

Teoría organizacional y estudios organizacionales: dos denominaciones para un mismo campo de conocimiento

Juan Javier Saavedra-Mayorga¹, Mauricio Sanabria²

PALABRAS CLAVE

epistemología, estudios organizacionales, teoría organizacional, organizaciones, pluralismo.

CLASIFICACIÓN JEL

M10, L20, M20.

RECIBIDO

24/03/2023

APROBADO

11/08/2023

PUBLICADO

10/10/2023

SECCIÓN

Estudios Organizacionales

Resumen: Una de las principales discusiones en los estudios organizacionales tiene que ver con su objeto de estudio y con su demarcación frente a otros campos. Un grupo importante de autores en Latinoamérica sostiene que existe una diferencia entre este campo y la teoría organizacional, la cual se refleja, entre otros aspectos, en que cada uno tiene un objeto particular de estudio. Este artículo sostiene, por el contrario, que, aunque la denominación *estudios organizacionales* es más reciente, en realidad designa el mismo campo de conocimiento que tradicionalmente ha sido identificado con el nombre de *teoría organizacional* y que tiene como objeto el estudio de las organizaciones. Para desarrollar esta tesis, el texto analiza críticamente los trabajos que afirman la existencia de distinciones entre la teoría organizacional y los estudios organizacionales. A continuación, desarrolla, citando evidencia documental, tres argumentos que buscan demostrar que se trata en realidad de un solo campo de conocimiento. Finalmente, hace una reflexión sobre la importancia de construir un pluralismo teórico, epistemológico y metodológico para el estudio de las organizaciones.

Esta obra se publica bajo una licencia Creative Commons Atribución-No_Co-mercial-Sin_Derivadas 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

Citación sugerida: Saavedra-Mayorga, J. J. & Sanabria, M. (2023). Teoría organizacional y estudios organizacionales: dos denominaciones para un mismo campo de conocimiento. *Innovar*, 33(90). e111442 <https://doi.org/10.15446/innovar.v33n90.111442>

ORGANIZATIONAL THEORY AND ORGANIZATIONAL STUDIES: TWO NAMES FOR THE SAME FIELD OF KNOWLEDGE

Abstract: One of the major discussions in organizational studies concerns its object of study and its differences with other fields. A significant number of Latin-American authors argue that there is a difference between organizational studies and organizational theory, which is evident, among other aspects, in that each one has a particular object of study. This paper argues that, although the name “organizational studies” is more recent, it actually designates the same field of knowledge that has traditionally been known as “organizational theory”, whose objects of study are organizations. To develop this thesis, the text critically analyzes works that affirm the existence of differences between organizational theory and organizational studies. Then, citing

¹ Ph. D. en Ciencias de Gestión; Profesor asociado, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia; Grupo de investigación en Gestión y Organizaciones (GRIEGO); Rol del autor: intelectual; jjsaavedram@unal.edu.co; <http://orcid.org/0000-0001-5292-9776>

² Ph. D. en Ciencias de Gestión; Profesor titular y Profesor distinguido, Escuela de Administración, Universidad del Rosario; Grupo de investigación en Dirección y Gerencia; Rol del autor: intelectual; mauricio.sanabria@urosario.edu.co; <https://orcid.org/0000-0002-1620-0715>

documentary evidence, we present three arguments that seek to demonstrate that it is, in fact, a single field of knowledge. Finally, this work reflects on the importance of building a theoretical, epistemological and methodological multiplicity for the study of organizations.

Keywords: Epistemology, organizational studies, organizational theory, organizations, pluralism.

TEORIA ORGANIZACIONAL E ESTUDOS ORGANIZACIONAIS: DUAS DENOMINAÇÕES PARA O MESMO CAMPO DE CONHECIMENTO

Resumo: uma das principais discussões no âmbito dos estudos organizacionais tem a ver com seu objeto de estudo e sua delimitação em relação a outros campos. Um grupo importante de autores da América Latina argumenta que há uma diferença entre esse campo e a teoria organizacional, que se reflete, entre outros aspectos, no fato de que cada um tem um objeto de estudo específico. Neste artigo, ao contrário, argumenta-se que, embora a denominação “estudos organizacionais” seja mais recente, ela de fato designa o mesmo campo de conhecimento que tradicionalmente tem sido identificado com o nome “teoria organizacional” e que tem como objeto o estudo das organizações. Para desenvolver essa tese, no texto, são analisados criticamente os trabalhos que afirmam a existência de distinções entre teoria organizacional e estudos organizacionais. Em seguida, a partir de evidências documentais, desenvolvem-se três argumentos que procuram demonstrar que se trata, de fato, de um único campo de conhecimento. Por fim, reflete-se sobre a importância da construção de um pluralismo teórico, epistemológico e metodológico para estudar as organizações.

Palabras-chave: epistemologia, estudos organizacionais, teoria organizacional, organizações, pluralismo.

INTRODUCCIÓN

A lo largo de las últimas décadas ha tenido lugar una discusión respecto a la demarcación del campo de los estudios organizacionales (EO). Aunque tradicionalmente ha existido un cierto nivel de acuerdo acerca de que se trata de un campo que tiene como objeto de estudio las organizaciones (Scott, 2003) y, más precisamente, “la organización, [...] las organizaciones y [...] el organizar, como sustantivos y como los procesos que los constituyen” (Clegg & Bailey, 2008b, p. XIII), existen aún importantes controversias respecto a su naturaleza, a sus perspectivas ontológica, epistemológica y metodológica (Westwood & Clegg, 2003a) e, incluso, a su origen, sus límites y su articulación con otros campos.

Uno de los temas discutidos tiene que ver con la posible distinción entre los estudios organizacionales y la teoría organizacional (TO). A este respecto existen, *grosso modo*, dos posturas antagónicas: la primera señala que se trata de dos campos distintos, que surgen en diversas épocas y que, incluso, abordan objetos de estudio diferentes; la segunda considera que *teoría organizacional* y *estudios organizacionales* corresponden a dos denominaciones que designan, en lo fundamental, el mismo campo. Es esta última la posición sustentada en el presente artículo.

En una obra anterior (Sanabria et al., 2014) formulamos una cronología del surgimiento y la evolución del campo de los estudios organizacionales. Allí señalamos que su origen se remonta a la primera mitad del siglo XX y que, a partir de la Segunda Guerra Mundial, se va haciendo cada vez más visible la existencia de dos grandes perspectivas (aunque no son las únicas): i) los estudios organizacionales norteamericanos y ii) los estudios organizacionales europeos. Como resultado de esta forma de concebir el campo, en dicho

trabajo planteamos algunos argumentos que demuestran la identidad entre la teoría organizacional y los estudios organizacionales.



No obstante, la controversia aún subsiste, pues algunos trabajos relativamente recientes (Gentilin et al., 2016; Gonzales-Miranda, 2014; Gonzales-Miranda, 2022; Gonzales-Miranda et al., 2018; Ocampo-Salazar et al., 2016) dan por sentada la existencia de una distinción taxativa entre estos dos campos y se posicionan explícitamente dentro de los estudios organizacionales, en oposición a la teoría organizacional. Creemos, por tanto, necesario desarrollar nuestra visión acerca del problema de la demarcación de los estudios organizacionales, con el fin de contribuir a una discusión que se ha planteado en diversos encuentros de la Red de Estudios Organizacionales Colombiana (REOC). Buscamos con ello plantear un diálogo constructivo con unos académicos con quienes nos unen lazos de colaboración, respeto y fraternidad, y con quienes compartimos una perspectiva crítica frente al estudio de las organizaciones.

La tesis que se sostiene en este artículo es la siguiente: la distinción que algunos autores han establecido entre la teoría organizacional y los estudios organizacionales es problemática, pues deja de lado aspectos centrales que estuvieron presentes en el origen del campo, así como los cambios que se han producido en este desde los años setenta, los cuales no han conducido al nacimiento de un nuevo campo de conocimiento separado de la teoría organizacional, sino a un aumento en –y a un reconocimiento de– la diversidad teórica, epistemológica y metodológica, así como a una reivindicación de aproximaciones distintas a la corriente principal. Aunque la denominación *estudios organizacionales* es más reciente, en realidad designa el mismo campo de conocimiento que tradicionalmente ha sido identificado con el nombre de *teoría organizacional*.

El artículo está estructurado en cinco apartados: el primero es esta introducción, que presenta la discusión en la que se enmarca el texto y su tesis central; el segundo analiza críticamente los trabajos que afirman la existencia de una distinción entre la teoría organizacional y los estudios organizacionales; el tercero presenta tres argumentos –con su correspondiente evidencia– que buscan demostrar que se trata en realidad de un solo campo de conocimiento; el cuarto hace una reflexión acerca de la importancia de consolidar una perspectiva pluralista para el estudio de las organizaciones, y el último presenta las conclusiones.

LOS TRABAJOS QUE DISTINGUEN LA TEORÍA ORGANIZACIONAL DE LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

En los últimos años, en Latinoamérica se ha despertado un interés no solamente por el estudio de las organizaciones, el cual tiene ya una amplia tradición en la región, sino por la naturaleza y límites del campo y por las posibilidades de construir una mirada latinoamericana de este (Sanabria et al., en prensa). Uno de los países que tiene una mayor tradición al respecto es México. Existe allí una comunidad académica bastante activa, que se ha consolidado alrededor del Posgrado (maestría y doctorado) en Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) (Montaño, 2004), y que, desde 1995, ha formado a varias generaciones de investigadores y ha influenciado la producción académica en el campo, tanto en México como en la región.

Son abundantes e influyentes los trabajos que los investigadores mexicanos han producido sobre los estudios organizacionales, así como sobre sus vínculos y distinciones con otros campos. En muchos de ellos se encuentra la idea según la cual los estudios organizacionales se distinguen, de manera clara, de la teoría administrativa (TA) –que es, según una afirmación muy citada, la “base material” para el estudio de las organizaciones (Ibarra-Colado & Montaño, 1986)– y de la teoría organizacional. En particular, señalan que tanto los estudios organizacionales como la teoría organizacional responden a tradiciones analíticas que no solo se distinguen en términos geográficos, culturales y disciplinarios (Montaño, 2020), sino que lo hacen, incluso, en lo que respecta a sus objetos de estudio (Gonzales-Miranda, 2022).

Esta separación radical entre la teoría organizacional y los estudios organizacionales se encuentra en el origen mismo del Posgrado en Estudios Organizacionales de la UAM, se enseña en los cursos de dicho programa y atraviesa muchos de los textos producidos por sus profesores y egresados. Llama la atención, sin embargo, que son escasos los trabajos que la desarrollan de manera explícita, como si las diferencias entre tales campos fueran tan evidentes que no hubiera necesidad de explicarlas en profundidad. Dentro de los textos encontrados al respecto, algunos dan por sentada la distinción entre estos dos campos (Medina-Salgado, 2007), aunque no proponen una definición clara de cada uno ni criterios explícitos de demarcación; otros parten de una distinción implícita entre ellos (Ramírez et al., 2011), pero no la desarrollan, pues su interés está en mostrar los contrastes existentes entre los estudios organizacionales y otros campos como la administración, y algunos más se concentran en identificar los vínculos de la teoría organizacional o los estudios organizacionales con determinados enfoques del análisis organizacional (De la Rosa, 2002) o con determinados objetos de estudio (De la Rosa, 2004; De la Rosa & Contreras, 2007).

Es posible distinguir, sin embargo, dos grupos de trabajos que desarrollan de manera explícita la distinción, sostenida por autores representativos dentro del contexto mexicano, entre la teoría organizacional y los estudios organizacionales. A continuación, los revisaremos con el fin de analizar las diferencias que plantean entre uno y otro campo.

El primer grupo de trabajos gravita alrededor de los planteamientos sintetizados por Antonio Barba, profesor de la UAM y uno de los investigadores más reconocidos del campo en México. En un artículo publicado en *Gestión y Estrategia* (Barba, 2013), el cual retomó posteriormente en una conferencia pronunciada en un encuentro de la REOC (Barba, 2020), señala la importancia de definir la identidad de los estudios organizacionales para distinguirlos de la teoría organizacional y de la administración y evitar así su confusión. Las diferencias que plantea entre estos dos campos pueden clasificarse en cuatro dimensiones: i) su fecha y lugar de nacimiento, ii) su epistemología y metodología, iii) sus rasgos distintivos y iv) las teorías que los integran (tabla 1). Para el autor, la teoría organizacional surge en los Estados Unidos en los años veinte a partir de los trabajos de Elton Mayo; se caracteriza por un paradigma positivista y una metodología cuantitativa; busca –igual que la administración– la eficiencia en las empresas y en las organizaciones formales; sigue una racionalidad instrumental y una orientación económica, y está conformada por teorías que se ubican entre los años veinte y los sesenta. Los estudios organizacionales, por su parte, surgen en los años ochenta en Gran Bretaña; se soportan en un paradigma interpretativista y una metodología cualitativa; se distinguen por una crítica a la teoría organizacional, un énfasis en la multirracionalidad y una orientación social, y están conformados por teorías que se ubican entre los años cincuenta y ochenta. Una síntesis de estos aspectos se presenta en la tabla 1.

Tabla 1.

Primera propuesta de distinción entre la teoría organizacional y los estudios organizacionales.

	Teoría organizacional	Estudios organizacionales
Nacimiento	Años 1920 en los Estados Unidos.	Años 1980 en Gran Bretaña.
Epistemología y metodología	Paradigma positivista y metodología cuantitativa.	Paradigma interpretativista y metodología cualitativa.
Rasgos distintivos	Búsqueda de la eficiencia en las empresas y las organizaciones formales. Racionalidad instrumental. Orientación económica.	Crítica frente a la teoría organizacional de origen norteamericano. Multirracionalidad. Orientación social.
Enfoques (teorías) que los integran/marcos teóricos*	Relaciones humanas (1924), teorías de la burocracia (1943), escuela del comportamiento (1947), teoría de la contingencia (1958) y nuevas relaciones humanas (1960).	Poder en las organizaciones (1970), anarquías organizadas (1972), ecología poblacional (1977), costos de transacción (1975), institucionalismo (1957), redes organizacionales (1967), neoinstitucionalismo (1977) y vida simbólica en las organizaciones (1980).

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

* Las fechas de cada enfoque se encuentran en el texto original (Barba, 2013, pp. 145 y 148-149).

El artículo tiene el mérito de ser el primero –al menos, que hayamos encontrado– proveniente de la escuela mexicana que intenta desarrollar explícitamente la distinción entre estos dos campos de conocimiento. No obstante, esta taxonomía presenta cuatro tipos de dificultades:

1. *Discrepancias entre algunas teorías incluidas en la teoría organizacional y los rasgos que la caracterizan.* Para Barba (2013), la teoría organizacional es un campo de origen estadounidense y se caracteriza por una

epistemología positivista y una metodología cuantitativa. No obstante, dentro de las perspectivas que integran la teoría organizacional incluye las teorías de la burocracia, cuyo primer exponente es Max Weber (1921/1964) y cuyos trabajos han sido fundamentales para el surgimiento del paradigma interpretativista (Burrell & Morgan, 1979; Girod-Séville & Allard-Poesi, 2003), que el propio autor vincula con los estudios organizacionales y no con la teoría organizacional.

2. *Dificultades en la datación del nacimiento de los estudios organizacionales.* Para Barba (2013), los estudios organizacionales tienen su origen en los años ochenta, en particular en “la perspectiva crítica de la organización” (p. 144), surgida en Gran Bretaña. No obstante, casi todas las teorías que incluye dentro de los estudios organizacionales son anteriores a 1980, por lo que no se puede afirmar que en esta década *hayan surgido* los estudios organizacionales. Además, aún si se aceptara esta datación, ello convertiría los estudios organizacionales en herederos de los Critical Management Studies (CMS) —que son a los que parece aludir, pues es esta la corriente crítica que surge en esta época y lugar (Fernández, 2007)—. Esta es, sin embargo, una genealogía que otros autores de la misma escuela mexicana, como De la Rosa (2022), con dificultad aceptarían, dada la distinción que suelen hacer entre los estudios organizacionales y los CMS.
3. *Dificultades en la atribución del objeto de estudio de los estudios organizacionales.* A diferencia de la teoría organizacional, que estudia la “eficiencia y la racionalidad instrumental”, para Barba los estudios organizacionales se abocan al “estudio de las estructuras organizacionales como eje” (p. 144). No obstante, si se observan algunas de las teorías que él clasifica dentro de la teoría organizacional, tales como la teoría de la burocracia y la teoría de la contingencia, se encuentra que estas también abordan el estudio de las estructuras organizacionales —de hecho, a la teoría de la contingencia se le conoce también como “teoría de la contingencia estructural” (Shenkar & Ellis, 2022), lo cual muestra que ese tema no es exclusivo de los estudios organizacionales.
4. *Discrepancias entre algunas teorías incluidas en los estudios organizacionales y los rasgos que las caracterizan.* Para Barba (2013), los estudios organizacionales se caracterizan por una epistemología interpretativista y una metodología cualitativa. No obstante, ubica en dicho campo teorías como la ecología organizacional, que “estudia el contexto en el cual se desenvuelven las organizaciones para observar las relaciones de causalidad entre la tipología y su desempeño” (Campos et al., 2000, p. 9), lo cual corresponde más bien a una empresa de tipo positivista para la que se hace uso de métodos principalmente cuantitativos. Por otro lado, afirma que una característica central de los estudios organizacionales sería su orientación “social”, que correspondería con una cierta sensibilidad hacia problemas humanos en las organizaciones y, en ese sentido, se contrapone a la teoría organizacional, que, según su criterio, tendría una orientación “económica” (p. 150). Una vez más, teorías como la ecología poblacional, cuyas principales unidades de análisis son las poblaciones y las comunidades organizacionales (Baum & Shipilov, 2017), y en la que los seres humanos no son objeto central de atención (Abbott et al., 2016), pues busca comprender “las relaciones organización-entorno” (Hannan & Freeman, 1977, p. 929), contradecirían dicha caracterización.

Un segundo grupo de trabajos que realizan también la distinción entre teoría organizacional y estudios organizacionales se configura a partir de los textos escritos principalmente por Diego Gonzales-Miranda,

Mariano Gentilin y Carmen Ocampo, profesores de la Universidad Eafit (Colombia), quienes, en el caso de los dos primeros, son egresados del Doctorado en Estudios Organizacionales de la UAM. El primer trabajo al respecto fue publicado por Diego Gonzales-Miranda (2014) en la revista *Innovar*; los otros tres hacen parte de un proyecto de investigación desarrollado por él en compañía de Mariano Gentilin y Carmen Ocampo, cuyos resultados fueron publicados en diversas revistas latinoamericanas (Gentilin et al., 2016; Gonzales-Miranda et al., 2018; Ocampo-Salazar et al., 2016). Aunque entre el trabajo de 2014 y los otros tres hay ligeras diferencias en términos de la argumentación (el primero hace una presentación más detallada de los orígenes de los estudios organizacionales, en tanto que los últimos se concentran en abordar el contraste con la teoría organizacional como marco conceptual para el desarrollo de revisiones de literatura), todos coinciden en las distinciones que establecen entre los dos campos (tabla 2). También tienen coincidencias en el sentido de algunas de las distinciones planteadas por Barba (2013), aunque se distancian de este en cuatro aspectos: i) la fecha de surgimiento de los estudios organizacionales, que ubican en la década de 1970 y no en la de 1980; ii) la teoría que les da origen: la teoría de la contingencia y no los estudios críticos de la organización; iii) el paradigma epistemológico que le atribuyen a los estudios organizacionales: constructivista y no interpretativista, y iv) la clasificación de las teorías que conforman los estudios organizacionales, la cual se inspira –aunque con variaciones– en la planteada por De la Rosa y Contreras (2007). En la tabla 2, se presenta una síntesis de estos aspectos.

Tabla 2.

Segunda propuesta de distinción entre la teoría organizacional y los estudios organizacionales.

	Teoría organizacional	Estudios organizacionales
Nacimiento	Década de 1930, con Elton Mayo, en Estados Unidos.	Década de 1970, a partir del enfoque de la contingencia, en Europa.
Epistemología y metodología	Paradigma positivista y metodología cuantitativa.	Paradigma constructivista y metodología cualitativa.
Rasgos distintivos	Busca dotar a la teoría administrativa de herramientas conceptuales para el logro de la eficiencia.	Vínculo con las ciencias humanas y sociales. Apuesta por conocimientos específicos y por la singularidad. Perspectiva crítica.
Enfoques (teorías) que los integran/marcos teóricos	Las relaciones humanas, la burocracia, la escuela de comportamiento, el movimiento de la contingencia, la escuela de toma de decisiones, las nuevas relaciones humanas y el desarrollo organizacional (Ocampo-Salazar et al., 2016).	Cultura en las organizaciones y análisis transcultural, nuevo institucionalismo, teorías de la ambigüedad organizativa, análisis estratégico y poder en las organizaciones, ecología organizacional, psicoanálisis en las organizaciones, antropología de las organizaciones, organizaciones posmodernas, aprendizaje y conocimiento organizacional, análisis posmoderno de las organizaciones y cambio organizacional (Gonzales-Miranda, 2014). Poder, teoría crítica y posmodernismo, cultura en las organizaciones, nuevo institucionalismo, antropología de las organizaciones y aprendizaje, psicoanálisis organizacional, cms, ecología de las organizaciones, teoría de la ambigüedad organizativa y conocimiento organizacional (Ocampo-Salazar et al., 2016).

Fuente: elaboración propia con base en Gentilin et al. (2016), Gonzales-Miranda (2014), Gonzales-Miranda et al. (2018) y Ocampo-Salazar et al. (2016).

Como en el caso anterior, una mirada atenta a la taxonomía presentada permite identificar cuatro tipos de dificultades:

1. *Dificultades relativas a la argumentación sobre el surgimiento de los estudios organizacionales.* Gonzales-Miranda (2014) utiliza la explicación de March (2007) sobre la evolución del campo para apoyar su tesis del surgimiento, en Europa, de los estudios organizacionales como un campo distinto de la teoría organizacional, de origen estadounidense. No obstante, parece interpretar en March un punto de vista distinto al que este autor sostiene. Para March (2007), los estudios organizacionales no son un campo de conocimiento distinto de la teoría organizacional. Según él, tanto la investigación hecha en Estados Unidos como la europea hacen parte de los estudios organizacionales; la diferencia radica en que ambos contextos experimentaron procesos distintos de desarrollo después de la Segunda Guerra Mundial: mientras que la investigación organizacional en Estados Unidos se desarrolló más prontamente, entre los años cincuenta y sesenta, y se centró fundamentalmente en las ciencias comportamentales apoyadas por métodos cuantitativos, la investigación en Europa se desarrolló con algún retraso debido a la lenta recuperación europea luego de terminada la guerra. Cuando logró por fin despegar, a partir de los años setenta, lo hizo bajo la influencia de los movimientos contraculturales de los sesenta y setenta y, por lo tanto, adoptó una visión mucho más crítica sobre las ciencias sociales y sobre el alcance de los métodos cuantitativos. Se trata para March (2007) del mismo campo de conocimiento (los estudios organizacionales), el cual se desarrolló a ritmos distintos y con diferentes énfasis a los dos lados del Atlántico, y no del nacimiento, en Europa, de un campo distinto a la teoría organizacional.
2. *Dificultades relativas a la teoría que da origen a los estudios organizacionales.* En los cuatro textos a los que nos referimos se afirma que los estudios organizacionales surgen a partir del enfoque de la contingencia, pues “al estudiar el entorno la organización quedó como objeto de estudio en sí mismo” (Ocampo-Salazar et al., 2016, p. 20). Sin embargo, en la taxonomía presentada por los autores, esta escuela aparece ubicada dentro de la teoría organizacional y no de los estudios organizacionales, lo cual nos lleva a preguntarnos si una determinada escuela o teoría puede dar origen a un campo de conocimiento (los estudios organizacionales) y, sin embargo, no hacer parte de dicho campo. Si se examina la argumentación ofrecida por los autores y los rasgos que les atribuyen a la teoría organizacional y a los estudios organizacionales, se comprenden las dudas que pueden albergarse sobre la pertenencia del enfoque de la contingencia a uno u otro campo: una de sus características es que en él “por primera vez se evidenciaron aspectos de singularidad espacial y temporal que contradicen la pretensión de un discurso único y general” (Ocampo-Salazar et al., 2016, p. 20), lo cual lo acerca a los estudios organizacionales y lo aleja de la teoría organizacional, que “se caracteriza, [entre otros rasgos], por la generalización” (Gentilin et al., 2016, p. 12); pero, por otro lado, una de las críticas que se le ha hecho a los trabajos pertenecientes al enfoque de la contingencia es su determinismo (Shenkar & Ellis, 2022), lo que lo acerca a la teoría organizacional y lo aleja de los estudios organizacionales. Como resultado de lo anterior, tenemos una dificultad en lo relativo a la teoría de la contingencia, puesto que algunas de sus características hacen que pertenezca a la teoría organizacional y otras a los estudios organizacionales.

Asimismo, si se considera el plano epistemológico, es posible identificar dos puntos problemáticos adicionales. En primer lugar, la escuela de contingencias es considerada no solo como determinista, sino también como funcionalista y positivista. De hecho, autores puristas como Donaldson (1997) defienden estas tres características “en contra de la elección estratégica y las teorías políticas” (p. 78), que han sido relevantes para los estudios organizacionales (Shenhav, 2003) y que, de acuerdo con March et al. (2011), han contribuido de manera notable al campo. En segundo lugar, el mismo Donaldson (1995) ha defendido la teoría de la contingencia en contra de otras a las que denomina “teorías americanas de la organización antiadministración”, entre las que incluye teorías como la institucional, la poblacional-ecológica, la dependencia de los recursos, la de agencia y la de costos de transacción (Donaldson, 1997). Como se observa en la tabla 2, una parte de estas, de acuerdo con los defensores de la diferenciación entre los estudios organizacionales y la teoría organizacional, son distintivas de los estudios organizacionales, aunque en realidad están en contraposición con la teoría que sus promulgadores ubican en su origen: la teoría contingencial. Finalmente, agudizando aún más las dificultades señaladas en relación con la demarcación entre estudios organizacionales, teoría organizacional y teoría administrativa, es necesario reconocer que en esta última existe, con los mismos enfoques y autores, una “aproximación contingencial a la administración” (Hofler, 2006), lo que continúa desdibujando las fronteras que se pretenden establecer entre estas tres denominaciones.

3. *Discrepancias entre algunas de las teorías incluidas en los estudios organizacionales y los rasgos que los caracterizan.* Los autores afirman que, a diferencia de la teoría organizacional, los estudios organizacionales tienen un gran vínculo con las ciencias sociales (Gentilin et al., 2016; Gonzales-Miranda, 2014; Gonzales-Miranda et al., 2018). No obstante, si se examinan las teorías que clasifican dentro de la teoría organizacional, se encuentra que estas también tienen un importante vínculo con las ciencias sociales: la teoría de las relaciones humanas, la escuela del comportamiento, las nuevas relaciones humanas, la escuela de toma de decisiones y el desarrollo organizacional se nutren de la psicología; la teoría de la burocracia se nutre de la historia, la sociología y el derecho, y el movimiento de la contingencia se nutre de la historia empresarial y la economía, entre otras. Por otro lado, en Gonzales (2014) y Gentilin et al. (2016), los autores afirman que un rasgo que distingue los estudios organizacionales de la teoría organizacional es que no buscan la generalización. No obstante, en Ocampo et al. (2016) afirman que la teoría organizacional tampoco pretende un discurso único y general, y que esto es lo que la diferencia de la teoría administrativa. Además, algunos de los enfoques que incluyen en los estudios organizacionales (por ejemplo, ecología poblacional) sí apuestan por un saber de tipo nomotético, cuantitativo y generalizable (Hannan & Freeman, 1977) y, siguiendo este interés, “gran parte de su investigación empírica se ha centrado en poblaciones de empresas, como bancos, guarderías y restaurantes de distintos tipos” (Abbott et al. 2014, p. 4). Al analizar esa investigación empírica, resulta claro que, en general, enfoques como el de la ecología poblacional no incorporan necesariamente los supuestos del constructivismo –o de las perspectivas constructivistas, pues el constructivismo no es un corpus único y coherente (Sanabria, 2018)– y, sin embargo, según los autores, este es propio de los estudios organizacionales.
4. *Dificultades relativas a las categorías incluidas en los estudios organizacionales.* Los trabajos aquí examinados –en particular Gonzales (2014) y, con algunas modificaciones, Ocampo-Salazar et al.

(2016)– se inspiran en el listado propuesto por De la Rosa y Contreras (2007) de las corrientes que integran los estudios organizacionales. El problema es que ese listado incluye conceptos muy diversos (tabla 2) que, de manera poco clara, parecen considerarse como pertenecientes a un mismo nivel o categoría. Se encuentran allí mezclados campos de conocimiento (antropología de las organizaciones), enfoques o corrientes analíticas (nuevo institucionalismo, análisis posmoderno de las organizaciones, ecología organizacional, teorías de la ambigüedad organizativa o psicoanálisis en las organizaciones), tipos de organizaciones (organizaciones posmodernas), conceptos estudiados desde distintos enfoques teóricos (cultura organizacional, conocimiento y aprendizaje o cambio organizacional) y otros temas cuya naturaleza no es clara, dado que aparecen unidos en una misma expresión (por ejemplo, análisis estratégico y poder en las organizaciones). El hecho de que esta enumeración no esté conformada por elementos homogéneos y mutuamente excluyentes, tal como se espera de una clasificación o una taxonomía, hace que no pueda utilizarse como una herramienta analítica robusta para distinguir con claridad los temas, conceptos y corrientes que pertenecen a los estudios organizacionales, frente a aquellos que se ubicarían en la teoría organizacional. Además, varios de los conceptos que, según esta taxonomía, son propios de los estudios organizacionales, han sido estudiados desde perspectivas positivistas, funcionales y no críticas –tal como lo muestran Fulop y Linstead (2009), a propósito del poder, y Gentilin (2018), a propósito de la cultura–. En la historia de la investigación organizacional es difícil establecer una relación unívoca entre un concepto específico y un determinado énfasis, paradigma o enfoque metodológico, lo cual parece ser uno de los principios que siguen las taxonomías analizadas.

A partir de la revisión realizada, podemos concluir que los trabajos que pretenden establecer distinciones claras y taxativas entre estos dos campos de conocimiento presentan afirmaciones que plantean dificultades referidas a tres temas: i) la fecha y el lugar de nacimiento de los estudios organizacionales como un campo separado de la teoría organizacional y las escuelas o corrientes que les dieron origen; ii) la orientación que se atribuye a cada uno de los dos campos y su correspondencia con las teorías que los integran, y iii) la adscripción de una determinada teoría o enfoque a uno de los dos campos de conocimiento y no al otro, pues es frecuente que tengan características atribuidas a ambos.

Existen dos razones por las cuales los intentos por establecer una demarcación clara y radical entre la teoría y los estudios organizacionales han planteado dificultades. La primera es que, como se verá en el cuarto apartado de este artículo, han clasificado en campos de conocimiento distintos a unas teorías que responden, en esencia, a un mismo objeto de estudio: las organizaciones. La segunda es que, para establecer tal demarcación, se han sustentado en una interpretación debatible acerca del origen de las dos instancias institucionales que les dan el nombre a los *estudios organizacionales*: el European Group of Organizational Studies (EGOS) y la revista *Organization Studies*. El siguiente apartado está dedicado a desarrollar esta idea.

ARGUMENTOS PARA SOSTENER LA IDENTIDAD ENTRE LA TEORÍA ORGANIZACIONAL Y LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

Uno de los argumentos centrales de quienes señalan que los estudios organizacionales constituyen un campo independiente a la teoría organizacional (Gentilin et al., 2016; Gonzales-Miranda, 2014; Gonzales-

Miranda et al., 2018; Montaña, 2020; Ocampo-Salazar et al., 2016) es que surgen como resultado de la conformación del European Group of Organizational Studies (EGOS) y de la revista *Organization Studies* (OS), de las que tomaron su nombre.

Aunque es cierto que tanto los EGOS como los OS marcaron el inicio de lo que en otro trabajo hemos denominado los estudios organizacionales europeos (Sanabria et al., 2014), existe evidencia que permite demostrar que tanto los fundadores de estos dos espacios institucionales como los autores fundamentales de la corriente europea siempre fueron conscientes de que no estaban fundando un nuevo campo de conocimiento, que tuviera un objeto de estudio distinto a la teoría organizacional. Ellos estaban abriendo el camino para un tipo de investigación que pudiera desmarcarse de la que se hacía en aquel entonces principalmente en las universidades estadounidenses. Buscaban impulsar un tipo de investigación que privilegiara otros temas, otros marcos teóricos, otros posicionamientos epistemológicos y otros enfoques metodológicos³, pero también que revalorizara su identidad, problemáticas, aproximaciones y aportes. Se trataba, en últimas, de construir una nueva perspectiva dentro del mismo campo, y no otro campo independiente. En palabras de Clegg y Dunkerley (1977): “una tradición *distintivamente europea de la teoría organizacional* está ahora emergiendo, y en su centro está el European Group for Organizational Studies (EGOS)” (tapa posterior, cursivas nuestras).

En línea con este razonamiento, este apartado presenta tres argumentos que apoyan la tesis de que teoría organizacional y estudios organizacionales son dos denominaciones que designan el mismo campo de conocimiento, y no dos campos de conocimiento distintos. Para sustentar cada uno de ellos, evocaremos la evidencia correspondiente. Dado que suscribimos la definición clásica de Clegg y Hardy (1996) según la cual los estudios organizacionales son “una serie de conversaciones, en particular las conversaciones de los investigadores de los estudios organizacionales que ayudan a constituir organizaciones a través de términos derivados de paradigmas, métodos y supuestos, ellos mismos derivados de conversaciones más tempranas” (p. 3), hemos recabado la evidencia que sustenta cada argumento de las conversaciones sostenidas por los fundadores de EGOS y OS, así como por los principales autores y compiladores del campo.

Primer argumento

Los fundadores del European Group of Organizational Studies (EGOS) y de la revista *Organization Studies* (OS), de donde surge la denominación estudios organizacionales, no buscaban crear un campo de conocimiento distinto a la teoría organizacional, y nunca pensaron que lo hubieran hecho. Daban por sentada la existencia previa de dicho campo, el cual denominaban de diversas formas y, con mayor frecuencia, teoría organizacional o estudios organizacionales. Lo que pretendían, en realidad, era valorizar los aportes europeos frente a la hegemonía de los aportes norteamericanos.

Evidencia en favor del primer argumento

Con respecto a la fundación del EGOS en 1974, encontramos las siguientes evidencias:

³ Para una exposición detallada del origen de la perspectiva de los estudios organizacionales europeos como una reacción a los estudios organizacionales norteamericanos, y una caracterización de su producción académica y espacios de difusión, véase Sanabria et al. (2014).

1. La creación del EGOS surge por iniciativa del profesor estadounidense Michael Aiken, quien, en una conferencia en el Netherlands Institute for Advanced Study in the Humanities and Social Sciences (NIAS) en 1973, observó que “el teatro europeo en el campo de los estudios organizacionales era muy vivo e innovador, pero que le faltaba cohesión” (Lammers, 1998, p. 883). Los sociólogos organizacionales en Europa estaban al tanto de lo publicado en Estados Unidos, pero no de lo que se producía en su propio continente. El mismo Aiken contactó a Michel Crozier, quien a su vez entró en contacto con la Maison des Sciences de l’Homme (MSH) en París para organizar “unas reuniones preparatorias y finalmente una conferencia para promover la causa de la sociología organizacional en Europa” (Lammers, 1998, p. 883). Como se observa en el testimonio de Cornelis Lammers, uno de los miembros del súper-EGOS (el comité coordinador, compuesto inicialmente por Franco Ferraresi, David Hickson y Jean Claude Thoenig), en el proceso de creación de lo que luego sería EGOS, Aiken y quienes lo secundaron dieron por sentada la existencia del campo de los estudios organizacionales y consideraron que lo que debía perseguir la iniciativa del EGOS era privilegiar la mirada europea a dicho campo, y no establecer una diferenciación con la teoría organizacional.
2. Uno de los primeros temas de discusión en la creación del EGOS se refirió a su denominación. La letra “s” de EGOS originalmente significaba que la asociación iba a ser sociológica (European Group of Organizational Sociology), pero Jean-Claude Thoenig insistió en que se incluyeran otras disciplinas y, por eso, terminó denominándose *studies*, en vez de *sociology* (Lammers, 1998). La denominación *studies* no se estableció entonces para marcar una distancia frente a otro campo de conocimiento denominado *teoría*, ni frente al funcionalismo, al positivismo o a los métodos cuantitativos, sino para dar cabida a otras áreas de las ciencias sociales, además de la sociología.
3. Renate Mayntz, uno de los miembros tempranos del EGOS (y quien también hizo parte del súper-EGOS), afirma que entró a formar parte de la asociación porque estaba “interesada en el campo de la teoría organizacional” (EGOS, 2002, párr. 2). A partir de su testimonio, es evidente que, para ella, así como para los demás miembros de EGOS, no se trataba de dos campos distintos sino del mismo, que en ocasiones denominaban teoría organizacional y en otras estudios organizacionales.

Con respecto a la fundación de la revista *os* en 1980, hallamos las siguientes evidencias:

1. La revista *Organization Studies* surge del mismo ambiente intelectual que había dado origen al EGOS (Hickson et al., 1980). Uno de los eventos que repetidamente se señala como antecedente de su creación (Hofstede, 1993) fue un coloquio que tuvo lugar en Francia en 1975, promovido por el profesor egipcio-americano Sami Kassem en su visita al Institut Européen d’Administration des Affaires (Insead). Él hizo la misma observación que dos años antes había hecho Aiken: a diferencia de la norteamericana, “la literatura europea sobre organizaciones, aunque impresionante y valiosa, [era] difusa y dispersa” (Kassem, 1976, p. 46). De ahí que el coloquio se denominara *Contribuciones europeas a la teoría organizacional* (Hofstede, 1993) y que luego editara, con Geert Hofstede, un libro con el mismo nombre (Hofstede & Kassem, 1976). De nuevo, como en el caso del EGOS, los autores denominan *teoría organizacional* al campo en el que están trabajando y su interés es difundir la producción europea en dicho campo, no fundar otro campo independiente.

2. En la carta en la que Alfred Kieser, profesor de la Universidad de Berlín, le informaba a Geert Hofstede que la editorial De Gruyter había aprobado la publicación de la revista *Organization Studies*, decía que se iba a tratar de “una revista en el campo de la ‘Teoría Organizacional’” (Hofstede, 1993, p. 594).
3. Como se observa en los testimonios de los actores protagónicos en el surgimiento de la revista (entre ellos su primer editor, David Hickson), su nombre no fue escogido para que respondiera a un nuevo campo, diferente de la teoría organizacional. Fue un nombre contingente, azaroso, escogido por criterios casi estéticos: en un principio se barajaron varios títulos como *International Research on Organizations* (Hickson, 1980), *European Journal of Organizational Studies* (Hofstede, 1993), *Organization Theory* (Hofstede, 1993) y *Organizations* (Hickson, 1980); nótese que, incluso, se pensó en *Organization Theory* como posible título para la revista. “Finalmente se consideró que este último [el título *Organizations*] era demasiado corto y duro, y se convirtió en *Organization Studies*” (Hickson, 1980, p. 89). Por otro lado, la editorial De Gruyter aceptó la incorporación de la palabra *Studies* en el título, porque esta “indica una base investigativa” (Hofstede, 1993, p. 595), pero no porque diera cuenta de un campo distinto al de la teoría organizacional.
4. Uno de los hechos que evidencia que el EGOS no pretende ser un órgano de difusión ni el centro de un campo distinto a la teoría organizacional es que desde 2019 publica la revista *Organization Theory*. De acuerdo con Joep Cornelissen y Markus A. Höllerer (2019), sus primeros editores, el objetivo de esta revista (y de ahí su nombre) es el de publicar principalmente trabajos de tipo teórico, como una alternativa a los trabajos empíricos que se publican en la revista *Organization Studies*. Como se observa, con la fundación de la revista *Organization Theory* y su coexistencia con *Organization Studies* lo que busca EGOS es darles cabida, en el mismo campo, a los dos tipos de investigación predominantes en organizaciones, una más centrada en la producción de teoría y otra en el desarrollo de trabajos empíricos, de la misma forma que, en el campo de la administración, coexisten en la Academy of Management las revistas *Academy of Management Review* (que publica principalmente investigaciones teóricas) y *Academy of Management Journal* (que publica esencialmente investigaciones empíricas).

Segundo argumento

Importantes autores, vinculados institucionalmente con EGOS o con la revista *Organization Studies*, han propuesto definiciones del campo de los estudios organizacionales en las que lo conciben claramente como un sinónimo de la teoría organizacional. Para ellos, en efecto, se trata del mismo campo, amplio y comprensivo.

Evidencia en favor del segundo argumento

1. Yehouda Shenhav, editor sénior de la revista *Organization Studies* entre 2004 y 2010, habla del nacimiento, en la década de 1950, de “un nuevo campo intelectual, dedicado al estudio de las organizaciones. Compuesto por sociólogos, científicos políticos, psicólogos, ingenieros, especialistas en administración, y economistas, fue (y es) conocido como ‘estudios organizacionales’, o ‘teoría de la organización’” (Shenhav, 2003, p. 183). En este texto, que fue publicado en el *Oxford handbook of*

organization theory (Tsoukas & Knudsen, 2003), se dice que *teoría organizacional* y *estudios organizacionales* son dos denominaciones (entre otras) para un campo que tiene como objeto el estudio de las organizaciones.

2. James March (quien en 2000 fue nombrado miembro honorario del EGOS) afirma que el campo de los estudios organizacionales tiene su origen en Norteamérica y lo define de esta manera: “Usamos el término ‘organization studies’ para incluir varias formas de investigación y especulaciones acerca de las organizaciones que ocurren bajo etiquetas como ‘teoría de la organización’, ‘teoría administrativa’, ‘teoría del management’, ‘economía organizacional’, ‘psicología organizacional’ y ‘sociología organizacional y económica’” (Augier et al, 2005, p. 94, cursivas nuestras). Un año después publicó en *Organization Studies* un artículo —al que hicimos referencia anteriormente—, resultado de su intervención en el coloquio de EGOS en 2006. En este plantea su perspectiva sobre los sesenta años de evolución de dicho campo y ubica su nacimiento en la Segunda Guerra Mundial, mucho antes de la creación de EGOS y, aún más, de la revista *OS*. March muestra que la evolución del campo estuvo marcada por tres eventos críticos: la Segunda Guerra Mundial, los movimientos de protesta política y social de finales de los sesenta y comienzos de los setenta, y el colapso del imperio soviético y el triunfo de los mercados. Estos hicieron que se desarrollara más rápidamente en Estados Unidos y que, cuando finalmente lo hizo en Europa, tuviera un sello distinto dado el ambiente intelectual de la época. Como se puede observar, para March, uno de los autores más notables del campo y quien será el compilador del primer *Handbook* sobre organizaciones (March, 1967b), no existe distinción alguna entre *teoría organizacional* y *estudios organizacionales*: se trata del mismo campo, que surge en Estados Unidos y que tiene como objeto el estudio de las organizaciones.
3. Stewart Clegg, uno de los principales autores y compiladores del campo, lo define, de manera amplia, como “el examen de cómo los individuos construyen estructuras organizacionales, procesos y prácticas, y cómo estas, a su vez, dan forma a las relaciones sociales y crean instituciones que influyen a las personas” (Clegg & Bailey, 2008b, p. xiii). Por su parte, la definición que citamos en la introducción de este artículo, propuesta por los mismos autores, afirma que los estudios organizacionales “se refieren a todos los que pertenecieran al estudio de la organización, de las organizaciones y del organizar” (Clegg & Bailey, 2008b, p. xiii; cursivas nuestras). El adjetivo *todos* da cuenta del carácter amplio y comprensivo que Clegg atribuye al campo. Desde esta lógica, en efecto, *todos* los trabajos —es decir, pasados, presentes y futuros; de origen norteamericano, europeo u otro— que se refieran a la organización, las organizaciones y el organizar —y no solamente los producidos a partir de los años setenta— deberían poder ser considerados como parte de los estudios organizacionales haciendo tan solo, en cada caso, las contextualizaciones correspondientes.

El caso de Stewart Clegg merece ser discutido en detalle debido a que ha sido citado por Gentilin et al. (2016), Ocampo-Salazar et al. (2016), Gonzales-Miranda et al. (2018) y otros autores para apoyar la tesis del surgimiento reciente de los estudios organizacionales como un campo de conocimiento distinto de la teoría organizacional. El fragmento de texto que se suele citar —el cual se encuentra también en la introducción de la *International encyclopedia of organization studies*— es el siguiente: “Formalmente, los estudios organizacionales emergieron en los años setenta con el *European Group for Organizational Studies* y fueron capturados en el título de su revista, *Organization Studies*” (Clegg & Bailey, 2008b, p. xv). Una lectura

descontextualizada de este fragmento podría hacer pensar que, en realidad, Clegg y Bailey afirman que este campo no existió sino a partir de los años setenta, y que, por lo tanto, la producción previa a ese momento no correspondería a los estudios organizacionales, sino, como afirman los autores representativos de los dos grupos caracterizados en el segundo apartado de este artículo, a la teoría organizacional.

No obstante, si se examina la enciclopedia a la que el texto citado sirve como introducción, es posible hacer dos constataciones que contradicen la afirmación de que los estudios organizacionales son un campo distinto de la teoría organizacional y que tiene su origen en los años setenta. La primera es una afirmación sobre el origen del campo, el cual Clegg y Bailey (2008b) remontan a comienzos del siglo xx, considerando en él los trabajos de Taylor, Fayol y Weber:

Los estudios organizacionales, aunque son *una nomenclatura relativamente reciente*, tienen raíces que se remontan al menos a principios del siglo xx, cuando en varios países, los pensadores fundacionales lucharon con el problema de comprender y explicar las nuevas estructuras y prácticas organizacionales que acompañaban el crecimiento de los diferentes caminos hacia la modernidad industrial. Fayol en Francia, Taylor en los Estados Unidos y Weber en Alemania se encontraban entre las más importantes de estas primeras figuras. (p. XIII; cursivas nuestras)

La segunda es que las entradas de la enciclopedia —que, recordemos, es sobre *organization studies*— incluyen muchos temas que Gentilin et al. (2016), Ocampo-Salazar et al. (2016) y Gonzales-Miranda et al. (2018) seguramente ubicarían en la teoría organizacional o en la teoría administrativa, y no en los estudios organizacionales: *balanced scorecard*, ingeniería de procesos de negocio, ventaja competitiva, *branding* corporativo, *downsizing*, ergonomía, estados financieros, cadena de suministro, inversiones internacionales, *management* japonés, producción *lean*, economía neoclásica, evaluación del desempeño, círculos de calidad, planeación por escenarios, administración científica, gestión estratégica de recursos humanos, etc. (Clegg & Bailey, 2008a). Como se observa, en esta enciclopedia los estudios organizacionales son una denominación genérica, que incluye temas de muy diversos campos de conocimiento, lo cual contradice la afirmación de que son un campo reciente, radicalmente distinto de la teoría organizacional, y cuyas características son exclusivamente las señaladas en los textos analizados en el segundo apartado de este artículo.

Otra evidencia en el mismo sentido se encuentra en lo indicado también por Clegg, esta vez junto a Hardy (1996), en la introducción al *Handbook of organization studies*. Allí, reforzando los planteamientos señalados respecto a la dificultad de separar tajantemente los estudios organizacionales de la teoría organizacional y de la teoría administrativa, estos autores, acogiendo los saberes propios de las áreas funcionales propias de la administración, sostienen que “las organizaciones son [...] lugares de acción social situada más o menos abiertos a los conocimientos explícitamente organizados y disciplinariamente formales, tales como el *marketing*, la *producción*, etc., así como a las prácticas conversacionales integradas en el amplio tejido social” (p. 4; cursivas nuestras).

Por otra parte, Westwood y Clegg (2003b), los editores del texto *Debating organization: Point-counterpoint in organization studies*, al destacar en la introducción el hecho de que esta obra incluye miradas diversas, que abordan planteamientos que los dos grupos de autores caracterizados en el segundo apartado de este artículo ubican en los estudios organizacionales y en la teoría organizacional, y que, incluso, se encuentran en orillas distintas al interior de los estudios organizacionales, señalan lo siguiente:

Al constituir un libro con este formato, nuestra intención y aspiración no era necesariamente precipitar la síntesis y la resolución con la esperanza de “hacer progresar” el campo. [...] Más bien, consideramos valioso poner a disposición del lector posiciones variadas en un mismo espacio, *de modo que pueda apreciarse la diversidad y comprenderse mejor las diferencias*. Es evidente que gran parte de la oposición y el antagonismo en este campo se basan a menudo en una comprensión errónea. (p. 13; cursivas nuestras)

Finalmente, el *Central Currents in Organization Studies*, editado por Stewart Clegg (2006b), el *reader* más importante del campo, incorpora textos que pueden ubicarse indistintamente en las dos categorías señaladas por los dos grupos de autores caracterizados en el segundo apartado de este artículo. La sinonimia existente entre *teoría organizacional* y *estudios organizacionales* puede observarse con claridad en la introducción del editor, en la que sostiene que “existe cierto debate sobre el título apropiado para el esfuerzo representado aquí, en cuanto a si debería ser ‘teoría de la organización’, ‘análisis de la organización’, ‘ciencia de la organización’, ‘estudios organizacionales’ o simplemente ‘gestión’ [...]. He seguido la convención establecida en el *Handbook* [*Sage handbook of organization studies*] de usar el título más amplio [estudios organizacionales/*organization studies*]” (Clegg, 2006a, p. xxii).

Tercer argumento

Las publicaciones fundamentales del campo utilizan, de manera indiferenciada, ambas denominaciones (teoría organizacional y estudios organizacionales). Esto evidencia que, para sus editores, se trata del mismo campo de conocimiento, el cual presenta una diversidad de enfoques teóricos y metodológicos.

Evidencia en favor del tercer argumento

1. En la editorial del primer número de la revista *Organization Studies*, publicada por la editorial Sage y por EGOS, se señala que “está abierta a una diversidad de paradigmas y a cualquiera y a todas las disciplinas que contribuyen a la teoría organizacional” (Hickson et al., 1980, p. 2). Por otro lado, en la declaración de alcance de la revista *Organization Theory*, publicada igualmente por Sage y EGOS, se indica que “publica artículos teóricos sobre diferentes temas de los estudios organizacionales y del management” (Sage Journals, 2020). El reconocimiento de que ambas pertenecen al mismo campo queda claro en la explicación que da el editorial del primer número de *Organization Theory* (OT) sobre la relación entre esta y *Organization Studies* (OS) dentro de EGOS:

Como una revista más especializada en la teoría, OT se ubica al lado de OS y complementa lo que ofrece OS. OS seguirá siendo la revista generalista insignia de EGOS, con un enfoque dedicado a la investigación empírica de toda clase y con todo tipo de estilos, y se prevé que en el futuro también publique artículos conceptuales. OT, sin embargo, se dedicará por completo a la teoría, con la aspiración de convertirse en la puerta de salida más importante, mundialmente reconocida e inclusiva para el trabajo teórico en nuestro campo. (Cornelissen & Höllerer, 2019, p. 5)

2. En la introducción del primer *Handbook* sobre organizaciones, editado por March (1967b), se afirma lo siguiente: “En los capítulos que siguen, los autores han intentado describir el estado actual de la investigación organizacional y de la teoría organizacional” (March, 1967a, p. ix). La enumeración de los tópicos es bastante amplia e incluye temas que los dos grupos de autores analizados en el segundo apartado de este artículo categorizarían dentro de la teoría organizacional, dentro de los estudios organizacionales e, incluso, también de la teoría administrativa.

3. Los primeros cuatro capítulos del *Oxford handbook of organization theory* (Tsoukas & Knudsen, 2003) son indicativos de la diversidad del campo de la teoría organizacional. El primero se titula “La teoría organizacional como una ciencia positiva” (Donaldson, 2003) y correspondería, en líneas generales, a la caracterización que los autores de los dos grupos identificados en el segundo apartado de este artículo hacen de la teoría organizacional, a la que le atribuyen un posicionamiento epistemológico de tipo positivista. Pero los tres capítulos siguientes, “La teoría organizacional como una ciencia interpretativa” (Hatch & Yanow, 2003), “La teoría organizacional como una ciencia crítica” (Willmott, 2003) y “La teoría organizacional como una ciencia postmoderna” (Chia, 2003), contradicen esta clasificación, pues reconocen, dentro de la teoría organizacional, posicionamientos como el interpretativismo, la teoría crítica y el posmodernismo, los cuales Barba (2013) y Gonzales-Miranda (2014), entre otros, consideran propios de los estudios y no de la teoría organizacional.
4. El contenido del *Sage Handbook of Organization Studies* (Clegg et al, 2006), traducido al español y adaptado al contexto latinoamericano bajo el título de *Tratado de estudios organizacionales* (Ramírez-Martínez & Gonzales-Miranda, 2017), pone en evidencia, igualmente, la diversidad de los estudios organizacionales y la indistinción que existe con la teoría organizacional. El primer capítulo, que busca “construir la historia del desarrollo intelectual de la teoría organizacional” (Reed, 2006, p. 43), afirma que “los estudios organizacionales tienen sus raíces históricas más próximas en los escritos de los pensadores del siglo XIX, como Saint-Simon” (p. 41). Esto ubica los antecedentes del campo mucho antes de la conformación de EGOS y OS. En dicho texto se muestra con claridad que se trata de un solo campo, en el que han surgido distintos marcos de interpretación. De hecho, se avanza todavía más, incluyendo –tal como lo hacen muchos otros autores (Augier et al., 2005; Clegg & Bailey, 2008a; March, 2007, 1967b)– en los estudios organizacionales los enfoques propios de la teoría administrativa. Por otro lado, varios de los capítulos del *Handbook* abordan todo tipo de perspectivas, no solamente las interpretativistas y críticas (Alvesson & Deetz, 2006), sino también las positivistas –véase, por ejemplo, el capítulo dedicado a las ciencias de la complejidad y los estudios organizacionales (Maguire et al., 2006)– y cuantitativas –véase, por ejemplo, el capítulo dedicado al papel de los datos en la investigación en el campo (Stablein, 2006) –.
5. Algunos de los más reputados trabajos panorámicos de la teoría organizacional incluyen en dicho campo todo tipo de teorías que estudian las organizaciones, sin distinguir su lugar y fecha de origen ni su perspectiva epistemológica o metodológica. Citaremos tan solo tres ejemplos. El primero es *Organization theory*, de Mary Jo Hatch y Ann L. Cunliffe (1997/2013), que incluye perspectivas modernas (1960-1970), simbólicas (1980) y posmodernas (1990). El segundo es *Théorie des organisations*, de Linda Rouleau (2007), que divide en tres grandes períodos la historia del campo: enfoques clásicos, enfoques contemporáneos (1980-1990) y enfoques posmodernos (1990-2000). Y el tercero es *Teoria das organizações: evolução e crítica*, de Fernando Prestes Motta (2001), quien afirma que la teoría de la organización surge luego de la segunda guerra mundial como resultado “de una mutación de la teoría de la administración, a partir de la evolución de la sociología, de la ciencia política, y de la psicología social norteamericanas” (p. v) y señala el libro *Organizations*, de March y Simon (1958) como el que opera dicha transición –en lo cual coincide con Kliksberg en *El pensamiento organizativo* (1975), uno de los textos más notables publicados en Latinoamérica sobre el tema–. En este mismo trabajo, Prestes Motta (2001) no menciona la posibilidad de una segunda mutación que

diera lugar al nacimiento de otro campo distinto –como tampoco lo hace Misoczky (2017), quien retoma el concepto de Prestes Motta (2001) y habla de una segunda mutación, pero en el marco de otra discusión y no como antecedente del nacimiento de un nuevo campo llamado estudios organizacionales—. En general, estos tres trabajos incluyen, dentro de la teoría organizacional, enfoques que los autores analizados en el segundo apartado de este artículo considerarían mucho más propios de los estudios organizacionales. Incluso, en el caso de Prestes Motta (2001), tanto en esta obra como en una posterior (Prestes Motta & Vasconcelos, 2021), dedicada a la teoría administrativa, incluye teorías organizacionales y administrativas, lo cual muestra una vez más el límite borroso que existe entre tales campos.

En este apartado hemos presentado un importante cuerpo de evidencia que permite sustentar la tesis según la cual la teoría organizacional y los estudios organizacionales no corresponden a dos campos de conocimiento distintos, sino que son, en realidad, dos denominaciones utilizadas de manera alternativa para designar el mismo campo de conocimiento, el cual tiene como objeto el estudio de las organizaciones. La discusión que dio lugar a la creación de EGOS y de la revista *Organization Studies* no se refería a estudios organizacionales vs. teoría organizacional (discusión que no tenía sentido para los académicos de la época, pues sabían que trabajaban en el mismo campo de conocimiento), sino a la investigación organizacional que se hacía en Europa vs. la que se hacía en Estados Unidos. Muy rápidamente, sin embargo, los mismos fundadores de EGOS se dieron cuenta de que esa distinción geográfica no podía sostenerse y la iniciativa europea amplió su horizonte a los aportes de distintas partes del mundo (EGOS, 2002); lo que se sí se mantuvo de la propuesta original fue su apertura a una gran variedad de temas, disciplinas y enfoques epistemológicos y metodológicos.

POR UN PLURALISMO EN EL CAMPO DE LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

A partir de la evidencia recabada en el apartado anterior, es posible constatar que, como resultado de los cambios que acompañaron la emergencia de nuevos actores institucionales y de los nuevos medios de difusión, el campo otrora llamado *teoría organizacional* encontró también una nueva denominación, *estudios organizacionales*, la cual surgió de un contexto de enunciación diferente (el europeo) al que había constituido e impulsado la corriente principal (principalmente, los Estados Unidos). Esta denominación empezó a utilizarse de manera masiva desde los años setenta debido a tres factores: i) es más amplia y comprensiva (Clegg, 2006a), ii) evoca también un carácter investigativo (Hofstede, 1993) y iii) permite dar cuenta de dos transformaciones fundamentales producidas en el campo a lo largo de las últimas décadas: por un lado, el surgimiento de temas de investigación distintos, de preguntas diferentes, de nuevos marcos teóricos y de enfoques metodológicos alternativos y, por otro, la reducción del interés por la teorización y la generalización, acompañada de una tendencia a desarrollar investigaciones más específicas, localizadas y prácticas (EGOS, 2002), algo a lo que ha tratado de responder EGOS con sus dos revistas: *Organization Studies* y *Organization Theory*.

Un campo construido alrededor de un solo objeto de estudio: la organización, las organizaciones y el organizar

Una de las implicaciones de la distinción establecida por parte de los dos grupos de autores caracterizados en el segundo apartado de este artículo, entre lo que ellos observan como dos campos de conocimiento diferentes, tiene que ver con su objeto de estudio. Para Gonzales-Miranda (2022), aunque tanto la teoría organizacional como los estudios organizacionales estudian la organización, cada uno se especializa en una dimensión de esta, lo cual hace que cada uno de ellos tenga un objeto de estudio distinto del otro. Desde nuestro punto de vista, existen cuatro argumentos en contra de la atribución de objetos de estudio diferentes a la teoría organizacional y a los estudios organizacionales.

El primero es una imposibilidad lingüística: si ambas denominaciones tienen el mismo adjetivo (*organizacionales*) o el mismo sustantivo complemento de nombre (*de la organización*), es natural que este se refiera al objeto de estudio, el cual sería entonces común para las dos. De manera análoga, por ejemplo, las teorías de liderazgo o los estudios de liderazgo –en caso de que tuviera sentido hacer tal distinción– tendrían también ambos, naturalmente, el mismo objeto de estudio: el liderazgo. Si, como afirma Gonzales-Miranda (2022), uno de los dos campos mencionados quisiera enfocarse en un aspecto particular de la organización, por fuerza esto tendría que reflejarse en el adjetivo que aparece en su nombre, tal como sucede, por ejemplo, con la sociología *del trabajo*, la cual es una rama particular de la sociología.

El segundo argumento se deriva de la evidencia presentada en este artículo: si, como lo hemos demostrado, las denominaciones *teoría organizacional* y *estudios organizacionales* se refieren al mismo campo de conocimiento, cuyo objeto de estudio es “la organización, [...] las organizaciones y [...] el organizar” (Clegg & Bailey, 2008b, p. xiii); y si el criterio para incluir una determinada teoría en un campo es la medida en la que esta aborda el objeto de estudio propio de dicho campo (Bourdieu, 2002), entonces no existen razones para suponer que haya corrientes que pertenezcan a los estudios organizacionales cuyo objeto sea radicalmente distinto del objeto de estudio del campo. En efecto, habrá teorías, enfoques o disciplinas que privilegien distintos aspectos o dimensiones de las organizaciones, o que las estudien desde diferentes niveles o con distintos propósitos (Scott, 2003); pero, en cuanto compartan el interés por el fenómeno organizacional, no hay razón para que no puedan considerarse como parte del campo de los estudios organizacionales.

En realidad, las pretendidas divisiones entre estudios organizacionales y teoría organizacional se basan en una concepción que, en palabras de Bourdieu et al. (2002), concibe la relación entre vecinos en términos de “conflictos de límites, porque se imagina la división científica del trabajo como división real de lo real, [y no tiene en cuenta] la diferencia entre [el] objeto ‘real’, preconstruido por la percepción[,] y el objeto científico, como sistema de relaciones expresamente construido” (p. 52). Conviene recordar que un *campo* (Sanabria et al., 2014) como el de los estudios organizacionales se configura en virtud un proceso histórico y evolutivo en el que emergen dichos sistemas de relaciones a partir de “apuestas” hechas por actores concretos, y no a partir de un conjunto de “fronteras objetivas” (Cambrosio & Keating, 1983, p. 327). De acuerdo con Weber (1958), no son “las conexiones ‘de hecho’ entre ‘cosas’ sino las conexiones conceptuales entre problemas [realizadas por los actores que participan en un campo, las que] están en la base de la labor de las diversas ciencias” (p. 57).

El tercer argumento, que complementa lo señalado antes en relación con la palabra *studies* —la cual, en conjunto con la de *organization*, denomina el campo (*organization studies*)—, es que por lo general a los estudios, a diferencia de las disciplinas, no se les atribuye un objeto de estudio perfectamente bien delimitado, el cual establezca con claridad sus fronteras y, con ello, defina también lo que queda adentro y afuera de ellas. Las disciplinas designan “un principio de especialización de la investigación que pretende ser tanto lógico, por su referencia a una teoría unificada de la inteligibilidad, como funcional, por sus principios de organización de la diversidad de los conocimientos” (Boutier, 2006 p. 8). Por esa razón, para ellas es relevante contar con un objeto de estudio que, junto a otros criterios complementarios, como el método, el estatus epistemológico o una red de consideraciones en materia ontológica, axiológica o pragmática, permitan demarcarlas y encontrar así su lugar en el grupo de especialidades cuya agregación da forma al saber humano. Su lógica es, entonces, más organizativa y, si se observa ampliamente, también objetiva, en la medida en que cada disciplina busca aportar, en general, a la configuración de una estructura enciclopédica que ordene el saber a partir de una serie de especialidades.

Los *studies*, en contraste con lo anterior, en general “rechazan o rehúyen limitarse a objetos de estudio específicos” (Monteil & Romerio, 2017, p. 1, cursivas nuestras). Constituyen un punto de encuentro para diversas disciplinas especializadas, cuyos actores (ya sean representantes de la ortodoxia o de la heterodoxia) están interesados en problemáticas teóricas o empíricas en constante evolución. Por esta razón, los límites de los *studies* son más difusos, sus fronteras con otros son más porosas y sus restricciones a la entrada y a la salida de actores, ideas y discursos son menores. Los estudios organizacionales, efectivamente, han seguido el espíritu de los *studies*, no solo con respecto a la forma en que, explícitamente, acogen diversas disciplinas, metodologías y aproximaciones, sino en lo que señalan Clegg y Hardy (1996) en la introducción al *Handbook of organization studies*:

Nos aliamos con estos últimos [quienes intentan crear espacios para las alternativas y no cerrarles la puerta], ya que conforman nuestra visión de cómo están constituidos los estudios organizacionales [...]; nuestros métodos se basan en el valor fundamental de incorporar, en lugar de excluir, visiones alternativas de las organizaciones. (p. 7)

Un argumento final para cuestionar la división que se hace entre estudios organizacionales y teoría organizacional a partir de su objeto de estudio es que, como hemos puesto en evidencia, el surgimiento de la denominación *estudios organizacionales* se debió a un “cambio Gestalt” (*Gestalt shift*) (Mullins, 1972, p. 51), derivado de un proceso histórico y evolutivo en el cual, en un determinado momento y en unas circunstancias particulares, un grupo de investigadores europeos modificó la imagen que tenía acerca de la corriente principal del campo (alimentada esencialmente por la producción estadounidense), así como la de su propio rol, identidad y participación dentro de este. Probablemente notaron que, en línea con lo que señalan Westwood y Clegg (2003b):

los trabajos que no se ajustan a las perspectivas dominantes tienden a ser deslegitimados y luchan por encontrar su camino hacia la publicación [y que] una respuesta estratégica consiste en que los enfoques menos poderosos y no ortodoxos intenten establecer su propio marco institucional y sus propias publicaciones. (p. 14)

Ello los condujo, a partir de un determinado lugar de enunciación (Sanabria, 2020), a desarrollar una representación particular acerca de la organización, las organizaciones y el organizar, distinta de la existente hasta ese momento y, con ello, al desarrollo de una multiplicidad de estudios (*studies*) sobre la base de esa

nueva representación. Los trabajos resultantes, soportados en sólidas bases institucionales (EGOS y su comunidad, así como los eventos, revistas y publicaciones impulsados por esta), que fueron el fruto de la respuesta estratégica señalada, tuvieron éxito y consiguieron abrir un espacio relevante a nivel global. Nunca buscaron, sin embargo, establecer un nuevo campo, con un objeto de estudio diferente, sino abordar desde Europa, inicialmente, y luego también desde otros lugares, este campo con fundamento en una aproximación diferente y con un interés reivindicatorio de su lugar, valor e importancia para el mundo.

Un campo conformado por una diversidad de perspectivas teóricas, epistemológicas y metodológicas

La distinción establecida por parte de los dos grupos de autores caracterizados en el segundo apartado de este artículo, entre lo que ellos observan como dos campos de conocimiento diferentes, tiene dos implicaciones adicionales que quisiéramos señalar aquí.

La primera de ellas, que puede advertirse por el significado común de los sustantivos que hacen parte de dos denominaciones, sería la de considerar que en uno de tales campos (la TO) se encuentran las teorías sobre la organización, en tanto que, en el otro (los EO), se ubican los estudios organizacionales, entendiendo por tales las investigaciones empíricas sobre el objeto de estudio. La idea subyacente es que ambas actividades pueden realizarse de manera independiente, es decir, pueden formularse teorías organizacionales sin el correspondiente correlato empírico y hacerse investigaciones empíricas sin algún tipo de diálogo con la teoría.

Consideramos, por el contrario, que en el estudio de las organizaciones, como en muchos otros campos de conocimiento, existe una relación necesaria y recursiva entre el desarrollo teórico y la producción de estudios empíricos (Colquitt & Zapata-Helan, 2007) y que, aunque siguen lógicas diferentes, ambos tipos de investigación son indispensables para la construcción de conocimiento relevante acerca del objeto de estudio. De hecho, una característica usual de los trabajos que han dado forma y alimentan a los estudios organizacionales, tal como puede observarse en los *Handbooks* y en otros textos referenciados en este artículo, es su robusto sustento teórico y su interés por aportar a la teoría (Clegg, 2006a, 2006b; Clegg & Bailey, 2008a, 2008b; Clegg et al., 1996; Clegg et al., 2006).

La segunda implicación sería la de promover una visión homogénea, restringida y excluyente del campo, en la medida en que, para los autores de los dos grupos caracterizados en el segundo apartado de este texto, en los estudios organizacionales solo tendrían cabida aproximaciones de tipo interpretativo, constructivista y crítico, en tanto que los trabajos con un enfoque funcionalista y positivista harían parte del campo de la teoría organizacional.

Ello podría conducir, a nuestro juicio, a un cierto retroceso frente a los avances que el campo ha tenido en las últimas décadas en materia de la discusión paradigmática. En uno de los primeros trabajos de síntesis del campo, que se publicó a finales de los años setenta, Burrell y Morgan (1979) ya reconocían que en los estudios organizacionales coexistía una diversidad de paradigmas, cada uno de los cuales incorporaba una determinada teoría de la sociedad y una particular filosofía de la ciencia. Aunque fue objeto de un intenso debate (Jackson & Carter, 1991; Willmott, 1993), el trabajo de Burrell y Morgan tuvo, entre otros, el mérito de ofrecer un panorama amplio y comprensivo de un campo en pleno crecimiento, y de mostrar que en él pueden coexistir paradigmas tan disímiles como el funcionalismo y el humanismo radical, por ejemplo.

A lo largo de las últimas décadas, con el surgimiento de temas, teorías y enfoques de investigación provenientes de diversas disciplinas de las ciencias sociales, se ha producido en los estudios organizacionales “el necesario debate entre posturas paradigmáticas distintas que marca la vitalidad de todo campo de conocimiento” (Ibarra-Colado, 1999, p. 16). Uno de los hitos de este debate se produjo en los años noventa y tuvo como protagonistas a dos importantes teóricos del campo: Jeffrey Pfeffer y John Van Manen. El tema de la discusión, en la que tomaron parte otros autores (Cannella & Paetzold, 1994; Perrow, 1994), era si en el campo debía construirse un consenso alrededor de un solo paradigma, que dominara y determinara la agenda de investigación –posición sostenida por Pfeffer (1993, 1995), quien afirmaba que los términos de dicho consenso debían ser definidos por los investigadores estrella del campo y por una “pequeña élite” (Pfeffer, 1993, p. 615) académica–, o si por el contrario debía haber una pluralidad de paradigmas y visiones sobre la organización y, en general, una construcción colectiva más que una imposición vertical de los conceptos, métodos y aproximaciones para el estudio de las organizaciones –posición sostenida por Van Maanen (1995a, 1995b)–. Se trató, pues, de un debate sobre la homogeneidad o la heterogeneidad del campo.

Lo que estaba en juego en los años noventa, y que sigue estándolo en la discusión que sostenemos ahora, treinta años después, es si los estudios organizacionales deben caracterizarse por una “ortodoxia disciplinar” (Pfeffer, 1993, p. 614) que privilegie una forma homogénea de hacer investigación –la cual correspondería más o menos al interpretativismo y al constructivismo–, o si es más conveniente para el campo una pluralidad paradigmática, la cual no necesariamente equivale a afirmar que “todo vale” en investigación, sino a buscar la construcción de acuerdos parciales alrededor de categorías centrales. Esto implica aceptar que se pueda hacer investigación organizacional a partir de distintos posicionamientos epistemológicos, pero también a partir de distintos tipos de métodos, cada uno de los cuales tiene sus propias lógicas y criterios de evaluación. En lo relacionado con los paradigmas, trabajos como el de Avenier (2012) han mostrado la riqueza y diversidad de posicionamientos epistemológicos utilizados en la investigación sobre organizaciones y administración; en lo relacionado con los métodos, cada vez se reconoce más la conveniencia de adoptar alternativamente métodos cualitativos, cuantitativos y mixtos (Creswell, 2009), y de emplear aproximaciones pluralistas como la de multimetodología (Mingers & Brocklesby, 1997). Esta tendencia al crecimiento, a la proliferación y a la diversidad es una característica inherente a los sistemas complejos y –como ya lo señalaba Ibarra-Colado (1999)– una muestra de la salud y vitalidad del campo.

Lo aquí señalado constituye entonces un llamado a la construcción de puentes y no de fronteras, en particular alrededor de objetos de estudio establecidos de forma axiomática. Consideramos más fructífero, en lugar de esto, trabajar por robustecer las comunidades que, sobre la base de sus identidades, problemáticas y lugares de enunciación, se han ido conformando, así como aquellas que están en curso de configuración, integración y desarrollo. Esto puede aportar a que ellas consigan trabajar juntas dentro del espacio de encuentro provisto por los estudios organizacionales a las comunidades académica, investigativa y de practica interesadas en ellos.

CONCLUSIONES

Este artículo tuvo como objetivo contribuir al debate sobre el objeto de estudio del campo de los estudios organizacionales. Para ello, analizamos los planteamientos de dos grupos de autores cuyas propuestas establecen una distinción entre la teoría organizacional y los estudios organizacionales a partir de diversos criterios, entre los que se destaca la aparente distinción de sus objetos de estudio.

Dado que el argumento que utilizan dichos autores para sostener la distinción entre la teoría organizacional y los estudios organizacionales tiene que ver con el nacimiento de EGOS y de la revista *Organization Studies*, hemos recurrido a las fuentes originales para analizar las conversaciones sostenidas por los protagonistas del nacimiento de una y otra, así como por los principales autores y compiladores del campo, y hemos puesto en evidencia el carácter problemático de la distinción entre la teoría organizacional y los estudios organizacionales.

Como hemos demostrado a lo largo del texto, la denominación *estudios organizacionales* no surge para dar cuenta del nacimiento de un nuevo campo de conocimiento separado de la teoría organizacional, sino, como señala Renate Mayntz, para “desarrollar los estudios organizacionales en Europa” (EGOS, 2002, párr. 7). Se trata de una denominación que empezó a utilizarse masivamente a partir de los años setenta debido a su amplitud, a su carácter investigativo y a que ha permitido dar cuenta de las transformaciones fundamentales que se han producido en el estudio de las organizaciones a lo largo de las últimas décadas.

En este artículo hemos brindado argumentos que permiten sostener la identidad entre la teoría organizacional y los estudios organizacionales y hemos abogado por privilegiar un pluralismo teórico, epistemológico y metodológico en el campo. Ello no solo constituye un insumo necesario para poder construir sobre lo construido, partiendo desde una base bien cimentada, sino también un motivo para continuar adelantando las acciones que, como comunidad académica, se están desarrollando en Latinoamérica para consolidar una orientación autóctona que posicione en el escenario global los estudios desarrollados en esta región, junto con su identidad, problemáticas, discursos y prácticas. De ese modo, nuestra propuesta reconoce que estamos frente a “un campo de conocimiento multidisciplinario, diverso, fragmentado, complejo y plural” (Ibarra-Colado, 1999, p. 34) y, por lo tanto, “no puede estar representado por una noción de discurso coherente, homogéneo y omnicomprensivo” (Westwood & Clegg, 2003b, p. 1).

Animamos, pues, a los actores del campo a considerar nuevamente el llamado original realizado por los editores de la revista *Organization Studies*, cuando fue creada en 1980, en el sentido de acoger la pluralidad:

Definir quién está ‘dentro’ es también definir quién está ‘fuera’ [...]. Os está dedicada tanto a aquellos que son organizados como aquellos que organizan [...] y especialmente a ver las organizaciones, en tanto implementos de las sociedades como en tanto instituciones que dan forma a las sociedades que las utilizan. (Hickson et al., 1980, p. 2)

En otras palabras, es preciso avanzar en contravía de los sistemas de poder que establecen “mecanismos de control que vigilan los límites, que determinan lo que se incluye y se considera legítimo y adecuado, y lo que se excluye y es impropio e ilegítimo” (Westwood & Clegg, 2003b, p. 13). Estos mecanismos pueden excluir del campo de los estudios organizacionales a actores y planteamientos valiosos, bajo el supuesto de que abordan un objeto de estudio distinto, sin que tal distinción, tal como hemos puesto en evidencia, se sostenga suficientemente. Ello implicaría, además, que hiciera carrera la idea de que no todos somos parte

de un mismo campo, sino que hay un *nosotros* y un *los otros*, lo que conduciría a un empobrecimiento de este como resultado de excluir la diferencia y, con ella, la variedad necesaria para su evolución.

DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Los autores no manifiestan conflictos de interés institucionales ni personales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abbott, K. W., Green, J. F., & Keohane, R. O. (2016). Organizational ecology and institutional change in global governance. *International Organization*, 70(2), 247-277. <https://doi.org/10.1017/S0020818315000338>
- Abbott, K., Green, J., & Keohane, R. O. (2014). *Organizational ecology and organizational diversity in global governance*. Princeton University.
- Alvesson, M., & Deetz, S. (2006). Critical theory and postmodernism: Approaches to organizational studies. En S. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence & W. Nord (Eds.), *The SAGE handbook of organization studies* (pp. 255-283). Sage.
- Augier, M., March, J. G., & Sullivan, B. N. (2005). Notes on the evolution of a research community: Organization Studies in Anglophone North America, 1945-2000. *Organization Science*, 16(85-95), 85-95. <https://doi.org/10.1287/orsc.1040.0108>
- Avenier, M.-J. (2012). Inscrire son projet de recherche dans un cadre épistémologique. In M.-L. Gévard-Perret, D. Gotteland, C. Haon, & A. Jolibert (Eds.), *Méthodologie de la recherche en sciences de gestion. Réussir son mémoire ou sa thèse* (pp. 11-62). Pearson.
- Barba, A. (2013). Administración, teoría de la organización, estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades. *Gestión y Estrategia*, 44, 139-151. <http://zaloa-mati.azc.uam.mx/handle/11191/2600>
- Barba, A. (2020, diciembre 14). ¿Es posible que todo quepa en los Estudios Organizacionales? ¿Qué queda afuera? ¿Qué queda adentro? Ponencia presentada en el evento *Los Estudios Organizacionales en Colombia: aproximaciones, diversidad y desarrollo*, Bogotá.
- Baum, J. A. C., & Shipilov, A. W. (2017). Enfoques ecológicos de las organizaciones. En G. Ramírez-Martínez & D. R. Gonzales-Miranda (Eds.), *Tratado de Estudios Organizacionales* (Vol. 1. Teorización del campo, pp. 111-187). Editorial EAFIT, Universidad Autónoma Metropolitana, Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales, Sage.
- Bourdieu, P., Chamboredon, J.-C., & Passeron, J.-C. (2002). *El oficio de sociólogo: presupuestos epistemológicos* (4.ª ed.). Siglo XXI.
- Boutier, J., Passeron, J.-C., & Revel, J. (2006). Qu'est-ce qu'une discipline ? En J. Boutier, J.-C. Passeron, & J. Revel (Eds.), *Qu'est-ce qu'une discipline?* (pp. 7-8). Éd. de l'École des hautes études en sciences sociales.
- Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organisational analysis. Elements of the sociology of corporate life*. Heinemann Educational.

- Cambrosio, A., & Keating, P. (1983). The disciplinary stake: The case of chronobiology. *Social Studies of Science*, 13(3), 323-353. <https://doi.org/10.1177/030631283013003001>
- Campos, S., Carro, R., Durán, C., & Fernández, H. Ó. (2000). Un nuevo enfoque para el análisis de las organizaciones. *La ecología organizacional. FACES. Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales*, 6(9), 9-22. <https://nulan.mdp.edu.ar/id/eprint/63/>
- Cannella, A., & Paetzold, R. (1994). Pfeffer's barriers to the advance of organizational science: a rejoinder. *Academy of Management Review*, 19(2), 331-341. <https://doi.org/10.2307/258708>
- Chia, R. (2003). Organization theory as a postmodern science. En H. Tsoukas & C. Knudsen (Eds.), *The Oxford handbook of organization theory* (pp. 113-140). Oxford University Press.
- Clegg, S. (2006a). Editor's introduction: frameworks and applications. En S. Clegg (Ed.), *Central currents in organization studies* (Vol. 1, pp. vii-xxiii). Sage.
- Clegg, S. (Ed.) (2006b). *Central currents in organization studies* (Vol. I-VIII). Sage.
- Clegg, S., & Bailey, J. R. (Eds.). (2008a). *International Encyclopedia of Organization Studies*. Sage.
- Clegg, S., & Bailey, J. (2008b). Introduction. En S. Clegg & J. Bailey (Eds.), *International Encyclopedia of Organization Studies* (pp. xiii-xviii). Sage.
- Clegg, S., & Dunkerley, D. (Eds.). (1977). *Critical issues in organizations*. Routledge and Kegan Paul.
- Clegg, S., & Hardy, C. (1996). Introduction. Organizations, organization and organizing. En S. Clegg, C. Hardy, & W. Nord (Eds.), *Handbook of organization studies* (pp. 1-28). Sage Publications.
- Clegg, S., Hardy, C., Lawrence, T., & Nord, W. (Eds.). (2006). *The Sage handbook of organization studies*. Sage.
- Colquitt, J. A., & Zapata-Helan, C. P. (2007). Trends in theory-building and theory testing: a five-decade study of the Academy of Management Journal. *Academy of Management Journal*, 50(6), 1281-1303. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.28165855>
- Cornelissen, J., & Höllerer, M. A. (2019). An open and inclusive space for theorizing: Introducing Organization Theory. *Organization Theory*, 1(1), 1-5. <http://doi.org/10.1177/2631787719887980>
- Creswell, J. W. (2009). *Research design: qualitative, quantitative and mixed approaches*. Sage.
- De La Rosa, A. (2002). Teoría de la organización y nuevo institucionalismo en el análisis organizacional. *Administración y Organizaciones*, 8, 13-44. <https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/313>
- De La Rosa, A. (2004). Hacia la emergencia de un nuevo objeto de estudio: la micro, pequeña y mediana organización. *Iztapalapa*, 56, 129-174. <https://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/article/view/387/545>
- De La Rosa, A. (2022). Repensando el carácter crítico de los estudios organizacionales. Ponencia presentada en el *Seminario de Estudios Críticos Organizacionales ¿una segunda ola?*, Ciudad de México.
- De La Rosa, A., & Contreras, J. C. (2007). El partido político: entre la ciencia política y los estudios organizacionales. *Polis*, 3(2), 17-67. <https://polismexico.izt.uam.mx/index.php/rp/article/view/294>
- Donaldson, L. (1995). *American anti-management theories of organization: A critique of paradigm proliferation*. Cambridge University Press.
- Donaldson, L. (1997). A positivist alternative to the structure-action approach. *Organization Studies*, 18(1), 77-92. <https://doi.org/10.1177/017084069701800105>
- Donaldson, L. (2003). Organization theory as positive science. En H. Tsoukas & C. Knudsen (Eds.), *The Oxford handbook of organization theory* (pp. 113-140). Oxford University Press.
- European Group of Organizational [EGOS]. (2002). *Renate Mayntz's response to Jean-Claude Thoenig's Laudatio*. EGOS.

https://www.egos.org/egos/about_egos/egos_honorary_members/2002_renate_mayntz/renate_mayntzs_response

- Fernández, C. (Ed.) (2007). *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies*. Siglo XXI.
- Fulop, L., & Linstead, S. (2009). Power and politics in organizations. En S. Linstead, L. Fulop & S. Lilley (Eds.), *Management and organization: a critical text* (pp. 277-318). Palgrave Macmillan.
- Gentilin, M. (2018). Cultura en las organizaciones. Una diferenciación entre cultura corporativa y cultura organizacional. En D. R. Gonzales-Miranda (Ed.), *Organizaciones. Aproximaciones teóricas desde los estudios organizacionales* (pp. 83-114). Editorial Universidad Eafit.
- Gentilin, M., Gonzales-Miranda, D. R., & Ocampo-Salazar, C. A. (2016). Estudio de las organizaciones: un panorama de los últimos quince años en Brasil. *E&G Economia e Gestão*, 16(45), 4-31. <http://doi.org/10.5752/p.1984-6606.2016v16n45p4>
- Girod-Séville, M., & Allard-Poesi, F. (2003). Fondements épistémologiques de la recherche. En R.-A. Thiétart (Ed.), *Méthodes de recherche en management* (pp. 14-46). Dunod.
- Gonzales-Miranda, D. R. (2014). Los estudios organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Innovar*, 24(54), 43-58. <https://doi.org/10.15446/innovar.v24n54.46431>
- Gonzales-Miranda, D. R. (2022). Algunas reflexiones sobre el objeto de estudio en el ámbito organizacional. Ponencia presentada en el *Seminario de Estudios Críticos Organizacionales ¿una segunda ola?*, Ciudad de México.
- 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. <https://doi.org/10.15446/innovar.v28n67.68615>
- Hannan, M. T., & Freeman, J. (1977). The population ecology of organizations. *American Journal of Sociology*, 82(5), 929-964. <https://www.jstor.org/stable/2777807>
- Hatch, M. J., & Cunliffe, A. L. (1997/2013). *Organization theory. Modern, symbolic and postmodern perspectives*. Oxford University Press.
- Hatch, M. J., & Yanow, D. (2003). Organization theory as interpretive science. En H. Tsoukas & C. Knudsen (Eds.), *The Oxford handbook of organization theory* (pp.). Oxford University Press.
- Hickson, D. (1980). Inside Story: the bedroom scene. *Organization Studies*, 1(1), 87-90. <https://doi.org/10.1177/017084068000100106>
- Hickson, D., Agersnap, F., Ferraresi, F., Hofstede, G., Kieser, A., Lammers, C., & Thoenig, J.-C. (1980). Editorial. *Organization Studies*, 1(1), 1-2.
- Hofler, D. (2006). Contingency approach to management. En M. M. Helms (Ed.), *Encyclopedia of artificial intelligence* (5.ª ed., pp. 125-126). Thomson Gale.
- Hofstede, G. (1993). Inside history: the conception of OS. *Organization Studies*, 14(4), 593-596.
- Hofstede, G., & Kassem, S. (1976). *European contributions to organization theory*. Van Gorcum.
- Ibarra-Colado, E. (1999). Los saberes sobre la organización: etapas, enfoques y dilemas. *Economía, organización y trabajo: un enfoque sociológico*, 95-154. https://www.u-cursos.cl/medicina/2007/1/MSA1PU35/1/material_docente/bajar?id_material=126266
- Ibarra-Colado, E., & Montaña, L. (1986). Teoría de la organización: desarrollo histórico, debate actual y perspectivas. En E. Ibarra Colado & L. Montaña (Eds.), *Teoría de la organización: Fundamentos y*

- controversias (pp. vii-xvi). UAM Iztapalapa.
- Jackson, N., & Carter, P. (1991). In defense of paradigm incommensurability. *Organization Studies*, 12(1), 109-127. <https://doi.org/10.1177/017084069101200107>
- Kassem, S. (1976). Organization theory: American and European styles. *International Studies of Management & Organization*, 6(3), 46-59. <http://doi.org/10.1080/00208825.1976.11656205>
- Kliksberg, B. (1975). *El pensamiento organizativo. Del taylorismo a la teoría de la organización*. Paidós.
- Lammers, C. (1998). An inside history: the birth and infancy of EGOS. Memories in tribute to Franco Ferraresi. *Organization Studies*, 19(5), 883-888. <https://doi.org/10.1177/017084069801900508>
- Sanabria, M., Saavedra-Mayorga, J. J., & Smida, A. (2014). *Los estudios organizacionales (organization studies): fundamentos, evolución y estado actual del campo*. Escuela de Administración, Universidad del Rosario.
- Maguire, S., McKelvey, B., Mirabeau, L., & Öztas, N. (2006). Complexity Science and organization studies. En S. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence, & W. Nord (Eds.), *The Sage handbook of organization studies* (pp. 165-214). Sage.
- March, J. G. (1967a). Introduction. En J. G. March (Ed.), *Handbook of organizations* (pp. ix-xvi). Rand McNally & Company.
- March, J. G. (2007). The study of organizations and organizing since 1945. *Organization Studies*, 28(1), 9-19. <https://doi.org/10.1177/0170840607075277>
- March, J. G. (Ed.) (1967b). *Handbook of organizations*. Rand McNally & Company.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. John Wiley and Sons.
- March, J., Friedberg, E., & Arellano, D. (2011). Institutions and organizations: Differences and linkages from organization theory. *Gestión y política pública*, 20(2), 235-246. <https://www.scielo.org.mx/pdf/gpp/v20n2/v20n2a1.pdf>
- Medina-Salgado, C. (2007). ¿Qué son los Estudios Organizacionales? *Revista Universidad EAFIT*, 43(148), 9-24. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21514802.pdf>
- Mingers, J., & Brocklesby, J. (1997). Multimethodology: towards a framework for mixing methodologies *Omega*, 25(5), 489-509. [http://doi.org/10.1016/S0305-0483\(97\)00018-2](http://doi.org/10.1016/S0305-0483(97)00018-2)
- Misocsky, M. C. (2017). Teorización organizacional: de las mutaciones funcionales a las posibilidades de una crítica ontológica. In G. Ramírez-Martínez & D. R. Gonzáles-Miranda (Eds.), *Tratado de Estudios Organizacionales* (Vol. 1. Teorización del campo, pp. 91-110). Editorial Eafit, Universidad Autónoma Metropolitana, Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales, Sage.
- Montaño, L. (2004). Los estudios organizacionales en México, una perspectiva social. En L. Montaño, S. Alvarado, A. Barba, & R. Soria (Eds.), *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad* (pp. 9-40). Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Iztapalapa - Universidad de Occidente.
- Montaño, L. (2020). Encrucijadas y desafíos de los estudios organizacionales. Una reflexión desde las perspectivas institucionales. *Innovar*, 30(78), 19-34. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90304>
- Monteil, L., & Romerio, A. (2017). De las disciplinas a los 'studies': conocimientos, trayectorias y políticas. *Revue d'anthropologie des connaissances*, 11(3), i-xiv.
- Mullins, N. C. (1972). The development of a scientific specialty: The Phage Group and the origins of Molecular Biology. *Minerva*, 10(1), 51-82. <https://doi.org/10.1007/BF01881390>
- 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. https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/cuadernos_admon/article/view/15880
- Perrow, C. (1994). Pfeffer Slips! *Academy of Management Review*, 19(2), 191-194. <https://www.jstor.org/stable/258702>
- Pfeffer, J. (1993). Barriers to the advance of organizational science: Paradigm development as a dependable variable. *Academy of Management Review*, 18(4), 599-620. <http://dx.doi.org/10.2307/258592>
- Pfeffer, J. (1995). Mortality, reproducibility, and the persistence of styles of theory. *Organization Science*, 6(6), 681-686. <https://www.jstor.org/stable/2635033>
- Prestes Motta, F. C. (2001). *Teoria das organizações: evolução e crítica*. Pioneira Thomson Learning.
- Prestes Motta, F. C., & Vasconcelos, I. F. F. G. (2021). *Teoria geral da administração*. Gengage.
- Ramírez, G., Vargas, G., & De La Rosa, A. (2011). Estudios organizacionales y administración. Contrastes y complementariedades: caminando hacia el eslabón perdido. *Revista Electrónica Forum Doctoral*, 3, 7-53. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/forum-doctoral/article/view/2771>
- Ramírez-Martínez, G., & Gonzales-Miranda, D. R. (Eds.). (2017). *Tratado de Estudios Organizacionales* (Vol. 1. Teorización del campo). Editorial Eafit, Universidad Autónoma Metropolitana, Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales, Sage.
- Reed, M. (2006). Organizational theorizing: A historically contested terrain. En S. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence, & W. Nord (Eds.), *The SAGE handbook of organization studies* (pp. 19-54). Sage.
- Rouleau, L. (2007). *Théories des organisations: approches classiques, contemporaines et de l'avant-garde*. Presses de l'Université du Québec.
- Sage Journals. (2020). *Organization Theory. Journal description*. Sage. <https://journals.sagepub.com/description/OTT>
- Sanabria, M. (2018). Las perspectivas constructivistas en el campo de los estudios organizacionales. *Psicoperspectivas*, 17(3), 1-19. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol17-Issue3-fulltext-1379>
- Sanabria, M. (2020). Los estudios organizacionales, su locus y su relación con la administración: un aporte a la conversación desde el contexto colombiano y latinoamericano. En D. R. Gonzales Miranda, M. Sanabria, D. A. Marín Idárraga, M. Gómez Villegas, & J. J. Saavedra Mayorga (Eds.), *Los estudios organizacionales en Colombia. Aproximaciones, diversidad y desarrollo* (pp. 77-124). Universidad del Rosario - Universidad Eafit.
- Sanabria, M., Lima Bandeira, M., Núñez Rodríguez, C. J., Rivera Aguilera, G., Bauni, N., & Dornelas Camara, G. (Eds.). (En prensa). *En busca de los estudios organizacionales de Latinoamérica*. Universidad del Rosario.
- Scott, R. W. (2003). *Organizations. Rational, natural and open systems*. Pearson Education.
- Shenhav, Y. (2003). The historical and epistemological foundations of organizational theory. Fusing sociological theory with engineering discourse. En H. Tsoukas & C. Knudsen (Eds.), *The Oxford handbook of organization theory* (pp. 183-209). Oxford University Press.
- Shenkar, O., & Ellis, S. (2022). The rise and fall of structural contingency theory: a theory's 'autopsy'. *Journal of Management Studies*, 59(3), 782-818. <http://doi.org/10.1111/JOMS.12772>
- Stablein, R. (2006). Data in organization studies. En S. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence, & W. Nord (Eds.), *The Sage handbook of organization studies* (pp. 347-369). Sage.
- Tsoukas, H., & Knudsen, C. (2003). *The Oxford handbook of organization theory*. Oxford University Press.
- Van Maanen, J. (1995a). Fear and loathing in organization studies. *Organization Science*, 6(6), 687-692. <https://www.jstor.org/stable/2635034>

- Van Maanen, J. (1995b). Style as theory. *Organization Science*, 6(1), 133-143. <https://www.jstor.org/stable/2635247>
- Weber, M. (1921/1964). *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. Fondo de Cultura Económica.
- Weber, M. (1958). *Ensayos sobre metodología sociológica*. Amorrortu Editores.
- Westwood, R. I., & Clegg, S. (Eds.) (2003a). *Debating organization: point-counterpoint in organization studies*. Blackwell.
- Westwood, R. I., & Clegg, S. (2003b). The discourse of organization studies: Dissensus, politics and paradigms. En R. I. Westwood & S. Clegg (Eds.), *Debating organization: Point-counterpoint in Organization Studies* (pp. 1-42). Blackwell.
- Willmott, H. (1993). Breaking the paradigm mentality. *Organization Studies*, 14(5), 681-719. <https://doi.org/10.1177/017084069301400504>
- Willmott, H. (2003). Organization theory as critical science? Forms of analysis and 'new organizational forms'. En H. Tsoukas & C. Knudsen (Eds.), *The Oxford handbook of organization theory* (pp. 88-112). Oxford University Press.