

PERSPECTIVA IDÓNEA PARA EL ABORDAJE DE ORGANIZACIONES EN CIUDADES SOSTENIBLES

SUITABLE PERSPECTIVE FOR THE APPROACH OF ORGANIZATIONS IN SUSTAINABLE CITIES

Sumoza-Matos, Rolando¹

 <https://orcid.org/0000-0001-6215-0811>

Universidad de los Andes

Recibido: 18 de abril de 2019

Aceptado: 28 de agosto de 2019

Publicado: 10 de septiembre de 2019

Resumen: Esta investigación busca determinar la perspectiva idónea para abordar a las organizaciones en ciudades sostenibles, como producto de lo urbano como realidad creciente actual y el paradigma del desarrollo sostenible. Como metodología de investigación, con fundamento en la investigación cualitativa, se hizo uso de una revisión documental crítica, aplicando la dialéctica como método de base a las diferentes propuestas históricas para el tratamiento de las organizaciones. La reflexión apunta a que los Estudios Organizacionales es la tendencia de mayor alcance y completitud, respecto a la administración y la teoría organizacional y las teorías clásicas.

Palabras Clave: Organización, Zona urbana, Teoría de la gestión.

Abstract: The study of organizations that make life in cities, as a growing social reality and the need to focus their efforts towards sustainability, requires an epistemological and methodological position different from the classic tendencies. The limited of the latter matters does not allow the incorporation of factors such as historical, subjective – human and reciprocal cultural influence, when they cannot directly and efficiency of the organization. Organizational studies, as a trend, make it possible.

Keywords: Organization, Urban areas, Management theory.

Introducción

Si bien varios autores exponen como sinónimos los términos ciudad sostenible, ciudad inteligente y ciudad digital, así como algunos otros, todos estos parten de paradigmas epistemológicos distintos. De alguna manera se relacionan, pues enfocan a la sostenibilidad como una de sus características esenciales, pero esta no es un mero elemento constitutivo, sino que parte de dos fuentes particulares que la delimitan y la constituyen.

En primera instancia, proviene de las teorías del desarrollo de aproximación ambientalista, surgidas entre las décadas de 1970 y 1990, como reacción compensadora ante modelos y estilos que consideran a los recursos naturales

como inagotables y el lucro como fin supremo de los agentes económicos. Nace entonces paralelamente al ecodesarrollo, el otro desarrollo y el desarrollo sustentable. Pero a diferencia de algunos de estos otros postulados desarrollistas, sigue siendo éticamente antropocéntrica.

Y, en segundo lugar, proviene de los lineamientos establecidos por el objetivo 11 de la agenda de la Organización de Naciones Unidas 2030, caracterizada por el deber superior de enfrentar los problemas para que puedan seguir prosperando y creciendo, pero al mismo tiempo, aprovechar mejor los recursos y reducir la contaminación y la pobreza. Son ciudades que están obligadas a generar oportunidades para sus ciudadanos, con acceso a los servicios

¹ Investigador, Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela. Doctorando en Ciencias Organizacionales, Universidad de Los Andes, Venezuela. e-mail: rjsumoza@gmail.com.

básicos, la energía, viviendas, sistemas de transporte y mayores facilidades para todos.

De acuerdo con la combinación de criterios de Parra (2015) y PNUD Perú (2015), una ciudad sostenible es de forma esencial, eficiente en su funcionamiento y desarrollo; físicamente segura, ordenada y saludable; protege su medio ambiente y el patrimonio natural y cultural de sus habitantes; es atractiva cultural y físicamente; es gobernable y competitiva; y así mismo, resiliente ante desastres.

Debe contar con servicios básicos adecuados, seguros y asequibles, mejorando los barrios marginales. Acceso a un sistema de transporte seguro, asequible, accesible y sostenible para todos, en particular mediante la ampliación del transporte público, prestando especial atención a las personas en situación de vulnerabilidad (mujeres, niños, discapacitados y de edad).

Se trata también, de un territorio con una gobernanza que aumenta la urbanización inclusiva y sostenible. Es decir que los procesos de planificación y gestión se hacen de manera participativa, integrada y con criterios de protección del entorno. Son ciudades en las cuales se redoblan los esfuerzos para proteger el patrimonio cultural y natural del mundo. Así como la reducción significativa del número de muertes causadas por desastres naturales o por intervención del hombre, reduciendo considerablemente las pérdidas económicas directas, centrando especial atención en los pobres y las personas en situación de vulnerabilidad. Estas ciudades contribuyen con la reducción en el impacto ambiental negativo per cápita, sobre todo en la calidad del aire y la gestión de los desechos municipales y de otro tipo.

Deben contar con zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular a las mujeres,

niños, discapacitados y de edad. Dichos espacios deben ser de acceso universal. En ellas se desarrollan espacios en los cuales se establecen vínculos económicos, sociales y ambientales entre las zonas urbanas, periurbanas y rurales, coincidiendo esfuerzos nacionales y regionales.

Los objetivos de estas ciudades deberían ser:

- La inclusión
- El uso eficiente de los recursos
- La mitigación del cambio climático
- La adaptación al cambio climático.
- La resiliencia ante los desastres naturales o causados por el hombre
- El desarrollo de una arquitectura sostenible, resiliente y que utilice materiales locales

Ahora bien, en cualquier ciudad, se desarrollan organizaciones como actores fundamentales que determinan la configuración, modalidad de producción y los elementos fundamentales de la economía y la sociedad. Para este tipo de ciudades, es necesario que estas organizaciones contribuyan a la sostenibilidad con todos sus elementos caracterizadores.

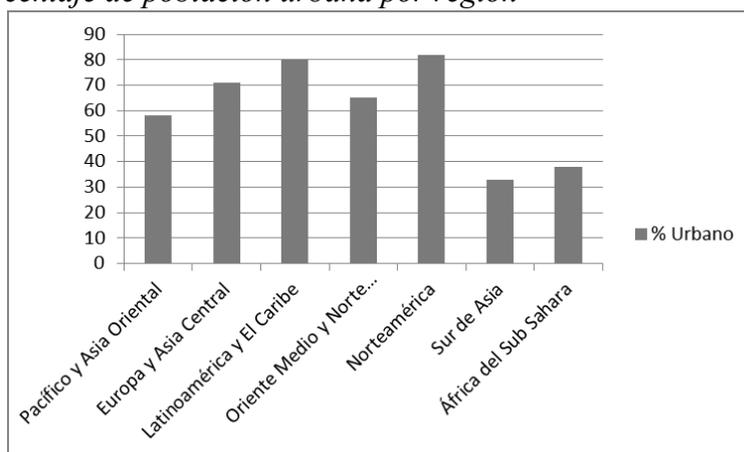
Puede que sean organizaciones sostenibles o no, que hayan trabajado en tendencias de responsabilidad social o solo hayan logrado ciertos progresos, que se apoyen en procesos de sustentabilidad o en otros paradigmas del desarrollo, pero lo importante es que, en relación sinérgica con el resto de los actores sociales, logren configurar una ciudad sostenible. Pero, con estas particularidades, para su tratamiento académico, científico o práctico, ¿podrán estudiarse bajo los parámetros de la administración tradicional? ¿Qué paradigma epistemológico de abordaje organizacional es necesario para su estudio y consideración? ¿Los enfoques pragmáticos o funcionalistas permitirán un estudio coherente de este tipo de organización?

Este artículo busca determinar la perspectiva idónea para abordar a las organizaciones en ciudades sostenibles, como producto de lo urbano como realidad creciente actual y el paradigma del desarrollo sostenible.

Como realidad presente, según datos del Banco Mundial (2017) del año 2016, el 54% de la población vive en ciudades o

asentamientos urbanos. De las regiones establecidas para el estudio, las zonas con mayor población urbana son Norteamérica (82%), Latinoamérica y El Caribe (80%) y Europa y Asia Central (71%). Con menos del 50% solo el Sur de Asia (33%) y África Sub-Sahara (38%).

Figura 1. Porcentaje de población urbana por región

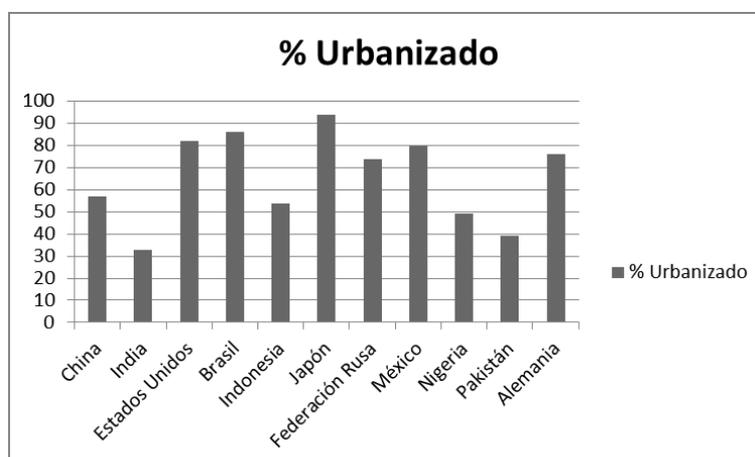


Fuente: Elaboración propia, con datos del Banco Mundial (2017)

Aunque el nivel de correlación entre la cantidad de habitantes y el porcentaje urbanizado es negativo, de los 10 países más poblados del mundo, Japón (94%) lidera la lista de población urbanizada, seguido por Brasil (86%), Estados Unidos (82%), México (81%), Alemania (76%) y la Federación Rusa (74%),

constituyendo el conjunto de países con más del 70%. Solo la India (33%) y Pakistán (39%) de estos 10 países, pudieran considerarse no urbanizados. Las demás naciones de esta lista son Nigeria (49%), China (57%) e Indonesia (54%).

Figura 2. Porcentaje de Urbanización en Ciudades más Pobladas



Fuente: Elaboración propia del autor, con base en datos del Banco Mundial (2017).

En pro de enmarcar un ámbito de estudio de las organizaciones que permita este tipo de caracterización, se hizo necesario hacer una revisión histórica de posturas y tendencias, incluyendo las clásicas y las consideradas modernas.

Desde las posturas economicistas y generalistas inspiradas en las teorías de Adam Smith, hasta abordajes como los fundamentados en los postulados de Maturana o Prigogine, fueron considerados. Bajo estos mismos postulados, se tomó en cuenta a la tendencia neo-pragmática de la organización y la administración, que busca solo centrarse en la aplicación de modelos, herramientas y técnicas, para estudiar la realidad de empresas e instituciones.

Así mismo, se consideró la división presentada por algunos postulados que agrupan a las tendencias en tres grupos fundamentales: Administración, Teoría de la Organización y Estudios Organizacionales, contrastando sus fundamentos con la caracterización necesaria de las organizaciones sostenibles y en ciudades sostenibles.

Todo esto en la búsqueda de lograr un asidero epistémico, con matices metodológicos, que abarque de manera más holística y completa el plano general de la organización en ciudades sostenibles.

Como metodología de investigación, con fundamento en la investigación cualitativa, se hizo uso de una revisión documental crítica, aplicando la dialéctica como método de base. En primer lugar, una revisión histórica, tratando de comprender los diferentes abordajes organizacionales y luego un análisis crítico de las tres tendencias epistémicas concebidas hasta el momento en materia organizacional.

Aspectos académico-históricos de los estudios de las organizaciones

Una mirada a las organizaciones debe ir más allá de lo conceptos de eficiencia, eficacia y efectividad. Pues bien, “el estudio del fenómeno organizacional no puede ser considerado, sino como una forma relevante de comprensión de la propia realidad social” (Medina, 2007, p. 12).

Para esto hay que separar en abstracto algunas etapas fundamentales que tratan de abarcar el estudio organizacional, pues el contexto histórico ha hecho que los autores tengan tendencias y apreciaciones distintas, de cuál es el mejor tipo de organización u organización ideal, como se expone en la Tabla 1.

Esta revisión incluye desde una perspectiva netamente economicista, nacida desde los albores de la obra de Adam Smith y que luego se desarrolla bajo la complementación y/o crítica de autores clásicos como Weber. Pasando por las concepciones de la llamada Organización Científica del Trabajo, con sus fundamentos tayloristas, fordistas y/o toyotistas, cuya preocupación fundamental se asocia a los problemas que presentaba la industrialización, acompañados de la teoría funcional de Fayol, en la cual toda organización está basada en las siguientes funciones básicas: Seguridad, producción, contabilidad, comercialización y administración. Hasta la teoría de la auto criticabilidad organizada, fundamentada en las teorías de Maturana.

Las propuestas iniciales, cargadas con elementos de la productividad y la eficacia, propias de un capitalismo temprano, y en todo caso, excluyentes del ser humano. “Las formas organizacionales aportadas por el taylorismo, el fordismo y el toyotismo, han sido maneras de organización del proceso de trabajo que surgen históricamente para apoyar el modelo de acumulación capitalista en momentos de

crisis”. (Martínez, 2014, p. 49). Son teorías fundamentalmente modelares, es decir, basadas en el modelado genérico de organizaciones y en las técnicas de procesos productivos eficientes.

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

Teoría	Postulado
Científica (Taylor)	La mejor forma de organización es la que permite medir el esfuerzo individual.
Funcional (Fayol)	la mejor forma de organización está basada en una distribución de funciones, que se subdividen en subfunciones y procedimientos, los cuales a su vez son desarrollados por uno o más puestos.
Burocrática (Weber)	La mejor forma de organización es la que tiene reglas claras y racionales, decisiones impersonales y excelencia técnica en sus empleados y gestores.
Teoría de las relaciones humanas: Mayo, Follet, Maslow, Herzberg, McGregor	La mejor forma de organización es la que considera e integra a las personas que la hacen funcionar.
Teoría de los Sistemas Cooperativos (Barnard)	La mejor forma de organización es la que asegura la cooperación de los miembros que la conforman, mediante un trato justo y beneficios recíprocos.
Teoría de los sistemas (Bertalanffy, Katz, Rosenzweig)	La mejor forma de organización es la que coordina armónicamente los diferentes subsistemas que definen el sistema organizacional.
Teoría del comportamiento (March, Simon y Newel)	La mejor forma de organización es la que permite que los empleados de todos los niveles tomen decisiones y colaboren en el cumplimiento de los objetivos, de acuerdo a su nivel de influencia y autoridad.
Teoría política (Selznick, Pfeffer, Croazier)	La mejor forma de organización es la que crea colaciones entre los diferentes grupos de interés que existen en ella, y gestiona de manera positiva el conflicto.
Teoría del desarrollo organizacional (Lewin, McGregor)	La mejor forma de organización es la que promueve el cambio planeado basado en intervenciones, en las que la colaboración entre distintos niveles organizacionales es posible.
Teoría de la contingencia (Burns, Slater, Woodward, Child)	La mejor forma de organización depende de la tecnología, tamaño y medio ambiente.
La teoría de la población ecológica (Hannan y Freeman,	La mejor forma de organización es la que consigue adaptarse al entorno y seguir operando con eficiencia.
La teoría institucional (Di Maggio, Powell, Meyer, Rowan)	La mejor forma de organización es la que considera e integra a las personas que la hacen funcionar.
Teoría del costo de transacciones (Williamson)	La mejor forma de organización es la que minimiza los costos de transacción.
La teoría de los recursos y capacidades (Barney)	La mejor forma de organización es la que gestiona más racionalmente sus recursos y capacidades.
La teoría de la agencia (Rumelt, Schendel y Teece)	La mejor forma de organización es la que crea los mecanismos que previenen que el agente actúe a favor de sus propios intereses y lo premia si actúa a favor de los intereses de la organización.
Teoría del caos determinista (Cambell, 1993)	La mejor forma de organización es la que gestiona la variabilidad caótica de la organización a través de su complejidad.
Teoría de los sistemas alejados del equilibrio (Prigogine)	La mejor forma de organización es la que puede adaptarse y auto-organizarse.

Teoría de los sistemas complejos adaptativos (Kauffman)	La mejor forma de organización es la que permite ajustes continuos de sus elementos entre sí y con su entorno.
Teoría de la autocriticabilidad organizada (Maturana y Varela)	La mejor forma de organización es la que crea una red de procesos u operaciones que pueden crear o destruir elementos del mismo sistema, como respuesta a las perturbaciones del medio.

Fuente: Elaboración propia, baso en Rivas-Tovar (2009)

La Escuela de relaciones humanas surge en siguiente lugar, como intento por consolidar el control de las mentes de los trabajadores, como factor desestabilizante de los principios ingenieriles y de administración, estructurando sus fundamentos en la psicología y al mismo tiempo colaborando con la constitución de su corriente industrial. Aun así, apunta a la eficacia y eficiencia como fines últimos.

Luego surgen las escuelas centradas en la toma de decisiones, entre las cuales se encuentran la llamada Escuela de Carnegie, cuyos representantes fundamentales son Simon, Cyert y March y la Teoría de Sistemas, inspirada en los postulados de Bertalanffy. La Escuela de Carnegie y la teoría de sistemas, impulsan derivaciones y complementaciones como la Teoría de Sistemas Cooperativos (TSC) y la teoría general de sistemas (TGS).

Surgen criterios como los de Maximización y Minimización, y conceptualizaciones de las organizaciones como sistemas abiertos y constituidas por subsistemas relacionados por diferentes capas del medio ambiente. Se incorporan adelantos en informática, cibernética y robótica, los cuales se generan hasta la actualidad, como fundamentos de la Inteligencia Artificial (IA) y como complemento de las deficiencias humanas en la toma de decisiones.

Como siguiente enfoque, está el enfoque estratégico, el cual llega a su cúspide con la Planificación Estratégica, cuyos orígenes se remontan a los años 70 del siglo XX y que, desde la óptica de Mintzberg, Ahlstrand y Lampel (1998),

es una escuela centrada en los procedimientos formales, el entrenamiento formal, el análisis estructurado y sistemático y el manejo de grandes cantidades de números. La estrategia para esta escuela debería estar dirigida por planificadores altamente calificados, con departamentos de planificación estratégica especializados y con acceso directo a los altos directivos de las organizaciones. Siguiendo entonces con un refinamiento de la toma de decisiones.

Según lo expuesto por Ritzer (1997), por la falta de coherencia de las escuelas clásicas, surge la escuela de las ciencias políticas. En ella, las organizaciones son fuentes constantes de intereses de grupo, que se encuentran permanentemente en conflicto, lo cual puede resultar positivo y funcional.

El trabajo se desarrolla bajo la referencia de las situaciones de dependencia, frente a las cuales la organización puede tomar varias acciones posibles: Adaptarse o modificar las restricciones que se le imponen; modificar las interdependencias a través de fusiones, diversificaciones o crecimiento; establecer alianzas estratégicas; y/o cambiar la legitimidad del contexto por medio de acciones políticas.

Recomienda que la administración debiera centrarse en procesos de gestión del conflicto y la negociación. Aunque en apariencia pudiera parecerse al modelo racional – burocrático, pero realmente son modelos contrarios ontológicamente.

Este último autor, señala también a la teoría del desarrollo organizacional, que

logra evidenciar las dificultades de trasladar las habilidades adquiridas mediante el entrenamiento a la vida laboral. Esta teoría pone en relevancia la importancia del compromiso de la alta dirección en el éxito de la organización. Así también contribuye en gran medida a la visión de la complejidad de las organizaciones, donde se requiere trabajar por niveles: Individual, interpersonal, por grupos e inter-grupos.

Apoyándose en la concepción de los sistemas, así como la teoría general de sistemas, la Teoría de la Contingencia, concibe a la organización como un sistema abierto. Esta teoría contiene dos corrientes fundamentales: La escuela de los sistemas socio – técnicos y la corriente contingencial. Visualizando a la organización como sistema, tratan de identificar el proceso interno y las reacciones que ocurren en el medio ambiente de la misma.

Como resultado de procesos dialógicos y críticos entre las diferentes escuelas, tendencias, teorías y posturas, surgen las teorías denominadas modernas caracterizándose por tratar de tomar fundamentalmente los aspectos de la organización como sistema, como grupo de seres humanos (con sus respectivas subjetividades) y la necesidad constante de producción y/o autoproducción.

Aspectos de la investigación organizacional actual

En la actualidad con un énfasis pragmático, los administradores y estudiosos de las organizaciones no utilizan como plataforma a la academia, sino a la empresa, como ontología funcionalista, eficientista e instrumental. Por tanto, hay un abandono del discurso reflexivo sobre las relaciones entre la organización y su entorno socioeconómico. Todo se centra en la aplicación de una metodología o en un modelo pensado por otro. Padilla, Hernández y Ríos (2014)

Es como una especie de vuelco ciego hacia los principios tayloristas – fordistas, donde la aplicación de la herramienta se vuelve el centro de atención de la investigación, la eficiencia sigue teniendo plena vigencia y la subjetividad sigue rezagada en los estudios en y sobre las organizaciones.

Se está en presencia de consideraciones organizacionales que no crean valor social, que generan resistencia al cambio, tanto en directivos que buscan la efectividad, como en trabajadores que no buscan la innovación, la participación de las personas sigue teniendo un enfoque piramidal y la organización se preocupa poco por su entorno, y mucho menos en la configuración de red de organizaciones que supone una ciudad, ciudad emergente o megaciudad.

Visión de las organizaciones urbanas desde la administración, la teoría y los estudios organizacionales

Las organizaciones urbanas, pueden estudiarse bajo los lineamientos de cualquiera de las tendencias, que bien son agrupadas, según algunos autores, bajo los criterios de: La Administración, la Teoría de la Organización o los Estudios Organizacionales.

Administración

Si se toma como base a las teorías de la administración para estos estudios, la ciudad no es vista en su globalidad, sino que se estudian las organizaciones como fenómeno único, no histórico y como producto de la modernidad y en esencia de la sociedad capitalista, es decir, las premisas de la tecnología aplicada a la producción (el aspecto fabril de los centros urbanos).

La lógica de la eficiencia es introducida, como consecuencia de la aplicación de la racionalidad instrumental a la organización del trabajo. Por ende, se hace énfasis en la concentración del trabajo vivo y la materia de trabajo en talleres de las fábricas, la división del

trabajo y la incorporación de fuerzas de trabajo sin distingo, incluyendo la infantil.

Todo estudio, bajo esta tendencia, debería seguir el método de la administración basado en el método científico, la hipótesis, la observación, la experimentación y el control. Sus temáticas fundamentales: la organización científica del trabajo y la organización industrial general. Tomando sus fundamentos fayolianos, hay que centrar la atención en: división del trabajo al detalle; eliminación de los tiempos muertos; estudio de tiempos y movimientos; separación del trabajo manual del intelectual; y el diseño del trabajo.

La noción de organización se concibe bajo la percepción de industria y empresa, como ente organizacional basado en las operaciones y los postulados de eficiencia, efectividad y eficacia, que evidentemente se separan de lo sostenible.

Teoría de la Organización

De no aplicar los principios de la administración, sino hacer énfasis en la teoría de la organización, se debe hacer énfasis en lo cuantitativo, a través del positivismo, en busca de respuestas, a través de la cuantificación de los hechos analizados.

Se debe centrar el foco en los hechos o causas del fenómeno social, con observaciones hacia los estados subjetivos del individuo, como miembro de la organización. Para esto debe hacerse uso fundamental de la estadística en pro de analizar las variables conseguidas operacionalmente.

Según esta teoría, los factores que deben tomarse en cuenta para el estudio de las organizaciones son:

- a) La estructura funcional y física de la organizacional

- b) Las relaciones humanas, tanto formales como informales
- c) El proceso de toma de decisiones, inspirados en las teorías posteriores a Simon, Cyert y March
- d) La organización burocrática, de acuerdo con principios weberianos y pos weberianos
- e) Como inspiración en la teoría general de sistemas, la visión sistémica, visualizando a la organización como sistema abierto y como sistema cerrado
- f) Igualmente, inspirada en los principios de la teoría general de sistemas, la relación de la organización con el entorno

La noción de organización se basa en una postura eminentemente teleológica, donde se concibe como sistema coordinado de fuerzas o unidades sociales, constituidas para el alcanzar fines específicos y propósitos definidos. La noción de misión, objetivos y metas está fundamentada bajo esta perspectiva.

Como contrapartida para la sostenibilidad, la teoría organizacional aborda a la cultura desde un ámbito netamente organizacional.

La cultura no se encuentra inmersa en una sociedad, sino que se convierte en una prerrogativa organizacional. Lo cultural es sustraído de las sociedades tradicionales. La estrategia cultural de las organizaciones se convierte en un intento por disfrazar las diferencias culturales y fomentar la participación a través de mecanismos de interiorización de ciertos valores institucionales, ligados de manera indirecta con programas para elevar la productividad. (Medina, 2007, p. 16)

Por tanto, es bastante difícil abordar las organizaciones en ciudades sostenibles, las organizaciones sostenibles o cualquier tópico relacionado con la sostenibilidad, bajo los parámetros de la teoría organizacional.

Estudios Organizacionales

Los estudios organizacionales, con sus fundamentos históricos de construcción social, bajo una comprensión de lo urbano, la ciudad y luego haciendo un bosquejo del fenómeno organizacional, dentro de este contexto, en pro de conocerlas, entenderlas y explicarlas, da una mayor amplitud y posibilidades investigativas.

A diferencia de las dos grandes corrientes anteriores, los estudios organizacionales impulsan la utilización de los métodos cualitativos, haciendo uso del interpretativismo, buscando una explicación del fenómeno humano dentro de las organizaciones. Bajo este crisol cualitativo son más amplios los aspectos a abordar, así como las posibilidades metodológicas para hacerlo.

Los estudios organizacionales permiten abordar a la organización en estado sostenible, pues esta debe ser vista como producto de la práctica de los sujetos como miembros de una sociedad. Como un objeto que sirve para fines propios del ser humano y no a la inversa. En su aspecto de conjunto de personas, se generan racionalidades múltiples e irracionalidades múltiples.

Esta modalidad de búsqueda epistémica permite visualizar a la organización como un ente que apunta hacia el desarrollo de la conciencia, la comprensión de lo inestable y de lo complejo, y por tanto tiende hacia la anarquía organizada. Como manifestación humana, la organización tiene su identidad propia y está ligada, tanto a la cultura interna como a la cultura externa, y por tanto se hacen relevantes las teorías del inconsciente, y, sobre todo, desde la perspectiva jungiana.

Como bien lo expone Zangaro (2005), refiriéndose a la organización frente a la nueva gestión de recursos humanos:

Los nuevos paradigmas de gestión de los recursos humanos apuntan a la incorporación y a la movilización de aquellos aspectos que, justamente, el antiguo paradigma hacía dejado de lado: el conocimiento, la imaginación, la creatividad, la sociabilidad, la cooperación, la integración, la interacción, los sentimientos, el diálogo real y sincero, la participación. (Zangaro, 2005, p. 143)

El sujeto en la organización es visto como ser subjetivo, miembro de la organización y como parte de un momento socio histórico determinado. Cada formación histórica establece sus modos de subjetivación, donde el individuo se relaciona con el conocimiento y el poder propios de un momento y espacio determinados. Tanto el sujeto como la organización son parte de una realidad determinada.

Urbanismo, y otros términos de afinidad epistemológica con la ontología de la sostenibilidad

El contexto para abordar las organizaciones en las ciudades sostenibles como ontología, parte de la tendencia creciente de lo urbano y del paradigma de la sostenibilidad. Es un tema totalmente abierto, con muchas aristas por recorrer y por tanto, sujeto a enmarcarse en investigaciones que permitan, e incluso resalten, lo subjetivo.

Es un tema que debe tomar en cuenta visiones múltiples que lleven consigo una transculturalidad facilitadora de la comprensión del fenómeno, permitiendo un arqueo, que pueda fungir como marco teórico para estos fines, que engloban al ser humano como parte de la organización y al mismo tiempo de la sociedad urbana en la que hace vida, e inevitablemente en la problemática de la sostenibilidad.

Mucho es el bagaje recorrido y mucho es el bagaje por recorrer, en el estudio

organizacional bajo esta situación contextual. Como visión general, se pueden esbozar una serie de categorías, variables, elementos o factores que deben ser tratados, de acuerdo a publicaciones de diferentes autores y con diferentes enfoques.

En la relación entre el crecimiento de la población y objetivos de sostenibilidad como los Objetivos del Milenio o agenda ONU hasta el 2015, autores como Livi – Bacci (2014), estudian sobre temas como la densificación de las zonas costeras, la debilidad sobre los estudios y abordajes sobre la migración, las sociedades pobres, los niveles de fertilidad. Refleja dos polos dentro de esta problemática: Disminución de la reproducción en zonas de alta densidad poblacional y aumento de la reproducción en zonas donde ha disminuido significativamente la tasa de natalidad humana.

Por otro lado, Rueda (2012) expone:

Los retos que afrontan las sociedades del siglo XXI vienen y son fruto, en buena medida, de los cambios ocurridos en la manera de producir ciudad y también por el desarrollo de la tecnología que nos ha sido situado a las puertas de una nueva era: la era de la sociedad de la información y el conocimiento. (Rueda, 2012, p. 21).

Una reflexión en la que la organización ya debe tomar en cuenta el manejo de la información y la gestión del conocimiento. Sumando a la sostenibilidad, la distribución del conocimiento y el manejo de la información como elementos complementarios al paradigma.

Hoy se puede afirmar que las ciudades son los sistemas que mayor impacto generan en el planeta y, por esto, sabemos que la batalla de la sostenibilidad la vamos a ganar o perder en base a la organización y la gestión

urbanas que desarrollemos a partir de ahora. (Rueda, 2012, p. 22)

Si un ente organizacional no presta atención a estos aspectos, cuyo fundamento es profundamente subjetivo, difícilmente podrá incursionar en el campo de la sostenibilidad.

Bouskela, Casseb, Bassi, De Luca y Facchina (2016) enfocan sus estudios en la concepción de que

Las ciudades de América Latina y el Caribe (ALC) son protagonistas de uno de los procesos de crecimiento demográfico más significativos que ha vivido el planeta, con grandes consecuencias para la sostenibilidad, la calidad de vida y la competitividad de la región. Hacer frente a estos retos supone una evolución en el ámbito de la gobernanza y la toma de decisiones, así como el uso cada vez más eficiente de los recursos de nuestras ciudades, con miras a emprender una gestión inteligente. (Bouskela, Casseb, Bassi, De Luca y Facchina, 2016, p. 6)

La ciudad inteligente como término epistémico es de carácter emergente y por tanto está en constante revisión, siendo en ocasiones sinónimo de ciudad eficiente o super eficiente, y se refiere a un tipo de desarrollo urbano basado en la sostenibilidad (en una contradicción epistémica: eficiente – sostenible), respondiendo adecuadamente a las necesidades básicas de instituciones, empresas y de los propios habitantes, tanto en el plano económico, como en los aspectos prácticos, sociales y ambientales.

Se asume como un sistema complejo, donde confluyen diferentes actores y varios factores para alcanzar la funcionalidad, tales como la interconexión, la adaptación, la organización y la retroalimentación, soportadas generalmente en el e-gobierno, el gobierno abierto, la

computación en la nube, la big data y el internet de las cosas. Alvarado (2018).

Además de esta definición, existen otros términos que de alguna manera se relacionan, como es el caso de ciudad digital. Y por la configuración de las estructuras sociales actuales, también es necesario exponer los términos de ciudad emergente y megaciudades.

La ciudad digital es considerada como un asentamiento urbano que adopta la tecnología informática y del uso estratégico de internet por parte de las personas, las empresas y el gobierno, que hacen vida en dicho asentamiento. Es un modelo urbano que incorpora en su funcionamiento, sistemas de información digital que deben coadyuvar en la gestión urbana con respecto a la movilidad, el uso de energía sostenible, los sistemas de salud y educación, así como la innovación y activación de una economía y política digital, que responda tanto al orden local como al global. Benítez – Gutiérrez (2017).

Las ciudades emergentes, son aquellas con un crecimiento poblacional positivo por encima del promedio nacional, durante el último período intercensal, y que tienen una población entre 100 mil y 2 millones de habitantes. Actualmente se considera que, aunque las megaciudades siguen creciendo, lo hacen a un menor ritmo de las ciudades emergentes. (BID, 2012).

Y complementando la tipología de ciudad, las megaciudades son aglomerados de personas muy grandes, con más de 10 millones de habitantes, pero como lo afirma Castells (2000):

El tamaño no es la cualidad que las define. Son los nodos de la economía global y concentran las funciones superiores de dirección, producción y gestión en todo el planeta; el control de los medios de comunicación; el poder de la política real; y la capacidad simbólica

de crear y difundir mensajes. (Castells, 2000, p. 481).

Difícilmente estos tópicos puedan ser abordados desde una perspectiva de organización estática o como ente separado del resto de la sociedad. Separando a la organización de la sociedad y del momento histórico, no se podrá entender la dinámica cultural surgida entre el desenvolvimiento interno y el externo.

Como parte de la sociedad, como producto de la unión de individuos y por sus características en dimensión y heterogeneidad, deben sostenerse desde la ética, en una dimensión social, que, aunque relativa es indispensable, sobre ciertas bases que bien recoge Cortina (2000) con su epistemología basada en los mínimos morales:

Hemos aprendido al hilo de la historia que son principios, valores, actitudes y hábitos a los que no podemos renunciar sin renunciar a la vez a la propia humanidad. Si una moral semejante no puede responder a todas las aspiraciones que compondrían, una <<moral de máximos>> sino que ha de conformarse con ser una <<moral de mínimos>> compartidos, es en definitiva el precio que ha de pagar por pretender ser transmitida a todos. (Cortina, 2000, p. 18)

Así también, es necesario revisar a Savater (2005), con sus fundamentos de la ciudad de los hombres en una dialógica entre las posturas individualistas y colectivistas y una distinción profunda entre ética y política. Y por otro lado a Uribe (2011), en su planteamiento de constituir ciudades con una ciudadanía plural y participativa y una realidad justa.

Para el acento en la sostenibilidad, es necesario contrastar lo expuesto por los autores anteriores con los principios de la ecología profunda, como base radical

de la ética ecológica (Næss, 1984). Si bien es fundamento del desarrollo sustentable, podrían extraerse principios necesarios para la ontología planteada.

Todo lo expuesto en este punto pudiera expresarse a través de estudios de caso, que permitan a cada organización, investigador y/o ciudad, tener sus propias perspectivas dependiendo de la cultura en la que se desenvuelvan.

Conclusiones

Las teorías clásicas no generan suficiente capacidad epistemológica para abordar a las organizaciones en ciudades sostenibles. Sus postulados limitados por tendencias reduccionistas, basadas en un cientificismo ortodoxo y las prácticas del fordismo y toyotismo, no permiten visualizar las relaciones de la organización con el entorno, ni ampliar los estudios en la relación de la cultura social con la cultura organizacional.

El taylorismo y fayolismo, no conciben la proyección de la organización como fuente de cultura de la sociedad, y por tanto como eje de movimientos conservacionistas o comunitarios. Lo que hace a estas tendencias disímiles respecto a los fundamentos de la sostenibilidad.

Las tendencias modernas, por separado, tampoco permiten abordar la generalidad requerida. Es por esto, que la conjunción de los estudios organizacionales, como posibilidad integradora que incluye la subjetividad y la extrapolación de datos de una particularidad, como en los estudios de casos hacia la generalidad de las organizaciones, genera el marco idóneo para el estudio que se proponga sobre centros urbanos de tendencia sostenible.

La organización como realidad social debe estar enmarcada como hecho histórico y para la realidad actual, se hace necesario la comprensión de la afectación al medio ambiente y las

tendencias crecientes a los conglomerados heterogéneos. Opciones ambientalistas y que supriman tendencias xenófobas, discriminadoras y misóginas, son indispensables bajo el paradigma de la sostenibilidad.

Esto es posible abordarlo en su integralidad a través de los estudios organizacionales, pues como perspectiva epistemológica trata de conocer, entender, comprender y explicar a las organizaciones y no de hacerlas eficientes. Se configura como alternativa válida para el estudio de la organización como sistema abierto, el ente como grupo subjetivo de personas y la visión o enfoque de la organización como fenómeno histórico de construcción social.

Se configuran como alternativa válida para el rescate de estudios que aborden los temas de las tendencias modernas que han quedado inconclusos: la organización como sistema abierto, el ente como grupo subjetivo de personas y la visión o enfoque de la organización como fenómeno histórico de construcción social.

Por otro lado, se hace necesario que los estudios organizacionales, como paradigma de mayor completitud, tomen cada vez más interés en una población urbanizada, con detalles propios de la dinámica social urbana, que implica el manejo de los recursos que ingresan y deben ingresar, los que egresan y deben egresar y los equipos y maquinarias para procesar los recursos, dada la concentración poblacional en espacios relativamente pequeños de terreno.

A esto se suma la complejidad de las interacciones que implican las dinámicas ordinarias, extraordinarias, simples y complejas de una sociedad urbanizada, es decir, la problemática y virtud de lo social. Y con un alto grado de importancia en los últimos tiempos, también hay que incorporar elementos y

categorías sobre la afectación a lo ambiental y desde lo ambiental, tales como la heterogeneidad de los elementos y los desastres naturales. Los estudios organizacionales, bajo esta realidad histórica, deberían tomar una perspectiva basada en lo urbano y lo sostenible.

Así mismo puede hacerse un recorrido epistémico contextual, del fenómeno organizacional en sí mismo. Para esto se recomienda comenzar desde la sociología organizacional y seguir la ruta que prefiera el investigador. Aunque no es una metodología de carácter obligatorio, comenzar por un panorama general, da una visión más amplia de los asuntos que se traten.

Trabajar con organizaciones es trabajar con fenómenos sociales y parece que en la mayoría de los casos, es válida a la inversa esta relación. La sociedad está configurada por las organizaciones e instituciones y por tanto, el objeto de modalidades y enfoques de estudio como la sociología de las organizaciones, es comprender las reglas y la lógica de la vida colectiva y formas de cooperación, que se generan en esas instituciones u organizaciones. Todo enfocado en cuatro premisas fundamentales:

- La organización como un ente heterogéneo, con pluralidad de regímenes de acción.
- La organización como ente estructurado y jerarquizado, donde existen dominantes y dominados.
- La organización como parte de una red, conteniendo estrategias e innovaciones.
- La organización es un caso límite que constituye una institución total.

Vistos desde las perspectivas de la vida de una ciudad, el primero y el tercer punto, son los más directos. El segundo y el cuarto son situaciones que permiten el análisis inductivo, extrapolarlo lo individual hacia la generalidad presente

en una colectividad mayor en el asentamiento.

Referencias:

- Alvarado, R. (2018). Ciudad Inteligente y sostenible: hacia un modelo de innovación inclusiva. *Paakat: Revista de Tecnología y Sociedad*. 7(13). Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/prts/v7n13/2007-3607-prts-7-13-00002.pdf>.
- Benítez – Gutiérrez (enero – marzo, 2017). Ciudad digital: paradigma de la globalización urbana. *Bitácora27*. Vol. 27. No. 1. Pp. 79 – 88. Universidad Nacional Autónoma de México: México. Disponible en: www.redalyc.org/html/748/74849525009/.
- BID (2012). ¿Qué es una Ciudad Emergente? ¿Cuántas hay en América Latina? Publicación en Blog. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/ciudadessostenibles/2012/10/17/que-es-una-ciudad-emergente-cuantas-hay-en-america-latina/>. Visitado el 08 de septiembre de 2018.
- Bouskela, M., Casseb, M., Bassi, S., De Luca, C., y Facchina, M. (2016). *La ruta hacia las Smart Cities, Migrando de una gestión tradicional a la ciudad inteligente*. Banco Interamericano de Desarrollo. Disponible en: <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7743/La-ruta-hacia-las-smart-cities-Migrando-de-una-gestiion-tradicional-a-la-ciudad-inteligente.pdf>.
- Castells, M. (2000). *La Era de la Información: Economía, sociedad y cultura. La Sociedad Red*. Volumen I. Versión castellana de Carmen Martínez Gimeno y Jesús Alborés. Segunda edición. Madrid, España: Alianza Editorial.
- Cortina, A. (2000). *Ética Mínima, Introducción a la Filosofía Práctica*. Sexta edición. Editorial Tecnos:

- Madrid. Disponible en: https://tallersurzaragoza.files.wordpress.com/2012/11/cortina_adela_etica_minima.pdf.
- Livi-Bacci, M. (2014). Población y sustentabilidad: temas abiertos para el Siglo XXI. Traducción de María del Socorro Castañeda Díaz. *Papeles de Población*. (82). 13-26. Disponible en: www.scielo.org.mx/pdf/pp/v20n82/v20n82a3.pdf.
 - Martínez, R. (noviembre, 2014). Implementación de las nuevas formas de organización: de las organizaciones burocráticas a las organizaciones pos burocráticas – posmodernas. XII Congreso Internacional de Análisis Organizacional. Cancún – México.
 - Medina, C. (2007). ¿Qué son los estudios organizacionales?. *Revista Universidad EAFIT*. 43(148), 9-24.
 - Mintzberg, H., Ahlstrand, B. y Lampel, J. (1998). *Strategy Safari*. New York, USA: The Free Press.
 - Næss, A. (1984). Basic Principles of Deep Ecology. The Anarchist Library, Anti-Copyright. Disponible en: www.deepecology.org.
 - Padilla, A., Hernández, R. y Ríos, R. (noviembre, 2014). Metodología para el análisis de contenido de revistas científicas: El caso de la revista Management Science (2009 – 2014). XII Congreso Internacional de Análisis Organizacional. Cancún – México.
 - Ritzer, G. (1997). *Teoría Sociológica Contemporánea*. McGraw-Hill: México.
 - Rivas-Tovar, L. (2009). Evolución de la teoría de la organización. *Revista Universidad y Empresa*, 11(17), 11-32. Disponible en: <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/1083>.
 - Rueda, S. (2002). *El Libro Verde de Sostenibilidad Urbana y Local en la Era de la Información*. Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente/Agencia de Ecología Urbana de Barcelona/ Red de Redes de Desarrollo Local Sostenible: España.
 - Savater, F. (2005). *Invitación a la ética*. Sexta edición en compactos. Barcelona, España: Compactos/Anagrama.
 - Uribe, I. (2011). Ética Urbana, La Construcción de un Êthos Ciudadano. *Escritos*. 19(42), 123-142. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/esupb/v19n42/v19n42a05.pdf>.
 - Urteaga, E. (2012). La Sociología de las Organizaciones: Una perspectiva alternativa. *RIO: Revista Internacional de Organizaciones*. (8), 151–176. DOI: <https://doi.org/10.17345/rio8.151-176>.
 - Zangaro, M. (2005). Viejos y Nuevos Paradigmas Organizacionales y de Gestión: ¿La Reparación de la Subjetividad? XII Jornadas de Investigación y Primer Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología de la Universidad de Buenos Aires: Argentina.