

Análisis de los Modelos Organizacionales desde la Perspectiva de la Sociología de las Organizaciones en la Industria de la Construcción.

**Análisis de los Modelos Organizacionales desde la Perspectiva de la Sociología de las Organizaciones en la Industria de la Construcción.**

**Analysis of Organizational Models from the Perspective of Sociology of Organizations in the Construction Industry.**

Chávez Valencia, Luis Elías\*, Martínez Molina, Wilfrido\*\*,  
Tiburcio Sánchez, María de Lourdes\*\*\*

\*Doctor. Departamento de Ingeniería Civil y Ambiental. División de Ingenierías, Campus Guanajuato. Universidad de Guanajuato. México. Email: lechavez@ugto.mx, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0830-7747>.

\*\*Doctor. Facultad de Ingeniería Civil. Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. México. Email: wilfrido.martinez@umich.mx, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3301-4949>.

\*\*\*Doctora. Departamento de Finanzas y Administración. División de Ciencias Sociales y Administrativas. Campus Celaya-Salvatierra. Universidad de Guanajuato. México. Email: m.tiburcio@ugto.mx, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3370-5448>.

**Correo para recibir correspondencia:** lechavez@ugto.mx

**Fecha de recibido:** 15 de febrero de 2022

**Fecha de aceptación:** 19 de mayo de 2022

Análisis de los Modelos Organizacionales desde la Perspectiva de la Sociología de las Organizaciones en la Industria de la Construcción.

## RESUMEN

Alrededor del mundo, las expresiones de la cotidianidad llegan a ser contrastantes, a grados de mutualismo excluyente y radicalizados por la infodemia y el abuso del sentido común, que conducen a un pensamiento abigarrado y recalcitrante generalizado, mismo que promueve el individualismo, que a su vez es trasladado a las organizaciones contemporáneas, entre ellas las empresas de construcción. Para que el profesional pueda gestar los cambios en la empresa, y en el caso específico del frente de obra de la gerencia de residencia, es menester que reconozca los roles sociales de ese grupo, es decir, identificar el performance del profesionalista, el capataz, el albañil y su ayudante, de tal forma que le permita proponer estructuras organizacionales tales como los comités ejecutivos plurales. Pero dicha intervención, puede darse siempre y cuando el frente de obra se comporte como una organización inteligente, la cual se entiende como un conglomerado que sobrepasa la productividad objetivo de la empresa, y que se da por medio de la comunicación simbólica, que logra que las cuadrillas puedan identificarse con la misión, visión y metas de la empresa, o con las estructuras normativas que promueven una cultura organizacional.

**PALABRAS CLAVE:** Residencia de obra. Frente de obra. Comités ejecutivos plurales. Estimaciones de obra. Organizaciones inteligentes.

## ABSTRACT

Around the world, the expressions of everyday life become contrasting, to degrees of exclusionary mutualism and radicalized by the infodemic, and the abuse of common sense, which lead to a generalized motley and recalcitrant thought, which promotes individualism, which in turn time is transferred to contemporary organizations, including construction companies. For professionals to manage the changes in the company, and in the specific case of the residence management work front, it is necessary to recognize the social roles of this group, that is, to identify the performance of the professional, the foreman, the mason and his assistant, in such a way that allows him to propose organizational structures such as plural executive committees. But such intervention can take place as long as the work front behaves like an intelligent organization, which is understood as a conglomerate that exceeds the company's objective productivity, and that occurs through symbolic communication, which is achieved once crews can relate to the mission,

Análisis de los Modelos Organizacionales desde la Perspectiva de la Sociología de las Organizaciones en la Industria de la Construcción.

vision, and company objectives, or with the normative structures that promote an organizational culture.

**KEY WORDS:** Work residence. Work front. Plural executive committees. Work estimates Intelligent organizations.

## INTRODUCCIÓN

Las organizaciones o empresas de la industria de la construcción, son en sí mismas un objeto de estudio en las nuevas tendencias de análisis contemporáneo de la Sociología, su complejidad al igual que otro tipo de industria recae esencialmente en la formación, educación y cultura de los miembros de esas comunidades de segundo orden social, que, en ocasiones, están conformadas en gran parte por conglomerados sociales de primer orden, es decir, se pueden encontrar laborando muy cerca a los parientes consanguíneos. Así pues, tratar de realizar intervenciones entre los miembros de la cuadrilla puede llegar a ser una ardua y frustrante tarea, ya sea en las empresas que emplean una gran cantidad de personas o en las brigadas que acompañan al profesional independiente. Pero ¿de dónde podría surgir la necesidad de mediación? Uno de los grandes motivos por lo que en la actualidad las teorías de la administración se han concentrado en el trabajo, como uno de los factores de producción más importantes, es porque se ha demostrado la trascendencia de los recursos humanos para que la empresa logre los objetivos de crecimiento que, en general, se desprenden de su visión, misión y valores.

La complejidad de las intervenciones en constructoras, puede llegar a ser mayor que otras organizaciones del mismo giro industrial, pues cada obra conlleva un macroproceso que puede constituir, en sí misma, una empresa individual, en la cual se debe integrar nuevamente la estructura organizacional de la empresa. Mientras que un proceso administrativo estándar puede contener: planeación, organización, ejecución y control en una empresa constructora, forzosamente debe haber un cierre de proyecto que conlleva documentación de entrega y cierre; en esta última etapa, el escenario más desfavorable es la entrega del trabajo con el incumplimiento de alguna o algunas de las tres restricciones: alcance, tiempo o costo. Los cierres aciagos son el común en las obras, independientemente de la magnitud la solución a esta problemática ha sido abordada desde la administración profesional de proyecto, *Lean*

Análisis de los Modelos Organizacionales desde la Perspectiva de la Sociología de las Organizaciones en la Industria de la Construcción.

*Construction, Global Guide to Project Management Practices* y otras tendencias actuales. En este trabajo, se ponen a consideración del lector las nuevas prácticas de la Sociología y la Cultura, que se pueden emplear en la gerencia funcional de operación y específicamente en el personal, como base para promover una perspectiva más humana para la mejora del rendimiento, reflejada ésta en el precio unitario y con influencia directa en los costos, eslabón débil en la cadena productiva de empresas que construyen bienes inmuebles.

## DESARROLLO

Durkheim propone que la conducta y comportamiento humano, como producto del conglomerado, contribuye a la construcción y percepción del mundo compartido de hechos sociales, los cuales son conceptualizados como la forma actuar, pensar y sentir, que son externos al individuo ya que existen desde antes de su nacimiento (Lorenc, 2014); asimismo, Weber, Schütz, Parsons y Habermas, abordan las instituciones sociales desde una forma más sistemática de la teoría de la acción social, pero este análisis más esquemático, produce que el investigador o interventor de la Sociología y Cultura de las Organizaciones, omita las tradiciones y costumbres que pueden dar luz de situaciones que la objetividad y regularidad no permiten, ya que los significados analizados, como los aspectos intangibles pero coercitivos de las colectividades desde lo complejo, conlleva tiempos mayores a los disponibles para planificar intervenciones estratégicas que las empresas constructoras requieren, es decir, lo intangible y tangible de la sociedad toma mayor protagonismo en la gerencia de producción, ya que es el espacio de la empresa con mayor presencia de individuos, cuyos perfiles culturales llegan a ser contrastantes y peculiares, así que podría pensarse que la Sociología provee de las herramientas de comprensión e intervención en el frente de obra, lo cual llega a ser acertado en el grado en que el investigador considere aspectos como la Sociología de las organizaciones.

### Sociología general

La Sociología General, es la disciplina que se encarga del estudio de las relaciones humanas bajo situaciones histórico-culturales prevalecientes y manifiestas en un fenómeno de interés científico, cuyo objeto e historicidad se encuentra en constante cambio. En el análisis de empresas constructoras, esta disciplina otorga el marco referencial para estudio de la Sociología y la Cultura de los Conglomerados Humanos, que es un tema de análisis esencial para el entendimiento de la administración y gestión empresarial en la industria de la construcción, ya que permite establecer las formas de integración de proyectos para el análisis de la vida social

Análisis de los Modelos Organizacionales desde la Perspectiva de la Sociología de las Organizaciones en la Industria de la Construcción.

en situaciones críticas de alto impacto en la operación y permanencia de las empresas (Whiting, 2021).

Además, la Sociología en la Administración y Gestión, cobra importancia al ser considerada como un sistema social, constituido por actores y las metas globales de la empresa, es decir, el beneficio económico está íntimamente relacionado con la parte humana, el rendimiento tiene influencia sobre las estimaciones de obra para cobro, cuya interacción puede estar medida por la forma o modelo de la organización que bien puede ser lineal o burocrática como generalmente viene dando en la construcción, sin dejar de lado los demás modelos contemporáneos y prevalecientes, que siempre tienen un componente invisible como son los individuos (Baigorri, 2004). En el estudio de la Sociología se pueden distinguir dos grandes teorías, la de acción social y la general de sistemas, donde cada una tiene a sus representantes, los cuales han aportado al estado del arte con suficiente profundidad, que la Sociología y la Cultura de las Empresas, puede ser abordada de forma apropiada por cualquiera de estas. Con lo anterior, vale ahora distinguir entre la cultura, que es un conjunto de creencias, valores y normas morales, que rigen el comportamiento de los individuos en una organización, y a la Sociología, como formas de intervención en el comportamiento de los miembros en pro de una mejora de la cultura organizacional, que redunde en el desarrollo humano y en utilidades de la empresa (Ritter, 2008).

Así pues, lo social es el entendimiento de las interacciones de los colectivos humanos desde la perspectiva del observador, el cual puede ser conducido lejos del sentido común mediante los principios de análisis científicos establecidos en la Sociología General, y así lograr el entendimiento del fenómeno de tal forma que pueda generalizarse, es decir, esta disciplina permite reflexionar sobre las posibles formas de expresión y manifestaciones heterónomas de la colectividad del frente de obra, perpetuadas en las costumbres y tradiciones, y presentes en la conducta y comportamiento del individuo autónomo, dentro de una cultura cuyos elementos esenciales de restricción y limitación son de origen exógeno, generalmente desde la residencia de obra que guarda los valores e intereses de la empresa, mismos que condicionan la apreciación del contexto donde se desarrolla el individuo; incluso la distopía es un elemento de culto indulgente, identificado en los conflictos laborales que surgen en el frente de obra y que redundan en el rendimiento.

Análisis de los Modelos Organizacionales desde la Perspectiva de la Sociología de las Organizaciones en la Industria de la Construcción.

### **Sociología de las organizaciones**

Con la misma magnitud en que las conductas y comportamiento del individuo evidencian su inteligencia, las organizaciones sociales también exhiben una inteligencia colectiva que emplean para la resolución de las tareas y está fuertemente relacionada con la sensibilidad social del individuo (Williams, 2010). Situaciones y comportamientos del frente de obra, fueron popularizados en el periodo de cine de ficheras, donde se puede identificar al albañil como un individuo que tiene la capacidad para elegir la conducta adecuada al contexto y a los demás individuos, aunque en muchas ocasiones no es acorde con los modales de la población general. Con lo anterior, no se pretende justificar la conducta agreste del empleado, sino que se invita al análisis de su comportamiento por medio de las reglas del método sociológico de Durkheim, que contempla a los núcleos sociales, como lo son los frentes de obra, como un ente más allá de las experiencias personales que tiene el poder de influenciar la inteligencia individual, mediante los hechos sociales, convenciones o instituciones sociales, que puede ser estudiados con el método científico, pero que implica riesgos de sobresimplificación mediante análisis sistemático de lo social en fenómenos complejos, como puede ser la gerencia funcional de la residencia de obra.

Asimismo, las corrientes epistemológicas han tenido un gran impacto en la forma que el investigador analiza los fenómenos que desea conocer, mientras que algunos autores de bases positivistas sugieren que se puede dar la indagación con un cierto grado de independencia entre sujeto-objeto, es decir, que la conducta inculta no es propia del albañil, los post-positivistas afirman que la forma y método que emplea el sujeto para el abordaje del fenómeno está cargado de la preconcepción que tiene del entorno en donde se da la investigación, que suele suceder cuando el investigador comparte valores y moralidad con los empleados del frente de obra. Entonces, para comprender las interacciones sociales en las organizaciones es necesario considerar otras perspectivas, logrando así evitar observaciones prejuiciosas, Howart, Zemelman y De la Garza proponen metodologías de la reconstrucción de la realidad mediante enfoques cualitativos (De la Garza, 1987), que permiten al investigador darse cuenta de las otras realidades y no caer en conjeturas, no obstante, Zemelman y Morín tienen un punto de confluencia bajo una clara reinterpretación del falsacionismo de Popper, y la enmarcan analizando los términos de realidad compleja y pensamiento complejo bajo un corte más filosófico para el entendimiento de la sociedad o de las organizaciones, pero que obliga al establecimiento de la investigación-acción para poder intervenir de forma apropiada en el frente obra, lo cual resulta poco práctico por la alta rotación de personal en la residencia de obra.

Análisis de los Modelos Organizacionales desde la Perspectiva de la Sociología de las Organizaciones en la Industria de la Construcción.

La principal crítica de los exponentes del concepto de lo complejo, es la sobresimplificación de los fenómenos sociales que el positivismo y el método científico realizan al aceptar solo elementos ordenados y con alto grado de certidumbre, por lo que, para evitar la ceguera del método científico, Ballesteros (2015) comenta que es procedente: “el desarrollo de un pensamiento creativo y racional, respetando los requisitos para la investigación y verificación del conocimiento científico y los requisitos de reflexión del conocimiento filosófico” (p. 25).

No pude acceder. Es por lo anterior que Morin recomienda la integración de las realidades expulsadas o los elementos no seleccionados por las ciencias sociales clásicas por ser caóticos y erráticos, es decir, propone pasar del paradigma de la simplicidad al de la complejidad, del entendimiento de lo ordenado a lo desordenado, mediante la autoorganización y autonomía moral del investigador que le permite racionalizar, incluso dentro de la anarquía y el caos (Morin, 1990). Así pues, si un investigador o interventor del fenómeno social desea garantizar que sus actividades están circunscritas en la complejidad, Da Conceição (2008) recomienda que él debe: “asumir una actitud de diálogo delante de los fenómenos, ...; aceptar lo paradójico, la incertidumbre y lo que no está acabado como propiedades de los fenómenos y al mismo tiempo del sujeto-observador, una sugerencia desafiante ...” (p. 45).

Este paradigma de análisis de las organizaciones productivas surge con base a la realidad de mundo empresarial, donde la industria de la construcción no es la excepción, que si bien es verdad que el capital humano es importante, el capital económico lo es más, entonces el análisis de ellas como un sistema social es trascendental para las organizaciones clásicas y también para las nuevas tendencias de organización, tales como: las inteligentes, las virtuales, donde el concepto de instituciones sociales se revaloran como hábitos vitales de la comunidad representados en convenciones sociales duraderas y organizadas, así como dirigidas por una estructura reconocible dentro de la sociedad (Mead, 2002).

Una de las instituciones es el sistema económico, que está conformado por diversos elementos, de entre ellos las organizaciones empresariales, que pueden reconocerse como una pequeña sociedad con personalidad y peculiaridades propias, y que se pueden analizar con las herramientas aplicadas a los sistemas sociales que permiten un acercamiento más metodológico para dar respuesta a las necesidades de la empresa, aunque estas soluciones solo reflejan un momento o instante dentro de la dinámica compleja de la organización. Los procesos de producción en las industrias modernas permitió la aparición de teorías explicativas desde el

Análisis de los Modelos Organizacionales desde la Perspectiva de la Sociología de las Organizaciones en la Industria de la Construcción.

mundo laboral, a saber: teorías clásicas, las teorías de las relaciones humanas, las teorías sistémicas y las teorías institucionales, que permitieron conocer el funcionamiento de las empresas con el objetivo de incrementar la eficiencia, pero sin modificar la coerción y jerarquía social preexistente, pero con la firme intención de señalar los aspectos sociales que pueden mejorarse, a la par de los económicos, bajo el entendimiento de la Sociología de las Organizaciones (Cohen, 1992).

### **Roles sociales**

Mientras que la Sociología General, muestra las grandes teorías que pueden aplicarse a la Sociología de las Organizaciones, es un hecho que, para poder realizar intervenciones en una empresa, se requiere entender los roles sociales como un conjunto de posiciones o puestos de trabajo ocupados por las personas o miembros que integran la organización o empresa, que son la unidad básica de la división interna de actividades que genera información para tomar las mejores decisiones, cuando la empresa cuenta con una cultura y una estructura material. Los individuos, la cultura y la estructura material son los elementos centrales de la organización que, para el entendimiento del funcionamiento de esta, deben ser abordadas desde lo formal e informal.

Los roles, como el elemento básico de la empresa, son tratados por Lucas (2013) como: “posiciones sociales sobre las que existen expectativas sancionadas...ayudan a conformar una primera imagen de la construcción social en que se mueve toda la organización” (p. 240). La jerarquía o categoría de rol es cuasi objetivo e independiente del individuo, por lo que solo es transformado por la sociedad que finca expectativas en el individuo cuyo incumplimiento amerita sanciones, es decir, es un grupo de acciones normadas que realiza un sujeto dentro de la empresa, y que son estandarizadas bajo el rol laboral o tareas productivas consagradas en la estructura normativa.

Los roles más comunes en la organización son: directivo, obrero, técnico, empleado y mando medio. El director es el responsable de usar los recursos humanos-económicos e insumos catalizados con la tecnología para producir; en contraste, el obrero que es el puesto laboral que aporta la fuerza de trabajo al proceso productivo y recibe una remuneración, es el centro del proceso productivo mediante tareas manuales y asistidas por la tecnología. Entre los roles anteriores, se puede ubicar al técnico, que es un obrero calificado y mejor remunerado, y apreciado en la actualidad, ya que mediante la gestión del conocimiento en la empresa puede

Análisis de los Modelos Organizacionales desde la Perspectiva de la Sociología de las Organizaciones en la Industria de la Construcción.

dar solución a los problemas de producción, en general son profesionistas. Finalmente, el esquema de roles es completado por los empleados y los mandos medios que son el enlace entre los anteriores y son los representantes del director, cuya función principal es garantizar que las tareas sean realizadas a cabalidad, en tiempo y forma y con la calidad requerida por el mercado.

La jerarquía de roles en la gerencia funcional, con nombre de residencia de obra, en general está formada por empleados (ingenieros o arquitectos), mando medios (capataces) y obreros (albañiles y ayudantes de albañil), se conocen como cuadrillas y tienen asignadas funciones e inherentemente disfunciones, así como conductas no deseadas, y corresponde al interventor implementar técnicas de modificación de conductas que promuevan la sana convivencia en pro del desarrollo humano y la productividad, cuyas herramientas son provistas por la sociología de las organizaciones y visualizadas en el cambio social, que puede manifestar el frente de obra como conglomerado social.

### **El cambio social**

Las empresas están en general constituidas por la estructura social y la estructura material, la primera provee de la fuerza laboral, pero también de la complejidad del entorno que se manifiesta en la organización y asignación del trabajo, que puede darse en la formalidad con los manuales de organización y operación del personal, la realidad es que en la práctica las empresas están a merced del comportamiento humano a tal grado que puede afectar la estabilidad financiera de la organización mediante la producción. Es por lo anterior que, en la actualidad, se procura la intervención en la organización dirigida al cambio social, entendida como una mutación o alteración de las estructuras sociales de una comunidad o de una empresa que surge en todos los conglomerados, que es intencional y genera conflictos.

El cambio social es necesario para el reacomodo de la apreciación que el personal tiene con respecto al resto de la empresa, en cierto grado es bueno, pero éste debe dirigirse de tal manera que beneficie a la organización, por lo que se ha tratado de entender a través del materialismo histórico (Candioti, 2017) y del evolucionismo social, donde la primer propuesta explica que el cambio en la sociedad se da por la interacción que ésta tiene con el medio ambiente material, mientras que la segunda considera que la evolución social es un proceso de diferenciación paulatina de las instituciones sociales (Girola, 2010).

Análisis de los Modelos Organizacionales desde la Perspectiva de la Sociología de las Organizaciones en la Industria de la Construcción.

Actualmente, se han desarrollado teorías que ayudan a promover el cambio en las estructuras sociales de la empresa al considerarla como un organismo que evoluciona en complejidad, donde se propone que las reacciones al cambio de los individuos están en cinco situaciones, a saber: complacencia, negación, confusión, renovación y un nuevo estado de complacencia (Phillips, 1994), los individuos de los conglomerados se encuentran siempre en alguna de esas situaciones y su permanencia depende del grado de dificultad que presente para emigrar, o de la ayuda que se le preste para hacerlo llegar al nuevo estado de complacencia que más convenga a él o a la organización. Este proceso se puede visualizar en las negociaciones del contrato colectivo o individual, donde en un corto plazo el individuo sale de un estado de complacencia salarial a otro, que parece razonable pero que sus prestaciones y sueldos logrados pierden poder adquisitivo real.

Desde las teorías descritas anteriormente, la intervención en el frente de obra parece darse de forma natural, no obstante, la realidad dentro de la residencia de obra desde el aspecto humano puede llegar a ser más caótica y conflictiva sin que esto implique agresión, pero sí una interacción violenta entre jerarquías laborales que redundan en vicios, que influyen negativamente sobre los volúmenes de obra producidos y sus consecuencias en las estimaciones para cobro; y es que a reserva de la información vertida por un diagnóstico situacional, el entorno social de la residencia de obra puede ser descrita como un lugar donde el obrero (albañil y ayudante de albañil) puede tener frustración en muchos sentidos, pero la invisibilidad y el miedo a ser despedido están siempre presentes y pueden ser el motivo extrínseco principal que lo mantiene en producción, así mismo, los mandos medios (capataces) ávidos de poder, riqueza y prestigio, pueden llegar actuar en contra de los intereses de la organización, y finalmente, los empleados (ingenieros y arquitectos) son los roles con mayor responsabilidad en las empresas pues la técnica recae sobre sus hombros, lo que los obliga a mantenerse actualizados y atentos al desarrollo y evolución de la producción, así como su doble papel moral al ser la conexión entre los miembros de la empresa.

No obstante, es de reconocer que la visión catastrofista del frente de obra descrita líneas arriba, no siempre es la constante entre los individuos de la empresa, sino que pueden darse situaciones contrarias a las tratadas en el presente trabajo, y es ahí donde las teorías de la organización y las técnicas de intervención conductual presentes en la literatura de las sociedades de conocimiento no se requieren. Pero considerando casos negativos que necesitan la intervención pronta y expedita por los tiempos de ejecución de obra, las fuentes de información se concentran más en la alta dirección o en el proceso de producción con la meta de mejorar la productividad

Análisis de los Modelos Organizacionales desde la Perspectiva de la Sociología de las Organizaciones en la Industria de la Construcción.

de la empresa, no obstante, el análisis de los obreros resulta ser trascendental y para la construcción; los albañiles y sus ayudantes son importantes para una mejora integral de la empresa, pues en ellos concurre lo mental y lo manual. Por lo anterior, es necesario el desarrollo de metodologías dirigidas al personal del frente de obra sin olvidar su relación estrecha con el de la residencia y con los volúmenes de obra.

### **Modelos organizacionales**

La estructura organizacional o modelo de organización de una empresa, es una concepción abstracta que integra las relaciones de trabajo con líneas de comunicación y jerarquía, las actividades de producción y los recursos necesarios para tal fin. La estructura organizacional es el modo en que se dividen, agrupan y coordinan los trabajos de las actividades (Robbins, 2009). Los tipos pueden ser: lineal, funcional, lineo-funcional, staff y por comités. Además, otros autores la clasifican como simple, burocrático y matricial, asimismo, para sistemas contemporáneos existe el modelo virtual y el sin fronteras.

Los elementos que componen la estructura organizacional dependen del tipo de modelo (mecanicista u orgánico) y del entorno en que la empresa opera (local a global). No obstante, los elementos más comunes pueden ser visibles e invisibles y se pueden identificar en la visión y misión para los tangibles y en los valores para los intangibles (Brume, 2019). Los pilares más comunes son (Drucker, 1979): especialización del trabajo, departamentalización, cadena de mando, alcance de control, centraliza/descentralizado y formalización del modelo. Los elementos anteriores dan lugar a una serie de modelos tipo, siendo los más comunes: modelo de 7-s, de estrella, de conformidad, causal, red fractal, cinco etapas, AQAL, de congruencia y holónico. No obstante, en la actualidad con un mundo globalizado, algunos de ellos no son completamente aplicables pues el entorno interior genera factores específicos que la empresa puede manejar para subsistir, pero en entornos generales los factores pueden sobrepasar la capacidad de la organización para mantenerse en producción, pues los factores pertenecen al entorno global y es por eso que algunos autores han realizado propuestas evolutivas de sus modelos, pero también han surgido modelos más acordes a los tiempo actuales, tales como el VUCA (Terlato, 2019).

Antes de considerar la integración de un modelo de la organización, es importante distinguir (puede ser mediante un diagnóstico) entre los aspectos intangibles y tangibles y en qué nivel de complejidad opera la empresa, local o hiperconectada. En un modelo se esperaría según Soto

Análisis de los Modelos Organizacionales desde la Perspectiva de la Sociología de las Organizaciones en la Industria de la Construcción.

(2008): descripción de funciones tomando en cuenta las tareas realizadas por los distintos trabajadores de la empresa, además de las características principales de una estructura como la especialización, departamentalización, cadena de mando, amplitud de control, centralización, formalización y, además se recomienda agregar una séptima característica, la cual consiste en la coordinación con los otros departamentos (p. 23), así pues, el modelo se construye en un documento que contenga los elementos mínimos, identificando los aspectos y el entorno, así como la comunicación organizacional, no obstante, para la conceptualización de dicho modelo se requiere personal con la capacidad suficiente para dicha integración, es por eso por lo que para empresas pequeñas se puede recurrir a los modelos preestablecidos mencionados líneas arriba, no sin antes revisar que dichos modelos populares pueden ser aplicables a la organización en cuestión, en el frente de obra, por ejemplo.

Es aquí donde, después de desarrollar el marco teórico o la consignación de las teorías contemporáneas de la Sociología y la Cultura de las Organizaciones, se está en posición de proponer una estructura o modelo organizacional más acorde a la residencia de obra para el entendimiento de la dinámica de los frentes de obra por medio de la: conformación de comités ejecutivos plurales para establecer la ruta-meta del frente de obra, como forma de afrontar los factores situacionales bajo un liderazgo de contingencias.

### **Organizaciones inteligentes**

Los comités ejecutivos plurales (residente, capataz, albañil y ayudante de albañil), son la estructura social de la empresa que fortalece la estructura material, pero se requieren ciertas condiciones de cultura organizacional y de una residencia de obra inteligente, que tenga como atributo principal la capacidad de incrementar su producción bajo su propia iniciativa bajo autonomía del aprendizaje. Lo anterior, obliga al investigador o interventor a gestionar una organización inteligente mediante las cinco disciplinas (Senge, 2019) dominio personal, modelos mentales, visión compartida, aprendizaje en equipo y pensamiento sistémico. Mientras que el aprendizaje y la apropiación de otros tipos de pensamiento pueden lograrse mediante la capacitación y actualización del personal, los modelos mentales que constituyen la perspectiva individual del entorno cuya mutación permite una visión compartida de ambiente de la empresa, el dominio personal cobra protagonismo en las organizaciones inteligentes.

La disciplina de dominio del personal, integra herramientas que permiten a los individuos incrementar sus competencias laborales, vinculadas estrechamente con su desarrollo personal

Análisis de los Modelos Organizacionales desde la Perspectiva de la Sociología de las Organizaciones en la Industria de la Construcción.

particular, constituyendo este desarrollo su principal motor para que continúe crecimiento profesionalmente bajo el abrigo del crecimiento personal. Un individuo que se caracteriza por el dominio de su persona, exhibe humildad para observar su entorno desde la objetividad con suma paciencia, es decir, es una persona con capacidades técnicas y gran inteligencia emocional. La promoción de este tipo de personalidades dentro de las organizaciones llega a trascender las posibilidades de las sociedades de conocimiento de administración y gestión empresarial, recayendo en las ciencias educativas. Bajo la mira de la organización inteligente descrita anteriormente, pretender integrar una residencia de obra inteligente, que produzca por iniciativa propia es más complejo de lo que parece, pues hasta antes de la propuesta de inteligencias múltiples de Howard Gardner, el concepto de inteligencia desestimaba la creatividad y diversidad cultural, además, se consideraba que las habilidades lógicas y lingüísticas eran propias de la cognición humana como respuesta de la relación mente-cuerpo y no por una capacidad comunicativa y de creación de símbolos (Macías, 2002) que pueden identificarse no solo en los humanos, sino también en otros miembros del reino animal e incluso, en organismo abstractos como suele considerarse a las empresas.

Esta última idea, la de la residencia de obra inteligente, es rescatada por la teoría general de sistemas sociales, para establecer el concepto de comunicación simbólica como una forma de reconocer la complejidad de las empresas y la visión de éstas como un ser viviente, metáfora del dinamismo de las organizaciones contemporáneas que poseen medios, modos y formas de comunicación simbólica, generalizados como evidencia de inteligencia propia (Pignuoli, 2019). Sin considerar en presentar definiciones o discusiones semánticas, se puede entender a la comunicación simbólica, como la no verbal o escrita que emplea un miembro de una comunidad para expresar conceptos, ideas u objetos establecidos y captados por todos los individuos que comparten una misma cultura dentro de la organización. Entonces, la característica principal de una organización inteligente es, la comunicación simbólica que sobrepasa la comunicación que tradicionalmente se había venido considerando, como la única forma de girar instrucciones y acuerdos dentro de las empresas, y que es más acorde a la administración moderna.

Entonces, si se espera una residencia de obra inteligente, los individuos deberán tener dominio personal, ser conscientes de la complejidad del contexto, comprometerse con el desarrollo de la empresa y de los recursos humanos en colaboración y cooperación sinérgica mutua, fenómenos ampliamente analizados por la Sociología Accionista (León, Tejeda, & Yataco, 2003) pero también por la Sociología Sistemática, que establece tres modelos de organización inteligente,

Análisis de los Modelos Organizacionales desde la Perspectiva de la Sociología de las Organizaciones en la Industria de la Construcción.

que bien podría adaptarse en los comités ejecutivos plurales, los cuales son: the Model of Systemic Control (MSC), the Viable System Model (VSM) y the Team Syntegrity model (TSM); éstos han sido fusionados en una propuesta con denominada Integrative Framework, teniendo como principios de la organización inteligente que las actividades, la estructura y el comportamiento se desarrollan equilibradamente en individuos con identidad organizacional, ethos y visión (Schwaninger, 2001).

## DISCUSIÓN

En el mundo de las ciencias sociales, se pueden distinguir autores que relacionan la complejidad o la teoría de la complejidad de Morín como sinónimo del caos; otros más se aventuran a tratar de modelar los sistemas complejos sociales mediante el uso de matemáticas discretas. No obstante, la propuesta de dicha teoría es considerar todos los posibles escenarios en los que los resultados podrían ser refutados para no llegar a conjeturas, principio del falsacionismo, muy útil no solo para entender cómo se genera el conocimiento en los tiempos contemporáneos, sino también para comprender la complejidad de la Sociología de las Organizaciones, tales como las empresas de construcción.

Los estratos y roles sociales son mucho más marcados en la industria de la construcción, desde tiempos ancestrales donde los obreros de la construcción estaban integrados por los miembros de la más baja clase social; todavía en la actualidad, ellos representan la ausencia de valores, la vulgaridad e ignorancia, sin embargo, existen casos excepcionales de individuos que se cultivan y que conservan los valores obtenidos de la familia por encima de los dominantes en el ambiente laboral. No obstante, las teorías de la Sociología en las Organizaciones están más centradas en la industria de la manufactura, dejando un nicho de oportunidad para la investigación en la industria de la obra.

Las estructuras organizacionales proveen de un marco para dar orden a la estructura social y material de la empresa, dichos modelos son bastos y populares para la industria, de entre los cuales los comités ejecutivos podrían ser la aplicación de las tendencias contemporáneas teóricas de la Sociología y la Cultura, aplicadas a la industria de la construcción con la conformación de comités ejecutivos plurales para establecer la ruta-meta del frente de obra como forma de afrontar los factores situacionales bajo un liderazgo de contingencias.

Análisis de los Modelos Organizacionales desde la Perspectiva de la Sociología de las Organizaciones en la Industria de la Construcción.

Pero dichos comités requieren de capacidades carentes entre los recursos humanos de la residencia de obra, que son esenciales para consolidar al frente de obra como organización inteligente, la cual puede adaptarse a las nuevas condiciones de la empresa constructora llegando a ser muy dinámicas y caóticas, y es ahí donde se presenta el reto de poder aplicar herramientas como la quinta disciplina, ya que empleados de la gerencia de producción de las empresas de la industria de la construcción tienen en general bajo nivel cultural, académico y porque entre ellos el tipo de inteligencia dominante no es la interpersonal, tan necesaria para generar una estructura cognitiva a nivel de una organización que aprende y que es liderada por un individuo que se distingue por el control personal.

Aunque el campo de conocimiento de las organizaciones, que aprenden o son inteligentes, es relativamente reciente, y en la industria de la construcción el capital humano no posee las características cognoscitivas que se demanda para lograr la adquisición, transformación y aplicación de las capacidades requeridas para resolver los problemas del momento en las empresas, es hora de que las nuevas investigaciones en la administración y gestión empresarial, sean reorientados en el estudio de los activos intangibles, ya que el futuro atañe a las organizaciones inteligentes, que aprendan y que posean la capacidad de adaptación al entorno empresarial externo e interno en constante cambio, siendo la industria de la construcción uno de los influenciados por las tendencias internacionales, no solo tecnológicas sino también administrativas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baigorri, A. (2004). *Introducción a la sociología de la empresa*. Extremadura: IVES.
- Ballesteros, B. (2015). Una discusión epistemológica en ciencias sociales en la era de la crisis del modelo civilizatorio. *Temas sociales*, 297-315. <http://www.scielo.org.bo/pdf/rts/n31/a13.pdf>
- Brume, M. (2019). Estructura organizacional. Institución Universitaria Itsa. <https://www.itsa.edu.co/docs/ESTRUCTURA-ORGANIZACIONAL.pdf>
- Candioti, M. (2017). Karl Marx y la teoría materialista-práctica de la enajenación del sujeto humano colectivo. *Izquierdas*, 107-131. doi:10.4067/S0718-50492017000100107
- Cohen, B. (1992). *Introducción a la sociología*. McGraw-Hill.

Análisis de los Modelos Organizacionales desde la Perspectiva de la Sociología de las Organizaciones en la Industria de la Construcción.

Da Conceição, M. (2008). Para comprender la complejidad. Multiversidad Mundo Real Edgar Morín, A.C.

De la Garza, E. (1987). Medición, cuantificación y reconstrucción de la realidad. *Revista Mexicana de Sociología*, 281-305. <https://doi.org/10.2307/3540435>

Drucker, P. (1979). La gerencia de la empresa. Edhasa. [https://www.academia.edu/31002142/Drucker\\_peter\\_la\\_gerencia\\_de\\_empresas](https://www.academia.edu/31002142/Drucker_peter_la_gerencia_de_empresas)

Girola, L. (2010). Talcott Parsons: a propósito de la evolución social. *Sociología*, 139-165. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-01732010000100007&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-01732010000100007&lng=es&tlng=es).

León, R., Tejada, E. & Yataco, M. (2003). Las organizaciones inteligentes. *Notas científicas*, 82-87.

Lorenc, F. (2014). Lorenc Valcarce, Federico. Andamios, 299-322. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-00632014000300012&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632014000300012&lng=es&tlng=es).

Lucas, A. (2013). El sistema de roles en las organizaciones. En A. & Lucas, *Sociología de las organizaciones* (p. 569). Fragua.

Macías, M. A. (2002). Las múltiples inteligencias. *Psicología desde el Caribe*, 27-38. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21301003>

Mead, G. (2002). Interaccionismo simbólico. En G. Ritzar, *Teoría de la sociología moderna* (pp. 247-287). McGraw-Hill.

Morín, E. (1990). *Introducción al pensamiento complejo*. Gedisa.

Phillips, N. (1994). *Nuevas técnicas de gestión: Dirección innovadora; visión, gestión estratégica, intuición, creatividad, nuevos valores corporativos*. Folio and financial times.

Pignuoli, S. (2019). Símbolo y comunicación. *Sociología antropológica*, 871-893. doi:<http://dx.doi.org/10.1590/2238-38752019v937>

Ritter, M. (2008). *Cultura Organizacional*. Icrj'apero.

Robbins, S. (2009). Comportamiento organizacional. Pearson. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

Schwaninger, M. (2001). Intelligent organizations: An Integrative Framework. *SystemsResearch and Behavioral Science*, 137-158.

Senge, P. (2019). *La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Granica.

Soto, R. (2008). Diseño de una Estructura Organizacional, para la empresa turbomecánica LTDA (tesis de pregrado). Valparaíso: Bio-Bio. [http://repopib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2295/1/Soto\\_Concha\\_Raul\\_Fernando.pdf](http://repopib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2295/1/Soto_Concha_Raul_Fernando.pdf)

Análisis de los Modelos Organizacionales desde la Perspectiva de la Sociología de las Organizaciones en la Industria de la Construcción.

Terlato, A. (2019). Estrategia y decisiones en ambientes VICA: Implicancias de este entorno para las empresas. Buenos Aires: UCEMA.  
<https://www.econstor.eu/bitstream/10419/203839/1/1676939768.pdf>

Whiting, K. (08 de 09 de 2021). 5 charts showing the jobs of a post-pandemic future - and the skills you need to get them. Obtenido de World Economic Forum:  
<https://www.weforum.org/agenda/2020/10/x-charts-showing-the-jobs-of-a-post-pandemic-future-and-the-skills-you-need-to-get-them>

Williams, A. (2010). Evidence for a collective intelligence factor in the performance of human groups. *Science*, 686-688. doi:10.1126/science.1193147