

NUEVAS APROXIMACIONES PARADIGMÁTICAS EN EL ESTUDIO DE LAS ORGANIZACIONES

María Estefanía Rodríguez Rivera¹

Rodrigo González Morales²

Cristian David Rincón Orozco³

¹ Licenciada en Ciencias políticas y Administración Pública por la Universidad Nacional Autónoma de México. Estudiante del doctorado en Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana. Correo: maria.rodriguez@politicash.unam.mx

² Licenciado en Filosofía por la Universidad Autónoma Metropolitana de México. Magíster en Educación en Filosofía por la Universidad Nacional Autónoma de México. Correo: rodrigotom2005@yahoo.com

³ Profesional en Filosofía y Letras de la Universidad de Caldas y Profesional en Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Colombia. Magíster en Filosofía por la Universidad de Caldas. Correo: crdrinconor@unal.edu.co

Resumen.

El objetivo de este trabajo es mostrar el cambio de paradigmas en el estudio del fenómeno organizacional que introduce nuevas temáticas de interés de los investigadores. Para ello, primero se muestra el desarrollo histórico de los estudios sobre organizaciones y cómo algunos procesos influenciaron la consolidación de un paradigma dominante. Luego se describe cómo el contexto actual y las diversas problemáticas contemporáneas han permitido la constitución de nuevos paradigmas que no necesariamente son opuestos entre sí, sino que pueden ser complementarios para generar una visión holística del fenómeno organizacional. Se continúa con la diferencia de temas de interés de los estudios de las organizaciones frente a los nuevos paradigmas y, para terminar, se concluye que es importante contemplar una visión abierta a la resolución de los actuales problemas organizacionales.

Palabras clave.

Estudios organizacionales, administración, paradigma.

Abstract.

The aim of this paper is to show how the new paradigms in organizational studies introduce new interests in the academics. For such purpose, first it's shown the historical development of the organization studies and how some historical processes had influenced the construction of a domain paradigm, to explain how the actual context and some contemporary problems have let the establishment of new paradigms that not necessarily are opposite each other, but they can be complementary to generate a holistic vision about the organizational phenomenon. It continues with the difference of interests in the organizational studies between the new paradigms. It concludes that it's important to get an open vision in order to resolve the actual organizational problems.

Keywords.

Organization studies, administration, paradigm.

Orígenes de los Estudios Organizacionales.

Hablar de los orígenes de los Estudios Organizacionales es difícil por su complejidad; sin embargo, puede abordarse desde los procesos históricos que influyeron de manera notable en este campo que, según March (2007), son los siguientes: la segunda guerra mundial, los movimientos contraculturales de los años 60 y 70 y la caída de la Unión Soviética.

En el primero de ellos, la Segunda Guerra Mundial, se usa la tecnología, producto del pensamiento científico, para la creación de armas de destrucción masiva. Se produce un gran número de muertos y devastación económica e intelectual que resulta en que el proceso de reconstrucción europea fuese muy lento comparado con el de Estados Unidos. En este país, por el contrario, hubo una rápida recuperación y crecimiento masivo en todos los ámbitos, incluyendo la educación superior, pues creció la demanda de estudiantes y la oferta de programas, lo que llevó a que creciera el número de artículos y de revistas de divulgación científica sobre organizaciones. En 1965, Rand McNally publicó un manual de organizaciones que se centra en diversas instituciones y principios generales. Basado en distintas disciplinas, trata temas que rebasan la eficiencia de las grandes empresas, como los sindicatos, burocracias públicas, partidos políticos, unidades militantes, entre otros.

La generación de los estudiantes del manual, fue influenciada por la teoría económica, de modo que estudiaron de manera novedosa a las organizaciones desde la matemática, geografía, ciencias políticas, antropología, entre otras. Vieron una gran gama de posibilidades de análisis de multivariables e investigaciones cuantitativas. Así, dice Barba et al. (1999, p. 78) que “Estados Unidos es el país donde se desarrolla históricamente el Estudio de las Organizaciones”. Los migrantes llegaron allí porque se podían hacer negocios más fáciles que en sus países de origen. Estados Unidos y su sueño americano hicieron que la acumulación de capital fuera un tema privilegiado. El segundo proceso, la protesta de los años 60 y 70. March (2007) caracteriza estas décadas como años de movimiento contestatario y de contracultura. Estos movimientos crearon un ambiente intelectual de oposición a la intervención americana en Vietnam y a la hegemonía estadounidense en general. Se caracterizó por:

1. Apoyo a la sensibilidad feminista, a la retórica y a la perspectiva histórica.
2. Una crítica radical, principalmente marxista, de la sociedad y de las ciencias sociales.
3. El post-estructuralismo, la post-modernidad y una cosmovisión social constructivista.
4. Un entusiasmo romántico sobre el futuro de la sociedad (March, 2007, p. 14).

En la década de los 70, en Europa se empezaron a visibilizar numerosos centros de investigación en las organizaciones. Sin embargo, desde el auge marxista se ve con

recelo al pensarlos como instrumento de opresión capitalista. Realmente, no solo a las ciencias sociales sino todo lo relacionado con Estados Unidos.

Los efectos de la posguerra se vieron reflejados, en un primer momento, en los Estudios Organizacionales, el interés por métodos cuantitativos en temas como toma de decisiones, procesamiento de información, estudio de redes, etcétera. Luego, abarcaron temas como cultura, estudios de género sobre el sentido de las decisiones, la construcción social y el poder.

El tercer proceso, la caída de la Unión Soviética, significó el triunfo del capitalismo y la apertura de mercados tanto en el sistema económico como en la base del pensamiento social. En esto, los universitarios europeos y estadounidenses juegan su papel opositor, especialmente en las facultades de humanidades. La base opositora fue el marxismo, aunque luego perdió fuerza y fue reemplazado por nuevas propuestas sociales. Como consecuencia de esto, los investigadores fueron liberales en las décadas de los 70 y 80. Al ver esta apertura, hubo una nueva forma revolucionaria de organización, tanto en el sector privado como en el público, que se “[centró] en buscar nuevos usos a los instrumentos de la organización de los mercados, buscando el éxito tanto a nivel individual como organizacional” (Gonzales-Miranda, 2013, p. 47).

En esta apertura, se identifican cambios en el estudio de la organización. Ibarra plantea que se “[propició] el análisis sistemático de los problemas específicos de organización, gobierno y desempeño que ocuparon paulatinamente un lugar más relevante en las agendas de la investigación de las disciplinas sociales” (2006, p. 89).

Pero en el desarrollo de la Teoría de la Organización paulatinamente se viró hacia nuevas formas de investigación social para llegar, de acuerdo con March (2007), a una valorización de las aportaciones teóricas de otras latitudes del mundo, como Asia o África, lo que permitió una formulación de paradigmas diversos, ya no centrados totalmente en aspectos de racionalidad técnica o en la eficiencia, o bajo supuestos objetivistas. La figura 1 sintetiza esta diversidad.

Figura 1. Los paradigmas en las ciencias sociales

<p>Radical humanista</p> <p>Nominalista, anti positivista, voluntarista, ideográfico</p> <p>Temas de interés: cambio radical, modos de dominación, emancipación, desde una perspectiva subjetiva</p>	<p>Radical estructuralista</p> <p>Realista, positivista, determinista, nomotético</p> <p>Temas de interés: cambio radical, modos de dominación, emancipación desde una perspectiva estructural-objetiva</p>
<p>Interpretativista</p> <p>Nominalista, anti positivista, voluntarista, ideográfico</p> <p>Temas de interés: orden social, consenso, integración social, solidaridad, desde la conciencia individual y la subjetividad.</p>	<p>Funcionalista</p> <p>Realista, positivista, determinista, nomotético</p> <p>Temas de interés: orden social, consenso, integración social, solidaridad...</p>

Fuente: Elaboración propia con base en Burrell y Morgan (1985)

De la aproximación objetivista a la subjetivista en las ciencias sociales.

Según Burrell & Morgan (1985), hay dos aproximaciones en las que los académicos se acercan a las ciencias sociales. Conocer estas dos formas ayuda a comprender la manera en la que los Estudios Organizacionales han dado posibilidad para que se acepten nuevos paradigmas. Por un lado, está la aproximación objetivista a las ciencias sociales que recoge cuatro supuestos: el realismo en lo ontológico, el positivismo en lo epistemológico, el determinismo en cuanto a la naturaleza humana y lo nomotético en la metodología. Por otro lado, está la aproximación subjetivista que recoge, al contrario, cuatro supuestos: el nominalismo en lo ontológico, el anti-positivismo en lo epistemológico, voluntarismo en cuanto a la naturaleza humana e ideográfico en cuanto a la metodología. Es necesario explicar las diferencias entre ambas aproximaciones.

En lo ontológico, el realismo postula que existe un mundo social independiente de la mente del sujeto. El mundo es tangible y tiene estructuras relativamente inmutables. La realidad es dura y puede ser estudiada de manera objetiva. En cambio, el nominalismo afirma que lo que existe son simples conceptos creados por el hombre para tener acceso a la realidad. La realidad en sí misma no es accesible para el sujeto y sólo se puede estudiar de manera nominal, es decir, a través de nombres y conceptos. No hay una estructura inmutable de la realidad, sino que esta es cambiante. En lo epistemológico, el positivismo se caracteriza porque busca explicar y predecir el mundo social. Para ello, busca patrones con los que se puedan establecer relaciones causales. Este modelo, en

ciencias sociales, está muy influenciado por las ciencias naturales. Por el contrario, el anti-positivismo niega que sea posible estudiar el mundo como un objeto independiente del sujeto, sino que es necesario que el “observador” haga parte de la estructura social que se está estudiando.

En cuanto a la naturaleza humana, el determinismo plantea que el hombre y la sociedad en general está determinada por su contexto y su entorno. Es decir, sus acciones no son libres, sino que hay una relación causa-efecto entre lo que le rodea y lo que hace. En cambio, el voluntarismo afirma que el hombre es completamente autónomo y que sus acciones son libres. Por último, en lo metodológico, lo nomotético se basa en esforzarse por establecer leyes que sean producto de protocolos sistemáticos y técnicas de investigación ya establecidas. En cambio, lo ideográfico enfatiza el análisis subjetivo de los que hacen parte de la organización que se estudia. La realidad es algo que se genera desde adentro del sujeto y, desde allí, debe ser estudiada. Además, dependiendo de los supuestos que se adopten, el investigador se puede ubicar en un paradigma determinado, que puede ser, en una aproximación subjetivista, “Radical-humanista” o “Interpretativo”, o, en una aproximación objetivista, “Radical-estructuralista” o “Funcionalista”.

Burrell & Morgan (1985) afirman que, dependiendo de los supuestos ontológicos, epistemológicos y sobre la naturaleza humana que tenga el investigador, se da la metodología usada. Si los supuestos son realistas, positivistas y deterministas, la metodología usada será lo nomotético; por el contrario, si los supuestos son nominalistas, anti-positivistas y voluntaristas, la metodología usada es la ideografía. Esto se ve claramente en las Teorías de la Organización y Administración, pues el método usado por investigadores como Taylor, Mayo, entre otros, fue nomotético. Taylor (1972), por ejemplo, se esforzó por establecer leyes a partir de protocolos y técnicas sistemáticas derivadas del método científico. Su investigación tenía presupuestos ontológicos, epistemológicos y sobre la naturaleza humana que le permitieron llevar a cabo su Administración Científica. Por ejemplo, era realista, pues consideraba que la realidad era inmutable y externa a la mente del investigador, de modo que podía establecer leyes sobre ella. Además, era positivista en epistemología. Esto se ve porque, precisamente, intentó utilizar el método científico, positivista, para descubrir *the one best way* de realizar el oficio. Además, tenía una idea determinista de la naturaleza humana, pues consideraba que, si se establecían las condiciones adecuadas, el trabajador haría las cosas de determinada forma.

En cambio, como se mostrará más adelante, los Estudios Organizacionales abren una puerta a la aproximación subjetivista y a los paradigmas “Radical humanista” e “Interpretativo”, sin restringir los otros. Es decir, la Teoría de la Administración y de la Organización es como una puerta en la que hay restricciones para entrar a estudiar las organizaciones. De este modo, sólo quienes cumplan ciertos requisitos, como estar en el paradigma “Radical estructuralista” o “Funcionalista”, así como seguir una metodología nomotética, aceptar el determinismo y el realismo ontológico, pueden ingresar. Con los Estudios Organizacionales, se abre una puerta sin restricciones en cuanto a los

paradigmas y las aproximaciones de los que quieran ingresar a estudiar a las organizaciones. Sin embargo, la primera puerta no se cierra.

Panorama actual de los Estudios Organizacionales.

El reconocimiento de nuevos paradigmas por parte de la comunidad académica para las investigaciones sobre las organizaciones trajo consigo, además de nuevos enfoques y formas de acercarse al fenómeno organizacional, la introducción y estudio de diferentes temas, no únicamente la eficiencia, preocupación principal que caracterizó la Teoría de la Administración y la Teoría de la Organización, que se acercaban al objeto de estudio desde una aproximación objetivista.

Esta nueva ola de estudios, desde nuevos paradigmas, nuevos intereses y temas diversos, ha coadyuvado a dar una explicación holística del fenómeno organizacional, una revelación de la complejidad que enmarca y define la realidad en nuestros días. Cierto es que esta complejidad no puede ser cubierta desde una visión unívoca, debido al constante cambio y el incremento de variables vinculadas que inciden en la volatilidad del objeto de estudio, lo cual, necesariamente, obliga al investigador a realizar un esfuerzo cognitivo por hacer compatibles diversos paradigmas que acerquen a esa visión holística a la que se desea llegar.

Esta idea de la existencia de paradigmas interconectados o que coexisten para explicar el fenómeno organizacional, puede contradecir un poco la idea de Burrel y Morgan (1985) sobre que el paradigma en donde el investigador se posicione, definirá el acercamiento y la explicación del fenómeno organizacional que se estudia, es decir, delimitará los intereses y las visiones del investigador. Pero para Clark y Clegg (1998), no se pueden concebir los paradigmas como enfoques estables, incompatibles entre sí, sino que pueden coexistir. Incluso, podríamos afirmar, que los paradigmas pueden combinarse entre sí, es decir puede haber herramientas compartidas entre uno u otro.

Esta coexistencia y combinación de paradigmas da pie a la formulación de nuevos intereses sobre el fenómeno organizacional que no estaban a la mano dentro de la Teoría de la Organización, sino que fueron paulatinamente observados luego del desarrollo de los Estudios Organizacionales, como se describió en el primer apartado de este trabajo. Ya no se estudian solo o principalmente elementos enfocados en la eficiencia, en la racionalidad instrumental o en temas relacionados con aspectos económicos.

De acuerdo con Barba (2013), en los Estudios Organizacionales, existen diferencias en los temas de abordados con respecto a la Teoría de la Organización. En primer lugar, los Estudios Organizacionales transforman la visión de la relación entre sujeto y objeto: para la Teoría de la Organización el sujeto es visto como “una herramienta de la organización”, mientras que los Estudios Organizacionales “consideran a la organización como un instrumento de la persona” (p. 146). Además, una diferencia importante relacionada con los enfoques de investigación es que la Teoría de la Organización estudia organizaciones formales, como la burocracia o las empresas,

mientras que los Estudios Organizacionales estudian cualquier tipo de organización (p. 150); y los temas que trastocan a los Estudios Organizacionales corresponden a la vida simbólica de las organizaciones (p.151).

Retomando la metáfora de la puerta abierta, la entrada para la comunidad académica ya no está limitada a una perspectiva central o única para explicar el fenómeno organizacional, sino que se abre hacia nuevos intereses y enfoques que divergen en temas relacionados con cuestiones más subjetivas, de poder, de cultura, de interacciones entre individuos y colectividades. Se destruye la visión metodológica cuantitativa dominante para dar espacio a lo cualitativo, cambiante y subjetivo: una aproximación subjetivista. Así, la puerta abierta hacia nuevos paradigmas, hacia las subjetividades, de lugar trasformaciones en las temáticas de interés de los investigadores sobre el fenómeno organizacional⁴.

Conclusiones.

A lo largo de este trabajo se ha abordado el desarrollo de los estudios sobre organizaciones, para después explicar los cambios que se han suscitado en torno a los paradigmas dominantes del estudio del fenómeno organizacional, lo que tiene implicaciones en las aproximaciones y los temas que la comunidad académica atiende.

Un salto gradual se generó entre la Teoría de la Organización y los Estudios Organizacionales, pues pasó de una aproximación objetivista a una subjetivista, de temas centrados en la eficiencia a preocupaciones culturales, de poder y, en general, la vida simbólica.

El estado actual de los Estudios Organizacionales es esa puerta abierta hacia el conocimiento holístico del fenómeno organizacional, desde la acepción de nuevas identidades organizacionales que se relacionan con la complejidad del entorno en el que se encuentran las organizaciones, desde la idea de la diversidad, el disenso y una relación sujeto-objeto, en donde el actor (o el sujeto) concibe a la organización como su medio y es él en su relación con otros sujetos el que le da un sentido a la organización.

¿Hacia dónde se dirigen los Estudios Organizacionales? March (2007) diría que hacer predicciones es una tarea vacía que no es posible concretar, pero podemos aventurarnos a concluir que los estudios deben dirigirse hacia la resolución de conflictos sociales, hacia la conciliación de paradigmas y hacia la reformulación del viejo paradigma eficientista de la Teoría de la Organización, que permita nuevos rumbos en el ámbito académico y, en general, de toda la vida en comunidad.

⁴ Aquí se entiende que los paradigmas se forman por medio de la adhesión de la comunidad científica a una ontología específica, es decir, que el acuerdo entre la comunidad académica, configura los paradigmas y que ellos pueden coexistir en la medida en que tengan el reconocimiento de la comunidad que los originó. Esta visión está basada en la definición de Kuhn (1971) sobre paradigma, que dice que es una “realización científica universalmente reconocida que, durante cierto tiempo, proporcionan modelos y soluciones a una comunidad científica” (p. 13) y que cumple la condición de tener un grupo de partidarios. Como se puede apreciar, el grupo de partidarios es fundamental para la construcción y vigencia del paradigma ya que sin su aval sería imposible su existencia y reproducción.

Referencias.

- Barba, A.; L. Montaño & P. Solís (1999) Perspectivas internacionales de los Estudios Organizacionales. Memorias del III Foro de Investigación en las disciplinas financiero-administrativas. México: UNAM.
- Barba, A. (2013) “Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades”, en *Gestión y estrategia*, julio/diciembre 21 (44).
- Burrell, G & G. Morgan (1985) *Sociological paradigms and organizational analysis*, New Hampshire: Heinemann.
- Clark, T. & S. Clegg (1998) *Changing paradigms. The transformation of postmodernity knowledge for the 21th Century*, London: Harper Collins Bussiness.
- González-Miranda, D. (2013) “Los estudios organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones”, en *Innovar*, 24(54).
- Ibarra, E. (2006) “¿Estudios organizacionales en América Latina? Transitando del centro a las orillas. En E. De la Garza (ed.) *Teorías sociales y estudios del trabajo. Nuevos enfoques*, México: Anthropos.
- Kuhn, T. (1971) *La estructura de las revoluciones científicas*, México: Fondo de Cultura Económica.
- March, J. (2007) “The study of organizations and organizing since 1945”, *Organizational studies*, 28 (1).
- Taylor, F. (1972) *Scientific management*, Connecticut: Greenwood Press Publishers.