

Ese oscuro objeto de los estudios organizacionales. Realidad de ese objeto y ese objeto en su realidad

Rodrigo Muñoz Grisales¹

PALABRAS CLAVE

epistemología, estudios organizacionales, formación profesional, objeto de estudio, realidad

CLASIFICACIÓN JEL

I21, L21, M10

RECIBIDO

03/03/2023

APROBADO

11/08/2023

PUBLICADO

10/10/2023

SECCIÓN

Estudios Organizacionales

Resumen: La pregunta por el objeto de los estudios organizacionales (EO) convoca una mirada comprensiva de su realidad concebida desde su naturaleza y desde sus contextos social y natural. Ese objeto ha estado dominado históricamente, en lo teórico y en su gestión, por una visión positivista-funcionalista que ha privado a los decisores de una comprensión plena de los efectos perversos del progreso económico, financiero y tecnológico. La educación profesional basada principalmente en una operación eficiente de las organizaciones no provee los esquemas de reflexión sobre las consecuencias en la vida social y natural. El mundo hoy se encuentra en un estado de crisis generalizado a raíz del descontrol de las fuerzas del progreso y urge una acción global para revertir sus efectos indeseables en casi todos los aspectos de la vida. Consecuentemente, este artículo presenta dos propuestas: una, *epistemológica* (y ontológica), para una mayor comprensión del objeto de los EO y una mayor conciencia sobre los efectos de las acciones administrativas; otra, *pedagógica*, tendiente a ampliar la capacidad interpretativa de los profesionales (como repercusión esperada de este artículo) en aras de un mayor nivel de compromiso social y ambiental de los decisores organizacionales.

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: Muñoz, G. R. (2023). Ese oscuro objeto de los estudios organizacionales. Realidad de ese objeto y ese objeto en su realidad. *Innovar*, 33(90). e111446. <https://doi.org/10.15446/innovar.v33n90.111446>

THE OBSCURE OBJECT OF ORGANIZATIONAL STUDIES. THE REALITY OF THE OBJECT AND THE OBJECT IN ITS REALITY

Abstract: The question about the object of organizational studies (os) calls for a comprehensive look at its reality conceived from its nature and from its social and natural contexts. This object has historically been dominated, theoretically and in practice, by a positivist-functionalist vision that has deprived decision-makers of a full understanding of the perverse effects of economic, financial and technological progress. Professional education based mainly on the efficient operation of organizations does not provide a framework for reflection on the consequences on social and natural life. Today, the world is in a state of widespread crisis as a result of the lack of control of the forces behind progress (Jermier & Forbes, 2003; Newton, 2009), calling urgently for global action in order to reverse its undesirable effects on almost all aspects of life. Consequently, this paper presents two proposals: an epistemological (and ontological) one for a greater understanding of the object of os and a greater awareness of the effects of administrative actions, and a pedagogical approach aimed at

¹ Ph. D. en Filosofía; Profesor, Universidad EAFIT, Medellín, Colombia; Rol del autor: intelectual; romunoz@eafit.edu.co; <http://orcid.org/0000-0001-7577-4244>

expanding the interpretive capacity of professionals (as an expected impact of this article) for the sake of a higher level of social and environmental commitment of organizational decision-makers.

Keywords: Epistemology, organizational studies, professional training, object of study, reality.

ESSE OBSCURO OBJETO DOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS. A REALIDADE DESSE OBJETO E ESSE OBJETO EM SUA REALIDADE

Resumo: a questão do objeto dos estudos organizacionais (EO) exige um olhar abrangente sobre sua realidade, concebida a partir de sua natureza e de seus contextos sociais e naturais. Esse objeto tem sido historicamente dominado, na teoria e na gestão, por uma visão positivista-funcionalista que privou os tomadores de decisão de uma compreensão completa dos efeitos perversos do progresso econômico, financeiro e tecnológico. A educação profissional baseada principalmente na operação eficiente das organizações não fornece os parâmetros para a reflexão sobre as consequências na vida social e natural. O mundo de hoje está em um estado de crise generalizada como resultado das forças descontroladas do progresso (Newton, 2009; Jermier & Forbes, 2003), e uma ação global é urgentemente necessária para reverter seus efeitos indesejáveis em quase todos os aspectos da vida. Consequentemente, este artigo apresenta duas propostas: uma epistemológica (e ontológica) para uma melhor compreensão do objeto dos EO e uma maior conscientização dos efeitos das ações administrativas; uma proposta pedagógica que tende a ampliar a capacidade interpretativa dos profissionais (como uma repercussão esperada deste artigo) para um maior nível de comprometimento social e ambiental dos tomadores de decisões organizacionais.

Palabras-chave: epistemología, estudios organizacionales, formación profesional, objeto de estudio, realidade.

*El pensar calculador no es un pensar meditativo;
no es un pensar que piense en pos del sentido
que impera en todo cuanto es.*

MARTIN HEIDEGGER, *Serenidad*, 1955

INTRODUCCIÓN

Tradicionalmente se ha considerado problemática la acotación del objeto de estudio de los —valga la redundancia— estudios organizacionales (EO). A pesar de la linealidad evidente del nombre de esta disciplina, que sugiere que lo que allí se “estudia” es simplemente “la organización”, la intervención de múltiples teóricos de las diversas corrientes epistemológicas, desde los más variados campos disciplinares, sumada a la gran variedad de aristas que posee la vida organizacional, hace compleja tal acotación.

Pero, además, “la organización” no es “un algo” incontaminado y suspendido fuera del espacio y el tiempo como para considerarlo un fenómeno único que pueda abordarse por medio de un experimento u observación puntual (Rozario & Romelaer, 2016). Es, por el contrario, un arreglo social humano situado en múltiples contextos culturales e históricos y, por contera, dentro de cada uno de esos contextos histórico-culturales, dada la diversidad de tales arreglos, se pueden presentar diferencias y discontinuidades abismales entre una organización y otra.

De Luis Buñuel, el inquietante cineasta surrealista español, se toma prestado para el título —y la idea central— de este artículo el nombre de su película de 1977, *Ese oscuro objeto del deseo*, para mostrar metafóricamente que puede ser tan elusivo e inefable el objeto de estudio de los EO como aquel del deseo humano. Es importante aclarar, sin embargo, que para las generaciones más jóvenes de académicos esta

película ya no sería un buen referente por su antigüedad y por el desconocimiento actual de la obra. Por tal razón, solo se toma de esta película su título tratando de hacer un juego de palabras alrededor de la idea implícita en él: el carácter elusivo e inasible del objeto del amor humano.

En esa línea, este artículo pretende no tanto definir o delimitar tal objeto, que seguirá siendo problemático indudablemente, sino más bien ahondar en el conocimiento de su complejidad y proponer, en consecuencia, una epistemología y una metodología de abordaje que busque, por lo menos, no traicionar dicha complejidad. Para el autor de esta propuesta, no es tampoco relevante una acotación o una precisión minuciosa del objeto de estudio de los EO y reconoce, por el contrario, que esa multiplicidad de visiones y abordajes da cuenta de una riqueza de posibilidades de conocimiento que hacen de este campo, más que un compendio teórico normalizado y estructurado a la manera de la teoría administrativa, una fuente inagotable de lecturas hermenéuticas siempre renovadas y renovables.

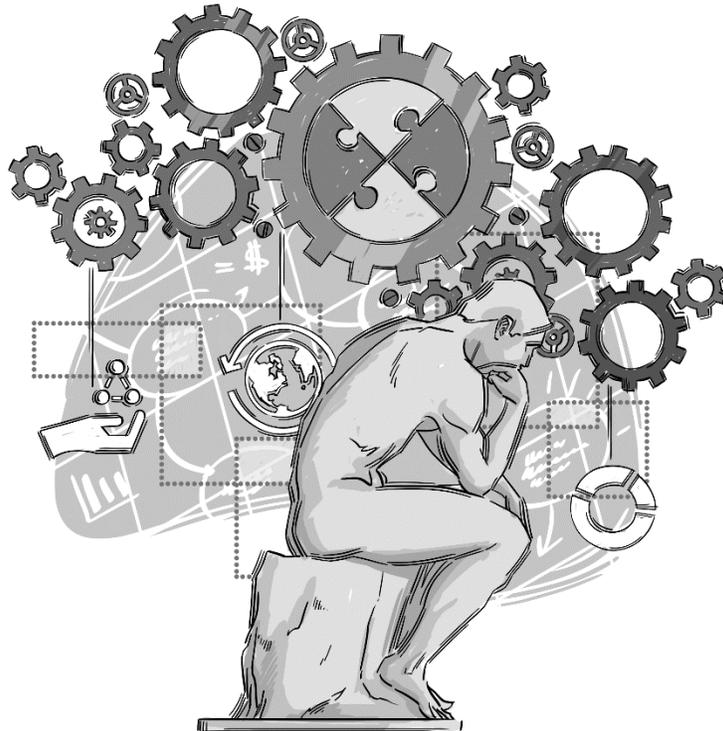
Por otro lado, y como se aprecia en el subtítulo de este escrito, el concepto de *realidad* es crucial en el desarrollo de la propuesta en un doble sentido: *ad intra* y *ad extra* del campo de los EO. Hacia el interior del campo, ese término hace referencia a la necesidad de una mayor comprensión de lo que constituye (o debería constituir) el objeto de estudio de la disciplina, es decir, al propósito de captar la naturaleza del objeto organizacional de acuerdo con lo que cada investigador considera que es “lo real”. Hacia el exterior, la palabra remite a la urgencia de conectar todo conocimiento sobre las organizaciones con las realidades concretas de sus contextos sociales, culturales, económicos e históricos, tanto locales como globales (Muñoz, 2020). Estas dos direcciones del término *realidad*, pues, orientarán la propuesta de este escrito.

En primer término, se hará una disertación epistemológica intentando dar cuenta de la realidad (por esquivo que pueda ser este sustantivo mirado desde las ciencias humanas) del objeto “organización” ontológicamente considerado, con lo que se busca superar el realismo absoluto del positivismo tradicional. Seguidamente, se abordará “la circunstancia” –para decirlo en términos orteguianos– de la organización desde la doble perspectiva histórica y contextual. Fundamentalmente, se disertará sobre el mundo que ellas (o sus decisores) han contribuido a crear y a lo que se espera deben coadyuvar en la búsqueda de soluciones a los problemas cruciales que hoy aquejan a la humanidad y al planeta. Seguidamente se hará un análisis de la forma como ha venido creándose e impartándose el conocimiento dirigido a la formación de los dirigentes organizacionales y cómo esto ha prefigurado en ellos una visión reducida de las dos realidades mencionadas. Al final, se esbozarán dos propuestas: una epistemológica y otra pedagógica, que buscan señalar vías de solución a las deficiencias actuales diagnosticadas en este artículo. Finalmente, se espera que, como aporte innovador al tema de los EO (principalmente en cuanto a la comprensión de su objeto de estudio y a la educación de los tomadores de decisiones en la administración organizacional), este escrito haga evidente una posibilidad frecuentemente desdeñada: la adopción de una *epistemología plural*², dado que la complejidad de ese objeto y la gran cantidad y variedad de actores que ponen sus intereses en él compulsan por decisiones

² Una advertencia adicional será necesaria. Este trabajo pretende hacer una reflexión y un aporte desde la filosofía en un plano que podríamos llamar “general” de la realidad organizacional y, aunque el autor participa de diversos escenarios académicos latinoamericanos de los EO y el “conocimiento situado” ha sido su interés primordial por años, no es el propósito en este escrito el de abogar por una epistemología local o decolonial, o intervenir en los debates académicos entre los países altamente desarrollados y los que no lo son. Esto alejaría las reflexiones del núcleo de las preocupaciones en torno al objeto de los EO propuesto por esta revista en su convocatoria.

y acciones de naturaleza muy diversa que dependen, a su vez, de aplicaciones de conocimientos de diferentes fuentes científicas (naturales y sociales) e ideológicas.

Para cerrar esta introducción, el autor, animado por su visión de la honestidad en el conocimiento, quiere expresar que no es un erudito o especialista de los EO ni de la sociología de las organizaciones. Como



doctor en filosofía (con epistemología como área de interés), quiere aportar desde su campo a la comprensión del fenómeno 'organización' y, aunque conoce suficientemente las teorías y estudios de la organización y los aportes de muchos teóricos críticos al respecto, no está en la filigrana de sus debates y controversias. Aun así, ha sido invitado a participar en sus producciones emblemáticas (tratado de los EO, sociología de la empresa, números especiales, coloquios y congresos), pues, seguramente, dichos teóricos quieren conocer puntos de vista diferentes a los canónicos de su campo de estudio.

LAS REALIDADES DE LA ORGANIZACIÓN

La realidad *ad intra* del objeto 'organización'

La definición y la delimitación de un objeto de estudio de toda disciplina han sido históricamente cometidos ontológicos y epistemológicos fundamentales, es decir, constituyentes del basamento que determinará qué tipo de edificio cognitivo se construirá. No es lo mismo abordar el conocimiento de algo

desde una visión positivista, fenomenológica o hermenéutica. Cada mirada configura un objeto y un cuerpo de conocimiento diferentes. La psicología conductual y el psicoanálisis, por ejemplo, parecieran ocuparse del mismo objeto: los procesos psíquicos humanos. Sin embargo, cada disciplina la entiende en función de los supuestos ontológicos y epistemológicos que cada una se fabrica. La primera ve esa actividad desde la perspectiva de hacer socialmente funcional (visión epistemológica funcionalista) al individuo remodelando las conductas consideradas anómalas por medio de terapias de motivación y sensibilización (o desensibilización) que apoyen al individuo en su proceso de superación de lo que en el funcionalismo se considera “a-normal”. El psicoanálisis, por su parte, ve en las conductas manifiestas del sujeto no como “el problema” en sí, sino más bien como la consecuencia (el síntoma) de una problemática anterior —e inconsciente en su presente— vivida por él en la relación temprana con sus figuras de crianza. El psicoanálisis no se propone modificar de manera directa las conductas del sujeto, sino más bien buscar que este logre mayores niveles de comprensión (visión epistemológica hermenéutica) y conciencia de las causas profundas para buscar liberarlo de las angustias, culpas y bloqueos en su vida presente (Bermúdez, 2006).

De igual manera, la organización con sus múltiples facetas se presta a adopciones diversas como objeto de estudio, dependiendo de los intereses y motivaciones de quienes buscan abordar su conocimiento (Gonzales-Miranda, 2020). En un principio, la teoría organizacional (TO), que podría considerarse como un tipo de “estudio” de la organización, centró su visión en ese objeto, pero en consonancia con los intereses de la disciplina que hizo posible su existencia: la administración (De la Rosa, 2011). Esta última se ha constituido fundamentalmente como una teorización de una práctica social (la gestión de las empresas) centrada en el objetivo (más bien que en un objeto) de generar eficiencia y rentabilidad en las actividades de las organizaciones industriales y comerciales. Esa TO, en consecuencia, profundizó en sus inicios en el conocimiento de las condiciones organizacionales (ambiente de trabajo, motivación del trabajador, estructuras, funciones, relaciones de trabajo, comunicación, etc.) que mejor lograran dichos objetivos. Se considera, entonces, funcionalista la orientación epistemológica de la TO, pues, en primer término, la mueve un propósito de conveniencia de los factores de la producción (en particular del desempeño de los trabajadores) con respecto al engranaje general de la organización-negocio; en segundo lugar, porque asume esa primera tarea con criterio cientifista o imitativo del proceder de las ciencias nomotéticas o naturales, en consonancia con su *alter ego*: la administración, desde los primeros planteamientos teóricos de su fundador, Frederick Taylor, quien consideró científica su creación (*Scientific Management*) por su apoyo en mediciones y optimizaciones de la eficiencia de las tareas de la producción.

Los EO, por su parte, nacen de una evolución de la TO, aunque provocando una ruptura con esta, pues el fundamento epistemológico deja de ser cientifista para abrirse a diversas perspectivas más comprensivas de la naturaleza humana en la organización y a una visión más sistémica de las relaciones organización-entorno. Podrá argumentarse, en contrario, que las disciplinas de la TO y la administración han contado también con “perspectivas diversas” durante su historia con el concurso de teóricos de diferentes áreas del conocimiento (ingeniería, psicología, sociología, teoría general de sistemas, entre otras), pero no podría hablarse en rigor de una interdisciplinariedad, pues, como lo afirmara Déry (2004), se ha tratado más bien de un “contrabando” conceptual poco cuidadoso de las especificidades de la disciplina de origen al trasladar el concepto de manera pragmática —y aún espuria— al campo de lo organizacional empresarial. Un buen ejemplo de ese contrabando conceptual forzado lo constituye la cultura de empresa que fue tomado del concepto ‘cultura’ de la antropología (construcción de la realidad social a partir de las relaciones de los

individuos en unas circunstancias concretas), para convertirlo en la administración en un proceso inverso: moldear las relaciones y conductas de los individuos para crear artificialmente una realidad organizacional deseada por los dirigentes.

Al emprender su propio vuelo teórico, los EO precisamente toman distancia del objetivo económico de la administración para centrar su mirada en la fenomenología organizacional en su multiplicidad de facetas y de manera casi siempre independiente de la visión eficientista empresarial³. Específicamente, para describir este viraje de las temáticas organizacionales, Ibarra (2003) habló de la explosión en miles de partículas del *modernismo sistémico*, explosión que describió así:

En tan solo un siglo pasamos de los discursos sobre la productividad, la eficiencia, los costos, la motivación, el liderazgo, la participación, las decisiones y el comportamiento, a los discursos sobre la subjetividad, el poder, las reglas y prácticas, los discursos, la construcción de identidades, la resistencia, la fragmentación, el significado y la diversidad. (p. 176)

Esa desintegración del universo organizacional positivista-funcionalista en una multiplicidad de fragmentos, de la que habla Ibarra, se debió a la revitalización de visiones filosóficas y sociológicas de pensadores como Marx, Nietzsche, Freud, Weber, Foucault y los autores de la Escuela de Fráncfort (Muñoz, 2011), que desde diferentes vertientes del conocimiento de lo humano generaron la “sospecha” de que tal objeto no es abordable desde una visión *nomotética*, sino *ideográfica*, en términos de Windelband (1951), más propia esta última de las ciencias histórico-culturales.

Se podría concluir de este primer apartado que no hay “una” realidad del objeto de los estudios de las organizaciones, sino más bien una multiplicidad –o mejor, infinidad– de realidades partiendo de la diversidad de intereses y afiliaciones (científicas, políticas, culturales, económicas, entre otras) de los teóricos organizacionales que emprenden tales estudios, contando además con la complejidad y cantidad de problemáticas que ofrece la vida organizacional, irreductibles a la mirada de una sola disciplina. Como diría Turner (2017), refiriéndose a las visiones fenomenológicas y constructivistas de Hanson y Krupp, una organización es lo que cada sujeto ve que ella es.

En estas circunstancias, sería estéril e impropio centrar los debates epistemológicos de los EO en precisar una realidad más allá de reconocer la alteridad radical de lo humano, en este caso, en situación organizacional. Sin embargo, y en consecuencia, podría afirmarse que “la” realidad del objeto de estudio de los EO, a juicio de quien escribe, es en esencia fenomenológica, es decir, constituida por construcciones mentales que los sujetos estudiosos o actuantes de las organizaciones se hacen de ellas.

La realidad *ad extra* del objeto “organización”

Externamente, como se dijo en un principio, las organizaciones no están suspendidas en un *hyperuránon tópon* platónico, es decir, más allá del tiempo y el espacio como un ente uniforme e incontaminado.

³ Se afirma aquí que los EO centran su mirada de manera “casi siempre independiente” de la visión eficientista, pues en algunos casos hay desarrollos de los EO que podrían considerarse “funcionalistas” dada la especificidad de ciertas temáticas organizacionales como la estrategia, la intervención organizacional, la tecnología, entre otras.

Necesariamente, el proceso de configuración de un cuerpo de conocimientos relativo a las organizaciones humanas está afectado por los contextos y los acontecimientos históricos que rodean a dichas organizaciones, a sus actores⁴ y a los estudiosos de ellas. Son evidentes las influencias de los centros de poder geopolítico donde se construye dicho conocimiento (Estados Unidos y Europa, principalmente) con sus intereses económicos, políticos y culturales.

No es este el lugar para hacer un recuento histórico de tales influencias y afectaciones, pero podría hacerse una descripción panorámica del estado actual de cosas en el mundo, bajo la asunción de que dicho estado constituye el efecto acumulado o la resultante histórica de la concepción que ha guiado las organizaciones públicas y privadas que han gobernado históricamente el planeta, por lo menos en Occidente.

En septiembre de 2021, el secretario general de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Antonio Guterres, manifestó ante la 76.^a Asamblea General de dicha organización lo siguiente:

Hoy vengo a dar la voz de alarma: el mundo tiene que salir de su letargo. Estamos al borde de un abismo y vamos en la dirección equivocada. Nuestro mundo nunca ha estado más amenazado ni más dividido. Nos encontramos ante la mayor avalancha de crisis de toda nuestra vida. La pandemia de COVID-19 ha acentuado desigualdades flagrantes. La crisis climática está azotando el planeta [...]. La oleada de desconfianza e información errónea polariza a los pueblos y paraliza a las sociedades. Están en juego los derechos humanos. Se pone la ciencia en entredicho. (p. 1)

Esta diatriba expresada en el escenario más global con que cuenta la humanidad resume bien las circunstancias en las que los dirigentes de las organizaciones (privadas, públicas, industriales, comerciales, sociales y, en particular, educativas) deben tomar decisiones y actuar. Pero también describe bien lo que esas mismas organizaciones han construido y hecho del mundo hasta hoy. Se ha vuelto proverbial ya la frase de Drucker de que se ha constituido “un mundo de organizaciones”, pero poca conciencia hay de la responsabilidad de tales organizaciones y sus líderes en la configuración del estado de crisis del presente (Bauman & Bordoni, 2016).

Esa es, pues, una visión de *la realidad* actual al exterior de las organizaciones (que más adelante se ampliará), considerada en una doble dimensión: el estado de cosas creado históricamente por ellas y el estado de cosas a partir del cual deben decidir y actuar hacia el futuro. Se trata, entonces, de una causalidad circular donde el producto de un proceso histórico se hace punto de partida e insumo de un nuevo proceso. Esto es válido también para los estudiosos y teóricos de los EO, pues si no hay en ellos un interés funcionalista –apoyado en una causalidad lineal y una racionalidad instrumental–, que se preocupe más por el éxito organizacional a corto plazo, es de esperar que se integre a sus estudios una mirada a las consecuencias del actuar organizacional para la humanidad y el planeta. Esto último estaría más en consonancia con una causalidad recursiva o circular y con una racionalidad sustancial en la definición de los problemas de

⁴ La palabra *actores* se referirá, solo para los efectos de este artículo, a los profesionales formados en disciplinas que normalmente tienen cabida en la dirección de las organizaciones, sean ellos administradores, ingenieros, financieros, mercadólogos, etc. Se refiere también a quienes, siendo profesionales de otras disciplinas más distantes, toman en sus posgrados opciones relacionadas con la gestión organizacional. Cabe advertir que todos los seres humanos que trabajan en las organizaciones tienen, obviamente, el carácter de sujetos y actores organizacionales, pero solo para los propósitos de este escrito se hará referencia a los actores que tienen el carácter de *decisores estratégicos*.

investigación de esos teóricos, pues los fines de la acción humana organizacional no se agotan en la pequeña esfera de la empresa y su mercado⁵.

Es importante anotar que esta lectura en clave de crisis de la realidad contextual adoptada en este escrito no coincidirá seguramente con lo observado por un analista funcionalista cuya visión propenda por un desempeño organizacional competitivo. Hoy abundan los trabajos académicos y de consultoría centrados en los retos y amenazas que ofrece la vertiginosa digitalización e informatización del mundo. La inteligencia artificial, la comunicación 5G, la computación cuántica y un largo etcétera imponen enormes desafíos a las organizaciones empresariales, gubernamentales y educativas, y mal harían las organizaciones y sus estudiosos en no considerar este importante factor⁶.

El problema está, a juicio de quien escribe, en la incapacidad de los actores organizacionales y de muchos de los teóricos para mirar de manera compleja y dialéctica la problemática (mejor que el problema), tanto de la organización y su entorno como la de sus fines y sus medios. Las visiones positivistas y funcionalistas normalmente aíslan la causa y su efecto (pues corrientemente se centran en una acción puntual organizacional tendiente a la obtención de un resultado específico, como regularmente se estila en las ciencias naturales y experimentales) del resto de condiciones existentes en el contexto donde el fenómeno se da. Esta operación cognitiva (asumir la parte por el todo, es decir, tomar la causalidad lineal como representativa de la sustancialidad del todo) desresponsabiliza a actores y teóricos de las consecuencias fuera de ese corto curso de la causa y su efecto inmediato. Un presupuesto ético (o más bien, antiético) de la ciencia es el de la *neutralidad axiológica* (Hollis, 1998) que prescribe que el conocimiento científico no tiene ningún compromiso en términos de valores con la sociedad.

Pero si se arrojara una mirada más dialéctica y comprensiva sobre dicha problemática, se podría constatar que ambas realidades (progreso tecnológico y crisis) son las dos caras de la misma moneda. La construcción del enorme desarrollo científico, tecnológico, industrial y comercial actual se ha logrado con cargo a la salud del planeta y el bienestar de grandes porciones de humanidad excluidas de los beneficios del sistema económico. Luc Ferry (2007) lo sintetiza muy bien: “Por primera vez en la historia de la vida, una especie viva tiene la capacidad de destruir el planeta entero, ¡y esa especie no tiene idea adónde va!” (p. 259). Comprender esa doble implicación del accionar humano (progreso-crisis) no es común en las organizaciones y, por el contrario, es corriente constatar la indiferencia y la insensibilidad hacia esa trama de causalidades y

⁵ Cabría una mínima aclaración en torno a esa relación entre las concepciones de ‘causalidad’ y ‘racionalidad’ y las dos realidades de que se ocupa este escrito. Una *causalidad lineal* y una *racionalidad instrumental, funcional o de los medios* se asocia con un enfoque positivista-funcionalista que tendría una relación de concomitancia y refuerzo mutuo con una visión reduccionista, tanto del objeto ‘organización’ (*ad intra*), como del entorno organizacional (*ad extra*). Contrariamente, la *causalidad recursiva o circular* y la *racionalidad sustancial o de los fines* es propia de concepciones epistemológicas comprensivas, hermenéuticas, fenomenológicas, constructivistas y críticas de la organización tanto en su ontología (*ad intra*) como en las relaciones con su contexto (*ad extra*). Obviamente, tanto las dos causalidades como las dos racionalidades deben coexistir en el mundo humano. Lo inconveniente (y criticado aquí) sería otorgarle ‘patente de corso’ a solo un par de ellas (lineal-instrumental) en la acción humana y en la creación de conocimiento. La racionalidad sustancial debe tutelar la racionalidad instrumental y la causalidad recursiva debe complementar la causalidad lineal.

⁶ Este escrito no pretende calificar el progreso ni el avance tecnológico como esencialmente nocivos, pues han sido muy provechosos en una infinidad de campos de la vida humana. Reconoce, además, que en los organismos internacionales y en muchos países se han venido dando, aunque lentamente, una serie acciones de promoción, compensación y mitigación de los efectos indeseables de ese progreso.

correlaciones que va desde la ciencia “neutral” y la producción masiva hasta la contaminación ambiental y la desigualdad social⁷.

La dialéctica y la causalidad recursiva, como referentes para la lectura de la realidad *ad extra* de la organización que aquí se acogen, tienen que ver con la doble dimensión de la realidad organizacional que se mencionó más arriba: las organizaciones (sus dirigentes y sus estudiosos) deberán comprender su implicación en el actual estado de cosas y generar conocimiento y conciencia para la acción futura en favor de una síntesis dialéctica más consecuente con los beneficios y los perjuicios debidamente sopesados.

LAS BRECHAS DEL CONOCIMIENTO

No se pretende afirmar aquí que esa problemática haya sido ajena a los EO. Por el contrario, en sus vertientes más comprensivas y críticas es un tema recurrente y, en América Latina particularmente, los trabajos académicos dan buena cuenta de tales preocupaciones⁸. El problema está, en opinión de este autor, en el *flujo del conocimiento de la teoría hacia la práctica* y en los obstáculos que frecuentemente se oponen a dicho flujo. Mientras en las ciencias llamadas “duras” el conocimiento se hace artefacto casi inmediatamente (y a veces en simultánea con la investigación), en las ciencias sociales el proceso es bastante lento, pues las ideas, aunque muchas se realizan finalmente, hacen parte de procesos históricos donde la educación y el progresivo incremento en el nivel sociocultural de los pueblos cimientan una lenta transición.

Hay pues una enorme brecha entre los conocimientos elaborados para cada uno de los dos polos de la tensión epistemológica que se viene analizando. El conocimiento que sirve al progreso y al desarrollo tecnológico tiene a su favor la avidez del mercado y del establecimiento empresarial siempre dispuesto a invertir en productos y servicios que tengan un buen pronóstico de consumo⁹. Por otra parte, el conocimiento crítico de las ciencias sociales que podría oponer resistencia y reflexión a esa frenética carrera del progreso marcha lentamente en los claustros académicos y pasa mucho más lentamente (e, incluso, muchas veces no pasa) a los nuevos contingentes de profesionales que van asumiendo el manejo de las organizaciones.

En este punto hay que mencionar lo que a juicio de quien escribe es el nudo gordiano de la problemática, es decir, el fenómeno que obstaculiza el flujo del conocimiento comprensivo y crítico de la academia hacia la sociedad y las organizaciones. Y no se trata simplemente de proponer un contenido para que sea recibido por los actores organizacionales para que actúen en consecuencia. Las fuerzas de poder de “los sistemas de ideas” (Morin, 2006)¹⁰ y sus “dispositivos de defensa” filtran eficientemente toda amenaza hacia el “núcleo

⁷ Esta afirmación la hace el autor con base en los diez años de experiencia como directivo empresarial y los 25 como docente formador de ejecutivos en posgrados como MBA y en diferentes especialidades administrativas, al igual que en EO en Colombia y México. También suma el hecho de participar en redes, tanto de administración como de EO, durante los últimos dieciséis años.

⁸ Se citan algunas referencias latinoamericanas a este respecto: Dornelas y Misoczky (2019), Núñez (2017), De la Rosa y Pérez (2015), Castaingts (2020) y Rodríguez-Wallenius (2017).

⁹ Esto, cabe aclarar, no es una crítica radical en sí, sino una ratificación de la idea de que dejar a su libre obrar las fuerzas del progreso sin los debidos controles sobre sus efectos perversos lleva necesariamente a la sociedad a perpetuar y a agravar los desequilibrios que hoy vive el mundo.

¹⁰ Morin dice que un “sistema de ideas” tiene un “núcleo conceptual”, unos “subsistemas dependientes” de soporte y un “dispositivo de defensa” que se opone a su renovación con diferentes intensidades según si ese sistema de ideas es doctrinal o teórico. Para la gestión y la visión funcionalista de la organización (más doctrinarias que teóricas), el núcleo conceptual sería el imperativo de

conceptual” de cada sistema haciendo casi imposible su cuestionamiento o renovación. La universidad, donde se forman los futuros actores organizacionales, no es ajena a esta práctica y mantiene a raya toda crítica y todo conocimiento que no corresponda a ese núcleo conceptual y al contenido técnico e instrumental que lo realiza en la práctica (Muñoz, 2020). Esto ocurre de manera muy especial en las universidades privadas que suelen tener un acceso muy expedito a las organizaciones, dada su afinidad en sus regímenes de propiedad.

La administración de empresas y las profesiones afines en las que se forman la mayoría de los actores organizacionales son particularmente refractarias a todo conocimiento que entre en tensión con la idea nuclear de esas disciplinas, cual es la de optimizar el rendimiento y la productividad de las personas y las empresas¹¹. En consecuencia, el profesorado de estos programas administrativos es formado en un conocimiento de base positivista y funcionalista, ajenos normalmente a toda reflexión sustantiva.

El callejón en que se encuentra el flujo de conocimiento crítico que podría “dialectizar” la comprensión que los actores organizacionales tienen de su realidad contextual no es obstáculo para compulsar por una apertura de ese sistema cerrado de ideas y que pueda pasar, al menos, a constituirse en un sistema abierto. Morin (2006) distingue estos dos tipos de sistemas denominando “doctrinas” (inmodificables) a los primeros y “teorías” (modificables tras tensos debates) a los segundos. El conocimiento tendría un mejor pronóstico ambiental y de humanidad si pudiese dispensarse en las profesiones de una manera menos fundamentalista (defensoras a ultranza de la unidimensionalidad de su núcleo conceptual) y se erigieran en campos dialécticos. No serían disciplinas de certezas, sino de reflexión y de búsqueda de síntesis y equilibrios económicos, sociales y ambientales.

LAS PROPUESTAS

Una propuesta epistemológica para una apertura disciplinar

La realidad del objeto de los EO y la realidad contextual de ese objeto tienen en común una característica que podría resumirse en el concepto de *complejidad*. Hay en esas dos realidades una disyuntiva crucial que hace que no sean abordables como objetos estables y predecibles, susceptibles de un conocimiento universal, pero, a la vez, las organizaciones requieren paradójica e inevitablemente, para su permanencia y operatividad, del conocimiento instrumental y técnico universal adquirible solo bajo una perspectiva funcionalista-positivista. Por otro lado, ambas realidades obedecen en buena medida a la influencia de la acción de los actores y, por consiguiente, reflejan el carácter ambiguo, complejo y paradójico de la naturaleza humana. En este aspecto, las realidades organizacionales requieren, adicionalmente, una visión más

rentabilidad para el accionista como referente exclusivo. Regularmente se da una producción febril de conocimiento en la academia sobre los medios para lograrlo, pero nunca hay un cuestionamiento sobre la finalidad misma.

¹¹ El prestigioso MBA (*Master of Business Administration*), el programa en el que tradicionalmente se forman los altos ejecutivos empresariales, obedece en gran medida a un diseño internacional estandarizado que contempla casi exclusivamente herramientas cuantitativas y decisionales fuertemente alineadas con la idea del progreso técnico y el éxito económico, tal como lo demuestra Muñoz (2020) en un estudio comparativo de las universidades más prestigiosas de Europa y América.

interpretativa y particularista dada la diversidad y singularidad de los arreglos organizacionales y sus propios relacionamientos con el entorno.

Como consecuencia de esa complejidad y necesidad de aproximación diversa, conviene proponer una *epistemología plural* que atienda a la naturaleza conflictual y dialéctica (Henaó, 2022) de la organización, pero que a su vez responda a los imperativos operacionales, técnicos y económicos de todos los actores (*stakeholders*). Igualmente, debe responder externamente a las exigencias del ámbito ampliado de la organización que podrían resumirse en términos de justicia social y responsabilidad ambiental. En suma, ante una ontología organizacional compleja, se requiere una epistemología igualmente compleja. La organización es una encrucijada de vectores y factores de la más diversa índole que compulsan por intereses diferentes (y en ocasiones opuestos), que se condicionan y modifican mutuamente generando tensiones y efectos, tanto deseados como indeseados o inesperados, para alguno o algunos de los múltiples intervinientes.

La complejidad, como afirma Jacques Girin (2004), proviene del devenir propio de las realidades concretas, es decir, de aquellas que no dependen de la acción humana en sí, pero agrega que existe también otro tipo de complejidad más omnipresente y determinante del devenir organizacional. Se refiere a la complejidad introducida por el humano mismo que, en sus múltiples acciones motivadas por los más diversos intereses, complejizan las realidades resultantes de esas “multiléticas” organizacionales¹². Esto genera un imperativo basado en la idea de que una sola epistemología no podría dar cuenta del conocimiento requerido para la comprensión de la organización y su gestión. La perspectiva positivista dominante por años ha servido prolíficamente a unos actores, pero no ha podido dar respuesta a fenómenos concomitantes que han tenido efectos negativos de alta incidencia global, como ya se explicó antes. Tampoco cada una de las diversas epistemologías por separado podría dar cuenta de las complejas tensiones que se viven en la organización. Haría falta un arreglo epistemológico dinámico e integrador de esas múltiples dialógicas organizacionales.

En consecuencia, la propuesta final de este artículo, como se anticipó más arriba, va en el sentido de estructurar un dispositivo epistemológico que responda a esa ontología compleja de la organización y que, además, sirva de fundamento a la formación de los actores organizacionales en las carreras o profesiones que actualmente representan el mayor obstáculo *al flujo de conocimiento de las perspectivas críticas y complejas de las ciencias sociales hacia los centros de decisión y acción en las organizaciones*, y que hemos llamado el nudo gordiano. El objetivo sería ampliar el espectro de los *criterios* en los que se basan los actores al momento de *interpretar, decidir y actuar*, y que hasta ahora han sido reducidos a optimizaciones y maximizaciones cuantitativas, técnicas e instrumentales, dada su formación exclusivamente positivista-funcionalista.

Se propone la adopción de una *epistemología plural* que sería posible a partir de la aplicación del esquema de las matrices epistémicas de Ana de Paula (2015, 2016) que contempla tres tipos de epistemologías, cada uno con un *interés*, una *filosofía* y una *lógica* propios del modo de pensamiento que cada una promueve (tabla

¹² Girin describe las complejidades organizacionales provenientes de los diferentes modos de interacción humana: la complejidad de coordinación (dificultad de consensuar), racionalidad interactiva (claridad de fines con confusión de medios), efectos de composición (fines individuales legítimos con resultados perversos en lo colectivo), complejidad cartográfica (profusión inmanejable de información e instrumentos), complejidad tácita (conocimientos no explícitos), complejidad de encuadre (dificultad para interpretar el sistema de representaciones implícito en una situación), entre otras (Girin, 2004).

1). La autora llama *matriz epistémica* a un “enfoque sociológico” del conocimiento –paradigma, lo llamarían otros– que históricamente han pretendido imponerse en el campo de la filosofía de las ciencias.

Tabla 1.

Matrices epistémicas.

Matriz Epistémica	Interés	Filosofía	Lógica
Empírico-analítico	Técnico	Positiva	Formal
Hermenéutica	Práctico	Hermenéutica	Interpretativa
Crítica	Emancipatorio	Negativa	Dialéctica

Fuente: elaboración propia con base en Paula (2016).

En este dispositivo epistemológico, la *matriz empírico-analítica* remite a la ya analizada perspectiva positivista-funcionalista que basa su trámite cognitivo en el método experimental y persigue la obtención de conocimientos objetivos y universales, movido por *intereses técnico-operativos* y apoyado en la *lógica formal*. Contrariamente al anterior, la matriz de *filosofía hermenéutica* y *lógica interpretativa* subjetiviza el conocimiento dándole facultades y criterios de interpretación y acción a los sujetos, con el fin de habilitarlos para la interacción, la negociación, la concertación, en fin, la participación organizacional. El *interés práctico* que inspira esta matriz se refiere a ese empoderamiento de los sujetos para el ejercicio de su individualidad en espacios donde la racionalidad sustantiva es la norma. Finalmente, la matriz crítica aporta referentes contextuales y sociales de mayor alcance, pues es la emancipación y la justicia social el *interés* (emancipatorio) que la mueve. Aporta también elementos de comprensión de la complejidad interna y externa, pues la *lógica dialéctica* y la *filosofía negativa* facultan a los sujetos para la lectura de la realidad a partir del cuestionamiento de sus dinámicas y tensiones implícitas.

Aunque este artículo no pretende entrar en profundidad en *el cómo*¹³, cabe hacer una breve alusión a la metodología de aplicación del esquema hasta donde compete a este nivel del análisis. El supuesto básico del dispositivo de Paula (2016) es la *incompletud epistémica*, que considera que no existe situación donde la implicación humana se dé, cuyo conocimiento sea abordable por una sola de esas epistemologías. Los muy diversos imperativos e intereses implícitos en el mundo humano, contrastados dialécticamente con la necesidad absoluta de construir unidad social (comunidad), hace indispensable contar con abordajes también diversos atendiendo a esa disimilitud de los sujetos. Este sería el caso del objeto ‘organización’ del que se ocupa este artículo: diversidad desde la que se debe construir “una” organización. Consecuentemente con ese supuesto básico, la metodología de todo proyecto de *conocimiento*, *investigación* o *construcción social* debe partir de una configuración epistémica (*reconstrucción epistémica*) particular en función de las especificidades de lo que se pretende conocer, investigar o construir, lo que implica siempre un abordaje teórico y metodológico híbrido de las tres matrices. Este sería, pues, el punto de partida de todo gestor de proyectos *pluralmente* inspirados, seguido por la determinación de los conectores y vasos comunicantes entre las tres matrices, siempre en función del objetivo del proyecto que deberá expresarse en términos tanto técnicos como prácticos y emancipatorios.

¹³ Habría un *cómo* inherente al esquema propuesto por Paula que aquí se citará de forma somera. Más adelante se darán algunas indicaciones de *cómo* se podría hacer una inserción práctica de esta filosofía en un proyecto específico de formación profesional.

Finalmente, la metodología debe derivar en la definición de un *sistema integral de producción de conocimiento* (SIPC) que se construye, como se dijo arriba, en cada proyecto específico de conocimiento. Una propuesta en ese sentido (Muñoz, 2011), ya más específica para el campo de la educación en administración, muestra que una formación problematizada de los decisores organizacionales sería un SIPC fundamentado en la tensión dialéctica administración-organización y destinado a la generación de conocimiento crítico e integrador. La administración, fundamentalmente interesada en indicadores y maximizaciones (matriz empírico-analítica), suele entrar en conflicto con la organización vista de una manera integral, con múltiples intereses y muy diversas demandas, hacia adentro y en sus relaciones con el entorno. Esa “visión integral y comprometida de organización” es aportada normalmente por los EO que tendrían un rol importante que jugar en una formación equilibrada y problematizada de los actores organizacionales (matrices hermenéutica y crítica). Su enfoque comprensivo y crítico de los fenómenos organizacionales y de estos con su contexto socioambiental tiene mucho que aportar a la formación del pensamiento crítico de los decisores.

Hasta aquí se ha esbozado una propuesta que es apenas un planteamiento teórico que pretende orientar la reflexión sobre la formación de los actores e investigadores de la organización. Es necesario ahondar en la forma como podría insertarse en un medio universitario, particularmente en los programas en los que se forman profesionales graduados y posgraduados para la gestión organizacional y la investigación académica. Este será el tema del siguiente aparte.

Una propuesta pedagógica

Una pedagogía de la gestión organizacional debería necesariamente obedecer a la complejidad, no solo de su ámbito inmediato, es decir, su configuración interna y sus relaciones con su mercado o su público, sino también de sus efectos deseados y los no previstos en ámbitos macro como la sociedad, la humanidad y el planeta.

Como se podría deducir de la descripción del dispositivo en el aparte anterior, este esquema epistemológico conlleva, entre otras, tres características que aportarían a la formación académica de los actores organizacionales:

1. *Dialéctica*. Desde el conocimiento creado y enseñado a partir de las matrices crítica y hermenéutica, podría esperarse un mayor nivel de capacidad comprensiva e interpretativa de los actores acerca de las fuerzas internas y externas implícitas en los contextos y en las antítesis y las consecuencias a futuro que se derivarían de sus decisiones y acciones.
2. *Integral (o integradora)*. La conjunción e interacción de las tres perspectivas epistemológicas garantizaría que todos los aspectos concernientes a la operación productiva de la organización (además de los intereses económicos y técnicos de la multiplicidad de actores internos y externos) estén necesariamente presentes en la profundidad y las cantidades requeridas, pero debatidos y reflexionados en cuanto a su pertinencia y conveniencia en otros campos de la vida humana y natural.
3. *Dinámica*. Necesariamente, debe existir un proceso de *interacción y negociación intermatricial* que permita la expresión de las diversas fuerzas y sus intereses. El esquema no propone epistemes dicotómicos o mutuamente excluyentes como el conocido plano cartesiano de los cuatro paradigmas de Burrell y Morgan (1979). Propone en cambio una circularidad situada, es decir, una interacción de

las tres matrices en un diseño específico (*reconstrucción epistémica*) en función de cada proyecto particular de conocimiento en su propio contexto.

En el caso particular de la formación de actores organizacionales, el proyecto específico o reconstrucción epistémica es regularmente la estructuración de un currículo que integre asignaturas y actividades intra y extracurriculares relacionadas con las tres matrices epistémicas analizadas. Si los estructuradores del currículo comprenden y consiguen insertar en él esas tres características (dialéctica, integral y dinámica), apoyarán con seguridad una formación que atienda los dos polos o *realidades* de la problemática que dio motivo a la escritura de este artículo, cualquiera sea el programa en el que se formen los profesionales de la gestión organizacional.

No es este el espacio para proponer una estructuración detallada de un currículo específico para la formación en las profesiones de la gestión organizacional, entre otras razones porque corresponde a cada claustro profesoral adelantar esa difícil tarea. Esta sería la limitación fundamental de este escrito, pues busca proponer en el plano de la reflexión filosófica, con el ánimo de inspirar a esos claustros con argumentos y posturas éticas, para que en el plano práctico diseñen currículos que, como lo expresa Heidegger (1989) en su *Serenidad*, morigeren el “pensar calculador” por medio de la “reflexión meditativa”, con el fin de no perder “el arraigo en la tierra natal” y que “broten así bellos frutos”¹⁴.

Queda el problema del nudo gordiano que se ilustró con la teoría moriniana de los sistemas de ideas. Según la tradición, el nudo de Gordias podía desatarse lentamente o cortarse la cuerda que impedía el paso de Anatolia hacia el Oriente. *Desatarlo* es un trabajo político de largo aliento que requiere de la formación de una masa crítica profesoral convencida de la conveniencia de una apertura de su sistema doctrinario de ideas a visiones comprensivas e integradoras de otras realidades diferentes a la eficiencia y la operatividad. *Cortar la cuerda* –como lo hizo Alejandro Magno para apurar su conquista del imperio persa, según cuenta la historia– es una solución revolucionaria y tajante que necesariamente exige tener en cuenta los balances y correlaciones del poder que se tejen en las facultades y universidades alrededor del currículo.

SÍNTESIS Y CONCLUSIÓN

Con el ánimo de contribuir al debate sobre la realidad del objeto de estudio de los EO, polémica todavía muy vigente en esa comunidad académica, este escrito pretendió aportar a la comprensión de esa realidad mirándola en dos dimensiones: i) la naturaleza en sí del objeto (*ad intra*) y ii) las circunstancias sociales, históricas, culturales, económicas y tecnológicas en las cuales las organizaciones deben desempeñarse, entendiendo además que tales circunstancias son a la vez un producto histórico de su accionar (*ad extra*).

Se buscó caracterizar esas dos realidades como productos del conocimiento humano aplicado por los actores decisores de las organizaciones que indistintamente proviene de su ciencia y de su formación cultural e histórica. En dicha formación ha prevalecido la concepción positivista-funcionalista, y su mentalidad y

¹⁴ Esta expresión heideggeriana refleja bien el espíritu conciliador e integrador de conocimientos de este artículo, pues busca precisamente no rechazar o reemplazar el pensar calculador de la teoría tradicional, sino más bien mesurarlo en función de otros referentes que, de manera antitética, se han visto afectados por el carácter omnímodo del pensar calculador y el interés puramente técnico.

concepción del mundo han sido fuertemente marcadas por un pensamiento único y parcial que desconecta la decisión y la acción organizacional de sus efectos sobre otras esferas de la vida humana y natural.

Se propuso no una solución de *reemplazo*, sino más bien de *complementariedad*, debido a la necesidad que aquí se mostró de contar con conocimientos de proveniencia múltiple y diversa, dada la variedad de los intereses de los diferentes actores organizacionales. Se sugirió, entonces, la adopción de un enfoque sociológico del conocimiento que contemplara, por una parte, las exigencias técnico-económicas de las organizaciones y, por otra, la naturaleza ambigua, compleja y paradójica de la acción humana dentro y fuera de los ámbitos organizacionales, aún si los actores tienen la convicción de estar obrando de manera recta y conforme al conocimiento canónico de su disciplina. Tres formas de concepción del conocimiento se recomendaron para la construcción de programas que tengan por objetivo la formación para el ejercicio de la administración organizacional: la positivista-funcionalista tradicional (empírico-analítica), la hermenéutica y la crítica, cada una con su orientación filosófica, su lógica y sus intereses.

Un objeto de estudio de *ontología estable y predecible* como aquellos de las ciencias naturales (aunque esto ya lo ha cuestionado la física cuántica) bien podría ser cobijado por una *epistemología del objeto* como la positivista. Esta podría abordar también situaciones de alta complejidad (caótica o algorítmica) a condición de que el hombre no intervenga en su devenir. La acción humana hace de todo ámbito intervenido por ella algo de naturaleza *ambigua, compleja y paradójica*, no reductible a un sistema único de conocimiento. Como se dijo, particular centralidad dentro de esa condición humana polimórfica la tienen sus intereses múltiples y, muy frecuentemente, encontrados.

A juicio de quien escribe, *el interés* es el punto neurálgico de toda gestión organizacional. Es lo que mueve a los actores internos y externos a implicarse en múltiples y complejas relaciones y transacciones. Esto ha sido suficientemente ilustrado por las teorías de la gobernanza que se centran en los actores o *stakeholders* que compulsan en los espacios organizacionales y del mercado por ver colmada su aspiración. La formación para la gestión de las organizaciones debería ser siempre, y ante todo, una capacitación para comprender y moverse en el complejo mundo del interés humano. Comprender esto conlleva a su vez a la comprensión de la administración y la organización como ámbitos de interacción humana de las más diversas características y, por consiguiente, su conocimiento y gestión no son asimilables a una sola disciplina de cabecera.

Por otro lado, el papel que corresponde a los teóricos de los EO y a los profesores de la gestión en la adopción y desarrollo de esta propuesta es crucial y determinante si ella llegara a tener eco en sus agendas. Hay que reconocer, sin embargo, que es un cometido bastante difícil, pues las comunidades de ambos campos, la administración y los EO, regularmente menosprecian el conocimiento del otro apoyados cada uno en su monólogo epistemológico y, así, los vasos comunicantes son realmente escasos¹⁵.

Además, los docentes e investigadores de ambos campos —y de muchos otros realmente— dedican sus esfuerzos a la producción y difusión de su conocimiento en el estrecho curso que les permiten los sistemas de ideas disciplinares y sus dispositivos de poder y control. Esta propuesta sugiere que debe haber una implicación política importante e incansable por parte del profesorado consciente, pues la problemática administración-organización-mundo demanda soluciones audaces e impostergables. Urge, pues, pasar de la

¹⁵ Véase nota al pie número 7.

producción conforme a la acción renovadora y liberadora que implique siempre una visión integral de organización, sociedad y planetaria.

En suma, a pesar de lo difuso y opaco que pueda ser o parecer el objeto de estudio de los EO, no se debe cejar en el empeño de comprenderlo cada vez de manera más sustantiva. Contrario a eso, la perspectiva exclusivamente cientifista tradicional busca reducir o simplificar su complejidad para hacerlo abordable por el método científico y su instrumental cuantitativo, desfigurando en consecuencia la realidad integral y derivándola en una realidad parcial, limitada o fragmentada del objeto. La operación cognitiva contraria, es decir, diseñar los dispositivos de conocimiento (y pedagógicos) en función de la complejidad del objeto, tiene un mejor pronóstico de realidad y, consecuentemente, de humanidad.

DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

El autor no manifiesta conflictos de interés institucionales ni personales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bauman, Z., & Bordoni, C. (2016). *Estado de crisis*. Espasa, Paidós.
- Bermúdez, H. (2006). ¿Desde una ingeniería del alma hacia un “management” del espíritu? Acerca de la noción de psicología en el discurso administrativo y organizacional. *Cuadernos de Administración*, 35, 59-79. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225020344003>
- Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological paradigm and organizational analysis*. Heineman.
- Castaingts, J. (2020). La globalización. El caso de organizaciones y empresas en América Latina. En: Clegg, S. y otros. *Tratado de Estudios Organizacionales. Tomo 2: Exploración de las temáticas*. (pp. 651-691). EAFIT, Remineo, UAM, SAGE.
- De la Rosa, A. (2011). Entre la Teoría de la Organización y los Estudios Organizacionales. *Memorias del Congreso Nacional de Ciencias Sociales. Sujetos y espacios*. Cuernavaca. Universidad Autónoma de Morelos. Suplemento Especial – 2015. (pp. 1801-1815). Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales.
- Déry, R. (2004). *Homo administrativus* y su doble en busca del saber. *Revista Ad Minister*, 5, 86-125.
- Dornelas, G., & Misoczky, M. C. (2019). A Produção Teórica sobre a Pobreza na Administração. *Administração Pública e Gestão Social*, 11(1), 45-56. <https://doi.org/10.21118/apgs.v11i1.5422>
- Ferry, L. (2007). *Aprender a vivir. Filosofía para mentes jóvenes*. Taurus.
- Girin, J. (2004). Contradictions et dynamiques des organisations : les fonctions du langage. En *Mots croisés avec Jacques*. CRG.
- Gonzales-Miranda, D. (2020). *Identidad organizacional. Un proceso de construcción liminal*. Medellín. Editorial EAFIT-UAM.
- Guterres. A. (2021). *Discurso ante la Asamblea General de las Naciones Unidas*. Recuperado de Internet el 12-03-2023 de: <https://www.un.org/sg/es/content/sg/speeches/2021-09-21/address-the-76th-session-of-general-assembly>
- Heidegger, M. (1989). *Serenidad*. Odós.

- Henao, C. (2022). *Individuación y mediación analítica en contextos organizacionales*. Aula de Humanidades.
- Hollis, M. (1998). *Filosofía de las ciencias sociales*. Ariel Sociología.
- Ibarra, E. (2003). Teoría de la organización. Mapa conceptual de un territorio en disputa. En E. De la Garza (Ed.), *Tratado latinoamericano de sociología de la empresa* (pp. 245-281). UAM-FCE.
- Jermier, J. M., & Forbes, L. C. (2003). Greening Organizations: Critical Issues. En M. Alvesson & H. Willmott (Eds.), *Studying Management Critically* (pp. 157-177). SAGE.
- Morin, E. (2006). *El método IV. Las ideas*. Cátedra.
- Muñoz, R. (2011). *Formar en administración. Por una nueva fundamentación filosófica*. Siglo del Hombre, Ed. Universidad EAFIT.
- Muñoz, R. (2020). Humanismo y formación en administración en Colombia. La "conexión ética". En E. Varela & E. J. Piedrahita (Eds.), *La marejada del posthumanismo* (pp. 135-164). Univalle, U. Simón Bolívar.
- Newton, T. (2009). Organizations and natural environment. En M. Alvesson, T. Bridgman, & H. Willmott (Eds.), *The Oxford Handbook of Critical Management Studies* (pp. 125-143). Oxford University Press.
- Núñez, C. J. (2017). Los límites de la responsabilidad social ante el funcionamiento sistémico del capitalismo transnacional. En M. T. Magallón & C. J. Núñez (Coords.), *Ética y capitalismo: una mirada crítica en el siglo XXI* (pp. 41-60). UAM, Azcapotzalco.
- Paula, A. P. P. D. (2015). *Repensando os estudos organizacionais: por uma nova teoria do conhecimento*. Editora FGV.
- Paula, A. P. P. D. (2016). Para além dos paradigmas nos Estudos Organizacionais: o Círculo das Matrizes Epistêmicas. *Cadernos EBAPE.BR*, 14(1), 24-46. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395131419>
- Rodríguez-Wallenius, C. A. (2017). Economía verde y el gris despojo de las empresas mineras. *Revista Administración y organizaciones*, 19(37), 185-202.
- Rozario, P., & Romelaer, P. (2016). Les trois mondes sociaux de l'organisation. En F.-X. de Vaujany, A. Husenot & J.-F. Chanlat (Eds.), *Théories des Organisations. Nouveaux tournants* (pp. 393-422). Economica.
- Turner, S. (2017). The philosophy of the social sciences in organizational studies. En S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence & W. R. Nord (Eds.), *The SAGE Handbook of Organization Studies* (pp. 409-424). SAGE.
- Windelband, W. (1951). *Historia de la filosofía moderna en su relación con la cultura general y las ciencias particulares*. Nova.