

# **PERSPECTIVAS Y ENFOQUES PARA EL ESTUDIO DE LAS ORGANIZACIONES. HACIA UNA EPISTEMOLOGÍA FRONTERIZA**

*Gertrudis Milagros García Barroso<sup>1</sup>*

Recepción: 03 /08/2024

Aprobado: 12/10/2024

## **RESUMEN**

En este artículo se analizan las diferentes perspectivas y enfoques para el estudio de las organizaciones. Partiendo para su análisis del estudio del campo de conocimiento actual de las organizaciones. Entenderemos entonces, que estudiaremos la conformación del conjunto de conocimientos generado en torno al funcionamiento de las organizaciones como un mismo campo de conocimiento compuesto por distintas vertientes y disciplinas, incluyendo las corrientes más normativas y prescriptivas asociadas a la administración, como las tendencias más críticas y analíticas propuestas con los estudios críticos de la gestión o los estudios organizacionales. Es decir, analizaremos el campo de estudio de las organizaciones para entender desde cada perspectiva cómo funciona cada una de estas lógicas. Así estudiaremos las seis lógicas más representativas de los estudios de las organizaciones como son Administración–Gestión, Teorías Organizacionales, Sociología de la Organización, Estudios Críticos de la Organización, la de los Sistemas Abiertos Complejos y Transcomplejos y, finalmente, la del giro decolonial o Estudios Organizacionales. El fin último de este trabajo será reconocer la construcción en nuestro país de una epistemología fronteriza que apunte hacia la construcción de teorías en estudios de la

<sup>1</sup> Doctora en Ciencias de la Educación. UNESR, 2000. Master en Educación Robinsoniana. UNESR. 2012. Especialista en Gerencia de Recursos Humanos, UNESR, 1994.Master en Asesoramiento y Crecimiento Humano, Mención Asesoría y Consulta Educacional. UNESR, 1992. .Lic. en Educación, Mención Administración de la Educación, UNESR, 1982.Técnico Superior Universitario en Administración Escolar, CUC, 1979. Maestra Normalista, UEMAC, 1973. Coordinadora de la Línea de Investigación Gestión de las Organizaciones, UNESR. Coordinadora del Doctorado en Estudios de la Organización, UNESR. gertrug2005@gmail.com.

organización propias y con las características de nuestros territorios bajo los preceptos de Simón Rodríguez, pero también, el de la existencia de organizaciones otras, que reconstruyan una lógica que motive, articule y fundamente nuevas formas de acción colectiva transmodernas de Enrique Dussel. También que visibilice la diversidad organizacional exponiendo las lógicas de producción activa de no existencia de Boaventura De Souza Santos para contribuir con el desmontaje del proyecto implícito de la modernidad.

**Palabras clave:** Perspectivas y enfoques, Estudio de las organizaciones, Concepciones ontológica-epistémicas y metodológica. Epistemología fronteriza

## PERSPECTIVES AND APPROACHES FOR THE STUDY OF ORGANIZATIONS. TOWARDS A BORDER EPISTEMOLOGY

### ABSTRACT

This article analyses the different perspectives and approaches to the study of organisations. Starting from the study of the current field of knowledge of organisations, we will understand then that we will study the conformation of the set of knowledge generated around the functioning of organisations as a single field of knowledge composed of different aspects and disciplines, including the most normative and prescriptive currents associated with administration, as well as the most critical and analytical trends proposed with critical management studies or organisational studies. That is, we will analyse the field of study of organisations from their ontological-epistemic and methodological conceptions to understand from each perspective how each of these logics works. Thus, we will study the six most representative logics of organisational studies such as Administration – Management, Organisational Theories, Sociology of Organisation, Critical Organisation Studies, Open Complex and Trans-complex Systems and finally the decolonial turn or organisational studies. The ultimate goal of this work will be to recognize the construction in our

country of a border epistemology that points towards the construction of theories in organizational studies that are proper to and with the characteristics of our territories under the precepts of Simón Rodríguez, but also the existence of other organizations that reconstruct a logic that motivates, articulates and supports new forms of transmodern collective action by Enrique Dussel, and that also makes organizational diversity visible by exposing the logic of active production of non-existence by Boaventura De Sousa Santos to contribute to the dismantling of the implicit project of modernity. **Keywords:** Perspectives and Approaches, Study of Organizations, Ontological-Epistemic and Methodological Conceptions.

**Keywords:** Perspectives and Approaches, Study of Organizations, Ontological-Epistemic and Methodological Conceptions. Border Epistemology

## **Sobre la idea de una sola área de conocimiento, pero diferentes líneas de pensamiento**

"...la ciencia, y más especialmente el progreso científico, son los resultados no de esfuerzos aislados, sino de la libre competencia del pensamiento"  
(Popper, 1973, pp. 169-170).

Karl Popper fue un filósofo de la ciencia que introdujo varias ideas fundamentales sobre la naturaleza del conocimiento científico y la demarcación entre lo que es ciencia y lo que no lo es. Su concepto de "red de teorías" se refiere a cómo las teorías científicas están interconectadas dentro de un marco más amplio.

La idea de una red de teorías se relaciona con el concepto de que las teorías científicas no se sostienen de manera independiente, sino que están interconectadas entre sí. Cuando se formula una teoría, depende de otras teorías y supuestos que la sustentan. Popper argumentaba que el proceso científico no avanza de manera lineal. En cambio, se desarrolla a través de un proceso de conjeturas y refutaciones, donde las teorías son propuestas y luego desafiadas.

Por tanto, para Popper, Karl (1973), las teorías no son islas. Una nueva teoría puede requerir modificaciones a teorías existentes o puede estar en conflicto con teorías previas. Si una teoría se ve desafiada, eso puede tener efectos en toda la red de teorías interconectadas. También consideraba que algunas teorías dependen de otras para su formulación. Por ejemplo, una teoría en física puede depender de principios en matemáticas, o una teoría en biología puede depender de teorías en química.

Para Popper, el conocimiento científico es revisado y ajustado continuamente a medida que nuevas evidencias son presentadas y otras teorías son desafiadas. Este proceso de revisión implica que las teorías en la red están en constante evolución.

El concepto de red de teorías poperiano implica que el conocimiento científico no es definitivo. Las teorías, aunque pueden ser altamente confirmadas, siempre están sujetas a revisión y pueden ser rechazadas o modificadas en respuesta a nueva evidencia. Esto destaca la naturaleza provisional del conocimiento científico y su disposición a adaptarse y cambiar.

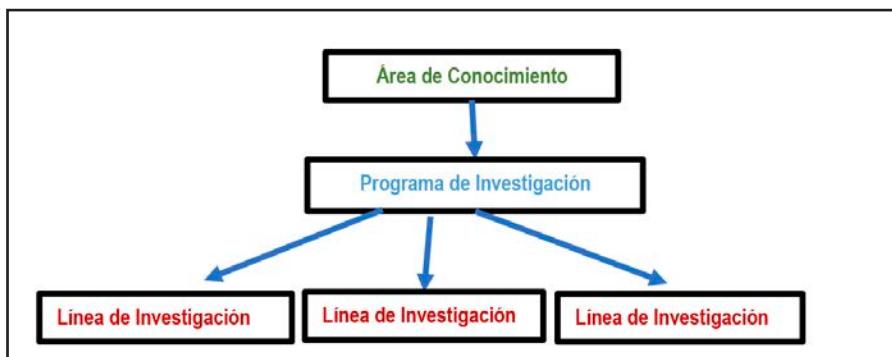
En 1962, Thomas Kuhn publicó, *La estructura de las revoluciones científicas*, obra en la que expuso la evolución de las ciencias naturales básicas de un modo que se diferenciaba de forma sustancial de la visión más generalizada hasta ese entonces. Según Kuhn, las ciencias no progresan siguiendo un proceso uniforme por la aplicación de un hipotético método científico. Se verifican, en cambio, dos fases distintas en el desarrollo científico. En un primer momento, existe un amplio consenso en la comunidad científica sobre cómo aplicar los avances conseguidos en el pasado para abordar los problemas actuales, lo que da lugar a soluciones universales que Kuhn denominó paradigmas.

Para Kuhn, una revolución científica constituye un episodio de desarrollo no acumulativo en el que un paradigma antiguo es sustituido, en todo o en parte, por otro nuevo que es incompatible con él. De la misma manera que una revolución política comienza por la insatisfacción de un segmento de la comunidad al considerar que las instituciones han dejado de funcionar adecuadamente, las revoluciones científicas se inician con la creciente sensación de un segmento de la comunidad científica de que el paradigma existente ha dejado de ser efectivo. Así para Kuhn, la ciencia avanza mediante la sucesión de paradigmas donde juega un papel central las comunidades científicas o grupos de investigadores. Por ello, el progreso científico tiene carácter revolucionario.

En otras palabras, la ciencia crece a medida que la red de teorías evoluciona y se expande. Esto es posible gracias a que los diferentes grupos o comunidades de investigadores en función a una diversidad de prácticas, contrastaciones, análisis crítico, coherencia con otras teorías, confrontación con la realidad y los contextos que requieren diferentes métodos y estilos de pensamiento. En vez de imponer un único enfoque, sugiere que deberíamos aceptar y valorar múltiples maneras de conocer el mundo, esto es lo que se denomina pluralismo epistemológico.

De acuerdo a lo anterior, grupos de científicos estarían produciendo conocimiento científico, por ejemplo, en una determinada área de conocimiento, pero desde diferentes enfoques y perspectivas. Esto es lo que Imre Lakatos (1978) denominó “programas de investigación”. Cada programa de investigación ofrece para el progreso de la ciencia sus concepciones Ontológico-Epitómicas y Metodológicas y en función a ello se generan diversas líneas de investigación en una determinada área de conocimiento.

**Figura 1. Producción de Conocimiento por Área, Programa y Línea de Investigación**



Fuente: Elaboración propia

### Sobre los Estudios de la Organización

El estudio de las organizaciones es un área de conocimiento que ha evolucionado a lo largo del tiempo y abarca diversas teorías, enfoques, programas y líneas de investigación.

Como resultado de esta diversidad, se pueden identificar seis grandes programas de investigación. El primero de ellos, enraizado en los enfoques tradicionales que por años constituyeron una postura dogmática de aportar formas únicas y homogéneas de organización. La Administración convencional abogó intensamente por diseñar y poner en práctica formas de operar que tuvieran como condición esencial el modelado y la puesta en práctica de técnicas, herramientas e instrumentos para favorecer el alcance de los objetivos con base en los principios de eficacia y eficiencia de los recursos disponibles.

Esta visión se basaba en la necesidad de un pensamiento positivista que unificara los esfuerzos dentro de la organización bajo la tutela de aquellos que poseían los conocimientos necesarios para normar, dirigir y controlar las actividades en función de una meta que abarcaba tanto las aspiraciones individuales como las colectivas. Sin embargo, su objetivo final fue imponer formas únicas y homogéneas de organización que contrastaran y constriñeran el funcionamiento de las entidades colectivas, principalmente aquellas cuya finalidad era el beneficio económico (Mazzotti, Giovanna; Jiménez, Jerónimo y Arieta, Patricia, 2017).

Años después, entra otra perspectiva que se centra en la dimensión humana de las organizaciones. Investigaciones como las de Elton Mayo en los experimentos de Hawthorne mostraron que factores sociales y emocionales influyen significativamente en la productividad y el compromiso de los empleados. El trabajo de Mayo ha tenido un impacto duradero en la gestión y sigue siendo relevante hoy en día. Su enfoque en la comunicación, la motivación y la importancia de las relaciones interpersonales ha influenciado muchas teorías y prácticas de gestión contemporáneas, tales como el manejo de equipos, la cultura organizacional y el desarrollo del liderazgo (Mazzotti, Giovanna; Jiménez, Jerónimo y Arieta, Patricia, 2017).

En esta época se ubican también los trabajos de Mary Parket Follet, quien destacó en su obra la importancia que tiene la coordinación de los esfuerzos de grupo en el cumplimiento eficiente de una tarea (Rivas, 2009). La tarea de un administrador, según Follet (Rivas, 2009), es descubrir las motivaciones de los individuos y los grupos. Igualmente, los trabajos de Kurt Lewin y Abraham Maslow (Rivas, 2009) influyeron en la obra de otros grandes teóricos de este campo, como Rensis Likert, Douglas McGregor, Chris Argyris y Frederik Herzberg (Rivas, 2009), quienes

aplicaron por primera vez la psicología humanista a las organizaciones. El postulado de esta teoría es: *la mejor forma de organización es la que considera e integra a las personas que la hacen funcionar*.

Después Chester Barnard (1968), en su célebre *The Functions of Executive*, presentó una nueva teoría organizacional que concebía a las organizaciones como sistemas cooperativos, no como productos mecánicos de diseños de ingenieros de la eficiencia, como lo planteaba Frederick Taylor. Según Barnard (citado en Rivas, 2009) para alcanzar los objetivos las personas no actúan solas, sino que se relacionan. Las organizaciones surgen mediante la cooperación y la participación de las personas. Cuando las organizaciones son pequeñas, como es el caso de las empresas familiares, los objetivos coinciden con los de las personas y por lo tanto la cooperación está asegurada. A medida que las organizaciones crecen, el conflicto aparece. Para evitar el conflicto hay que dar incentivos, y la tarea del ejecutivo, por tanto, es promover la participación. Barnard (Rivas, Luis 2009) considera que una persona debe ser eficaz para cumplir los objetivos de la empresa, y eficiente para satisfacer sus propios objetivos. El postulado de esta teoría es: la mejor forma de organización es la que asegura la cooperación de los miembros que la conforman, mediante un trato justo y beneficios recíprocos (Rivas, Luis 2009). Esto contribuyó enormemente a los programas de investigación sobre Teorías Organizacionales y Sociología de las Organizaciones.

Pero, a partir de los años setenta emerge un cambio paradigmático que según es el resultante de la diversidad manifiesta en el análisis y la comprensión de aquello que es objeto de interés para quien se adentra a descubrir los intersticios de las colectividades, para develar las formas actuales de funcionamiento, de interacción y de comportamiento dentro de las organizaciones.

Sin duda, que esta diversidad viene con una gran carga de complejidad que atenta contra lo establecido, contra lo tradicional y hegemónico, contra los paradigmas vigentes y, al mismo tiempo, provoca nuevos abordajes de estudios en la organización, donde se ponen de manifiesto diferentes aproximaciones y nuevas miradas. Surgiendo así el programa de investigación sobre estudios críticos de la organización un área de conocimiento que examina las organizaciones desde diversas perspectivas, destacando las relaciones de poder, los conflictos y las dinámicas sociales que las

configuran. Que años más tarde evoluciona hacia el enfoque de estudios organizacionales.

A la par de este nuevo enfoque surge también el programa de los sistemas abiertos complejos y transcomplejos enfatizando en complejidad de las organizaciones.

Así, se pueden identificar los seis grandes programas de investigación del área de conocimiento sobre estudios de la organización.

**Figura 2. Programas de Investigación del Área de Conocimiento sobre Estudios de la Organización**



Fuente: Elaboración propia, adaptada de Gándara, Manuel (2007).

### **Las líneas de investigación o las diferentes lógicas para estudiar las organizaciones**

Siguiendo los planteamientos de Popper, Karl y Lakatos, Imre podemos identificar seis grandes programas de investigación científica para el estudio de las organizaciones que definimos anteriormente. De ellos, se desprenden diversas líneas de investigación que utilizan miradas ontológicas, epistemológicas y metodológicas diferentes, lo cual ha permitido que esta área de conocimiento evolucione a través de sus contribuciones.

El primero de ellos el que he denominado Administración – Gestión. El modelo de organización de este enfoque está asociado a la modernidad basado en el enfoque weberiano directamente relacionado con el concepto de racionalidad donde se conciben formas de organización estrictamente burocráticas, fundamentalmente centrado en el enfoque positivista de las ciencias.

Este, enfatiza en la lógica productivista y de la razón técnica, invisibilizando las formas de organizaciones sociales y políticas desarrolladas al

margen de los esquemas teóricos modernos de las ciencias sociales. Este programa de investigación ha evolucionado desde los planteamientos de Taylor y Fayol que, según López, Aida (2016) tuvieron vigencia desde el último cuarto del siglo XIX hacia finales del primer cuarto del siglo XX, a partir de un proceso de racionalización sobre el campo administrativo en su esfera práctica y teórica. Según esta autora, ambos planteamientos se enfocan en mejorar la eficiencia en las organizaciones; sin embargo, Frederick Taylor promueve una organización funcional orientada en la eficiencia industrial desde niveles operativos para mejorar la producción, mientras que Henry Fayol se inscribe en niveles tácticos mediante una organización lineal para mejorar la empresa a través de tareas administrativas.

Epistémica y metodológicamente, este programa evolucionó por el uso de técnicas propias del paradigma positivista como la observación y la experimentación. Un caso particular fue el estudio de tiempos y movimientos (o Estudio de movimientos) realizado por Frederick Taylor junto con el trabajo de Estudio de Movimientos de Frank y Lillian Gilbreth, (citado en López, Aida.2016). El estudio de tiempos es una observación directa y continua de una tarea utilizando un dispositivo preciso para medir el tiempo (por ejemplo: cronómetro con lectura decimal, cronómetro electrónico asistido por computadora o una cámara de video) para grabar el tiempo que toma completar la tarea a estudiar Taylor y sus colegas pusieron énfasis en el contenido de un trabajo justo y buscaron maximizar la productividad independientemente del costo psicológico para el trabajador.

Luego, Herbert Simon y James March (1961); inician una línea de trabajo cuya idea central fue la toma de las decisiones como punto fundamental de la administración. El estudio del proceso de decisión es básico para explicar la tarea más importante de los directivos. Para Simon, la tarea más importante de un administrador es definir el problema para tomar las decisiones adecuadas. Simon destaca que en una organización los empleados de todos los niveles toman decisiones. La forma de clasificación de las decisiones, que propone Simon, tiene que ver con la programación. Aquí se distinguen dos tipos: decisiones programables y no programables. Las primeras pueden seguir procedimientos establecidos y las segundas por su complejidad no tienen precedentes útiles.

Estas dos líneas de trabajo abrieron la posibilidad de más adelante, con el espíritu pragmático de la teoría neoclásica, que Peter Drucker (1973) propusiera la definición de lo que sería la gestión desde la teoría de la

administración por objetivos en su obra: *La gerencia: tareas, responsabilidades y prácticas*. A partir de este concepto, se determina que la planificación constituye el punto de partida y la base de la toma de decisiones, ya que es a través de esta que se formulan los objetivos organizacionales y se identifica la manera de alcanzarlos. En esta teoría de desarrollo organizacional, es importante resaltar la manera como Drucker (1981) hace alusión a la gestión desde un planteamiento estratégico. Otros autores destacados en esta línea de trabajo han sido Igor Ansoff (1990), quien desde 1980 que con un enfoque estratégico de la gestión, desarrolló una serie de acciones para conquistar nuevos mercados; Henry Mintzberg (1998), conocido por sus estudios sobre la estructura organizativa y los roles gerenciales, propuso un marco que clasifica diferentes tipos de estructuras organizacionales y los estilos de gestión y Michael Porter (1991), quien desarrolló las estrategias genéricas (costo, diferenciación y segmentación selectiva) y una serie de matrices para el análisis de las cinco fuerzas y la cadena de valor. La gestión ha cambiado radicalmente en los últimos años debido a las transformaciones generadas por la competencia global y los adelantos en las nuevas tecnologías, la administración contemporánea considera que “la gestión implica planear, organizar, dirigir y controlar el talento humano y de otro tipo para alcanzar con eficiencia y eficacia las metas de una entidad” (Jones y George, 2019, p. 5).

**Figura 3. Evolución del Programa de investigación Administración-Gestión y sus diferentes líneas de Investigación**



Fuente: López, Aida (2016). Revista Pensamiento y Gestión, 40 (5), p.132.

El segundo programa está representado por el grupo de autores que desarrollaron el movimiento denominado las Teorías Organizacionales. Aquí se desarrollan varias líneas de trabajo. A comienzo de los años veinte del siglo XX, Mary Parker Follett (citado en López, Aida.2016), determina un enfoque administrativo que aborda el aspecto humano de las organizaciones. Su orientación conductual establece que la gestión es “lograr resultados a través de las personas, determinando que el éxito o el fracaso de cualquier empresa depende, en gran medida, del compromiso y entrega de sus trabajadores”, aunque su visión se centra en el enfoque modernidad. Este programa de investigación se centra en el entendimiento del comportamiento de los individuos y los grupos dentro de las organizaciones, esta teoría integra conceptos de psicología y sociología para mejorar la efectividad organizacional.

Según Boaventura de Sousa Santos (2007), define como la monocultura del tiempo lineal desde la idea según la cual la historia tiene sentido y dirección únicos y conocidos, esta se construye en torno a la tácita asunción de que toda organización está o debería estar ajustada del mejor modo a la consecución de objetivos racionalmente planteados, de lo que se deduce que las mejores organizaciones son aquellas que lo cumplen de modo eficaz para lograr más con menos.

De la evolución del programa de investigación sobre las teorías organizacionales emerge otro programa denominado sociología de las organizaciones de clasificación social y que consiste en la naturalización, que de acuerdo a Sousa Santos (2007), no es más que la distribución de poblaciones y la jerarquización de las diferencias, y se observa de manera muy clara en este campo cuando la diferenciación de puestos y la distribución de tareas o funciones dentro de una organización, es presentada sobre el principio de la producción y la productividad y el cumplimiento de los fines de la organización. De este programa se destacan los estudios acerca del comportamiento y la cultura organizacional hasta la visión neoestructuralista de Amitai Etzioni (1994) quien considera que las organizaciones son unidades sociales efectivas, eficientes y eficaces controlando el comportamiento de sus miembros.

Algunas de las líneas de trabajo de este programa son los desarrollados por Kurt Lewin (1998), pionero en el campo de la psicología social, Lewin es conocido por su trabajo sobre el cambio organizacional y la dinámica de grupos. Su modelo de cambio en tres etapas (descongelar, cambiar,

recongelar) es ampliamente utilizado en el desarrollo organizacional. Edgar Schein (1998), conocido por su trabajo en la cultura organizacional. Desarrolló un modelo que describe los niveles de cultura dentro de las organizaciones, diferenciando entre artefactos, valores y supuestos básicos, Chris Argyris (1976): quien se centró en las dinámicas de aprendizaje dentro de las organizaciones, introduciendo conceptos como el aprendizaje organizacional y la teoría de la acción, que distingue entre la teoría en uso y la teoría declarada; John Kotter (1997), especialista en el cambio organizacional, famoso por su modelo de ocho pasos para la gestión del cambio, que resalta la necesidad de un liderazgo efectivo durante el proceso de cambio y Gareth Morgan (1986), es conocido por su enfoque metafórico en el estudio de las organizaciones. Propuso varias metáforas para entender las organizaciones, como máquinas, organismos, cerebros y culturas.

Como se puede observar desde estos enfoques para estudiar la organización, tal y como lo plantea Boaventura de Sousa Santos (2007), se desarrolla una lógica de no existencia, pues el poder, el conocimiento y organización que, aunque no están formalmente reconocidas o visibles, influyen significativamente en la realidad social. De Sousa, señala que como hay múltiples formas de conocimiento y prácticas que son marginadas o silenciadas dentro de las organizaciones tradicionales, esto lleva a una comprensión incompleta de la realidad social.

En contraposición a los enfoques anteriores emerge el programa de las organizaciones como sistemas sociales abiertos complejos y trans-complejos, liderado por Edgar Morin (1984), filósofo y sociólogo francés conocido por su enfoque transdisciplinario y su teoría de la complejidad. Aunque su línea de trabajo no se centra exclusivamente en las organizaciones, sus conceptos pueden aplicarse al estudio de las mismas, especialmente, en lo que respecta a la complejidad y la interconexión de los sistemas. Morin (1984), propone un pensamiento que integra diferentes dimensiones del conocimiento y promueve una visión holística, sugiriendo que las organizaciones no pueden ser entendidas de manera simplista o aislada. Algunas de sus ideas relevantes para el estudio de las organizaciones incluyen:

- **Complejidad:** Argumenta que la realidad es inherentemente compleja y que las organizaciones deben ser entendidas como sistemas complejos donde diversos elementos interactúan de manera

no lineal. Esto implica considerar las interacciones, relaciones y el contexto en que operan.

- **Interconexión:** Las organizaciones no funcionan en un vacío; están conectadas con su entorno y subsistemas. Esto sugiere que cualquier cambio en una parte del sistema puede afectar a otras, lo que es fundamental para la comprensión de dinámicas organizacionales.
- **Pensamiento dialógico:** En lugar de ver las cosas en términos de dualidades (tano blanco y negro), Morin (1984), aboga por un enfoque que reconozca la coexistencia de opuestos y la complementariedad. Esto puede tener implicaciones importantes para la toma de decisiones y la gestión de conflictos dentro de las organizaciones.
- **Evolución y adaptación:** Enfatiza la importancia de la evolución y cómo los sistemas deben adaptarse a su entorno cambiante. Las organizaciones también deben ser capaces de aprender y evolucionar en respuesta a nuevas circunstancias y desafíos.
- **Ética y responsabilidad:** Un enfoque en la complejidad también implica una consideración de las implicaciones éticas de las decisiones organizacionales y la responsabilidad que tienen las organizaciones hacia sus empleados, la sociedad y el medio ambiente.

La relación entre complejidad y organización puede plantearse desde dos perspectivas distintas. Desde la perspectiva del pensamiento complejo, Edgar Morin (1984), propone comprender la complejidad en términos organizacionales. Se trata de pasar de una noción de objeto esencial/sustancial a una noción de objeto relacional, es decir, de totalidades organizadas compuestas por elementos heterogéneos en interacción. La idea de organización remite así, a la idea de una totalidad relativa, no cerrada, sino abierta, histórica y contextualizada.

Morin, también destaca que la organización es algo común al mundo físico, biológico y antropo-social y propone pensar la idea de organización a partir de un marco-concepto que denomina bucle tetralógico, con el cual busca dar cuenta de la relación complementaria-concurrente y antagonista entre los conceptos de orden-desorden-interacciones (encuentros)-organización: para que haya organización es preciso que haya interacciones; para que haya interacciones es preciso que haya encuentros, para que haya

encuentros, es preciso que haya desorden (agitación, turbulencia) (Morin, 1984, p. 69).

Aplicando estos principios, los estudios sobre organización pueden abordar cuestiones como la cultura organizacional, la estructura, el cambio organizacional y la innovación de una manera más enriquecedora y comprensiva. Las ideas de Morin, invitan a los investigadores y practicantes a superar la mirada reduccionista y a considerar el entramado interconectado que conforma la vida organizacional.

Por ultimo tenemos dos programas, el Programa de los estudios críticos de la organización y el de estudios organizacionales. El primero, se centra en analizar las organizaciones desde la crítica social y política, cuestionando las estructuras de poder y las normas que dominan el comportamiento dentro de las organizaciones. Los investigadores buscan desentrañar las relaciones de dominación y resistencia, así como las implicaciones éticas de las prácticas organizacionales. Influenciada por la Escuela de Frankfurt, este enfoque se centra en la crítica de la cultura organizacional y el papel que las ideologías juegan en la perpetuación de relaciones de poder. Los teóricos críticos analizan cómo las organizaciones pueden servir para la opresión y cómo es posible desarrollar prácticas más equitativas y justas.

En el segundo o paradigma otro, se centra en el estudio del pensamiento decolonial se desarrolla la línea de investigación de modernidad/colonialidad. Su núcleo central se enfoca en el pensamiento decolonial y se sitúa por fuera de la linealidad progresiva del tiempo impuesta por la modernidad y niega por tanto su carácter de tendencia, “novedad” o de ser portavoz de un futuro oculto en el prefijo “post”; y establece los lugares de enunciación de los discursos posicionándose contra la tendencia universalizadora –totalizante y políticamente deslocalizadora de la modernidad/colonia. El giro decolonial devela el doble carácter de la modernidad/colonial y con ello abre la reconstrucción y restitución de historias silenciadas, subjetividades reprimidas, lenguajes y conocimientos subalternizados por la idea de Totalidad definida bajo el nombre de modernidad y racionalidad (Quijano, 2000 y Mignolo, 2010).

En otras palabras, desmontar lo que los programas de investigación han realizado con el estudio de las organizaciones; la matriz colonial del poder que ha quedado oculta en el proyecto implícito de la modernidad y como se ha impuesto sobre una gran diversidad organizacional, negando,

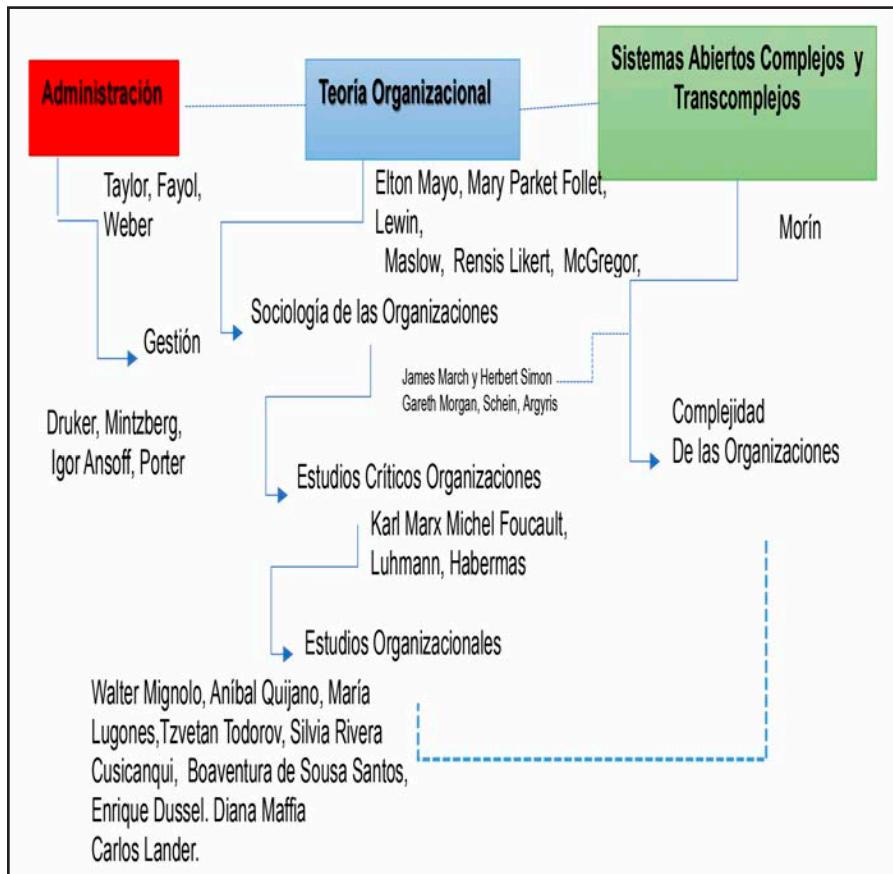
descalificando e invisibilizando su existencia. Algunas de las líneas de investigación más destacadas dentro de este campo son:

- **Feminismo organizacional:** Este enfoque examina cómo las organizaciones perpetúan desigualdades de género y cómo las dinámicas de poder afectan a las mujeres en el lugar de trabajo. Se enfoca en la intersección del género con otras categorías sociales como raza, clase y orientación sexual, buscando visibilizar y desafiar estas desigualdades.
- **Estudios de poder y resistencia:** Este enfoque se interesa en cómo el poder se manifiesta dentro de las organizaciones y cómo los empleados y otros actores pueden resistir las estructuras de poder establecidas. Examina la lucha por el cambio y la forma en que las prácticas organizacionales pueden ser desafiadas.
- **Teoría de la organización posestructuralista:** Influenciada por filósofos como Michel Foucault, este enfoque se centra en la relación entre el lenguaje, el poder y la identidad dentro de las organizaciones. Explora cómo las normas y discursos organizacionales influyen en la forma en que los individuos se ven a sí mismos y cómo actúan dentro de las organizaciones.
- **Estudios de la cultura organizacional:** Este enfoque examina cómo la cultura dentro de una organización puede servir como un medio de control y cohesión, pero también como un espacio donde se pueden expresar y desafiar las relaciones de poder. Se interesa por los símbolos, rituales y narrativas que configuran la vida organizacional.
- **Teoría de la práctica:** Se centra en cómo las prácticas organizacionales son llevadas a cabo en la vida cotidiana y cómo estas prácticas pueden contribuir a reproducir o desafiar estructuras de poder y jerarquías existentes en la organización. También se interesa por la relación entre las prácticas y el contexto social en el que se sitúan.
- **Estudios de la desigualdad organizacional:** Este enfoque investiga cómo la desigualdad se manifiesta en el contexto organizacional, analizando factores como la clase, la raza, el género y la edad, y cómo estos factores influyen en las experiencias de los individuos dentro de las organizaciones.

Estos enfoques ofrecen una variedad de herramientas analíticas para entender las complejidades de las organizaciones y sus dinámicas

internas, promoviendo una investigación crítica que puede contribuir a la transformación social y organizacional.

**Figura 4. Evolución de los Programas de Investigación en Estudios de la Organización**



Fuente: Elaboración propia a partir de Gándara, Manuel (2007)

### **Hacia una epistemología de fronteras para el estudio organizacionales**

Todos estos enfoques aquí analizados nos invitan a una reflexión crítica para el desarrollo de un programa de investigación acerca de los estudios

organizacionales. Si bien los diferentes estilos de pensamiento de cada uno de estos programas de investigación se enfocan en sus posiciones ontológicas, epistémicas y metodológicas, las últimas tendencias sobre esta área de conocimiento es el trabajo profundo sobre nuevas formas de organización y de entender la organización desde un concepto que trascienda las limitaciones y exclusiones de la modernidad.

Esto quiere decir, hacer investigación acerca de las organizaciones debería reivindicar las voces y experiencias de aquellos que han sido históricamente marginados (Dussel, 2013). La idea es construir teorías propias que emergen de las acciones colectivas de todos sus miembros donde se considere los postulados de Rodríguez que invitan al estudio de la necesidad de identificar y visibilizar aquellas prácticas, saberes y experiencias propias de cada territorio en este caso la conexión entre la organización y la comunidad fomentando la participación activa de los ciudadanos en sus propias experiencias y en los procesos de cambio social.

Como indicaba José Padrón (2020), eminente filósofo e investigador venezolano en su teoría sobre la variabilidad de las investigaciones científicas donde señala que desde esta perspectiva se hace necesario pensar en otros enfoques para abordar la realidad y no solamente en los enfoques tradicionales de producir conocimiento científico desde las perspectivas individualista y reduccionista de las ciencias. Es decir, que bajo la concepción del desarrollo del capital humano que impera hoy en día, no puede pensarse solamente en una sola arista en el entender y comprender el mundo como lo analizan los analíticos empíricos y los subjetivistas interpretativos sino una visión colectivista de las ciencias.

Según la perspectiva de Padrón, lo anterior puede explicar la necesidad de una visión más integral e inclusiva para la ciencia y la tecnología en el país, no solo para mantener o apuntalar los indicadores clásicos de ciencia y tecnología, sino con la idea de fomentar una ciencia, y tecnología dirigida a lograr que mayores contingentes de población estén mejor capacitados para emprender proyectos de innovación para la diversificación productiva que definirían las áreas para el desarrollo, crecimiento y posicionamiento de la nación como país desarrollado “*para actuar en consonancia con los modelos de investigación endógena propuesta por el Estado*”.

En la visión de De Sousa Santos, Boaventura (2010) sobre la Visibilización de lo Invisible, donde se identifiquen y visibilicen prácticas, saberes y

experiencias que han sido ignoradas o eliminadas de las narrativas organizativas y sociales predominantes, abriendo así, la posibilidad de que se escuchen las voces de los grupos que luchan contra las injusticias y que proponen alternativas a las formas establecidas de organización y conocimiento. Así como también destacar la importancia de reconocer y validar el conocimiento producido en el Sur global y en contextos marginales, en oposición a las lógicas dominantes del Norte global.

La existencia de organizaciones que se alineen con una lógica que implique la creación de espacios donde diferentes saberes, culturas y experiencias confluyan para generar un diálogo enriquecedor. Estas organizaciones pueden operar en diversos ámbitos, como el social, el político y el económico, y podrían adoptar formas como colectivos, cooperativas, redes de activismo y movimientos sociales, entre otros.

Lo fundamental sería escuchar las voces de los miembros de cada organización como territorio donde emergen conocimientos, experiencias, vivencias donde estos se liberen y empoderen de manera que el conocimiento se desarrolle tanto en lo individual como en lo colectivo, para vencer la ignorancia, la injusticia y opresión. Grupos que luchan por derechos humanos y laborales, por la justicia ambiental, y que buscan desmontar estructuras de opresión, participando como agente activo para indicar sus necesidades e intereses para crear alternativas de solución colectivas creando redes de saberes como espacios para compartir conocimientos y prácticas de distintos contextos culturales para abordar problemáticas comunes.

Esto nos llevaría a crear grupos organizacionales donde exista **inclusión, donde se promueva** la participación activa de grupos históricamente excluidos, reconociendo su experiencia y contribuciones. Donde exista también, el **diálogo intercultural, fomentando** el intercambio de conocimientos entre distintas culturas, valorando las cosmovisiones diversas; la **solidaridad y justicia orientando** sus acciones hacia la búsqueda de justicia social y la construcción de relaciones solidarias; la **sostenibilidad**, integrando a su quehacer organizacional prácticas que respeten el medio ambiente y que busquen el bienestar colectivo a largo plazo; y la **horizontalidad** para adoptar estructuras organizativas que favorezcan la democracia participativa en lugar de jerarquías tradicionales.

Es decir, construyendo nuevas formas de organización donde prevalezca un enfoque más inclusivo y diverso que reconozca no solo las jerarquías

de conocimiento, sino también las alternativas que surgen desde los márgenes. Esto implica, un proceso de aprendizaje y transformación que puede enriquecer tanto a las organizaciones como a la sociedad en general, pero en especial a la sociedad del sur global.

## Referencias

- Ansoff, H. Igor (1990). *El Planteamiento estratégico: nueva tendencia de la administración*. 2a. edición. Trillas.
- Argyris, Chris. *La dirección y el desarrollo organizacional: el camino de XA a YB*. Claudio Víctor Loeffler (traductor). Buenos Aires: Editorial El Ateneo.
- Barnard I., Chester (1968). *Las funciones de los elementos dirigentes*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos.
- De Sousa Santos, Boaventura (2007). *Conocer desde el sur. Para una política emancipadora*. (1.ª ed.). Fondo Editorial de la Facultad de Ciencias Sociales, UNMSM. [https://www.boaventuradesousasantos.pt/media/Conocer%20desde%20el%20Sur\\_Lima\\_2006.pdf](https://www.boaventuradesousasantos.pt/media/Conocer%20desde%20el%20Sur_Lima_2006.pdf)
- Drucker, Peter (1973). *La gerencia: tareas, responsabilidades y prácticas*. El Ateneo
- Druker, Peter (1981). *El cambiante mundo del directivo*. Grijalbo.
- Dussel, Enrique (2013). *Filosofía de la Liberación*. (1.ª ed.). Docencia Editorial. [https://enriquedussel.com/txt/Textos\\_Obras\\_Selectas/\(F\)11.Filosofo\\_liberacion.pdf](https://enriquedussel.com/txt/Textos_Obras_Selectas/(F)11.Filosofo_liberacion.pdf)
- Etzioni, Amitai (1994) *Organizaciones Modernas*. Editorial Hispano-ameri- cana.
- Gándara, Manuel (2007) *El análisis teórico en ciencias sociales: Aplicación a una teoría del origen del estado en Mesoamérica*. Tesis doctoral para optar al grado de Doctor en Antropología. Escuela Nacional de Antropología e Historia. Universidad Nacional de México. <https://es.scribd.com/doc/137492633/Tesis-DoctoralManuel-Gandara#page=20>.
- Jones, Gareth R y George, Jennifer M. (2019). *Administración Contemporánea*. (10.ª ed.) Mc Graw Hill Education. [https://www.academia.edu/31616972/Administracion\\_Contemporanea\\_10ed\\_Jones](https://www.academia.edu/31616972/Administracion_Contemporanea_10ed_Jones)

- Kotter, John (1997). *El líder del cambio. Un plan de acción del especialista en liderazgo de negocios más afamado del mundo.* McGraw-Hill.
- Kuhn, Thomas (1962). *La estructura de las revoluciones científicas.* Fondo de Cultura Económica.
- Quijano, Aníbal. (2000). Colonialidad del Poder, Eurocentrismo y América Latina. En: Lander, Edgardo (Ed). *La Colonialidad del Saber: Eurocentrismo y ciencias sociales. Perspectivas latinoamericanas.* Clacso.
- Lakatos, Imre. (1978). *La Metodología de los Programas de Investigación.* Alianza Editorial.
- Lewin, K. (1988). *La Teoría del Campo en las Ciencias Sociales.* Barcelona, España: Editorial Paidós.
- López, Aida (2016). Gestión y diseño: Convergencia Disciplinar. *Revista Pensamiento y Gestión*, 40(5) <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n40/n40a06.pdf>.
- Mazzotti, Giovanna; Jiménez, Jerónimo y Arieta, Patricia (2017). *Diversidad y Complejidad Organizacional en América Latina.* Grupo Editorial Hess, S.A.
- Mignolo, Walter (2010) *Geopolítica de la sensibilidad y del conocimiento. Sobre (de) colonialidad, pensamiento fronterizo y desobediencia epistémica.* <http://eipcp.net/transversal/0112/mignolo/es>
- Mintzberg, Henry. (1998). *El Proceso estratégico, Conceptos, Contextos y Casos.* Ediciones Deusto.
- Morgan, Gareth (1986). *Imágenes de la organización.* Rama.
- Morin, Edgar (1984). *Introducción al pensamiento complejo.* Gedisa Editores.
- Padrón Guillén, J. (2020): *Teoría y Tecnología de la Investigación.* En Retos en la Formación de Investigadores en Contextos Universitarios. (pp. 165-192) Editorial Ibarra. [https://www.researchgate.net/publication/342124024\\_Formacion\\_de\\_Investigadores\\_en\\_el\\_contexto\\_universitario](https://www.researchgate.net/publication/342124024_Formacion_de_Investigadores_en_el_contexto_universitario).

- Popper, Karl. (1973). *La lógica de la investigación científica*. (3.ª ed.). Technos Editorial
- Popper, Karl. (1984). *Conocimiento Objetivo. Un enfoque evolucionista*. (6.ª ed.). Technos Editorial.
- Porter, Michael (1991). La ventaja competitiva de las naciones. Plaza & Janes.
- Rivas, Luis (2009) *Evolución de la teoría de la organización*, Revista Universidad & Empresa, vol. 11(17), pp. 11-32. <https://www.redalyc.org/pdf/1872/187214467001.pdf>.
- Schein, Eggar (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica*. Plaza & Janes Editores.
- Simon, Herbert A. y James G. March (1961). *Teoría de la organización*. Editorial Ariel.
- Sousa Santos, Boaventura de (2010). *Para descolonizar Occidente pensamiento abismal*. (1.ª ed.). Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales CLACSO. Prometeo Libros.