

El concepto de organización y la metáfora de las organizaciones como personas¹

José Gabriel Carvajal Orozco² Julián Andrés Valencia García³ Jhon Alexander Isaza Echeverry⁴

RESUMEN

El propósito del presente documento es discutir acerca del uso de las metáforas para el tratamiento de las organizaciones sociales humanas en particular sobre la metáfora de las organizaciones como personas. Se inicia con las generalidades de problema, donde se destaca la importancia de encontrar claridad frente al concepto de organización en el contexto de una sociedad de organizaciones. Se muestra cómo el problema es de corte filosófico y se describen algunos casos en los que el uso del concepto resulta controversial. En segundo lugar, se discute sobre el uso de metáforas para referirse a organizaciones y cómo, desde Ryle, este conduce a error categorial. En un tercer momento, se documenta y analiza el caso concreto de metáfora de las organizaciones como personas. Finalmente, se concluye que el uso de metáforas para referirse a organizaciones y especialmente la metáfora de las organizaciones como personas resultan insuficientes para dar cuenta de ellas y no resuelven el problema de su ontología.

INTRODUCCIÓN

El concepto de *organización* tiene uso frecuente y diverso en el contexto de las ciencias naturales y las ciencias humanas. Las organizaciones sociales humanas han sido objeto de reflexión con prolija producción desde mediados del siglo XX. En un número importante de casos, esta ha apelado al lenguaje metafórico o figurativo. Se les ha estudiado como si fueran conjuntos de personas, máquinas, seres vivos e inclusive, personas entre otras aproximaciones. El propósito de esta ponencia es mostrar los resultados parciales del análisis del uso de metáforas para el

¹ Ponencia resultado del proyecto “toma de decisiones en las organizaciones” financiado en la convocatoria nacional de proyectos para el fortalecimiento de la investigación, creación e innovación de la Universidad Nacional de Colombia en el periodo 2016-2018.

² Mg. En Ciencias de la Organización Universidad del Valle (2006). Profesor Asociado. Coordinador del Grupo de Investigación en Filosofía y Teoría en Administración (Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales). E-mail: jgcarvajalo@unal.edu.co.

³ Mg. En Ciencias Sociales Universidad de Caldas (2016). Investigador del Grupo de Investigación en Filosofía y Teoría en Administración (Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales). E-mail: jvalenciag@unal.edu.co.

⁴ Profesional en Filosofía, Profesor Asociado. Investigador del Grupo de Investigación: Razones y Acciones. E-mail. jaisaza@uniquindio.edu.co

tratamiento de las organizaciones sociales humanas, y en particular sobre la metáfora de las organizaciones como personas.

El documento inicia con la reconstrucción de algunos aspectos relacionados con el concepto de *organización social humana* que son de su interés. Se destaca la importancia de encontrar claridad en el contexto de una sociedad de organizaciones, donde su dinámica resulta con impactos negativos sobre el hombre, la sociedad y el ambiente natural. Se argumenta cómo el problema es de corte filosófico en la medida que busca respuestas conceptuales y se muestran ejemplos empíricos como el de la familia y la empresa individual, en los que el uso del concepto *organización* resulta con posiciones encontradas.

En segundo lugar, se discute sobre la metáfora como lenguaje figurativo para referirse a organizaciones, que parece oponerse al lenguaje científico y se revisan las posturas a favor y en contra del valor cognitivo de la metáfora. A partir de esto, se introduce desde Ryle, el concepto de error categorial y se muestra cómo el lenguaje figurativo usado respecto a organizaciones cae en este tipo de error.

En un tercer momento, se presentan los resultados parciales del análisis de la metáfora de las organizaciones como personas. Se describen casos de uso del lenguaje en los que se identifica tal metáfora. Luego, se explica cómo esto constituye un error categorial pues ellas no reúnen las condiciones para ser personas. Ellas aparecen como titulares de obligaciones y derechos, pero para las reclamaciones sobre ellos se demandan acciones de interlocución, esto es, acciones intencionales. En esto se identifica una de las principales razones para tratarlas como personas, donde se llega a situaciones, como en algunas discusiones sobre *ética empresarial*, en las que se le asigna el carácter de persona moral. Pero en esta dinámica lo que sucede es que se recurre a mecanismos o roles de representación, que son asumidos por personas.

1. Generalidades

El crecimiento de las organizaciones sociales en número y diversidad, influyó para que hoy el hombre sea considerado un “ser organizacional” (Crozier & Friedberg, 1990), que integra una o varias organizaciones y encuentra que su acción está mediada por ellas (Mayntz, 1996, p. 35).

Influenciada por los autores pioneros, la acción de las organizaciones se ha guiado por una racionalidad que toma como imperativos los objetivos de supervivencia, crecimiento y rentabilidad, entendida esta última como el *máximo* logro en unidades de objetivo. En las últimas décadas, esto⁵ se ha traducido en “comportamientos” de las organizaciones que son cuestionados por su impacto negativo frente a lo humano, lo social y lo ambiental. Frente al hombre, muchas organizaciones sostienen con los empleados relaciones dentro del marco de la ley, pero hasta donde sea posible ocultan violaciones o evaden los controles oficiales. Respecto a la sociedad se encuentra cómo el

⁵ Actualmente esta posición se encuentra en los paradigmáticos manuales de planeación estratégica, entre ellos, Sallenave (1990) y Davis, Fred (1988).

empobrecimiento de la población más débil llega a desestabilizar regiones y países, frente al medio ambiente natural se han llegado a poner en peligro las condiciones para la vida en el planeta.

Esta situación demanda reflexión y desarrollos en el plano del conocimiento sobre organizaciones que estén mediadas por la reflexión ética. Así, las discusiones sobre la evaluación de la acción organizacional son cada vez más frecuentes en el contexto de la sociedad, en el interior de las organizaciones mismas y en los contextos académicos; no solo en las escuelas de administración y de negocios, sino también en las de filosofía. La sociedad de nuestro tiempo es una sociedad de organizaciones (Mayntz, 1996; Perrow, 1990), y el concepto de *organización* no solo ha sido objeto de análisis de filósofos como John Searle (1997) y Derek Parfit (2004), sino que también, y en mayor medida, se convirtió en un concepto que abre un campo en el que existen problemas propios de reflexión filosófica.

La pregunta: ¿Qué es una organización? Resulta en un problema filosófico que concierne a la definición y el análisis del concepto de organización. Esto no es asunto que pueda ser resuelto por una explicación empírica de cómo las organizaciones son formadas o cómo ellas trabajan u operan. Por el contrario, este se mueve a partir de la pregunta no empírica que busca definir el concepto de organización y delimitar sus implicaciones.

Sin documentar qué es una organización es difícil contar con claridad sobre qué se tiene que investigar. Por ejemplo, la investigación empírica acerca de especies biológicas, presupone una mínima comprensión del concepto de ellas. Entonces, la respuesta a esa pregunta filosófica es un requisito para lograr alguna epistemología de la teoría sobre organizaciones. Así, los investigadores que pretenden ocuparse de ellas, deberán partir de una comprensión mínima del concepto de organización que les permita diferenciar su objeto y focalizar adecuadamente sus esfuerzos.

Ahora bien, respecto a organizaciones se identifican algunos casos de controversia: uno lo constituye la familia. Desde un punto de vista, la familia es una organización (Caplow, 1964), y desde otro punto de vista no lo es (Etzioni, 1965). En caso de aceptarse el primero la implicación epistemológica es clara: la familia es campo de estudio de los investigadores sobre organizaciones, por el lado contrario, las teorías sobre organizaciones (en adelante TO) no encontrarían referente empírico en las familias.

Un segundo caso de controversia es la empresa individual. Ella hace referencia a la situación en la que existe un solo propietario que atiende o responde por todas las actividades de la empresa, sin tener dependientes a su cargo y sin tener persona alguna bajo su mando. Este caso podría formar parte del “universo” de estudio de las personas que tratan las organizaciones como fenómenos económicos. Pero para quienes consideran las organizaciones como fenómenos grupales la empresa individual no formaría parte de su objeto de estudio. Si tomamos el caso de un grupo de personas que se organizan para profesar un credo, tendríamos un objeto de estudio para quienes consideran las organizaciones como fenómenos grupales, pero tal vez no para las personas que tratan las organizaciones como fenómenos económicos. Aquí encontramos cómo la economía de empresas y la sociología ofrecen descripciones y explicaciones de la realidad organizacional.

Existen pues controversias y dificultades que se podrán resolver si se logra claridad frente al concepto de organización. En este camino, se recurre al uso de metáforas para su estudio; asunto que también resulta problemático.

2. El uso de metáforas para referirse a organizaciones

Como se ha advertido, en la búsqueda de conocimiento sobre organizaciones, en la comunidad de administración se ha incursionado en el uso de metáforas, se invita a que las observemos como si fueran: un conjunto de personas, o una máquina, o un organismo vivo, o un cerebro⁶ o en el lenguaje corriente y en la discusión sobre la moralidad en ellas, como personas.

En estos esfuerzos se trata de transferir y adaptar conceptos de la física, la biología o la antropología, para facilitar la comprensión figurativa de la realidad de las organizaciones. La metáfora constituye una manera de ver tanto el tema principal (en nuestro caso la organización) como el subsidiario (conjunto, máquina, organismo, o persona) (Betancur, 2006, p. 37). Es esto un asunto epistemológico que conviene revisar.

Parte de la discusión sobre la metáfora se da en el contexto de la demarcación entre ciencia y arte, ocupándose de la diferenciación entre el lenguaje científico y el literario. El primero posee rasgos que el segundo no: está constituido por oraciones que describen hechos, sus palabras tienen significado unívoco, representan objetos empíricos y puede decidirse sobre su valor de verdad. El lenguaje literario es figurado (contrario a sentido propio), polisémico y “no describe los hechos de manera transparente” (Betancur, 2006, 9). Tradicionalmente la metáfora se reconoce como lenguaje literario, figurativo y con dificultades para asumir valor cognoscitivo.

En la discusión sobre la metáfora aparecen dos interpretaciones: la idea de sustitución y la de semejanza. Desde la retórica clásica se postula la metáfora como mera sustitución de términos. De esta postura se deriva que el contenido cognitivo de la metáfora es nulo y su valor es solo estético. Desde otra perspectiva, Ricoeur [(1975) citado por Betancur (2006)] propone que la metáfora “no se da propiamente en el nombre sino en el enunciado; es la relación de la palabra metafórica con otras que no lo son, dentro de un enunciado, dónde se produce la metáfora” (Betancur, 2006, p. 19). Esta relación crea tensión entre “la palabra usada metafóricamente, con otras usadas en sentido literal” (Betancur, 2006, p. 19). Esta dinámica de tensión desplaza a la idea de simple sustitución. El enunciado metafórico produce valor cognoscitivo en el contexto de un discurso (Betancur, 2006, p. 30) ;pero se advierte que estos enunciados “no pueden ser evaluados con los⁷ mismos criterios y los mismos patrones con los que se validan los enunciados de la ciencia” (Betancur, 2006, pp. 12–13). Betancur sintetiza esta idea cuando afirma que “la metáfora da significado nuevo, tiene valor cognitivo al expresar algo que, mediante el lenguaje en uso, no se podría expresar” (Betancur, 2006, p. 48).

El uso recurrente de metáforas para el estudio de las organizaciones es una muestra de la debilidad y la poca claridad del concepto de “organización”, situación que lleva a recurrir al conocimiento

⁶ En este plano resulta recurrente citar al trabajo *Imágenes de la organización* de Gareth Morgan.

⁷ Betancur (2006, pp. 37–38) ejemplifica este valor en la metáfora organicista frente al lenguaje: “la lengua es un organismo vivo” y en la metáfora de “los juegos del lenguaje” de Wittgenstein.

sobre otros objetos que está más claro. Esto parece decirnos: *como no ha sido posible construir una TO, la comunidad deberá conformarse con buscar en los productos de otras disciplinas lo que le sea útil a su propósito*. Las implicaciones de esta afirmación son importantes.

Las metáforas son útiles en ausencia de teoría o como recurso didáctico. Se recurre a ellas ante la dificultad o la imposibilidad de describir y explicar el objeto de interés. Y aunque se le reconozca valor cognitivo, el interés teórico no está en hacer metáforas de lo que se estudia. Así las cosas, frente a la utilización de metáforas surgen algunas preguntas en el análisis:

1. ¿Hasta qué punto el trabajo sustentado en metáforas manifiesta la imposibilidad de teorizar sobre el objeto de estudio?
2. En el caso de las organizaciones, para que se den desarrollos teóricos ¿es necesario esperar desarrollos valiosos en otras disciplinas para luego trasladar de manera figurativa tales desarrollos al contexto de las organizaciones?

Por ejemplo, la metáfora organicista que trata a las organizaciones como seres vivos es útil y representa posibles acercamientos al ámbito de lo complejo, pero no deja de ser una metáfora, que puede reconocerse como una valiosa aproximación. Pero las organizaciones sociales-humanas, son realidad socialmente construidas y debería prepararse a los integrantes de la comunidad académica en la comprensión que esto no es una metáfora, sino su real ontología, que permite en su despliegue generar enunciados de carácter normativo, no sobre cómo deberían ser las organizaciones, sino sobre las condiciones que hacen posible su existencia.

Desde otra perspectiva, el lenguaje metafórico conduce desde la lógica a lo que Gilbert Ryle (1967) llama un *error categorial*, en el que se presentan hechos “como si perteneciesen a un tipo de categoría lógica (o un conjunto de tipos o categorías) cuando en realidad pertenecen a otra” (Ryle, 1967).

Los errores categoriales son cometidos por personas que no tienen claro en qué consiste el concepto sobre el cual se preguntan o sobre el cual elaboran enunciados. Los caminos equivocados que toma la cuestión, parten de la incapacidad de usar con claridad dichos conceptos. Al no tener claro en qué consisten las organizaciones, nos vemos inclinados a asociarlas con lo que *didácticamente* nos sea más útil, y esto es, un lenguaje metafórico. Ryle (1967). El uso de metáforas es entonces problemático para la construcción de conocimiento sobre organizaciones.

A continuación, se analiza una metáfora que constituye error categorial y que resulta ser utilizada para tratar asuntos sobre : Las organizaciones como personas.

3. El tratamiento de las organizaciones como personas

Resulta cotidiano el tratar a las organizaciones como personas. Esto se muestra en el uso de enunciados en los cuales se les trata como tales. Entre otros asuntos estas proposiciones se refieren:

- A intenciones: “La organización A tiene como finalidad F” ;⁸
- A acciones: “La organización A hace P” ;⁹
- A necesidades: “La organización A necesita N” ;¹⁰
- Enunciados sobre hechos que podríamos llamar contractuales, a partir de los cuales la organización adquiere derechos y obligaciones: “La organización A debe responder por R” .
¹¹“La organización A tiene derecho a D ” .¹²

Diremos pues que en estos casos las organizaciones son tratadas como personas. Pero ¿son ellas realmente personas? ¿Por qué caemos en tratar a las organizaciones como si fueran personas? En esto es necesario esclarecer el significado de persona y las condiciones para serlo. Tradicionalmente la discusión sobre ser persona ha estado en función de los seres vivos. Para intentar esclarecer la cuestión y mostrar el error en esta metáfora, veamos entonces los criterios que permiten definir cuando se es o no persona.

Peter Singer, presenta como criterios para ser persona, el ser racional y autoconsciente; recuerda a Locke con su explicación de ser consciente: “[...] un ser consciente de sí tiene conciencia de sí mismo en cuanto entidad aparte, con un pasado y un futuro” (Singer, 1991, p. 103). Ahora, esa racionalidad y esa conciencia derivan en la posibilidad de tener deseos y en autonomía de la persona en el sentido de su capacidad de poder elegir entre alternativas y actuar en consecuencia con lo elegido (Singer, 1991, p. 109). Desde esta exposición el ser racional, ser autoconsciente y sus implicaciones respecto a la capacidad de tener deseos y de elegir, son para Singer los criterios que permiten asignar a un ser la categoría de persona.

Quizás la salida más rápida a la discusión sobre si las organizaciones son personas o no, podría darse en el argumento según el cual esta discusión está solo circunscrita a seres vivos, y las organizaciones sociales no encajan en esta categoría o como se dirá, en una ontología materialista, o en una estrategia reduccionista del fenómeno de la vida a materia, que aparece como central en la biología. Más bien, como realidad socialmente creada, las organizaciones son producto de la intencionalidad humana, pero en sí mismas no tienen intencionalidad, ellas no son conscientes ni racionales. Tenemos entonces un ejemplo de error categorial en el tratamiento de organizaciones.

Ahora, como realidades socialmente creadas, las organizaciones están subordinadas a una realidad social de mayor espectro. Hay que entender que ellas se crean en el interior de una sociedad, y que desde su primer momento de existencia encuentran restricciones en las normas acordadas por esa sociedad, y ellas aparecen como titulares de obligaciones y derechos. Pero para las reclamaciones sobre ellos, bien frente a personas individualmente consideradas, a otras organizaciones o ante la sociedad en general, se demanda de ellas acciones de interlocución, esto

⁸ Acumular riqueza, prestar servicios de bienestar social sin ánimo de lucro.

⁹ Compete, vende, contamina.

¹⁰ Necesita empleados, equipos, materias primas.

¹¹ Responsabilidades por deudas, seguridad social de los empleados, pago de impuestos.

¹² Derechos sobre los dineros que sus clientes les adeudan, reintegro de impuestos pagados de más, los compromisos adquiridos por sus proveedores.

es, acciones intencionales. En esto se identifica la principal necesidad o justificación para llegar a tratarlas como personas. Entonces, se debe recurrir a mecanismos o roles de representación, que son asumidos por personas.

Al aceptar la organización como titular de obligaciones y derechos se abre un espacio variopinto para ubicar la discusión en el plano moral, tomando distancia del plano legal. Así, la ética en los negocios, la ética empresarial o la ética de las organizaciones como campo de reflexión contemporáneo de gran auge, resulta el escenario de mayor espectro respecto al tratamiento de las organizaciones como personas. Pero como se ha dicho, ellas en sí mismas no son una persona. Así, este recurso figurativo resulta problemático desde la perspectiva conceptual y salva sus dificultades por vía institucional. Por acuerdo social se le asigna al fenómeno organizativo el estatus de persona y desde esta asignación se justifica institucionalmente que se le trate de esta manera. El problema central está en el hecho de que en desarrollo de la ética de las organizaciones, en la reflexión se le asigne las organizaciones el carácter de sujeto moral.

3.1 La organización como sujeto moral

Hablar de “ética de las organizaciones” (EO) o de “ética empresarial” tiene una implicación que se debe considerar, puesto que le otorga a las organizaciones y las empresas, al menos en un primer momento, el carácter de personal moral, ¿puede ser esto aceptable? Josep María Lozano, doctor en filosofía y autor del libro “Ética y empresa” (1999) reconstruye dos preguntas que han resultado centrales en el contexto de la EO: la pregunta por hasta dónde es posible “aplicar a la empresa lo mismo que se dice éticamente de las personas”; y la pregunta ¿hasta qué punto se pueden tener hacia la empresa expectativas diferentes a las otorgadas por el sistema económico? Para él la focalización hacia estas dos inquietudes ocurrió porque todavía no se disponía de una comprensión de la ética de organizaciones, entonces sólo quedaba operar con los recursos que provienen de la reflexión ética sobre las personas o sobre el sistema económico (Lozano, 1999, pp. 75–76). Para este autor español, “[...] Paradójicamente, el debate no trata propiamente de sujetos y de su constitución o reconocimiento, sino de toma de decisiones y de responsabilidades, en la medida en que se pueden atribuir a un sujeto y no —propiamente— en la medida en que pueden ser constitutivas de sujeto” (Lozano, 1999, p. 78).

El debate no ha producido resultados definitivos, y ha llegado a una progresiva toma de consciencia de la existencia de un desplazamiento que prolongaba el debate: hablando de las organizaciones usando la metáfora de “persona”, se ha limitado a una de las dimensiones de la persona, la toma de decisiones, la intención en las acciones y así, a la atribución de responsabilidad (Lozano, 1999, pp. 76–77).

Thomson (1986) hace notar que “[...] en el fondo lo que se plantea es una necesidad de una adecuada teoría organizacional”. Lozano concluye que la discusión de la organización como persona moral “[...] puede acabar enmascarando la discusión sobre la empresa, su teorización, su razón de ser y sus objetivos, y la enmascara porque se basa en un desplazamiento metafórico de la persona a la empresa, sin atender la especificidad de cada nivel, ni por tanto, poder tratar convenientemente sus puntos de intersección” (Lozano, 1999, p. 78).

Para Lozano, lo que está latente en el debate, como se ha desarrollado, es “[...] la necesidad de entender de una manera adecuada qué significa hoy que la acción humana es también una acción mediada organizativamente, y la necesidad consiguiente de construir un paradigma para entender éticamente la organización” (Lozano, 1999, p. 78). En cercanía con Thomson, se puede aceptar la idea de Sacconi, cuando plantea que, lo que se puede afirmar desde la ética sobre las organizaciones, depende de cómo las describamos (Sacconi, 1991, p. 126). Lo que hay en esto es que para hablar de una EO es necesario desarrollar alguna ontología de las organizaciones.

Las empresas actúan:

[...] y su acción sólo es inteligible teniendo en cuenta que es una acción humana y llevada a cabo por humanos. Se propone que se evalúe la acción de la empresa, sus finalidades, los bienes y los fines que están en juego específicamente en cada organización. [...] Con el debate sobre la empresa como sujeto moral se ganó el reconocimiento de que es posible distinguirla (sin separar totalmente) de lo que hacen las personas en ella” (Lozano, 1999, pp. 79–80).

En el caso de la EO se advierte sobre *error categorial* al que podría conducirnos el uso sin medida de metáforas ante la necesidad de explicar, de ejemplificar, el proceder y los modos organizacionales. Ya vemos pues que esto sólo nos conduce a un desvío del verdadero problema. De las empresas se predica acción, pero ella solo es inteligible al considerarla como acción llevada a cabo por humanos. “[...] Con el debate sobre la empresa como sujeto moral se ganó el reconocimiento de que es posible distinguirla (sin separar totalmente) de lo que hacen las personas en ella” (Lozano, 1999, pp. 79–80).

4. Reflexión final

Hoy se reconocen esfuerzos por describir y explicar los fenómenos organizacionales, su origen, evolución, interacción y comunicación entre las personas integrantes, las estructuras resultantes de esa relación (Kast & Rosenzweig, 1988), la forma de conducir las y su interacción con el medio externo. Se acepta que el conocimiento existente ha tenido y tiene utilidad, pero problemas relacionados con una demarcación epistémica, las expectativas de conocimiento en el campo, los procedimientos para conocer las organizaciones o su concepción, no alcanzan una claridad suficiente. Esta situación representa una necesidad y un reto de desarrollo conceptual.

En el estudio de organizaciones, el uso de metáforas resulta recurrente, el verlas como conjuntos, máquinas, organismos y personas, aporta a la comprensión de algunos de sus aspectos nucleares, pero resultan insuficientes para dar cuenta de ellas, no resuelven sobre el problema de su ontología.

Entonces, se hace necesario profundizar en el concepto de “organización”, en la medida en que sus implicaciones normativas aportarían consideraciones y elementos al conocimiento sobre organizaciones, en la discusión sobre su delimitación, su autonomía y relaciones epistémicas, los problemas metodológicos de su estudio y las posibilidades de discusión teórica. Con estos ¹³ elementos se avanzaría en establecer qué fenómenos son organizaciones y cuáles no, para focalizar los esfuerzos en investigación y docencia. Se podría discutir sobre las condiciones de

¹³ En un contexto relacionado con el del presente documento, estos aspectos fueron ya expuestos en Carvajal (2005)

posibilidad de una teoría sobre las organizaciones y sus relaciones inter-teóricas, y las implicaciones de corte metodológico para el trabajo de la comunidad académica.

En la sociedad actual, esta definición conceptual es importante porque se tiende a tratar las organizaciones como personas con derechos y obligaciones. Aquí, se entiende cómo el concepto debe ser definido, ello representa importantes implicaciones para la ética en las organizaciones, pero también para el concepto de racionalidad y cómo es aplicada en ellas. En esta perspectiva la discusión se afianza en el plano filosófico cuando en su interior contiene problemas como el de la *identidad* de la entidad, el carácter de persona que se le asigna y la racionalidad interna.

Si se atienden los argumentos presentados respecto a que la sociedad de nuestro tiempo es una sociedad de organizaciones, y que hoy el hombre es considerado un ser de organización, es posible reconocer también la importancia social de la discusión sobre el problema propuesto.

BIBLIOGRAFÍA

Betancur, M. C. (2006). *Metafora y ver como: la creacion de sentido de la metafora*. Manizales: Universidad de Caldas.

Caplow, T. (1964). *Principles of organization*. New York: Harcourt, Brace & World.

Crozier, M., & Friedberg, E. (1990). *El actor y el sistema: las restricciones de la acción colectiva*. México: Alianza Política.

David, F. (1988). *La gerencia estratégica*. Legis.

Etzioni, A. (1965). *Organizaciones modernas*. México: Uteha.

Kast, F. E., & Rosenzweig, J. E. (1988). *Administración en las organizaciones. Enfoque de sistemas y de contingencias*. México: McGraw Hill.

Lozano, J. M. (1999). *Ética y empresa*. Madrid: Trotta.

Mayntz, R. (1996). *Sociología de las organizaciones*. Madrid: Alianza Editorial. Parfit, D. (2004). *Razones y personas*. Madrid: Machado Libros.

Perrow, C. (1990). *Sociología de las organizaciones*. Madrid: McGraw Hill. Ricœur, P. (1975). *La métaphore vive*. París: Éditions du Seuil.

Ryle, G. (1967). *El concepto de lo mental*. Buenos Aires: Paidós.

Sacconi, L. (1991). *Etica degli affari, individui, imprese e istituzioni nella prospettiva di un'etica razionale*. Milan. Milano: Il Saggiatore.

Sallenave, J. P. (1990). Gerencia y planeación estratégica. Bogotá: Editorial Norma. Searle, J. (1997). La construcción de la realidad social. Barcelona: Paidós.

Singer, P. (1991). Ética Práctica. Barcelona: Editorial Ariel. Thompson, V. A. (1986). Modern organization. New York: A. A. Knopf.