



DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i4.124>

Cambios científicos y los estudios organizacionales

Scientific changes and organizational studies

Mudanças científicas e estudos organizacionais

Julio César Zurita-Altamirano ^I
jzurita@pucesa.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-0591-7371>

Santiago Guillermo Fierro-Altamirano ^{II}
sfierro@pucesa.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-58484683>

Carlos Andrés Velástegui-Jaramillo ^{III}
seguridadysaludecuador@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-2481-5840>

Correspondencia: jzurita@pucesa.edu.ec.

* **Recepción:** 05/ 10/ 2019 * **Aceptación:** 29/11/ 2019 * **Publicación:** 03 /12/ 2019

- I. Magíster en Administración de Empresas Mención Planeación. Ingeniero Comercial con Mención en Marketing, Docente Investigador – Coordinador de la Oficina de Relaciones Internacionales y Cooperación Interinstitucional en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, Ambato, Ecuador.
- II. Magíster en Relaciones Internacionales con Mención en Negociaciones Internacionales y Manejo de Conflictos. Licenciado en Ciencias Económicas y Administrativas Mención Negocios Internacionales, Docente Investigador en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Ambato, Ambato, Ecuador.
- III. Magíster en Seguridad y Prevención de Riesgos del Trabajo, Docente Pregrado y Posgrado en la Universidad Técnica de Ambato, Ceo Ssoecuador Ingeniero Industrial Mención Gestión de Procesos. Consultor Seguridad y Salud Ocupacional, Productividad y Medio Ambiente, Ambato, Ecuador.

Resumen

La ciencia en los últimos tiempos, sobre todo a partir de los años 50 del Siglo XX, ha sufrido una serie de transformaciones y revisiones, producto de las deficiencias epistemológicas y de abordaje ontológico, por su rigidez metodológica. Las ciencias organizacionales no escapan a estas tendencias, por tanto han generado un nuevo tipo de pensamiento recogido en los denominados estudios organizacionales.

Palabras clave: Ciencia; estudios organizacionales; paradigmas organizacionales.

Abstract

Science in recent times, especially since the 50s of the twentieth century, has undergone a series of transformations and revisions, product of epistemological deficiencies and ontological approach, for its methodological rigidity. Organizational sciences do not escape these tendencies, therefore they have generated a new type of thought collected in the so-called organizational studies.

Key Words: Science; organizational studies; organizational paradigms.

Resumo

A ciência nos últimos tempos, especialmente desde os anos 50 do século XX, passou por uma série de transformações e revisões, produto de deficiências epistemológicas e abordagem ontológica, por sua rigidez metodológica. As ciências organizacionais não escapam a essas tendências, pois geraram um novo tipo de pensamento coletado nos chamados estudos organizacionais.

Palavras-Chave: Ciência; estudos organizacionais; paradigmas organizacionais.

Deficiencias del paradigma científico

Las investigaciones en materia organizacional, han evolucionado directa e indirectamente relacionados con los adelantos y modificaciones de diferentes puntos de vista de la ciencia. Desde la ciencia considerada en estricto apego al método científico positivista, hasta las posturas más subjetivistas, que dan cabida a métodos de mayor amplitud, incluyendo las visiones pragmáticas



de los últimos tiempos, han modelado las bases para la observación y tratamiento de las organizaciones como ontología.

Martínez (2006) expone una realidad cada vez más palpable en el ámbito científico actual:

Los estudios epistemológicos se han convertido en el centro de una esperanza de amplio alcance. Los aportes que ellos están produciendo en muy diferentes escenarios del mundo intelectual, pueden despejar el horizonte nublado y borroso que nos rodea. Por esto, en las ciencias humanas sobre todo – relacionadas con el estudio del hombre: su desarrollo, educación, aspectos psicológicos, sociológicos, culturales, éticos, espirituales, etcétera -, desde 1950 en adelante, se han replanteado en forma crítica las bases epistemológicas de los métodos y de la misma ciencia.

Este autor expone una serie de premisas que deben ser tomados en cuenta para una postura epistemológica coherente y enfocada en algo más de realidad:

1. La desorientación epistemológica sigue siendo uno de los rasgos más sobresalientes en la actualidad investigativa y académica.
2. Existe un insípido eclecticismo.
3. Hay una crisis de los paradigmas científicos, que comienza a mediados del siglo XX, e inclusive de los paradigmas filosóficos.
4. Se ha vuelto imperioso desnudar las contradicciones, las aporías, las antinomias, las paradojas, las parcialidades y las insuficiencias del paradigma científico (de la totalidad de la ciencia y su racionalidad).
5. El método a utilizar está ubicado dentro de una estructura cognoscitiva o marco general filosófico o, simplemente, socio – histórico.
6. Existe una paradoja constante entre la necesidad constante de encontrar el método adecuado y la constatación de que ningún método resulta compatible con la experiencia que vive el ser humano.
7. Se hacen necesarios métodos que lleguen a los temas vitales desafiantes, que capturen la vivencia como es vivida, pero esto pone en evidencia el desafío epistemológico.
8. Se hacen necesarios métodos que lleguen a los temas vitales desafiantes, que capturen la vivencia como es vivida, pero esto pone en evidencia el desafío epistemológico.

9. Este desafío apunta hacia una matriz epistémica que denota que el saber es uno solo, que nuestras limitaciones mentales lo fragmentan y que conociendo, variables o posturas hermenéuticas como período histórico, geografías específicas, grupo étnico, civilización o cultura, se puede reintegrar, viendo el origen del conocimiento, su evolución y sus interdependencias.
10. El pensamiento responde siempre al mundo de la vida y del grupo humano en el cual se piensa.
11. Se debe despedazar, desintegrar y de construir las raíces históricas que alimentaron la matriz epistémica que dio origen a las diferentes facetas y expresiones culturales y sociales de lo que se llama modernidad y positivismo.
12. Igualmente hay que examinar críticamente toda matriz epistémica que surja para no convertirla en un paradigma de cumplimiento acrítico. Para no forzar al sujeto a un rol automático, entontado y posiblemente cargado de cretinismo.
13. Es necesario una epistemología crítica. Una reflexión y crítica hermenéutica, con un sistema de asignación de significados y procesos diferentes.
14. Debe tomarse en cuenta al hombre como sujeto y no solo como objeto de estudio. Es decir, al hombre con conciencia, libertad e irreductible. Es una contraposición, si se quiere, entre Galileo y Hegel. El hombre unido a lo universal, a su comunidad, familia, sociedad civil y a la historia universal. Se toma al ser humano en su carácter inmaterial y espiritual.
15. Esto construye una forma de ver o visión relacional, sistémica, estructural, gestáltica y humanista. Valorando las cosas, los eventos y las personas por lo que son en sí, pero haciendo énfasis en la red de relaciones en que nacen y se desarrollan.

Si se busca relacionar estas observaciones con el estudio de las organizaciones, se encuentran fenómenos de similar contexto en varias de las etapas socio – históricas que le corresponden.

Concreción epistemológica

La administración y la teoría organizacional concebidas en su momento como conjuntos epistemológicos completos o en vías a completarse en el corto plazo, por su falta de respuestas a



acciones y prácticas empresariales e institucionales y la exclusión de elementos propios del ser humano, como parte importante del desenvolvimiento organizacional, por más que quieran instituirse como ciencias, a través de lo metodológico, su base epistemológica seguía siendo deficiente y desorientada.

Los estudios organizacionales buscan robustecer el conocimiento, contemplando una base ontológica más amplia, incluyendo al ser humano como sujeto y como fenómeno relacional. Además, apuntando a disminuir la tendencia supra pragmática a la cual han sido sometidas las organizaciones públicas y privadas, en cuanto a su estudio interno, externo, académico, científico y tecnológico.

Pragmatismo

El pragmatismo ha producido casi de manera excesiva, publicaciones relativas a temas como la gerencia, la gestión de negocios, finanzas, liderazgo organizacional, etc. Basta una búsqueda por internet para constatar la existencia de técnicas y prácticas que se promocionan como la panacea para muchos asuntos. Todo basado en publicaciones provenientes de universidades de reconocido prestigio, corporaciones de nombre globalizado o en personas que aseguran haber logrado el éxito como si se tratase del elixir de la eterna felicidad.

Esas publicaciones hacen que la organización y quienes toman las decisiones en ellas, se guíen por estos neo gurús, sin jugar de forma importante sus opiniones. Es un eclecticismo que ya no se fundamenta en los clásicos ni en tratados de relevancia investigativa y por tanto, se le puede adjetivar como insípido. Algunos autores, incluso sugieren que los fundamentos académicos y científicos no son aceptables, relevantes e incluso deben ser suprimidos de raíz.

Los estudios organizacionales buscan rescatar los aspectos investigativos que den carácter académico – científico, pero al mismo tiempo con suficiente amplitud, como para dar cabida al mundo de la vida. Se trata de crear estudios, incluyendo paradigmas científicos alternativos (como los cualitativos) que permitan una mayor comprensión del fenómeno organizacional, como parte del desenvolvimiento social, mental e incluso espiritual del ser humano.

Se trata de sacar lo positivo del eclecticismo insípido, lo mejor del eclecticismo basado en los clásicos de la administración y la teoría de la organización, y producir algo nuevo con fundamentos teórico – prácticos de relevancia, coherencia e importancia para el desenvolvimiento organizacional. No es suprimir efectividad, eficacia y eficiencia, sino de ir más allá de estas.

Quiebres de los años 50

En los años 50 se surge en germen de Teoría del comportamiento, cuya idea central es que la toma de las decisiones es el punto fundamental de la administración. Es decir el ser humano es tomado en cuenta como agente o quien toma las decisiones. Por lo tanto, el estudio del proceso de decisión es básico para explicar la tarea más importante de los directivos.

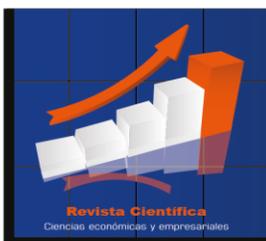
Para Herbert Simón, la tarea más importante de un administrador es definir el problema para tomar las decisiones adecuadas. Simón destaca que en una organización los empleados de todos los niveles toman decisiones.

La otra forma de clasificación de las decisiones —según Simón—, tiene que ver con la programación. Aquí se distinguen dos tipos: decisiones programables y no programables. Las primeras pueden seguir procedimientos establecidos y las segundas por su complejidad no tienen precedentes útiles.

Las decisiones no programadas reconocen a la intuición y la experiencia como elementos de decisión, aunque recientemente han aparecido modelos interactivos basados en programas de cómputo que realizan incluso simulaciones.

El postulado afirma que “la mejor forma de organización es la que permite que los empleados de todos los niveles tomen decisiones y colaboren en el cumplimiento de los objetivos, de acuerdo a su nivel de influencia y autoridad.” (p. 17)

Otra de las teorías surgidas dentro de esta etapa histórica es la Teoría del desarrollo organizacional de McGregor, basado en los grupos heterogéneos, que no tienen antecedentes en trabajar juntos ni de relacionarse unos con otros, pero deben laborar en una misma empresa y su



dificultad de trasladar las habilidades adquiridas en el entrenamiento a la vida laboral, y por tanto se requiere aplicar principios de las ciencias del comportamiento al conocimiento general.

Para esta teoría, igual que la de Simón, ya se considera la complejidad de las organizaciones como elemento significativo, y por tanto es necesario aplicar técnicas en varios niveles: individual, interpersonal, por grupos e inter grupos.

Según Rivas (julio – diciembre, 2009), “la mejor forma de organización es la que promueve el cambio planeado basado en intervenciones, en las que la colaboración entre distintos niveles organizacionales es posible” (p. 18).

En tercer lugar, surge la Teoría de la contingencia, cuyos representantes son Burns, Slater, Woodward y Child, representando un rompimiento significativo con los criterios universalistas. Pone de relieve el estudio del ambiente en la organización para su estudio, percibiéndola como sistema abierto.

Es también llamada situacional y aunque busca deslindarse de otros criterios, mantiene su orientación a la eficacia como paradigma. Hay dos corrientes de la teoría de la contingencia: la escuela de los sistemas socio-técnicos y la corriente contingencial. Algunos autores plantean que la clave para la morfología de la organización es la congruencia.

Según Rivas (julio – diciembre, 2009), “el resumen del postulado de esta teoría es: la mejor forma de organización depende de la tecnología, tamaño y medio ambiente.” (p. 19)

Teorías modernas

La Teoría de la Población Ecológica tiene como propósito enfatizar en la importancia del entorno como subsistencia. Se fundamenta en dos conceptos o corrientes: Inercia estructural y criterio evolucionista de las organizaciones. Las organizaciones como las poblaciones animales, si tienen éxito sobreviven y las que fracasan se extinguen. Parten de los siguientes supuestos:

- Los recursos del entorno son limitados para todas las organizaciones.
- Las formas organizativas son escogidas entre diversas opciones.

- Cuando se da el cambio en el entorno, hay dos formas de reorganización: Inercia y desaparición, o adaptación y supervivencia.

Según la Teoría Institucional, la organización debe ser estudiada como un todo. Le da importancia a la diferenciación entre organizaciones públicas y privadas, dada su complejidad y sus fines. Las organizaciones son sistemas sociales y por tanto requieren apoyo social a sus miembros. Argumenta que el contexto social con sus normas y creencias determinan el comportamiento de los agentes organizacionales. Su componente clave: El Isomorfismo Institucional. Este parte de tres tipos de efectos: Las presiones que ejercen otras organizaciones (coerción); la imitación a las organizaciones con éxito (mimético); y el compartir normas con un conjunto de organizaciones (regulación).

La Teoría del Costo de Transacciones se basa en los costos que no son recogidos por los costos y que son producidos por la gestión empresarial: Búsqueda del producto, diferenciación del precio relevante, negociación de contratos para las transacciones y garantizar los pactos acordados. Busca algunos patrones o regularidades en ellos: Especificidad, incertidumbre y transacción.

Las fortalezas y debilidades de la organización son recogidas por la Teoría de los Recursos y Capacidades. La única forma de conseguir ventajas competitivas sostenibles es el desarrollo de capacidades distintivas. El análisis de recursos y capacidades de la organización es el instrumento esencial para el análisis interno y de la formulación de la estrategia organizacional. Las fortalezas son las que suponen la ventaja y deben orientar la elección de la estrategia.

La Teoría de la Agencia centra el objetivo de estudio en las organizaciones privadas. Estudia las formas óptimas para formalizar contratos entre un agente y el principal. Se entiende como agente un director que ha crecido tanto que ningún accionista tiene poder definitivo sobre su actuación. Se habla de los costos de agencia: Formalización, diseño y redacción del contrato; de supervisión de la actuación del agente; de garantía, como fianza prestada por el agente; de pérdida residual, derivadas de las actuaciones que no estén acordes con lo pactado. Los contratos basados en resultados y los sistemas de información se configuran en herramientas fundamentales para estos propósitos.



La Teoría del Caos Determinista, es una colección de técnicas conceptuales, matemáticas y de la geometría que permiten trabajar con los sistemas complejos con sus características de dinámicos, no lineales y con elementos transaccionales. Aplican los lineamientos matemáticos diseñados para el caos en la concepción de las organizaciones y conjuntos sociales. Concibiendo al caos como fenómeno de lo impredecible y de aleatoriedad máxima. Incorpora otras teorías como la de la complejidad.

Tratados con verdadero ímpetu, sea en apoyo o en contra, los principios de Ilya Prigogine fundamentan la Teoría de los Sistemas Alejados del Equilibrio. Los principios de la termodinámica son aplicados a la organización, pues: Las organizaciones son sistemas abiertos alejados del equilibrio; se manifiestan procesos de adaptación y auto – organización; y evidencian la complejidad de los procesos psicosociales. Insiste en la importancia del tiempo como factor determinante en la complejidad de cualquier sistema, y por tanto de las organizaciones.

La Teoría de los Sistemas Complejos Adaptativos concibe la existencia de dos tipos de sistemas: De complejidad decreciente y de complejidad creciente. El foco de atención debe estar en las organizaciones que presenten la complejidad creciente, como resultado de la adaptación incesante de los sistemas organizativos. Ocho campos fundamentales han colaborado con el estudio de este tipo de fenómeno: La teoría matemática de la complejidad; la matemática de la información; la teoría ergódica, los mapas dinámicos y la teoría del caos; la vida artificial; la multiplicidades aleatorias y la ergodicidad rota; la criticalidad autoorganizada; la inteligencia artificial; y los estudios neurocientíficos.

Por último, dentro de las teorías modernas, la Teoría de la Autocriticabilidad Organizada, fundamentada en las teorías de Humberto Maturana y Francisco Varela, se enfocaron en el concepto de Autopoiesis, que no es más que la autoproducción. Un sistema es al mismo tiempo productos y producido. Al obtener al mismo tiempo recursos del exterior son simultáneamente sistemas autónomos y dependientes. Los sistemas se presentan como una red de procesos y operaciones que los define, y que les permite crear, destruir o modificar sus elementos, en respuesta a perturbaciones internas y del entorno. Varios de estos postulados fueron usados por teóricos como Niklas Luhman, para tratar sobre los fenómenos de la complejidad.

Evidenciar contradicciones, aporía, antinomias y demás distorsiones de la ciencia

En este caso, además de lo expuesto por Martínez (2006), se pueden esgrimir una serie de elementos adicionales como los expuestos por Gil (2013), a los que obliga observar la ciencia actual:

- La sola observación y dar respuesta a algunas preguntas no constituye hacer investigación o ciencia.
- Existe un gran aparato burocrático que establece qué es ciencia y qué no. Qué y cómo se debe investigar.
- Toda observación o experiencia debe estar sometida a la camisa de fuerza del método.
- Teóricos colocaron límites entre lo cuantificable y lo no cuantificable.
- Surge la incertidumbre entre lo cuantitativo y lo cualitativo.
- Se crea un abismo entre los fenómenos naturales y los sociales, frente a la ciencia.
- Todo debe ser sometido a revisión y nada debe ser asumido a ciegas.

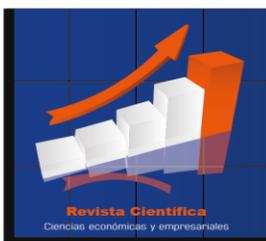
En el mundo organizacional, los estudios organizacionales no pretenden argüir que es suficiente la observación o la simple contestación de respuestas, para hacer ciencia organizacional. Deben cumplirse ciertos parámetros para que surja este tipo de conocimiento.

Pero no porque lo sugiera un grupo burocrático determinado o sea fruto de nuevas metodologías estrictamente cuantitativas, sino porque surgen métodos que logran reunir elementos suficientes para superar el abismo entre lo natural y lo social. Por tanto, además de investigación hacia adelante, también implica una revisión crítica hacia el pasado.

El método a utilizar

La administración se ve rebasada por las necesidades del mercado y por la realidad social en el abordaje de las organizaciones. Pues los métodos establecidos tienen un carácter bastante pragmático por su tendencia hacia la empresa y no la academia.

La metodología utilizada es emulada de centros académicos reconocidos o de publicaciones no científicas, publicadas por empresas que lideran algunas ramas de la industria. Esto se acentúa



por la dependencia tecnológica, científica y económica que existe en muchos países alrededor del mundo.

La metodología aplicada, puede variar, pues ya el objeto de estudio deja de ser la eficacia, la eficiencia o la efectividad. Lo cualitativo se puede imponer, pues se busca la construcción de una nueva concepción epistémica orientada a una descripción más profunda de la organización y del humano que trabaja en ella.

Los estudios organizacionales buscan ir más allá de la intencionalidad y la urgencia, para buscar nuevos paradigmas de investigación. Eso hace que obligatoriamente deban buscarse nuevas metodologías alternativas que se deslastren del cientificismo propio del Taylorismo.

Paradoja metodológica constante

En la actualidad, hay en el escenario científico una discusión interesante sobre la propia concepción de ciencia y de la metodología que ha de usarse en ella. Es un punto de quiebre epistemológico que conduce a reconsiderar lo que se ha generado hasta este momento histórico de la humanidad llamado Siglo XXI. Un momento interesante en el cual mucho de lo descartado vuelve a surgir y aquello que ha sido validado se derrumba por la debilidad de sus propias columnas.

Parece ser que Descartes, padre del racionalismo, creador del método deductivo e inventor de la geometría analítica, estaba equivocado al haberle quitado la tutela escolástica a la filosofía, aunque con esto haya abierto las puertas del conocimiento a la modernidad. Esto ha hecho que algunos puedan distinguir la modernidad de la post modernidad, señalando que esta última es la modernización de la modernidad, configurándose en un movimiento de agitación estructural, basado en la crítica al racionalismo como fuente del conocimiento humano.

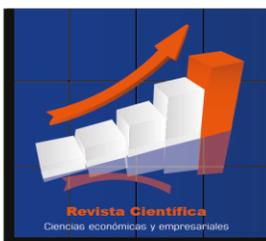
Una nueva concepción epistémica promueve que la ciencia y la tecnología no deben ser sólo útiles para mejorar el nivel de vida del ser humano, también deben contribuir con la calidad de vida de cualquier ser que se encuentre habitando en nuestra nave espacial llamada Planeta Tierra, aunque a priori pueda sonar irracional.

Ya no todo se resume a esgrimir una serie de reglas que remitan todo conocimiento a la certeza, evitando el error y concibiendo las verdades absolutas. La complejidad de lo que llamamos vida no está estructurado bajo las premisas de la lógica tradicional, ni tampoco bajo los criterios de la certidumbre.

En lo referente a la regla de evidencia, podemos decir que así como bien lo expone Hebert Simón, en varias de sus obras, y en especial en *A Behavioral Model of Rational Choice*, la racionalidad limitada del ser humano implica que la probabilidad es lo más cercano a la certeza y la normalidad, y por tanto todo se desarrolla en los términos medios entre lo absolutamente verdadero y lo absolutamente falso. Lo acotado de la racionalidad humana hace que el método ideal de tratar con el conocimiento humano sea el conocimiento probable.

Por otro lado, el despojo de lo sensible en el conocimiento humano se hace realmente difícil por la naturaleza misma del ser humano. En primer lugar por la teleología de las investigaciones, como bien lo explica Oscar Varsavsky en su obra *Ciencia Política y Cientificismo*, toda investigación siempre tendrá un bando y un interés como base. En segundo lugar, porque como bien lo explica el principio de Programación Neurolingüística: Toda acción siempre tiene una causa positiva; en otras palabras, toda acción es causada por una intención subjetiva, un gusto o un interés personal. Y en tercer lugar, como lo afirma Daniel Goleman en su libro *Inteligencia Emocional*, toda persona basa su personalidad en más de 70% en lo emocional, y entonces, cómo hace para separar su conocimiento de esa realidad.

Como segunda regla o regla del análisis, la fuente de todo conocimiento está en la descomposición de lo complejo en sus elementos simples, por su susceptibilidad a ser intuitivos de mejor manera. Si bien el análisis es sinónimo de descomposición, esta metodología no es el tema del cual surge el conocimiento absoluto del ser humano. Así como lo expone el mismo Simón o incluso Fritjof Capra, no nos queda otra que simplificar para entender, pero así mismo debemos comprender que lo cognoscible siempre estará en el campo de la incertidumbre para nosotros, pues nuestra incapacidad para visualizar el todo y la falta de operatividad computacional de nuestro cerebro, nos limita en su comprensión.



La síntesis como tercera regla, supone que después de la descomposición debe haber una recomposición con los elementos simples y que consideramos verdaderos, ampliando el conocimiento con nuevas verdades. Esto supone un análisis con la consideración firme del humano de contener la verdad o verdades absolutas. Esto recuerda al gran Isaac Newton, un científico reconocido, cuyas teorías hoy se trabajan todavía y que se basó profundamente en el método cartesiano, pero cuando la órbita de Mercurio dio la razón a la teoría de Albert Einstein, por ese único error, se admitió que no había tenido la verdad absoluta. Recomponer la complejidad a través de la racionalidad limitada del ser humano no garantiza en lo absoluto poseer la verdad absoluta.

La comprobación de la aplicación del método como razón de control y validación para la producción de verdades epistémicas, como cuarta regla, está basada en su propia contradicción. El método fue elaborado y estructurado con lo que Inmanuel Kant, en su obra *Crítica a la Razón Pura*, denominó pensamiento a priori, es decir, no pasó por el mismo método para poder concebirse como conocimiento y por tanto no puede considerarse verdadero. Incluso al aplicárselo con posterioridad, la epistemología de segundo grado conseguida, arroja algunos criterios de falsación que impiden considerar sus reglas sistemáticas como absolutas productoras de verdad.

Por último, Descartes con su mecanicismo, plantea como centros de la ciencia a la deshumanización y la eternización de las leyes naturales. Nada tiene que ver con las intenciones del humano, sino con la intención primaria de Dios, y luego se cumplen dichos principios eternamente. Es interesante, como los miembros de la escuela cartesiana sólo toman en cuenta el segundo postulado y eliminan por completo la intención de Dios o res infinita de todo conocimiento. Por esto, la ciencia cambia de teológica a antropológica, y de metafísica a epistemológica.

Siempre ha existido en la historia de la humanidad occidental la creencia de que existen conocimientos mejores que otros. Por diferentes razones, incluso las epistémicas de primer o de segundo orden, se apoya a que unos conocimientos son mejores que otros. En la Grecia clásica

era la geometría el centro de todo, en la Edad Media era la teología, en la modernidad es la física o el constructo físico-matemático.

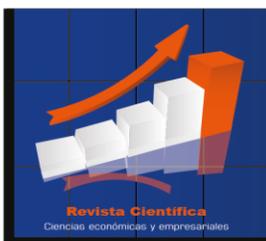
Dichos cambios hacen que la concepción actual de tecnología y ciencia sea atea, para espiritual, antropocéntrica y con base en constructos epistémicos. Los estados del hombre dejan de ser teonómicos y en la búsqueda por ser más autonómicos, llegan a ser profundamente heteronómicos o en algunos casos anómicos. Los grupos de poder se transforman en hacedores de nuevas tendencias, con características religiosas, pero que sólo son impulsados por algún interés economicista o egoísta. Los discursos de algunos momentos de la historia basados en que las cosas se hacían por designios de Dios, ahora son substituidas por “en pro del desarrollo”, “el mejoramiento de los niveles de vida”, “porque tú te lo mereces”, etc. Surge una nueva religión tecnología - ciencia – consumo.

Los estudios organizacionales buscan una matriz epistémica que capta la vivencia de las organizaciones desde una perspectiva humana, que tratan de evitar la fragmentación del conocimiento, integrando una metodología con carácter hermenéutico con períodos históricos y geografías específicas. Denota la importancia de incluir el grupo étnico, la civilización o la cultura en la que se desarrolla la organización, tratando de reintegrar un conjunto de variables, viendo el origen del conocimiento, su evolución y sus interdependencias.

El método utilizado es fundamentalmente el método cualitativo, mediante el interpretativismo, buscando una explicación del fenómeno humano dentro de las organizaciones. Surgen propuestas para responder a preguntas como ¿qué hacemos aquí?, o ¿cuáles son las formas del fenómeno organizacional y sus respectivas variaciones?, buscando explicaciones de la estructura formal, informal, mixta o de cualquier tipo.

Sus fundamentos son:

- La organización es una formación empírica del sujeto
- La organización es objeto del sujeto y no es que el ser humano sea un instrumento de la organización
- Existe una multiplicidad de racionalidades
- Existe una anarquía organizada



- Las organizaciones e individuos, tienen una identidad
- Es importante considerar el inconsciente colectivo y el individual

Dada esa gama de fundamentos, y de muchos otros, no existe una definición única de los estudios organizacionales, como han pretendido los autores expuestos inicialmente en el presente trabajo, respecto a la administración y la teoría organizacional.

Pudiera pensarse, que es una conjunción de aportes de autores de diferentes disciplinas como la economía, sociología, psicología, administración, teoría de la organización, entre otras; que buscan explicar el fenómeno organizacional, bajo una perspectiva cualitativa. No se buscan elaborar técnicas o procedimientos, solo explicaciones del fenómeno organizacional.

También se puede considerar de manera general, que los conceptos de organización, abordados por los estudios organizacionales, se conforman en un conjunto de adjetivos explicativos, con presencia fundamental del ser humano y de su vida en las diferentes dimensiones.

El nuevo modelo de vivencia organización

Tomando en cuenta las apreciaciones de Zangaro (2005), la ontología de los estudios organizacionales está caracterizada por:

Orientación a una arquitectura organizacional en la que la estructura piramidal jerárquica se achata por medio del recorte en los puestos medios y una reorganización de los restantes que, en ciertos niveles, ya no son fijos sino que se definen y se articulan en función de los proyectos organizacionales.

Una arquitectura que implica un crecimiento lateral de la organización que genera una estructura de tipo reticular, inspirada en las redes informáticas, que pone en juego nuevas modalidades de interacción y comunicación entre sus integrantes y una mayor flexibilidad para la toma de decisiones.

En todo caso, no se trata de modelos estrictos, sino de generalidades estructurales que se manifiesten de acuerdo a la cultura, época y zona geográfica a la que correspondan. Incluso pudieran considerarse aspectos de tipo sociológico, económico y político.

Así también, la consideración de que, dado que las organizaciones son realidades socio construidas, la cultura organizacional es el elemento aglutinante de sus prácticas. Dicha cultura está elaborada sobre mitos, símbolos, escalas de valores y proyectos comunes. Por esto se hace necesario, que los estudios organizacionales incluyan la semiología y la lingüística como parte de su epistemología.

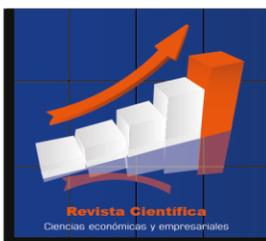
En este punto, y en la inspiración de Habermas sobre la acción comunicativa, se esboza una serie de interrogantes y problemáticas sobre el cómo un científico social puede estudiar una ontología social con o sin la racionalidad presente. Poniendo de relevancia una doble hermenéutica para el tratadista de temas sociales: Una primera interpretación contextualizando para validar e interpretar lo que se lee o percibe el acto comunicativo y una segunda, para validar los propios fines, normas e intenciones de quien investiga. Cuestión que funciona tanto desde el punto de vista epistemológico como ontológico.

Para el planteamiento de esto lo coloca en varios escenarios, donde el investigador se ve como sólo observador (Visión Científica de la Comprensión); como participante de la acción comunicativa (Visión Etnometodológica); o como una especie de intérprete asertorio del proceso de la acción (Visión Hermenéutica).

El investigador organizacional aplicando su racionalidad e integralidad intuitiva, puede observar desde lo que Habermas llama un extra mundo (no participa en la acción comunicativa), siendo un observador desinteresado. Pero teniendo como limitante, que para entender lo que él comunica, hay que tener un contexto de lo que se habla y de quien habla. Es decir, que debe validarse lo que el actor ha dicho, a través de los fines que lo llevaron al acto comunicativo, las normas que lo regularon y si las intenciones del actor coinciden con lo que expresa.

Esto hace que no pueda analizarlo sólo a través de las reglas gramaticales y de cuantificación y forma fonética. Pero al tratar de contextualizar, se coloca como un oyente de la acción y esto hace que muy posiblemente su racionalidad quede afectada por su posición de participante dentro de la acción.

Se entra en una especie de paradoja de acción, pues para que se tenga una racionalidad se debe generar una proceso reflexivo desde un extra mundo, pero esto hace que se descuide el contexto;



y si se toma el contexto se forma parte de la acción y siendo parte se suprime la reflexión necesaria, descuidando asuntos como la eficacia, eficiencia y efectividad comunicativa, entre otros elementos.

Los etnometodólogos por otro lado, apoyan en toda su esencia la contextualización como base para la comprensión de la acción comunicativa. Su debate está en el grado y forma de investigador participante. Aunque apoyan la idea de la búsqueda comprensiva basada en la contextualización, intentan desligar al investigador como participante activo de la acción comunicativa, otorgándole un rol neutro y alegando que a pesar de su participación tiene la capacidad de situarse en un extra mundo y generar procesos reflexivos, sin que su propia interpretación subjetiva interfiera.

Pero si es participante, el generará su propia interpretación con sus propios mundos de validación. Es decir, interpretará de acuerdo a sus fines, su concepción y marco normativo y además con sus sentimientos y demás cargas subjetivas. Esto hace que se dificulte su postura neutra y su reflexión racionalista.

La Hermenéutica trata de contribuir a esta problemática explicando que la contextualización sólo es aplicable en aquellos casos donde la acción comunicativa y por consiguiente su comprensión, se vuelve oscura, difícil o contradictoria. En los casos en los que el actor es asimilado y asumido de manera clara y directa, no se hace necesaria la contextualización, ni la participación con posturas o pretensiones de validación. Sólo se valida lo que se considera obscuro o difícil de entender, de acuerdo a la propia realidad. Por eso se habla de los clásicos, que son obras de acción comunicativa, que para su comprensión no requieren grandes validaciones, pues han soportado el rigor de las posturas críticas a través de los tiempos.

Habermas sin embargo explica que por más que los autores se apoyen en los clásicos para no contextualizar algunas ideas, existe el riesgo de adaptarse a la ortodoxia de ciertas tendencias. Se puede dar por sentadas a posturas y aseveraciones por el simple hecho de coincidir con los fines, las normas y/o intereses de grupos que han sobrevivido a través de los tiempos. Incluso la validación debe estar sometida a validación.

Como tercera visión en la ontología, y siguiendo con lo expuesto por Zangaro (2005), el cambio en la consideración de los trabajadores y de los mecanismos de involucramiento de los mismos en las organizaciones. Tomados en las nuevas propuestas como su capital fundamental, los trabajadores se enfrentan a la renovación de sus competencias profesionales y el desarrollo de una competencia social.

Esta competencia social y el liderazgo -uno de sus aspectos fundamentales- dependen de ciertas características y capacidades personales y cualquiera, sin importar en qué parte de la organización se encuentre, puede tenerlas.

Las empresas buscan integrar y alinear este capital humano tras sus objetivos utilizando como recursos las características de las nuevas tareas desarrolladas y el compromiso personal con los valores empresariales, complementado con los compromisos asumidos con su ambiente individual y el ambiente social en el que se desarrolla.

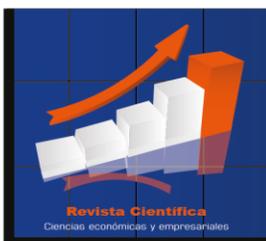
Reflexiones Finales

Los cambios surgidos en la ciencia parecen estar interrelacionados con los cambios en los paradigmas que han surgido en las ciencias organizacionales. La problemática que ha marcado la pauta para críticas a la ciencia, en pro de sus aporías, antinomias, paradojas, parcialidades e insuficiencias, han permitido la incorporación de metodologías alternativas.

Esto está mucho más marcado en los ámbitos sociales y por tanto en la organización como fenómeno de construcción social. El componente subjetivo hace que se incorpore al sujeto como elemento fundamental del estudio y además como constructo epistémico y ontológico, dando una nueva visión en la relación sujeto – objeto en las ciencias organizacionales, separándose de visiones basadas sólo en el pragmatismo y el científicismo ortodoxo

Referencias

1. Gil, R. (2013). *Tiempos Complejos, ¿Fin del Método Científico?* Segunda Edición. Vicerrectorado Administrativo de la Universidad de Los Andes: Mérida, Venezuela.
2. Habermas, J. (1999). *Teoría de la Acción Comunicativa (I)*. Taurus: Bogotá.



3. Martínez, M. (2006). *La Nueva Ciencia, su desafío, lógica y método*. Segunda reimpresión de la primera edición. Trillas: México.
4. Rivas, L. (2010). "Evolución de la teoría de la organización". En *Revista Universidad & Empresa*, Universidad del Rosario: España. Pp. 11-32.
5. Zangaro, Marcela (2005). *Viejos y Nuevos Paradigmas Organizacionales y de Gestión: ¿La Reparación de la Subjetividad?* XII Jornadas de Investigación y Primer Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

References

1. Gil, R. (2013). *Complex Times, Fin of the Scientific Method? Second Edition*. Administrative Director of the University of Los Andes: Mérida, Venezuela.
2. Habermas, J. (1999). *Communicative Action Theory (I)*. Taurus: Bogota.
3. Martínez, M. (2006). *La Nueva Science, its challenge, logic and method*. Second reprint of the first edition. Trillas: Mexico.
4. Rivas, L. (2010). "Evolution of the theory of the organization". In *Universidad & Empresa Magazine*, Universidad del Rosario: España. Pp. 11-32.
5. Zangaro, Marcela (2005). *Viejos y Nuevos Organizational and Management Paradigms: The Reasoning of Subjectivity?* XII Days of Research and First Encuentro of Researchers in Psychology of Mercosur. Faculty of Psychology - University of Buenos Aires, Buenos Aires.

©2019 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>.