

FORO

Sometido 11.04.2019. Aprobado 14.10.2019

Evaluated by the *double blind review* system. Scientific Editors invited: Diego Szlechter, Leonardo Solarte Pazos, Juliana Cristina Teixeira, Jorge Feregrino, Pablo Isla Madariaga y Rafael Alcadipani

Versión original

DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020200204>

LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES EN LATINOAMÉRICA: ¡VUELTA AL TERRENO ÁSPERO!

Organizational studies in Latin America: Back to the rough ground!

Estudos organizacionais na América Latina: De volta ao terreno áspero!

RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo realizar un ejercicio de retrospectiva autocrítica sobre los Estudios Organizacionales enmarcados en el contexto latinoamericano. Su desarrollo e incidencia en la región ha crecido y se ha consolidado –aunque no en todos los países al mismo nivel y profundidad– como un campo de conocimiento crítico para el estudio de las organizaciones. No obstante, hay algunos asuntos aún sin resolver sobre los cuales es necesario debatir. Es así como se retoma la expresión de Wittgenstein para formular algunas preguntas fundamentales, en relación con su identidad y proyección, en busca de una ‘fricción’ que permita seguir por ese camino de crecimiento. Aunado a lo anterior, se discuten algunos aspectos constitutivos de los Estudios Organizacionales. Las reflexiones permitirán, no solo ahondar en este campo de conocimiento sino, también, contribuir con los investigadores y estudiosos de las organizaciones en la región a construir una posición propia sobre el asunto.

PALABRAS CLAVE | Aproximación crítica, campo de conocimiento, Estudios Organizacionales, Latinoamérica, organizaciones.

ABSTRACT

The aim of this paper is to do a self-critical retrospection exercise about what Organizational Studies (OS) are within the Latin American context. Their development and incidence in the region have increased and consolidated --although not in all countries at the same level and extent --as a critical field of knowledge to study organizations. However, there are some unresolved matters that need to be addressed and discussed; that is why Wittgenstein's (1986) expression is retaken to formulate some fundamental questions regarding the OS identity and projection in the region, in search of a "friction" that gives continuity to that path of growth. In addition, some constitutive aspects of OS are discussed. Reflections will allow organization experts and researchers not only to delve into this field of knowledge, but also to build a stance of their own on OS in the region.

KEYWORDS | Critical approach, field of knowledge, Latin America, Organizational studies, organizations.

RESUMO

O objetivo deste artigo é realizar um exercício de retrospectiva autocrítica sobre o que são os Estudos Organizacionais (EO) no contexto latino-americano. Seu desenvolvimento e incidência na região vem crescendo e se consolidou -embora não em todos os países no mesmo nível e profundidade- como um campo de conhecimento crítico para o estudo das organizações. No entanto, existem alguns assuntos não resolvidos que precisam ser discutidos e apresentar debate. Assim, a expressão de Wittgenstein (1986) é retomada para formular algumas questões fundamentais em relação à sua identidade e projeção em busca de uma "fricção" que permita continuar nesse caminho de crescimento. Além do acima exposto, alguns aspectos constitutivos dos EOs são discutidos. As reflexões não apenas aprofundarão esse campo de conhecimento, mas ajudarão os pesquisadores e estudiosos das organizações a construir sua própria posição sobre os EO na região.

PALAVRAS-CHAVE | Aproximação crítica, campo do conhecimento, América Latina, Estudos Organizacionais, organizações.

DIEGO RENÉ GONZALES-MIRANDA¹

dgonzal8@eafit.edu.co

ORCID: 0000-0003-1211-0656

¹Universidad EAFIT, Departamento de Organización y Gerencia, Medellín, Colombia

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de los Estudios Organizacionales (EO) en Latinoamérica ha tenido un importante despliegue en los últimos años. Proyectos de investigación, tesis doctorales, trabajos empíricos, eventos y demás actividades de orden académico e investigativo expresan, no solo la proliferación de este campo de conocimiento sino, también, el interés de muchos estudiosos que se acercan a este campo para conocer y aplicar sus propuestas teóricas y metodológicas, en la búsqueda por encontrar aproximaciones alternativas de análisis a los fenómenos sociales que se presentan en las organizaciones (Ver: De la Rosa Albuquerque, 2017; Camara, 2017; Ibarra-Colado, 1991, 2006a; Pérez & Guzman, 2015; entre otros).

Para Ibarra-Colado (2003), los EO nacen como un campo de estudio que aspira a superar o matizar los imperativos positivistas y reduccionistas impuestos por la Teoría de la Organización (TO) y la Teoría Administrativa (TA); es un espacio de conocimiento particular que se presenta con características contrastantes respecto de las teorías que gozan de mayor reconocimiento institucional. Manifestación de lo anterior, es que dicho campo de conocimiento no tiene la intención de llegar a convertirse en una gran teoría, sino que por el contrario, busca adentrarse en el conocimiento particular de una realidad organizacional específica a partir de su análisis desde las ciencias sociales y con una postura crítico-comprensiva (Gonzales-Miranda, 2014; Padilla, Hernández, & Ríos, 2015). Es así que abogan desde una perspectiva posmoderna, a la emancipación del hombre (Alvesson & Deetz, 2017; Pfeffer, 2000), con la intención de distanciarse de la racionalidad social propia de la modernidad, aunque sin proponer algo concreto (Alvesson & Deetz, 2017; Barba, 2012; Hatch, 1997; Montaña, 1994; Reed, 1993).

No obstante las bondades señaladas y los importantes resultados que se vienen dando a nivel de publicaciones se hace crucial realizar un ejercicio de retrospectiva, es decir, volver sobre sí, con miras a buscar claridades sobre sus fundamentos, pero, sobre todo, y en relación con lo anterior, retomar algunas cuestiones que se dan por hecho, pero que aún no están del todo resueltas. Como comenta Ibarra-Colado (2006a), “desafortunadamente, en América Latina no se han realizado aún suficientes estudios que posibiliten una interpretación de las consecuencias sociales de la gestión y el desempeño organizacional” (p. 91). En tal sentido, el objetivo de este artículo es colocar, como tema de discusión, algunos asuntos referidos al desarrollo de los EO en la región, los cuales no han sido solventados de manera suficiente. Dado que aún el desarrollo de los EO en Latinoamérica está en proceso de

crecimiento y maduración, se retoman textos de autores clásicos y algunos latinoamericanos para ilustrar, fortalecer y propiciar las reflexiones. Ello permitirá el surgimiento de nuevos retos y preguntas, y la consecución de posibles rutas de investigación, así como la proposición de nuevas conversaciones sobre lo que son los EO en esta parte del orbe.

¡Vuelta al terreno áspero!

Para iniciar el camino, es pertinente hacer alusión a la intervención de Robert Chia en el 31 Congreso de *European Group of Organization Studies (EGOS) 2015*, quien, citando a Wittgenstein, decía lo siguiente:

El conflicto se vuelve insoportable; la exigencia amenaza ahora convertirse en algo vacío. Vamos a parar a terreno helado en donde falta la fricción y así las condiciones son en cierto sentido ideales, pero también por eso mismo no podemos avanzar. Queremos avanzar; por ello necesitamos la fricción. ¡Vuelta a terreno áspero! (Wittgenstein, 1986, p. 121).

Así, Chia (2015), en aquel congreso, invitaba a volver sobre la comprensión de los aspectos cotidianos de la realidad. Estos, rodeados por la complejidad misma de la vida, otorgan las claridades para un entendimiento profundo y evitan lecturas preestablecidas que encasillan la realidad, las que, a su vez, promueven la proliferación de teorías que, además de no ayudar a explicar, se convierten en el objeto de estudio en sí mismo. Es como si la búsqueda o consecución de una teoría deba convertirse en el aspecto relevante de toda investigación, y no la comprensión de la realidad y los avatares ocultos de su cotidiano funcionamiento. Por tal razón, él invita a volver al terreno áspero, como una manera de mirar el camino recorrido, volviendo a lo fundamental.

Pero ¿qué se entiende por, y qué implicaciones tiene, volver al terreno áspero? Significa, ciertamente, buscar la fricción. Esta también puede concebirse como aquello que impide avanzar. Aquí se utiliza la metáfora propuesta para entenderla de forma contraria, es decir, como una fuerza entre dos superficies que impide que se deslicen o resbalen una sobre la otra. Es la misma fuerza que permite la aceleración, al convertirse en un punto de apoyo tal que, al impedir el deslizamiento, hace que se pueda avanzar. Retomar esta expresión motiva básicamente a considerar dos aspectos: Por un lado, invita a todos aquellos

estudiosos de las organizaciones a no dejarse llevar por la inercia y la comodidad de un camino construido, en donde es más fácil deslizarse, pero también es más difícil avanzar. Dar por hecho una serie de presupuestos sobre los EO, sin haber ahondado en una discusión que esclarezca el campo para la realidad concreta de Latinoamérica, es caer en el riesgo de desnaturalizar la misma razón de ser de los EO, en cuanto su espíritu crítico. Es, también, caer en un facilismo que da por supuesto que los EO ‘operan’ adecuadamente y se distinguen de otras opciones de análisis organizacional, evitando con ello avanzar en su desarrollo, como si este estuviese acabado y resuelto.

Por otro lado, la ausencia de fricción evita el diálogo y la confrontación. Esto exige un conocimiento profundo de las partes para poder sostener los argumentos propios y, también, una capacidad de escucha importante para ser capaz de dialogar con el interlocutor. Fruto de ese enfrentamiento, emerge un conocimiento nuevo, el cual ha de ofrecer nuevas perspectivas en el estudio de las organizaciones y vitalizar la propuesta misma de los EO. Es en este sentido que la invocación a volver al camino áspero no solo se vuelve pertinente, también necesaria, en el entendido de que en Latinoamérica se está aún en un proceso de maduración del campo, en donde las diferencias, preguntas, dudas y cierto desconocimiento forman parte todavía de su constitución e identidad. O, como lo expresan [Gonzales-Miranda y Ramírez \(2017\)](#), “en Latinoamérica, los EO connotan otro tipo de desarrollo y evolución. Su realidad y presencia en la región es heterogénea, fragmentada y diversa” (p. 26).

Estos autores publican la traducción al español de *The Sage Handbook of Organization Studies* ([Clegg, Hardy, Lawrence, & Nord, 2006](#)) en donde integran reflexiones para Latinoamérica a partir de cada uno de los capítulos originales. Ejercicio similar realizaron Miguel Caldas, Roberto Fachin y Tânia Fisher al publicar, en 1999, la traducción al portugués de la primera edición del *Handbook of Organization Studies* ([Clegg, Hardy, & Nord, 1996](#)), en tres volúmenes: *Modelos de análise e novas questões em Estudos Organizacionais*; *Reflexões e novas direções*; y *Ação e análise organizacionais*. El trabajo realizado por estos investigadores expresa el auge y desarrollo de los EO en Brasil. En ese sentido, el texto del 2006 se convierte en un referente histórico ya que posibilita la difusión “de las propuestas teóricas y metodológicas de los EO en las distintas regiones de Latinoamérica” ([Gonzales-Miranda & Ramírez, 2017, p. 23](#)). En el análisis que realizan, luego del ejercicio de publicación en donde participaron 19 autores de Latinoamérica, afirman que la *heterogeneidad* está referida a comprender que el conocimiento organizacional “no lleva a un lugar común, sino que vislumbra un sinnúmero de aproximaciones que implican

diversas concepciones de su significado, de sus alcances y posibilidades para el análisis de las organizaciones, así como de su relación con la administración” (p. 26). La *fragmentación* explica que el desarrollo de los EO en Latinoamérica está seccionado por regiones, en donde se rescata el auge de México y Brasil, desligándolo del resto del continente en donde aún es incipiente. Por último, la *diversidad*, connota “la gran cantidad de temas, intereses y líneas de investigación que se vienen planteando en el campo de lo que se podría denominar *EO latinoamericanos*” (p. 28), mostrando la amplitud y alcance que tienen los EO para el análisis de las sociedades a través de las organizaciones.

En otro texto, en donde también se analiza el desarrollo de los EO en Latinoamérica, [Gonzales-Miranda, Ocampo-Salazar y Gentilin \(2018\)](#), a partir de una revisión documental, encontraron que en la región hay una preponderancia por realizar estudios de corte funcional-positivista, ligados básicamente a temas inscritos en la TA. Ahora bien, los EO cobran cada vez más importancia, ya que optan por abordar los problemas organizacionales de forma crítica. Sin embargo, los autores son claros al afirmar que “no se quiere propiciar una posición epistemológica caracterizada por una polaridad irreconciliable de perspectivas, la funcional-positivista, por un lado, y la comprensiva por el otro; ni tampoco estigmatizar valorativamente alguna de ellas” (p. 104). Por el contrario, los resultados de la investigación muestran que no hay una postura única en cuanto la elección de alguna perspectiva teórica, sino que estas se complementan y coexisten en el arenal organizacional latinoamericano.

En efecto, es indudable que el camino transitado en la región ha permitido construir una historia que ha limado asperezas y prejuicios contra posturas y aproximaciones contrarias a los EO. A la vez, se ha logrado un reconocimiento regional y mundial, pero muchas veces la falta de confrontación y reflexividad termina por caer en la comodidad. Este texto invita a abandonar tal posición.

LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES EN LATINOAMÉRICA, A DEBATE

Según lo descrito, es un deber realizar un ejercicio reflexivo sobre los EO en la región, ya que “constatamos que una de las características centrales de los países latinoamericanos es la reducida investigación realizada, tanto teórica como de campo” ([Barba, 2012, p. 15](#)). Esto es acaso una obligación académica cuya responsabilidad recae en todos aquellos investigadores que habitan en el campo de estudio. Es, a su vez, un ejercicio

sugestivo para entender la comprensión colectiva que tienen los académicos sobre los EO en Latinoamérica.

Alerta también sobre la imperante necesidad de demarcar aspectos que configuran su identidad en el entendido de que la delimitación no es cerrazón o la no apertura a nuevas ‘conversaciones’, sino que es la defensa de la autonomía, de la identidad, la cual evita la perversa posibilidad de creer que ‘todo cabe’ en los EO. Esto no es posible. Hay algunas características que, sin concebirlas como inamovibles en el tiempo, clarifican algunos rasgos identitarios, los cuales demarcan el campo. Es en esta vía que se desarrolla este documento, el cual no busca responder a las preguntas y reflexiones que plantea, sino volver al ‘terreno áspero’, con el fin de obtener la ‘fricción’ necesaria para construir concepciones y propuestas propias de los EO en la región.

Lo anterior cobra, pues, relevancia porque permite encontrar elementos para contestar preguntas como las que siguen: ¿Cómo saber que un proyecto de investigación se inscribe dentro de la perspectiva de los EO? ¿Son los Estudios Críticos de Gestión (*Critical Management Studies* –CMS–) parte de los EO? Estos últimos configuran un campo pluralista, diverso e interdisciplinario que alberga una amplia gama de perspectivas (Sanabria, Saavedra-Mayorga, & Smida, 2015). Para algunos, los CMS forman parte de los EO; para otros, son dos campos de conocimiento diferentes, desligados, básicamente, porque los primeros tienen como objeto analizar la gestión desde una postura posmoderna (Fernández, 2007), mientras que los EO abordan el estudio de lo organizacional desde la Teoría Crítica. Incluso la cuestión se agudiza al constatar que muchos de los autores de los EO también son reconocidos como referentes en los CMS. Esta discusión no está cerrada, pero es únicamente un ejemplo de lo relevante que es delimitar el campo de los EO para no caer en ciertas ambigüedades que terminan por convertirlos en un espacio en donde solo, por el hecho de estudiar las organizaciones o algún aspecto o dinámica social que se desarrolla en su interior desde una postura alternativo-crítica, se afirma que forma parte de este campo.

En ese marco, siguiendo con este ejercicio autorreflexivo y retomando también lo que Nord, Lawrence, Hardy y Clegg (2017), afirmaban sobre querer “estimular conversaciones dentro y entre los diferentes enfoques de los EO. De hecho, conceptualizamos estos estudios como una serie de conversaciones múltiples, sobrepuestas, que reflejan, reproducen y refutan conversaciones anteriores” (p. 1), es pertinente, por el contexto y desarrollo de los EO en Latinoamérica, interrogar ciertos aspectos que circundan propiamente la naturaleza de los EO como se anota a continuación.

¿Los EO, campo de conocimiento o disciplina?

Como primer punto, los campos se consideran como “microcosmos sociales relativamente autónomos, es decir, espacios de relaciones objetivas que son el sitio de una lógica y una necesidad específicas” (Bourdieu & Wacquant, 1992, p. 135). Los agentes al interior de cada campo ocupan posiciones diferenciadas según los recursos (materiales o simbólicos) que posean (Capitales, en el lenguaje de Bourdieu), en el proceso de disputas que se presentan en la singularidad del microcosmos social. Estas posiciones diferenciadas de los agentes los hace partícipes de manera distinta en las disputas al interior del campo. Es así como en esta concepción no existe una progresión lineal o consensuada. La historia de cada campo (de cada campo disciplinario y del campo científico en general) está cargada por las tensiones y, en particular, por la que adquiere en un momento determinado derivación de la manera como dichas disputas se resuelven.

Por consiguiente, cada campo, en el contexto de la ciencia, en especial de las diferencias disciplinarias, convoca una suerte de asunciones ontológicas, epistemológicas, metodológicas y teóricas. Y en estas diferencias, los académicos incorporan disposiciones y posiciones que sirven a la vez de referentes de interpretación, aprehensión y acción ante las dinámicas del campo y sus disputas. El campo de los EO, parafraseando a Bourdieu, implica la existencia de redes de relaciones relativamente autónomas, “dentro de [las] cuales no están permitidas todas las jugadas, dentro de [las] cuales hay regularidades inmanentes, principios implícitos y reglas explícitas de inclusión y exclusión, como así también derechos de admisión que se plantean continuamente” (Bourdieu & Wacquant, 1992, p. 236). ¿Qué jugadas son permitidas en los EO?, ¿Cuáles son las reglas de exclusión e inclusión?, ¿Cuáles son los derechos de admisión para ingresar a los EO?

Como segundo punto, una disciplina hace referencia a un área de conocimiento singular, que posee una delimitación precisa sustentada en un objeto de estudio, métodos, teorías, lenguaje, formas de objetivación, a partir de los cuales se producen conocimientos especializados. En correlato, y en términos de Morin (1998), “es una categoría organizacional en el seno del conocimiento científico; ella instituye allí la división y la especialización del trabajo y responde a la diversidad de los dominios que recubren las ciencias” (p. 9). De acuerdo con esta línea de ideas, la disciplina “representa especialización en aislamiento” (Max-Neef, 2004, p. 3), lo que deriva en la configuración de saberes hiperespecializados y autónomos, de allí, que

La frontera disciplinaria, su lenguaje y sus conceptos propios van a aislar a la disciplina en relación con las otras y en relación con los problemas que cabalgan las disciplinas. El espíritu hiperdisciplinario va a devenir en un espíritu de propiedad que prohíbe toda incursión extranjera en su parcela del saber. (Morin, 1998, p. 10).

Muchas veces se suele utilizar el término campo y no disciplina para referirse a los EO como una estrategia para no encasillarlos en una aproximación positivista y cerrada, sino lograr la apertura de otros acercamientos para comprender antes que resolver. No obstante, también se ha promovido el aspecto performativo de los EO, ligado a lo disciplinario como una opción de cambio y transformación de la sociedad, en el entendido de que hay que buscar cambiar la realidad luego de comprenderla, es decir, hay una clara opción por la praxis, sin desligar la importancia de la teoría. Incluso, algunos investigadores se han denominado a sí mismos como *organizacionólogos* promoviendo lo que se conoce como ‘perspectiva organizacional’ (Contreras Manrique & De la Rosa Albuquerque, 2013), denotando una clara tendencia a marcar aspectos disciplinarios de los EO. Así las cosas, ¿se comienzan a disciplinar los EO en Latinoamérica?

¿Qué es lo crítico en los EO?

La perspectiva crítica que proponen los EO implica la ascensión de visiones que contrasten y cuestionen las condiciones de desarrollo social existentes por considerarlas insuficientes y negativas, lo cual no implica una visión ficticia, sino que se requiere de un conocimiento profundo y riguroso de las condiciones de posibilidad que deben de llevar a la transformación de las relaciones estructurales existentes (Freire, 1984; Misoczky, 2017). En este contexto es posible entender lo crítico como aquella capacidad para mirar al interior de un campo o disciplina, y dar razón y sustento de sus propios postulados. En otras palabras, es un proceso autorreflexivo. Siguiendo a Misoczky (2017), la crítica implica que necesariamente debe ser ontológica y debe buscar transformar a la sociedad y liberar a los individuos de los regímenes opresivos. Por ello, no basta con tener una metodología crítica, propuesta por Alvesson y Willmott (1992), ni optar por una posición contraria al *status quo*; se trata de buscar una transformación, una praxis que trascienda y transforme las prácticas hegemónicas que se dan en el acercamiento a las organizaciones (Alvesson & Willmott, 1992). Históricamente, se identifican dos corrientes dentro de los EO, una, en la *Teoría*

Crítica, expuesta por la Escuela de Frankfort, y la otra, en el *posmodernismo* (Saavedra-Mayorga, Marín-Idárraga, & Gonzales-Miranda, & Idárraga, 2017) ¿Dónde se inscriben los EO? ¿En ambas?

¿En el posmodernismo?

Como señalan Alvesson y Deetz (2017), hay múltiples aristas para encarar el posmodernismo, por lo cual es difícil su delimitación. Desde los EO, en particular, se hace énfasis en los conceptos de fragmentación, textualidad y resistencia en los estudios de la organización, a partir, principalmente, de autores como Derrida, Foucault, Baudillard, Deleuze, Guattari, Laclau y Mouffe (Alvesson & Deetz, 2017). Dichos autores, manifestaron que entre los temas más relevantes se orientan a estudiar

La naturaleza construida de las personas y la realidad enfatizan el lenguaje como sistema de distinciones primordiales para el proceso de construcción y argumentación en contra de extensas narrativas y sistemas teóricos de gran escala: el marxismo y el funcionalismo. También destaca la conexión entre el poder y el conocimiento; el papel de las exigencias técnicas en los sistemas de dominación, haciendo énfasis en la naturaleza fluida e hiperreal del mundo contemporáneo; y el rol de los medios masivos y las tecnologías de la información, enfatizando en la narrativa-ficción-retórica como claves para el proceso de investigación. (Alvesson & Deetz, 2017, p. 513).

El énfasis se establece en el punto crítico del posmodernismo, dado que hace parte de una crítica más amplia que desafía el *statu quo* y apoya las voces silenciadas y marginadas (Alvesson & Deetz, 2017).

¿En la Teoría Crítica?

En relación con los EO, Alvesson y Deetz (2017) entienden que el uso de la Teoría Crítica se deriva de los trabajos que se han desarrollado y toman como referente los autores de la Escuela de Frankfort (humanismo radical), tales como Adorno, Horkheimer, Marcuse y Habermas. De allí que se espere, desde la Teoría Crítica en los EO, “crear sociedades y lugares de trabajo libres de dominación, donde todos los miembros

tengan la misma oportunidad de aportar a la producción de sistemas que satisfagan las necesidades humanas y conduzcan al desarrollo progresivo de todos” (Alvesson & Deetz, 2017, p. 517). Consecuentemente, son temas relevantes como la ideología, la acción comunicativa, una mirada crítica al sistema capitalista y a la sociedad organizacional contemporánea, la dominación por medio de la racionalidad instrumental, la condición de la mujer, de los trabajadores, las personas de color, las metas, valores y formas de conciencia y distorsiones comunicativas dentro de las compañías, entre otros aspectos (Alvesson & Deetz, 2017).

No basta con afirmar, tal vez con cierta altanería, que se tiene una *posición crítica* y gracias a ello asegurar que se encuentra dentro del campo de los EO. ¿Cómo saber si la crítica es crítica o qué tipo de crítica forma un aspecto constitutivo de los EO? No todo lo que tenga el ‘tono’ crítico puede ser considerado dentro de los EO. Entonces, ¿qué criterios tendrían que ser considerados para ello, y qué posición (posmoderna o Teoría Crítica) asumir?

¿Qué relación tienen los EO con las ciencias sociales y humanas?

Pierre Bourdieu (2003) afirma que “la ciencia social es una construcción social de una construcción social” (p. 153). Las ciencias sociales (CCSS) toman la realidad social como referente de estudio, es decir, la realidad que, práctica y simbólicamente, los agentes construyen a partir de la realidad relacional de lo social. Es el hombre, inserto en un conjunto de relaciones, el que crea y da sentido a la realidad. Y son las CCSS las que buscan descifrar la manera como se estructura la acción individual y colectiva, la forma como se le da sentido a la vida y, en ese vínculo necesario, comprender cómo, en esa red de relaciones se construye, reproduce y transforma la realidad.

Como construcción social, las CCSS han devenido en múltiples opciones para comprender al hombre en sociedad; de allí que en esa historia se hayan dado diversas divisiones disciplinarias, definidas por objetos de estudio, métodos, lenguajes, epistemes y referentes ontológicos, aparentemente diferenciados y distantes. De ahí que se haya pasado a repensar las divisiones que se le habían impuesto al mundo desde la mirada disciplinaria (Mardones, 2012; Wallerstein, 1996).

Para 1945, dirá Wallerstein, estaban claras las líneas divisorias entre, por un lado, las ciencias naturales y las humanidades (referidas a la filosofía, las letras y las artes) y, por el otro, las CCSS, divididas en historia, para estudiar el mundo

moderno; la economía, encargada de los asuntos del mercado; la sociología, orientada hacia la sociedad civil, y la ciencia política, concentrada en los asuntos del Estado. Por otra parte, se encontraba la antropología, confinada al estudio del mundo no moderno (Wallerstein, 1996). Después de la segunda guerra mundial, estos límites fueron puestos en cuestión y germinaron posturas integradoras que empezaron a ganar terreno a partir de proponer una ontología del mundo social como totalidad compleja (Osorio, 2002; Zemelman, 1992), evidenciando la necesidad de articulaciones e interrelaciones. De allí, lo imperioso de una ruptura con las divisiones tradicionales de las CCSS (y de estas con las ciencias naturales), lo que implica, según Wallerstein (2006):

El reconocimiento de que los principales problemas que enfrenta una sociedad compleja no se pueden resolver descomponiéndolos en pequeñas partes que parecen fáciles de manejar analíticamente sino más bien abordando estos problemas, a los seres humanos y a la naturaleza, en toda su complejidad y en sus interrelaciones. (p. 87).

Constantemente se argumenta que los EO incorporan a las CCSS para aproximarse a comprender las dinámicas sociales que se inscriben en las organizaciones, a la vez que dicho ejercicio implica reconocer la influencia que tienen los EO en ellas (Durango, 2005). En ese sentido, se presentan dos aspectos por interrogar en este punto: ¿Es posible retomar parcialmente los marcos teóricos de las CCSS, como la filosofía, la sociología, la antropología, sin la suficiente profundización e, incluso, la no formación de base de la disciplina? El otro punto tiene que ver con que no necesariamente lo comprensivo y lo crítico se da por considerar las CCSS para el análisis de los fenómenos organizacionales. Así, no por retomar imperiosamente a las CCSS, la aproximación se torna crítica. ¿En qué sentido y cómo los EO están insertos en las CCSS? Este interrogante convoca a la reflexión en cuanto la naturaleza multi, inter o transdisciplinaria de los EO.

¿Multidisciplinarios, interdisciplinarios, o transdisciplinarios?

La multidisciplinaria hace referencia al abordaje que, desde diferentes enfoques, se asume sobre un problema. Ello no implica un diálogo, sino múltiples perspectivas para dar respuestas diversas a la situación planteada. Como diría Hernández (2017):

El trabajo multidisciplinario se parece al del panel de expertos, en donde, a propósito de un problema complejo, cada uno de ellos plantea su punto de vista desde su propia disciplina y a partir del conocimiento pertinente relacionado con el problema que se ha construido en su disciplina. (p. 24).

A continuación, este autor afirma que “[con] esta forma de abordaje de los problemas no necesariamente se construye una síntesis de los saberes involucrados, ni se concibe un trabajo compartido alrededor de un problema en el que cada uno aporta a la solución colectivamente encontrada” (Hernández, 2017, p. 24). Lo anterior deriva en un ejercicio de cooperación, de integración e intercambio (Morin, 1998, p. 15), en busca de conexiones que no son concebibles desde una disciplina en su singularidad. La interdisciplinariedad significa

El encuentro y la cooperación entre dos o más disciplinas, aportando cada una de ellas (en el plano de la teoría o de la investigación empírica) sus propios esquemas conceptuales, su forma de definir los problemas y sus métodos de investigación. (Bottomore, 1983, citado por López, 2012, p. 368).

En el fondo de esta forma de conocer la realidad, hay unas asunciones ontológicas y epistemológicas que comprenden el mundo de manera relacional y compleja: De ahí que la búsqueda disciplinaria sea insuficiente por su especialización, porque no posibilita establecer conexiones en una realidad diversa, pero interconectada. De donde se deriva “un nuevo tipo de conocimiento que sobrepasa la postura paradigmática disciplinaria y, a su vez, se crea un espacio compartido que enriquece los elementos epistemológicos, ontológicos y metodológicos propios de la disciplina” (Delgado, 2009, p. 18).

La transdisciplinariedad, al decir de Delgado (2009), se sitúa “en un plano epistemológico que supera lo interdisciplinario pues representa el nivel más alto de integración de los saberes” (p. 24). Desde este posicionamiento, se busca trascender las fronteras disciplinarias, superando sus límites y proponiendo alternativas de construcción de conocimiento, es decir, “la apertura de todas las disciplinas a aquellos que las atraviesan y las trascienden”, como lo plantea la “Carta de la transdisciplinariedad”.

Desde las definiciones y aproximaciones foráneas de algunos textos insignes de los EO, se sentencia, con frecuencia, que los EO son un campo interdisciplinario (Ibarra-Colado, 2008). ¿Es cierto? ¿Esto se ajusta a la realidad latinoamericana? ¿Por qué no pueden ser pluridisciplinarios? Son muy pocas las investigaciones

que se realizan desde una mirada interdisciplinaria. La primera razón, ya expuesta, es que no todos los investigadores tienen la formación en diversas disciplinas, y la segunda, no todos los problemas se pueden abordar desde todas las disciplinas.

¿Qué marcos teóricos conforman los EO?

¿Cuáles son los marcos teóricos que componen o forman parte del *corpus teórico* de los EO? ¿Cuál es el criterio para aceptar uno u otro, o acaso depende de la misma propuesta investigativa o de la perspectiva crítica que se le dé? ¿Un mismo marco teórico puede estar en dos perspectivas epistémicas distintas? ‘Si todo cabe en algo, esto no existe’, se promulga desde los adagios de la filosofía. Si todo cabe en los EO, estos mismos se desnaturalizan.

Investigaciones previas se han aventurado a clasificar las distintas temáticas que los investigadores le atribuyen a los EO, dando como resultado la identificación de tendencias propensas, mas no exclusivas, de formar parte del *corpus* de los EO. Entre ellas se pueden encontrar el nuevo institucionalismo, aprendizaje y conocimiento organizacional, cultura, sociología organizacional, posmodernismo y Teoría Crítica, etc. (Gonzales-Miranda, Ocampo-Salazar & Gentilin 2018). No obstante, más allá de dilucidar los criterios clasificatorios, emerge una inquietud que a su vez genera otra tensión. El campo tiene que ser lo suficientemente flexible para incorporar otros marcos teóricos emergentes que se vienen desarrollando últimamente en Latinoamérica y dicen inscribirse en los EO.

Ejemplo de lo anterior son los temas del colonialismo, género, empresarismo, innovación, etc., por los que optan los investigadores para analizar las dinámicas sociales en las organizaciones. A esto se le suma otra inquietud: muchas veces, desde estas temáticas o desde las mismas CCSS, se discurre sin hacer el debido enlace con las organizaciones. Si se estudian las organizaciones, lo esperado es que las diversas temáticas y disciplinas puedan ahondar desde sus propios intereses académicos y marcos teóricos en los aspectos organizacionales. ¿Es esto imperante para decir que dichos proyectos de investigación están dentro de los EO?

¿Poseen los EO una perspectiva metodológica propia?

Dado el carácter comprensivo de los EO, hay prácticamente un consenso en utilizar la aproximación o carácter cualitativo en las investigaciones. Esto es comprensible, dado que se busca dilucidar los sentidos que los actores atribuyen a sus acciones. No

obstante, es permitido también cuestionar si es posible abordar los fenómenos organizacionales desde una mirada comprensiva y utilizar una aproximación cuantitativa o, en su defecto, realizar investigaciones de carácter mixto. Incluso, autores como Medina (2010), hacen un llamado a asumir un anarquismo metodológico con el ánimo de probar novedosas metodologías para estudiar las organizaciones. A esto se le añade otro cuestionamiento, y es el tema de la cuasi exclusividad o preponderancia por escoger una estrategia de abordaje a partir del estudio de caso.

En la amplia literatura sobre la cuestión hay múltiples concepciones de cómo entender el estudio de caso; ya sea como estrategia (Archenti, Marradi, & Piovani, 2018; Galeano, 2012) o, como señala Simons (2011), un enfoque (diferenciándolo de método y estrategia). En términos generales, y de acuerdo con Stake (1999), “el estudio de casos es el estudio de la particularidad y de la complejidad de un caso singular, para llegar a comprender su actividad en circunstancias importantes” (p. 11). En correlato, “el estudio de caso es un estudio de lo singular, lo particular, lo exclusivo” (Simons, 2011, p. 19). El caso puede ser, tanto “una unidad individual como colectiva –una persona, una institución, una empresa, un programa, una política, una comunidad, un sistema, un país” (Archenti et al., 2018, p. 292), así como las intenciones investigativas “que afectan a los métodos seleccionados para la recogida de datos” (Simons, 2011, p. 20).

Por un lado, en varios autores predomina una recurrencia a no reducir el estudio de caso a lo meramente metodológico (Galeano, 2012; Simons, 2011; Stake, 1999); por el contrario, se entiende que lo metodológico deviene de la construcción misma del caso, del objeto de investigación. En el estudio de caso “no se trata de una opción metodológica, sino de la elección de un objeto de estudio; es el interés en el objeto lo que lo define y no el método” (Archenti et al., 2018, p. 292).

Por otro lado, cuando se discute sobre el carácter de lo cuantitativo o cualitativo, en referencia a las técnicas de investigación usadas en el estudio de caso, si bien se destaca el uso de técnicas cualitativas, lo cuantitativo no es desacreditado; más bien se considera que, dependiendo de la investigación, su uso puede ser o no significativo; como dice Simons (2011), el “estudio de caso no es sinónimo de método cualitativo” (p. 40). Finalmente, cuando se habla de estudio de caso, se entiende que este no hace referencia a un caso único, dado que el investigador puede tomar múltiples casos (Stake, 1999; Yin, 1994) para ser estudiados en una investigación.

Así las cosas, ¿en dónde reside la exclusividad en los EO para este método-estrategia? ¿Se puede ser crítico desde un enfoque cuantitativo y por qué no se promueve este tipo de investigaciones? ¿Qué es un estudio de caso?, ¿es un método,

como dice Stake (1999), o es una estrategia, como dice Yin (1994)? Muchas veces se da por sentado algo sin el debido sustento o justificación, y se piensa que rescatar lo particular, sin pretensiones universalistas, implica hacer un estudio de caso.

¿Los EO se distancian de la Administración?

Como último elemento a considerar en este ejercicio de reflexión sobre los EO en Latinoamérica, se encuentra la relación entre este campo de conocimiento y la Administración en cuanto disciplina (Rosa & Contreras, 2007; Echeverry, Chanlat, & Dávila, 1996; Kliksberg, 2005; Ocampo-Salazar, Gentilin, & Gonzales-Miranda, 2016). Es claro que los EO se centran en el objeto de estudio de la Administración, es decir, en las organizaciones (o la gestión de ellas) y en las dinámicas sociales que se desarrollan a su interior. Por la naturaleza misma de la Administración, no tiene los fundamentos requeridos para ser constituida como una ciencia capaz de otorgar a sus actos gestos universales de acción y replicación. Junto con ello, la aproximación de los EO implica “la destrucción creativa de las fórmulas, recetas y prácticas existentes, con la finalidad de reinventar a la organización” (Clark, Clegg, & Ibarra-Colado, 2000, p. 123).

No obstante, no hay organización que no sea susceptible de ser administrada. En ese sentido, la relación entre administración y organización, no solo es evidente, sino que su estudio es imperante e irremplazable (Gil, 2005). Lejos de tratarlas como compartimentos estancos, y estigmatizar sus posiciones, principios, fundamentos y alcances, es pertinente aproximarse a ellas como complementarias, ya que una mejor comprensión de los fenómenos sociales termina por repercutir positivamente en una mejor gestión. Trabajos como los de Ramírez, Vargas y Rosa (2011) apuntan a construir y delinear dichos puentes. No obstante, la realidad latinoamericana, en general, difiere aún en este tipo de aproximaciones, y algunos integran en demasía tales realidades, a tal punto que no muestran diferencias en un acto que lejos de integrar, desnaturaliza ambas realidades (Ver: Fernández, Paramo & Ramírez, 2008; Medina, 2010).

¿CÓMO CONSTRUIR UN LENGUAJE PROPIO DE LOS EO DESDE UNA REALIDAD Y CONTEXTO LOCALES?

La heterogeneidad, la diversidad y la diferencia en cuanto a las formas de pensar y aproximarse a la realidad enriquecen

el diálogo a la vez que propician espacios de aprendizaje. En consecuencia, no se pretende unificar criterios que tienen a la universalización mecanicista y cartesiana de la realidad. Pero la ambigüedad induce al error, a la confusión y a cierto relativismo, en donde ‘todo cabe’. Se está, así, ante una situación complicada, ante un reto. Lo discutido hasta el momento induce a delimitar el campo, cuando pareciera que aquello que lo caracteriza es justamente la no delimitación. ¿Existe, pues, la posibilidad de repensar una definición que encuadre a los EO y los restrinja, a su vez, impidiendo albergar otras aproximaciones? Brota, entonces, la paradoja, como campo de acción que estimula el pensamiento.

Hay, por consiguiente, un clamor y reclamo –si se puede llamar así– por la identidad de los EO, por ‘aquello que hace que la cosa sea eso y no otra cosa’, o, en términos más organizacionales, por aquello que es central, distintivo y duradero (Albert & Wheten, 1985; Gonzales-Miranda & Uribe, 2018). No obstante, frente a tal pretensión que puede ubicar el discurso en términos esencialistas (Ashforth, Rogers, & Corley, 2011), se estructura una *aparente contradicción*. En términos de Dubar (2002), la identidad es el resultado de una doble operación lingüística: *diferenciación* y *generalización*. La primera define la diferencia pues incide en la singularidad con relación a otros campos. La segunda es la que busca definir el nexo común a una serie de elementos diferentes de otros; la identidad es así, la pertenencia común. *Estas dos operaciones están en el origen de la paradoja de la identidad: lo que hay de único es lo que hay de compartido.*

Entonces:

¿Qué generaliza a los EO?

Hay muchos otros campos de conocimiento y aproximaciones teóricas que comparten aspectos propios con los EO. Entre estos se encuentran el espíritu crítico y la recurrencia a las ciencias sociales y humanas, con el objetivo de estudiar y analizar aspectos sociales en las organizaciones. Pero estos dos aspectos no son imprescindibles ni se convierten en criterio decisorio único. Hay diversas modalidades en el estudio de las organizaciones que no solo comparten estas dos características, también se diferencian en cuanto su inscripción espaciotemporal, los problemas que aborda, su ubicación paradigmática y la orientación metodológica. En la Tabla 1 se resumen las diversas modalidades a partir de la propuesta de Rendón y Montañó (2004).

El objetivo con esta presentación general sobre las principales corrientes del estudio de las organizaciones es resaltar sus disímiles aproximaciones teóricas que se han destacado en más de un siglo. Es claro que el desarrollo de cada una de ellas se vuelve algo necesario en aras de lograr una comprensión

más profunda. No obstante, lo que se busca es aportar a una visión en conjunto, que brinde un panorama amplio del estudio de las organizaciones y mostrar los puntos en común dentro de la diversidad de aproximaciones. Sin embargo, se pretende, sobre todo, cuestionar cierta exclusividad que se le atribuye a los EO en el desconocimiento y, tal vez, vanidad arropada de arrogancia, de pensar que es la única alternativa de abordaje organizacional que posee el mundo académico, cuando, en realidad, y dentro del *zoo organizacional* (Perrow, 1984), hay muchos marcos y corrientes que van en paralelo y que conviven en la gran gama de posibilidades de análisis que existen para estudiar las organizaciones.

¿Qué diferencia a los EO?

Como se anunció al inicio de esta disertación, no se pretende formular la definición de los EO, pero las consideraciones planteadas, en definitiva, se orientan y ayudan hacia tal propósito. No obstante, además de las discusiones expuestas, como un primer ejercicio para delimitar el campo, propiciadas indudablemente por un cuestionamiento y reflexión previos, se detallan un conjunto de consideraciones importantes, con el fin de resaltar particularidades de los EO.

Una comunidad en torno al estudio de las organizaciones

El concepto de comunidad ha sido utilizado de múltiples formas por las ciencias sociales. Su paso desde la antropología hasta diferentes disciplinas ha sido raudo y de fácil aceptación gracias a la simpleza de su significado, el cual hace referencia, como primera acepción, a todo agrupamiento humano. Sin embargo, se acude al término para delinear a grupos humanos que poseen una fuerte cohesión, por ejemplo, religiosa, o también por rasgos identitarios que los unen, como es el caso de lo académico.

A este tenor, Kuhn (1971), en su reconocida obra sobre las comunidades académicas, afirma que estas –llamadas también científicas– comparten una matriz disciplinaria que debe ser entendida como un conjunto de elementos-componentes en torno a los cuales se constituye su unidad. Importa, sobre todo, que tales comunidades producen y validan, por consenso, el conocimiento científico/académico. Se introduce aquí una discusión en cuanto si dicho conocimiento, acumulado por la experiencia práctica, la ciencia y la tecnología, no está integrado y, por el contrario, consiste en una yuxtaposición de sistemas de conocimiento más o menos coherentes, como partes, que no muestran coherencia ni siquiera

compatibilidad unos con otros, pues son abismos separados en visiones especializadas que ahondan y profundizan las diferencias (Schutz, 2003). Como lo expresara Bauman (2004), las identidades son una costra volcánica que se endurece, se funde nuevamente y cambia con frecuencia.

Pareciera entonces que, efectivamente, los EO en Latinoamérica discurren por un desarrollo donde la incompatibilidad sería su característica y, por ello, difícilmente se les podría considerar una comunidad como tal. Pero, a pesar de las diferencias epistemológicas u aproximaciones teóricas, el objeto de estudio y la visión crítica –criterios que muchas veces se utilizan indistintamente para buscar cierta clasificación teórica–, hay un grupo de investigadores que se aleja de lo meramente

funcional e instrumental para pensar y profundizar críticamente en las organizaciones.

Junto con ello, la comunidad se conforma también a partir de afectos que conllevan a propiciar una relación de amistad, entre colegas, que permite la construcción de alianzas y, en consecuencia, de colaboración a nivel institucional y personal, para configurar un pensamiento particular que respeta las diferencias y diversidad de posturas, pero que se agrupa en torno a los EO. Por tanto, es importante la construcción de espacios para el diálogo, que propicien encuentros académicos como coloquios y conferencias, así como actividades conjuntas que promuevan la investigación en este campo de conocimiento.

Tabla 1. Modalidades de estudio de las organizaciones

Corrientes	Origen	Orientación	Fundamento	Objeto de estudio
Administración	Estadounidense (nace con la empresa ferrocarrilera). Chandler	Funcional	Modelos normativos basados en la experiencia	Empresa
Teoría de la Organización	Estadounidense (No es claro su origen) Administración Científica, teoría de sistemas o Relaciones Humanas. Simon, Cyert y March.	Funcional, con un contenido social más amplio.	Se constituye como campo de conocimiento en sí mismo.	Organizaciones productivas (principalmente). Estrecha relación con la Administración.
Análisis Institucional	Francés	Crítica. Cuestiona los excesos por alcanzar la excelencia.	Análisis psicosocial. Elementos inconscientes que subyacen a toda organización y que impiden un desarrollo más armónico y equilibrado.	Organización desde el inconsciente. Corriente poco conocida.
Sociología del trabajo	Francés (se suman México y Brasil). Touraine y Naville. Freedman.	Crítica (predomina la aproximación institucional).	Enfatiza aspectos como la tecnología, la cultura obrera, el género, etc.	Temas que van evolucionando conforme la sociedad se transforma.
Sociología de las Organizaciones	Herencia de Weber (tradición sociológica estadounidense con Merton y Gouldner) y también francesa (Crozier).	Social-constructivista.	Destaca el tema del poder para “corregir” el tipo de ideal burocrático.	Poder en las organizaciones. Organizaciones públicas.
Análisis Organizacional	No posee contornos precisos.	Social-constructivista.	Postura ecléctica. Modalidad particular de la Sociología de las organizaciones.	Acción colectiva, organización como proceso.
Sociología de la empresa	Surge de la Sociología para estudiar la empresa. Sainsaulieu y Segrestin.	Social (campo emergente).	Los actores sociales ocupan un lugar importante en el análisis.	Empresa
Estudios Organizacionales	Europeo (sociólogos ingleses).	Crítica. Poca relación con la TA. Toma elementos de la Sociología del trabajo y de las Organizaciones.	Retoma a la TO de forma crítica e incorpora el tema de la cultura y el poder para contrarrestar la hegemonía estadounidense.	Organización. Escasa relación con la Administración.

Fuente: elaboración propia con base en Rendón y Montaña (2004).

Un objeto que está en constante proceso de organización (*organizing*)

El concepto ‘organización’ puede estar acotado por una mirada funcional-operativa si se considera como un conjunto de individuos que se reúnen gracias a intereses comunes, bajo una estructura determinada, que tiene por objeto la eficiencia y la productividad de las acciones; también, desde otro punto de vista más flexible y dinámico, se le concibe como una entidad social concreta, con cierto carácter perdurable, con características propias y reconocibles, y como un espacio en donde se desarrollan y construyen dinámicas sociales en su interior.

De esta manera, el significado de la organización no es perceptible, sino que los fenómenos ahí presentes se convierten en lo ininteligible, aquello que pugna por sobresalir, pero que escondido en la dinámica de la creación humana, se oculta en forma latente. El esfuerzo académico se concentrará entonces por hacerlo inteligible y, por tanto, hacer comprensible *lo organizacional*. (Gonzales-Miranda, 2014, p. 55).

La particularidad de lo latente, y la tarea por hacerlo inteligible implican y requieren un marco teórico determinado para lograr tal objetivo. Así, la lectura y comprensión del dinamismo social obedecerá al lente teórico que se utilice. De esta forma, y dependiendo de la pertinente y adecuada utilización de dicho marco teórico, la conceptualización de organización variará.

Así, lo organizacional no es más que la configuración particular y propia de estas dinámicas sociales que se dan de forma específica, las cuales serán únicas dependiendo de cada organización. En ese sentido, no habrá una organización igual a la otra, toda vez que el entretendido social será diferente, más allá de encontrar ciertas similitudes estructurales compartidas entre aquellas que pertenecen a un mismo sector económico. Junto con ello, lo organizacional hace referencia también a los procesos propios de organización de cada ente. El juego de palabras entre el sustantivo y el verbo explica una dinámica continua de cambio y adaptación de la organización al entorno, lo cual moviliza su estructura interna de tal suerte que le permite ajustarse al ambiente en donde se encuentra. Comprender el proceso de organización implica desarrollos sociales de construcción de sentido, delimitados por dimensiones espaciotemporales que los hacen inigualables y que están sometidos, a su vez, a cambios constantes. Esto acarrea la necesidad de contextualizar

claramente la organización y su curso, a la vez que implica desligarse de toda pretensión de universalización.

Esta discusión también centra la atención sobre el objeto de estudio de los EO. Es válido afirmar que dicho objeto de estudio puede ser verdadero o, tan solo, una representación de dicha realidad. Así, se podría decir que es un objeto reconstruido teóricamente que tiene cabida en una organización concreta y es un reflejo, con posibilidad de búsqueda y análisis, o es un proceso organizacional empírico, gracias a artilugios metodológicos, que busca, en forma coherente y consistente, la posibilidad y pertinencia de su estudio. Por otro lado, el objeto de estudio puede hacer referencia, además, a diseccionar lo organizacional para poner énfasis en algunas de las dinámicas y procesos, como la cultura, toma de decisiones o relaciones de poder, entre otros.

Con respecto a lo anterior, y según Rendón y Montaña (2004), dicho objeto puede asumir dos posiciones ontológicas. Su existencia real fuera del individuo (independiente del pensamiento) o la construcción del mismo a manera de artificio metodológico. Así las cosas, el objeto de estudio es un dispositivo del investigador que no corresponde fielmente a la realidad. Es un constructo teórico, gracias a la presencia de una organización, que se extiende desde dentro hacia fuera (de la pequeña organización hasta la red interorganizacional) o viceversa (procesos o estructuras particulares –*organizing*–), acotado por las dimensiones espaciotemporales. Esto último influye en su definición, ya que el objeto a estudiar no depende, a pesar de su construcción, exclusivamente de la voluntad del investigador, porque la acotación implica considerar la etapa histórica en la que se inscribe la problemática específica, el desarrollo particular de herramientas metodológicas, la aproximación teórica y las diversas modalidades de relaciones sociales representativas del momento.

En este punto se comprende mejor la alusión a las nutridas conversaciones de Nord et al. (2017) con otras conversaciones, en un espiral de conocimiento, donde la primera conversación retoma la anterior para llegar, en una próxima, a un punto de profundidad en la discusión y, con ello, a comprender más el fenómeno organizacional. Se necesita, por tanto, una mirada que, más que sincrónica, sea diacrónica y convoque a un conjunto de disciplinas para el desciframiento de los múltiples vínculos, tensiones, subjetividades e intersubjetividades, afectos, sentidos, relaciones de poder, de comunicación, significados simbólicos, entre otras, que hacen parte de esa realidad compleja que es la organización, y que hacen que todo fenómenos organizado exprese la realidad social subyacente (Mandiola, 2016).

Su aproximación crítica

Lo crítico en los EO hace referencia a los trabajos que tienen “una intención deliberada y explícita de cuestionar elementos inmersos en la tradición del campo que la ha estudiado y en las relaciones de dominación vinculadas con él” (Sanabria, Saavedra-Mayorga, & Smida, 2014, p. 211). En concordancia con ello,

La tarea de la crítica en los EO, por lo tanto, es contraponer a la versión ‘positiva’ de crítica que se hace desde el interior del *management* sin cuestionarlo en su esencia y en su función para la reproducción de las estructuras sociales que constantemente generan víctimas, una crítica ética y ontológica. (Misoczky, 2017, p. 147).

Hay un propósito emancipatorio que encarna una crítica al *statu quo* en donde se busca evitar que las prácticas administrativas terminen por cosificar la humanidad del individuo (Carvajal, 2002). Entre los diferentes trabajos se destacan los inspirados en la escuela de Frankfurt y las propuestas que Alvesson y Deetz (2017) entienden como el punto crítico del posmodernismo, dado su desafío al mundo existente y su apoyo a las voces silenciadas o marginadas. Así mismo, lo crítico implica una praxis que propende, por un lado, al conocimiento del mundo y de las condiciones de posibilidad que en un momento dado se han construido y dan cabida o limitan las prácticas de libertad, y, por otro, a la búsqueda de la construcción de escenarios alternativos que permitan vínculos sociales distintos, que dejen de lado las relaciones de dominación. Lo crítico propugna que los individuos y grupos se liberen de las “condiciones sociales e ideológicas represivas, en particular de aquéllas que ponen restricciones socialmente innecesarias sobre el desarrollo y la articulación de la consciencia humana” (Alvesson & Willmott, 1992, citados por Saavedra-Mayorga, 2009, p. 56).

El tema, tal como se planteó en los apartados anteriores, es un asunto álgido que todavía es preciso delimitar, pero su presencia, como parte del estilo de análisis de los EO, es indudable. A pesar de que aún haya que configurar la propia definición de lo crítico para la región, este es un asunto que constituye y configura un aspecto propio y por lo tanto identitario de los EO. Es indiscutible que, dependiendo de los países de la región y aunado a la historia y estructuración propia del campo en cada uno de estos lugares, el término denotará y abarcará marcos diferentes, pero sin duda la aproximación crítica no estará ausente del proceso de análisis y de la reflexión que subyace a todo proceso investigativo dentro de los EO.

Una preocupación por la formación de los estudiantes

La investigación no se desliga de la docencia, la comprensión del fenómeno organizacional no rivaliza con el aula. En ese sentido, hay una estrategia pedagógica que apunta a cultivar otra forma de aproximarse a las organizaciones de forma crítica y propositiva, que promueve en los estudiantes una manera distinta de pensar sobre los órganos sociales denominados organizaciones, al mismo tiempo que plantea alternativas diferentes de estar en y comprender el mundo que los rodea y, con ello, mayores y mejores posibilidades de intervención-gestión de las mismas desde una concepción ética y responsable.

De este modo, las propuestas de los EO complementan la formación de los estudiantes en temas administrativos y de gestión. Con ello no sataniza o desprestigia el componente funcional-operativo del *management* sino que, reconociendo sus limitaciones y alcances, se propende a complementarlo. Es claro y necesario que las organizaciones estén muy bien administradas, con un sentido de responsabilidad social y respeto a la dignidad y desarrollo de sus miembros, y que también velen por la consecución justa y proporcionada de los rendimientos esperados para los accionistas. Así, y sin caer en dogmatismos recalcitrantes y denuncias exacerbadas, es importante lograr una justa medida que equilibre ambas posiciones. Se es consciente de que lo ‘justo’ puede ser difícil de lograr y complicado de delimitar, pero es crucial para los EO en Latinoamérica no negar la realidad administrativa de la gestión que integra estas tensiones. De lo contrario, se encaminarían a generar preconceptos y prejuicios que, lejos de integrar la crítica a la gestión, terminaría por obviarla o rechazarla.

REFLEXIONES FINALES

El proceso de construcción de una identidad latinoamericana pasa indiscutiblemente por conocer la realidad organizacional de este subcontinente. Es una tarea que implica identificar temas y problemas que caracterizan, y por ello, se constituyen en categorías que no sólo delimitan la realidad de Latinoamérica, sino que, gracias a ello, permite mostrar las diferencias con otras latitudes en donde los EO surgieron y ciertamente se han consolidado (Europa y Norte América). En este proceso es importante retomar los referentes foráneos y realizar una apropiación ‘nuestra’ que exponga la realidad de la región, lo cual conlleve a elaborar propuestas teóricas y alternativa de intervención propias que respondan concretamente a las pericias y particularidades del subcontinente latino. Los interrogantes y

reflexiones expuestos en este artículo han buscado contribuir a esta tarea.

Un texto del escritor argentino Ernesto Sábato (2000) da luces para comprender parte de los retos y desafíos que tiene la comunidad académica latinoamericana en pos de construir un lenguaje propio en el estudio de las organizaciones. Como parte de esta reflexión final vale invitar a la apropiación de las ideas del célebre escritor latinoamericano:

Creo que hay que resistir: este ha sido mi lema. Pero hoy, cuántas veces me he preguntado cómo encarnar esta palabra, cómo vivir la resistencia. Antes, cuando la vida era menos dura, yo hubiera entendido por resistir un acto heroico, como negarse a seguir embarcado en este tren que nos impulsa a la locura y al infortunio. ¿Se le puede pedir a la gente del vértigo que se rebelde? ¿Puede pedirse a los hombres y a las mujeres de mi país que se nieguen a pertenecer a este capitalismo salvaje si tienen que mantener a sus hijos, a sus padres? Si son responsables, ¿cómo habrán de abandonar esta vida?

La situación ha cambiado tanto que debemos valorar, detenidamente, qué entendemos por resistir. No puedo darles una respuesta. Si la tuviera, saldría como el Ejército de Salvación, o esos creyentes delirantes –quizá los únicos que verdaderamente creen en el testimonio– a proclamarlo en las esquinas, con la urgencia que nos han de dar los pocos metros que nos separan de la catástrofe. Pero no, intuyo que es algo menos formidable, más pequeño, como la fe en un milagro lo que quiero transmitirles en esta carta. Algo que corresponde a la noche en que vivimos, apenas una vela, algo con qué esperar. (p. 85).

La resistencia forma parte de la identidad. Uno se resiste porque defiende lo que uno es, cierra filas por aquello que considera propio y se niega a modificarlo, al menos en lo fundamental. Si bien hay muchas formas de entender la resistencia, es innegable que existe una relación inequívoca con la identidad. Así, y siguiendo al autor, la construcción de un lenguaje invita a considerar lo siguiente:

La constitución y consolidación de una identidad latinoamericana exige conocer el propio territorio, y en ese sentido, adentrarse profundamente en la manera particular y

única en que estas organizaciones se desenvuelven y sobreviven día a día. Así, y retomando lo dicho por Chía (2015) al inicio de este texto, la propia realidad de lo cotidiano permite identificar, comprender y analizar aquello de ‘latino’ que tienen estas organizaciones. Esto permite iniciar una deconstrucción alejada de referentes foráneos preconcebidos, y realizar una reconcepción constante de lo que es América Latina para el resto de los países. Tener en cuenta un discurso propio sustentado en un análisis de las distintas realidades locales de Latinoamérica, sin duda, aunar la comprensión y el conocimiento del mundo organizacional global.

Lo anterior implica reconocer una tensión constante por evitar cierta colonización, en estrecha relación con no caer en las lógicas del capitalismo académico en sus diversas manifestaciones, que Sábato llama ‘salvaje’. Así, una de las maneras de constituir una comunidad propia sobre los EO en la región, pasa por demarcar las propias líneas de difusión en revistas y espacios académicos, donde se explique y exprese un desarrollo propio, sin tener que sacrificar el espíritu crítico y la mirada comprensiva local, cayendo en la vorágine de publicar en revistas de alto impacto acordes a las presiones internacionales, aspecto que, para los criterios de acreditación, es bien recibido, por no decir exigido. En ese sentido, la resistencia implica la consecución y el fortalecimiento de espacios latinos de difusión que operen con lógicas de publicación distanciadas de proyectos editoriales que hacen prevalecer los criterios de los ránquines por encima de la producción y difusión del conocimiento que responda a reales necesidades de la región.

Otra forma de resistencia consiste en encender la vela. ¿Qué significa esto? La vela ha estado relacionada con la espera, con la capacidad virtuosa de esperar, lo cual conlleva a la esperanza. ¿Qué es lo que se espera? Se espera que la vida en las organizaciones respete la dignidad, autonomía, el desarrollo y el derecho justo de quienes la integran. Es en el fondo, contribuir desde la academia a construir una sociedad en donde quepan todos. A generar una consciencia que contribuya a una transformación, y cuando sea el caso, la valentía para denunciar prácticas que vayan en contra de esa integridad. Y es que un lenguaje propio implica un llamado a la acción desde la realidad local, estudiando organizaciones latinas, no solo a la contemplación en forma de un discursar teórico (siempre relevante e impostergable, acaso iniciador) sino también a la transformación concreta de las organizaciones.

Los estudiantes que hoy están en el aula serán los líderes, aquellos que tendrán la responsabilidad de acompañar y guiar a las futuras generaciones en las organizaciones. Hay que ayudar a sembrar y ver materializar acciones que lleven a estos hombres y

mujeres a respetar la integridad humana. Si bien no se logran ver hoy los alcances de lo que se puede construir desde los EO latinos, la esperanza permite confiar y con ello, trabajar incansablemente por alcanzarlo. No se trabaja por la seguridad que se ve hoy, sino por lo que se quiere y desea vislumbrar en el futuro.

Se invita a no considerar este documento como una herramienta para allanar el camino, sino como un medio para volver a la tierra áspera, a retornar las preguntas por aquellos aspectos identitarios aún en construcción. Volver sobre las preguntas difíciles que sacan de la comodidad permanente y obligan a pensar, a escuchar al otro, a aprender para seguir en el proceso de maduración, muchas veces interminable. A su vez, es una posibilidad para seguir escribiendo la historia latinoamericana en un lenguaje ‘nuestro’, es el proceso de edificar comunidad a partir de la diferencia que enriquece el diálogo. En consecuencia, el disenso, la apertura a otras aproximaciones, las críticas son siempre bienvenidas, ya que manifiestan el estilo de diálogo del campo que busca comprender las organizaciones.

Por último, invitar a recorrer el terreno áspero, pedregoso y difícil de los EO en Latinoamérica, ya que la región necesita fricción para avanzar.

REFERENCIAS

- Albert, S., & Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. In L. L. Cummings, & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior* (pp. 263-295). Greenwich, USA: JAI Press.
- Alvesson, M., & Deetz, S. (2017). Enfoques de la teoría crítica y del posmodernismo sobre los estudios organizacionales. In S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence, W. R. Nord, G. R. Martínez, & D. R. Gonzales-Miranda (Eds.), *Tratado de estudios organizacionales* (Vol. I, Teorización sobre el campo, pp. 511-552). Medellín, Colombia: UAM, Remineo, Universidad EAFIT, SAGE.
- Alvesson, M., & Willmott, H. (1992). On the idea of emancipation in management and organizational studies. *Academy of Management Review*, 17(3), 432-464. doi: 10.5465/amr.1992.4281977
- Archenti, N., Marradi, A., & Piovani, J. (2018). Estudio de caso/s. In N. Archenti, A. Marradi, & J. Piovani (Eds.), *Manual de metodología de las ciencias sociales* (pp. 291-303). Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI.
- Ashforth, B. E., Rogers, K. M., & Corley, K. G. (2011). Identity in organizations: Exploring cross-level dynamics. *Organization Science*, 22(5), 1121-1367. doi: 10.1287/orsc.1100.0591
- Barba, A. (2012). Los estudios organizacionales: Una aproximación al caso de México. *Estudios Interdisciplinarios de la Organización*, 1(1), 4-23.
- Bauman, Z. (2004). *Modernidad líquida*. Buenos Aires, Argentina: Fondo de Cultura Económica.
- Bourdieu, P. (2003). *El oficio de científico: Ciencia de la ciencia y reflexividad*. Barcelona, España: Anagrama.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. (1992). *Una invitación a la sociología reflexiva*. Buenos Aires, Argentina: Siglo XXI.
- Camara, G. D. (2017). Contribuciones del pensamiento social latinoamericano para los estudios organizacionales: Una gira con Fals Borda, Marini y Fernández Retamar. *Administración&Desarrollo*, 47(1), 55-64. doi: 10.22431/25005227.300
- Carvajal, R. (2002). De lo inhumano y lo humanizable en las relaciones de subordinación. Filosofía, historia y sociología del Humanismo en la empresa de negocios. *Cuadernos de Administración*, 18(27), 23-90. doi: 10.25100/cdea.v18i27.140
- Chia, R. (2015, Julio). Examining & theorizing organized lives: Back to the 'Rough road'. *Organizations and the Examined Life: Reason, Reflexivity and Responsibility*. Conferencia llevada a cabo en el 31st EGOS (European Group of Organization Studies) Colloquium, en Graduate Business School at The American College of Greece.
- Clark, T., Clegg, S. R., & Ibarra-Colado, E. (2000). Estudios organizacionales y paradigmas gerenciales: Elementos esenciales de una nueva retórica. *Denarius*, (1), 121-158. Recuperado de <https://denarius.izt.uam.mx/index.php/denarius/article/view/355>
- Clegg, S. R., Hardy, C., Lawrence, T. B., & Nord, W. R. (Eds.). (2006). *The SAGE handbook of organizations studies*. London, UK: Sage.
- Clegg, S.R., Hardy C., Lawrence, T. B., Nord, W. R., Ramírez Martínez, G. & Gonzales-Miranda, D. R. (2017) (Eds.), *Tratado de estudios organizacionales*. Vol. I. Teorización sobre el campo. Medellín: UAM, REMINEO, Editorial Universidad EAFIT, SAGE.
- Clegg, S. R., Hardy, C., & Nord, W. R. (Eds.). (1996). *Handbook of organization studies*. London, UK: Sage.
- Contreras Manrique, J. C., & De la Rosa Alburquerque, A. (2013). Organizaciones y políticas públicas. Elementos para trabajar una perspectiva organizacional de las políticas públicas. En A. De la Rosa Alburquerque, & J. C. Contreras Manrique (Edits.), *Hacia la perspectiva organizacional de la política pública. Recortes y orientaciones iniciales*. (págs. 13-56). Ciudad de México, México: Fontamara
- De la Rosa Alburquerque, A. (Ed.) (2017). *Diversidad y complejidad organizacional en América Latina. Perspectivas de análisis. Estudios organizacionales y administración: Perspectivas de estudio*. Ciudad de México, México: Grupo Editorial Hess, S.A. de C.V.
- De La Rosa Alburquerque, A., Contreras Manrique, J. C. (2007). El partido político: Entre la ciencia política y los estudios organizacionales. *Polis*, 3(2), 17-67. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-23332007000200002&lng=es&tlng=
- Delgado, R. (2009). La integración de los saberes bajo el enfoque dialéctico globalizador: La interdisciplinariedad y transdisciplinariedad en educación. *Investigación y Postgrado, Redalyc*, 3(24), 11-44. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65818200002>
- Dubar, C. (2002). *Las crisis de las identidades: La interpretación de una mutación*. Barcelona, España: Bellaterra.
- Durango, C. M. (2005). *Fundamentación epistemológica de los estudios organizacionales*. Medellín, Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana.
- Echeverry, R. D., Chanlat, A., & Dávila, C. (Eds.). (1996). *En busca de una administración para América Latina: Experiencias y desafíos*. Santiago de Cali, Colombia: Universidad del Valle.

- Fernández, C. (2007). *Vigilar y organizar: Una introducción a los critical management studies*. Madrid, España: Siglo XXI.
- Fernández, M., Paramo, M. T., & Ramírez, G. (2008). Los estudios organizacionales: Tendiendo puentes hacia otras disciplinas. *Análisis Organizacional*, 1(2), 101-134.
- Freire, P. (1984). *Ação cultural para a liberdade*. Rio de Janeiro, RJ: Editora Paz e Terra.
- Galeano, M. (2012). *Estrategias de investigación social cualitativa: El giro de la mirada*. Medellín, Colombia: La Carreta.
- Gil, J. M. (2005). Algo llamado administración: Retóricas ocultas para un enfoque latinoamericano. *Lúmina*, (6), 42-54. Recuperado de <http://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/Lumina/article/view/1165>
- Gonzales-Miranda, D. R. (2014). Los estudios organizacionales: Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Innovar, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 24(54), 43-58. doi: 10.15446/innovar.v24n54.46431
- Gonzales-Miranda, D. R., Ocampo-Salazar, C. A., & Gentilin, M. (2018). Organizational studies in Latin America: A literature review (2000-2014). *Innovar*, 28(67), 89-109. doi: 10.15446/innovar.v27n67.68615
- Gonzales-Miranda, D. R., & Ramírez, G. (2017). Los estudios organizacionales en Latinoamérica: Una realidad fragmentada en busca de una identidad. In S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence, W. R. Nord, G. R. Martínez, & D. R. Gonzales-Miranda (Eds.), *Tratado de estudios organizacionales* (Vol. 1, Teorización sobre el campo, pp. 23-40). Medellín, Colombia: UAM, Remineo, Universidad EAFIT, Sage.
- Gonzales-Miranda, D. R., & Uribe, B. A. C. (2018). Proceso metodológico y construcción de un sistema categorial de una investigación sobre identidad organizacional. *Psicoperspectivas*, 17(3), 1-15. doi: 10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue3-fulltext-1349
- Hatch, M. J. (1997). *Organization theory: Modern, symbolic and postmodern perspectives*. Oxford: Oxford University Press
- Hernández, C. (2017). Universidad e interdisciplina. In H. Uribe (Ed.), *Interdisciplinariedad: Un desafío para transformar la universidad en el siglo XXI* (pp. 23-46). Santiago de Cali, Colombia: Programa Editorial Universidad Autónoma de Occidente. Recuperado de <https://www.uao.edu.co/documentos/wp-content/uploads/2017/10/INTERDISCIPLINARIEDAD.pdf>
- Mandiola, M. (2016). Primeras conversaciones sobre estudios organizacionales en Chile: LAEMOS 2016. *Gestión y Tendencias (GESTEN)*, 1(2), 11-13. Recuperado de <http://repositorio.uahurtado.cl/handle/11242/7565>
- Montaño, L. H. (1994). Modernidad, postmodernismo y organización: Una reflexión acerca de la noción de estructura postburocrática. In L. H. Montaño (Ed.), *Argumentos para un debate sobre la modernidad: Aspectos organizacionales y económicos* (pp. 67-91). Iztapalapa, México, D.F.: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Ibarra-Colado, E. (1991). Notas para el estudio de las organizaciones en América Latina a partir de la reflexión crítica de la teoría de la organización. In E. Ibarra, & L. Montaño (Eds.), *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México* (pp. 27-66). Iztapalapa, México: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa - Miguel Ángel Porrúa.
- Ibarra-Colado, E. (2003). Teoría de la organización: Mapa conceptual de un territorio en disputa. In E. de la G. Toledo (Ed.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 245-284) México: Fondo de Cultura Económica.
- Ibarra-Colado, E. (2006a). ¿Estudios organizacionales en América Latina? Transitando del centro a las orillas. In E. de la G. Toledo (Ed.), *Teorías sociales y estudios del trabajo: Nuevos enfoques* (pp. 88-107). México, Anthropos, UAM-I.
- Ibarra-Colado, E. (2006b). Organization studies and epistemic coloniality in Latin America: Thinking otherness from the margins. *Organization*, 13(4), 463-488. doi: 087708071
- Ibarra-Colado, E. (2008). Is there any future for critical management studies in Latin America? Moving from epistemic coloniality to 'trans-discipline'. *Organization*, 15(6), 932-935. doi: 10.1177/1350508408095822
- Kliksberg, B. (2005). Administración pública en América Latina: Promesas, frustraciones, y nuevas búsquedas. *Economía, Gestión y Desarrollo*, (3), 203-238. Recuperado de http://revistaeconomia.puj.edu.co/html/articulos/numero_3/10.pdf
- Kuhn, T. S. (1971). *La estructura de las revoluciones científicas*. Ciudad de México, México: Fondo de Cultura Económica.
- López, L. (2012). La importancia de la interdisciplinariedad en la construcción del conocimiento desde la filosofía de la educación. *Sophía, Colección de Filosofía de la Educación*, (13), 367-377. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5973114>
- Mardones, J. (2012). *Filosofía de las ciencias humanas y sociales: Materiales para una fundamentación científica*. Barcelona, España: Anthropos.
- Max-Neef, M. (2004). *Fundamentos de la transdisciplinariedad*. Recuperado de <http://ecosad.org/phocadownloadpap/otrospublicaciones/max-neef-fundamentos-transdisciplinariedad.pdf>
- Saavedra, J. J. M., Gonzales-Miranda, D. R., & Idárraga, D. A. M. (2017). Teoría crítica y postmodernismo en los estudios organizacionales en América Latina. In S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence, W. R. Nord, G. R. Martínez, & D. R. Gonzales-Miranda (Eds.), *Tratado de estudios organizacionales* (Vol. 1, Teorización sobre el Campo, pp. 553-589). Medellín, Colombia: UAM, Remineo, Universidad Eafit, Sage.
- Saavedra-Mayorga, J. J. (2009). Descubriendo el lado oscuro de la gestión: Los critical management studies o una nueva forma de abordar los fenómenos organizacionales. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 17(2), 45-60. <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v17n2/v17n2a04.pdf>
- Medina, C. (2010). Los estudios organizacionales entre la unidad y la fragmentación. *Cinta de Moebio*, 38, 91-109. doi: 10.4067/S0717-554X2010000200005
- Misoczky, M. (2017) ¿De qué hablamos cuando decimos crítica en los estudios organizacionales? *Administración & Desarrollo*, 47(1), 141-149. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10183/164957>
- Morin, E. (1998). Sobre la interdisciplinariedad. *Boletín del CERES. Francia, París*. Recuperado de http://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/publicaciones_icesi/article/view/643/643
- Nord, W. R., Lawrence, T. B., Hardy, C. & Clegg, S. R. (2017). Introducción. In S. R. Clegg, C. Hardy, W. R. Nord, G. R. Martínez, & D. R. Gonzales-Miranda (Eds.), *Tratado de estudios organizacionales* (Vol. 1, Teorización sobre el Campo, pp. 1-22). Medellín, Colombia: UAM, Remineo, Editorial Universidad Eafit, SAGE.
- Ocampo-Salazar, C. A., Gentilin, M., & Gonzales-Miranda, D. R. (2016). Conversaciones sobre administración y organizaciones en Latinoamérica: Un énfasis en el estado actual de la investigación y la educación. *Cuadernos de Administración*, 29(52), 13-51. doi: 10.11144/Javeriana.cao29-52.caol.

Diego René Gonzales-Miranda

- Osorio, J. (2002). *Fundamentos del análisis social: La realidad social y su conocimiento*. Ciudad de México, Mexico: Fondo de Cultura Económica.
- Padilla, A., Hernández, C., & Ríos, R. (2015). *Los estudios organizacionales en América Latina: Un diagnóstico con base en la difusión del campo de estudio en Colombia, Brasil y México*. XX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. México, D. F., ANFECA. Recuperado de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xx/docs/17.08.pdf>
- Pérez, A., & Guzmán, M. (2015). *Los estudios organizacionales como programa de investigación*. *Cinta Moebio*, 53, 104-123. doi: 10.4067/S0717-554X2015000200001
- Perrow, C. (1984). La historia del zoológico o la vida en el "arenal organizativo". In S. Graeme, & K. Thompson (Eds.), *Control e ideología en las organizaciones* (pp. 293-314). Ciudad de México, México: Fondo de Cultura Económica
- Pfeffer, J. (2000). *Nuevos rumbos de la teoría de la organización: Problemas y posibilidades*. México, D.F.: Oxford University Press.
- Ramírez, G., Vargas, G. & Rosa, A. De la. (2011). *Estudios organizacionales y administración: Contrastes y complementariedades: Caminando hacia el eslabón perdido*. *Forum Doctoral*, 1(3), 7-53. Recuperado de <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/forum-doctoral/article/view/2771/2580>
- Reed, M. (1993). Organizations and modernity: Continuity and discontinuity in organization theory. In J. Hassard, & M. Parker (Eds.), *Postmodernism and organization*. (pp. 163-182). London, UK: Sage.
- Rendón, M., & Montaña, L. (2004). *Las aproximaciones organizacionales: Caracterización, objeto y problemática*. *Contaduría y Administración, Redalyc*, (123), 1-15. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39521305>
- Sábato, E. (2000). *La resistencia*. Buenos Aires, Argentina: Planeta.
- Sanabria, M., Saavedra-Mayorga, J.J., & Smida, A. (2014). *Los estudios organizacionales: Fundamentos evolución y estado actual del campo*. Bogotá, Colombia: Universidad del Rosario.
- Sanabria, M., Saavedra-Mayorga, J.J., & Smida, A. (2015). *Los estudios críticos en administración: Origen, evolución y posibilidades de aporte al desarrollo del campo de los estudios organizacionales en América Latina*. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 23(1), 209-234. Recuperado de <https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/616/374>
- Schutz, A. (2003). *Estudios de la teoría social*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- Simons, H. (2011). *El estudio de caso: Teoría y práctica*. Madrid, España: Morata.
- Stake, R. (1999). *Investigación con estudio de casos*. Madrid, España: Morata.
- Wallerstein, I. (1996). *Abrir las ciencias sociales*. *Revista Colombiana de Educación*, (32), 113-125. Recuperado de <http://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/RCE/article/view/7759>
- Wallerstein, I. (2006). *Abrir las ciencias sociales: Informe de la comisión Gulbenkian para la reestructuración de las ciencias sociales*. México, D.F.: Siglo Veintiuno Editores.
- Wittgenstein, L. (1986). *Investigaciones filosóficas*. México: Instituto de Investigaciones Filosóficas UNAM, Editorial Crítica.
- Yin, R. (1994). *Case study research: Design and methods*. Thousand Oaks, USA: SAGE.
- Zemelman, H. (1992). *Los horizontes de la razón*. México: Editorial Anthropos.

CONTRIBUCIÓN DEL AUTOR

El autor declara que participaron en todas las etapas del desarrollo del manuscrito, desde la conceptualización y el enfoque teórico metodológico, pasando por la revisión teórica (encuesta de literatura) y, finalmente, hasta la redacción y la revisión final del artículo.