

Los Estudios Organizacionales. Un campo de conocimiento compreensivo para el estudio de las organizaciones

Diego René Gonzales-Miranda

Ph. D. en Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana - Ph. D. en Administración de la Universidad EAFIT, Colombia; Profesor del Departamento de Organización y Gerencia de la Escuela de Administración de la Universidad EAFIT, Colombia. Correo electrónico: dgonzal8@eafit.edu.co

ORGANIZATIONAL STUDIES: A COMPREHENSIVE FIELD OF KNOWLEDGE FOR RESEARCH CONCERNING ORGANIZATIONS

ABSTRACT: This paper is an introductory text that intends to understand what Organization Studies is. A historical contextualization of Organization Studies is carried out, followed by a discussion of its ontological, epistemological and methodological dimensions, as well as its object of study and the theoretical frameworks inscribed in this field of knowledge. The text draws attention to its pluridisciplinary nature and critical perspective, distinctive characteristics of the field. The paper ends with a reflection on the possibilities of Organization Studies as a complement for training in Management, and on the importance of spreading this comprehensive field of knowledge for the study of organizations in Latin America.

KEYWORDS: Organizations, Organization Studies, pluridisciplinarity, critical perspective, management.

LES ÉTUDES ORGANISATIONNELLES. UN DOMAINE DE CONNAISSANCE COMPRÉHENSIVE POUR L'ÉTUDE DES ORGANISATIONS.

RÉSUMÉ : Cet article est une introduction pour comprendre ce que sont les Études Organisationnelles. En outre, il réalise une contextualisation historique des Études Organisationnelles pour ensuite débattre de leurs dimensions ontologiques, épistémologiques et méthodologiques, ainsi que de leur objet d'étude et des cadres théoriques qui s'inscrivent dans ce domaine de connaissance. Sont également soulignés leur caractère pluridisciplinaire et leur posture critique comme caractéristiques propres. L'article se termine par une réflexion sur leurs possibilités d'être un complément pour l'formation en Administration et l'importance de divulguer ce domaine de connaissance compréhensive pour l'étude des organisations en Amérique Latine.

MOTS-CLÉS : Organisations, Études organisationnelles, pluridisciplinarité, perspective critique, administration.

OS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS. UM CAMPO DE CONHECIMENTO COMPREENSIVO PARA O ESTUDO DAS ORGANIZAÇÕES

RESUMO: Este artigo é um texto introdutório para entender o que são os estudos organizacionais. Além disso, é realizada uma contextualização histórica dos estudos organizacionais, para depois discutir as suas dimensões ontológicas, epistemológicas e metodológicas, bem como o seu objeto de estudo e os marcos teóricos que são inseridos neste campo do conhecimento. Igualmente, destacam-se o seu caráter pluridisciplinar e o seu posicionamento crítico como características próprias. O artigo termina com uma reflexão sobre as possibilidades que existem de ser um complemento para a formação em administração e a importância de divulgar este campo do conhecimento compreensivo para o estudo das organizações na América Latina.

PALAVRAS-CHAVE: Organizações, estudos organizacionais, pluridisciplinaridade, perspectiva crítica, administração.

CORRESPONDENCIA: Carrera 49 N° 7 Sur - 50, Medellín, Colombia, Suramérica. telf.: (+57 4) 2619500 ext. 9851.

CITACIÓN: Gonzales-Miranda, D. R. (2014). Los estudios organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Innovar*, 24(54), 43-58.

CLASIFICACIÓN JEL: M10; L20; L29.

RECIBIDO: Julio 2011; **APROBADO:** Noviembre 2013.

RESUMEN: El presente artículo es un texto introductorio para comprender qué son los Estudios Organizacionales. Además, se realiza una contextualización histórica de los Estudios Organizacionales, para luego discutir sus dimensiones ontológicas, epistemológicas y metodológicas, así como su objeto de estudio y los marcos teóricos que se inscriben en este campo de conocimiento. Asimismo, se destacan su carácter pluridisciplinario y su postura crítica como características propias. El artículo termina con una reflexión en torno a las posibilidades que tienen de ser un complemento para la formación en Administración y la importancia de divulgar este campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones en América Latina.

PALABRAS CLAVE: Organizaciones, Estudios Organizacionales, pluridisciplinariedad, perspectiva crítica, Administración.

Introducción

La revista *Organization Studies*, en su número de junio del 2010, dedicó una edición especial para conmemorar su 30º aniversario. Tomando como referencia los treinta años de publicación de esta revista¹, son muchos los aportes que los Estudios Organizacionales (EO en adelante) han brindado para la comprensión de los fenómenos organizacionales. Sin embargo, su definición, alcances, propuestas teóricas y metodológicas, así como sus características propias, están lejos aún de ser esclarecidas. Prueba de ello es el desconcierto que existe en torno al mismo término², y al uso que se le da en diversos espacios académicos. Para algunos, por ejemplo, los EO son la contraparte crítica de la Administración; para otros, es el nuevo término con el que se nombran los nuevos modelos administrativos, o simplemente es el conjunto global de enfoques para estudiar la organización, en

¹ Se toma como ejemplo la revista *Organization Studies* por ser una publicación emblemática en este campo de conocimiento; sin embargo, son muchas las revistas académicas que divulgan los resultados de investigación, así como las propuestas teóricas y metodológicas de los Estudios Organizacionales. Algunas son: *Administrative Science Quarterly*, *Academy of Management Journal*, *The Academy of Management Review*, *Journal of Management Studies*, *Organization Science*, *Human Relations*, entre otras.

² Al respecto se puede consultar Montaña y Rendón (2004).

donde se incluyen la Teoría Administrativa y la Teoría de la Organización³.

Aunado a lo anterior, hay corrientes -siempre dentro de los espacios académicos- en las cuales se promueve una formación universitaria con el nombre de Estudios Organizacionales, cuando para otros, dicha formación -dado su carácter- sólo es posible a nivel de posgrado. Líneas de investigación dentro de carreras universitarias, vinculadas a la administración o a las ciencias sociales y humanas, cursos de extensión o estudios de profundización, han adoptado las propuestas teórico-metodológicas de los EO; incluso departamentos académicos o instancias administrativas dentro de los centros de estudios universitarios han optado también por usar el término. Con esto se subraya la diversidad y la aparente contradicción que él genera.

Iniciativas como la EGOS (*European Group of Organizational Studies*) y la APROS (*Asia-Pacific Researchers in Organization Studies*), y en América Latina la REMINEO (Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales) y la RED PILARES (Red de Posgrados de Investigación Latinos en Administración y Estudios Organizacionales)⁴, por mencionar sólo algunas, han buscado conformar una red académica que impulse la investigación y la movilidad de profesores con el ánimo de divulgar este campo de conocimiento más allá de las fronteras y latitudes donde éste es conocido, ya que en líneas generales es poco lo que se conoce sobre tal campo en el estudio organizacional en América Latina.

El abordaje por medio de la comprensión, la reflexión, la crítica y el cuestionamiento de los problemas y fenómenos organizacionales desde una mirada pluridisciplinaria de las ciencias sociales, es aún una agenda pendiente en Suramérica, y concretamente en Colombia. Por esto, este artículo pretende -dentro de esta dinámica de divulgación- introducir al lector en los EO como una nueva alternativa (que, si bien lleva muchos años en desarrollo y es conocida y reconocida en otras latitudes como en Brasil y México, es poco lo que aquí se conoce sobre su propuesta teórico-metodológica), para acercarse a comprender y reflexionar acerca de los problemas y fenómenos sociales que se inscriben en las organizaciones.

Es preciso esclarecer que no es la intención de este trabajo zanjar las controversias ni develar todos los interrogantes que surgen en este campo de conocimiento; se trata tan sólo de contribuir al debate y al diálogo, pero sobre todo buscar que aquellos que se inician en su estudio tengan un primer acercamiento a sus principales características y a la discusión que las acompaña. De ahí que muchos de los temas e ideas que se desarrollarán aquí sean tan sólo el inicio que propicie una discusión más profunda en el futuro. En este sentido, se ha buscado resaltar lo más importante, lo cual seguramente traerá como correlato que muchos aspectos queden todavía pendientes.

El documento se divide en cinco partes: en la primera, se hace una breve contextualización del surgimiento de los EO, con el objetivo de presentar el marco histórico en el que emergen; en la segunda parte, se caracterizan los EO desde las dimensiones ontológica, epistemológica y metodológica, para terminar el apartado con algunas definiciones de este campo de conocimiento; en la tercera, se reflexiona sobre el objeto de estudio de los EO y sobre los distintos marcos teóricos que utiliza. La anterior parte da pie para que en el cuarto apartado se discutan dos elementos claves de los EO: la presencia comprensiva de las ciencias sociales y humanas, y su aproximación crítica al estudio de las organizaciones; finalmente, en la quinta parte, el artículo concluye haciendo una breve reflexión sobre el papel complementario que pueden tener los EO para la formación en administración, y lo que significa que un trabajo de investigación posea esta perspectiva teórico-metodológica y la vigencia que tiene actualmente este campo de conocimiento en América Latina.

Contexto y surgimiento

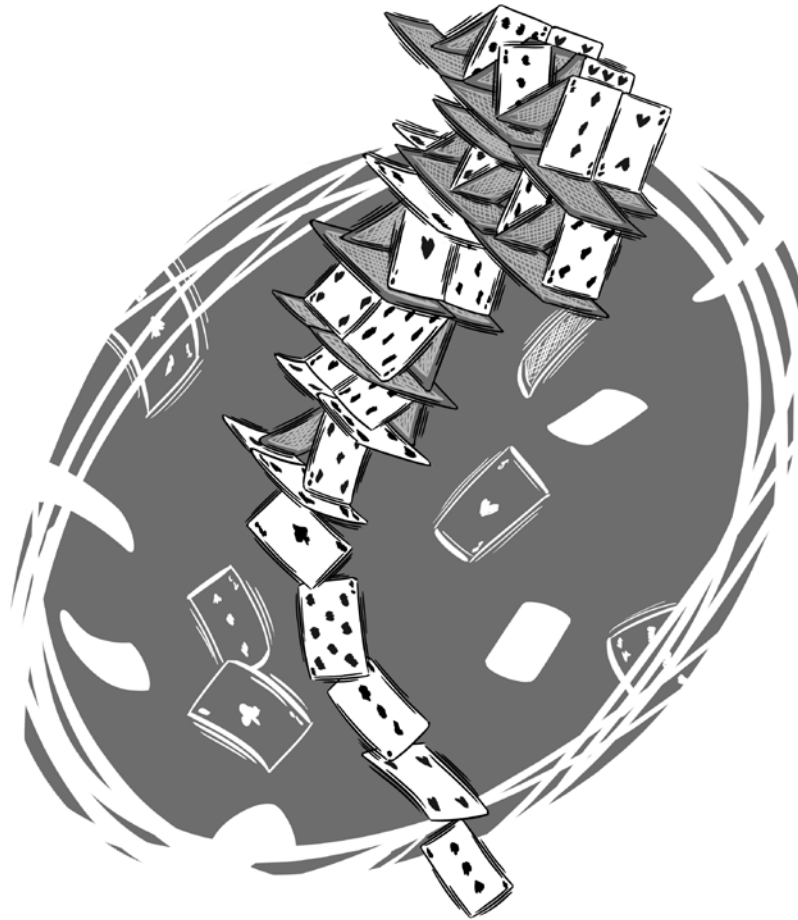
Ubicar y determinar puntualmente el surgimiento de los EO es una tarea compleja, tanto como su misma definición y constitución. No obstante, existen algunos hechos o hitos históricos que los contextualizan, los cuales tienen estrecha relación con la aparición de nuevas ideas y concepciones en torno a la organización, es decir, el mundo de las ideas tiene huellas geográficas que explican su aparición y transformación. Siguiendo a March (2007)⁵, existen tres acontecimientos significativos en el siglo XX que moldearon las características propias del campo de los EO⁶. Estos son los siguientes:

³ Tsoukas y Knudsen (2005) y Hatch (1997), por ejemplo, utilizan los términos Teoría de la Organización y Estudios Organizacionales en forma indistinta, o los consideran un mismo campo de conocimiento.

⁴ Se pueden revisar las siguientes páginas web: <http://remineo.com.mx/v2/Remineo.php> (REMINIO), <http://www.redpilares.org/> (RED PILARES), <http://www.egosnet.org/jart/prj3/egosnet/main.jart> (EGOS) y <http://www.apros.org/> (APROS).

⁵ Para este apartado se tomarán principalmente las ideas de este autor. Sin embargo, se pueden revisar otras clasificaciones, como Westwood y Clegg (2003), Reed (1996), Ibarra (2003, 2006), Ibarra y Montaña (1990), Barba, Montaña y Solís (1999), entre otros.

⁶ Es importante destacar que para el autor se pueden encontrar a los precursores de los EO en Asia y en África, con contribucio-



La Segunda Guerra Mundial

La Segunda Guerra Mundial (1939-1945) trajo una profunda devastación económica e intelectual a Europa, por lo que su reconstrucción tuvo un proceso lento. Si bien había algunos académicos europeos importantes que estaban trabajando en los estudios de las organizaciones antes del periodo de la postguerra, no fue hasta bien avanzada la década de 1970 que los estudios de las organizaciones lograron tener una importancia destacada. Esta recuperación lenta contrastó con la de Norteamérica, ya que allí en este mismo periodo de tiempo ella fue relativamente

rápida, expandiendo las instituciones norteamericanas con su política económica a otras latitudes y permitiendo igualmente la inmigración de académicos de Alemania, Austria y el resto de Europa Central⁷.

Esta "invasión" intelectual permitió el florecimiento de académicos y estudiosos en Estados Unidos, que según March (2007) fueron alrededor de 100 veces más de los que se tenía en ese momento. Es en este escenario en el que en 1965 Rand McNally publicó el *Handbook of Organizations*, en donde sus contribuyentes fueron toda una generación de estudiosos de la postguerra, profundamente influenciados por el entrelazamiento de una conducta científica desarrollada en América del Norte. Esta posguerra incluye una larga lista de estudiosos de las organizaciones, no sólo de refugiados procedentes de Europa Central sino de otros

nes sobre las organizaciones desarrolladas en Europa después del Renacimiento y de la Reforma a través de los años 1930 sobre los cimientos de las incipientes disciplinas sociales y la ingeniería humana. Algunos de estos precursores de las organizaciones modernas incluyen a científicos sociales como Durkheim, Marshall, Michels, Mosca, Pareto, Smith y Weber, complementados con los ingenieros europeos Fayol y Urwick, y los norteamericanos Gullick, Mayo, Dewey, Parker Follet y Taylor. Para March (2007), estos personajes fueron los pioneros, pero antes de la Segunda Guerra Mundial, los precursores del campo de los EO fueron básicamente europeos.

⁷ Para March (2007), Adolf Hitler permitió la llegada a Norteamérica de pensadores judíos que nacieron en Europa Central y llegaron a Estados Unidos escapando de la persecución. Algunos de estos grandes contribuyentes al estudio de las organizaciones en Norteamérica fueron: Blau, Heider, Lewin, Machlup, Morgenstern, Schumpeter, Schütz, Friedrich A. von Hayek, entre otros.

académicos como: Richard M. Cyert, Robert Dubin, Alvin W. Gouldner, Mason Haire, Robert Merton, W. Richard Scott, Philip Selznick, Herbert A. Simon, Karl E. Weick, por mencionar sólo algunos.

En este sentido, se puede afirmar junto con Barba, Montaña y Solís (1999, p. 78) que "Estados Unidos es el país en donde se desarrolla históricamente el estudio de las organizaciones". Con la Revolución Industrial (1880-1930), Norteamérica no sólo se benefició con la llegada de muchos estudiosos de las organizaciones de Europa Central, sino que, fruto de la hegemonía política y económica, sajona y protestante (básicamente calvinista), allí se privilegió la preservación y el aumento de la individualidad por medio de la propiedad privada. El modelo organizacional norteamericano se vio influenciado por el pensamiento práctico de estos inmigrantes, en el que la acumulación del capital era signo de elección divina (Hopenhayn, 2001).

Las protestas de los años 1960 y 1970

Los EO europeos, al igual que los de América del Norte, desarrollaron una identidad académica propia, siendo influenciados fuertemente los primeros por la expansión que se produjo en décadas posteriores de los movimientos contracultura y de protesta de los años 1960 y 1970. Estos movimientos crearon un ambiente intelectual propio de las universidades europeas, caracterizado según March (2007, p. 14) por:

- Una oposición a la intervención norteamericana en Vietnam y a la hegemonía estadounidense en general.
- Apoyo a la sensibilidad feminista, a la retórica y a la perspectiva histórica.
- Una crítica radical (principalmente marxista) de la sociedad y de las ciencias sociales.
- El post-estructuralismo, la post-modernidad y la cosmovisión social constructivista.
- Un entusiasmo romántico sobre el futuro de la sociedad.

En las primeras dos décadas luego de la Segunda Guerra Mundial, muchos académicos europeos como Michel Crozier, Walter Goldberg, David Hickson, Derek Pugh se interesaron en sus propias organizaciones regionales para estudiarlas. Sin embargo, el impacto económico y político negativo de la guerra fue mucho mayor en Europa que en América del Norte, por lo que tanto la recuperación económica como la académica fueron más lentas. Esto repercutió en el hecho de que la expansión académica europea de los EO se produjera con un equipo y en un lugar

diferentes, en un tiempo distinto y con un retraso notable en comparación con Estados Unidos (March, 2007). En la década de 1970, numerosos centros de investigación y reconocidos académicos interesados en las organizaciones comenzaron a hacerse visibles, entre ellos: Mats Alvesson, Nils Brunsson, John Child, Stewart Clegg, Barbara Czarniawska, Erhard Friedberg, Cornelio J. Lammers, Bruno Latour, Nikolas Luhmann, Johan P. Olsen.

En este tiempo se vivió un ambiente pesimista frente a las ciencias sociales, considerándolas como un instrumento de la opresión capitalista (March, 2007). Este pesimismo se trasladó al sistema académico, a los negocios, a la ciencia, a las matemáticas y a los números, al progreso y a todo aquello que se pudiera asociar con América del Norte; pero, sobre todo, a los métodos cuantitativos y la forma matemática teórica, que eran características de la época anterior.

Los efectos de la postguerra se vieron reflejados en un primer momento en los estudios de las organizaciones en el interés en los métodos cuantitativos de investigación, en la difusión institucional de las poblaciones, en la organización demográfica, en la toma de decisiones, en el procesamiento de la información, en el estudio de redes, en el aprendizaje, en la evolución y en las estructuras comparativas. En un segundo momento, estos efectos se vieron reflejados en investigaciones cualitativas sobre la cultura, sobre estudios de género, sobre el sentido de las decisiones, sobre la construcción social y sobre el estudio del poder (March, 2007)⁸.

El triunfo de los mercados

La caída del imperio soviético en 1991 significó el triunfo del capitalismo (como apertura de los mercados), tanto en el sistema económico como en la base intelectual del pensamiento social. Este hecho influyó en las universidades europeas y norteamericanas en su papel opositor desarrollado sobre todo en las facultades o escuelas de humanidades, más que en las escuelas o facultades de negocios o de ingeniería. Durante la mayor parte del siglo XX, tanto en Europa como en Estados Unidos, esta oposición se desarrolló sobre la base del marxismo. Esto se vino abajo cuando el imperio soviético se derrumbó: el marxismo

⁸ Al respecto se puede revisar la polarización y el debate entre varios reconocidos investigadores dentro del campo de los EO sobre estos temas. Esto quedó registrado en la revista *Organization Studies* en el año de 1988 (volumen 9) en su primer número. Hickson y Kieser (1988) hacen una breve introducción a la participación de Hinings, Clegg, Child, Aldrich, Donaldson, Reed, entre otros.

como instrumento y símbolo de oposición perdió fuerza, y fue reemplazado por un nuevo programa de reforma social.

En América del Norte y en Europa, estos acontecimientos tuvieron unas repercusiones en los EO, reflejadas en tres consecuencias. La primera fue un efecto sobre los investigadores que arribaron durante la década de 1970 a 1980, y los efectos académicos que se reprodujeron en ellos; un ejemplo de esto es que la búsqueda de la verdad no podía ser parte del espíritu de la investigación, ya que esta verdad no existía en el sentido previsto por la mayoría de los académicos tradicionales. La segunda redundó en que los nuevos radicales, en su gran mayoría jóvenes, eran liberales, por lo que encontraron en esta apertura una forma de organización revolucionaria tanto en el sector privado como en el público. Las investigaciones se centraron en encontrar nuevos usos a los instrumentos de organización de los mercados, buscando el éxito tanto a nivel individual como organizacional. De esta manera, los jóvenes de la década de 1950 fueron atraídos por las ciencias; los jóvenes estudiosos de la década de 1970, por las humanidades, y los de la década de 1990, por los mercados (March, 2007). Así, el liderazgo, las fusiones y adquisiciones, la contratación externa y el espíritu empresarial se convirtieron en los principales temas de investigación.

La tercera consecuencia fue que los EO se habían vuelto menos vulnerables a la incidencia intelectual debido a su ubicación en instituciones relativamente estables, tanto en Norteamérica como en Europa. Los dos primeros hechos históricos habían promovido los EO como un nuevo campo de conocimiento. Esto fue cuestionado en la década de 1980 por la contrarrevolución fruto de la caída del imperio soviético, amenazando con enajenar y aislar a los estudiosos de las organizaciones y a sus herederos.

Para Ibarra (2006), esta apertura de mercados y la racionalidad que la acompañó modificaron la concepción de la organización, "propiciando el análisis sistemático de los problemas específicos de organización, gobierno y desempeño, que ocuparán paulatinamente un lugar mas relevante en las agendas de investigación de las disciplinas sociales" (p. 89).

Una caracterización inacabada

Luego de haber presentado el anterior contexto histórico del surgimiento de los EO, se presenta una propuesta para caracterizarlos. Ésta se realizará con base en tres dimensiones (Guba & Lincoln, 1994): lo *ontológico*, que hace referencia a cuál es la forma y naturaleza de la realidad y, por tanto, qué es lo que se puede conocer de ésta; lo *epistemológico*, que hace referencia a cuál es la naturaleza de

la relación entre el conocedor y lo que puede ser conocido; y lo *metodológico*, que hace alusión a cómo puede el conocedor encontrar lo que él cree que puede ser conocido. Al final de este apartado se discutirá brevemente una serie de definiciones de los EO, siempre con el ánimo de abrir la discusión y no esclarecer acríticamente un campo de conocimiento que se encuentra en proceso de construcción y divulgación.

Ontológico

La realidad que se aborda dentro del campo de los EO es la organización misma. En este sentido, la reflexión girará en torno a su concepción, que está mediada básicamente por dos aproximaciones: 1) la de aquellos que afirman que las organizaciones son reales y, por ende, se aproximan al realismo afirmando que el mundo existe independientemente de la percepción que se tenga de él (Moore, 1922; Russell, 1929); y 2) la de aquellos que no comparten esta posición, en la que se circunscriben múltiples perspectivas. Entre ellas⁹ destacan la Subjetivista (Kuhn, 1970; Lincoln & Guba, 1985), la Constructivista Social (Berger & Luckman, 2008) y, sobre todo -dentro de los estudios propiamente de la organización-, las llamadas Postmodernas o Postpositivistas (Alvesson & Deetz, 1999; Burrell, 1996; Clegg, 1990; Deetz, 2000).

Los realistas reconocen que las observaciones que hacen y cualquier evidencia de la realidad se filtran necesariamente a través de los sentidos, métodos de medición y el contexto socio-cultural en el que se lleva a cabo la investigación (Boal, Hunt & Jaros, 2003). De esta manera, los fenómenos del mundo, y con ellos el de las organizaciones, son vistos como dependientes de la capacidad de comprender la manera en que los individuos dan forma al mundo desde el interior de sí mismos por medio de los sentidos. Así, el realismo convive también con una gran carga subjetiva y contingente.

Ahora bien, la organización no solo puede entenderse como una entidad social concreta (ya sea socialmente construida o no), con carácter duradero y con una serie de características y tendencias, sino como un espacio en donde confluyen distintos fenómenos sociales. Teniendo en cuenta esto, la organización es un proceso tedioso de fabricación interminable, más que una cosa sólida y estática. En este sentido, los EO estudian las organizaciones no solamente desde el punto de vista empírico sino como "el

⁹ Se puede revisar el trabajo de Fleetwood (2005) en donde, desde el punto de vista del realismo crítico, resalta ciertas ambigüedades y errores que comete la posmodernidad al querer construir una ontología social.

análisis sostenido de los impulsos organizativos genéricos que dan forma contemporánea a los modos de análisis, códigos de conducta, gestos sociales, vestido, las posturas, las reglas del derecho, las disciplinas del conocimiento y así sucesivamente" (Chia, 2003, p. 98).

Para Chia (2003), cuatro son las consecuencias que tiene esta dimensión en los EO. La primera es en la que del énfasis modernista, que le daba primacía ontológica a la substancia, a la estabilidad, al orden, a la regularidad y a la forma, se pasa a una ontología influenciada por Heráclito, en la cual se subraya el proceso, la indeterminación, el flujo, el sin-forma y el cambio incesante. Se hace énfasis entonces en una orientación metafísica que hace hincapié en una primacía ontológica de naturaleza cambiante, en un proceso continuo. A partir de lo primero (ontología que resalta el proceso), en la segunda consecuencia se deduce que el lenguaje y, en particular, las actividades de denominación y representación simbólica permiten una ordenación y estructuración sistemática del mundo: los nombres, símbolos, conceptos y categorías ayudan a objetivar las experiencias y, al hacerlo, permiten hacer un mundo más estable, predecible y habitable. En la tercera consecuencia se evidencia que el compromiso con un devenir supone la transformación de la simetría conceptual entre lo consciente y lo inconsciente, entre lo visible y lo invisible, entre la presencia y la ausencia. Por último, en vez de pensar en términos de explicaciones causales, se opta por un enfoque procesual de análisis.

Epistemológico

Desde la dimensión epistemológica, los EO tienden a tomar posición por el constructivismo y no por el positivismo sociológico, que había primado en un primer momento en el estudio organizacional. Este positivismo, en su forma moderna, se ha aplicado en las organizaciones en un intento por comprender a los individuos que se encuentran en su interior (Blau & Schoenherr, 1971; Hannan & Freeman, 1989), haciendo uso de las relaciones causales, es decir, de los patrones que se repiten a través del tiempo (Donaldson, 2003). De esta manera, la generalización y la determinación constituyeron los componentes básicos de la teoría positivista de la organización (Burrell & Morgan, 1979).

El constructivismo considera, en cambio, que las personas crean la sociedad (Berger & Luckmann, 2008) y sus estructuras constitutivas, como son las organizaciones. La organización no existe como entidad supraindividual, sino sólo cuando sus miembros desempeñan sus funciones e interactúan construyéndose socialmente. En este sentido, con el constructivismo se busca develar aquellos aspectos

sociales que se encuentran olvidados. Al estudiar los procesos de construcción, se comprende cómo las mismas organizaciones surgen o desaparecen (Czarniawska, 2003), y -desde un punto de vista más crítico- se vuelve a los orígenes de las organizaciones y de las formas organizativas, a fin de desreificar a la misma organización (Burrell & Morgan, 1979).

Metodológico

Desde el punto de vista metodológico, lo primero por decir y considerar es que los hechos científicos no existen por sí mismos, esperando ser descubiertos por los investigadores. Un hecho científico es una construcción abstraída de una realidad compleja y entrelazada por medio de definiciones arbitrarias y clasificadas de acuerdo a un criterio en particular e indefinido de posibilidades (Knorr Cetina, 2005; Latour & Woolgar, 1979). Así, los procesos de selección de un problema o de una hipótesis, su delimitación, el alcance del estudio, la definición y clasificación de los datos pertinentes para la configuración del problema implican una opción, una decisión por parte del investigador (Myrdal, 1958). Se debe, por tanto, reconocer la participación del investigador dentro de la dinámica de construcción, no como un observador neutral, sino como un cómplice implicado.

Derivado de ello, desde los EO no se buscará *la mejor manera de hacer las cosas*, sino que se afirmará que existen *múltiples formas de hacer las cosas*. Debido a esto, el enfoque ya no estará en la universalidad del método, sino en el particular y específico camino del conocimiento comprensivo propio a cada organización. De lo impersonal y descontextualizado del proceso, se pasa al reconocimiento de lo propio, de lo único e individual que cada organización trae consigo.

Por otro lado, los argumentos metodológicos en las ciencias sociales son los argumentos acerca de la práctica discursiva, es decir, del lenguaje, y éste nunca es neutral. Inevitablemente cautiva al lector por una interpretación posible dentro de un conjunto infinito de posibilidades alternativas (Case, 2003). Las preguntas de investigación dentro de los EO se dirigen esencialmente a la búsqueda de comprensión de procesos organizacionales y a la manera en que se realizan las interacciones entre los diversos factores que intervienen en ellos. Esto lleva a afirmar que los EO tienden a reconstruir e interpretar procesos complejos de significados. En ese sentido, los EO buscarán la captación y reconstrucción de significados, con una mayor utilización de lenguaje conceptual y metafórico, con un modo de captar información flexible y desestructurada, un procedimiento más inductivo que deductivo y con una orientación

holística y concretizadora (Hancké, 2009; Breweton & Millward, 2001; Shankar Pawar, 2009).

Acercamientos a una definición

¿Qué son los EO? La respuesta no va a estar exenta de discusiones y controversias. Se puede afirmar que los EO no son un cuerpo de conocimiento que busque una teoría universal que "ilumine" los procesos y las acciones de los actores -su misma denominación como *estudios* así lo sugiere-, sino conocer y comprender las pluri-racionalidades que no sólo se encuentran en las empresas sino en toda organización. De ahí que sea más conveniente llamarlos un campo de conocimiento más que una ciencia o disciplina coherentemente estructurada.

Al respecto, Westwood y Clegg (2003), a partir de las discusiones de Bill McKelvey (2003) y Mihaela Kelemen y John Hassard (2003), sostienen cuatro razones por las cuales se podría afirmar que los EO no podrían ser considerados una disciplina; (1) la epistemología positivista tiene graves deficiencias en la explicación de lo que ocurre en las organizaciones; (2) las realidades organizacionales son complejas y diversas, de tal forma que la representación unidimensional no es apropiada para su estudio; (3) la sociedad actual se enfrenta a una evidente crisis moral en relación con los viejos criterios técnicamente racionales para la decisión y elección, basados en la eficacia y la utilidad, y (4) los EO buscan contribuciones académicas a partir de estudios particulares, por lo que no pretenden la creación de grandes teorías y discursos.

Una primera aproximación sobre lo que son los EO la dan Clegg y Hardy (1996) en la introducción al "*Handbook of Organization Studies*":

Definir hoy Estudios Organizacionales no es una tarea fácil. Nuestro enfoque es conceptualizar los Estudios Organizacionales como una serie de conversaciones, en particular de aquellos investigadores organizacionales que contribuyen a constituir las organizaciones mismas por medio de términos derivados de paradigmas, métodos y supuestos, ellos mismos derivados de conversaciones anteriores. (Clegg & Hardy, 1996, p. 3)

Estas conversaciones abren la posibilidad para que distintas disciplinas puedan estudiar las organizaciones, de ahí que los EO contengan una pluralidad de paradigmas (Hatch & Schultz, 1997). De esta manera, la proliferación de múltiples discursos asegurará que un paradigma no domine o sustituya a los demás y que "las voces de la disidencia y el clamor de las alternativas compitan por un espacio auditivo" (Burrell, 1996, p. 645), apartándose de

la gran teorización única y eficiente para resolver los problemas organizacionales.

En suma, los EO como campo de conocimiento dedicado al análisis de las formas de organización y a las acciones y medios de gobierno, suponen una atención muy marcada sobre los sistemas y procedimientos que regulan la acción, pero comprendiendo siempre que ellos son producto de relaciones y procesos sociales altamente contingentes, a partir de lo que constituye, organiza y transforma la realidad (Ibarra, 2006). Desde los EO, la organización se convierte en el instrumento del sujeto, es decir, los EO estudian al individuo dentro de la organización, por lo que se recobra su carácter social con base en una perspectiva no instrumental.

Teniendo esto presente, se pasa a discutir el objeto mismo de los EO —ya introducido en el apartado sobre sus dimensiones ontológicas— a partir de dos aspectos: el primero es el aporte que al respecto ofreció el Movimiento de la Contingencia y, el segundo, la definición de *organización* en sus tres acepciones a partir de la propuesta de Clegg y Hardy (1996).

Su objeto de estudio

Una mirada desde el Movimiento de la Contingencia

A partir de los estudios de Woodward (1975), Pugh (1997), Burns y Stalker (1994) y Lawrence y Lorsh (1973), principales exponentes del Movimiento de la Contingencia (movimiento que se inscribe dentro de la llamada Teoría de la Organización¹⁰), se incorporaron otras categorías de análisis distintas a las que hasta ese momento habían concentrado la atención en los estudios de las organizaciones, creando una divergencia caracterizada básicamente por realizar estudios de varias organizaciones, por la utilización de métodos cuantitativos y por la posibilidad de generalizar a partir de los resultados empíricos obtenidos (De la Rosa, 2007). Se cuestiona la propuesta taylorista del *one best way*, para afirmar con la expresión *all depends* que no hay una mejor forma de hacer las cosas sino muchas mejores formas, tantas como organizaciones existan (Montaño, 1994).

Básicamente, y contrario a lo que la misma Teoría de la Organización pretendía, los resultados de sus principales

¹⁰ Para ver un panorama sobre las diversas maneras de concebir el desarrollo de la Teoría de la Organización, se puede consultar: Clegg, Hardy y Nord (1996); Clegg y Dunkerley (1980); Hall (1996); Hatch (1997); Ibarra y Montaño (1992); Mouzelis (1975); Perrow (1991); Pfeffer (1992, 2000); Reed (1996); Silverman (1975), entre otros.

representantes pusieron la atención en la organización como tal. En efecto, al estudiar el contexto y el entorno, el referente de la *organización* quedó como objeto de estudio propio en las investigaciones de los principales representantes de este movimiento. Las organizaciones se convirtieron en el interés y en el objeto de estudio, pues sobre ellas recaen los factores contingentes. Junto con esto, el intento de construir un gran y único discurso es reemplazado por lo particular y específico, es decir, por la singularidad. Al no existir ya posibilidades de universalizar los conocimientos, la organización comenzó a ser considerada como objeto de estudio, en cuyo interior los fenómenos sociales inscritos buscarán ser comprendidos antes que solucionados.

Esto se corrobora en el caso de algunas de las investigaciones realizadas. Por ejemplo, Woodward (1975), al estudiar las organizaciones, encuentra que sus estructuras no están relacionadas con el tamaño, con el tipo de industria o el éxito mismo de la empresa, sino con el tipo de tecnología. Así, cada tipo de organización tiene una forma de organización específica, y a cada estructura le corresponde un sistema productivo específico, o sea, organizaciones con similares sistemas de producción tienen estructuras similares.

Por otro lado, Pugh, Hickson, Hinings, Lupton, Macdonald y Turner (1963), o el grupo de Aston¹¹, usaron el análisis factorial para determinar las variables que mejor definen la estructura de la organización y su contexto interno, descubriendo que la estructura de la organización (la especialización, la estandarización, la formalización, la centralización, la configuración) está en función de las variables contextuales (historia, edad, tamaño, misión, tecnología, etc.).

A su vez, Burns y Stalker (1994) descubrieron que las organizaciones aptas para el cambio estaban caracterizadas por la baja especialización y diferenciación de sus funciones, por su alto nivel de polivalencia, por su ajuste y continua redefinición de las tareas de los individuos a través de la interacción, por su alto nivel de responsabilidad para resolver los problemas sin consultar al superior, por su alto compromiso con la tarea de trabajo y por contar con una red de autoridad, control y comunicación. Estas características rompieron con el pensamiento

predominante de la época, caracterizado por el excesivo control y centralización.

Desde otra perspectiva, Lawrence y Lorsch (1973) plantearon que a mayor complejidad ambiental, mayor es el grado de diferenciación interna de la empresa, y viceversa. De modo que, para alcanzar la eficiencia, las organizaciones se ven obligadas a encontrar una forma particular para su adaptación. Son estos autores los que introducen el término *Teoría de la Contingencia*: "A base de examinar y comparar algunos selectos estudios actuales, hemos intentado sacar a la luz las posibilidades de un nuevo enfoque basado en la investigación al que, provisionalmente, hemos dado el nombre de teoría contingente de la organización" (Lawrence & Lorsch, 1973, pp. 202-203).

Así, el Movimiento de la Contingencia, al plantear la noción contingencial de la organización, permite distinguir tres posibles fronteras o espacios en donde encontrar el objeto de estudio que se va a investigar: (1) por un lado, se encuentra la *organización en sí misma*, ya que en su interior las acciones de los individuos en el cumplimiento de sus funciones la configuran como un objeto de estudio, al igual que los procesos sociales y las formas cómo están organizados los distintos elementos que coexisten allí; (2) por otro lado, aquellos aspectos por fuera de la organización, que la influyen y configuran, son los distintos contextos que van determinando la organización, y que permiten comprender los procesos que la estructuran y modifican; finalmente (3) la relación entre las dos anteriores, es decir, el objeto de estudio es la relación entre los aspectos contingenciales y la organización como tal, en donde se resalta la injerencia, la tensión y el equilibrio dinámico entre el medio ambiente que rodea la organización y ésta como tal.

La organización, las organizaciones y lo organizando

La caracterización brevemente descrita en los apartados anteriores, aunada a los resultados generales del llamado Movimiento de la Contingencia, centra la atención en la organización como objeto de estudio de los EO. Si bien esto podría parecer algo obvio y sencillo de entender, abre la discusión sobre esta realidad por estudiar.

Ejemplo de ello son las discrepancias acerca del inicio de la teorización sobre las organizaciones, en donde hay múltiples aproximaciones. Para Michael Reed (1996), fue Saint Simon el primer teórico de la organización, ya que éste fue el pionero en identificar el lugar que ocupaban los patrones de la moderna organización, identificando sus características distintivas, su influencia y significación en la emergente sociedad. En cambio, para Scott (1992), la emergencia del campo organizacional puede aproximarse

¹¹ El Grupo de Aston fue constituido inicialmente por un grupo de investigadores que desarrollaron una compleja investigación a mediados de la década de los 60, en relación con el conjunto de variables que caracterizan el desarrollo organizativo en función de las contingencias a enfrentar. Por tal razón, a esta corriente se le denomina Movimiento de la Contingencia. Los fundadores de este grupo son los autores del texto de 1963.

a la traducción en inglés de la obra de Weber y luego de Michels, así como a los trabajos que de ello derivaron en la Universidad de Columbia, con Merton. Al mismo tiempo, en la ahora Universidad de Carnegie Mellon, un equipo multidisciplinario liderado por Simon enfatizó sus estudios en la comprensión de la toma de decisiones. Posteriormente, una perspectiva de racionalidad limitada (March y Simon) sustituyó esta visión para reemplazarla por una de múltiples racionalidades (Cyert y March). Scott (1992) afirma que hasta ese momento se puede hablar de un área de identificación fortalecida, incluso en la investigación empírica que sustenta su legitimidad en sus bases ancestrales, como Maquiavelo, Saint Simon, Marx y Weber, y más recientemente por Taylor, Barnard, Mayo, Gilbreth y Parker Follet. Para el autor, tres libros proveen una integración y mayor interés al campo organizacional: March y Simon (1958), Etzioni (1986) y Blau y Scott (2003), en donde incluye también la revista *Administrative Science Quarterly*, fundada en 1956.

La organización, por otro lado, no corresponde ya a estructuras ordenadas y estables, sino a los movimientos que dan lugar a su conformación y adaptación permanentes. La condición de modernidad ha dejado de ser ese orden estructurado fundamentado en la norma, para reconstruirse como ese proceso persistente de recreación de estructuras, producto del flujo entre agentes diversos (Ibarra, 2006). Sin pretender esclarecer las controversias que giran actualmente en torno a este concepto, los términos de *organizaciones (organizations-objetos empíricos)*, *organización (organization-discursos teóricos)* y *organizando (organizing-proceso social)*, propuestos por Clegg y Hardy (1996), ayudan a adentrarse en el estudio del objeto de los EO.

Las *organizaciones* existen como objetos reales dentro de un contexto y espacio sociocultural e histórico específicos. Éstas tienen una historia, pasan por un proceso de constitución determinado y se diferencian de otras organizaciones. Sin embargo, esto no significa que todas los individuos vean lo mismo de una organización. Al acercarse a las organizaciones, los investigadores eligen una serie de interpretaciones y representaciones, definiendo así el sentido propiamente empírico. Poder darles sentido a las organizaciones en términos particulares es siempre un efecto del privilegio teórico permitido por ciertas formas de ver, ciertos términos del discurso y sus representaciones conversacionales. Al mismo tiempo, estos términos de representación ya son formas de no ver, formas de no distinguir otras representaciones conversacionales y, por ende, formas de no aceptar otros posibles atributos de las organizaciones (Clegg & Hardy, 1996).

Dada esta representación, las características prominentes no son atributos de la organización, sino que son el efecto de la interacción recíproca de distintas visiones de ellas; es decir, la visión es organizada (que no necesariamente tiene que converger con otras miradas) en el mundo empírico de las organizaciones. Es por ello que algunos autores afirman que las organizaciones no existen porque son un concepto, no una construcción (Arnott, 2002).

En la segunda acepción, la *organización* también es vista como discursos teóricos que sirven de marcos conceptuales para estudiar los fenómenos que acontecen en una empírica y real organización. Y es que la organización se ha visto paulatinamente reforzada en las últimas décadas por la incorporación de distintas connotaciones en la región, habiendo sido caracterizada como ambigua y, por lo tanto, inexistente (Barnard, 1948). Para Ibarra (2006) el uso del vocablo *organización* permitió al menos dos efectos en el ámbito organizacional: (1) posibilitó la sustitución de otros como el de *corporación o monopolio o burocracia*, que eran fuertemente cuestionados por sectores de la sociedad, al relacionarlos al poder del dinero y a la intervención estatal desmedida; (2) al utilizar este concepto suficientemente real y abstracto, se eliminaron las diferencias sustantivas que existen entre entidades tan diversas por su naturaleza y función social (March & Simon, 1977), haciendo equivalentes y comparables realidades distintas.

En lo referente a la concepción de la organización como *lo organizando*, se entiende la organización como un proceso social en constante construcción. Esto tiene como trasfondo que la organización se deriva de los efectos estabilizadores del discurso, es decir, no tiene realidad extralingüística. La organización es una abstracción conceptual que se convierte en hábitos, permitiendo así su estudio. En ese sentido, dicha rutinización es realizada por los individuos, pero también como efecto de la organización de las realidades y fenómenos que abarca el concepto en sí. Así, la identidad del individuo-agente se construye en el acto mismo de la organización (Chia, 2003).

Marcos teóricos para el estudio de las organizaciones

Los EO no reclaman para sí mismos una posición privilegiada en el estudio de las organizaciones. Por el contrario, al promover la participación y el compromiso de múltiples disciplinas y perspectivas teóricas, narrativas, prácticas o de otros paradigmas, no se está frente a un campo de conocimiento hermético, sino frente a un campo permeable, ya que desde el aporte de otras conversaciones y visiones se pueden ahondar y comprender los fenómenos que se inscriben en las organizaciones. Lejos de ser exclusivos, los

EO son inclusivos (Clegg y Hardy, 1996) y de esta forma buscan movilizar el acercamiento de diversas disciplinas como *un lugar de paso* (Callon, 1986) en el estudio de las organizaciones.

Los marcos teóricos, así como los temas estudiados u objetos de investigación, son sumamente diversos. Algunos ejemplos de los distintos temas de interés u objetos de estudio –siguiendo la discusión realizada a partir de la propuesta de *organización* de Clegg & Hardy (1996)–, pueden ser: (1) *objetos empíricos*: descripción de la práctica en la utilización de verduras como ingrediente gastronómico en un restaurante de alta cocina, para mostrar la complicidad entre el agente y la estructura (Gómez & Bouty, 2011), la relación entre la investigación sobre la poesía y la actualidad de ésta en el trabajo, con el fin de comprender las relaciones que tiene con la ira (Fraiberg, 2010); el modelo de las características del trabajo para abordar el diseño de trabajo virtual (Gibson, Gibbs, Stanko, Tesluk & Cohen, 2011); (2) *discursos teóricos*: un documental de una aerolínea inglesa que permite reflexionar sobre las condiciones sociales, económicas y culturales que subyugan a la sociedad (Wood & Brown, 2011), el estudio comparativo entre japoneses y holandeses en torno al concepto de consenso (Noorderhaven, Benders & Keizer, 2007); (3) *procesos sociales*: los procesos de los expatriados para formar lazos que permitan la adaptación al contexto cultural desconocido (Farh, Bartol, Shapiro & Shin, 2010), el proceso de reconciliación a partir de la relación castigo-perdón, como un elemento eficaz en el restablecimiento de las relaciones afectivas (Abramson & Senyshyn, 2010).

Como se puede notar, existe una gran diversidad y variedad de objetos de estudio; incluso se podría afirmar que es poco lo que se puede dejar de analizar y estudiar en el ámbito organizacional. No obstante, estos objetos de estudio son abordados desde una gran diversidad de perspectivas teóricas. Según De la Rosa y Contreras (2007), algunas de ellas, comúnmente asociadas a los EO, son¹²: *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.*

¹² Estos autores desarrollan un cuadro sintético de los EO a partir de las siguientes variables: *conceptos o ideas relevantes, autores relevantes, concepción metafórica de la organización, elemento de la organización emblemático del enfoque, nivel de análisis y aspectos metodológicos.* Por tal razón, este trabajo es ilustrativo para introducir al lector en el tema.

Otro punto de referencia para conocer los marcos teóricos dentro de los EO se puede encontrar en el *Handbook of Organizations Studies* (Clegg, Hardy & Nord, 1996), en cuyos capítulos se desarrollan diversas temáticas que sirven para el análisis de los temas de interés, fenómenos organizacionales u objetos de estudio. Por otro lado, en una reciente investigación (Gonzales-Miranda, Gentilin, Ocampo & Sierra, 2012)¹³, no sólo se corroboró la actualidad de los marcos teóricos de los EO, sino la gran importancia que vienen adquiriendo dentro del ámbito académico para el estudio de los fenómenos organizacionales en los últimos doce años a nivel mundial.

Así, el campo de los EO es heterogéneo por la gran participación de numerosos enclaves que tienen estilos, orientaciones y creencias diferentes. No se integra ni por la teoría compartida, ni por la perspectiva compartida, ni siquiera por una tolerancia compartida para múltiples perspectivas. Conserva una substancia intelectual y geográfica, y un discurso propio, con enclaves separados que persisten en sus propios mundos del discurso y en la formación de un campo común únicamente caracterizado, paradójicamente, por la diversidad (March, 2007).

La breve contextualización de este campo de conocimiento, expuesta en el primer apartado, ubica también su surgimiento como una respuesta alternativa a la Teoría de la Organización.

[...] se trata de un proyecto de origen europeo que intentó vencer tanto la hegemonía estadounidense de la Teoría de la Organización como ampliar el espectro social analítico de la organización, recurriendo de manera más constante al pensamiento crítico. No obstante, dicho esfuerzo quedó fuertemente anclado en territorio anglosajón, presentando algunas dificultades de comunicación con el resto de países europeos. (Montaño, 2004, p. 9)

En este sentido, los EO retomarán críticamente la propuesta teórico-metodológica de la Teoría de la Organización para el estudio organizacional. Sin embargo, y luego de este breve recorrido, hay dos aspectos que identifican propiamente los EO: su relación con las ciencias sociales y humanas, y su perspectiva crítica.

¹³ El objetivo de la investigación, a partir de una revisión hemerográfica, fue clasificar e identificar tendencias, autores, temáticas y marcos teóricos actuales en el análisis organizacional.

Su relación con las ciencias sociales y su perspectiva crítica

En relación con las ciencias sociales

La diversidad de perspectivas teóricas lleva a delimitar los EO como un campo de conocimiento que se vale de las ciencias sociales para la comprensión de los fenómenos sociales que se inscriben en las organizaciones. En este sentido, los EO son un campo abierto, un receptor de múltiples racionalidades, las cuales permiten explicar y comprender antes que resolver problemas organizacionales específicos de corte operativo y funcional.

Como se mencionó líneas arriba, los aspectos propios de los EO no están exentos de debates, interrogantes y controversias. Esta característica específica de la pluridisciplinariedad no va a ser la excepción. La discusión se centra en los conceptos de interdisciplinariedad, multidisciplinariedad y transdisciplinariedad. No se busca zanjar las diferencias, ni mucho menos tomar una postura que acote las polémicas. Tan sólo se busca afirmar que los EO tienen en su espíritu la participación de diversas disciplinas y campos de conocimiento.

En la investigación interdisciplinaria, los investigadores pertenecen a diversas disciplinas. A pesar de ello, logran ponerse de acuerdo en la formulación de un plan de acción y en la contribución de cada cual, es decir, el proyecto es común a todos y se tiene un mismo objetivo (Repko, 2012). Hay una auténtica integración de resultados y los aportes son revisados, redefinidos y reestructurados para construir una integración sistémica a partir del objetivo planteado (Meeth, 1978). Para Khapova y Arthur (2011), esto permite: una mayor variación en las metodologías, un programa de investigación más amplio, diseños de investigación más longitudinales y, fruto de lo anterior, conversaciones interdisciplinarias más instructivas.

En la investigación multidisciplinaria, los investigadores pertenecen también a diversas disciplinas, y cada uno es prácticamente independiente en su trabajo, por lo que le es prescindible conocer el trabajo de los demás. Por lo tanto, no existe propiamente una integración (Repko, Szoztak & Buchberger, 2013), y si la hay está presente en una introducción que busque unir las aproximaciones de por sí disímiles, en donde se aclaran los términos conceptuales utilizados de manera unívoca por todos. Sin embargo, la explicación del fenómeno estudiado es propia de cada disciplina.

La investigación transdisciplinaria va más allá de las dos primeras (de la inter y de la multi), y se caracteriza por una

completa integración teórica y práctica. Según Lattuca (2001), este tipo de investigación es la aplicación de teorías, conceptos o métodos de diferentes disciplinas con el objetivo de desarrollar una síntesis general. La transdisciplinariedad atraviesa los límites disciplinarios para ser aplicados a muchos campos de conocimiento, pero es poco común hoy en día por lo complejo de su implementación.

La participación de diversas racionalidades en la comprensión de los fenómenos sociales presentes en las organizaciones se contrapone a la monodisciplinariedad, ejemplificada por la excesiva especialización propia de la modernidad. En la medida en que las organizaciones se vuelven más complejas estructuralmente, es cada vez más improbable que una sola disciplina tenga el conocimiento suficiente para abordar todos los problemas. La modernidad, como resultado de la modernización, se basa en una diferenciación funcional creciente de los fenómenos; la posmodernización y posmodernidad¹⁴, en cambio, se distinguen justamente por el proceso inverso (Clegg, 1990).

Sobre esto, Lash (1988) utiliza el término desdiferenciación, en oposición a la diferenciación burocrática, y con ello pretende explicar el cambio de un modelo rígido a uno flexible; del consumo de masa, al consumo en nichos; del determinismo tecnológico, a las opciones tecnológicas; del trabajo descalificado, al polivalente, que se desarrolla en una compleja fragmentación de formas de relación, como la subcontratación y las redes. Es en relación con esta nueva manera de concebir las organizaciones, y por la misma transformación que éstas tienen, que los EO apoyados en las ciencias sociales y humanas aportarán en la comprensión de los fenómenos sociales en las organizaciones, dejando de lado la unicidad de un único discurso propio de una excesiva especialización.

Esto es coherente con la misma definición de *estudios*. No se busca una sola teoría o un gran único discurso, sino que el término denota en sí mismo la pluralidad (Repko, 2012),

¹⁴ Si bien es posible ubicar los EO como una perspectiva postmoderna, dicho aspecto no se va a desarrollar a profundidad en este artículo. Sin embargo, es pertinente acotar dicho término. El concepto de *postmodernidad* ya es en sí mismo complejo. Sería lógico pensar que lo postmoderno se refiere a aquellos aspectos o posturas que surgen luego de la modernidad; sin embargo, esto no es tan sencillo. Para Linstead (2004), la existencia de la postmodernidad es constante en el tiempo más que sustitutiva de una época; simultáneamente preexiste a lo moderno y, sin embargo, es cognoscible sólo a través de la modernidad y después de ella. El postmodernismo es, en última instancia, aquello que escapa a todos los regímenes de orden y significación, con los cuales se pretende capturar y representar la realidad; resalta el caos, lo ambivalente, lo paradójico y ambiguo, lo no estático, la problemática de la existencia humana y, por lo tanto, busca desarrollar formas de significado respondiendo a las perplejidades de la naturaleza.

en la que diversas perspectivas teóricas ayudan a comprender con mayor profundidad el fenómeno estudiado. No se trata de encasillar los EO en alguno de los tres tipos de investigación antes referidas, pero sí afirmar que por su historia, surgimiento y dimensiones epistemológicas y metodológicas, los EO son un campo inclusivo en donde la pluridisciplinariedad complementa y aporta a comprender los fenómenos organizacionales estudiados.

Su perspectiva crítica

Fruto de lo anterior, la visión crítica no podrá ser ajena como elemento constitutivo propio de los EO. Dada la participación de diversas, y muchas veces disímiles, miradas teóricas, la visión crítica de los fenómenos sociales en las organizaciones será un aspecto particular presente en las investigaciones que opten por la perspectiva de los EO. La noción de *crítica* implica al menos dos significados comunes dentro de las investigaciones referidas al ámbito organizacional: primero, se habla de *crítica* al referirse a una sentencia o evaluación, generalmente negativa, centrada en algunos aspectos del objeto o de la práctica; segundo, existe una cierta noción científica de *crítica* referida a la práctica de investigación teórica en un área temática específica llevada a cabo por eruditos en el tema. En términos generales, ser crítico es estar informado para poder establecer juicios sobre los actores y sus acciones cotidianas, promoviendo una actitud más reflexiva sobre dicho actuar (Messner, Clegg & Kornberger, 2008).

Tanto la Teoría Crítica (TC en adelante) como el postmodernismo (PM en adelante) pueden ser considerados como perspectivas que comparten aspectos convergentes y divergentes para comprender las organizaciones. Las investigaciones dentro del ámbito organizacional como *managerial* a partir de estas dos perspectivas no son tan recientes como se cree. La TC comenzó a estar presente en el estudio de las organizaciones a finales de los 70 y principios de los 80, mientras que el PM surgió a finales de los 80 (Alvesson & Deetz, 1999). Estas dos perspectivas surgen a partir de la desilusión de los modelos modernistas, modelos representados sobre todo por Occidente.

La TC, en sentido amplio, constituye una crítica radical a la sociedad contemporánea, caracterizada por la explotación, la represión, las relaciones asimétricas de poder, la comunicación distorsionada y la falta de conciencia. Por otra parte, la TC, en sentido estricto, se refiere a la llamada Escuela de Frankfurt. Dentro de los EO, la pretensión de la TC es aspirar a sociedades y lugares de trabajo libres de dominación. Por su lado, el PM es mucho más difícil de delimitar. Dentro de las ciencias sociales, el término describe

un estado de ánimo social, un periodo histórico lleno de grandes cambios sociales y organizacionales, y un conjunto de enfoques. En él, se enfatizan las investigaciones referidas a aspectos más relevantes de los ámbitos político y social, el uso de las concepciones de fragmentación, la textualidad y la resistencia dentro de los EO.

Tanto la TC como el PM critican el iluminismo de la modernidad y su promesa de sujeto autónomo progresivamente emancipado por el conocimiento adquirido a través del método científico. En el discurso, se atribuía a la modernidad la emancipación del mito, de la autoridad y de los valores tradicionales, a través del conocimiento, la razón y las oportunidades basadas en la capacitación y el desarrollo individual. A pesar de que reconocen parcialmente las potencialidades del iluminismo y de la modernidad (Habermas, 1984), ambas perspectivas critican sus grandes relatos basados en categorías universales abstractas; el uso de la razón como instrumento de dominación y hegemonía; la mistificación del progreso, la ciencia y la tecnología; la destrucción del medio ambiente; la promesa incumplida de emancipación humana, y la exclusión social generada sistemáticamente.

La TC y el PM abren nuevas discusiones. Concretamente la TC muestra cómo el modernismo está basado en mitos, ha adquirido una autoridad arbitraria, una vida social subordinada a la racionalidad tecnológica, y ha protegido los intereses de un nuevo grupo dominante (Horkheimer & Adorno, 1979). En este sentido, para ambas perspectivas, el trabajo fundamental consistirá en responder a una dominación social, caracterizada por el resultado de la ciencia, la industrialización y la comunicación o información tecnológica, como el desarrollo positivo de capacidades, pero también como formas peligrosas de dominación.

Las respuestas de cada perspectiva develan, además, diferencias. La TC ve el proyecto de la modernidad como una enfermedad, y vislumbra esperanzas en reconstruir y recobrar algunas propuestas para redireccionar el futuro. En cambio, los postmodernistas anuncian la muerte de ese proyecto y proclaman la ausencia de un futuro inimaginable. La TC se ha enfocado en el sesgo y cierre del discurso histórico a través de la reificación, la universalización de los intereses sectoriales, el dominio de la razón instrumental y la hegemonía. El PM, en cambio, centra su atención en el lado oscuro de la Ilustración, concretamente en la destrucción del medio ambiente y personas nativas, su exclusión y las consecuencias de los efectos oscuros de la razón y del progreso. Cabe resaltar que el PM no encuentra viable ese proyecto, ya que es inherentemente problemático. Busca encontrar las voces no iluminadas, las posibilidades humanas que la propia Ilustración suprime. El

hombre, entendido como un sujeto humano con una identidad coherente, con reglas naturales y una autonomía potencial, es declarado muerto, y en su lugar se le considera descentrado, fragmentado y clasificado. La resistencia es una manera alterna de leer al sujeto, lo cual constituye la base esencial de la reforma y la revolución política de la postmodernidad.

Sin querer clasificar los EO dentro de una de estas dos líneas o posturas críticas, es preciso resaltar que, en términos generales, este campo de conocimiento da primacía a una *actitud crítica* frente a la realidad organizacional que estudia. Un debate aún pendiente, pero que se menciona con el propósito de contextualizar al lector y como ejemplo de las controversias que giran en torno a los EO, es el de diferenciarlos de los *Critical Management Studies* (ver: Kellerman & Kostera, 2002; Alvesson & Willmott, 2003; Grey & Willmott, 2005; Fernández Rodríguez, 2007), asunto que podría ser un buen ejercicio académico y que propiciaría nuevas *conversaciones* en el estudio organizacional.

A manera de conclusión

Este texto ha querido ser un documento introductorio a los EO. En él, se han presentado algunas de las controversias y diferencias de este campo de conocimiento, a la vez que se han querido mostrar las particularidades que se consideran como propias. Si bien los EO están todavía en construcción y muchos investigadores se acercan a él con definiciones aún inacabadas, es posible afirmar que se trata de una nueva perspectiva para la comprensión de los fenómenos organizacionales, cuya riqueza se encuentra en esa pluridisciplinariedad y en su perspectiva crítica, aspectos relevantes tanto para la investigación como para la intervención organizacional. En este sentido, los EO se convierten en un complemento para la formación en administración, al considerar no sólo los aspectos técnicos de la organización, sino también al centrar la atención en los efectos sociales que producen su operación, dándoles importancia capital a las formas de gobierno desde las que son conducidas las conductas (Ibarra, 2006).

Por otro lado, se puede catalogar el período moderno como el detonador de las primeras prácticas racionales para la dirección de las grandes empresas que empiezan a gestarse en el siglo XVIII, es decir, los primeros esbozos de la Teoría Administrativa se empiezan a generar cuando la racionalidad instrumental adquiere liderazgo histórico. Así, la administración comenzó a simbolizar el nuevo modo de gobierno, en cuya racionalidad la organización científica transformará la naturaleza humana; a la par, esta categoría de razón se convertirá en sinónimo de libertad, justicia y erradicación de la ignorancia (Reed, 1996). Es

así como la administración se sustentará en dos racionalidades: la instrumental y la económica.

Fruto de esas dos racionalidades, la administración se caracteriza por pretender resolver los problemas organizacionales, con el fin de buscar la rentabilidad de los recursos invertidos. Por su misma naturaleza, la prescripción le será algo primordial y constitutivo; por ello, la comprensión y la posibilidad de recurrir a marcos teóricos pluridisciplinarios, así como contar con una perspectiva crítica, no serán características de la administración. Lejos de marcar diferencias irreconciliables e incluso discursos antagónicos, se propone a los EO como un complemento para la formación en administración, en donde se busque una formación integral, tanto en la intervención como en la comprensión, dado que a mayor comprensión de los fenómenos por estudiar, las acciones direccionadas a intervenir las organizaciones tendrán un sustento comprensivo que eleve las posibilidades de una gestión eficiente.

Desde la perspectiva de los EO, la *organización* es un entretreído de situaciones diversas que, lejos de buscar un común denominador a manera de cierta universalización, presenta rasgos particulares de cada organización, circunscrita por una historia y un tiempo específicos. Este carácter social hace que en la organización se entrecrucen diversas lógicas de acción en donde múltiples actores propugnan por disímiles proyectos sociales y, por lo mismo, distintas interpretaciones del sentido institucional, reflejando intereses particulares, como también ilusiones, fantasías y angustias (Montaño, 2004). De esta manera, el significado de la *organización* no es perceptible, sino que los fenómenos ahí presentes se convierten en lo ininteligible, aquello que pugna por sobresalir, pero que escondido en la dinámica de la creación humana se oculta en forma latente. El esfuerzo académico se concentrará entonces por hacerlo inteligible y, por tanto, hacer comprensible *lo organizacional*.

Junto con lo anterior, es pertinente (luego de la discusión realizada) preguntarse: ¿a qué hace referencia la perspectiva organizacional de los EO? Sin querer establecer un condicionamiento que reduzca las posibilidades de considerar otros elementos para el análisis, se sugieren algunos aspectos que pueden ayudar a delimitar la respuesta a esta pregunta¹⁵: (1) Se podría pensar que las investigaciones realizadas bajo esta perspectiva hacen referencia a la literatura enmarcada dentro ella, con el ánimo de seguir la *conversación* sobre las organizaciones en el punto en donde éstas estén. Esto no implica una exhaustiva revisión, mas sí reconocer los principales autores y conversaciones ya

¹⁵ Al respecto se puede revisar: Contreras y De la Rosa (2013) y De la Rosa (2011).

realizadas dentro del tema específico de estudio. (2) Identificar el objeto de estudio dentro de las tres acepciones de organización antes referidas (*organization, organizations, organizing*). Sobre esto es importante revisar los diferentes *handbooks* que se han publicado sobre los diversos temas de estudio dentro de los EO. (3) Los resultados de las investigaciones permiten ahondar en la comprensión de la misma organización, es decir, pueden brindar nuevos conocimientos sobre el objeto de estudio abordado. Por último, (4) se encuentra la aproximación comprensiva y crítica como elemento fundamental. Esto no quiere decir que desde los EO no se puedan realizar procesos de intervención; sin embargo, lo comprensivo prima sobre lo prescriptivo, a manera de complemento y sustento, incluso como proceso previo a la intervención como tal.

Los elementos antes descritos pueden ayudar a clarificar que no toda investigación que se realice en una organización posee una perspectiva organizacional, o concretamente pueda ser considerada dentro del campo de los EO. Esto es importante, ya que con el carácter abierto e inclusivo y la dificultad de delimitar ciertas características de los EO se corre el riesgo de perder el rigor y la consistencia metodológica dentro de este campo de conocimiento (Palmer, Dick & Freiburger, 2009).

Por otro lado, los EO carecen aún de relevancia para América Latina (Ibarra, 2006). Para este mismo autor, esto se debe, entre otras cosas, a la ausencia de referentes históricos específicos que impiden otorgar un sentido más dinámico al mismo concepto de *organización*. A lo anterior habría que sumarle la preponderancia de la visión funcionalista dentro del ámbito organizacional frente a otras visiones que tienen un reconocimiento más institucionalizado, como lo es la misma administración, pero sobre todo por el carácter propio de los EO. En efecto, la pluridisciplinariedad y la perspectiva crítica exigen una apertura a la diversidad de opiniones, al disenso, a la controversia, al debate, a la disputa, al trabajo en comunidad de investigadores que propicien nuevas conversaciones, etc., aspectos difíciles de lograr.

En una investigación ya citada, en donde se realizó una revisión hemerográfica a nivel mundial del estudio de las organizaciones, se encontró que sólo el 0.37% de los autores son latinoamericanos¹⁶ (Gonzales-Miranda, Gentilin, Ocampo & Sierra, 2012). Este es un dato sumamente dicente para cuestionar el papel que tiene Latinoamérica en

el estudio organizacional a nivel mundial, y los aportes que pudiera dar al conocimiento y a la investigación de la realidad regional latinoamericana en el análisis organizacional.

Por último, lo desarrollado en este artículo busca alentar la discusión sobre este campo de conocimiento comprensivo para el estudio organizacional. No son posturas cerradas, sino que se ha presentado una conversación más, que de seguro podrá ser interrogada, cumpliendo en sí mismo una de las características de los EO. Pero se busca con ello continuar con el diálogo y participar en nuevas conversaciones, con el fin de dar a conocer los EO en la región y profundizar un poco más en el conocimiento que se tiene de las organizaciones.

Referencias bibliográficas

- Abramson, N. R., & Senyshyn, Y. (2010). Effective punishment through forgiveness: rediscovering Kierkegaard's knight of faith in the Abraham story. *Organization Studies*, 31 (5), 555-581.
- Alvesson, M., & Deetz, S. (1999). Critical theory and postmodernism: approaches to Organizational Studies. En S. R. Clegg, & C. Hardy (Edits.), *Studying Organization. Theory & Method* (pp. 185-211). London: SAGE.
- Alvesson, M., & Willmott, H. (Edits.). (2003). *Studying Management Critically*. London: Sage.
- Arnott, D. (2002). *El culto a la empresa. El engañoso atractivo de la organización devoradora*. Buenos Aires: Paidós.
- Barba Álvarez, A., Montañó Hirose, L., & Solís Pérez, P. (1999). Perspectivas internacionales de los Estudios Organizacionales. *Memorias del III Foro de Investigación en las disciplinas financiero-administrativas*. (pp. 75-87). México: Universidad Autónoma de México.
- Barnard, C. I. (1948). Concepts of Organization. En C. I. Barnard (Ed.), *Organization and Management. Selected Papers*. Cambridge: The Harvard University Press.
- Berger, P., & Luckmann, T. (2008). *La construcción social de la realidad*. Argentina: Amorrortu.
- Blau, P. M., & Scott, W. R. (2003). *Formal Organization: A comparative Approach*. San Francisco: Chandler.
- Blau, P., & Schoenherr, P. A. (1971). *The Structure of Organizations*. New York: Basic Books.
- Boal, K. B., Hunt, J. G., & Jaros, S. J. (2003). Order is free: On the Ontological Status of Organizations. En R. Westwood, & S. Clegg (Edits.). *Debating Organization* (pp. 84-98). Oxford: Blackwell.
- Breweton, P., & Millward, L. (2001). *Organizational Research Methods. A guide for Students and Researchers*. London: Sage.
- Burns, T., & Stalker, G. M. (1994). *The management of innovation*. Great Britain: Oxford University Press.
- Burrell, G. (1996). Normal science, paradigms, metaphors, discourses and genealogies of analysis. En S. R. Clegg, C. Hardy, W. R. Nord, S. R. Clegg, C. Hardy, & W. R. Nord (Edits.), *Handbook of Organization Studies* (pp. 31-56). London: Sage.
- Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological Paradigms and Organizational Analysis. Elements of the Sociology of Corporate*. London: Heinemann.
- Callon, M. (1986). Some elements of a sociology of translation: domestication of the scallops and the fishermen of St. Brieuc Bay.

¹⁶ La revisión de los 5.509 artículos en diez de las principales revistas a nivel mundial en el estudio de las organizaciones, consideró la institución educativa que el autor referenció en el artículo publicado. En ese sentido, no se tomó propiamente, ni necesariamente, la nacionalidad del autor.

- En J. Law (Ed.), *Power, action and belief* (pp. 196-233). London: Routledge.
- Case, P. (2003). From Objectivity to Subjectivity: Pursuing Subjective Authenticity in Organizational Research. En R. Westwood, & S. Clegg, *Debating Organization. Point-Counterpoint in Organization Studies* (pp. 156-179). Londres: Blackwell.
- Clegg, S. (1990). *Modern Organizations. Organization studies in the Postmodern world*. Sage: London.
- Clegg, S. R., & Dunkerley, D. (1980). *Organization. Class and Control*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Clegg, S. R., & Hardy, C. (1996). Introduction. Organizations, Organization and Organizing. En S. R. Clegg, C. Hardy, & W. R. Nord (Edits.), *Handbook of Organization Studies*. Londres: Sage.
- Clegg, S. R., Hardy, C., & Nord, W. R. (Edits.). (1996). *Handbook of Organization Studies*. London: Sage.
- Contreras Manrique, J. C., & De la Rosa Albuquerque, A. (2013). Organizaciones y políticas públicas. Elementos para trabajar una perspectiva organizacional de las políticas públicas. En A. De la Rosa Albuquerque, & J. Contreras Manrique (Edits.), *Hacia la perspectiva organizacional de la política pública. Recortes y orientaciones iniciales*. (págs. 13-56). México: Fontamara.
- Czarniawska, B. (2003). Social Constructionism and Organization Studies. En R. Westwood, & S. Clegg (Edits.), *Debating Organization. Point-Counterpoint in Organization Studies* (pp. 128-139). Londres: Blackwell.
- Chia, R. (2003). Ontology: Organization as "World-making". En R. Westwood, & S. Clegg, *Debating Organization. Point-Counterpoint in Organization Studies* (pp. 98-113). Londres: Blackwell.
- De la Rosa Albuquerque, A. (2007). *La micro, pequeña y mediana organización en la perspectiva de los estudios organizacionales. Una mirada al caso de una microorganización desde la óptica del poder. Tesis Doctoral en Estudios Organizacionales*. México: UAM-I.
- De la Rosa Albuquerque, A. (2011). Entre la teoría de la Organización y los Estudios Organizacionales: una aproximación al esclarecimiento del término "organizacional". *Congreso Nacional de ciencias sociales sujetos y espacios: Retos locales, globales y regionales*. (p. 12). Morelos: Universidad Autónoma del Estado de Morelos.
- De la Rosa Albuquerque, A., & Contreras Manrique, J. C. (2007). El partido político: entre la ciencia política y los Estudios Organizacionales. *Polis*, 2 (3), 17-67.
- Deetz, S. (2000). Putting the community into organizational science: exploring the construction of knowledge claims. *Organization Science*, 11 (6), 732-738.
- Donaldson, L. (2003). Position Statement for Positivism. En R. Westwood, & S. Clegg (Edits.). *Debating Organization* (pp. 116-127). Oxford: Blackwell.
- Etzioni, A. (1986). *Organizaciones modernas*. México: UTEHA.
- Farh, C. I., Bartol, K. M., Shapiro, D. L., & Shin, J. (2010). Networking abroad: a process model of how expatriates form ties to facilitate adjustment. *The Academy of Management Review*, 35 (3), 434-454.
- Fernández Rodríguez, C. J. (2007). Postmodernidad y Teoría Crítica de la empresa: Una presentación de los Critical Management Studies. En C. J. Fernández Rodríguez (Ed.), *Vigilar y Organizar. Una introducción a los Critical Management Studies* (pp. 1-24). Madrid, España: Siglo XXI.
- Fleetwood, S. (2005). Ontology in Organization and Management Studies: A critical realist perspective. *Organization*, 12 (2), 197-222.
- Fraiberg, A. M. (2010). "With edges of rage and despair": Anger and the poetry of office life. *Journal of Management Inquiry*, 19 (3), 196-207.
- Gibson, C. B., Gibbs, J. L., Stanko, T. L., Tesluk, P., & Cohen, S. G. (2011). Including the "I" in virtuality and modern job design: extending the job characteristics model to include the moderating effect of individual experiences of electronic dependence and copresence. *Organization Science*, 22 (6), 1481-1499.
- Gómez, M.-L., & Bouty, I. (2011). The emergence of an influential practice: food for thought. *Organization Studies*, 32 (7), 921-940.
- Gonzales-Miranda, D. R., Gentilin, M., Ocampo Salazar, C., & Sierra Echeverry, A. (2012). *Investigadores, temáticas y tendencias en el estudio de las organizaciones*. Informe de Investigación. Proyectos Internos EAFIT 2012, Medellín.
- Grey, C., & Willmott, H. (Edits.). (2005). *Critical Management Studies. A reader*. New York: Oxford.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. En N. K. Denzin, & Y. S. Lincoln (Edits.), *Handbook of qualitative research* (pp. 105-117). London: Sage.
- Habermas, J. (1984). *The Theory of Communicative Action. Reason and the Rationilization of Society*. (Vol. 1). (T. McCarthy, Trad.) Boston: Beacon.
- Hall, S. (1996). Who Needs "Identity"? En S. Hall, & P. du Gay (Edits.), *Questions of Cultural identity*. London: Sage.
- Hancké, B. (2009). *Intelligent research design. A guide for beginning researchers in the social sciences*. Oxford: Oxford University Press.
- Hannan, M. T., & Freeman, J. (1989). *Organizational Ecology*. Cambridge: Harvard University Press.
- Hatch, M. J. (1997). *Organization Theory. Modern, symbolic and post-modern perspectives*. Great Britain: Oxford University Press.
- Hatch, M. J., & Schultz, M. (1997). Relations between organizational culture, identity and image. *European Journal of Marketing*, 31 (5/6), 356-365.
- Hickson, D., & Kieser, A. (1988). Editorial. *Organization Studies*, 9 (1), 1.
- Hopenhayn, M. (2001). *Repensar el trabajo*. Buenos Aires: Norma.
- Horkheimer, M., & Adorno, T. (1979). *The Dialectics of Enlightenment*. London: Verso.
- Ibarra Colado, E. (2003). Teoría de la Organización. Mapa conceptual de un territorio en disputa. En E. De la Garza Toledo, *Tratado Latinoamericano de Sociología de la Empresa* (pp. 245-284). Ciudad de México: El Colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, UAM, Fondo de Cultura Económica.
- Ibarra Colado, E. (2006). ¿Estudios Organizacionales en América Latina? Transitando del centro a las orillas. En E. De la Garza Toledo (Ed.), *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo. Nuevos Enfoques* (pp. 88-107). Ciudad de México, México: Anthropos, UAM-I.
- Ibarra Colado, E., & Montañó Hirose, L. (1990). Teoría de la Organización: Desarrollo histórico, debate actual y perspectivas. En E. Ibarra Colado, & L. Montañó Hirose (Edits.), *Teoría de la Organización: fundamentos y controversias*. (págs. vii-xxvi). México: UAM-I.
- Ibarra Colado, E., & Montañó Hirose, L. (1992). *Mito y poder en las Organizaciones*. México: Trillas.
- Kelemen, M., & Hassard, J. (2003). Paradigm Plurality: Exploring Past, Present, and Future Trends. En R. Westwood, & S. Clegg (Edits.), *Debating Organization. Point-Counterpoint in Organization Studies* (pp. 73-82). Londres: Blackwell.
- Kelemen, M., & Kostera, M. (Edits.). (2002). *Critical Management Research in Eastern Europe. Managing the Transition*. New York: Palgrave Macmillan.

- Khapova, S. N., & Arthur, M. B. (2011). Interdisciplinary approaches to contemporary career studies. *Human Relations*, 64 (1), 3-17.
- Knorr Cetina, K. (2005). *La fabricación del conocimiento: un ensayo sobre el carácter constructivista y contextual de la ciencia*. Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes.
- Kuhn, T. S. (1970). *The Structure of Scientific Revolutions* (2 ed.). Chicago: University of Chicago.
- Lash, S. (1988). Discourse or figure? Postmodernism as a "Regime of Signification". *Theory, Culture & Society*, 5(2), 311-336.
- Latour, B., & Woolgar, S. (1979). *Laboratory Life. The Social Construction of Scientific Facts*. Beverly Hills: Sage.
- Lattuca, L. R. (2001). *Creating interdisciplinarity: Interdisciplinary research and reaching among college and university faculty*. Nashville: Vanderbilt University Press.
- Lawrence, P. R., & Lorsch, J. W. (1973). *Organización y ambiente*. México: Editorial Labor S.A.
- Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Linstead, S. (2004). *Organization Theory and Postmodern Thought*. London: Sage.
- March, J. G. (2007). The study of organizations and organizing since 1945. *Organizations Studies*, 28 (1), 9-19.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. New York: Wiley.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1977). *Teoría de la organización*. Barcelona: Ariel.
- McKelvey, B. (2003). From fields to science: Can Organization Studies make the Transition? En R. Westwood, & S. Clegg (Eds.), *Debating Organization. Point-Counterpoint in Organization Studies* (pp. 47-73). Londres: Blackwell.
- Meeth, L. R. (1978). Interdisciplinary Studies: A matter of definition. *Change: The Magazine of higher Learning*, 10 (7), 10.
- Messner, M., Clegg, S., & Kornberger, M. (2008). Critical Practices in Organizations. *Journal of Management Inquiry*, 17 (2), 68-82.
- Montaño Hirose, L. (1994). Modernidad, postmodernismo y organización. Una reflexión acerca de la noción de estructura postburocrática. En L. Montaño Hirose (Ed.), *Argumentos para un debate sobre la modernidad. Aspectos organizacionales y económicos*. (pp. 67-91). México: UAM-I.
- Montaño Hirose, L. (2004). El estudio de las organizaciones en México, una perspectiva social. En L. Montaño Hirose (Ed.), *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad*. (pp. 9-39). México: UAM-I, Universidad de Occidente, Miguel Ángel Porrúa.
- Montaño Hirose, L., & Rendón Cobián, M. (2004). Las aproximaciones organizacionales. Caracterización, objeto y problemática. *Contaduría y Administración, Universidad Nacional Autónoma de México, mayo-agosto* (213), 101-120.
- Moore, G. E. (1922). The refutation of idealism. En G. E. Moore (Ed.), *Philosophical Studies* (pp. 1-30). London: Trench Trubner.
- Mouzelis, N. P. (1975). *Organización y burocracia: Un análisis de las teorías modernas sobre organizaciones sociales*. Barcelona: Ediciones Península.
- Myrdal, G. (1958). *Value in Social Theory*. London: Rautledge.
- Noorderhaven, N. G., Benders, J., & Keizer, A. B. (2007). Comprehensiveness versus pragmatism: consensus at the Japanese-Dutch interface. *Journal of Management Studies*, 44(8), 1349-1370.
- Palmer, D., Dick, B., & Freiburger, N. (2009). Rigor and Relevance in Organization Studies. *Journal of Management Inquiry*, 18 (4), 265-272.
- Perrow, C. (1991). *Sociología de las Organizaciones*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Pfeffer, J. (1992). *Organizaciones y teoría de las organizaciones*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Pfeffer, J. (2000). *Nuevos rumbos de la Teoría de la Organización*. México: Oxford University Press.
- Pugh, D. S. (1997). Does context determine form? En D. S. Pugh, *Organization Theory*. London: Penguin Books.
- Pugh, D. S., Hickson, D. J., Hinings, C. R., Lupton, K. M., Macdonald, K. M. & Turner, C. (1963). A conceptual scheme for organizational analysis. *Administrative Science Quarterly*, 8 (3), 289-315.
- Reed, M. (1996). Organizations Theorizing: a historically contested terrain. En S. R. Clegg, C. Hardy, & W. R. Nord, *Handbook of Organization Studies* (pp. 31-56). London: Sage.
- Repko, A. E. (2012). *Interdisciplinary Research. Process and Theory*. (2 ed.). London: Sage.
- Repko, A. F., Szoztak, R., & Buchberger, M. P. (2013). *Introduction to Interdisciplinary Studies*. London: Sage.
- Russell, B. (1929). *Our knowledge of the external world*. New York: New American Library.
- Scott, W. R. (1992). *Organizations Rational. Natural and open systems*. New Jersey: Prentice Hall.
- Shankar Pawar, B. (2009). *Theory Building for Hypothesis Specification in Organizational Studies*. London: Sage.
- Silverman, D. (1975). *Teoría de las Organizaciones*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Tsoukas, H., & Knudsen, C. (2005). Introduction. The Need of Meta-theoretical reflection in Organization Theory. En H. Tsoukas, & C. Knudsen, *The Oxford Handbook of Organization Theory. Meta-theoretical Perspectives* (pp. 1-36). UK: Oxford.
- Westwood, R., & Clegg, S. (2003). The Discourse of Organization Studies: Dissensus, Politics and Paradigms. En R. Westwood, & S. Clegg (Eds.), *Debating Organization: Point-Counterpoint in Organization Studies* (pp. 1-42). Londres: Blackwell.
- Wood, M., & Brown, S. (2011). Lines of flight: everyday resistance along England's backbone. *Organization*, 18(4), 517-539.
- Woodward, J. (1975). Management and technology. En D. S. Pugh, *Organization Theory* (pp. 56-71). Londres: Penguin Books.