

Caracterizando los Estudios Organizacionales: la deuda con América Latina como campo de estudio en desarrollo

Characterizing Organizational Studies: a debt with Latin America as a developing research field

Olga Navarrete ¹

Resumen: Al caracterizar a la sociedad contemporánea como sociedad de organizaciones, la organización se convierte en una institución social dominante en la vida de los individuos y el estudio de las organizacionales en un quehacer imprescindible de los científicos sociales. El objetivo del presente trabajo de naturaleza introductoria es comprender que son los Estudios Organizacionales, haciendo una aproximación a caracterizar y describir la identidad de este campo de estudio, rescatando su peculiaridad constructivista y postura crítica como elementos identitarios propios. Para ello el texto está compuesto por tres apartados: en el primero se caracterizan y definen los Estudios Organizacionales, a partir de la descripción de su objeto de estudio y la diferenciación con la Administración y la Teoría de la Organización; en el segundo apartado se exponen las nuevas perspectivas de estudio que son miradas críticas al estudio convencional de las organizaciones y en el tercer apartado se aborda una reflexión sobre el desarrollo del campo de estudio en América Latina, cuestionando el papel de un organizacionólogo, para concluir con las reflexiones finales.

Palabras clave: Estudios Organizacionales, Caracterización, Organización, Perspectiva Organizacional e Investigación.

Abstract: By characterizing current society as a society of organizations, organization as such became a commanding social institution in the life of individuals and the research of the organizations is an essential task for the community social scientists. The objective of this project is to provide the knowledge about what organization studies are, making an approach to characterize and describe the identity of this field, rescuing its constructivist peculiarity and critical stance as its own identity elements. For this assignment the text is made up of three sections: the first one characterizes and defines the Organizational Studies starting on the description of its objects of study and the differentiation with Administration and Organization Theory; the second section defines the new research perspective that has a critical view of the conventional research on organizations, and the third section deals with a reflection about the development of these studies in Latin America, questioning the role of experts in Organization Studies, leading to the final reflections.

Keywords: Organizational Studies, Characterization, Organization, Organizational Perspective and Research.

¹Estudiante del Doctorado en Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa.

Introducción

El estudio de las organizaciones es imprescindible para las ciencias sociales y humanas, ya que prácticamente cualquier tipo de relación ya sea social, cultural, económica y/o política se lleva a cabo dentro de organizaciones, debido a que: “nacemos dentro de organizaciones, somos educados por ellas y la mayor parte de nosotros consumimos buena parte de nuestra vida trabajando para organizaciones. Empleamos gran parte de nuestro tiempo libre gastando, jugando, y rezando en organizaciones. La mayoría de nosotros morirá dentro de una organización, cuando llegue el día del entierro la organización más grande de todas –el Estado– deberá otorgar su permiso oficial” (Etzioni, 1965, p. 1). En otras palabras, nuestra vida se desarrolla en organizaciones y las relaciones del día a día se tejen dentro de redes organizacionales, debido a que vivimos en un mundo de organizaciones desde que nacemos y somos socializados en estas, a pesar de ello según Pfeffer (2000) no hace más de un siglo estas estaban menos presentes en el panorama social.

Dado que estas existen desde los inicios de la sociedad, es posible concebirlas como elementos que articulan y estructuran a la sociedad convirtiéndola en organizada y organizacional al mismo tiempo, en este sentido es preciso pensarlas como un espacio social vital por excelencia donde nos construimos y reconstruimos como seres sociales, en donde de acuerdo con Montañó (2007), miramos al otro no simplemente como una fuente de información sino como un ser humano que busca constantemente reconstruirse.

Al caracterizar a la sociedad contemporánea como sociedad de organizaciones, la organización se convierte es una institución social dominante en nuestras vidas, sin embargo, existe un proceso de influencia mutua, ya que ésta influye en nuestras vidas y el crecimiento de la sociedad que constituimos las transforma y de este modo se mantiene y se reproduce según sea el crecimiento de la sociedad. Scott (1981) señala que un indicador de la

importancia de las organizaciones es su prevalencia en cada campo de la vida social, las organizaciones racionalizan la vida de las personas, de alguna manera ejercen dominación; ya que condicionan, limitan y restringen los objetivos que persiguen las personas. Así mismo las organizaciones son de importancia social por su ubicuidad, su impacto en el poder y el estatus, sus efectos en la personalidad y el desempeño.

El presente artículo está integrado por tres apartados: en el primero se caracterizan los Estudios Organizacionales, se inicia exponiendo una aproximación a su objeto de estudio y se concluye con una diferenciación del campo de estudio con la Administración y la Teoría de la Organización para concluir con su definición; en el segundo apartado se describe la esencia del campo haciendo uso de la perspectiva crítica y posmoderna con apoyo de enfoques de estudio como: teorías de la ambigüedad organizativa, análisis estratégico, poder en las organizaciones, teoría crítica y antropología de las organizaciones; en el tercer apartado se expone la situación de los Estudios Organizacionales en América Latina, abordando el papel del organizacionólogo para hacer visible el campo de estudio en este territorio con el sustento de la perspectiva organizacional y para finalizar se exponen unas breves reflexiones finales planteando posibles soluciones para legitimar la existencia del campo y un lugar en el estudio de las organizaciones.

Caracterizando a los Estudios Organizacionales

El estudio de las organizaciones está compuesto por dos paradigmas, que también pueden considerarse como bloques de narrativas teórico-metodológicas: la Teoría de la Organización y los Estudios Organizacionales (en adelante TO y EO), que en principio parecen diferentes de manera tajante por el rompimiento paradigmático en al menos tres niveles: ontológico, epistemológico y metodológico.

Cada uno de los paradigmas está integrado por diferentes enfoques (perspectivas) y cada uno hace énfasis en distintos elementos de la vida organizacional en ocasiones apoyados de algunas ciencias como la Psicología, la Sociología, la Ciencia política, la Ingeniería industrial y la Administración las cuales han colaborado para expandir el conocimiento sobre el fenómeno organizacional, para comprenderlo como *Organizacionólogos* nos apoyamos del constructo *Estudios Organizacionales*, que tiene como objeto de estudio a la organización que a diferencia del paradigma de la Teoría de la Organización que tiene como objeto de estudio a la empresa y a la organización formal. Antes de adentrarnos a responder: ¿qué son los Estudios Organizacionales?

Resulta conveniente introducirnos a su objeto de estudio, «la organización», no existe como tal una única definición, sino una multiplicidad de definiciones, según Barba (2013), desde esta perspectiva del campo de estudio, la organización es por naturaleza ambigua y compleja, lo que permite deducir que es uno de los motivos y quizá el más relevante por el cual resulta complicado el acuerdo de una concepción unificada, debido a esto, es oportuno construir una aproximación de dicho concepto recuperando elementos importantes de definiciones que podrían considerarse clave.

La organización como objeto de estudio

Desde la perspectiva de los EO, la organización es un entramado de situaciones diversas que no buscan un común denominador a manera de cierta universalización, presenta rasgos particulares de cada organización, circunscrita por una historia y un tiempo específicos. Este carácter social hace que en la organización se entrecrucen diversas lógicas de acción en donde múltiples actores propugnan por disímiles proyectos sociales y, por lo mismo, distintas interpretaciones del sentido institucional, reflejando intereses particulares, como también ilusiones, fantasías y angustias (Montaño, 2004). En cada una de las líneas de

esta definición se denota el carácter *social* a partir del cual se concibe a la organización desde esta perspectiva cosa que no ocurría en la TO debido a que su orientación era económica.

De acuerdo con Hall (1996) una organización es:

Una colectividad con una frontera relativamente identificable, un orden normativo, niveles de autoridad, sistemas de comunicaciones y sistemas de coordinación de membrecías; esta colectividad existe de manera continua en un ambiente y se involucra en actividades que se relacionan por lo general con un conjunto de metas; las actividades tienen resultados para los miembros de la organización, la organización misma y la sociedad (p. 33).

Ésta es una de las definiciones más aceptadas debido a que toma en consideración diversos aspectos, el autor expone que la organización es más que la suma de los elementos que la conforman, en virtud de ello, la organización no son las normas, las actividades, la estructura, el ambiente, las metas, los miembros, los procesos y/o las fronteras, la organización es en principio la mixtura de estos elementos.

Silverman (1985) a partir de su enfoque sociológico define a la organización como:

“El resultado de la interacción de personas motivadas que intentan resolver sus propios problemas. Además, sería provechoso considerar el contexto en el que está ubicada la organización como fuente de significados mediante los cuales los miembros definen sus acciones y atribuyen sentidos a las acciones de los demás” (p. 161).

El planteamiento anterior nos lleva a entender a la organización como un constructo social, en este sentido, volvemos a ubicar en esta definición una orientación social para abordar a la organización pero en esta ocasión está influenciada por una perspectiva

constructivista, sin embargo, no es posible entender a la organización únicamente como una entidad social concreta, ya sea que esté socialmente construida o no, que posea un carácter duradero y una serie de características y tendencias; ya que no podemos perder de vista que una organización “es un proceso tedioso de fabricación interminable, más que una cosa sólida y estática” (Gonzales-Miranda, 2014, p. 47), con este planteamiento se comienza a complejizar el constructo, dado que se agrega la idea de que la organización está en una constante construcción y en consecuencia no puede ser pensada como un ente monolítico.

Siguiendo el mismo orden de ideas, para Montaña (2007):

La organización no es sólo un lugar donde se juegan diversas apuestas, tanto en el terreno social como personal. La organización la podríamos entonces pensar, como un espacio social con fronteras difusas, con múltiples centros dinámicos en el que se depositan esperanzas y desencantos, un espacio de encuentros y desencuentros (p. 18).

Esta definición, además de considerar a la organización como un espacio social de carácter dinámico, da apertura a considerarla como un ámbito donde se llevan a cabo diferentes tipos de relaciones; ya sean sociales, económicas, políticas, etc. que pueden dar lugar a la integración o fragmentación de este espacio.

Continuando con este orden de ideas, la propuesta de una aproximación al concepto es la siguiente: una organización es un espacio social con fronteras borrosas, cuya estructura se construye a partir de las interacciones interpersonales de sus miembros, quienes juegan con las normas para cumplir con las actividades que les son asignadas con la finalidad de alcanzar una meta colectiva, como objetivo principal y al mismo tiempo lograr objetivos individuales, lo que puede generar una situación de conflicto en este espacio, sin embargo a través de elementos de retroacción se busca que predomine la cooperación sobre el conflicto,

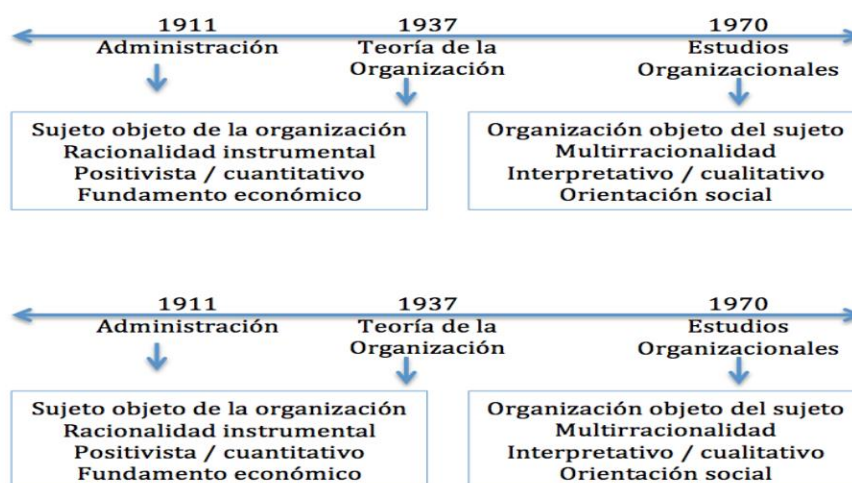
así mismo es regida por lógicas institucionales que regulan su comportamiento sin determinarlo por completo.

Estudios Organizaciones como campo en desarrollo

Para entender qué son los EO, es preciso aclarar las diferencias y similitudes en relación con la Administración y la TO (ver figura 1, síntesis del planteamiento), la administración de acuerdo a Barba (2013), es retomada en tres aspectos a través de los cuales puede ser entendida, como *práctica*, como *disciplina* con el surgimiento de la organización moderna y por último como *profesión*, en el uso de herramientas y principios en la aplicación de conocimientos, es vista como la disciplina que permitió el desarrollo de los EO.

Figura 1

Administración, Teoría de la Organización y Estudios Organizacionales



Fuente: Elaboración propia con base en Barba (2013).

Jo Hatch (1997) subraya la importancia y utilidad de la TO como herramienta para entender los problemas de las organizaciones, que se vale de elementos teóricos para ello, ejemplo de esto son las metáforas como representaciones organizacionales en las cuales se ve a las organizaciones como estructuras rígidas, orgánicas, culturales y como un collage,

resultado de un proceso histórico coyuntural que busca eficientar a la organización donde imperó un proceso industrial, moderno, simbólico y postmodernismo.

La TO posee un carácter multidisciplinario; ya que se constituyó a través de diversas disciplinas, lo que nos permite arribar a diversos conocimientos que son producto de ella, recibió influencia de teóricos importantes como Weber (1922), Mayo (1972), Crozier (1963), Simon (1988), entre otros, es considerada de origen anglosajón; por ser producto de la realidad organizacional estadounidense y británica y surgir en estrecha relación con las necesidades del capitalismo industrial.

Según Zey-Ferrell (1981) la TO aportó los primeros marcos para comprender el fenómeno organizacional, a través de un carácter positivista, funcionalista y pragmático. En este sentido Ibarra (1991) asegura que puede ser considerada como una respuesta teórica-práctica a los problemas enfrentados por la gran empresa moderna. El conocimiento que emerge se construye por acumulación más que por evolución.

Los EO surgieron en Gran Bretaña, en la década de los 80, centrados en la perspectiva crítica de la organización, su génesis se ubica en la discusión sobre las grandes limitaciones que la TO tenía para entender, comprender y explicar a las organizaciones, en donde la eficiencia es analizada como una de las múltiples problemáticas de las organizaciones, “la internalización de los Estudios Organizacionales marca el fin definitivo del *one best way*, abriendo las puertas a la consideración de realidades locales que muestran que, más allá de las formas estadounidenses de organización, siempre hay alternativas” (Ibarra, 2006, p. 101). Dando lugar al *all depends* planteado por la Teoría de la Contingencia.

Continuando con este orden de ideas, los EO pueden ser pensados como una evolución de la TO, según Reed (1996) nacen del debate de las narrativas: “es el enfrentamiento entre las tradicionales narrativas rivales, particularmente cuando sus

tensiones internas y contradicciones o anomalías están expuestas más clara y cruelmente, lo que proporciona el dinamismo intelectual esencial a través del cual el estudio de la organización se redescubre y se renueva” (p. 51).

A partir de los resultados de investigación generados por la teoría de la Contingencia, se pasa de la idea de hacer teoría a hacer estudios. Paradójicamente esta escuela que es la más criticada por su carácter positivista y metodológico basado en la estadística, muestra lo complicado de hacer teorías y da cuenta de que estamos de alguna manera condenados a hacer estudios de realidades específicas como tal; la Contingencia se diferencia de otras corrientes porque no estudia una organización sino varias, de este modo muestra la diversidad heterogénea de las organizaciones.

Haciendo una comparativa respecto al análisis organizacional, la TO pone énfasis en los elementos influyentes mientras que los EO analizan las propiedades de estos elementos, por ejemplo, de los procesos, el grado de institucionalización, de la estructura el grado de acoplamiento, si bien siguen tomando en cuenta algunos aspectos, le dan otro sentido, otro matiz como tal.

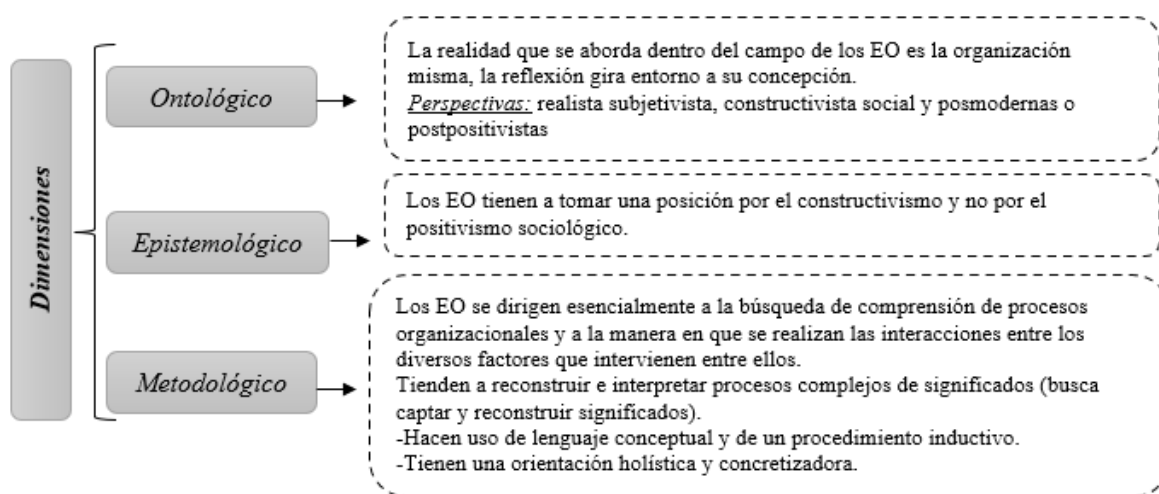
Otra manera de entender la esencia de los EO, es mediante la caracterización propuesta por Gonzales-Miranda (2014) con base en tres dimensiones (ver figura 2): lo *ontológico*, que hace referencia a cuál es la forma y la naturaleza de la realidad y qué es lo que se puede conocer de ésta; lo *epistemológico*, que hace referencia a cuál es la naturaleza de la relación entre el conocedor y lo que se puede conocer y por último lo *metodológico*, versa sobre cómo puede el conocedor encontrar lo que cree que es posible ser conocido.

Los EO han aportado diversas perspectivas para comprender los fenómenos organizacionales, no obstante, son un constructo inacabado; puesto que (...) “su definición, alcances, propuestas teóricas y metodológicas, así como las características propias, están

lejos de ser esclarecidas” (Gonzales-Miranda, 2014, p. 43) y debido a esto únicamente contamos con definiciones en proceso de construcción. Dado que la organización representa una complejidad y resulta complicado tener un modelo terminado, debemos ser conscientes que no es oportuno escudarnos en “lo complejo” y en la idea de que por hecho de ser complejo no se avanza o se esclarecen los fenómenos.

Figura 2

Caracterización de los EO



Fuente: Elaboración propia con base en Gonzales-Miranda (2014).

De acuerdo con Montaña (2007), no debe esperarse nunca un modelo terminado, sino una aproximación cada vez más fina a una realidad siempre cambiante, es decir, un eterno modelo para armar, en el cual como estudiosos de las organizaciones nos compete agregar piezas que se generarán a partir de nuestros estudios y de este modo ampliaremos la realidad organizacional de la que formamos parte.

Continuando con la caracterización los EO contemporáneos se encuentran en una coyuntura histórica y en un contexto social donde las antiguas “certezas” ideológicas y “soluciones” técnicas que alguna vez sostuvieron su “disciplina” son fundamentalmente

puestas en duda (Reed, 2006, p. 42). Estos se acercaron cada vez más a la fragmentación teórica y hacia una ideología ubicada en el polo opuesto a la tradicional, en resumen “los EO se constituyen como práctica intelectual dinámica, permeada por las controversias teóricas y los conflictos ideológicos relativos a las formas en que “la organización” puede y debería ser” (p. 46).

De acuerdo con el planteamiento de Reed (1996) *del debate de las narrativas nacen los E.O.*, (expuesto al principio de este apartado), Montañó (2004), ubica a los EO como una respuesta alternativa a la TO, afirmando que:

Se trata de un proyecto de origen europeo que intentó vencer tanto la hegemonía estadounidense de la Teoría de la Organización como ampliar el espectro social analítico de la organización, recurriendo de manera más constante al pensamiento crítico. No obstante, dicho esfuerzo quedó fuertemente anclado en territorio anglosajón, presentando algunas dificultades de comunicación con el resto de países europeos (p. 9).

Ibarra (2006), sostiene que los EO son un campo de conocimiento dedicado al análisis de las formas de organización que ponen atención en sus sistemas y los procedimientos que regulan la acción y que son producto de relaciones y procesos contingentes, resultado del Neoliberalismo y la globalización, son denominados por el autor como imperativo organizacional, definido como una serie de prácticas que involucran innovación tecnológica, nueva economía política, integración global, apertura de mercados y prácticas que han complejizado a las organizaciones.

Considerando esto, una aproximación es definirlos como: “un campo de conocimiento plural, diverso y fragmentado, desde el que se aprecian muy diversas aristas en las estructuras y procesos que constituyen a la organización” (p. 102). En este sentido, poseen una identidad que en esencia puede describirse en tres puntos, de acuerdo con Hinings (2010):

1. Necesidad y el respeto a las diversas perspectivas teóricas y enfoques metodológicos; 2. Preocupación de investigar a la organización como objeto de investigación y 3. Ser un campo interdisciplinario.

Así como podemos definir de acuerdo con lo que son los EO, también es posible hacerlo a partir de lo que no son:

Un cuerpo de conocimiento que busque una teoría universal que “ilumine” los procesos y las acciones de los actores -su misma denominación como *estudios* así lo sugiere-, sino conocer y comprender las pluri-racionalidades que no sólo se encuentran en las empresas sino en toda organización. De ahí que sea más conveniente llamarlos un campo de conocimiento más que una ciencia o disciplina coherentemente estructurada (Gonzales-Miranda, 2014, p. 49).

Este es uno de los motivos por cual se puede considerar que los EO son un campo en desarrollo, las perspectivas que los integran actualmente son la base que podría plantearse como *fundamental* para estudiar las realidades locales sin intención de construir teorías, debido a que: cualquier teoría física es siempre provisional en el sentido en que esta es tan sólo una hipótesis; usted nunca puede probarla.

No importa cuántas veces los resultados de un experimento están de acuerdo con alguna teoría, usted no puede estar seguro de que la próxima vez el resultado no va a ser contradictorio a la teoría. Por otro lado, usted puede desaprobador una teoría al encontrar tan solo una mera observación que no esté de acuerdo con la predicción de la teoría (Hawking, 1988). En consecuencia, los EO se alejan de este trabajo de construir teorías ya que la realidad organizacional es cambiante y no es posible construir certezas, si bien no nos podemos adelantar o predecir los hechos construyendo teorías es posible armar perspectivas de estudio que nos permitan analizar y comprender los fenómenos organizacionales.

Según Clegg y Hardy (2006), definir los EO no es una tarea fácil, en la introducción del *Tratado de Estudios Organizacionales* estos autores hacen una aproximación sobre lo que son: serie de conversaciones, en particular las de los investigadores de estudios de la organización que ayudan a constituir organizaciones a través de términos derivados de paradigmas, métodos y suposiciones, derivadas de conversaciones anteriores (p. 1).

Las conversaciones existentes y la intención de “hacer conversaciones” tiene como finalidad generar nuevos textos, nuevas formas de comprender, en esencia esto son los EO, conversaciones que dan origen a conocimientos derivados de paradigmas anteriores, que abren la posibilidad de que diversas disciplinas estudien a las organizaciones, de ahí deviene la idea de que los EO son un conjunto de paradigmas, en donde ninguno de los existentes es dominante, en palabras de Burrell (1996) “las voces de la disidencia y el clamor de las alternativas compitan por un espacio auditivo” (p. 645), lo que nos aleja de una teoría única.

Si bien es cierto que los EO se integran por diversas perspectivas que son alternativas de estudio a las convencionalmente propuestas por la TO, de acuerdo con esto Zey-Ferrell (1981) plantea que sólo a través de la comparación de estas alternativas en el análisis de los tipos específicos de organizaciones podremos recoger los beneficios reales de cada perspectiva alternativa y comenzar a construir una alternativa más precisa. Aunado a este planteamiento Ibarra (2000) argumenta que el campo puede ser caracterizado como un territorio en disputa en el que participan diversos saberes y que hoy en día carece de un cuerpo teórico unificado desde el cual podamos reconocer a las organizaciones.

En este sentido, continuamos hablando de aproximaciones; ya que la realidad organizacional es basta y no es posible comprenderla a partir de un conjunto de teorías que podrían encasillarla y forzándola a coincidir con los acuerdos y certezas que plantean. En esencia los EO poseen una identidad compleja, pueden describirse como un campo

transdisciplinario que acoge a un conjunto de saberes apoyados en diversas disciplinas, enfoques metodológicos y paradigmáticos, donde predomina la metodología cualitativa, hacen uso del estudio de caso como herramienta de investigación, debido a que tienen una preocupación por concebir a la organización como su objeto de estudio centrándose en la interacción sujeto-objeto y poseen una inquietud por dar cuenta de las realidades locales inclinándose por el análisis y la comprensión de los fenómenos organizacionales con base en una perspectiva organizacional.

Hacia una perspectiva constructivista y crítica: dejando de lado el funcionalismo de la teoría convencional

Los EO en cierto sentido nacen a partir de la crítica a la TO que se distingue por un sesgo positivista y por su orientación pragmática y utilitarista, en contraste con esta disciplina los EO se caracterizan en términos generales por presentar visiones diversas y ambiguas de la organización “que anteponen lo local a lo universal, lo particular a lo general, lo relativo a lo absoluto, el caos al orden, la ambigüedad a la claridad, la multirracionalidad a la unirracionalidad, la acción al determinismo, la confrontación al consenso, lo subjetivo a lo objetivo, lo cualitativo a lo cuantitativo, la comprensión a la explicación, la duda a la afirmación y la interpretación diversa a la aseveración” (De la Rosa y Contreras, 2007, p.12). Para efectos de este documento, se seleccionaron algunas estas dicotomías con la finalidad de exponer la esencia del campo de estudio que se denomina como perspectiva *constructivista y crítica*².

Se entiende que tiene un carácter crítico en vista de que recupera de este modo lo propuesto por la TO y propone visiones, interpretaciones y explicaciones alternativas a las

² De acuerdo con Ibarra (2000), lo crítico cabe todo lo que se oponga a la normalidad social y burocrática de la modernidad.

formuladas por esta disciplina, en la cual imperaba el paradigma funcionalista, en consecuencia los EO se sitúan dentro del paradigma constructivista, que de acuerdo con Donaldson (2005) es entendida como una forma armónica de aproximarse al saber organizacional y, en esa medida, en efecto, es considerada como una posibilidad para oponerse a la mirada funcionalista, la cual es calificada por lo general, en términos epistemológicos, como positivista.

Puntualizando, a lo que hace referencia la perspectiva constructivista es que la realidad “es determinada por las personas más que por factores objetivos y externos (...) [y que] la acción humana surge desde el sentido que la gente hace de diferentes situaciones, más que como una respuesta directa a un estímulo externo” (Easterby-Smith, Thorpe y Jackson, 2012, p. 23). En otras palabras, dicha perspectiva aboga por una mirada dinámica de las relaciones sociales, considera que la realidad social se construye de manera activa, en la continuidad de un proceso que puede variar en función del tiempo y del espacio.

No pretendo hacer una separación tajante entre la visión crítica y constructivista; ya que considero que lo crítico se puede encontrar dentro del paradigma constructivista en el sentido de que esta conserva su visión crítica de las narrativas dominantes y de elementos que se dan como verdades absolutas.

La organización como un ente complejo

La organización es un ente complejo, en donde existen contradicciones e inconsistencias y debido a que se enfrenta a ambientes confusos y ambiguos puede considerarse como una anarquía organizada. De acuerdo con Ibarra (2000) las *teorías de la ambigüedad organizada* surgen para explicar, con mayor claridad, algunos de los rasgos de la irracionalidad que caracteriza a las organizaciones y que con anterioridad había sido negada o tratados como casos especiales de incertidumbre. Zey-Ferrell (1981), plantea que

las organizaciones se manejan bajo una lógica de incertidumbre y en vista que nada está dado por sentado y sus elementos no están vinculados de manera fuerte, el término “acoplamiento flojo” da cuenta de ello Weick (1976), lo acuña para denotar que el ajuste entre las dimensiones de la organización no es tan fuerte como se había planteado, existe un flojo acoplamiento en las creencias, elecciones, problemas y soluciones, entre los procesos y los resultados.

Con respecto a la toma de decisiones, el modelo racional, los enfoques mecanicistas y orgánicos de las organizaciones corresponden a visiones parciales y en ocasiones obsoletas cuando nos acercamos cada vez más a realidades poco convencionales. Cohen, March y Olsen (1972) exponen una falta de racionalidad en los procesos de la toma de decisiones; puesto que los individuos no son totalmente racionales, los autores proponen el *Garbage Can Model* para explicar dicho fenómeno, se cuestionan los principios de la realidad, causalidad e intencionalidad. En este modelo la imagen de la organización se encuentra plagada de fines ambiguos y conflictivos, con una baja comprensión de los problemas que deambulan tanto al interior como al exterior del sistema, con un medio ambiente variable, y tomadores de decisión con percepciones distintas en mente. En esencia esta dicotomía y propuesta alternativa de estudio no pretende demostrar que existen organizaciones bien estructuradas y otras que se desarrollan en un aparente caos, la importancia según Ibarra (2000) radica:

En su capacidad para describir y explicar la realidad de organizaciones que se fundamentan en un principio distinto de orden, en el cual el acoplamiento flojo es posible porque existen otros elementos de la organización y por eso se habla de anarquías organizadas, porque el orden se encuentra simplemente en otra parte, oculto en la aparente laxitud de la organización (p. 264).

La perspectiva de estudio planteada anteriormente evidencia la existencia de organizaciones que se ubican en realidades poco convencionales y debido a que la TO nos tenía acostumbrados a un orden, racionalidad y certidumbre podría resultar complicado aceptar estas ideas, tal como expone Weick (1976), es necesario ver para creer y los lentes que nos permiten ver este fenómeno son los EO que anteponen el caos al orden y la ambigüedad a la claridad, dan cuenta de que existen organizaciones con un orden diferente al establecido en la teoría convencional, además de reconocer la existencia de ambigüedad en los fenómenos: las organizaciones tienen las características de un cosmos (patrón), pero también en sus raíces son un caos, un vacío enorme del que surgen nuevos patrones, un nuevo cosmos.

La imaginación y la interacción humana dan lugar a nuevas formas que permiten que surjan nuevas prácticas. Es precisamente la interdependencia del caos y el cosmos lo que hace la vida organizativa este moldeada y sea indeterminada, y permite que la mente humana lo explique (Tsoukas, 2005, p. 619).

De acuerdo con Tsoukas (2005), aceptar la ontología del caosmos implica que debemos descartar dos de los mitos fundacionales: las organizaciones formales son sistemas abstractos, conjunto de reglas formales y que nuestra investigación debería ser guiada por la búsqueda del “ideal descontextualizado”; la búsqueda de lo abstracto, lo intemporal y lo universal a expensas de lo concreto, lo oportuno y lo local. Respecto a esto, los EO plantean que las organizaciones son construcciones sociales con realidades complejas.

En otro orden de ideas, es posible entender a la organización como un ente complejo (que está en proceso de construcción) con el apoyo del enfoque *Análisis Estratégico*, del cual se rescatan ideas principales que permiten entender como los EO anteponen la acción al determinismo y la contradicción al consenso.

Según Zey-Ferrell (1981), una crítica que se hizo al pensamiento convencional es considerar que existe un consenso de intereses entre los miembros de la organización y que ésta es un sistema armónico, sostener este planteamiento es un error; ya que la organización si bien está constituida por individuos estos no sólo van a colaborar con la meta organizacional, estos se mueven a partir de motivaciones individuales y al mismo tiempo tienen objetivos propios que cumplir, existe una multiplicidad de objetivos que se traduce en competencia, oposición y conflicto.

Asimismo, el conocimiento moderno ha sido cuestionado por su excesivo racionalismo. La acción es el resultado de los seres humanos que dan forma y moldean sus destinos desde el significado que se desarrolla en los procesos de interacción. Los individuos tienen diferentes significados en tanto van a actuar de manera diferente (Ibarra, 2000). Es relevante enfocarnos en la acción; ya que según Zey Ferrell (1981) no podemos entender a las organizaciones a menos que estudiemos tanto las acciones sociales que constituyen a la organización y al significado detrás de estas acciones. Es preciso entender que las organizaciones se componen de actores y coaliciones políticas, actores con propios valores, metas, intereses contrarios, aspiraciones y percepciones (ver esquema 1).

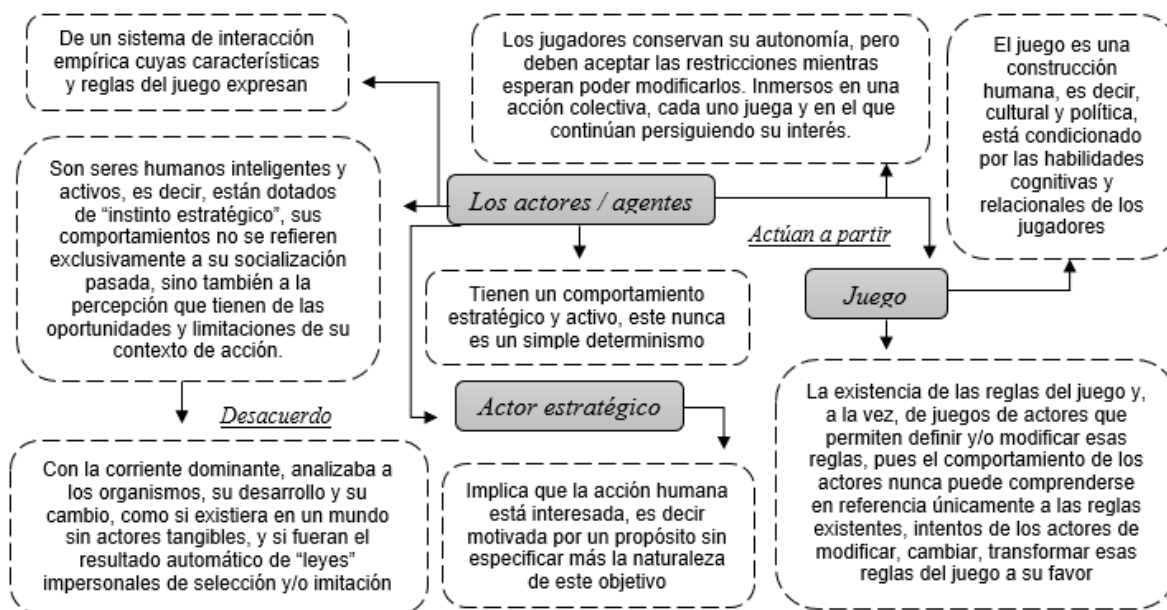
En este esquema, se resaltan las ideas del actor estratégico y el juego a partir del cual modifica las reglas y conserva su autonomía, lo que nos permite entender al ser humano como volitivo, el cual persigue intereses propios y tiene la capacidad de influir en las organizaciones de las que forma parte.

De acuerdo con Crozier y Friedberg (2000), el enfoque de análisis organizativo lleva a adoptar una visión más humana y realista del cambio (organizativo) y una visión menos positivista y tecnocrática del papel que el investigador puede y debe desempeñar en la promoción de dicho cambio.

Ya no se espera que el investigador muestre una apreciación definitiva de los modos de operación existentes y mucho menos desarrolle un nuevo modelo organizativo, se debe esperar la producción de conocimiento empírico sobre la estructura y los modos reales de regulación del sistema humano que subyacen en un campo de acción determinado.

Esquema 1

El actor y el juego



Fuente: Elaboración propia con base en Friedberg (1993) y Crozier y Friedberg (2000)

Una perspectiva posmoderna de la organización

En este apartado se exponen elementos de la Teoría Crítica, el poder y Antropología de las organizaciones que permiten interpretar como los EO anteponen lo subjetivo a lo objetivo, la comprensión a la explicación y la interpretación diversa a la aseveración, entendiendo al ser humano como multidimensional en relación con los problemas de la gestión para reconocer de cierta forma su humanidad, es preciso influir en el campo administrativo de tal modo que se reconozcan las dimensiones del ser humano, si bien existen

avances es necesario ir más allá de lo que se ha hecho para lograr este objetivo, tal como exponen Ramírez, Vargas y De la Rosa (2011): En su origen los Estudios Organizacionales representaron una aproximación crítica al fenómeno organizacional capitalista, sin embargo, hoy se requiere dar un paso más, buscando influir en la realidad administrativa, teniendo puentes de complementariedad, si bien la realidad no puede ser transformada radicalmente y es necesaria la supervivencia del hombre bajo el esquema de forma de producción dominante, hagámoslo de forma más humana (p. 44).

Las perspectivas posmodernas permiten cuestionar los enfoques convencionales, debido a que el paradigma dominante positivista y funcionalista fue desafiado por otros juegos de lenguaje: la perspectiva interpretativa y crítica. De acuerdo con Calas y Smircich (1999), el giro posmoderno ha abierto los “márgenes” de los estudios de la organización para y por cuyas voces teóricas rara vez han sido representadas, este giro resulta importante; ya que permite transformar la teorización contemporánea en las ciencias sociales y en los estudios de la organización en general. En consecuencia, el posmodernismo abre espacio a una manera crítica diferente (ver esquema 2).

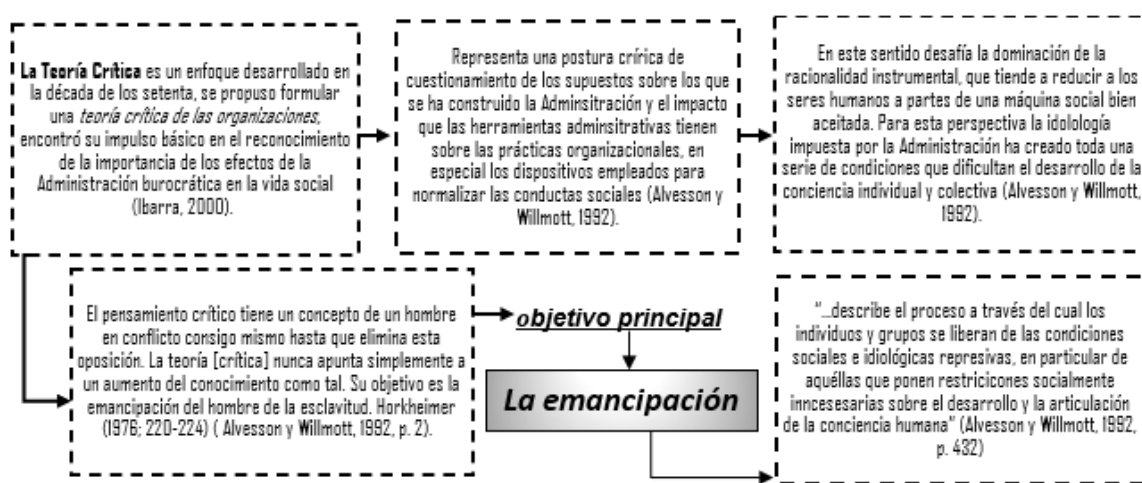
Este constructo teórico dirige la atención a los aspectos más profundos y más generalizados del control, sostiene que las dimensiones de poder³ e ideología son de mayor importancia en dominios donde no son fácilmente reconocibles como tales (Alvesson y Willmott, 1992). Según Zey-Ferrell (1981) desde el paradigma dominante, el poder se analiza en términos de

³En lo que respecta a la perspectiva de *poder*, de acuerdo con De la Rosa (2019) su estudio en las organizaciones incluye una diversidad de enfoques y temas de análisis, ya sea desde una perspectiva funcionalista o crítica. Clegg y Hardy (1996) exponen que podemos estudiar el poder a partir de dos visiones crítica y funcionalista, la primera equipara el poder con estructuras por medio de las cuales se logra la dominación de ciertos intereses mientras que la segunda perspectiva equipara el poder con las acciones que caen fuera de las estructuras formalmente legitimadas, las cuales amenazan las metas y el orden organizacional formalmente establecidos. La visión es funcional en el sentido de que tiene una utilidad del conocimiento, y la visión crítica muestra cómo se ejerce el poder para hacer daño a las personas.

influencia o autoridad, donde éste sólo es una de las dimensiones estructurales para explicar el desempeño organizacional, entendido como la dominación, sumisión, coerción, manipulación y la extorsión de un grupo o clase de miembros de la organización por otro más potente y rara vez analizado desde una visión crítica, debido a que no se considera relevante para el análisis organizacional, elemento que es recuperado y enfatizado por los EO. Esta visión crítica, además de entender a la organización como relaciones de poder, se enfoca en ver al poder como elemento que subyuga al individuo.

Esquema 2

La teoría crítica



Fuente: Elaboración propia con base en Ibarra (2000) y Alvesson y Willmott (1992).

En el entendido de que las organizaciones están conformadas por individuos y en virtud de ello son sociales, se debería asumir por naturaleza que sus integrantes tienen la capacidad de aprender, crecer, desarrollarse, son competitivos y cooperativos, por lo que la organización debe proporcionar las condiciones necesarias para que puedan desarrollarse y al hacerlo estos van a contribuir al desarrollo y crecimiento de la organización.

El problema no radica en generar conocimiento, de teorizar o memorizar conceptos, el problema central es la percepción del hombre a partir de la cual construimos

organizaciones, los EO en este sentido tienen mucho que aportar en el estudio de las organizaciones: los Estudios Organizacionales intentan revelar la vida organizada que no puede ser contenida en indicadores, al contrario de esto expresa y reconoce su compleja naturaleza. Además, buscan reivindicar y revalorizar al hombre en la organización, así como su importante papel en la construcción de la realidad social. Rescata las características humanas de ese hombre extraviado en la maquinaria organizacional: no mira con desconfianza su actuación, sino encuentra en él una fuente de verdad sobre las organizaciones (Ramírez, Vargas y De la Rosa, 2011, p. 34).

Desde el punto de vista de este campo, la corriente francesa *antropología de las organizaciones* representa una faceta más para comprender a las organizaciones, hace hincapié en el ser humano⁴ (está en constante búsqueda de sentido), su propuesta es construir organizaciones más humanas con base en la recuperación de las ciencias humanas y sociales y en virtud de ello evitar que dichas dimensiones sean trastocadas por la gestión, lo que implica que esta perspectiva marca el límite para ejercer el poder, este puede ejercerse en tanto no trastoque las dimensiones básicas del ser humano puesto que no deben ser ajenas a los espacios organizacionales.

Continuando con este orden de ideas, este enfoque tiene como objetivo dar cuenta de los sentidos que dan los actores, dejando de pensar al individuo como un ser abstracto, considerándolo como un ser histórico, hablante, reflexivo, con capacidad de interpretación, además posee pulsiones, deseos y sentimientos que lo hacen ser humano, por lo que sus acciones son subjetivas e intersubjetivas. En resumen, el análisis de las organizaciones a

⁴ Esta corriente reafirma el descubrimiento de la escuela de las Relaciones Humanas, el *factor humano*, la administración de las cosas y el gobierno de las personas, es necesario que la Administración sepa tratar a los seres humanos, podría parecer muy obvio pero su principal aporte fue describir que en las organizaciones están integradas por individuos y estos son seres humanos que hablan y escuchan.

través de esta posición, es interdisciplinario, por lo que Chanlat (2006), propone una Antropología a-disciplinaria, que considere los conocimientos fundamentales de la humanidad, a partir de las ciencias sociales que conciben al hombre⁵ como un ser biopsicosocial.

Los Estudios Organizacionales en América Latina y nuestro papel como organizacionólogos en el campo en desarrollo

Parte de la realidad de América Latina está en que, desde el análisis organizacional, se han adoptado teorías para explicar las realidades de las organizaciones de la región, sin embargo, lo que se ha generado son interpretaciones distorsionadas de las organizaciones, alterando no sólo el conocimiento aplicado en otros contextos, sino que también se llegan a conclusiones erróneas porque están diseñadas para condiciones y realidades distintas. Esto es posible debido a que los EO se empiezan a desarrollar en América Latina, a pesar de que dicho fenómeno se percibe desde hace ya algunas décadas, su objeto de estudio, su metodología, sus principios básicos, ontológicos y epistemológicos son una tarea pendiente en las ciencias sociales de esta parte del mundo.

En una revisión de 10 de las principales revistas latinoamericanas editadas durante los últimos 15 años (2000-2014) realizada por González-Miranda, Ocampo-Salazar y Gentilin (2018), se encontró una clara tendencia de los investigadores a realizar estudios organizativos desde una perspectiva funcional-positivista. Esto demuestra la presencia limitada de una visión integral para estudiar los fenómenos sociales dentro de las

⁵ Es necesario concebir al hombre como un ser hablante, la palabra ejerce una influencia que nos permite reconocernos y reconocer al otro que da pie al principio de identidad que nos define y nos permite interactuar para enmarcar la creación de sentido, situación y de realidad de la cual formamos parte. El hombre es indispensable e incide como artífice organizacional.

organizaciones. Lo que indica que los EO tienen poca o nula presencia en este territorio, es una disciplina en proceso de desarrollo que en este espacio no ha terminado por consolidarse.

De acuerdo con Ibarra (2006), se ha prestado poco interés a este campo de estudio en este territorio por la ausencia de referentes históricos que no permitieron otorgar sentido al término “organización”. El autor considera que los EO en América Latina adquieren un nuevo significado:

[..] pues más que atender a los problemas de la modernidad tal como se expresan localmente y de diseñar las soluciones que nos conduzcan a parecernos cada vez más al centro, deben reconocer los problemas de las realidades locales producidos por una modernidad impuesta que no ha alcanzado su punto de realización, aunque sin despreciar posibles beneficios que fortalezcan nuestros modos de existencia localmente producidos (Ibarra, 2006, p. 103).

En relación con lo anterior, es preciso afirmar que este campo de estudio carece aún de relevancia, a pesar de que se han llevado a cabo estudios en las organizaciones, porque estos se han realizado desde la perspectiva de estudios laborales u otras disciplinas las cuales carecen de una noción de organización. Debido a la imposición de un modo de racionalidad, que viene, es pensado y que sirve a los intereses de fuera, en consecuencia, existe una visión poco reflexiva de los problemas de la organización, con explicaciones parciales que dejan en el olvido nuestras realidades locales. No es lo mismo pensar los problemas de la organización desde centro que desde las orillas (Ibarra, 2006), por lo tanto, los EO en América Latina, adquieren un significado distinto orientado a reconocer los problemas locales producidos por una modernidad impuesta.

Se ha vuelto indispensable pensar los problemas de nuestras realidades locales, debido a que las teorías que aplican y se desarrollan en el centro, no pueden transferirse o

aplicarse en las realidades locales literalmente ya que estas son incapaces de mirar a las orillas y en consecuencia no comprenden su lógica histórica, a estas realidades les corresponde otro sentido y razón de ser. Según Ibarra (2006), América Latina es un ejemplo de lo que es una realidad postmoderna, por ende, los Estudios Organizacionales en este territorio son un proyecto que podría conducirnos a pensar nuestros problemas organizacionales en el contexto de la *desterritorialización* de un proceso de paso de la modernidad a la postmodernidad.

Para Barba *et.al.* (1999) el desarrollo de los E.O., se trata de un intento singular por expresar la complejidad y heterogeneidad que asume la acción organizada, enraizada social y culturalmente. Un intento por realizar investigaciones con la finalidad de transitar del centro hacia la identificación de los problemas organizacionales que son de importancia en las orillas. Dicho de otra manera, los E.O. se presentan como una disciplina que comprende el proceso de desterritorialización y por ende es totalmente adecuada y pertinente para el estudio coyuntural de los problemas actuales de América Latina.

Los EO en América latina se han caracterizado por: a) una falta de reflexión sobre preguntas básicas y simples para poder iniciar un campo de estudio original que permita aprovechar el conocimiento generado universalmente; b) se ha privilegiado en exceso el estudio teórico, la aplicación de paradigmas y modelos desarrollados en otras latitudes abandonando un campo de estudio que la realidad misma plantea como muy rico y diverso y que sin duda salen de la normalidad de estudios realizados en organizaciones de otros países y c) se ha pensado nuestra realidad a través de los ojos de otros, de visiones del mundo diferentes, de integraciones culturales históricamente diferentes y en donde las relaciones de poder, liderazgos, procedimientos, modos de ser son diferentes.

Hasta este punto queda claro que son importantes los EO en América Latina porque la complejidad y la diversidad cultural de las organizaciones hacen necesario el conocer su especificidad y sus dinámicas para entender sus procesos de transformación o de equilibrio, estos estudios deben pensarse y transmitirse en un idioma común⁶ que permita la formación de sentido de pertenencia a una comunidad de organizacionólogos, el reconocer a nuestros investigadores es un factor que incidirá en el desarrollo del campo de estudio. Por tal motivo resulta importante cuestionarnos en que idioma es conveniente construir el conocimiento; ya que dependiendo del idioma en el que se escriba se piensa diferente.

Por otro lado, no sólo el idioma debe tomarse en consideración para construir un campo donde los EO sean visibles, como estudiosos de las organizaciones nos corresponde lograr esta visibilidad legitimando dicho paradigma haciendo estudios desde la perspectiva organizacional (ver esquema 3).

La perspectiva organizacional es de utilidad para dar identidad al campo de estudio, no resulta tautológico estudiar a las organizaciones desde una perspectiva organizacional; ya que existen otras disciplinas que estudian a las organizaciones, la tarea que tenemos como estudiosos del campo es construir conocimiento de nuestras realidades haciendo uso de esta perspectiva, queda mucho camino por recorrer debido a que los EO tienen una deuda con América Latina, debido a que en su mayoría los estudios se han realizado desde diferentes paradigmas y disciplinas ignorando esta perspectiva.

⁶ El lenguaje dominante, y por tanto universal, para hablar de las organizaciones es el inglés.

Esquema 3

¿Qué implica una perspectiva organizacional?



Fuente: Elaboración propia con base en información del curso

Reflexiones finales

El estudio de las organizaciones puede compararse con un campo de batalla donde cada uno de los participantes lucha por mantener su perspectiva, Perrow (1984) afirma que todos los estudiosos andamos a tientas tocando al elefante llamado organización y damos cuenta de la parte que tocamos, pero ni siquiera estamos viendo la misma fiera; ya que el jardín del zoológico de los teóricos organizacionales está plagado de una variedad de especímenes descarriados, debido a esto el estado de la teoría y la investigación organizacional está actualmente fragmentada y desorganizada, en resumen el estudio de las organizaciones es complejo por la diversidad de objetos de estudio (*zoo organizacional*) y por la multiplicidad de intereses específicos de los investigadores (*arenal organizativo*).

En consecuencia, como estudiosos de las organizaciones nuestra responsabilidad es hacer visible el campo de estudio, lo cual no es tarea fácil, en principio es necesario crear conciencia (en los organizacionólogos) de desarrollar una perspectiva organizacional desde

los EO ya que existe un avance prácticamente nulo en este aspecto, el propósito es adentrarnos a estudiar y entender lo que significa la *perspectiva organizacional* a tal grado que en futuras generaciones se dé por sentado que los estudios realizados desde el paradigma EO se hace empleando esta perspectiva.

Una manera de contrarrestar la problemática de la falta de perspectiva organizacional es a partir del desarrollo este campo, a través de la producción de literatura al respecto, además de esto es necesario hacer hincapié en cómo hacer investigación a partir de esta perspectiva. Al tomar estas medidas se asegurará el inicio de la legitimación del campo; ya que los estudios llevaran el sello de un organizacionólogo, hecho que nos permitirá como comunidad identificarnos y en consecuencia si entre estudiosos nos reconocemos como organizacionólogos, el resto de las disciplinas nos reconocerán como tal, en caso contrario, si se continúa ignorando o prestando poca atención a la perspectiva organizacional nos desdibujaremos en el campo de los estudiosos de las organizaciones; ya que no existirán elementos que reafirmen nuestra identidad

Otra posible solución para abrir el campo de los EO y hacer frente a la complejidad del estudio de las organizaciones consiste en ser conocedores de las perspectivas de estudio especializándonos en la medida de lo posible en un tipo de organización, para comprender su naturaleza o ser especialistas de alguna corriente de estudio a partir de la cual sea plausible abordar casi cualquier fenómeno organizacional.

Referencias

- Albornoz, M. (2001). Política científica y tecnológica. Una visión desde América Latina. *Estudios*.
- Albornoz, M. (2009). Desarrollo y políticas públicas en ciencia y tecnología en América Latina. *Revista de investigaciones políticas y sociológicas*.
- Álvarez, I., Natera, J. M., & Castillo, Y. (2019). *Generación y transferencia de ciencia, tecnología e innovación como claves en el desarrollo sostenible y cooperación internacional en América Latina*. Fundación Carolina.
- Álvarez-Gayou, Jurgenson. (2003). Cómo hacer investigación cualitativa. fundamentos y metodologías. *Innovación Educativa*.
- Banco Interamericano de Desarrollo. (2010). *Ciencia, Tecnología e Innovación en América Latina y el Caribe*. New York: BID.
- Bortagaray, I. (2016). *Políticas de ciencia, tecnología, e innovación sustentable e inclusiva en américa latina*. Banco interamericano de desarrollo.
- CEPAL. (2016). *Ciencia, Tecnología e Innovación en la economía digital. La situación de América Latina y el Caribe*. Naciones Unidas.
- Danigno, R., & Thomas, H. (1999). La política científica y tecnológica en América Latina. *Redes*, pp. 58.
- Dutrénit, G. (2019). La construcción de políticas públicas en ciencia, tecnología e innovación. *Ciencia*, 48-59.
- Dutrénit, G., & Zuñiga, P. (2013). Políticas de ciencia, tecnología e innovación para el desarrollo. La experiencia latinoamericana. Foro consultivo científico y tecnológico, A.C.
- García, M. (2011). *Políticas de innovación científica y tecnológica en América Latina*. Séptimo Número, 1-12.
- González, R., & Salazar, F. (2008). Aspectos básicos del estudio de muestra y población para la elaboración de los proyectos de investigación. Cumaná, Ecuador. Universidad de oriente.
- Loray, R. (2017). Políticas públicas en ciencia, tecnología e innovación: tendencias regionales y espacios de convergencia. *Revista de Estudios Sociales*, 62-68.
- Loray, R. (2017). Políticas públicas en ciencia, tecnología e innovación. *Revista de estudios sociales*, 68-80.
- Malhotra, DK., & McLeod, Robert. (2014). Análisis empírico de gastos de fondos mutuos. *Revista de investigación Financiera*, pp. 45.
- Porta, F., Suarez, D., De Angelis, J., Zurbriggen, C., & González, M. (2010). Políticas regionales de innovación en el mercosur: obstáculos y oportunidades. Buenos Aires: Redes-Cefir.
- RICYT. (2019). El Estado de la ciencia. Principales indicadores de ciencia y tecnología iberoamericanos/ interamericanos. Altunas Impresores.
- Rivas-Castillo, C., & Lechuga-Cardozo, J. (2020). Marco Jurídico Internacional y Latinoamericano de la Responsabilidad Ambiental Empresarial. *Cuaderno Jurídico y Político*, 20-35.
- Sandoval Casilimas, Carlos. (1996). Investigación Cualitativa. Instituto Colombiano para el fomento.

- Sáenz, K. & Rodríguez-Burgos, K. (2014). Habilidades investigativas. En K. Sáenz & G. Tamez. (Ed.), *Métodos y técnicas cualitativas y cuantitativas aplicables a la investigación en ciencias sociales*, 86–95.
- Sagasti, F. (2001). Ciencia, tecnología e innovación. Políticas para América Latina. FCE, pp. 17.
- Salomon, J.-J. (1997). Science policy studies and development of science policy. En R. Spiegel, & S. Price, *Science technology and society: A cross-disciplinary perspective* (75-98). Londres: Sage.
- Tamayo, Manuel., & Carrillo, Ernesto. (2005). La formación de la agenda pública. *foro internacional*, 658-681.
- Tonon de Toscano, Graciela. (2011). La utilización del método comparativo en estudios cualitativos en Ciencia Sociales. *Revista de temas sociales*.
- UNESCO. (2015). *Informe de la UNESCO sobre la ciencia. Hacia 2030*. Oxford: Ediciones UNESCO.