

## INDICE

Agradecimientos	IX
<b>1. Introducción</b>	1
<b>2. La mecanización toma el mando: la organización como una máquina</b>	9
Maquinas, pensamiento mecanicista y el surgir de la organización burocrática	12
Los orígenes de la organización mecanicista	
Teoría clásica de la organización. El diseño de las organizaciones burocráticas	15
La dirección científica	19
Ventajas y limitaciones de la metáfora de la maquina	22
<b>3. La naturaleza interviene: las organizaciones como organismos</b>	29
Descubriendo las necesidades organizacionales	30
El reconocimiento de la importancia del entorno: las organizaciones como sistemas abiertos	34
Teoría de la dependencia: la adaptación de la organización el entorno	38
La variedad de las especies	43
Salud organizacional y desarrollo	48
La selección natural: la visión ecológica de las organizaciones	54
La ecología organizacional de futuros compartidos	57
Ventajas y limitaciones de la metáfora orgánica	59
<b>4. Hacia la auto-organizacional: las organizaciones como cerebros</b>	65
Imágenes del cerebro	67
Las organizaciones como cerebros de proceso de la información	
Proceso de la información, toma de decisiones y diseño organizacional	69
Cibernética, aprendizaje y aprendiendo a aprender	72
¿Pueden las organizaciones aprender y aprender a aprender?	75
Los cerebros y las organizaciones como sistemas holográficos	83
Facilitando la auto-organizaciones: principios del diseño holográfico	85
La organización holográfica en la practica	91
Ventajas y limitaciones de la metáfora del cerebro	93
<b>5. La creación de la realidad social: las organizaciones como cultura</b>	99
Cultura y organización	
La organización como un fenómeno cultural	100
La organización y el contexto cultural	102
Las culturas y subculturas colectivas	108
Creando la realidad organizacional	115
La cultura: ¿seguir unas reglas o una representación?	116
La organización: la represtación de una realidad compartida	118
Ventajas y limitaciones de la metáfora del cerebro	121
<b>6. Intereses, conflictos y poder: las organizaciones como sistemas políticos</b>	127
La organización como sistemas de gobierno	129
La organización como sistemas de actividad	134
Analizando intereses	135
Entendiendo el conflicto	141

Explorando el poder	145
Dirigiendo organizaciones pluralistas	173
Ventajas y limitaciones de la metáfora del cerebro	182
<b>7. Examinando la caverna de Platón. Las organizaciones como cárceles psíquicas</b>	187
La trampa de las formas favoritas del pensamiento	189
La organización y el inconsciente	191
La organización y la sexualidad reprimida	192
La organización y la familia patriarcal	199
La organización, la muerte y la inmortalidad	200
La organización y la ansiedad	202
La organización, muñecas y ositos de peluche	208
La organización, sombra y arquetipo	211
Ventajas y limitaciones de la metáfora del cerebro	216
<b>8. La revelación de la lógica del cambio: la organización como cambio y transformación</b>	221
Los aspectos implícitos y explícitos de la organización	222
La autopoiesis: la lógica de los sistemas de auto-producción	223
La organización como sistemas auto-productores	
La representación como forma de narcisismo: las organizaciones interactúan con proyecciones de ellas mismas	228
Identidad y clausura: egocentrismo versus sensatez	231
Hacia una nueva visión de la evolución y del cambio organizacional	233
Arcos en lugar de líneas: la lógica de la actualidad recíprocas	234
Contradicción y crisis: la lógica del cambio dialéctico	243
El análisis dialéctico. La comprensión de cómo las sociedades y las organizaciones cambian por sí mismas	245
Vivir en la contradicción y dirigiendo el cambio	252
Ventajas y limitaciones de la metáfora del cerebro	255
<b>9. La cara desagradable: las organizaciones como instrumentos de dominación</b>	261
La organización como dominación	263
Como las organizaciones usan y explotan a sus empleados	267
La organización, las clases y el control	268
Riesgos laborales, enfermedades profesionales y accidentes industriales	276
El alcoholismo laboral y el estrés mental y social	283
Las políticas organizacionales y las organizaciones radicalizadas	284
Las multinacionales y la economía mundial	287
Las multinacionales como potencias mundiales	290
Las multinacionales: un record de explotación	293
Ventajas y limitaciones de la metáfora del cerebro	303
<b>10. Como desarrollar el arte del análisis organizacional</b>	
El empleo de las metáforas en la comprensión y el entendimiento de la organización	309
El caso de MULTICOM	310
El análisis MULTICOM: el estudio de diagnóstico	314
El análisis MULTICOM: el proceso de la evaluación crítica	318
Como utilizar la metáfora para dirigir y diseñar la organización	
El uso de la metáfora en la acción	320

Muchos de los problemas organizacionales se apoyan en nuestra forma de pensar	323
La comprensión como teoría en práctica	325
<b>II. La imaginación: una dirección para el futuro</b>	327
Sobre elefantes y organizaciones	328
La "imaginación": la organización como un metido de pensamiento	331
<b>Notas bibliográficas</b>	333
<b>Bibliografía</b>	373
<b>Índice de términos</b>	401