
El Doctorado en Estudios de las Organizaciones. Otros horizontes de sentido

*María Egilda Castellano, Magaldy Téllez,
Virginia Aguirre, Patricia Yáñez,
Antonio Navas, Sandra Moreno y Gloria Mateus*

Recibido: abril de 2022

Arbitrado y aprobado: abril de 2022

RESUMEN

El texto que desarrollamos a continuación aborda los elementos de fundamentación que han conducido a repensar el horizonte de sentido del Doctorado en Estudios de la Organización de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, concebido ahora como Doctorado en Estudios de las Organizaciones, con base en la implementación del programa y el pensamiento en profundidad sobre los cambios vinculados con el desarrollo del campo de conocimiento y la capacidad organizativa de los movimientos sociales y organizaciones emergentes en Nuestramérica. Tal desafío toma en cuenta que las realidades actuales, la geopolítica mundial, reclaman nuevos abordajes que contribuyan a nuevos modos de entender, construir y afrontar la vida. Así mismo se abordan elementos referidos a concepciones dominantes de la teoría de las organizaciones, el campo epistémico y finalmente, los desafíos que involucra la necesidad de una ruptura ontológica, epistemológica y valorativa en el campo de estudios de las organizaciones.

Palabras clave: Doctorado, Transformación, Organizaciones, Movimientos Sociales

ABSTRACT

The text that we develop below addresses the foundational elements that have led to rethinking the horizon of meaning of the Doctorate in Organization Studies of the Simón Rodríguez National Experimental University, now conceived as a Doctorate in Organizational Studies, based on the implementation of the program and in-depth thinking about the changes linked to the development of the field of knowledge and the organizational capacity of social movements and emerging organizations in Our America. Such a challenge takes into account that current realities, world geopolitics, demand new approaches

that contribute to new ways of understanding, building new ways of facing life. Likewise, elements referred to dominant conceptions of the theory of organizations, the epistemic field and finally, the challenges involved in the need for an ontological, epistemological and evaluative rupture in the field of study of organizations are addressed.

Keywords: Doctorate, Transformation, Organizations, Social Movements

¿Estudio de la organización o estudio de las organizaciones?

La experiencia de la puesta en práctica del programa de Doctorado en Estudios de la Organización en el Núcleo Regional de Educación Avanzada Caracas de la Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez”, el desarrollo del conocimiento en este campo, así como la creciente tendencia de la capacidad organizativa de los movimientos sociales y organizaciones emergentes en Norteamérica, y en el mundo, ha generado la necesidad de introducir cambios en su orientación teórica y epistemológica.

Estas necesidades nos han conducido a repensar el horizonte de sentido del Doctorado, dirigiéndolo al estudio de las organizaciones y sus prácticas, y no al de la organización como componente de la dinámica administrativa estructural. Son las interdependencias determinadas por las formas que asumen las diferentes expresiones de las organizaciones en determinados contextos, que van desde una visión macro hasta una red singular como las organizaciones de base, las que deben conformar el rico y complejo campo de estudios de este Programa Doctoral.

La propuesta de trazar otros horizontes de sentido, surge además con el propósito de responder a los desafíos que implican, dentro del contexto nacional e internacional, el proceso de transformación de las estructuras del Estado, así como las relaciones que se establecen hacia la realidad latinoamericana, caribeña y mundial, por tanto, en este marco, se ha replanteado su denominación como Doctorado en Estudios de las Organizaciones.

Se trata de contribuir a conocer, comprender, explicar y transformar las dinámicas que se establecen en esa red de relaciones interdependientes, cómo ellas actúan en la sociedad y las relaciones de poder que se establecen.

La transformación de los programas de postgrado, iniciada en el año 2011, apunta a impulsar un modelo académico caracterizado por la indagación de los problemas en sus contextos, la producción y transferencia del valor social del conocimiento, el trabajo conjunto con las comunidades, una investigación

científica, tecnológica, humanística y artística fundada en la definición explícita de los problemas a atender, que ofrezca soluciones fundamentales para el desarrollo del país, la región y el bienestar de la población y, más allá de ello se oriente a la producción de conocimientos teóricos y aplicativos propios para avanzar en el desarrollo de la sociedad venezolana, de la región latinoamericana y del mundo en general. Castellano y otros (2011), señalan que “...la investigación, la creación intelectual, el posgrado y la universidad tienen condición política, por tanto, sus respuestas deben trascender la racionalidad técnica y asumir el debate y compromiso con los valores y los fines sociales del conocimiento y de la investigación”. (pp. 35-36)

El Programa de Doctorado en Estudios de las Organizaciones, se plantea como propuesta para contribuir con el proceso de transformación universitaria, desarrollar conocimientos abordando aspectos relacionados con: a) las necesidades humanas fundamentales; b) las dinámicas geopolíticas a escala regional y mundial; c) los contextos sociales, culturales, económicos, políticos y geográficos; d) las diferentes estructuras del Estado (instituciones públicas y privadas), las organizaciones, movimientos sociales y las organizaciones comunitarias; y d) el reconocimiento del otro a través de la ecología de saberes, que conlleve a la creación intelectual de las candidatas a doctoras y los candidatos a doctores en el proceso de formación, cuya interacción con las comunidades se comporta como eje central para la producción de un pensamiento crítico y debate permanente de las realidades regionales, nacionales, locales e internacionales.

La búsqueda para construir nuevas subjetividades dentro del contexto Nuestroamericano, implica que su abordaje considere la **complejidad** como herramienta para la problematización de las realidades del mundo y sus prácticas, donde convergen una multitud de elementos y variadas interacciones en procesos en que el dinamismo es constante. Un mundo en que la interacción entre la perspectiva social y la natural ha dado lugar a un modelo de organización social que refleja una crisis profunda. Por ejemplo, la injusticia social presente en el mundo actual reclama la construcción colectiva de nuevas formas de sentir, valorar, pensar y actuar en los individuos y en las colectividades, que posibiliten a toda la ciudadanía del planeta alcanzar una vida digna en un entorno sostenible.

La geopolítica mundial muestra que todo está interconectado y los conflictos sociales y políticos no son tan sólo cuestiones locales o parciales de algunas colectividades, sino verdaderos problemas globales. Ante ello es necesario un cambio de perspectiva, que oriente nuevas maneras de abordar el conocimiento de la realidad y que permita tomar decisiones para construir otros modos de afrontar la vida. Los valores dominantes y el peso del determinismo

y el positivismo se han mostrado inadecuados para comprender y resolver las nuevas realidades que van surgiendo y para crear nuevos caminos para avanzar. Ante tales escenarios, la educación universitaria debe aportar a los individuos elementos para construir nuevas formas de sentir, pensar y actuar, alternativas a las dominantes, aportando a la ciudadanía elementos para la construcción de un mundo más justo.

Y si somos conscientes de que la educación no se realiza en el vacío, sino en el contexto sociocultural en el que se desarrolla, puede entenderse como un elemento de reproducción social y cultural, transmisor de la cultura dominante, pero puede también concebirse como factor transformador de la sociedad. Para el caso del Doctorado en Estudio de las Organizaciones, el acento se pone en los aportes en conocimiento que debe generar para contribuir con los cambios que se están dando en el país, en América Latina, el Caribe y los demás países del mundo.

El paradigma de la complejidad ofrece un marco orientador más amplio, que posibilita comprender el mundo y adquirir criterios para posicionarse y participar en su transformación. Constituye una forma de situarse en el mundo que ofrece un marco creador de nuevas formas de interpretar la realidad, que ubican el conocimiento y la adquisición de criterios para posicionarse y cambiarla. Supone una opción ideológica orientadora de valores, pensamiento y acción y reúne aportes de campos del conocimiento muy diversos que configuran una perspectiva ética, una perspectiva de la construcción del conocimiento y una perspectiva de la acción (Bonil, J y otros, 2004).

- El pensamiento complejo de Edgar Morín (2001), es un referente para desarrollar los procesos de investigación del programa doctoral, dado que contribuye a considerar las complejidades de forma transdisciplinaria. Ellos se refieren a:
- El principio sistémico u organizacional bajo el que se relaciona el conocimiento de las partes con el conocimiento del todo
- El principio hologramático que incide en que las partes están dentro del todo y el todo está en cada parte
- El principio retroactivo que refleja cómo una causa actúa sobre un efecto y, a su vez, éste sobre la causa
- El principio recursivo que supera la noción de regulación al incluir el de autoproducción y auto-organización
- El principio de autonomía y dependencia en el que expresa la autonomía de los seres humanos pero, a la vez, su dependencia del medio
- El principio dialógico que integra lo antagónico como complementario

- El principio de la reintroducción del sujeto que introduce la incertidumbre en la elaboración del conocimiento al poner de relieve que todo conocimiento es una construcción de la mente.

El Doctorado en Estudios de las Organizaciones, como programa de formación, se asume bajo la concepción de la **transdisciplinariedad**, en cuyo proceso se aspira a un conocimiento relacional, complejo, que nunca será acabado, pero debe propiciar el diálogo y la revisión permanente. No existe un único punto de vista (disciplina), sino múltiples visiones de un mismo proceso, por lo que la realidad entonces puede ser vista como un prisma de múltiples caras o niveles de realidad. La transdisciplina no elimina a las disciplinas, lo que descarta es esa verdad que dice que el conocimiento disciplinario es totalizador.

Se trata de cambiar el enfoque disciplinario por uno que lo atraviesa, el transdisciplinario. Como expresa Basarab Nicolescu (1996), una comprensión de la transdisciplina que enfatiza el “ir más allá” de las disciplinas, trascenderlas, no renuncia ni las rechaza. Se ha entendido la transdisciplina haciendo énfasis en: a) lo que está entre las disciplinas; b) lo que las atraviesa a todas; y c) lo que está más allá de ellas.

La transdisciplina concierne entonces a una indagación que a la vez se realice entre las disciplinas, las atraviese, -el a través de-, y continúe más allá de ellas. Su meta ha cambiado, ya no se circunscribe a la disciplina, sino que intenta una comprensión del mundo bajo los imperativos de la unidad del conocimiento. Representa la aspiración a un conocimiento lo más completo posible, que sea capaz de dialogar con la diversidad de los saberes humanos. Es por ello que el diálogo de saberes y la complejidad son inherentes a la actitud transdisciplinaria, que se plantea el mundo como pregunta y como aspiración.

Para el desarrollo de la investigación inter y multidisciplinaria existen numerosos obstáculos, entre los que se encuentran las resistencias metodológicas disciplinarias, las diferencias de lenguajes y formas de asumir la explicación, la descripción y la fundamentación de los conocimientos.

De allí que el desafío de un programa de formación como el Doctorado en Estudios de las Organizaciones se encuentra precisamente en la construcción de una metódica a utilizar en los proyectos de investigación, que supere la visión disciplinar para abordar el campo de conocimientos desde la complejidad y la transdisciplinariedad.

Volvemos entonces a la imperiosa necesidad de proponer, vivir, aprender y enseñar un pensamiento complejo, que vuelva a tejer las disciplinas como posibilidad de humanidad en completud; y que sólo de esta manera

se vencería la eterna limitación y fragmentación del sujeto separado de sí mismo en la búsqueda del conocimiento. (Basarab Nicolescu, 1996).

Acercas del campo teórico y epistémico

Las *organizaciones* forman parte de los procesos socio-políticos atravesados por relaciones de poder, que recogen del acumulado histórico de una determinada sociedad o comunidad, involucrando disensos, consensos, determinadas formas de construcción de identidades, valores, interacciones; se articulan por redes de intereses y están mediadas por la voluntad y compromisos de sus integrantes, estimulando prácticas sociales que, aunque suponen roles individuales interdependientes, comprometen la acción colectiva. De esta manera las *organizaciones* son atravesadas por el lenguaje y la comunicación. (Flores, 1994).

En consecuencia, las *organizaciones*, son una construcción social e histórica en constante mutación, creación y transformación, y en las que se despliegan ejercicios de saber-poder, expresados en diversas e incluso encontradas maneras de pensar, decir y hacer, en función de los cuales pueden converger o contraponerse objetivos, estrategias y acciones, dando lugar a conflictos que pueden dirimirse de manera democrática, para abrir las posibilidades de construir lo común, de cara al logro de propósitos asociados a la creación de una mejor sociedad y de un mundo mejor. Aunque siempre amenazadas por intereses ajenos a dichas posibilidades y a dichos propósitos. Siendo ello uno de los componentes fundamentales de la complejidad inherente a las organizaciones, en sus diversas escalas de acción y en sus diversos contextos.

En el caso de las *organizaciones* que emergen contrapuestas a las lógicas dominantes, en tanto construcciones sociales que articulan acciones humanas individuales o colectivas con sentidos comunes a sus participantes, se caracterizan fundamentalmente por la emergencia de prácticas instituyentes, que confrontan las lógicas dominantes en un contexto determinado. Estas organizaciones tejen un conjunto de relaciones sociales y culturales sobre la base de acuerdos colectivos que establecen compromisos, valores y desempeños específicos, y permiten avanzar de manera coordinada en acciones para el logro de objetivos transformadores que constituyen su razón de ser como organizaciones.

Estas *organizaciones*, como construcciones sociales tienen múltiples aristas, que deben confluir para el logro de sus objetivos, por lo que es necesario que las mismas sean entendidas como instancias dinámicas y complejas que están atravesadas por contextos particulares y no exentas de obstáculos internos y externos que inciden en sus dinámicas.

Uno de los elementos que destaca Flores (1994) es la perenne inconformidad de los sujetos frente a la organización en la que hacen vida. Muchos se sienten frustrados y alienados, no logran compatibilizar sus deseos y necesidades con sus funciones en relación al proyecto colectivo, político y social que da vida a la organización, creando conflictos de intereses permanentes, que evidentemente influyen en el desempeño y fines de aquellas.

Esta frustración se da, según el referido autor, por la forma en que comprendemos a las organizaciones, históricamente arraigada en nuestras ideas y concepciones de vida, pero que es posible resignificar. En este sentido, las luchas feministas son un buen ejemplo para una re-interpretación de las organizaciones, la cual permite recoger de la tradición de este movimiento político y social un conjunto de valores convocantes, que aglutinan voluntades y aspiraciones individuales, que se vuelven intereses colectivos y causa común.

El lenguaje es una estrategia clave para construir y dar vida a las *organizaciones*, se trata de hablar y escuchar al otro, como reconocimiento de la existencia de la otredad. Por lenguaje entendemos que son “conversaciones para la acción” y “conversaciones de posibilidades” y estas definen las acciones, se hacen juicios y se abren o cierran posibilidades.

Las *organizaciones emergentes* son, fundamentalmente, producto de un ejercicio político y de ciudadanía, que responden a las necesidades de sociedades concretas en torno a intereses comunes. En éstas se declaran y expresan los puntos de vista sobre procesos sociales, políticos, económicos, culturales, territoriales, ambientales, y otros, dentro de un contexto sociohistórico. En ellas surgen relaciones de poder producto de las contradicciones en su seno o en sus vinculaciones con otras y el producto de estas divergencias puede generar una nueva organización, cuya dinámica responderá a las nuevas realidades en el que se desarrollan.

Estas nuevas formas de concebir las organizaciones, nos permiten superar la concepción abstracta, economicista y alienante de la organización, para comprenderla como la acción de grupos humanos que comparten intereses y puntos en común, un espacio para el ejercicio de la política y el poder redimensionado a lo colectivo, a la vida en sociedad, así como la satisfacción de las necesidades individuales y colectivas, desde el reconocimiento del otro.

En el abordaje de las organizaciones coexisten diferentes perspectivas acerca del objeto de conocimiento, muchas centradas en varias disciplinas, con distintas ópticas o corrientes de pensamiento, contradicciones y conflictos, que pugnan por imponer su particular visión del mundo.

Algunas concepciones dominantes de la teoría de las organizaciones:

1. Las organizaciones como instrumento de la racionalidad para la consecución de objetivos

- La consideración de las organizaciones como un sistema social, en el que tienen lugar relaciones e interacciones sociales y grupales que afectan al desempeño de las actividades y tareas de sus miembros y al funcionamiento de su estructura formal, no impide considerar que, además, la organización sea un proyecto de racionalidad instrumental para la consecución de determinados objetivos.
- Desde este punto de vista, las organizaciones se sustentan, en la racionalidad instrumental y responden al tipo ideal burocrático.

2. Las organizaciones como un sistema abierto, contingente a su adaptación con el entorno

- La concepción de las organizaciones como sistema abierto, más que una teoría de contenidos referentes a situaciones concretas, es una teoría de relaciones entre elementos, a través de la que puede abordarse la múltiple variedad de temas y procesos específicos que tienen lugar en ellas, que de modo particular, han sido tratadas por diferentes teorías.
- Las organizaciones se consideran, no como una entidad autosuficiente y autorreguladora, sino como un organismo o sistema abierto y en contacto permanente con el ambiente.

3. Las organizaciones como escenario y expresiones de relaciones de poder

Esta tercera dimensión ha sido destacada por autores procedentes de la tradición marxista y de la teoría social crítica, quienes asumen que las organizaciones son escenarios y expresión de relaciones de poder.

- La tradicional versión marxista de este enfoque, concibe a las organizaciones como formaciones sociales, donde tienen lugar el enfrentamiento de intereses y la lucha por el poder, asociada al control de los medios de producción.
- Posiblemente esta es la dimensión de las organizaciones que, aparentemente, resulta más difícil hacer coexistir con las demás, debido a que el paradigma epistemológico que la ha revelado y sus métodos de investigación así como los procesos por los que se interesa, son netamente diferentes a los que se corresponden con el tradicional paradigma funcionalista.

4. Las organizaciones como expresión de la cultura institucional en la que está enmarcada

- La teoría de la institucionalización abarca dos aspectos: a) la institucionalización como variable, esto es, qué factores o instituciones determinan el comportamiento «institucional» de las organizaciones; y b) la institucionalización como proceso, esto es, cómo se generan y se incorporan a las organizaciones las diversas prácticas institucionales.
- La institucionalización como variable hace referencia a ideologías «externas» a la organización, que se imponen y la penetran, que no corresponden a sus objetivos e intereses.
- En definitiva, el enfoque institucional pone de manifiesto que las organizaciones no son sólo proyectos de «racionalidad» instrumental orientados por la consecución de objetivos, sino que al asumir y encarnar en sus prácticas y estructuras la ideología de las culturas externas, les confiere «legitimidad», sin la cual sería muy difícil su supervivencia.

5. Las organizaciones como objeto de conocimiento diverso:

- Diferentes concepciones sobre la dimensión esencial que caracteriza y constituye lo que son las organizaciones.
- Perspectiva o categorías epistemológicas que incorporan unas u otras teorías y concepciones que abordan su estudio.
- Todas estas dimensiones forman parte de la realidad de las organizaciones, pero su influencia y expresión en ellas no son homogéneas ni uniformes, sino que varían según el tipo, tiempo y lugar de cada una.

El análisis de las organizaciones, requiere la consideración de todas las dimensiones que ha revelado su construcción teórica, así como la identificación de las dimensiones dominantes que las caracterizan, sin incurrir en reduccionismos.

En general, diversos autores coinciden en sus análisis sobre el campo de estudio de las organizaciones respecto a los enfoques teóricos asumidos, el abordaje de las problemáticas investigadas y en la ubicación del siglo XIX como el período en el que se inicia su evolución, aunque no todos comparten una mirada sobre las perspectivas teóricas asumidas. Así desde el espacio sociológico se señala a Weber y a su obra, entre los factores que sustentaron su desarrollo, dando lugar a la *sociología de las organizaciones*, en la que se destaca el tema del poder como factor explicativo. Por otra parte, reconocen una corriente que resalta la cultura nacional e igualmente considera el poder como centro del análisis. Además, en la mayoría de estos trabajos se señala la importancia de los

análisis psicosociales y psicoanalíticos iniciados con los trabajos de Lapassade y Lourau.

Lo fundamental es que a lo largo de los siglos XIX y XX, el estudio de las organizaciones se constituyó y fortaleció como un campo de conocimiento de creciente importancia, vinculado al desarrollo de la administración en aquellos países en los cuales se propició un enfoque teórico funcional de esta última, orientado a la búsqueda de la eficiencia en su funcionamiento y logro de propósitos.

En otros espacios se ha priorizado el contenido social del estudio de las organizaciones, destacándose el hecho de que las diferentes aproximaciones teóricas conllevan a conceptualizaciones distintas de la organización y propician planteamientos y respuestas alternativas, orientadas a posibles impactos en las sociedades respectivas.

En América Latina y el Caribe se ha ido consolidando en las últimas dos décadas una tendencia de avanzada en *los estudios de las organizaciones*, promovida por diversos grupos académicos en los diferentes países, en la que cobran relevancia las perspectivas orientadas a proyectos de cambios político-económico y sociales estructurales, contrahegemónicos, sustentados en la organizaciones de los pueblos soberanos.

En este sentido, adquiere importancia la consideración de las propias naturalezas, particularidades, culturas y dinámicas de las *organizaciones*, productos de las luchas políticas y de los movimientos sociales, en el marco de la construcción de una identidad Nuestroamericana y en el desafío de decolonialización, mediante la construcción de las epistemologías del Sur. Este desafío pasa por la identificación situada de temas y problemas de las *organizaciones*, realizando una apropiación desde las realidades políticas, económicas y culturales, orientadas a su comprensión y propuestas de acción.

La construcción de un pensamiento propio sobre las *organizaciones*, no implica el desconocimiento y/o la exclusión de teorías y prácticas vinculadas a la administración, más bien apunta en determinadas situaciones a su comprensión desde otras miradas, sustentadas en un pensamiento crítico del campo y en el examen de las posturas posmodernas y transmodernas. Se trata de contextualizarlas en las propuestas políticas de cambio de la estructura económico-político y social y las formas alternativas de *organizaciones*, creadas para desarrollar vínculos sociales basadas en la solidaridad y en la dignificación del ser humano.

Ello se contrapone al tipo de estudios sobre las organizaciones que, según sostiene González-Miranda (2014), se ha asumido tradicionalmente desde una

mirada funcional operativa, que supone la existencia de la estructura como una entidad social concreta, con características propias y posibles de conocer, que responde a intereses comunes de un determinado grupo.

Lo antes expuesto expresa una propuesta de abordaje de las organizaciones, en la cual se asumen como espacios con dinámicas sociales atravesadas por intereses contrapuestos y conflictos. Estas dinámicas están latentes y su estudio apunta a hacerlas comprensibles a través de la resignificación de lo organizacional, mediante la construcción del sentido de la organización, en un espacio y tiempo, que las hace únicas y sometidas a cambios permanentes, de allí la denominación de Estudios Organizacionales. Esta tendencia enfatiza la necesidad de contextualizar la organización y su curso, abandonando la idea de generalización y por tanto de universalidad.

Esta perspectiva es una de las posibilidades para abordar los *estudios de las organizaciones* en América Latina, a partir de supuestos y perspectivas teóricas propias, especialmente referidas a las experiencias en los diferentes niveles de organizaciones, que se han desarrollado como prácticas transformadoras en Venezuela y en la región, propias de nuestra historia de sobrevivencia como pueblo, y de las luchas sociales. En este sentido, las perspectivas teóricas vinculadas a los movimientos sociales y a las epistemologías del Sur, nos ofrecen una oportunidad de incorporar una visión política, asumir el desafío de la descolonización y decolonialidad del saber y de los procesos de producción de conocimiento. Indubitablemente, en toda investigación el objeto de estudio a pesar de ser una construcción no depende exclusivamente de la voluntad del investigador, puesto que su delimitación está incidida por el momento histórico en el que se inserta la problemática, las aproximaciones teóricas y metodológicas empleadas para abordar las dinámicas, procesos y la acentuación de lo político, cultural o institucional. Se necesita una mirada diacrónica, multidisciplinar y sobre los múltiples vínculos, las sub e intersubjetividades, emociones, sentidos, relaciones de poder, comunicaciones, entre otras, que forman parte de la realidad compleja y que hacen que toda organización exprese la realidad subyacente (Mandiola, 2016).

Consideraciones sobre el Campo Epistémico

El campo epistémico de los Estudios de las Organizaciones, se desarrolla a partir de acercamientos y reflexiones fundamentadas en lecturas, cuyos elementos esenciales se consideran en las próximas líneas.

Sobre la configuración del campo de conocimiento en torno a las organizaciones

Se trata de un campo de conocimiento que, como tal, se ha configurado en términos de una serie de disciplinas, enfoques teóricos y de propuestas prácticas construido desde un conjunto compartido de supuestos ontológicos, epistemológicos, metodológicos y valorativos (el por qué y para quién de la actividad científica) para el abordaje de las organizaciones, determinadas como su *unidad de análisis*.

En este sentido, este campo se ha constituido, desde la segunda década del siglo XX hasta el presente, respondiendo a dos características: la **diversidad** y la **unicidad**. La *diversidad*, porque abarca varias disciplinas y enfoques: desde tendencias más normativas y prescriptivas, asociadas a la Administración, hasta las vertientes de los estudios críticos de la gestión o los estudios organizacionales y también las vertientes más estructuradas como áreas disciplinarias. Por ejemplo, la política, la sociología y la psicología de las organizaciones. La *unicidad* porque las distintas disciplinas, enfoques y tendencias han tenido como referencias claves la *unidad de análisis* asumida y los *supuestos epistemológicos*.

La *unidad de análisis* ha sido y es predominantemente la *organización moderna identificada con las instituciones y las empresas*, configurándose de una manera ahistórica y deslocalizada espacialmente, pues se supone que la deslocalización como lugar de enunciación otorga la pretensión de universalidad y *cientificidad del conocimiento* producido. En este sentido, la conformación del campo de conocimiento actual acerca *del ser, el deber ser y el saber-hacer de las organizaciones*, ha implicado que se asuma un “núcleo duro” constituido por:

- La determinación de un objeto de conocimiento que corresponde a esa unidad de análisis consistente en las organizaciones modernas que, de forma genérica, se entienden como unidades sociales deliberadamente construidas y reformadas para lograr fines específicos mediante la puesta en juego de una racionalidad instrumental en la determinación de prácticas de dirección, planificación, y control, así como en la definición de lugares y tareas según una cierta división social del trabajo ligada, sobre todo en la actualidad a los criterios de productividad, competitividad, calidad y eficiencia.
- La adopción de premisas epistemológicas que conciernen fundamentalmente a la objetividad y a la universalidad del conocimiento como garantes de la validez científica del conocimiento.

Sobre los límites del campo de conocimiento en torno a las organizaciones

En primer lugar, se ha instaurado como objeto de conocimiento o unidad de análisis un cierto tipo de organización como referente y modelo: la organización moderna plasmada en instituciones y en empresas, con lo cual han quedado excluidas y tendencialmente invisibilizadas las *organizaciones otras* que no responden a la lógica de la monocultura racional.

En segundo lugar, aun cuando se trate sólo de instituciones y empresas, quedan disminuidas las dimensiones históricas, sociales, políticas, culturales y subjetivas que, articuladas entre sí, atraviesan a estas organizaciones.

En tercer lugar, el conocimiento generado en torno a la organización en este campo, da expresión al **colonialismo epistémico** entendido como sustrato de dispositivos de saber-poder, que han hecho posible la imposición de imaginarios funcionales concernientes a las formas de organización y a los mecanismos de planificación y gestión, limitando a ellos la dinámica organizacional.

Esta limitación es inseparable de las lógicas que, analizadas por Boaventura de Sousa Santos (2007), se entrelazan en el campo de conocimiento en torno a la organización: la lógica de la monocultura del saber; la lógica de la monocultura del tiempo lineal, la lógica de la naturalización y jerarquización con la cual se obvian cuestiones como las racionalidades y los intereses en conflicto, la democratización, las formas de autoritarismo, las formas de participación que comportan pensamiento y acción antiautoritaria, etc. y la lógica productivista, que se sustenta en la monocultura de la productividad capitalista íntimamente ligada a la racionalidad instrumental y a la noción de eficiencia y eficacia como último principio valorativo.

Esta lógica productivista se ha convertido actualmente en el modelo de evaluación que reduce todos los procesos sociales, organizativos, culturales, políticos y personales a la **monocultura de la racionalidad política neoliberal** que ha colonizado los mundos de vida. Se ha pasado a una perspectiva que concibe a la naturaleza como recurso y capital natural; a las personas como capital humano; a las relaciones interpersonales como capital social; a la capacidad creativa como capital intelectual, etc.

La **primera lógica** procede de la monocultura del saber, y se expresa en la elaboración de métodos, experimentaciones y discursos expuestos y justificados con argumentos de corte científico: objetividad, neutralidad y universalidad.

La **segunda lógica** concierne a la **monocultura del tiempo lineal**. Respecto del campo de conocimiento acerca de la organización, esta lógica se expresa en el supuesto implícito de que toda organización debe estar ajustada al logro de

objetivos racionalmente planteados y por tanto, desde esta óptica, las mejores organizaciones son aquellas que cumplen los objetivos de modo eficaz y eficiente. Esta lógica produce la no existencia de organizaciones otras.

La **tercera lógica** corresponde a la **clasificación social** que naturaliza la desigual distribución de poblaciones y la jerarquización de las diferencias. Ello se advierte claramente en este campo de conocimiento, cuando la diferenciación de lugares y la correspondiente distribución de tareas o funciones en una organización, es explicada desde el criterio de la producción, la productividad y el cumplimiento de sus fines. Con ello se obvia la discusión sobre cuestiones como las racionalidades y los intereses en conflicto, la democratización, las formas de autoritarismo, las formas de participación que comportan pensamiento y acción antiautoritarias, etc.

La **cuarta lógica** concierne a la escala dominante, que implica como irrelevantes otras escalas posibles. Esta lógica aparece de dos formas fundamentales: lo universal y lo global. La forma universal borra el lugar de enunciación situado históricamente y espacialmente en un contexto social, político y cultural específico, adjudicándose la capacidad de hablar por la totalidad. La forma global impone la preeminencia de las organizaciones que operan en distintas partes del mundo frente a aquellas otras que se designan como locales.

Esta lógica se expresa, por ejemplo, en las vertientes prescriptivas, vinculadas a las corrientes administrativas, las escuelas de negocios y de gestión, donde puede advertirse la lógica de la escala dominante bajo su forma global.

La **quinta y última lógica** descrita por De Sousa Santos (2007) es la lógica originaria del campo de conocimiento sobre la organización. En ella se produce de manera más contundente la no existencia de organizaciones que se despliegan fuera de su órbita: la **lógica productivista**, que se sustenta en la monocultura de los criterios de productividad capitalista íntimamente ligada a la racionalidad instrumental y a la noción de eficiencia y eficacia como último principio valorativo.

Desafíos

La ruptura ontológica, epistemológica y valorativa en el campo de estudios de las organizaciones otras, reclama:

- a. La reconstrucción de una episteme que nos permita aproximarnos a estudios de las *organizaciones otras*, que no respondan al dominio de la monocultura racional y la primacía de esta lógica. Se trata de **construir una epistemología fronteriza** que permita abordar, lo que Boaventura

llama una ecología de saberes, pero también y sobremanera apoyar la existencia y multiplicación de organizaciones que crean condiciones para la fecundación de la vida, basadas por tanto en lógicas no modernas, no coloniales de producción y no productivistas.

- b. Reconocer la existencia de las múltiples y diversas *organizaciones*, incluso en el ámbito de las organizaciones otras, lo que exige la **construcción de lógicas que rompan con el productivismo y la eficacia/eficiencia** como medida de valoración de organizaciones, acciones y sujetos, y que por tanto permitan comprender las lógicas otras que articulan suscitan y sostienen formas de acción colectiva transmodernas (Dussel, 2009). Para ello es necesario advertir en la neutralidad de la eficacia, un resultado del entrelazamiento de las lógicas productoras de no existencia, y reconocer que éstas son lógicas de saber-poder así como estrategias discursivas que funcionan en dispositivos específicos de control.
- c. Por tanto, es necesario asumir el **compromiso ético-político de apuntar contra la lógica que niega el legítimo derecho que tienen de existir las organizaciones otras, que multipliquen, no el capital, sino las posibilidades mismas de vida**. Organizaciones estas que tienen y pueden tener alcances locales y comunitarios, alcances nacionales y regionales, y alcances mundiales. Ello no es posible sin antes, como dice Touraine, “abandonar la pretensión de una cultura que se identifica a la modernidad y al universalismo” (Touraine, 2006, pp. 278-281) y por tanto sin desnaturalizar las “verdades evidentes” del tiempo lineal, la objetividad y de universalidad, para problematizarlos y comprenderlos como lo que son: productos culturales de concretas condiciones históricas de saber y poder que los hicieron posibles, pero que se presentan como universales imparciales de racionalidad y que tienen como característica el atribuirse para sí la visión única, verdadera, neutral y científica, que transforma lo existente fuera de sus cánones en deficiente, innecesario y marginal.

Se concluye con algunos fragmentos para el análisis y la reflexión que se acercan a los desafíos planteados y se relacionan con un modo otro de entender las organizaciones y sus estudios. extraídos del artículo *Los Estudios Organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones* (Diego René Gonzales-Miranda, 2020).

Desde la perspectiva de los Estudios Organizacionales (EO), la organización es un entretrejido de situaciones diversas que, lejos de buscar 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...*

Por ello:

...no toda investigación que se realice en una organización posee una perspectiva [que]... pueda ser considerada dentro del campo de los EO. Esto es importante, ya que con el carácter abierto e inclusivo y la dificultad de delimitar ciertas características de los EO se corre el riesgo de perder el rigor y la consistencia metodológica dentro de este campo de conocimiento (Palmer, Dick & Freiburger, 2009 en González-Miranda, 2014. p.56)

Los siguientes planteamientos corresponden al artículo **Los estudios organizacionales como programa de investigación** (Augusto Pérez y Maricela Guzmán, 2015)

Los estudios organizacionales (...) salen de la esfera de influencia y control de la administración en las organizaciones. *Más allá de estudiar procesos y formas para mejorarlos, se busca analizar fenómenos de carácter social que tienen lugar al interior de las organizaciones y son el resultado de las redes de relaciones que se entablan entre los diversos miembros que las conforman y que afectan y se ven afectados por éstas relaciones, dado que los grupos sociales, por la naturaleza misma de los individuos que los conforman, reflejan todos aquellos elementos del entorno (cultura, tradiciones, creencias, conflictos, etc.), que se recontextualizan y manifiestan en las organizaciones.*(p.106)

Los estudios organizacionales están inscritos en las ciencias sociales porque –metafóricamente– la sociedad está al interior de las organizaciones. Como señala Edgar Morin, las partes están en el todo y el todo es contenido en cada parte... El planteamiento de Morin aplicado a los estudios organizacionales, genera dos exigencias importantes. Por una parte, trascender la idea simple de organización como estructura, para incorporar al análisis los procesos de constitución de sistemas, en este caso del todo social. Por otra, reconocer la imposibilidad de disociar el objeto conocido del sujeto que lo conoce, es decir, “la imposibilidad de constituir una ciencia del hombre aislada del sujeto que la concibe, y en consecuencia, aislada de los aspectos sociales, éticos y políticos (Ibarra y Montaña, 1992:107-108)

A partir de reconocer que los conocimientos producidos como aportes para la conformación de este campo de conocimientos, se sitúan en el marco epistemológico de la modernidad, sus límites pueden ser analizados desde diferentes perspectivas como la propuesta del pensamiento complejo de Edgar Morin, el análisis del vínculo entre saber y poder de Michel Foucault, las propuestas de epistemologías del Sur, de Boaventura de Sousa Santos y los estudios del nexo modernidad-colonialidad, llevados a cabo por los enfoques del pensamiento decolonial.

Referencias Bibliográficas

- Bonil, J., Sanmartí, N., Tomás, C., & Pujol, R. M. (2021). Un nuevo marco para orientar respuestas a las dinámicas sociales: el paradigma de la complejidad. *Investigación en la Escuela*, (53), Universidad de Barcelona, 5–19. <https://doi.org/10.12795/IE.2004.i53.01>.
- Castellano, M., Salazar, I., Ledezma, M., Wagner, M y Navas, A. (2011). *Bases para la transformación de los Programas de Posgrado de la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez*. UNESR, Caracas.
- De Sousa Santos, Boaventura (2007). La Universidad en el siglo XXI. Para una reforma democrática y emancipatoria de la universidad. *CIDES-UMSA*, ASDI y Plural editores. La Paz, Bolivia.
- Dussel, Enrique (2009). *Política de la Liberación Arquitectónica*. Editorial Trotta. Volumen II. Madrid, España.
- Flores, Fernando (1994). *Creando Organizaciones para el Futuro*. Ediciones Pedagógicas Chilenas S.A. Dolmen Ediciones. Santiago, Chile
- Gonzales-Miranda, D. R. (2014). Los estudios organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Innovar*, 24(54), 43-58. Colombia.
- Gonzales-Miranda, Diego. (2020). Los Estudios Organizacionales En Latinoamérica: ¡Vuelta Al Terreno Áspero! *RAE* | São Paulo | V. 60 | n. 2 | mar-abr 2020 | 104-119.
- Guzmán, M. y Pérez, A. (2015). *Los estudios organizacionales como programa de investigación*. Santiago, Chile. <https://cintademoebio.uchile.cl/index.php/CDM/article/view/36716/38297>.
- Ibarra, E. y Montaña, L. (1992). *Mito y poder en las organizaciones. Un análisis crítico de la teoría de la organización*. Ed. Trillas. México.

Mandiola, Marcela. Primeras conversaciones sobre Estudios Organizacionales en Chile: LAEMOS 2016. Revista *Gestión y Tendencias (GESTEN)* N° 2, 2016. Chile.

Morin, E. (2001). *La cabeza bien puesta. Repensar la reforma-reformar el pensamiento*. Ediciones Nueva Visión. Buenos Aires, Argentina.

Nicolescu, B. (1996). *La transdisciplinariedad. Manifiesto*". Ed. Rocher. Mónaco.

Touraine, A. (2006) *Crítica de la Modernidad*. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires.