

Estudios críticos organizacionales

Avances, límites y debates:

Una visión desde América Latina

Coordinadores
David Arellano Gault
Luis Montaña Hirose



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Estudios críticos organizacionales.
Avances, límites y debates: una visión desde América
Latina



DIRECTOR GENERAL
Gustavo Peñalosa

COORDINADOR
DE PUBLICACIONES
Rubén Mendieta

DIRECTOR EDITORIAL
Marcos Daniel Aguilar

DIRECTORA
DE ARTE Y DISEÑO
Ana Patricia Reyes

AGENTE LITERARIO
INTERNACIONAL
Miguel Ángel Florez Góngora



Dr. José Antonio de los Reyes Heredia
Rector General

Dra. Norma Rondero López
Secretaria General

UNIDAD IZTAPALAPA

Dra. Verónica Medina Bañuelos
Rectora de Unidad

Dr. Javier Rodríguez Lagunas
Secretario de Unidad

Dra. Sonia Pérez Toledo
*Directora de la División de Ciencias Sociales
y Humanidades*

Dra. Rosalinda Arriaga Navarrete
*Presidenta del Comité Editorial
Jefa del Departamento de Economía*

Estudios críticos organizacionales.

Avances, límites y debates: una visión desde América Latina

David Arellano Gault
Luis Montaña Hirose
(coordinadores)



Primera edición, septiembre 2024

Estudios críticos organizacionales.

Avances, límites y debates: una visión desde América Latina

David Arellano Gault y Luis Montaña Hirose
(coordinadores)

Cuidado de la edición: Sigfrido Bañuelos

© Universidad Autónoma Metropolitana
Prolongación Canal de Miramontes 3855
Col. Ex Hacienda de San Juan de Dios
Alcaldía Tlalpan, C.P. 14387, Ciudad de México
Unidad Iztapalapa/División de Ciencias Sociales y Humanidades
Departamento de Economía
https://divcsh.izt.uam.mx/depto_economia/

©Ediciones del Lirio, S.A. de C.V
Azucenas 10, Col. San Juan Xalpa, Alcaldía Iztapalapa
Ciudad de México, C.P. 09850
www.edicionesdellirio.com.mx

ISBN: 978-607-28-3228-2

La presente publicación pasó por un proceso de dos dictámenes (doble ciego) de pares académicos avalados por el Consejo Editorial del Departamento de Economía, que garantizan su calidad y pertinencia académica y científica.

Impreso en México

Contenido

Presentación

David Arellano Gault

Luis Montaña Hirose

PARTE I. DISCUSIONES CLAVE

Los orígenes de la visión crítica: las tradiciones anglosajona y francófona

Luis Montaña Hirose

David Arellano Gault

Repensando el carácter crítico de los Estudios Organizacionales: la pertinencia de los Estudios de la Organización Críticos

Ayuzabet de la Rosa Alburquerque

Hacia una comprensión plural del pensamiento administrativo: orientaciones tradicionales y críticas

Elkin Fabriany Pineda Henao

Institución, organización y eficiencia El papel de la Administración en la constitución del sujeto moderno

Luis Montaña Hirose

Lejos de la barbarie y la civilización. Nuevas narrativas para pensar América Latina desde las sociologías

Alejandro Espinosa Yáñez

Descolonización contemporánea

José María Martinelli

PARTE II. DISCUSIONES AVANZADAS

Vida social organizada y estudios organizacionales

Luiz Alex Silva Saraiva

La transorganización como concepto de estudio para los Estudios Organizacionales

Daniel Cortázar Triana

El Género y las Lógicas Institucionales: nuevas perspectivas en las organizaciones

Alejandra Elizabeth Urbiola Solís

Angel Wilhelm Vázquez García

Estudios Organizacionales de la Naturaleza. Emprendiendo una nueva ola crítica

Magali Pérez Camacho

Administración del decrecimiento organizacional. Una perspectiva crítica desde el capital y el consumismo

Erik Geovany González Cruz

Estudios críticos de género y teoría queer en América Latina: contribuciones a los estudios críticos organizacionales

Lorena Litai Ramos Luna

Aydé Cadena López

Crítica organizacional a las tecnologías disruptivas ante la nueva negación del poder: el caso del Blockchain

David Arellano Gault

Gabriel Rojas Salazar

PARTE III. DISCUSIONES ESPECÍFICAS

El trabajo colectivo en la conformación de la organización comunitaria: una aproximación desde los estudios críticos organizacionales

María del Carmen Muñoz Bocanegra

Racionalidad Artificial: una reflexión crítica en la encrucijada de toma de decisiones con inteligencia artificial. Estudio de caso incorporando perspectiva de género en una microempresa

Francisco Javier Velázquez Sagahón

Juan Iván Vázquez García

Jesús Gilberto Flores Jaime

Amneris Aída Preciado Rocha

Repensando la mipyme. Una perspectiva crítica desde los Estudios Organizacionales

Alba María del Carmen González-Vega

La organización digital: comprensión de un campo y tendencias de estudio

Thalia Ponce Dimas

José Carlos López Figueroa

Simulacro en las organizaciones de educación superior privadas

César Augusto García Soberano

Karina Guadalupe Alarcón Rosas

La innovación tecnológica en el mundo empresarial; retos y desafíos de las micro y pequeñas empresas de la industria panificadora de Salvador Alvarado, Sinaloa

Patricia Carmina Inzunza-Mejía

Rosalinda Gámez-Gastélum

La educación superior en México en un contexto de cambios y enseñanza en línea frente a la pandemia por el Covid-19: un enfoque crítico organizacional

Fernando Guadalupe Gaona Montiel

El aprendizaje reflexivo en las organizaciones: como generador de ventajas competitivas estratégicas

Manuel de Jesús Moguel Liévano

Presentación

Estudios Críticos Organizacionales: una visión renovada y una crítica necesaria

David Arellano Gault¹

Luis Montaña Hirose²

En marzo de 2022, desde el área de investigación de Organización y Sociedad de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, los editores de este libro convocaron a la comunidad académica a presentar trabajos originales para discutir en un seminario a desarrollarse en las instalaciones de la propia universidad. La finalidad de este seminario precisamente buscaba estimular un análisis crítico de los estudios de la organización, tomando en cuenta los desarrollos y perspectivas que se estaban pensando desde la región latinoamericana. Si bien los estudios críticos desde varias disciplinas cíclicamente se renuevan, en el caso de los estudios de la organización (íntimamente vinculados con los estudios críticos de la gestión) invocar a una discusión sobre ello parecía más que adecuado. Ya en las décadas de los setenta y los ochenta, la crítica a la racionalidad y la modernidad, por mencionar dos temas, habían generado una profunda reflexión en el campo de las organizaciones. En la década de los noventa y los 2000, por ejemplo, los renovados análisis deconstructivos y de la fenomenología, se llevaron a niveles de estudio empírico y analítico renovado. Y, más en el presente, a partir de una ola profundamente crítica respecto al neoliberalismo y las limitaciones de las democracias liberales, los estudios de la organización han enfatizado en estos lustros recientes la

necesidad de renovar discusiones amplias sobre la diversidad, el género, la emancipación en busca de opciones de organización más allá de la jerarquía, la meritocracia y la apariencia de neutralidad. Entre muchos otros temas. Bajo dicha intuición de que otra «ola» de estudios críticos de la organización está en pleno auge, se llevó a cabo el Seminario de Investigación sobre Estudios Críticos Organizacionales, como se mencionó.

El seminario atrajo a más de 50 expertas y expertos de México, Colombia y Brasil, quienes representaron a más de una docena de instituciones de la región. Los trabajos que se presentaron permitieron una amplia discusión bajo el formato de seminario. Uno que se extendió por seis meses. Medio año entonces de una rica discusión a partir de una muestra de los avances de investigación que desde la región latinoamericana se están construyendo con una visión crítica del fenómeno de la organización.

A la luz de los resultados del seminario, ambos editores estuvimos de acuerdo en que muchos de los trabajos presentados podían avanzarse como investigaciones terminadas, si existía el tiempo y las condiciones para dicho desarrollo. De esta manera, a fines de 2022 se lanzó una convocatoria abierta para el presente libro, donde pudieran someterse investigaciones sólidas sobre el tema, a sabiendas que serían analizadas y discutidas por un comité *ad hoc* de investigadoras e investigadores, donde los dos editores estaríamos presentes. Se recibió una diversidad de propuestas, la mayoría que habían sido presentadas en el seminario, pero no exclusivamente. Luego de un proceso de diálogo y análisis entre el comité *ad hoc* y las y los investigadores, diálogo que se extendió todo el año de 2023, el presente libro es el resultado.

El libro está conformado por veintiún capítulos divididos en tres secciones. Una primera sección que se denomina Discusiones Clave tiene como finalidad presentar un panorama de los estudios críticos a partir de

algunos de los temas clásicos, como el debate de decolonización y modernidad. Se presentan, además, sendas propuestas de clasificación y sistematización de las bases de los estudios críticos de la organización. La segunda sección denominada Discusiones Avanzadas presenta estudios sobre temas clave de gran impacto en la transformación que las organizaciones y lo organizado están sufriendo: de la diversidad a la inteligencia artificial, del decrecimiento al género y al estudio de la naturaleza. Por último, la sección tercera llamada Discusiones Específicas, como su nombre lo indica, presenta diversas investigaciones sobre campos o sectores específicos: organizaciones comunitarias, universidades, empresas micro, pequeñas y medianas, la innovación y el aprendizaje. Cada capítulo presenta un resumen que ayudará, esperamos, a que las y los lectores puedan localizar con rapidez los temas de su interés y los principales argumentos de cada investigación.

Vale la pena enfatizar que en el primer capítulo de este libro los editores ofrecemos una reflexión sistemática sobre el tema de los Estudios Críticos de la Organización con el fin de resumir los puntos que en lo general fueron el hilo conductor que se fue construyendo desde el seminario y que fue clave para la concepción y culminación de esta obra. Es relevante decir esto, pues pensamos que permite que el libro, si bien diverso, ofrece una perspectiva organizada y conectada de los estudios que desde la región se están avanzando sobre temas trascendentes de la organización, desde un punto de vista crítico.

No queda más que agradecer a las y los investigadores que participaron en el seminario y luego siguieron trabajando para afinar y fortalecer los estudios que se ofrecen en esta obra. A las y los investigadores que, si bien no asistieron al seminario, sin embargo, sometieron sus propuestas a la convocatoria para el desarrollo del libro. A las autoridades de la División de

Ciencias Sociales y Humanidades, el Dr. José Régulo Morales Calderón, y del Departamento de Economía, la Dra. Rosalinda Arriaga Navarrete, pues apoyaron y creyeron en la importancia del Semanario de Estudios Críticos Organizacionales, primero, y luego en el reto de avanzar sistemáticamente en un libro que ofreciera estudios de avanzada en el tema.

¹ Centro de Investigación y Docencia Económicas.

² Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

PARTE I. DISCUSIONES CLAVE

Los orígenes de la visión crítica: las tradiciones anglosajona y francófona

Luis Montaña Hirose¹

David Arellano Gault²

Resumen

La visión crítica es una habilidad cognitiva crucial que permite a los individuos analizar, cuestionar y evaluar de manera reflexiva los planteamientos teóricos y los estudios de campo existentes en un área específica de conocimiento. En este capítulo introductorio se abordan algunos de los orígenes y desarrollo de la visión crítica en los Estudios Organizacionales, explorando sus raíces y desarrollos principales de las tradiciones francófona y angloparlante. En la medida en que examinamos estas dos perspectivas, podremos comprender mejor las diferentes influencias que han dado forma a la manera en que percibimos y evaluamos el mundo de las organizaciones. En la convergencia de las tradiciones francófona y angloparlante encontramos un rico panorama de ideas que han dado forma a la visión crítica. Al explorar estos orígenes, podemos apreciar la diversidad de enfoques que han contribuido a la formación de una mente crítica y reflexiva en la actualidad. Este análisis ayudará a comprender y mejorar nuestra propia capacidad crítica, destacando la importancia de reconocer la diversidad de perspectivas que enriquecen nuestra comprensión del mundo.

Palabras clave: Estudios Críticos Organizacionales, tradición francófona, tradición angloparlante.

Introducción

En este capítulo presentamos una visión panorámica de los Estudios Críticos Organizacionales, tanto en su vertiente anglosajona como francófona. Estos representan dos tradiciones teóricas distintas que convergen en ocasiones, generando un telón de fondo sobre el cual se construye una parte importante de la crítica al interior de los estudios de la organización.

a) Estudios Críticos Organizacionales (ECO): una reflexión desde la literatura anglosajona³

Introducción

Tras la barbarie de la Segunda Guerra Mundial, para muchos se tornó urgente revisar las bases sobre las cuales diversas sociedades contemporáneas buscaban legitimarse a través de un discurso racional y de racionalización. Weber (2014, p. 116) dejó claro que la racionalización era una tendencia general histórica basada en una creencia en expansión de que la racionalidad sería el mecanismo primordial del orden estable en una sociedad cambiante y diversa. Esta creencia, aparentemente imbatible, se cuestionó profundamente, en especial tras los bombardeos y ataques masivos a civiles en diversas guerras, puntualmente, la maquinaria burocrática del Holocausto y la utilización de la ciencia de punta para la construcción y luego lanzamiento de las bombas atómicas sobre ciudades japonesas (Gotz, Heim & Blunden, 2003).

La creencia en la racionalidad como sustento de las relaciones sociales, intuyó Weber (2014), tendría un doble filo. Sería una fuente de estabilización y generalización de una ruta de confianza sin precedentes basada en una forma de interacción impersonal y disciplinada. Ni más ni menos que una forma de dominación, aunque legitimada a partir de la esperanza en la disciplina impuesta por la impersonalización (y probablemente, neutralización) de dicha dominación. A su vez, esta creencia en una racionalidad legal-instrumental podría provocar una fuerte tendencia de simplificación basada en la instrumentalización de toda relación social. La Jaula de Hierro no podía ser mejor metáfora, si bien algunos cuestionan la precisión de dicha metáfora en su traducción directa, «caparazón tan duro como el acero» (Gil Villegas, 2013; Baher, 2002).

En el fondo, el quid de la cuestión es clásico: la entronización de la creencia en la racionalidad a través de universalizar (es decir, generalizar en todo tipo de sociedad) las formas y criterios básicos establecidos como «naturales» para ordenar las relaciones humanas. Racionalidad entendida como la liberalización de las ataduras subjetivas que vinculaban emotivamente a los seres humanos en pasadas o «tradicionales» tipos de relación social (la comunidad, el feudalismo, etc.). Esta racionalidad impersonal, no emotiva en su base, permite, a través de una profunda autodisciplina, imaginar y asumir como naturales e indispensables, para incrementar la probabilidad de ciertas reciprocidades, a la calculabilidad instrumental de expectativas y acciones. Así, las relaciones sociales, en tanto son impersonales también son calculables y, por consiguiente, organizables por y a través de mecanismos técnicos legitimados de gestión y administración, es decir, administrables.

Esta creencia generalizada (como pretensión diría Weber) respecto a la imbatibilidad de la racionalidad (y la racionalización), no ha sido un proceso lineal, sino repleto de altibajos. Sería difícil argumentar que haya una sola fórmula de racionalización. Parte del *ethos* del proceso racionalizador ha estado apoyado en una fe y confianza en que es a través de la ciencia y el conocimiento que la racionalidad se abre paso. Ciencia y conocimiento donde el debate, la experimentación, la prueba, el error, no han dejado de tener un papel de contrapeso a creencias o ideologías de diverso cuño.

Asimismo, también es posible crear un tipo ideal de racionalización: llevada a su extremo, la racionalización aspira a un método, un camino óptimo, una visión completamente libre de subjetividades y valoraciones no sustentadas en caminos o procesos objetivos. En este extremo, es posible sin duda observar diversos momentos históricos donde la confianza y fe en la

racionalización universalista y objetiva ha obtenido una posición hegemónica, dominante.

Precisamente, este es el foco de atención de lo que se conocen como estudios críticos. En muchos momentos, los estudios críticos de todo tipo parecen perseguir o atacar a un «hombre de paja», es decir, enfrentan un problema que no existe en realidad, sino bajo una visión sobre simplificada. No obstante, es cierto que dicha visión exagerada de la racionalidad como natural y objetiva ha sido defendida y posicionada como hegemónica en diversos espacios sociales y políticos.

Es clásico en los estudios críticos centrar observaciones negativas en dos famosas metáforas: la Ilustración y la modernidad, ambas vistas como sendos proyectos sociales, intelectuales y políticos. Sin embargo, es casi innecesario precisar que ninguno de los dos proyectos, si acaso existen más allá de la metáfora, han sido homogéneos. Todo lo contrario, ambas son poderosas alegorías que amalgaman un conjunto muy amplio y diverso de ideas, programas, acciones y políticas. En ese mismo sentido, no han dejado de ser cuestionados desde diversas arenas y desde su propio nacimiento (como uno de muchos ejemplos, podemos citar el tratado sobre la locura de Erasmo de Rotterdam ya en 1511, 1984). Tal vez por ello, como se discutirá a continuación, los estudios críticos han centrado sus baterías para debatir con una versión simplificada de dichos proyectos: aquella que enfatiza un tipo ideal de racionalidad neutral, técnico, objetivo.

Los estudios críticos sin duda lograron pavimentar el espacio para abrir una nueva línea de discusión que incorporara las otras formas de racionalidad, cuestionando la hegemonía de la visión de la racionalidad instrumental y de una visión sobre-racionalista de cualquier fenómeno social, incluyendo a las organizaciones y la gestión de ellas. La esperanza de que exista una racionalidad universal, es decir, un camino neutral y

generalizable, un *one best way* para cualquier dilema social, no solo es reprochado como utópico, sino como riesgoso. Detrás del proyecto universal de la racionalización pueden ocultarse verdaderos proyectos de imposición y dominación de ciertos grupos sobre otros. Parafraseando a Walter Benjamin: no hay defensa de la civilización que no sea al mismo tiempo una defensa de la barbarie.

Los casos paradigmáticos de esta crítica a la modernidad, al proyecto Ilustración, son conocidos. Los estudios de género han develado cómo detrás de argumentos universalistas; contradictoriamente, se han justificado y normalizado desigualdades contra las mujeres, así como contra otros géneros (Bailey, 2016). De la misma forma, bajo argumentos racionalistas se han justificado sendos procesos de colonización no solo física y territorial, sino ideológica y cultural (Quijano, 2000). Y así, en diversos campos de estudio. Debatir críticamente entonces contra la visión instrumental de la racionalidad se ha convertido en un verdadero proyecto por comprender las lógicas de poder y dominación que se han invisibilizado, normalizado y justificado para imponer ciertas verdades, asumidas como universales y generales, sobre muchas otras personas, grupos y comunidades en condiciones de desventaja.

Dado que, desde su nacimiento, la Ilustración propugnó por una nueva ciencia humana, por crear una luz que desintegrara las místicas y los mitos a través del conocimiento, los resultados pueden considerarse claramente contradictorios. La Ilustración y, por tanto, la modernidad, vistos como grandes tendencias o proyectos, como verdaderos caminos liberadores, son altamente cuestionables. Incluso, dentro de los proyectos críticos se plantea que ambos proyectos han fracasado, por lo que es sustantivo encontrar una vía alternativa.

La idea de la ilustración fue potente y una promesa valiosa en la historia. El pensamiento de la Ilustración hizo posibles avances espectaculares de reglas, instituciones y organizaciones que han permitido el grado de libertad de pensamiento y opinión que se disfruta en muchos países en la actualidad. De hecho, este elemento fue clave para el establecimiento del estado de derecho (las limitaciones sustantivas al poder de los Estados y su obligación de proteger los derechos de las personas), así como la generalización de la educación y los principios de la ciencia para todas las personas (Pinker, 2021, 2018). Basada en una idea romántica de las personas como sujetos autónomos logrando la emancipación de la tradición y las visiones metafísicas, se generaría una batalla contra la dominación o el poder irracional y personificado a través del conocimiento. Más aún, lo anterior representó la gran esperanza de que por medio del conocimiento científico como arma principal era posible derrumbar la opacidad, la oscuridad, el poder injusto o innecesario.

Por consiguiente, el proyecto de la modernidad aparece como la persecución de la felicidad humana a través de la racionalidad y el conocimiento. Sin embargo, también consistió en un proceso de instrumentalización de las personas (Habermas, 1985). De hecho, los proyectos de la Ilustración y la modernidad coquetearon insistentemente con la construcción de una visión que hace del egoísmo un acto racional que es fundamental aprovechar para construir organizaciones e instituciones (Bregman, 2020, p. 250). Esta visión del orden social inclinado a permitir que la competencia y el mérito dominen sin consideración de las diferencias, desventajas y heterogeneidades presentes en las sociedades contemporáneas. De esta forma, todo puede ser instrumentalizado, calculable y universalizado. La subjetividad convertida en demiurgo a vencer, aunque ello implicaba perder de vista lo humano y profundamente

social de la ciencia, la organización, la técnica, el conocimiento (Touraine, 1994).

Por ejemplo, en el caso de la ciencia es clásico citar el predominio durante muchos momentos y en muchos espacios de la visión positivista y funcionalista de la ciencia. Una ciencia basada en el supuesto de la objetividad y la neutralidad del conocimiento basado en evidencias y hechos, sin considerar los inevitables procesos sociales y políticos detrás de cualquier empresa científica (Feyerabend, 2002). De este modo, más que una batalla contra la modernidad, parece más exacto hablar de una batalla contra la imposición de una única forma de modernidad. En efecto, es perfectamente posible encontrar que diversos defensores de la modernidad y la Ilustración los plantearon como proyectos para el surgimiento de la pluralidad, la diferencia y la subjetividad humana como virtudes a defender y fomentar (Wollstonecraft, 2009-1792; Voltaire, 2000).

Antes de continuar con la visión de los estudios críticos, es necesario repetir: el proyecto modernidad, si ha existido, ha sido todo menos monolítico. Los debates y el escepticismo han sido, desde sus propios orígenes, pilares de la propia modernidad y de la ciencia contemporánea. No podía ser de otra manera: la duda y la permanente capacidad para aceptar la importancia de las evidencias o pruebas del pensamiento forman parte ineludible del proyecto modernidad. Empero, es cierto que la propia argumentación que sustenta el pensamiento moderno, científico, basado en pruebas, puede básicamente llevarse a posiciones cerradas que impiden la exploración de posibilidades y alternativas. Por tanto, se niega la duda sistemática, al tiempo que es impuesta una visión como la única válida y legítima. El camino iniciado por Nietzsche (2018), continuado por Popper (2004) y a Kuhn (1980), dan perfectamente cuenta de la necesidad de entender la ciencia y la persecución del conocimiento como una empresa

social, colectiva y política, por tanto. Si bien los estudios críticos muchas veces parecen guerrear contra un espantapájaros, por muchos momentos es cierto que ha sido un proyecto que propugna por la apertura de nuevas y necesarias perspectivas, creencias y hasta conocimientos. Todo con el fin de develar lo que muchas veces, bajo un discurso aparentemente neutral y objetivo, esconde y oculta pautas de dominación y subordinación injustificados.

Una fuente básica: la Escuela de Frankfurt y los estudios posmodernos

Es innegable que, para hablar de estudios críticos, se requiere iniciar con la crítica inicial que surge de lo que se conoce como la Escuela de Frankfurt, específicamente con Horkheimer (2008) y Horkheimer y Adorno (2004). Su argumento central es bastante conocido: la racionalidad y, por tanto, la modernidad, se basan en mitos, tal como el de la objetividad. La objetividad planteada como neutralidad permitió entronar ciertos hechos como evidentes e incuestionables. Así, esta conceptualización es la fuente de una defensa de lo «natural», por tanto, inmutable. Este ejercicio representa un paso básico para imponer sucesos, perspectivas, acciones como normales cuando en realidad se están imponiendo sendos proyectos, instituciones y normas de dominación de ciertos grupos sobre otros. En la exacerbación de estos discursos, se hallan las bases para el surgimiento de fenómenos extremos como el nazismo o el fascismo, que plantean una visión de la razón hueca, de acuerdo con Horkheimer y Adorno (2004). ¿Por qué hueca? Porque puede ser utilizada para cualquier fin: la racionalidad instrumental puede llevarnos a la producción, al desarrollo, a las organizaciones eficaces y, también, a los horrores como el Holocausto.

Entonces, es necesario recuperar el proyecto de la razón para darle sentido y contenido, porque por sí misma esta visión de la razón puede

llevar, no solamente a sueños, sino también a terribles pesadillas. Ha habido diferentes formas de entrar en la discusión. Una es la conocida como «los escarceos posmodernos», puesto que hay una diferencia importante entre los estudios críticos y los estudios posmodernos. Sin duda, hay que mencionar que los escarceos posmodernos muestran que la racionalidad no es neutral ni totalmente técnica, sino que está basada en el lenguaje capaz de producir una visión hegemónica de un cierto tipo de poder (Lyotard, 1990). De esta manera, el lenguaje permite ocultar, denegar y sesgar, todo a través de legitimar y normalizar un cierto orden. Principalmente, si tal orden es concebido como imparcial, objetivo y científico: las puertas se cierran definitivamente a otras opciones.

Estos procesos de racionalización son comprendidos como mecanismos de normalización lingüística que definen los espacios colectivos de poder, que a su vez resulta un instrumento potente de acción y de organización cada vez más sofisticado y hegemónico. Asimismo, es incuestionable e infalible, de modo que no está fiscalizado por posibles contrapesos, por lo que es perfectamente posible que puedan ser el sustento de proyectos impositivos, totalitarios y sustentados en un poder inquietante: uno que se oculta y se niega. Adicionalmente, en el proceso se justifica la represión a partir de argumentos supuestamente neutrales, defendiendo un orden supuestamente natural e inamovible. Si lo racional es natural, entonces todo lo que no esté dentro de los parámetros de esa normalidad, por ende, es irracional y debe ser extinguido.

Una visión crítica de la racionalidad cuestiona esta visión extrema de la modernidad como racionalidad instrumental, para lo cual han requerido tomar caminos aventurados. Un primer ejemplo es lo que se ha denominado la descentración del sujeto: el sujeto que se liberaría con la razón gracias al proyecto Ilustración no es más que una ilusión, por lo que ese sujeto

autónomo, autocontenido, esencialmente racional, no es más que un espejismo. La crítica conduce, en cierta medida, a plantearse la disolución completa de la centralidad del sujeto, sin que se sepa exactamente a dónde lleva esa ruta. Por momentos, dicha disolución es planteada de formas incluso lúdicas y con una gran ironía, disfrutando de este desarmado del sujeto que la Ilustración había pretendido como el sujeto liberador de la sociedad y de la humanidad (Deleuze & Guattari, 2009).

Los estudios críticos, ¿hacia dónde?

La crítica funge como cuestionamiento y como réplica que implica a una libertad muy amplia, pues no es seguro que se desembarque en ningún puerto. Ciertamente, no hay tal puerto porque justo es lo que pudo llevar al traste a la Ilustración y a la modernidad. La crítica para liberar solo puede cuestionar. Foucault (1995) defendía que la lógica liberadora de la crítica está en preguntarse ¿por qué somos gobernados de esta manera y por los que nos gobiernan? En esa línea, la idea de emancipación ha sido utilizada como una de las bases de los estudios críticos.

De alguna manera, el punto clave estaría en la propia indefinición del puerto de llegada. Incluso podría decirse que muchas de las propuestas y estructuraciones de la Ilustración y la modernidad se plantearon el mismo dilema. Si la sociedad y las personas son distintas, heterogéneas, atadas a sus realidades concretas y sus limitaciones, lo mejor que puede lograrse es crear procesos y condiciones que permitan la interrelación libre. El fin no es terminar en un puerto, pues ello representaría contradecir la propia pluralidad y apertura, inherentes a la propia situacionalidad y localidad de la realidad humana. Sin embargo, la tentación es grande y varias de las tendencias de la modernidad terminan atrapadas en esta trampa. El *homo economicus*, la racionalidad gerencial tradicional, la ciencia positivista, la

visión social del neoliberalismo son ejemplos de proyectos que se defienden bajo preceptos científicos y con la esperanza de haber encontrado la piedra filosofal de la felicidad humana en la homogeneidad. Siempre a partir de una visión de lo que es «natural» y, por tanto, universal.

Los estudios críticos han hecho un excelente papel en revisar estos proyectos modernistas para encontrar sus contradicciones y, sobre todo, abrir las puertas para encontrar caminos que develen las rutas de dominación legitimadas bajo un discurso racionalista y neutral. En consecuencia, se abren caminos que debaten la urgencia de emancipar a las personas, a las organizaciones, a las sociedades de estas camisas de fuerza racionalistas. No se puede evitar hacer preguntas difíciles: ¿para qué?, ¿hacia dónde? Las respuestas no siempre son claras desde los estudios críticos.

Quizá la esperanza es que adoptar una crítica permanente sobre la sociedad y sus organizaciones descubra permanentemente las rutas visibles y ocultas de la explotación, la represión, la injusticia, las relaciones de poder asimétricas generadas por las distintas condiciones: por clase, género, etnia o nacionalidad. Esta perspectiva enfatiza la necesidad de derrumbar para abrir una enorme cantidad de nuevas realidades. No obstante, siguiendo la misma lógica crítica es que las nuevas realidades se conviertan, o intenten convertirse, en nuevas normalidades. Que a su vez deben cuestionarse, iterativamente.

La visión de los estudios críticos de la gestión y las organizaciones

Los estudios críticos, como señaló Reed (1985) respecto a los estudios de la organización, crecen libre y felizmente, como la mala hierba (y qué bueno que así lo hacen, concluía el propio Reed). En la actualidad, es posible hablar de estudios críticos en organizaciones (Steffy & Grimes, 1986; Casey, 2002),

gestión (Grey & Willmott, 2005), de género (Hobbs & Rice, 2018), de animales (Arellano-Zamudio, 2022; Khazaal & Almiron, 2021), de política pública (Fischer & Forester, 1993), de administración pública (Fox & Miller, 1994), de relaciones internacionales (Yalvac, 2023, Ari, 2023), de psicología (Parker, 2015), entre otras disciplinas.

Todas estas corrientes son amplias, diversas, sin un centro metodológico ni epistemológico, ni un proyecto específico o afín. Aunque, como se mencionó, con un *ethos*: la crítica como forma de emancipación. Los estudios críticos de gestión y de organización, si bien pueden parecer distintos, se relacionan y se entrecruzan ampliamente. Más que resumir las diversas posiciones, probablemente sea también productivo encontrar un hilo conductor, aunque sea básico.

La perspectiva de Alvesson y Deetz (2000) puede ser muy útil en este sentido. Alvesson y Deetz (2000) proponen cuatro lógicas como ejes o pistas que conforman diversos sustentos analíticos e ideológicos de los estudios críticos en el campo de la gestión y las organizaciones. El primer eje es la compleja relación entre poder y conocimiento, tomando como base la crítica de Nietzsche (2019). El segundo es el construccionismo del lenguaje y la experiencia, la hermenéutica y la lingüística, en sus diversas fuentes desde Gadamer (2004) a Derrida (1989). El tercero es el conflicto social y el proceso histórico en sus diversas vías desde Marx (1982). Por último, el sujeto complejo develado desde Freud (1967).

Estos cuatro ejes de Alvesson y Deetz (2000) exponen la diversidad de fuentes y, por tanto, la heterogeneidad lógica de los estudios críticos en este campo. Como hilo conductor, se encuentra la idea de que el poder es constituyente y constitutivo de todo proceso social: de la religión a la ciencia, de las formas de gobierno a las formaciones de acción social desde la sociedad civil organizada. Por consiguiente, cualquier perspectiva que se

proponga como racional, neutral o defensora del interés general, también requiere ser analizada y deconstruida en términos de las bases de poder que implícita o explícitamente invoca como parte de su naturaleza.

Todos los discursos, para ser congruente, debe pasar por la prueba del ácido: ¿qué supuestos están implícitos en las ideas? ¿Cómo se intenta legitimar, con qué fuentes de poder y con qué lógicas de dominación? No solo cuestiones de poder, sino también de la «naturaleza humana»: ¿qué visión se tiene de las personas?, ¿de los valores la emociones?, ¿de los arrebatos racionales o irracionales que son propios de las personas? Esta «prueba del ácido» evitaría, en una lógica minimalista que se tenga confianza ciega en cualquier discurso. Sobre todo, de aquellos que se proponen como universales, neutrales, generales, defendiendo que hay una única y evidente naturaleza humana y, por tanto, una única y evidente racionalidad. El mensaje y el sujeto importan, en toda circunstancia.

Los estudios críticos son generalmente insistentes en que los seres humanos no existen en una burbuja: en el caso de las organizaciones, estas inevitablemente existen y posicionan a las personas en un entramado sociopolítico y conflictivo debido a las diferencias entre las personas, los grupos y las coaliciones que conforman a las organizaciones. Los discursos gerencialistas que tienden a ser ahistóricos, cegándose respecto al rol del conflicto y la interacción humana basada en el disenso, simplemente pierden de vista elementos críticos esenciales (Durepos, Shaffner & Taylor, 2019). Sin embargo, es aún más grave, puesto que no solo son miopes, sino que deliberadamente los opacan, esconden, e incluso los catalogan como «patologías», «disfunciones», anormalidades en términos llanos.

Por último, el problemático y angustiante tema del ser humano. El ser humano con límites, emociones, así como una compleja interrelación entre estos y la razón. Para añadir, debe reconocerse la condición de falibilidad, de

modo que existen fallos de voluntad, la disonancia cognitiva, los sesgos de razonamiento. Entonces, los seres humanos son capaces de actos altruistas y deleznales, igualmente capaces de defender causas perdidas o legitimar actos bárbaros. La racionalidad requiere bajar a la tierra, construir organizaciones y sociedades no con base en la idea de cómo se quiere que sean los seres humanos, sino de cómo son en la práctica: sensibles, éticos y emocionales (Gherardi, De Vaujany & Silva, 2024).

La difícil tarea de los estudios críticos está, en buena parte, en dar pistas para entender un mundo donde el sujeto está descentrado, pero al mismo tiempo existe, decide y actúa. Descentrar al sujeto implica trascender la visión idealizada del humanismo clásico. No obstante, sin sujeto tampoco parecería tener sentido deconstruir o en insistir en el papel de la racionalidad (ni de las racionalidades) en el discurso, en la interacción humana contemporánea. Este reto infiere buscar nuevas formas de crear, pensar y realizar ciencia organizacional: abrir el espacio a nuevas metodologías y perspectivas que logren por fin escapar de la hegemonía positivista, pero que sea un pensamiento riguroso y sólido (Willmott, 2005; Chia, 2005).

Los cuatro ejes ofrecen elementos conceptuales interesantes. Cualquier camino que se persiga en términos de estudios críticos tiene un enorme reto. Por un lado, el desafío estriba en ayudar a pavimentar un camino distinto donde diversas racionalidades son legitimadas para entrar en el debate, a partir de crear las condiciones para evitar la invisibilización de perspectivas no hegemónicas. Un ejemplo muy importante es el de la perspectiva decolonial en estudios organizacionales. Partiendo de la crítica de Ibarra (2006) a la importación acrítica de los pensamientos gerencialistas devenidos tanto de Europa como de EE. UU., se invoca la necesidad de resistir las tendencias neocoloniales desde el ángulo cultural y de pensamiento. Una

colonización distinta, basada en la invisibilización de las realidades y necesidades locales de los países del Sur Global. Sobre todo, se discute el menosprecio de las ideas, propuestas y soluciones planteadas por las propias personas que desde el Sur Global estudian a sus realidades específicas (Prasad, 2003).

Al mismo tiempo, en este camino de apertura y reconstrucción, debe evitarse caer de nuevo en las mismas prácticas que pretenden criticarse. En otras palabras, el constante desafío de no entronizar a los nuevos discursos aparentemente plurales como nuevos discursos hegemónicos. Lograr enfrentar ambos retos es probablemente uno de los talones de Aquiles de los estudios críticos, así como los de estudios críticos de la organización. Como diversos estudios han mostrado, las perspectivas de los estudios críticos han sido aprovechados por versiones utilitaristas para fortalecer el discurso gerencialista e instrumental, como en el caso del tema de la diversidad (Fotaki y Pullen, 2019).

La capacidad de ser críticos a los propios estudios críticos pareciera ser un ethos indispensable de desenvolver. Como la propia visión de Alvesson y Deetz (2000) insinúa, nada es ordenado ni sistemático en los estudios críticos. Su fortaleza está en su capacidad de lidiar con visiones y teorías contradictorias y encontradas, pero que convergen en una idea sustantiva: develar las dominaciones ocultas y abrir espacios a las perspectivas invisibilizadas.

La crítica a los estudios críticos

Revisar la trayectoria de los estudios sobre las organizaciones es un ejercicio que busca abrir los ojos a cuestiones que, por diversas razones, han sido minimizadas o abiertamente ignoradas (Cassey, 2002). Una especie de creación de consciencia sobre la tendencia del pensamiento socialmente

construido de simplificar, esquematizar, así como asumir que el ethos científico del proceso, la evidencia, la prueba y la experimentación son suficientes para evitar caer en autoengaños, en francas imposiciones de ciertas perspectivas sobre otras. En efecto, bajo el velo legitimador de la ciencia, el pensamiento académico es capaz de crear paradigmas que se defienden políticamente, que obtienen recursos y logran ser hegemónicos, pero no por la pureza de su metodología, sino por los elementos y discursos de poder que subyacen en él.

Uno de los efectos más controvertidos de esta tendencia del pensamiento simplificador es la visión de la «naturalización». Cuando un paradigma se defiende como lo «natural», genera que todo aquello que no esté dentro de esos marcos de referencia se vuelve «patológico», «inconcebible», «anómalo». Uno de los grandes aportes de los estudios críticos yace en este punto: no puede defenderse un pensamiento, método o perspectiva como natural, ni normal: las organizaciones no son entes naturales que existen porque sí o porque la evolución los construyó, son constructos sociales (Alvesson, Bridgman & Willmott, 2011).

Adicionalmente al tema de la naturalización, se puede tratar otro tema clásico: el de la universalización. Las organizaciones son espacios que viven y se crean en lo local, en lo específico. La batalla entre soluciones homogéneas, transversales, longitudinales contra las perspectivas locales, casuísticas y contextuales persiste como uno de los principales debates dentro de la disciplina. La pluralidad aparece por todos lados: en los intereses de las personas y los grupos, en las necesidades de los miembros y no miembros de las organizaciones, en las interpretaciones del papel de las organizaciones en la sociedad, así como el papel de la sociedad en las organizaciones.

Una tercera cuestión que los ECO han jugado un papel clave es en la crítica a la racionalidad instrumental (Burrell & Morgan, 1979). La racionalidad práctica, como defiende Habermas (1987), enfatiza también la comprensión, que es intersubjetiva, y ello lleva a la discusión constante de cómo esa comprensión intersubjetiva se puede llevar a cabo en espacios menos heterogéneos, donde el poder no culmine definiendo lo que es lo correcto, adecuado, lo lógico o científico.

Una última cuestión es una importante advertencia: los estudios críticos organizacionales deben ser puestos también bajo la propia lupa de la crítica. Diversos procesos sociales y de pensamiento terminan casi de manera inevitable tratando de imponerse sobre otras formas de argumentación, como si la crítica fuera un fin. Vale la pena entonces seguir escuchando a los que dudan de los, a veces, sobresimplificados argumentos de los estudios críticos. Por ejemplo, De la Garza (2021) discute con los estudios neocoloniales: el simple hecho de ser críticos no es garantía de utilizar categorías y construir perspectivas llenas de retórica, pero con pobre contenido analítico. O Blau desglosa la a veces simplista crítica a la racionalidad instrumental en los estudios críticos (Blau, 2020).

Pareciera una buena idea mantener el mínimo respeto a los valores más generales de la ciencia, tal como el escepticismo permanente, respeto a la argumentación con razones y evidencias, capacidad de autocorrección, confianza en el debate argumentado y con sustento. Al mismo tiempo, en congruencia con dichos valores, comprender que dichos valores y prácticas de la ciencia no son en sí mismas garantía de un proceso abierto, transparente de deliberación, debate y confrontación de las ideas. Todo lo anterior es algo que se debe construir y defenderse, constantemente. La ciencia es también un proceso social y político. Dicho esto, la clave para que

los ECO sigan aportando parece depender de que no pierdan la brújula: la crítica de los estudios críticos requiere ser iterativa y perenne.

b) Aportaciones francesas al estudio crítico de las organizaciones

Introducción

Las aproximaciones críticas al estudio de las organizaciones realizadas por autores franceses habían permanecido, hasta hace poco, en gran medida desconocidas. Ellas empiezan a adquirir visibilidad y ser consideradas con creciente ánimo conforme avanza la crítica hacia las visiones simples de la racionalidad instrumental, propias de la modernidad, y la pretendida subjetividad comienza a resquebrajarse, tal como se planteó en el apartado anterior. Es cierto que existen aportaciones muy destacadas, con autores muy renombrados, catalogados como posestructuralistas o posmodernos, tales como Michel Foucault, Jacques Derrida o incluso Jacques Lacan. Dentro de este grupo habría que incorporar a sociólogos constructivistas como Pierre Bourdieu y Luc Boltanski. A pesar de que ninguno de ellos estudió directamente organizaciones, sus contribuciones son innegables en el ámbito del estudio crítico de las organizaciones. Prueba de ello es la recuperación de estos autores en revistas especializadas. Así, resulta interesante señalar que Foucault es citado 605 veces en la revista *Organization Studies*, una de las más influyentes en el campo especializado, mientras que Derrida lo es 196 veces y Bourdieu cuenta con 373 menciones. Lacan tiene solo 85, las cuales son mucho más recientes. Max Weber resulta el autor más citado, con 1001 menciones en dicha revista. Por su lado, Michel Crozier, el sociólogo de las organizaciones francés más reconocido, cuenta con 271 y Boltanski, discípulo de Bourdieu, tiene 79.⁴ Como no se abordarán todos estos autores en el presente texto, proponemos al lector

interesado la consulta de algunos trabajos críticos organizacionales inspirados en ellos: Derrida: Cooper: 1989; Rasche: 2011; Lacan: Vidaillet: 2006; Costas y Taheri: 2012; Cederström y Hoedemaekers: 2010. Véase también el número especial de la revista *Organization* dedicada a la importancia de este autor en los Estudios Organizacionales: Contu et al.: 2010. Para Bourdieu puede consultarse a Sieweke: 2014; Tatli Özbilgin y Karatas-Özkan: 2015; Everett: 2002.

Tanto la Filosofía como la Sociología y el Psicoanálisis son enfoques que tienden, debido a la naturaleza de su reflexión, a ser críticos; desconfían de la realidad tal como se presenta en primera instancia, de las primeras impresiones impregnadas de subjetividad. Por tanto, desde esta perspectiva, la primera tarea de la crítica es precisamente reformular la percepción de la realidad a través del análisis teórico. La crítica se enfoca principalmente a develar diversas formas de dominación, como acontece en la llamada sociedad disciplinaria o hipermóderna, en la búsqueda pragmática de la justicia o en los mecanismos inconscientes de la idealidad.

La tradición intelectual francesa es rica en propuestas analíticas que han influido en el estudio crítico de las organizaciones (Chanlat, 1992, 2013). En esta sección nos proponemos exponer algunas de las contribuciones más relevantes. No pretendemos presentar un panorama completo que abarque la diversidad de propuestas ni profundizar en las que hemos seleccionado para ilustrar nuestra presentación. Nuestro esfuerzo se centra en la presentación de algunas de ellas que consideramos con un alto potencial para comprender las estructuras y procesos que ocultan relaciones de dominación. Hemos seleccionado tres enfoques que también se caracterizan por su diversidad teórica, lo que enriquecerá, esperamos, el debate sobre la naturaleza crítica de las aproximaciones organizacionales.

En una primera sección, nos centraremos en las contribuciones realizadas por Foucault para comprender la constitución del hombre moderno mediante la conformación de dispositivos de poder, pasando de la *sociedad disciplinaria* a la *gubernamentalidad* (2004). En la segunda sección, exploraremos el paso de la Sociología Crítica a la Sociología de la Crítica, que plantea un quiebre entre Pierre Bourdieu y uno de sus más destacados discípulos, Luc Boltanski. La construcción teórica como mecanismo de justificación científica es cuestionada para dar paso al análisis pragmático de cómo los actores construyen su propio sentido crítico en situaciones particulares. Finalmente, en la tercera sección, presentaremos de manera sucinta algunos de los desarrollos más relevantes en el ámbito del Psicoanálisis aplicado a las organizaciones, desde los primeros estudios críticos realizados por Max Pagés y otros hasta los desarrollos más recientes que se agrupan en la llamada Sociología Clínica.

I. De la Sociedad Disciplinaria a la Gubernamentalidad

Michel Foucault, un destacado e influyente filósofo francés, desarrolló las nociones de *sociedad disciplinaria* y de *gubernamentalidad* como parte de su análisis de las estructuras de poder y control en la sociedad moderna. Estos conceptos son fundamentales para entender su crítica a dichas estructuras en diferentes épocas históricas. Sus trabajos han nutrido múltiples trabajos críticos de los Estudios Organizacionales (Pesqueux y Bonnafeux-Boucher, 2000; Knights, 2002; Abel, 2005; Raffnsøe, Mennicken y Miller, 2019).

Foucault acuñó el término *sociedad disciplinaria* para describir una fase de la historia moderna, que se desarrolló durante los siglos XVIII y XIX. En esa sociedad, las instituciones como las prisiones, los hospitales, las escuelas y las fábricas se convirtieron en mecanismos de control, generadores de disciplina social. Dichas instituciones aplicaban técnicas de vigilancia,

normalización y adiestramiento para regular el comportamiento de los individuos y producir ciudadanos obedientes y conformes. La disciplina implicaba la vigilancia constante y la normalización de las prácticas sociales. Las disciplinas, de acuerdo con Foucault, se desarrollaron principalmente en los siglos XVII y XVIII y tienen una finalidad productiva:

Estos métodos de control meticuloso del funcionamiento del cuerpo, que garantizan la sujeción constante de sus fuerzas y les imponen una relación de docilidad-utilidad, son lo que podríamos llamar «disciplinas». Muchos procedimientos disciplinarios existen desde hace mucho tiempo: en los conventos, en los ejércitos, también en los talleres. Pero en los siglos XVII y XVIII, las disciplinas se convirtieron en fórmulas generales de dominación. (Foucault, 1976, p. 133).

La *sociedad disciplinaria* es entonces un concepto clave en la obra de Foucault que describe una etapa específica en la evolución de las estructuras de poder y control en la sociedad moderna. Así, se establecieron instituciones específicas diseñadas para disciplinar a la población. Esto incluye prisiones, escuelas, cuarteles militares, hospitales y fábricas, entre otras. Cada una de ellas tenía como objetivo principal controlar y moldear el comportamiento de las personas que pasaban temporadas en ellas. La vigilancia constante constituyó una característica distintiva de estas instituciones. Los individuos estaban sometidos a la observación continua por parte de supervisores. Esto creaba un ambiente en el que la conformidad a las normas y reglas era fundamental. La normalización se refería a la estandarización de la conducta y la producción de normas y reglas sociales que todos debían seguir. Los individuos eran instados a conformarse a patrones de comportamiento predefinidos: a someterse a rutinas y horarios rígidos.

Por otro lado, es importante señalar que las instituciones disciplinarias tenían también la intención de reformar y adiestrar a los individuos para que se ciñeran a las expectativas sociales. Ello implicaba una relación estrecha entre comportamiento y eficiencia, tanto en la fábrica, como en la

escuela y el hospital. Estas instituciones del orden disciplinario operaban bajo una estricta jerarquía, con autoridades que disponían de un control vertical sobre los individuos. Las decisiones y las normas eran impuestas de manera totalmente vertical.

Una de las instituciones más estudiadas por Foucault es la prisión. Esta constituye el ejemplo clásico de la sociedad disciplinaria. En ella, los individuos son sometidos a un estricto régimen de vigilancia, horarios rígidos y castigos severos para el control de su comportamiento. El objetivo es la reforma y la disciplina del individuo a través del aislamiento y la vigilancia constante. Las escuelas, por otro lado, especialmente en el siglo XIX y principios del siglo XX, constituían otro buen ejemplo, ya que los estudiantes debían seguir un horario estricto, obedecer las reglas y enfrentar sanciones en caso de desobediencia. La educación se centraba en la normalización y en la producción de ciudadanos obedientes y conformes a las normas establecidas por la sociedad.

Foucault se alejó posteriormente de la noción de *sociedad disciplinaria*, sin abandonarla totalmente, y se centró en el concepto de *gubernamentalidad o biopolítica del poder*. De hecho, menciona que «la disciplina no ha sido más importante y más valorizada que a partir del momento que se trata de administrar a la población.» (Foucault, 1994, p. 654). La gubernamentalidad se refiere al conjunto de prácticas y técnicas utilizadas por los gobiernos y las instituciones de poder para regular la vida de las poblaciones. A diferencia de la *sociedad disciplinaria*, la gubernamentalidad no se centra en la represión y la disciplina, sino que implica estrategias más sutiles y variadas para influir en el comportamiento de las personas. La noción de gubernamentalidad es una parte fundamental de la obra de Michel Foucault que describe una forma de poder y control que se ha desarrollado en la sociedad moderna, especialmente a partir del siglo XIX. A diferencia de la

sociedad disciplinaria, la gubernamentalidad implica una estrategia más descentralizada y sutil de gobernar y controlar a las poblaciones.

De esta manera, Foucault exploró cómo los gobiernos y las instituciones ejercen poder a través de la gestión de la salud, la educación, la economía y otros aspectos de la vida social. Esta forma de poder resulta más descentralizada y opera a través de la regulación y la persuasión en lugar de la coerción directa. En la gubernamentalidad, el control se ejerce a nivel de población y se preocupa por cuestiones de salud pública, bienestar social y seguridad, entre otros. Foucault explica dicho concepto de la siguiente forma:

Por «gubernamentalidad» quisiera decir tres cosas: Por «gubernamentalidad» entiendo al conjunto constituido por instituciones, procedimientos, análisis y reflexiones, cálculos y tácticas que permiten ejercer esta forma bien específica, si bien compleja, de poder, que tiene por objetivo principal a la población, como forma mayor de saber a la economía política y como instrumento técnico esencial a los dispositivos de seguridad. En segundo lugar, por «gubernamentalidad» entiendo la tendencia, la línea de fuerza que, en todo el Occidente no ha cesado de conducir, después de mucho tiempo, hacia la preeminencia de este tipo de poder que podemos llamar el gobierno sobre los otros [...]. Finalmente, por gubernamentalidad, creo que habría que entender el proceso o, más bien, el resultado del proceso por el cual el Estado de justicia de la Edad Media, convertido en los siglos XV y XVI en el Estado administrativo, se encontró, poco a poco «gubernamentalizado...». (Foucault, 1994, p. 655).

Así, las políticas públicas modernas de salud son un buen ejemplo de la *gubernamentalidad*. Los gobiernos y las instituciones de salud se involucran en la gestión de la salud de la población a través de la promoción de hábitos saludables, la prevención de enfermedades y la regulación de la atención médica. Esto no implica necesariamente la coerción, sino que se basa en la persuasión, la información y la regulación para influir en el comportamiento de las personas. Lo mismo ocurre con diversos programas de bienestar y asistencia sociales. Los gobiernos implementan políticas para proporcionar apoyo a los ciudadanos en situación de vulnerabilidad, como el desempleo, la

discapacidad, las pandemias o la pobreza. Estos programas no solo buscan aliviar la necesidad material, sino que también tienen como objetivo influir en el comportamiento de las personas al establecer ciertos requisitos y condiciones para acceder a sus beneficios.

La *gubernamentalidad* desarrolla su enfoque en la población en general y se centra en la gestión de la población en su conjunto. En lugar de enfocarse en individuos aislados, se preocupa por cuestiones de la vida colectiva. Se trata de influir en el comportamiento y el bienestar de la población en su conjunto. Ello implica el desarrollo de una variedad de estrategias. Estas pueden incluir incentivos económicos, campañas de información, políticas de salud pública, regulaciones gubernamentales, entre otras. A menudo, el control se ejerce de manera más indirecta y menos visible que en la *sociedad disciplinaria*. Aunado a ello, estos dispositivos de poder se relacionan estrechamente con la noción de biopolítica, ya que Foucault argumenta que el gobierno moderno se preocupa por la vida misma, por la salud, la reproducción y la calidad de vida de la población. Esto implica la regulación de la natalidad, la promoción de la salud pública, la atención a la longevidad y otras cuestiones relacionadas con la vida biológica de la población.

Foucault sugiere además que la *gubernamentalidad* está particularmente vinculada a las sociedades neoliberales, en las que se busca reducir la intervención estatal directa en la economía y en la vida social de las personas, en favor de mecanismos de mercado y autorregulación. El neoliberalismo promueve la idea de que las personas son capaces de tomar decisiones racionales, informadas y autónomas en relación con su vida privada, pero al mismo tiempo se utilizan estrategias para influir en esas decisiones. Así, en contraste con la sociedad disciplinaria, en la cual el poder se ejercía desde arriba en una jerarquía vertical, la *gubernamentalidad* opera de manera más descentralizada y menos visible. El poder se disemina a

través de múltiples instituciones y actores, incluidos gobiernos, organizaciones no gubernamentales, empresas y medios de comunicación, que influyen en el comportamiento de las personas. Foucault argumenta que la *gubernamentalidad* constituye entonces una forma más eficiente y aparentemente menos coercitiva de control social en comparación con la *sociedad disciplinaria*.

Es cierto que Michel Foucault no abordó específicamente el estudio concreto de la evolución de las organizaciones de la disciplina a la gubernamentalidad, pero su análisis de la sociedad disciplinaria y la gubernamental han proporcionado una perspectiva teórica muy importante para comprender cómo las organizaciones han cambiado con el tiempo sus propias dinámicas de poder y control. Así, podría señalarse que las perspectivas que proponen el desarrollo de ciertos tipos de cultura organizacional, de flexibilización laboral, de nuevas formas de organización postburocráticas, así como la gestión de la ética en las organizaciones y los programas recientes de responsabilidad social corporativa se encuentran inmersos en esta segunda vertiente, la de la *gubernamentalidad managerial* (Ibarra, 2002; Barratt, 2008; Petitet, 2009; Le Texie, 2011).

II. De la Sociología Crítica a la Sociología de la Crítica

La transición de Pierre Bourdieu a Luc Boltanski representa un cambio significativo en la orientación de la sociología francesa contemporánea. Bourdieu y Boltanski son dos influyentes sociólogos que se destacan por enfoques y perspectivas diferentes. Esta transición podría conceptualizarse como un cambio desde la *Sociología Crítica* de Bourdieu a la *Sociología de la Crítica* de Boltanski. Aquí proporcionamos una breve comparación entre ambos enfoques.

La naturaleza misma de la Sociología, de acuerdo con Bourdieu, es crítica, porque su objetivo principal es precisamente develar las estructuras sociales de dominación y control, no detectables a simple vista (Bourdieu, 1980). Para ello, el autor desarrolla una serie de conceptos centrales en su planteamiento teórico, de entre los cuales destacan de manera relevante los de *campo* y *habitus*. Los campos constituyen espacios de lucha simbólica donde los actores compiten por recursos y poder, mientras que su concepto de *habitus* se refiere a estructuras mentales y disposiciones incorporadas que influyen en el comportamiento de las personas en estos campos (Bourdieu, 1994).

Bourdieu se preocupa por comprender cómo las estructuras sociales reproducen la desigualdad, especialmente a través de la distribución diferenciada de capital cultural, económico y social. Ello conduce a referirse a la Sociología de Bourdieu como un enfoque estructural debido al énfasis en el análisis de las estructuras objetivas que influyen en el comportamiento social.

Boltanski es uno de los discípulos más destacados de Bourdieu y a pesar de haber escrito algunos cuantos trabajos juntos (Bourdieu y Boltanski, 1976), su propuesta se distancia rápidamente de la de su maestro. En contraposición a la *Sociología Crítica*, propone una *Sociología de la Crítica*, la cual enfatiza la crítica activa y la resistencia a las estructuras sociales y las formas de poder. Su trabajo se enfoca en cómo los individuos y grupos cuestionan y desafían las injusticias y desigualdades que encuentran en la sociedad. Para ello, Boltanski desarrolló una teoría que explora cómo las personas en la vida cotidiana construyen argumentos y justificaciones para defender sus acciones y valores, lo que a menudo implica la crítica de las normas establecidas.

La obra de Boltanski destaca la importancia de la moral en la acción social y se preocupa en conocer cómo las personas evalúan y justifican sus acciones en términos morales. Para ello, su Sociología de la Crítica se basa en un enfoque más pragmático y hermenéutico, que se centra en la comprensión de las acciones y las justificaciones de las personas en contextos específicos (Boltanski, 1990a).

Así, mientras Bourdieu se enfocaba en el análisis de las estructuras sociales y la reproducción de la desigualdad, Boltanski se ubica más en la crítica activa de las normas y las estructuras de poder en la sociedad, tal cual la interpretan los actores en situaciones particulares. Esta transición refleja un cambio en la orientación y el énfasis en la Sociología contemporánea, pasando de un enfoque más estructural a uno más interpretativo y moral. Se pasa, en otras palabras, del estudio de los mecanismos de la reproducción social al análisis de las dinámicas de la acción (Boltanski, 2019). Algunos argumentan que ambas posturas son irreconciliables, mientras que otros opinan que no son tan diferentes y que podrían incluso, al menos parcialmente, complementarse.

Luc Boltanski, junto con Laurent Thévenot (1991), desarrollaron una *Teoría de la Justificación* para explicar cómo las personas intentan entender y justificar, en la vida diaria, sus decisiones y acciones. Para ello, proponen seis mundos o regímenes de justificación en concordancia con los valores de diversas comunidades morales o institucionales. En cada uno de ellos se determinan criterios para evaluar su importancia –o grandeza–. En términos muy breves señalamos en la tabla 1 sus aspectos más relevantes.

Tabla 1. Los mundos de la grandeza

Mundos	Características centrales

Mundos	Características centrales
<i>El mundo de la inspiración</i>	Es el universo de la creatividad. Lo que más se valora es la pasión, la espontaneidad y la inspiración. Se aprecia la aventura, el misterio y el descubrimiento. El viaje es un fin en sí mismo, nunca un medio. Se evitan las rutinas y se aprecia el riesgo
<i>El mundo doméstico</i>	Se refiere al ámbito de la familia en su sentido simbólico. En este mundo se valora la lealtad, el desinterés y la confianza. La jerarquía y la tradición juegan, por tanto, un papel central. Los superiores están informados y deben responsabilizarse de los demás. La prioridad es la preservación y la protección de la unidad social a la que se pertenece
<i>El mundo de la fama</i>	Es el reino de la popularidad. En este mundo, lo que se valora es la notoriedad, la fama, la influencia, la moda y el reconocimiento. La opinión de los demás resulta entonces central. Ser banal, desconocido u olvidado es una vergüenza. Los medios para alcanzar la fama y el reconocimiento son valorados y frecuentemente legitimados
<i>El mundo cívico</i>	Se valora el deber y la solidaridad. En este mundo lo que se aprecia es la unión, saber representar y ser representado, la libertad y la legalidad. Se accede a este reino mediante la decisión libre y se concreta mediante la subordinación a un colectivo, para buscar el bien común. Los líderes son elegidos porque representan las aspiraciones colectivas
<i>El mundo del mercado</i>	Se trata del reino del dinero y el mercado. En este mundo, lo que se valora es lo raro, lo caro, lo valioso y lo rentable. La ley del mercado prevalece, y los actores considerados dignos son aquellos que saben cómo aprovecharla y cosechar sus recompensas. La riqueza es un fin en sí mismo. Se aprecia la capacidad para aprovechar las oportunidades de mercado, sin emociones
<i>El mundo industrial</i>	Es el reino de las medidas y la eficiencia. En este mundo lo que se valora es cuantitativo, preciso, funcional, profesional, productivo, eficiente y útil. Los objetos tecnológicos y los métodos científicos resultan importantes. La optimización y el progreso son actividades nobles. Todas las formas de desperdicio están mal vistas. Los actores deben ser profesionales, trabajadores, enfocados y minuciosos. Lo importante no es el fin sino la acción eficiente sobre el medio

Fuente: Elaborado con base en Boltanski y Thevenot (1991) y Cloutier y Langley (2013).

Ahora bien, ¿cuál es el lugar que ocupa la Sociología Crítica al interior de los Estudios Organizacionales Críticos? Esta ha sido recuperada por el análisis institucional anglófono, sobre todo en su vertiente de lógicas institucionales, reforzando más su capacidad analítica que su profundidad crítica.

De manera análoga al proyecto de Boltanski y Thevenot, centrándose en fenómenos macrosociales, Friedland y Alford (1999) definieron, por su parte, a las instituciones como referencias supraorganizacionales, constituidos por un conjunto de representaciones simbólicas y prácticas materiales que permiten organizar la realidad social. De esta manera, identificaron varias instituciones clave: el mercado capitalista, el Estado burocrático, la democracia, la familia nuclear y el cristianismo, cada una de las cuales se encuentra guiada por una lógica institucional distinta. Varios autores han continuado a desarrollar, hasta nuestros días, esta nueva vertiente (Thornton, Ocasio y Lounsbury, 2012; Zilber, 2024). Esta propuesta de tipos ideales, teóricamente abstractos y analíticamente distintos, resulta útil para estudiar múltiples lógicas, complementarias y contradictorias entre sí (Rendón, 2007; Jagd, 2011).

Friedland (2018) señala la importancia de incorporar diversos aspectos de la vida emocional, tales como los sentimientos, las pasiones y los temores, para explicar de manera más adecuada el origen y funcionamiento de las instituciones y sus lógicas. Basándose en el trabajo de Boltanski y Thévenot, señala que la capacidad crítica de los actores tiene como fuente una emoción, la cual se concreta en una habilidad cognitiva. Friedland (2017) señala que para Boltanski la justicia y la injusticia pueden ser comprendidos como sentimientos que ocurren en el ámbito emocional.

El potencial crítico de la Sociología de la Crítica ha sido en ocasiones cuestionado al no haber logrado alcanzar todavía un lugar relevante en los

Estudios Críticos Organizacionales. Al respecto, Taupin (2015) señala que, si bien esta vertiente crítica ha realizado avances importantes, explorando cómo los sujetos construyen su sentido de justicia, conformando a partir de ello su comportamiento social, aún no se han realizado acercamientos empíricos que permitan reconocer formas de dominación compleja, sustentada en el discurso administrativo (Boltanski y Chiapello, 2011). No se trata, menciona este autor, de que los actores descubran los resortes de tal dominación, sino más bien descubrir cómo las enfrentan. Por otro lado, habría que preguntarse si en realidad estamos frente a dos esquemas teóricos realmente excluyentes o bien ante dos sistemas explicativos que podrían tener un cierto nivel de complementariedad. Así, Bénatouïl (1999) recuerda que Boltanski y Thévenot realizaron sus primeros acercamientos teóricos en el marco de la Sociología Crítica de Bourdieu, y que es gracias a ella que desarrollaron, así sea dialécticamente, su propia propuesta a partir de lo que consideraron sus principales debilidades teóricas. De hecho, ambos marcos analíticos se ubican en perspectivas distintas y pueden llegar incluso a complementarse, así sea parcialmente: la explicación de Bourdieu permite reconocer las limitaciones explicativas de los individuos en situación concreta al ser sujetos de una dominación ideológica a la cual no tienen acceso consciente, lo que, en términos del *habitus*, les induce a desarrollar ciertos conceptos de justicia. Se requiere realizar investigación de campo que permita pensar en la posibilidad, si no de unificar ambos planos, al menos de lograr puentes que conecten ambas explicaciones en situaciones de dominación.

III. Del Psicoanálisis a la Sociología Clínica

La evolución desde el Psicoanálisis aplicado al estudio de las organizaciones hasta la Sociología Clínica representa un cambio en la forma en que se

aborda el análisis de las dinámicas individuales, grupales, organizacionales y sociales. A continuación, se proporciona una breve descripción del desarrollo de dicha perspectiva.

Psicoanálisis aplicado al estudio de las organizaciones

El Psicoanálisis aplicado a las organizaciones se basa en la propuesta teórica de Sigmund Freud y su aplicación a la comprensión de los procesos psicológicos en el contexto de las organizaciones. Este enfoque busca analizar las dinámicas organizacionales a través de la lente de la Psicología profunda y la interpretación de los procesos inconscientes. Este tiende a centrarse en el individuo y su psicología interna, examinando cómo las dinámicas emocionales, los conflictos inconscientes y las defensas psicológicas pueden influir en el comportamiento y la interacción en el entorno laboral. Este se interesa en el análisis de los conflictos y las dinámicas de poder en las organizaciones. Diversos esfuerzos de autores europeos pueden ser considerados en esta línea; de entre ellos podemos mencionar algunos considerados como precursores, tales como Bion (1961), Jaques (1955) y Menzies (1960). Puede verse también el número especial acerca del Psicoanálisis en las organizaciones en la revista *Organization Studies* (Fotaki, Long y Schwartz, 2012). Otros autores relevantes son Board (1990), Sievers (1993, 1999) y Gabriel (1999).

La Sociología Clínica

La Sociología Clínica es una perspectiva psico-sociológica que se desarrolló en Francia y se centra en el análisis de las dinámicas sociales y organizacionales. A diferencia del Psicoanálisis aplicado, la Sociología Clínica enfatiza la sociología, lo que significa que su enfoque es más estructural y contextual. La Sociología Clínica se preocupa por analizar lo social y lo

colectivo en lugar de lo exclusivamente individual. Se centra en las dinámicas grupales, las prácticas institucionales y las estructuras organizacionales. Tiende, por ello, a ser una perspectiva más multidisciplinaria, que combina elementos de la Sociología, la Psicología, la Antropología y otros campos para comprender las dinámicas complejas en las organizaciones y la sociedad en general.

La Sociología Clínica busca no solo comprender las dinámicas sociales, sino también intervenir en ellas con el objetivo de provocar la transformación y el cambio social. Los sociólogos clínicos a menudo trabajan en colaboración con miembros de las organizaciones para mejorar sus prácticas y promover el desarrollo social. La Sociología Clínica busca comprender y transformar las dinámicas sociales y organizacionales a través de un enfoque más amplio y multidisciplinario (Arnaud, 2012; Fourcade, 2020; Gaulejac, Hanique y Roche, 2007).

Uno de los trabajos pioneros de la Sociología Clínica es el realizado por Pagès, Bonetti, Gaulejac y Descendre (1979). El estudio de una gran empresa trasnacional, conocida como TLTX, pondrá en evidencia la participación de diversos mecanismos de dominación tanto conscientes como inconscientes. Una de las hipótesis de base de este trabajo es el sentimiento de pequeñez que se genera en los miembros de la organización frente a la gran imagen todopoderosa de una organización calificada como hipermoderna. Ello remite al uso del psicoanálisis infantil, básicamente a partir de la propuesta de Melanie Kleine (1984), que señala la existencia de un mecanismo de regresión del individuo, similar al de los primeros meses de vida frente a una figura materna, arcaica, extremadamente poderosa. Los autores encontraron distintos registros de dominación –económica, política, psicológica y laboral– que proporcionan en su actuar sistémico un conjunto de mediaciones de contradicciones y de anticipación de conflictos.

En esta misma dirección (Enriquez, 1992), se puede argumentar que una organización posee diversas instancias, o dimensiones, de naturaleza distinta (tabla 2). Estas poseen un orden y un discurso particulares y participan de manera distinta en la dinámica organizacional. Así, algunas permiten la generación y reforzamiento de creencias colectivas –instancia mítica–, mientras otras proporcionan un sentido de coherencia a través del tiempo –sociohistórica–. La instancia institucional, por su parte, tiene como finalidad aportar estabilidad y promover la obediencia, mientras que la organizacional se encarga de los aspectos estratégicos y operativos. La instancia grupal es de orden netamente afectivo y tiene como misión la protección psicológica de los miembros del grupo; la instancia individual, por su lado, promueve la sumisión a través de distintos mecanismos de seducción. Finalmente, la instancia pulsional, de naturaleza inconsciente, trabaja sobre los registros de vida y muerte mediante mecanismos como la idealización y la proyección. La idea de racionalidad y de conciencia de los comportamientos es altamente cuestionada, dejando en gran medida a la dinámica organizacional al garete de un mundo subjetivo que escapa a la esfera de la conciencia de los individuos.

Tabla 2. Instancias del análisis organizacional

Instancias	Orden	Discurso	Fin	Modalidades
Mítica	Original	Transhistórico	Sentido	Comunicación afectiva Representación mental
Sociohistórica	Ideológico	Racional	Coherencia	Afirmación Enmascaramiento
Institucional	Regulatorio	Político	Estabilidad	Represión latente Amor a los obedientes Violencia contra los inconformes y rebeldes
Organizacional	Estructural	Funcional	Eficacia	Elaboración estratégica de la

(en sentido estricto)			y eficiencia	visión y la misión Racionalidad tecnocrática Represión de las fuentes de angustia
Grupal	Afectivo	Axiológico	Identificación Realización del deseo	Dominio de imágenes arcaicas Rechazo de la diversidad Reconocimiento de la diferenciación
Individual	Normal	Volitivo	Sumisión	Manipulación perversa Seducción histérica
Pulsional	Inconsciente	Defensivo	Cohesión y armonía Estandarización Inercia	<i>Pulsión de vida</i> Sublimación Idealización <i>Pulsión de muerte</i> Negación de la realidad Proyección

Fuente: Montaña (2007). Elaborado con base en Enriquez (1992).

Por otro lado, la búsqueda del vínculo entre las estructuras psíquicas y las organizacionales, y su mutua influencia ha llevado a diversas propuestas, de entre las cuales destaca la de Eugène Enriquez (1992). A continuación, presentamos una tabla que establece distintas estructuras organizacionales y sus principales elementos de caracterización (tabla 3). Así, por ejemplo, podemos observar la estructura carismática, la cual se distingue por la importancia de los liderazgos individuales y, por tanto, no requiere sino bajos niveles de estructuración de las tareas y una alta concentración de las decisiones. La incitación a la colaboración resulta, por tanto, entusiasta, basada en gran medida en la admiración de la personalidad del principal directivo. Los individuos, en este tipo de organización, tiende a sentirse realizados al compartir los ideales del líder. Los reclamos de lealtad personal son altos y cuando estos no se presentan las pulsiones de destrucción se

hacen presentes. En algunos casos extremos, los directivos resultan megalómanos y poseen fuertes sentimientos de persecución.

Tabla 3. Estructuras organizacionales. Principales características

Estructuras/ Dimensiones	Carismática	Burocrática	Cooperativa	Tecnocrática	Estratégica
Estructuras organizacionales					
Principios	Liderazgo	Regla impersonal	Ideología	Conocimiento	Involucramiento
División del trabajo	Poco elaborada	Muy alta	Poco formalizada	Flexible, por proyectos	Flexible, por procesos
Toma de decisiones	Centralizada	Descentralizada, acorde con la función	Descentralizada, conflictiva y negociada	Descentralizada, acorde a la expertés	Descentralizada, a corto plazo
Colaboración	Seguimiento entusiasta	Tendencia al mínimo	Valorización del trabajo como expresión comunitaria	Competencia Guerra económica	Adaptación. La organización como espacio vital
Poder	Seducción personal	Autoridad funcional	Distribución colectiva	Autoridad experta	Llamado a la superación
Estructuras de la personalidad					
Polo de la personalidad	Realización de sí	Seguridad y pertenencia	Comunicación con el otro	Negación del otro	Comunicación asertiva. Desconfianza
Instancia de la personalidad	Ello, ideal del yo, yo ideal	Superyó	Conflicto entre las instancias de la personalidad	Yo	Yo ideal flexible, ello integrado
Pulsión	De muerte Destrucción	De muerte Compulsión a la repetición	De vida. Adhesión a una ideología	De muerte Pulsión de agresión	De muerte. Agresividad. Envidia y denuncia

Estructuras/ Dimensiones	Carismática	Burocrática	Cooperativa	Tecnocrática	Estratégica
Tipos patológicos de personalidad	Megalómanos Paranoicos Alienados	Esquizofrénicos	Neuróticos	Manipuladores Perversos	Histéricos Narcisistas

Fuente: Montaña (2007). Elaborado con base en Enriquez (1992) y Arnaud (2004).

Aubert y Gaulejac (1991), por su parte, realizan una interesante crítica al culto a la excelencia en las organizaciones como programa cuyo objetivo general es el incremento de la eficiencia y la productividad, expresado en programas de calidad total, *just in time*, cero inventarios y mejora continua, entre otros. El interés de los autores es desmontar este dispositivo de poder al mostrar la otra cara de la moneda: sus costos ocultos. El deseo individual del éxito profesional se encuentra sustentado en la posibilidad de dar cada vez más de sí mismos, jugando en los registros de la idealidad y tratando de cumplir los deseos de una figura organizacional todopoderosa que se apodera del aparato psíquico de los miembros de la organización, promoviendo la competitividad y el gusto por los desafíos. Los costos son altos: depresión, ansiedad, estrés, *burnout* y, en ocasiones, tentativas de suicidio. La Sociología Clínica, a pesar de sus aportaciones, ha conocido hasta la fecha una incorporación poco amplia en los Estudios Críticos Organizacionales. En efecto, ello puede deberse, entre otras razones, a la complejidad de su aparato teórico-conceptual y, por tanto, a la dificultad de relacionarse adecuadamente con esquemas teóricos que han colocado al mundo racional como el ámbito central de la acción humana en las organizaciones. A ello habría que agregar la poca difusión de sus trabajos en lengua inglesa y la necesidad de realizar trabajo de campo mediante procesos de intervención organizacional. El abordaje de temas complejos

como el inconsciente, la vida pulsional, la angustia de muerte, los sistemas de defensa, la idealidad, agregados a los problemas de transferencia y contratransferencia entre el investigador y el sujeto observado, han dificultado su inscripción en el debate general de los mecanismos de dominación al interior de las organizaciones.

Referencias

- Abel, Ch. (2005). Beyond the Mainstream: Foucault, Power and Organization Theory. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, 8(4), 495-519.
- Alvesson, M, T. Bridgman & H. Willmott. (2011). *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*. Oxford University Press.
- Alvesson, M., & S. Deetz. (2000). *Doing Critical Management Research*. Sage.
- Arellano-Zamudio, A. (2022). Debates sobre el valor de las vidas en los estudios animales. *Analéctica*, 8(50). 84-117.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.5887465>
- Ari, T. (2023). *Critical Theories in International Relations*. Lexington Books.
- Arnaud, G. (2004). *Psychanalyse et Organisations*. Armand Colin.
- Arnaud, G. (2012). The Contribution of Psychoanalysis to Organization Studies and Management: An Overview. *Organization Studies*, 33(9) 1121-1135. doi: 10.1177/0170840612448153.
- Aubert, N. y Gaulejac, V. (1991). *Le coût de l'excellence*. Seuil.
- Baher, P. (2002). The Iron Cage and the Shell as Hard as Steel: Parsons, Weber, and the Stahlhartes Gehäuse Metaphor in the Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism. *History & Theory*, 40(2), 153-169.
<<https://doi.org/10.1111/0018-2656.00160>>.
- Bailey, L. (2016). Feminism, Liberal. En Naples, N., Hoogland, R., Wickramasinghe, C., Maithree, W., & Angela, W. C. (eds.). *The Wiley*

- Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies* (pp. 679-681). John Wiley & Sons, Ltd. doi: [10.1002/9781118663219.wbegss738](https://doi.org/10.1002/9781118663219.wbegss738).
- Barratt, E. (2008). The Later Foucault in Organization and Management Studies. *Human Relations*, 61(4), 515-537. doi: 10.1177/0018726708091016.
- Blau, A. (2020). Defending Instrumental Rationality Against Critical Theorists. *Political Research Quarterly*, 74(4) <<https://doi.org/10.1177/1065912920958492>>.
- Bénatouïl, T. (1999). Critique et pragmatique en sociologie. Quelques principes de lecture. *Annales. Histoire, Sciences Sociales*, 54(2), 281-317. doi: <<https://doi.org/10.3406/ahess.1999.279749>>.
- Bion, W. R. (1961). *Experiences in Groups and Other Papers*. Tavistock Publication.
- Board de, R. (1990). *The Psychoanalysis of Organizations*. Routledge.
- Boltanski, L. (1990a). Sociologie critique et sociologie de la critique. *Politix*, 3(10-11), 124-134. doi: <<https://doi.org/10.3406/polix.1990.2129>>.
- Boltanski, L. (2019). *De la critique. Précis de sociologie de l'émancipation*. Gallimard.
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (2011). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Gallimard.
- Boltanski, L. y Thévenot, L. (1991). *De la justification. Les économies de la grandeur*. Gallimard.
- Bourdieu, P. (1994). *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action*. Seuil.
- Bourdieu, P. y Boltanski, L. (1976). La production de l'idéologie dominante. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 2(2-3) 3-73. <<https://doi.org/10.3406/arss.1976.3443>>.
- Bourdieu, P. (1980). *Questions de sociologie*. Minuit.
- Bregman, R. (2020). *Humankind*. Broomsbury.

- Burrell, G. & G. Morgan (1979). *Sociological paradigms and Organizational Analysis*. Ashgate.
- Casey, C. (2002). *Critical Analysis of Organizations*. Sage.
- Chanlat, J-F. (1992). L'analyse des organisations: un regard sur la production de langue française contemporaine (1950-1990). *Cahiers de recherche sociologique* (pp. 18-19). <<https://doi.org/10.7202/1002305ar>>.
- Chanlat, J-F. (2013). Les études critiques en management: Un rappel historique. *Communication*, 3, 31/1. <https://www.researchgate.net/publication/272801247_Les_etudes_critiques_en_management_Un_rappel_historique>. doi:[10.4000/communication.3840](https://doi.org/10.4000/communication.3840).
- Chia, R. (2005). Organization Theory as Postmodern Science. En Knudsen, C. (ed.). *The Oxford Handbook of Organization Theory* (pp. 113-140). Oxford University Press.
- Cederström, C. y Hoedemaekers, C. (eds., 2010). *Lacan and Organization*. MayFlyBooks.
- Cloutier, Ch. y Langley, A. (2013). The Logic of Institutional Logics: Insights from French Pragmatist Sociology. *Journal of Management Inquiry*, 22(4), 360-380). <<https://doi.org/10.1177/1056492612469057>>.
- Contu, A., Driver, M. y Jones, C. (2010). Jacques Lacan with Organization Studies. *Organization*, 17(3), 307-315. doi: 10.1177/1350508410364095.
- Cooper, R. (1989). Modernism and Organizational Analysis 3: The Contribution of Jacques Derrida. *Organization Studies*, 10(4), 479-502.
- Costas, J. y Taheri, A. (2012). 'The Return of the Primal Father' in Postmodernity? A Lacanian Analysis of Authentic Leadership. *Organization Studies*, 33(9), 1195-1216 doi: 10.1177/0170840612448157.
- De la Garza, E. (2021). *Crítica a la razón neocolonial*. UAM.

- Deleuze, G. & F. Guattari. (2009). *Anti-Oedipus: capitalism and schizophrenia*. Penguin.
- Derrida, J. (1989). *La escritura y la diferencia*. Anthropos.
- Durepos, G. E. Shaffner / S. Taylor (2019). *Developing Critical Organizational History: Context, Practice and Implications*. Organization. doi:10.1177/1350508419883381.
- Enriquez, E. (1992). *L'organisation en analyse*. Presses Universitaires de France.
- Everett, J. (2002). Organizational Research and the Praxeology of Pierre Bourdieu. *Organizational Research Methods*, 5(56), 56-80. doi: 10.1177/1094428102051005.
- Feyerabend, P. (2002). *Contra el método*. Folio.
- Fischer, F. & J. Forester. (1993). *The Argumentative turn in Policy Analysis and Planning*. Duke University Press.
- Fotaki, M., Long, S. y Schwartz, H. S. (2012). What Can Psychoanalysis Offer Organization Studies Today? Taking Stock of Current Developments and Thinking about Future Directions. *Organization Studies*, 33(9), 1105-1120. doi: 10.1177/0170840612448152.
- Fotaki, M. & A. Pullen (2019). *Diversity, Affect, and Embodiment in Organizing*. Palgrave Macmillan.
- Foucault, M. (1976). *Surveiller et punir. Naissance de la prison*. Gallimard.
- Foucault, M. (1994). *Dits et Ecrits*. III. Gallimard.
- Foucault, M. (1995). ¿Qué es la crítica? *Revista de Filosofía*, 11, 5-25.
- Fourcade, J.-M. (2020). Sociologie clinique et psychanalyse integrative. *Revista Sociedade e Estado*, 35(1), 39-59.
- Fox, C. & H. Miller. (1994). *Postmodern Public Administration*. Sage.
- Friedland, R. y Alford, R. (1999). Introduciendo de nuevo a la sociedad: símbolos, prácticas y contradicciones institucionales. En Walter W. Powell

- y Paul J. DiMaggio (comps.). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (pp. 294-329). Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, Universidad Autónoma del Estado de México.
- Friedland, R. (2017). The Passion of Luc Boltanski: The Destiny of Love, Violence, and Institution. En *Justification, Evaluation and Critique in the Study of Organizations. Research in the Sociology of Organizations*, vol. 52, 301-347. <https://doi.org/10.1108/S0733-558X20170000052009>.
- Friedland, R. (2018). Moving Institutional Logics Forward: Emotion and Meaningful Material Practice. *Organization Studies*, 39(4), 515-542. <<https://doi.org/10.1177/0170840617709307>>.
- Freud, S. (1967). *Tótem y tabú*. Alianza.
- Gabriel, Y. (1999). *Organizations in Depth. The Psychoanalysis of Organizations*. Sage.
- Gadamer, H.G. (2004). *Truth and Method*. Bloomsbury.
- Gaulejac, V. Hanique, F. y Roche, P. (2007). *La sociologie clinique. Enjeux théoriques et méthodologiques*. Érès.
- Gherardi, S., F.X. de Vaujany & P. Silva. (2024). *Organization Studies and Posthumanism*. Routledge.
- Gil Villegas, F. (2013). *Max Weber y la guerra académica de los cien años*. FCE.
- Gotz, A. S, Heim & A. Blunden. (2003). *Machines of Annihilation: Auschwitz and the logic of Destruction*. Princeton University Press.
- Grey, C. & H. Willmott. (2005). *Critical Management Studies. A reader*. Oxford University Press.
- Habermas, J. (1985). *El discurso filosófico de la modernidad*. Taurus.
- Habermas, J. (1987). *Teoría de la acción comunicativa. Tomo 1*. Taurus.
- Hobbs, M. & C. Rice. (2018). *Gender and Women's Studies. Critical Terrain*. Women's Press.

- Horkheimer, M. & T. Adorno. (2004). *Dialectic of the Enlightenment*. Stanford University Press.
- Horkheimer, M. (2008). *Crítica de la razón instrumental*. Akropolys.
- Ibarra, E. (2001). Foucault, gubernamentalidad y organización: una lectura de la triple problematización del sujeto. *Iztapalapa*, ene-jun: 321-356.
- Ibarra-Colado, E. (2006). Organization Studies and Epistemic Coloniality in Latin America: Thinking Otherness from the Margins. *Organization*, 13(4), 463-488. <<https://doi.org/10.1177/1350508406065851>>.
- Jagd, S. (2011). Pragmatic Sociology and Competing Orders of worth in Organizations. *European Journal of Social Theory*, 14(3), 343-359. doi: 10.1177 /1368431011412349.
- Jaques, E. (1955). Social Systems as a Defence Against Persecutory and Depressive Anxiety. In M. Klein, P. Heimann y R. Money-Kyrle (eds.). *New Directions in Psychoanalysis* (pp. 478-498). Tavistock.
- Khazaal, N. & N. Almiron. (2021). *Like an Animal: Critical Animal Studies Approaches to Borders, Displacement, and Othering*. Brill Publishers.
- Klein, M. (1984). *Psicoanálisis del desarrollo temprano*. Paidós.
- Knights, D. (2002). Writing Organizational Analysis into Foucault. *Organization*, 9(4), 575-593.
- Kuhn, T. (1980). *La estructura de las revoluciones científicas*. FCE.
- Le Texie, T. (2011). Foucault, le pouvoir et l'entreprise: pour une théorie de la gouvernamentalité managériale. *Revue de philosophie économique*, 2(12), 53-85.
- Lyotard, J.F. (1990). *La condición posmoderna*. Gedisa.
- Marx, K. (1982). *Introducción general a la crítica de la economía política 1857*. Siglo XXI.

- Menzies, I. (1960). A Case-Study in the Functioning of Social Systems as a Defence Against Anxiety. A Report on a Study of the Nursing Service of a General Hospital. *Human Relations*, 13(2), 95-121.
- Montaño, L. (ed., 2007). *Enigmas y laberintos. Eugène Enriquez y el análisis organizacional*. Universidad Autónoma Metropolitana, Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales.
- Nietzsche, F. (2019). *La gaya ciencia*. Ariel.
- Tatli, A., Özbilgin, M. y Karatas-Özkan, M. (2015). *Pierre Bourdieu, Organisation, and Management*. Routledge.
- Pagès, M., Bonetti, M. y Gaulejac de, V. y Descendre, D. (1979). *L'emprise de l'organisation*. Presses Universitaires de France.
- Parker, I. (2015). *Handbook of critical psychology*. Routledge.
- Petitot, V. (2009). La gouvernementalité managériale. *Études de communication* doi: 10.4000/edc.246. <<http://journals.openedition.org/edc/246>>.
- Pesqueux, P. y Bonnafeux-Boucher, M. (2000). La réception de l'œuvre de Michel Foucault en gestion. *Cités*, 2, Michel Foucault: de la guerre des races au biopouvoir (pp. 9-115).
- Pinker, S. (2021). *Rationality, what is, why it Seems Scarce. Why It Matters*. Viking.
- Pinker, S. (2018). *Enlightenment Now*. Viking.
- Popper, K. (2004). *La lógica de la investigación científica*. Tecnos.
- Prasad, A. (2003). *Postcolonial Theory and Organizational Analysis*. Palgrave Macmillan.
- Quijano, A. (2000). Coloniality of Power, Eurocentrism, and Latin America. *Views from the South*, 1(3), 533-580.
- Rasche, A. (2011). Organizing Derrida Organizing: Deconstruction and Organization Theory. En Tsoukas, H. Chia, R (eds.). *Philosophy and*

- Organization Theory. Research in the Sociology of Organizations* (pp. 251-280, vol. 32). <[https://doi.org/10.1108/S0733-558X\(2011\)0000032011](https://doi.org/10.1108/S0733-558X(2011)0000032011)>.
- Raffnsøe, S., Mennicken, A. y Miller, A. (2019). The Foucault Effect in Organization Studies. *Organization Studies*, 40(2), 155-182. <<https://doi.org/10.1177/0170840617745110>>.
- Reed, M. (1985). *Redirections in organizational analysis*. Tavistock.
- Rotterdam, E. (1984). *Elogio de la locura*. Alianza.
- Sievers, B. (1993). *Work, Death, and Life Itself Essays on Management and Organization*. Walter de Gruyter.
- Sievers, B. (1999). Psychotic Organization as a Metaphoric Frame for the Socioanalysis of Organizational and Interorganizational Dynamics. *Administration & Society*, 31(5), 588-615.
- Sieweke, J. (2014). Pierre Bourdieu in Management and Organization Studies. A Citation Context Analysis and Discussion of Contributions. *Scandinavian Journal of Management*, 30, 532-543.
- Steffym B. & A. Grimes. (1986). A Critical Theory of Organization Science. *The Academy of Management Review*, 11(2), 322-336.
- Rendón, M. V. (2007). *Dinámica organizacional y referentes institucionales. El caso de un pequeño hospital de propiedad familiar*. Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.
- Taupin, B. (2015). L'apport de la sociologie pragmatique française aux études critiques en Management. *Revista de Administração de Empresas*, 55(2), 162-174. doi: <<http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020150206>>.
- Thornton, P., Ocasop, W. y Lounsbury, M. (2012). *The Institutional Logics Perspective. A New Approach to Culture, Structure, and Process*. Oxford University Press.
- Touraine, A. (1994). *Crítica de la modernidad*. FCE.
- Vidaillet, B. (2006). *Les ravages de l'envie au travail*. Editions d'Organisation.

- Voltaire. (2000). *Treatise on tolerance*. Oxford University Press.
- Weber, M. (2014). *Economía y sociedad*. Nueva Edición. FCE.
- Willmott, H. (2005). Organization Theory as a Critical Science. En Knudsen, C. (ed.). *The Oxford Handbook of Organization Theory* (pp. 89-112). Oxford University Press.
- Wollstonecraft, M. (2009-1792). *A Vindication of the rights of the Woman*. Broadview.
- Yalvac, F. (2023). Critical Theory: International Relations' Engagement with the Frankfurt School and Marxism. *International Studies*. <<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190846626.013.109>>.
- Zilber, T. B. (2024). Narrating Institutional Logics into Effect: Coherence Across Cognitive, Political, and Emotional Elements. *Administrative Science Quarterly*, 69(1), 172-221. doi: 10.1177/00018392231217712.

¹ Profesor-investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa. Correo de contacto: <lmh@xanum.uam.mx>.

² Profesor-investigador del Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE). Correo de contacto: <gaultin@gmail.com>.

³ Se utiliza la concepción «anglosajona» de una forma muy libre para referirse a la literatura que, sin importar la nacionalidad de quien lo escribió, primordialmente fue publicada o traducida para alcanzar a un público hablante del idioma inglés.

⁴ Fecha de la consulta: 27 de octubre de 2023.

Repensando el carácter crítico de los Estudios Organizacionales: la pertinencia de los Estudios de la Organización Críticos

Ayuzabet de la Rosa Alburquerque¹

Resumen

Este trabajo aborda el carácter crítico de los Estudios Organizacionales (EO) en el contexto mexicano y latinoamericano. Se cuestiona la relación entre los EO y la Teoría Crítica (TC) y el posmodernismo (PM) y se propone desarrollar una corriente propia de estudio, los Estudios de la Organización Críticos (EOC). Se destaca además la diferencia entre los EO y los Estudios Críticos de la Administración (ECA). Se resalta la importancia de abordar los temas organizacionales desde una perspectiva crítica, centrada en condiciones laborales restrictivas y relaciones de poder asimétricas. Se sugiere que los EOC consideren aspectos no humanos y adopten posturas humanistas y ecocéntricas.

Palabras clave: Estudios Organizacionales. Teoría Crítica. Condiciones laborales. Poder. Contexto mexicano y latinoamericano.

Introducción

Al menos en el contexto mexicano, a los Estudios Organizacionales (EO) se les atribuye, de manera general, un carácter crítico; no obstante, no es claro a qué específicamente se refiere ese carácter crítico, por lo que tampoco queda claro en qué sentido y en qué medida los EO son críticos. Pero más allá del contexto mexicano, cabe mencionar que, en cada región, incluso en cada país en el que el estudio de las organizaciones –en tanto campo de conocimiento– esté presente, el carácter crítico de los EO seguramente tiene un significado diferente. Asimismo, en regiones en las que el estudio de las organizaciones ha pasado por un proceso de maduración, quizá la reflexión

sobre el carácter crítico de los EO no resulta un tema de gran interés, pero en regiones en las que el estudio de las organizaciones es relativamente incipiente, dicha reflexión sí resulta de gran interés, como es el caso de Latinoamérica. En esta región, el interés por la reflexión sobre el carácter crítico de los EO se debe a que existe poca claridad y consenso sobre qué significa lo crítico en los EO o qué debería ser lo crítico en los EO, como lo hace evidente, a manera de ilustración, la siguiente cita:

No basta con afirmar, tal vez con cierta altanería, que se tiene una *posición crítica* y gracias a ello asegurar que se encuentra dentro del campo de los EO. ¿Cómo saber si la crítica es crítica o qué tipo de crítica forma un aspecto constitutivo de los EO? No todo lo que tenga el ‘tono’ de crítico puede ser considerado dentro de los EO. Entonces ¿qué criterios tendrían que ser considerados para ello, y qué posición (posmoderna o Teoría Crítica) asumir? (Gonzales-Miranda, 2020, p. 109).

Esta cita, además de denotar que no hay claridad sobre lo que implica la crítica o lo crítico en los EO, también muestra que en estos la crítica o lo crítico se asocia generalmente con la Teoría Crítica (TC) y el posmodernismo (PM), pero principalmente con aquella, dado el espíritu crítico y posmoderno con el que surgieron los EO. Sin embargo, aunque en ese sentido se les puede adjudicar un carácter crítico a los EO, ello no significa que dicho carácter se limite a las relaciones que existen entre los EO y la TC² –y el PM–.³ Por el contrario, el carácter crítico de los EO, pensamos, puede también estar asociado a otros factores o puntos de vista.

Recapacitar en lo anterior puede dar lugar a cuestiones como estas: dado el estado actual del estudio de las organizaciones, ¿cómo debe entenderse el sentido de lo crítico en los EO?, ¿cómo debería ser entendido el sentido de lo crítico en los EO y qué vetas de investigación deberían desarrollarse a partir de esa(s) forma(s) de entender el sentido de lo crítico en los EO?, ¿sería pertinente generar una corriente de estudio específica dentro de los EO dedicada al estudio, desde un punto de vista eminentemente crítico –no

sustentado exclusivamente en la TC-, de los diversos fenómenos organizacionales?, ¿para desarrollar una corriente de estudio crítica propia de los EO -no sustentada exclusivamente en la TC-, es necesario diferenciarla de los llamados Estudios Críticos de la Administración (ECA)?, entre otras. Reflexionar sobre estas cuestiones es una tarea a la cual pretende contribuir este trabajo.

Específicamente, el objetivo del presente capítulo es reflexionar sobre el carácter crítico de los EO, lo cual permita generar diversos significados que puedan ser asociados a dicho carácter más allá de sustentar lo crítico, exclusivamente, en la TC, así como proponer el desarrollo de una corriente de estudio de corte crítico dentro de los EO, cuyo enfoque no recaiga, primordialmente, en la TC. Proponer formas de entender -es decir, de significar- el carácter crítico de los EO puede abonar tanto a precisar la naturaleza y sustento de dicho carácter, como a identificar formas que no son adecuadas para entenderlo. A su vez, sugerir la creación de una corriente de estudio de corte crítico no anclada exclusivamente en la TC permite incluir otras formas de desarrollar la crítica y lo crítico en los EO, a la vez que potenciar corrientes de estudio de los EO que se han caracterizado por poseer o desarrollar un enfoque crítico.

Para ello, en el primer apartado se exponen algunas conceptualizaciones de EO con la idea de destacar que una cuestión es pensarlos de manera general como campo de estudio y otra cuestión es pensarlos de manera específica en función de las diversas corrientes de estudio que convencionalmente forman parte de dicho campo de estudio, lo cual será útil para sustentar algunos de los argumentos planteados en los siguientes apartados. Posteriormente, en el segundo apartado se reflexiona sobre el surgimiento de los EO a partir de las críticas que estos han formulado a la Teoría de la Organización (TO) y sobre las formas por medio de las cuales los

EO han intentado superar dichas críticas; ello representa una primera forma de entender el carácter crítico de los EO, pero también permite establecer que dicho carácter no es absoluto, sino relativo. A continuación, en el tercer apartado, se exponen aspectos característicos básicos de la TC, a partir de lo cual se plantean algunas formas de relación entre los EO y la TC; ello representa otra de las formas de entender el carácter crítico de los EO, pero igualmente permite determinar que dicho carácter no es absoluto, sino limitado. Asimismo, en este apartado se plantea la importancia de diferenciar los EO de los ECA, pues no hacerlo puede derivar en establecer un vínculo inapropiado entre el carácter crítico de los EO y el carácter crítico de los ECA. En seguida, en el cuarto apartado, a manera de síntesis, se trata de precisar en qué sentido y en qué medida los EO son críticos, es decir, se trata de responder qué tan críticos son los EO; se concluye que el carácter crítico atribuido a los EO no es clara ni fielmente representativo de estos. Finalmente, a partir de lo anterior, se propone resignificar el sentido de lo crítico en los EO a través de la generación de una corriente de estudio dentro de los EO denominada *Estudios de la Organización Críticos*, a la vez que se exponen algunas consideraciones que ayuden a delinear el desarrollo de dicha corriente.

1. Sobre la noción de Estudios Organizacionales

Reflexionar sobre el carácter crítico de los EO pasa por establecer qué se entiende por dicho campo de conocimiento. Como toda conceptualización, las que se han propuesto sobre EO, son producto de contextos, intereses y objetivos particulares; a continuación, se retoman algunas de ellas.

La conceptualización de Clegg y Hardy es seguramente una de las más reconocidas y empleadas, ha contribuido a institucionalizar el campo de estudio y es indicativa de la inclusión de diversas perspectivas y enfoques

para estudiar a las organizaciones. Asimismo, si se toma en cuenta que desde un punto de vista posmoderno los desarrollos teóricos son considerados como *textos* –lo cual implica a su vez considerarlos como *conversaciones* que se establecen entre los estudios de cierto campo de conocimiento– (Ritzer, 1993), es factible argumentar que la conceptualización de Clegg y Hardy tiene un carácter netamente posmoderno –más que crítico–. Específicamente, para Clegg y Hardy (1996, p. 3) los EO son una «serie de conversaciones, en particular la de los investigadores del estudio de la organización, quienes ayudan a constituir organizaciones a través de términos derivados de paradigmas, métodos y suposiciones, ellos mismos derivados de anteriores conversaciones».⁴

Por su parte, la noción de Montaña sobre EO tiene como contexto que este campo de conocimiento puede aportar elementos para una crítica de la Administración, y al igual que la definición de Clegg y Hardy, los EO se caracterizan más por la inclusión que por la exclusión; así, para este autor:

[...] los estudios organizacionales no constituyen una disciplina en sí misma sino un punto de encuentro, abierto al debate argumentado y respetuoso de las ideas. No se trata de una sociología aplicada ni de una administración crítica aunque contienen algo de ellas. Se trata a la vez de un esfuerzo organizacional, interorganizacional e internacional; aborda a la organización siempre en su relación con el individuo y la sociedad, el grupo y la comunidad (Montaña, 2014, p. 37).

Por su lado, muy en el contexto del enfoque crítico con el que se caracteriza a los EO, Gonzales-Miranda y Rojas-Rojas entienden los EO como

[...] un campo de conocimiento que, apoyándose en las ciencias sociales y humanas, han contribuido a enriquecer la comprensión de las acciones organizacionales que develan las ideologías y los talentos de quienes participan en el desarrollo del capitalismo y que, de una u otra manera, han trastocado violenta y cruelmente la relación de subordinación laboral moderna centrada en la dignidad de la persona (2020, p. 3).

Desde otro enfoque que matiza, más que resalta lo crítico, Ramírez, Vargas y De la Rosa, al tratar de establecer cierta complementariedad entre los EO y la Administración –sin dejar de reconocer sus marcadas diferencias–, piensan a los EO como «una serie flojamente acoplada de saberes encaminados a la comprensión –y en su caso a la transformación– tanto de fenómenos multifacéticos generados en y alrededor de las organizaciones, como de procesos de organización generados en la realidad social» (Ramírez, Vargas y De la Rosa, pp. 43-44).⁵

Finalmente, cuando Ibarra reflexiona sobre el estado de los EO en el contexto latinoamericano y sus perspectivas de desarrollo en dicho contexto, define a los EO como «un espacio transdisciplinario en el que se desarrolla un conjunto de enfoques y propuestas que, desde diversas posturas paradigmáticas, enfrentan y/o explican los problemas tanto de estructuración de las organizaciones, como los de su gobierno y conducción» (Ibarra, 2006a, p. 88); en esta definición cabe destacar lo referente a lo constitutivo de los EO, es decir, lo relativo al *conjunto de enfoques y propuestas* que conforman a los EO.

Este conjunto de definiciones, sumamente útil y significativo, permite mostrar un panorama general de la complejidad de los EO –y en su caso, del estudio de las organizaciones–. No obstante, como se estableció, si cada conceptualización sobre los EO es particular porque responde a contextos, intereses y objetivos específicos, resulta necesario exponer una noción de EO que responda a los fines del presente escrito; así, para efectos del mismo, se entiende por EO un campo de conocimiento en continuo crecimiento y transformación conformado por temas y corrientes de estudio⁶ que, en contraposición o complementariedad al pensamiento organizacional convencional y –en general– bajo supuestos paradigmáticos diferentes a los utilizados por dicho pensamiento, profundizan y agregan formas de

explicar y comprender la diversidad de fenómenos, prácticas y procesos de carácter multifacético generados *en, alrededor de y en relación con* las organizaciones.⁷ Esta noción trata de destacar que los EO se diferencian del pensamiento organizacional convencional –es decir, de la TO–⁸ y que están conformados por diversos temas y corrientes de estudio; aspectos que serán retomados en este y en el siguiente apartado.

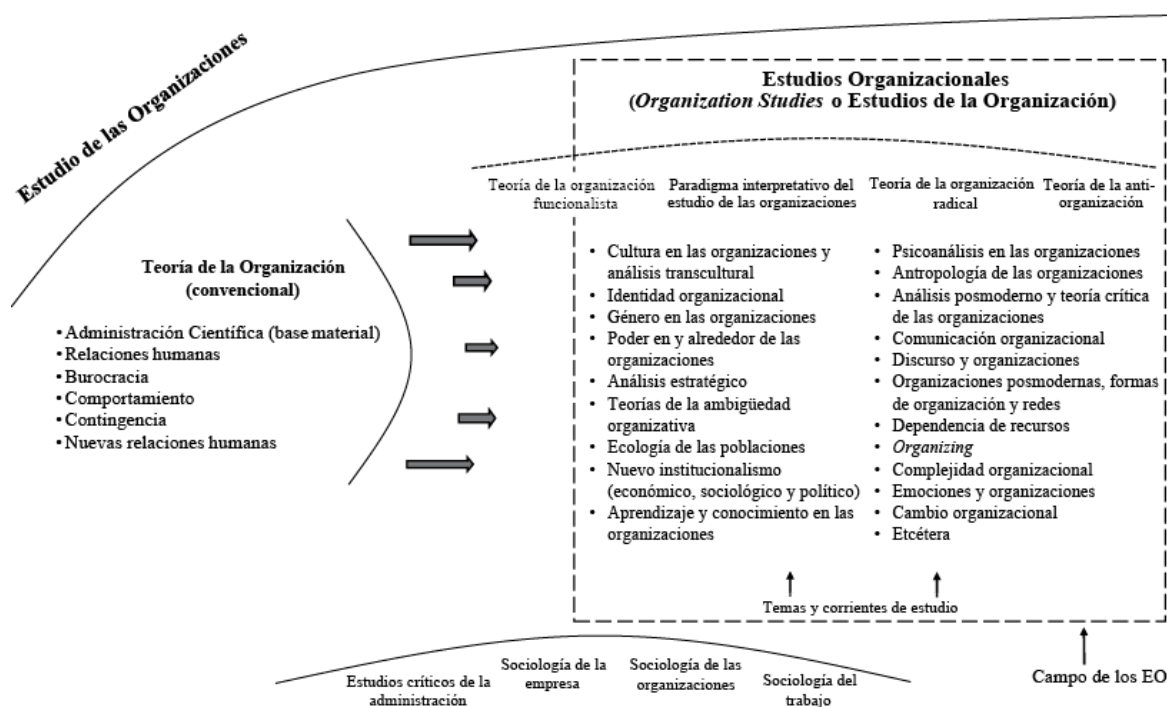
Ahora bien, en complemento a las anteriores definiciones de EO, resulta pertinente retomar la noción de Westwood y Clegg (2003, p. 1) de EO: «un discurso constituido por una matriz de textos, teorías, conceptos, prácticas, y formas y arreglos institucionales» [...] «un discurso que comprende una aglomeración de textos –en amplio sentido– que delimitan un espacio discursivo vinculado al significante de las organizaciones y enmarcado por un contexto institucional». Esta noción, interpretamos, permite afirmar que los EO están conformados por diversos enfoques ontológicos, epistemológicos y metodológicos, y por temas y corrientes de estudio que se enfocan o especializan en algún(os) aspecto(s) del entramado organizacional, teniendo como marco de referencia analítico o interpretativo a las organizaciones.

El argumento de que los EO estén conformados por temas y corrientes de estudio lleva a establecer, para efectos de este trabajo, que una cuestión es pensar a los EO como un campo –un todo–, es decir, como el conjunto de temas y corrientes de estudio, y otra cuestión es pensar a los EO en función de cada uno de estos temas y corrientes de estudio⁹ en sí mismos –no como un todo–, pero considerando –implícitamente– que pertenecen a ese espacio discursivo etiquetado EO (figura 1).

La importancia de diferenciar entre los EO como campo y los EO como temas y corrientes de estudio en sí mismas, radica en que el análisis por separado de cada uno de ellos y de cada una de ellas –al menos las más

convencionales– permite redefinir con mayor precisión lo que implica la crítica o lo crítico cuando se hace referencia al carácter crítico de los EO, así como redefinir las formas de pensar lo crítico en los EO; de otra manera, pensar el carácter crítico de los EO a partir de la noción de EO como campo implica derivar ideas o argumentos muy generales que pueden dar lugar a una valoración superficial del carácter crítico de los EO.

Figura 1. Visión general del Estudio de las Organizaciones



Fuente: Elaboración propia.

Cabe precisar que diferenciamos entre temas y corrientes de estudio en el sentido de que hay temas –o fenómenos organizacionales–¹⁰ que no alcanzan a ser considerados como una corriente de estudio en sí misma, pero con el paso del tiempo pueden adquirir el estatus de corrientes de estudio debido al mayor interés y cantidad de literatura que se produce en torno a ellos.¹¹ Temas que son parte del conjunto de textos –o

conversaciones– que conforman a los EO; piénsese, a manera de ilustración, en temas como la globalización, la economía, los *stakeholders*, las profesiones, el medioambiente, las emociones, el humor, la compasión, la justicia, la estética, la resiliencia, las metáforas, lo virtual, entre otros.¹²

A pesar de esta precisión, en este trabajo haremos más referencia a las corrientes de estudio que a los temas de estudio. En tanto los EO implican prácticas de inclusión y exclusión (Westwood y Clegg, 2003, p. 1) y no somos ajenos a esa situación, las corrientes de estudio a las que haremos referencia implican la exclusión de otras, pero también incluiremos algunas otras que no son reconocidas explícitamente dentro de los llamados EO – como, por ejemplo, psicoanálisis en las organizaciones o antropología de las organizaciones–. Así, las corrientes que consideramos primordiales dentro del campo de los EO pueden verse en la figura 1.¹³

Para finalizar este apartado, se expondrán tres precisiones terminológicas que permitirán una mejor comprensión de los siguientes apartados.

La primera refiere a que en este trabajo entendemos por *Estudio de las Organizaciones* (no Estudios Organizacionales) a los campos de conocimiento estrechamente ligados al entendimiento y comprensión de la organización, lo organizacional y lo organizado, lo cual se acota, primordialmente, a la TO y los EO. No obstante, ello no significa que el estudio de las organizaciones no considere aquellos campos de conocimiento que, si bien no tienen como objeto de estudio central la organización, lo organizacional y lo organizado, sí aportan directa o indirectamente conocimiento a dicho objeto de estudio, como, por ejemplo, los estudios críticos de la administración, la sociología del trabajo o la sociología de la empresa (figura 1).

La segunda está relacionada con la traducción del término *Organization Studies*, el cual convencionalmente ha sido traducido en el contexto

mexicano como Estudios Organizacionales; al respecto, una traducción más adecuada sería *Estudios de la Organización* (no Estudio de las Organizaciones). A pesar de esta precisión, en este trabajo se mantendrá el término Estudios Organizacionales como sinónimo de *Organization Studies* con el objetivo de conservar dicho convencionalismo y evitar confusiones terminológicas –al menos en el contexto mexicano– (figura 1).

La tercera tiene que ver con el término *Teoría de la Organización Convencional*, el cual hace referencia al arraigo que sus corrientes básicas –relaciones humanas, burocracia, comportamiento, contingencia y nuevas relaciones humanas– tienen en el funcionalismo, en lo pragmático y en la racionalidad económica; asimismo, lo *convencional* implica aquello que es diferente de orientaciones paradigmáticas alternativas o críticas (Ibarra, 1991). Al respecto, en este trabajo se tratarán como sinónimos los términos Teoría de la Organización Convencional y Teoría de la Organización, por lo que cuando se haga referencia al término Teoría de la Organización se debe sobreentender que esta posee un carácter positivista, funcionalista y pragmático.

2. El carácter crítico de los Estudios Organizacionales o la postura crítica ante la Teoría de la Organización

Reflexionar sobre el carácter crítico de los EO pasa, al menos, por reconocer su relación con la TO. Al respecto, es difícil encontrar textos que *explícitamente* declaren que los EO son como tal una crítica a la TO a la vez que una respuesta propositiva a dicha crítica, pero sí hay textos que sugieren, establecen o señalan que en determinado momento empezaron a surgir críticas a la llamada TO. Así, interpretamos que las corrientes de estudio que explícita o implícitamente son representativas de esas críticas – en el sentido de que se ocupan de subsanar, reparar o corregir aquello que

se le critica a la TO– han sido incluidas, por algunos estudiosos de las organizaciones, en los llamados EO.¹⁴ Se escribe ‘por *algunos* estudiosos de las organizaciones’ porque no hay claridad en la demarcación entre lo que implica la TO y lo que implican los EO, pues en cada región su concepción será distinta: hay quienes consideran que la TO abarca a la TO misma y a sus desarrollos posteriores –incluyendo las posturas críticas hacia la misma TO–, hay quienes consideran que los EO abarcan los desarrollos posteriores a la TO –y a las posturas críticas hacia la TO– y a la TO misma, y hay quienes incluso consideran como sinónimos a la TO y los EO.¹⁵

En este trabajo, en concordancia con la tendencia en el contexto mexicano a pensar los EO, sí marcamos una diferencia entre TO y EO,¹⁶ y establecemos que, aunque los EO no se reducen a una crítica hacia la TO, sí emergieron a partir de una postura crítica hacia la TO, pero que dicha postura no se sustenta ni predominante ni exclusivamente en la TC, pues incluye otras formas de crítica –como la posmoderna– y otros sentidos de lo crítico –no relacionados a la TC–. En concreto, para nosotros los EO incluyen esos temas y corrientes de estudio que explícita o implícitamente hacen un esfuerzo por superar las críticas que en general se le han hecho o se le pueden hacer a la TO (figura 1).

A continuación, con base en la interpretación de las concepciones sobre TO y EO que algunos autores representativos¹⁷ del campo de estudio de las organizaciones han desarrollado, se tratan de sustentar las anteriores afirmaciones.

Acorde con Clegg y Hardy (1996), hasta las décadas de 1960-1970, había venido desarrollándose una manera predominante de estudiar a las organizaciones estrechamente ligada al funcionalismo/positivismo:

[...] hace tres décadas, parecía estar surgiendo un [consenso] en la teoría de la organización en relación con el papel del funcionalismo [...] La investigación funcionalista enfatiza el consenso y

la coherencia en lugar del conflicto, el disenso y las operaciones del poder. El concepto clave es el de la organización como un 'sistema' que es funcionalmente efectivo si logra objetivos explícitos formalmente definidos a través de una toma de decisiones racional. [...] Por lo general, el método de investigación [utilizado por la TO] sigue el modelo científico normal, en el que la naturaleza de la realidad organizacional se representa y expresa a través de un diseño de investigación formal; los datos cuantitativos facilitan la validación, la confiabilidad y la replicabilidad (p. 2).

Pero a partir de esas décadas empezaron a experimentarse cambios económicos, políticos, sociales, culturales y organizacionales; en palabras de Clegg y Hardy (1996, p. 2):

[...] considere la implosión del comunismo, la explosión del neoconservadurismo, la erradicación del apartheid, el avance del feminismo, la erosión del dominio comercial estadounidense y el surgimiento del poder económico de Asia oriental. Nótese el surgimiento de lo virtual, la red, lo global y la organización posmoderna.

Al mismo tiempo, de acuerdo con Clegg y Hardy (1996, p. 2), en las ciencias sociales comenzaron a brotar críticas en contra del funcionalismo/positivismo: «mientras tanto, surgió una plétora de enfoques alternativos que desafiaban directamente la supremacía del funcionalismo y la ciencia normal».

Así pues, si la TO había venido evolucionando bajo el paraguas del funcionalismo/positivismo, no fue fortuito que a la par también se desarrollaran críticas a la TO provenientes de estudiosos de las organizaciones que abrazaban estas críticas al funcionalismo/positivismo¹⁸ como, por ejemplo, y en particular, las derivadas del PM;¹⁹ al respecto, Clegg y Hardy (1996) señalan que para el PM

Ninguna gran narrativa marca el desarrollo de las historias humanas. Son historias, no historia: hay que atender lo local, las especificidades fragmentadas, los relatos de la vida cotidiana. Cualquier patrón que se constituya puede solamente serlo como una serie de supuestos enmarcados en y por un contexto histórico. Las grandes totalidades como 'la economía' son meros artefactos teóricos. [...] El sujeto, descentrado, relativo, es reconocido no como una

constelación estable de características esenciales, sino como una socialmente constituida, socialmente reconocida, categoría de análisis (p. 3).

Estas críticas, sustentadas en buena medida en los aportes del PM y la TC, pero no únicamente en este y esta, dieron lugar al surgimiento de formas nuevas y alternativas –respecto a la TO– de estudiar a las organizaciones o lo organizado;²⁰ en términos de Clegg y Hardy (1996, p. 3),

[...] a pesar de algunas tácticas defensivas establecidas por el sistema para eliminarlos, estos nuevos, diferentes y alternativos campos, modos y perspectivas de investigación se están expandiendo, multiplicando y superponiendo. Parecería que la diversidad llegó para quedarse, y esperamos continuar la tendencia en un *handbook* que celebra, en lugar de negar, la variación, la diversidad y la diferencia.²¹

Para nosotros, son estos nuevos, diferentes y alternativos campos, modos y perspectivas de investigación –que se concretan en temas y corrientes de estudio– los que dan cuerpo a los EO.²²

Si bien Clegg es considerado un autor icónico de los EO y en ese sentido es reconocido por su postura crítica ante la TO, Donaldson representa el lado opuesto de la postura cleggiana. Para Donaldson (1985, p. 6),

[...] gran parte de lo que constituye la teoría de la organización son temas relativos a la estructura, la autoridad, el poder, la organización formal, la organización informal, la burocratización, la profesionalización, la democratización y el impacto de los cambios en el tamaño, la tecnología, la tarea, la incertidumbre y la responsabilidad pública...

Temas propios de las corrientes convencionales de la TO. Así, Donaldson, reconocido defensor de la TO, mantiene una postura crítica ante los EO:

[...] el enfoque aquí está en aquellos escritos que pretenden hacer críticas dañinas de toda la empresa del análisis organizacional tal como se practica convencionalmente y que argumentan la necesidad de reemplazar este enfoque por otros más nuevos. Es esta corriente de crítica más radical la que necesita ser combatida porque eclipsaría o incluso destruiría una valiosa corriente intelectual, y porque a menudo caracteriza erróneamente esta tradición [...] (Donaldson, 1985, p. 5).

Postura derivada de las críticas hechas a la TO, las cuales son planteadas por Donaldson de la siguiente manera:

[...] el enfoque estructural de la organización es visto como estático, algo metafísico e ideológicamente conservador; [igualmente] al rechazar la idea de la ciencia social [en la que se inscribe la TO], las leyes causales se niegan como imposibles y las generalizaciones se ven, en el mejor de los casos, severamente limitadas en su alcance [asimismo hay un] rechazo de los métodos comparativos, la cuantificación, los experimentos controlados, las variables estándar, los cuestionarios [y además la TO es considerada como] una herramienta de dominación y subyugación [caracterizada por] un sesgo gerencial y conservador (Donaldson, 1985, pp. 10-13).²³

Críticas que, como se desea dejar por sentado, han contribuido al surgimiento de los EO al tratar de dar respuestas a dichas críticas aquellos estudiosos de las organizaciones que las comparten; respuestas, no en el sentido defensivo de Donaldson, sino en el sentido propositivo de tratar de superar lo establecido en las críticas.

Por otra parte, en el contexto mexicano, desde la década de 1980 Ibarra y Montaña (1986) daban cuenta del surgimiento, desarrollo y –lo que hasta esa década consideraban el– debate actual y tendencia evolutiva de la TO. Ya también, desde esa década, señalaban una marcada diferencia entre la Teoría de la Organización y ciertas aproximaciones críticas hacia la misma,²⁴ las cuales –junto con otras aproximaciones más–, en la década de 1990, vendrían ser etiquetas como EO.

Posteriormente, a inicios de la década de 1990, Ibarra (1991) exponía con mayor precisión el desencuentro entre la TO y algunas aproximaciones críticas hacia esta, las cuales se ubicaban en lo que Ibarra definió, en ese momento, como la *reformulación paradigmática* de la TO o la *segunda gran explosión* de la TO. Específicamente, lo planteó de esta manera:

[...] podemos concluir que actualmente [la TO] consiste en dos *corrientes paradigmáticas* opuestas constituidas por orientaciones diversas que intentan explicar el fenómeno

organizacional: en primer lugar, *el pensamiento convencional* [es decir, la TO]; en segundo lugar, *el pensamiento crítico* [sustentado en] la observación de las deficiencias conceptuales y metodológicas del anterior (Ibarra, 1991, pp. 49-50).

Pensamiento crítico que, como ya se indicó, posteriormente sería denominado EO.

Con el avance y desarrollo del estudio de las organizaciones, en la década del 2000, Ibarra (2000) describió y analizó con mucho mayor detalle lo que él mismo denominó, haciendo referencia a la TO, un *territorio* en disputa marcado por diversas bifurcaciones, las cuales se generarían a partir y en función de las corrientes convencionales de la TO. Estas bifurcaciones están representadas por aproximaciones críticas a la TO, entre las que destacan: weberianismo radical, teorías del proceso laboral, psicoanálisis de las organizaciones, posmodernismo en las organizaciones, simbolismo organizacional, género en las organizaciones, teoría crítica de las organizaciones,²⁵ nuevo institucionalismo, ecología organizacional, análisis estratégico, análisis interorganizacional y redes, ambigüedad organizativa, cultura en las organizaciones, poder en las organizaciones y dependencia de recursos; bifurcaciones que ya para la década del 2000 podían ser consideradas corrientes propias de los EO, pero que Ibarra (2000) las consideraba aún como parte del desarrollo –crítico– de la TO: «*la TO es hoy un conjunto plural de aproximaciones al estudio de las organizaciones y de la organización, en el contexto de realidades locales sumamente diversas*» (p. 279).

Resulta pertinente reafirmar que, para Ibarra, hasta ese momento, la TO abarcaba tanto las corrientes convencionales como las aproximaciones críticas desarrolladas en las diversas bifurcaciones. No obstante, también resulta curioso señalar que años después Ibarra (2006a) realizó un cambio de discurso, pues a lo que anteriormente concebía como TO –es decir, TO y sus aproximaciones críticas–, posteriormente lo concebiría como EO:

A pesar de que se afirma comúnmente que los Estudios Organizacionales han alcanzado cierta unidad y coherencia en torno al estructural-funcionalismo, lo cierto es que siempre han estado presentes perspectivas distintas, abordando el análisis de problemas organizacionales también distintos. Se trata así de un campo constituido por rupturas sucesivas que, en lugar de conducir a la anhelada unidad a la que debe aspirar toda ciencia positiva, han llevado a la temible fragmentación posmoderna [...] (Ibarra, 2006a, p. 96).

Pero independientemente de este cambio de términos, lo que se desea resaltar es que Ibarra siguió reconociendo la postura crítica ante –lo que anteriormente concebía como– la TO: «la tríada Mouzelis-Silverman-Braverman, y su evidente confrontación con los enfoques más convencionales, exigió un ordenamiento conceptual de los Estudios Organizacionales que permitiera clarificar la composición y lógica interna del campo de conocimiento, a pesar de su gran fragmentación» (Ibarra, 2006a, p. 97).²⁶

Igualmente, en el contexto mexicano, Montaña (2014) reconoce el carácter positivista y funcional de la TO:

[...] la teoría de la organización, pesar de su amplia diversidad disciplinaria permaneció mayormente bajo los auspicios del funcionalismo [asimismo] es preciso mencionar que dicho proyecto se ha construido sobre una base paradigmática común, el positivismo, y más precisamente, bajo una óptica más bien funcionalista (p. 25).

Y es, de los autores mencionados, el que más explícitamente considera como campos de estudio diferentes a la TO y los EO:

[...] los Estudios Organizacionales establecieron desde un inicio un rompimiento tanto con la teoría de la organización como con la ciencia de la organización porque de acuerdo con Clegg, Hardy y Nord (1996), estas aproximaciones reducían el espacio del debate al plantearse como proyectos en singular que asumían una posición única (Montaña, 2014, p. 28).

De ahí que también sea el autor que más explícitamente establece que los EO resultan de una crítica a la TO:²⁷

[...] los Estudios Organizacionales propusieron entonces nuevos temas, o formas novedosas de análisis, como el de la cultura, el poder, el lenguaje y el género para comprender de manera más adecuada las organizaciones. Esta renovada intencionalidad reflexiva resultó mucho más crítica y requirió, para afirmar su vocación multidisciplinaria, la incorporación de nuevas disciplinas y enfoques (Montaño, 2014, p. 27).

Así, después de revisar brevemente los planteamientos de estos autores, se reafirma que, ya sea que se conciba a la TO junto con sus aproximaciones críticas como TO o como EO, lo que importa destacar es que existen aproximaciones críticas a la TO, y que son estas aproximaciones críticas – temas y corrientes de estudio– lo que para este trabajo representan los llamados EO, lo cual implica a su vez diferenciar, como ya se estableció, entre TO y EO.²⁸

Ahora bien, si se reconoce que los EO tienen un carácter crítico se debe en buena medida al cuestionamiento que se ha hecho a la TO, por lo que una forma inicial de concebir el carácter crítico de los EO tiene que ver con establecer que son críticos porque critican ciertos aspectos de la TO. A su vez, la crítica de los EO respecto a la TO implica especificar qué es lo que crítica cuando se critican las formas convencionales de estudiar y pensar a las organizaciones.

Si bien se han dejado entrever las principales críticas hechas a la TO, como lo son su carácter funcionalista y positivista y sus orientaciones pragmáticas,²⁹ es necesario especificar con mayor detalle, pero desde un punto de vista general, la naturaleza de esas críticas.³⁰ Al respecto, el texto de Zey-Ferrell (1981) resulta relevante, pues reúne y cataloga las diversas críticas realizadas a la perspectiva dominante del estudio de las organizaciones hasta la década de 1980, en especial las realizadas a la teoría de la contingencia,³¹ en tanto máxima expresión de la TO. Las críticas expuestas por Zey-Ferrell (1981) refieren a la visión sobre racional del funcionamiento de la organización; las metas de la organización como

poderosos ejes conductores de la misma (reificación de las metas); la pretensión de apoyar discursivamente el *statu quo* (las organizaciones como espacios ideológicamente conservadores); la noción de la organización como sistema armónico en donde prevalece el consenso de intereses y valores; el estudio de las organizaciones al margen de considerar las condiciones sociohistóricas que las determinan (la visión ahistórica de la organización); la consideración de las estructuras y los procesos como fenómenos invariantes debido a la desestimación de las causas del cambio (la visión estática de la organización); el poco interés en el análisis de las relaciones de poder desde un punto de vista crítico más que funcional; la concepción de la organización como un sistema sobredeterminado ambiental y tecnológicamente; la concepción del ser humano como un individuo sin voluntad, maleable, determinado, controlado y sin capacidad de perseguir sus propios intereses; el análisis de la organización en sí misma al margen de considerar aspectos de corte micro –sociopsicológicos– y macro –económicos, políticos, históricos, sociales– (la organización como unidad de análisis exclusiva).³²

Resulta significativo señalar que también en el contexto mexicano, y también en la década de 1980, se formularon expresiones críticas hacia la TO. En especial, cabe destacar la propuesta de Ibarra y Montaña (1992), cuya esencia crítica se puede apreciar en la siguiente cita:

Decidimos estudiar un fenómeno poco considerado y muchas veces desdeñado: *Mito y poder en las organizaciones*. *Mito*, en tanto la visión dominante de la teoría de la organización que ha construido una conceptualización ideológica a su alrededor, que desvirtúa la propia realidad capitalista para perpetuarla. *Poder*, en tanto uno de los grandes y más significativos mitos, primero tratado de manera implícita y después explícita, presente en las teorías convencionales de la organización. Mito que esconde la dominación del capital sobre el trabajo, dominación en tanto explotación y poder (pp. 31-32) [...] El mito se ha instalado, humanizado, racionalizado, perfeccionado, concretado y perpetuado hasta nuestros días: se ha metamorfoseado ocultando

de esta manera un poder cada vez menos aparente, más diluido, menos aprehensible, más legitimado y más eficaz hasta nuestros días (p. 133).³³

A todas estas críticas hay que sumar, especialmente, la dificultad asociada a la construcción de una TO, por así decirlo, holista/universal, es decir, la dificultad de dar cuenta integralmente de los diversos niveles de estudio y de los diversos elementos organizacionales, así como de generar principios teóricos universales válidos para todo tipo de organización y espacio geográfico.³⁴

Así pues, las críticas anteriores hacen referencia, parafraseando a Gonzales-Miranda (2020, p. 108), al tipo de crítica sustentada en la capacidad de mirar al interior de una disciplina y cuestionar sus principales postulados, conocimientos generados y formas de generar conocimiento; en términos de Messner, Clegg y Kornberger (2008, p. 70), es el tipo de crítica que «puede ser entendida como la movilización de un régimen de justificación (racionalidad) en contra de otro». Por tanto, si pensamos la crítica como algo que potencia la generación de conocimiento a partir del cuestionamiento del conocimiento previamente generado y como una puesta en tela de juicio de las formas de pensamiento predominantes, se puede entender el papel crítico de los EO respecto a la TO.

Sin embargo, si se entiende la crítica como aquello que desvela las fallas, imperfecciones, ausencias, debilidades de algo en particular, así como la forma de allanarlas, también es necesario concebir el carácter crítico de los EO como la superación de las críticas formuladas a la TO, es decir, la crítica de los EO a la TO también supone considerar las formas y prácticas por medio de las cuales los EO trataron o tratan de resolver las críticas planteadas a la TO. En otras palabras, tratar de superar las críticas hechas a la TO, implica por sí mismo, una crítica explícita o implícita a la TO por parte de los EO. Esas formas y prácticas consisten en recuperar críticamente a la TO –más que

excluir-la– proponiendo visiones, imágenes, interpretaciones, comprensiones y explicaciones del fenómeno organizacional alternativas a las generadas por la TO. Específicamente, los EO:³⁵

- Profundizan cualitativamente en el estudio de algunos de los elementos organizacionales inicial y tradicionalmente abordados por la TO, como la estructura organizacional, las reglas formales e informales, la toma de decisiones o el ambiente de la organización. Es decir, se puede establecer que mientras la TO aporta conocimiento relativo a los elementos organizacionales básicos que conforman a las organizaciones, como lo son los individuos, los objetivos, las estructuras, los procesos, las reglas y los ambientes, los EO aportan conocimiento relativo a algunas, por así decirlo, cualidades que se pueden atribuir a dichos elementos; a manera de ilustración, respecto a los individuos, su nivel de enajenación o capacidad de aprendizaje, en lo relativo a los objetivos, su rango de ambigüedad e incertidumbre, en lo tocante a las estructuras y los procesos, su estado de institucionalización, su grado de modernización o su estado de acoplamiento, en lo referente a las reglas, su grado de conflictividad e institucionalidad, y en con relación los ambientes, su nivel de influencia y complejidad o su amplia caracterización. Es necesario precisar que dichas propiedades o cualidades son referenciadas a nivel individual, grupal, organizacional e interorganizacional.
- Agregan, para su análisis y comprensión, otros fenómenos organizacionales no considerados –o escasamente considerados– por la TO, como por ejemplo las relaciones de poder –desde un punto de vista crítico–, las relaciones de género, la naturaleza de las formas de organización, la construcción cultural e identitaria, la ambigüedad

organizativa, los procesos de institucionalización, la generación de sentido, la generación de conocimiento, la condición psíquica y emotiva, el redimensionamiento del ser humano, los procesos discursivos, la comunicación organizacional, el *organizing*, la complejidad organizacional, los procesos de cambio, entre los más destacados. Al respecto, se puede apuntar, muy sucintamente, que las nociones emblemáticas de la TO hacen referencia a la racionalización de procesos productivos, el individuo no volitivo, la estructura formal, la estructura informal, la toma de decisiones racional y la determinación ambiental, mientras que las nociones emblemáticas de los EO tienen que ver con el individuo volitivo, el poder, la cultura, la ambigüedad, lo institucional, el aprendizaje y lo posmoderno. Asimismo, a estos fenómenos organizacionales, se agregan niveles de análisis más allá del nivel propiamente organizacional, como el de campo organizacional o población de organizaciones.

- Suman, muy en relación con lo anterior, perspectivas –o enfoques– de estudio alternativas bajo las cuales abordar el fenómeno organizacional, como por ejemplo la simbólica, la –neo– institucional, la discursiva, la humanista, la –teoría– crítica, la posmoderna, la de género, la metafórica, la psicoanalítica, entre las más significativas.³⁶
- Añaden propuestas metodológicas alternativas a las utilizadas por la TO –sobre todo las de tipo ideográfico– con el propósito de comprender el fenómeno organizacional en tanto constructo socialmente construido. El estudio de caso se convierte en la estrategia metodológica por excelencia y métodos cualitativos como la fenomenología, la etnografía, la teoría fundamentada, la etnometodología, el análisis del discurso, la investigación acción y el método biográfico cobran relevancia.

- Amplían el objeto de estudio, es decir, incorporan otros tipos de organización no consideradas o escasamente consideradas por la TO, como las organizaciones educativas, las organizaciones públicas, las organizaciones no gubernamentales, las pequeñas organizaciones, las organizaciones carcelarias, las organizaciones cooperativistas, las organizaciones partidistas, las organizaciones congresistas, las organizaciones sindicalistas, las organizaciones deportivas, las organizaciones bibliotecarias, las organizaciones internacionales, las metaorganizaciones, e incluso, organizaciones tan atípicas como las ecoaldeas. Podría también argumentarse que los EO pueden ir más allá del objeto de estudio básico –la organización– al estudiar fenómenos multifacéticos que, si bien no implican procesos de estructuración altamente formalizados, sí conllevan *procesos de organización*, como por ejemplo los movimientos sociales, los procesos de migración o los problemas públicos que dependen para su resolución de diversos actores.
- Potencian, en contraste con la TO, la posibilidad de diálogo con otras disciplinas o campos de conocimiento. A diferencia de la TO que se conformó acudiendo al aporte teórico-conceptual de otras disciplinas, y en ese sentido, su aporte recíproco para con otras disciplinas fue escaso –a excepción de la Administración–, los EO, que también se han conformado gracias al apoyo teórico-conceptual de otras disciplinas, han generado la posibilidad de realizar aportes a otras disciplinas o campos de conocimiento. Por ejemplo, temas como el conocimiento organizacional ayudan a entender de mejor manera temas trabajados por la economía como la innovación; los estudiosos de las políticas públicas, al ser estas diseñadas, ejecutadas e implementadas en y por las organizaciones, encuentran en los EO un campo de estudio con el cual

dialogar simbióticamente; los politólogos pueden acudir a los EO para comprender, en detalle, las significaciones –y los aportes teórico-conceptuales– derivadas de pensar al partido político como un tipo de organización específico.

- Proponen recuperar el estudio de realidades organizacionales distintas a las convencionalmente abordadas por la TO para hacer frente al imperialismo académico anglosajón, así como generar conocimiento sobre dichas realidades a partir de los lenguajes y discursos que son propios de los nativos inmersos en ellas.
- Consideran a la organización, en divergencia con la TO, como un constructo social, como un espacio socialmente construido; mientras que en los EO los discursos, las etiquetas, los términos dan forma a la realidad organizacional, en la TO la realidad organizacional, tangible e inmutable, existe independientemente de los individuos.

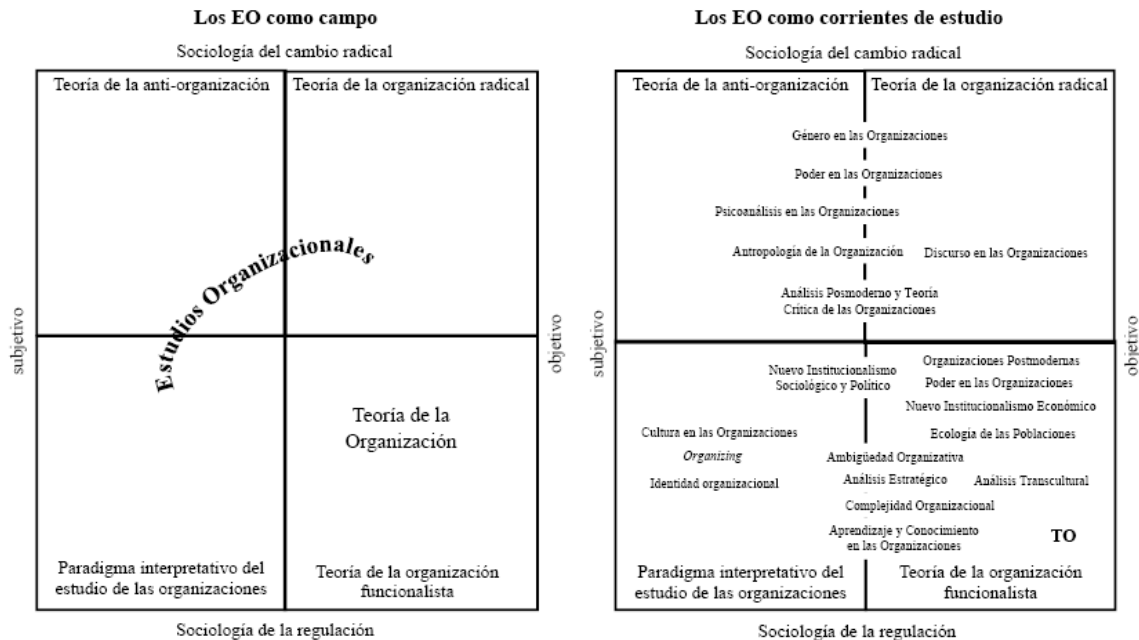
Así, otra manera de concebir el carácter crítico de los EO tiene que ver con las formas por medio de las cuales los EO intentan dejar atrás las críticas planteadas a la TO. Desde este punto de vista, los EO son críticos en el sentido de que profundizan en aspectos por los que la TO no se interesó, escudriñan recovecos que la TO soslayó, proponen orientaciones que quizá la TO no imaginó, potencian la comprensión del fenómeno organizacional a partir del cimiento teórico-conceptual construido por la TO. Sintéticamente, puede enunciarse que en general los EO se caracterizan por el estudio de lo local y lo particular, siendo los resultados de investigación, relativos; por el reconocimiento del caos, ambigüedad y multirracionalidad, propios de la realidad organizacional; por la capacidad de acción y confrontación de los actores organizacionales; por los aspectos subjetivos y cualitativos de la orientación metodológica seguida; y por el lugar privilegiado que ocupa la comprensión, la duda y la interpretación diversa en la generación de

conocimiento. En contraste, la TO se caracteriza, en general, por regirse por nociones relativas a lo universal, lo general, lo absoluto, lo ordenado, la claridad, la unirracionalidad, el determinismo, el consenso, lo objetivo, lo cuantitativo, la explicación, la afirmación y la univocidad.

A pesar de lo anterior, hay que precisar lo siguiente: si se consideran a los EO como corrientes de estudio en sí mismas –no como campo–, varios de los aspectos anteriormente abordados no pueden ser adjudicados, homogéneamente, a todas y cada una de las corrientes de estudio que conforman a los EO. En ese sentido, la afirmación relativa a que los EO son críticos debido a las diversas formas por medio de las cuales tratan de superar las críticas hechas a la TO, debe ser matizada y relativizada en función de la especificidad propia de cada corriente de estudio.

En el mismo sentido, es necesario advertir que, aunque se ha marcado una diferencia entre la TO y los EO, y estos últimos han sido reconocidos por cuestionar el carácter funcionalista y positivista de la TO, existen algunas corrientes de estudio de los EO que mantienen un sesgo funcionalista y positivista, lo cual también debe llevar a matizar el carácter crítico de los EO respecto a la TO. Con ayuda de la propuesta de Burrell y Morgan (1979), lo anterior queda representado, ejemplificativamente, en la figura 2.

Figura 2. Los Estudios Organizacionales como campo y como corrientes de estudio acorde con los paradigmas organizacionales de Burrell y Morgan



Fuente: Elaboración propia con base en Burrell y Morgan (1979).

Por una parte, vistos como campo, los EO se corresponden con el paradigma *Interpretativo del Estudio de las Organizaciones*, el paradigma *Teoría de la Organización Radical* y el paradigma *Teoría de la Anti-organización*, y se excluyen del paradigma *Teoría de la Organización Funcionalista*. Por otra parte, sin embargo, si los EO son vistos como corrientes de estudio en sí mismas, algunas de estas corrientes también pueden ser ubicadas parcialmente dentro del paradigma *Teoría de la Organización Funcionalista* por mantener ciertos rasgos propios de dicho paradigma,³⁷ en otras palabras, vistos como corrientes de estudio en sí mismas, los EO no son cabalmente ajenos al paradigma *Teoría de la Organización Funcionalista*.

Asimismo, no obstante que los EO implican un punto de vista crítico de la TO, es importante destacar que no se debe considerar dicho carácter crítico de manera categórica debido a la estrecha relación que existe entre algunas corrientes de estudio de los EO y algunas corrientes de estudio de la TO. A manera de ilustración, se puede mencionar las siguientes relaciones: entre el nuevo institucionalismo económico y la escuela del comportamiento la

noción de racionalidad limitada resulta un constructo conceptual básico; el nuevo institucionalismo sociológico y la contingencia comparten el postulado de que el ambiente organizacional tiene influencia significativa en la estructura organizacional y, en el mismo sentido, se puede establecer que la ecología de las poblaciones lleva al extremo dicho postulado; la corriente de organizaciones posmodernas cobra sentido en función de las nociones de forma de organización taylorista y forma de organización burocrática; para el análisis transcultural, el ambiente, en tanto ambiente cultural, influye la dinámica de la organización, postulado también compartido con la contingencia, y ambas corrientes utilizan metodologías cuantitativas de corte estadístico; puede establecerse que el análisis estratégico no es sino la continuación del desarrollo teórico crozieriano de la burocracia; las teorías de la ambigüedad organizativa y el nuevo institucionalismo político evolucionan a partir de las propuestas teóricas desarrolladas por la escuela del comportamiento; entre otras.³⁸ A pesar de estas relaciones, también es evidente que varias corrientes de los EO se desarrollan al margen *de* y sin relación directa *con* las corrientes de estudio de la TO.

3. El carácter crítico de los Estudios Organizacionales o la incidencia de la Teoría Crítica en el estudio de fenómenos organizacionales

Al igual que reflexionar sobre el carácter crítico de los EO pasa reconocer su relación con la TO, reflexionar sobre dicho carácter pasa por reconocer su relación con la TC,³⁹ y ello, a su vez, pasa por delimitar, aunque sea brevemente, aspectos esenciales de la TC. Por una parte, desde un punto de vista general, la crítica o lo crítico puede entenderse como aquellas afirmaciones o declaraciones que, basadas en razones, reflexiones,

explicaciones y argumentos fundamentados, expresan porque algo es correcto o incorrecto, apropiado o inapropiado, pertinente o impertinente. Por otra parte, desde una perspectiva histórica, inicialmente la noción de la crítica o lo crítico fue producto de la Ilustración (Connerton, citado en Burrell, 2001, p. 12) y, más recientemente, dicha noción se ha relacionado tanto con la pregunta relativa a «cómo sabemos algo y qué fuerzas subjetivas están detrás de nuestras afirmaciones de saber» (Burrell, 2001, p. 13), como con lo relativo a la «posibilidad de poner fin a la ilusión y a la alienación de los seres humanos de sí mismos» (Burrell, 2001, p. 13);⁴⁰ este último sentido de la crítica o lo crítico es el generalmente atribuido a la TC. Específicamente, la TC desarrolló una abierta oposición a

[...] la opresión y explotación del hombre por el hombre, era la posición en contra de la irracionalidad en que ha caído la ilustración, usando la más desarrollada 'razón instrumental'. Era [la oposición a] aquellas teorías y posiciones que ven lo represivo, lo dominador, la tendencia de explotar a los otros como 'algo natural' en los seres humanos, algo biológicamente definido (Gandler, 2009, p. 25).

Asimismo, la TC puso el acento en desenmascarar los aspectos más velados y negativos subyacentes a la sociedad capitalista, en especial aquellos que «por ningún motivo [hay] que repetir o prolongar» (Gandler, 2009, p. 27). A esta noción general de TC, es necesario sumar algunos aspectos que la caracterizan, a manera de contextualizar la relación entre TC y EO.

El primero de ellos hace referencia al cuestionamiento a la llamada teoría tradicional. En palabras de Horkheimer (2008), la teoría tradicional opera de la siguiente forma: «si se dan las circunstancias $a b c d$, debe esperarse un resultado q ; si desaparece d , resultará el acontecimiento r ; si se agrega g , el acontecimiento será s , y así sucesivamente» (p. 228);⁴¹ asimismo, se puede interpretar que para Horkheimer (2008) la teoría tradicional supone que la generación de conocimiento y su aplicación son ajenas a los procesos y

circunstancias sociales dentro de los cuales los científicos realizan su labor. Por el contrario, para la TC, por una parte, «el científico y su ciencia están sujetos al aparato social; sus logros son un momento de la autoconservación, de la constante reproducción de lo establecido» (Horkheimer, 2008, p. 230), y por otra, «la relación entre las hipótesis y los hechos, finalmente, no se cumple en la cabeza de científico, sino en la industria» (Horkheimer, 2008, p. 230). En este sentido, la TC implica un cuestionamiento al uso de la ciencia para propósitos no humanistas, pero sí esclavizantes. Así, esta forma positivista de teoría –y ciencia– es distinta a la forma en que se concibe la teoría en la TC, pues lo que la teoría tradicional da por sentado, la TC lo cuestiona,⁴² al menos en lo relativo al estado en que se encuentra el ser humano en la sociedad como consecuencia del desarrollo científico.

El segundo tiene que ver con la crítica al tipo de sociedad expuesto por la TC. El punto anterior hace evidente que la TC es una teoría crítica de la sociedad debido a la forma como se concibe a la sociedad en el contexto de la TC: «la existencia de la sociedad ha reposado en una represión directa, o bien es la ciega resultante de fuerzas antagónicas, pero en ningún caso ha sido el fruto de la espontaneidad consciente de los individuos libres» (Horkheimer, 2008, p. 234). Esta sociedad que opaca la libertad se distingue, además, por su carácter inhumano: «si el actuar conforme a la razón es propio del hombre, la praxis social dada [...] es inhumana, y este carácter de inhumanidad repercute en todo lo que se realiza en la sociedad» (Horkheimer, 2008, p. 242). En esta sociedad –organizacional– inhumana, el ser humano es inconsciente del despliegue de sus prácticas inhumanas, las cuales contribuye a reproducir, a veces, felizmente: «los hombres, con su mismo trabajo, renuevan una realidad que, de un modo creciente, los esclaviza» (Horkheimer, 2008, p. 245).

El tercero está relacionado con el carácter transformador y emancipador de la TC. En el contexto de que la teoría tradicional soslaya las contradicciones del sistema capitalista, Horkheimer (2008) plantea que

[...] la mera descripción de la autoconciencia burguesa no proporciona por sí sola la verdad acerca de esta clase. Tampoco la sistematización de los contenidos de conciencia del proletariado puede proporcionarnos una imagen verdadera de su existencia y de sus intereses. Ella sería una teoría tradicional caracterizada por un planteamiento peculiar de los problemas, y no [por] el aspecto intelectual del proceso histórico de la emancipación del proletariado (p. 247).⁴³

Así, para Horkheimer (2008), por un lado, «el comportamiento conscientemente crítico es inherente al desarrollo de [una] sociedad» (p. 259) justa y libre, y por otro, un teórico crítico es alguien «que no considera el conocer y el actuar como conceptos separados» (p. 260).⁴⁴ En correspondencia con lo anterior, la sociedad requiere evitar la siguiente concepción de ciencia:

[...] una ciencia que, en una independencia imaginaria, ve la formación de la praxis, a la cual sirve y es inherente, como algo que está más allá de ella, y que se satisface con la separación del pensar y el actuar, ya ha renunciado a la humanidad (Horkheimer, 2008, pp. 270-271).

Y de igual manera, el teórico crítico debe estar comprometido con la transformación de la realidad:

[...] si el teórico y su actividad específica son vistos como constituyentes de una unidad dinámica con la clase dominada, de modo que su exposición de las contradicciones sociales aparezca, en esa unidad, no solo como expresión de la situación histórica concreta, sino, en igual medida, como factor estimulante, transformador, entonces se hace patente su función (Horkheimer, 2008, p. 247).⁴⁵

Para la TC, como ya se indicó, el teórico crítico debe estar comprometido con la transformación de la realidad, con la transformación de las prácticas y discursos disciplinarios que someten a los individuos, de forma tal que se

logre su emancipación, entendiendo por esta «el proceso a través del cual los individuos y grupos se liberan de condiciones sociales e ideológicas represivas, en particular de aquéllas que ponen restricciones socialmente innecesarias sobre el desarrollo y la articulación de la consciencia humana» (Alvesson y Willmott, 1992b, p. 432). Así, para Horkheimer (citado en Alvesson y Willmott, 1992a, p. 2), «la teoría crítica nunca apunta simplemente a un aumento del conocimiento como tal. Su objetivo es la emancipación del hombre de la esclavitud». Y en ese sentido la aspiración de la TC, en su carácter transformador y emancipador, tiene que ver con «la idea de una sociedad futura como comunidad de hombres libres, tal como ella sería posible con los medios técnicos con que se cuenta» (Horkheimer, 2008, p. 249), es decir, la TC implica en última instancia «el anhelo de un estado de cosas sin explotación y opresión [...], la humanidad autoconsciente [...], un pensar que trascienda los sujetos [y] la supresión de la injusticia social» (Horkheimer, 2008, pp. 269-270). En el mismo sentido, acorde con Adorno (2009, p. 30), «vital importancia para la humanidad revisten las formas de su propia constitución social íntegra, mientras que no se forme y advenga un sujeto íntegro autoconsciente».

Ahora bien, concebir el carácter crítico de los EO a partir de considerar su relación con la TC, puede hacerse evidente al menos de tres formas: 1) el hecho de que dentro de los EO se pueda hablar de una corriente de estudio que tiene como referente básico la TC y el PM; 2) el tema relativo a que los EO, en algunas de las críticas planteadas a la TO, consideren –explícita e implícitamente– elementos propios de la TC; y 3) la cuestión relativa a que algunas de las corrientes de estudio de los EO tomen en cuenta –explícita e implícitamente– en sus propuestas teórico-conceptuales aspectos propios de la TC. Así, definir el carácter crítico de los EO a partir de su relación con la TC parte del supuesto de que la inclusión del discurso de la TC en –parte de–

el discurso organizacional vuelve críticos a los EO, o al menos, les otorga el carácter de críticos. A continuación, se abordan brevemente estas formas de relación entre la TC y los EO, sobre todo las dos primeras.

En lo referente a la primera forma, una corriente de estudio importante dentro de los EO es la relativa al *Análisis Posmoderno y Teoría Crítica de las Organizaciones*.⁴⁶ Dicha corriente de estudio está asociada a o puede considerarse sinónimo de los denominados *Critical Organization Studies* –o *Critical Studies of Organization*– (Alvesson y Deetz, 2006). Al respecto, en la *International Encyclopedia of Organizations Studies* (Clegg y Bailey, 2008), si bien no aparece dentro de la lista de entradas el término *Critical Organization Studies*, sí aparece el término *Critical Theory*, y dentro de este se hace referencia al término *Critical Organization Studies*. No obstante, no se presenta una noción clara o delimitación conceptual de lo que implica el término *Critical Organization Studies*; en todo caso, dicho término se asocia a temas como las teorías del proceso laboral, el radical humanismo –y dentro de este, los ECA–, el radical estructuralismo, el trabajo feminista, el posmodernismo –y derivado de este, el análisis del discurso– y más recientemente, el realismo crítico (ver Alvesson, 2008, quien escribe la entrada *Critical Theory*). De hecho, en cierto pasaje de este texto (Alvesson, 2008), la noción de *Critical Organization Studies* parece corresponder a una especie de mixtura de aportes de TC y PM.

A pesar de esta ambigüedad, lo que interesa destacar es la existencia de una corriente de estudio que tiene como referente básico la TC y el PM. Para efectos de este escrito, nos centraremos en la vertiente de esta corriente de estudio que tiene como fundamento a la TC, a la cual podemos etiquetar como *Critical Organization Studies* (CT) para diferenciarla de la corriente, por decirlo así, general.⁴⁷ Así pues, reconociendo que se puede hablar de una corriente de estudio dentro de los EO que tiene como uno de sus referentes

básicos a la TC –*Critical Organization Studies (CT)*–, Alvesson (2008, p. 331) escribe:

[...] el objetivo central de la teoría crítica en los estudios organizacionales ha sido proporcionar inspiración para la creación de sociedades y lugares de trabajo libres de dominación, donde todos los miembros tengan la misma oportunidad –o al menos razonable– de contribuir a la producción de sistemas que satisfagan las necesidades humanas y conduzcan el desarrollo progresivo de todos.

Si el acento está puesto en el aporte de la TC para los EO, resulta pertinente exponer los principales temas relativos a la TC presentes en los EO; desde el punto de vista de Alvesson y Deetz (2006, pp. 259-263), dichos temas son los siguientes: a) *crítica de la ideología*: incapacidad de las personas para entender o actuar sobre sus propios intereses; b) *naturalización del orden social*: concepción de las organizaciones como objetos naturales que no son producto ni de condiciones históricas específicas ni de relaciones de poder particulares; c) *universalización de los intereses de la cúpula administrativa*: los intereses de la administración son manejados como si fueran los intereses de todos; d) *dominio de la racionalidad instrumental*: la tensión entre el control técnico y los aspectos humanos es subsumida en el logro de objetivos organizacionales; e) *producción de consenso*: penetración del sentido común para imponer una forma habitual de ver y experimentar el mundo, y de pensarse a sí mismo; f) *crítica de la crítica de la ideología*: si bien la ideología aún es parte de la TC, actualmente lo crítico tiene que ver con las maneras en que el discurso produce entendimientos y valores; y g) *acción comunicativa*: el lenguaje como medio para reformar instituciones moralmente sustentadas.

Pero más allá de estos temas, lo que resulta significativo es poner el énfasis en las contribuciones específicas de los *Critical Organization Studies (CT)*, pues ellas muestran de manera explícita el carácter crítico de los EO

precisamente porque abordan temas organizacionales –y administrativos– desde el punto de vista de la TC; acorde con Alvesson y Deetz (2006, pp. 264-265) y Alvesson (2008, p. 333), estas contribuciones tienen que ver con *condiciones de trabajo restringidas* –la creatividad, por ejemplo, es ignorada–, *relaciones de poder asimétricas* –por ejemplo, entre directivos y trabajadores–, *cierres discursivos y culturales* –la identidad, por ejemplo, es congelada–, *relaciones de género sesgadas* –por ejemplo, por prioridades políticas–, *control de la mentalidad y realidad social de los empleados* –por ejemplo, paralizándolas–, *amplio control sobre los empleados, consumidores y agenda ético-política* –por ejemplo, a través de dar prioridad al código del dinero–, *destrucción del entorno natural* –por ejemplo, a través de los residuos– y *restricciones para considerar temas éticos en los negocios* –por ejemplo, evitando evidenciar comportamientos organizacionales aparentemente éticos–. Como es evidente, organizacionalmente hablando, el punto central de la TC refiere al ser humano y a evidenciar y cuestionar aquello que lo hunda en un estado de sufrimiento, subyugación, enajenación y alienación en espacios organizacionales, de ahí el carácter crítico de los EO desde la perspectiva de la TC. Específicamente, la TC implica un cuestionamiento a la Ilustración en tanto proyecto redefinido en el que la ciencia-razón se concibió no como un instrumento para liberar al hombre de sus miedos y ataduras, sino como un instrumento para dominarlo, esclavizarlo y alienarlo en múltiples espacios, siendo uno de esos espacios, evidentemente, el organizacional. Así, en una sociedad organizacional, aspectos como el consumismo, el individualismo, la competitividad o la ganancia como fin último, que forman parte de este orden organizacional alienante, vienen a ser cuestionados por los *Critical Organization Studies* (CT), en tanto contribuyen a la reproducción de prácticas inhumanas al interior y exterior de las organizaciones.

Respecto a la segunda forma, se pueden exponer algunos aspectos. Inicialmente, se puede señalar que si se considera a la TC como una especie de crítica al positivismo, los EO tienen cierta influencia de la TC, precisamente por su cuestionamiento al carácter positivista de la TO, donde cabe señalar, a manera de ilustración, la crítica relativa a soslayar las condiciones sociohistóricas que determinan a las organizaciones (Zey-Ferrell, 1981).⁴⁸ Igualmente, si la TC implica un cuestionamiento al estado de subyugación y alienación en el que vive el ser humano, las críticas relativas a la pretensión de apoyar el *statu quo*, la concepción de la organización como sistema armónico, la concepción del ser humano como un individuo sin voluntad, determinado y controlado y, sobre todo, el poco interés en el análisis crítico de las relaciones de poder (Zey-Ferrell, 1981), encuentran eco en la TC. En el mismo sentido, si la tarea de la TC recae en la reflexión profunda sobre las ideas establecidas, las ideologías e instituciones con el fin acabar con la represión, la autorrepresión o el sufrimiento propio de las sociedades modernas (Alvesson, 2008, p. 329), se puede establecer que los EO implican una especie de crítica hacia TO desde un punto de vista de la TC, en cuanto a concebir a las organizaciones –entre otras formas– como espacios de dominación corporal y sufrimiento psíquico.

Por otra parte, como se mencionó, la TC implica un cuestionamiento al uso de la ciencia para propósitos no humanistas. Al respecto, lo expuesto a continuación muestra cierta influencia de la TC en algunas de las críticas que los EO realizan a la TO. Para Horkheimer (2008), la ciencia y la teoría van más allá de una postura meramente objetiva y neutral, pues implican «determinaciones que no se reducen a elementos puramente lógicos o metodológicos, sino que, en cada caso, sólo pueden ser comprendidas en su ligazón con procesos sociales reales» (p. 229). Por ello, en términos de este autor, y en un contexto capitalista, «la ciencia se encarga [...] de que los

acontecimientos puedan ser manejados como se desee» (p. 230). En este sentido, puede interpretarse que los EO son críticos de la TO desde el punto de vista de la TC si se recupera lo expuesto por Mouzelis (1975):⁴⁹

[...] es ya hora de que la teoría de la organización contenga su excesiva preocupación por los problemas de los directores de empresas (eficiencia) y plantee otros nuevos más relevantes desde el punto de vista teórico [asimismo] adoptando un objetivo más amplio se tienen más probabilidades de estudiar problemas importantes, cruciales para la comprensión de nuestra civilización y de su presente crisis (pp. 175 y 186).

La TC supone la crítica a las formas de hacer conocimiento que se subordinan acríticamente a los órdenes institucionales que las rigen.

Por último, respecto a esta segunda forma, cabe señalar que la TC enfatiza en las prácticas inhumanas propias de la sociedad capitalista moderna, a las cuales no son ajenas las organizaciones, pues las formas de organización, sean modernas o posmodernas, conllevan el desarrollo de dichas prácticas. Así, para Horkheimer (2008, p. 240), la división del trabajo es producto del ser humano y por tanto puede estar supeditada a la racionalidad instrumental y económica; ello es reflejo de un aspecto característico de la gran empresa industrial, cuestión en la que la TO ha puesto enorme atención y que algunas corrientes de los EO han criticado, precisamente por la relación entre racionalidad y prácticas inhumanas. Igualmente, en el escrito de Adorno (2009) se puede identificar un pronunciamiento crítico a la forma de organización burocrática, tema de estudio central en la TO:

La burocracia, la forma más pura de poder racional, que se ha desarrollado hasta convertir la sociedad en un sistema de engranajes, proceso este profetizado por Weber con horror manifiesto, es irracional. [...] Weber comprendió cabalmente, aunque no lo asumiera de manera consecuente en su concepción, que esa irracionalidad, a la vez descripta y disimulada por él, es la conciencia de caracterizar a la razón como medio, de proscribirla de la consideración de los fines y de la conciencia crítica de estos (p. 180).

En ese sentido, la forma de organización burocrática weberiana llevada a su máxima expresión va en detrimento de algunas dimensiones básicas del ser humano.

En lo tocante a la tercera forma, puede establecerse brevemente lo siguiente. Si la noción de emancipación es inherente a la TC y la utilización de conocimientos para adoctrinar o manipular a los individuos para que actúen acorde con los objetivos de la gerencia es algo característico de la TO, criticar este aspecto característico de la TO por parte de los EO, lleva implícito una postura afín a la TC. En ese sentido, los EO tienen un carácter crítico asociado a la TC, lo cual puede evidenciarse en algunas corrientes de estudio de los EO como antropología de las organizaciones –en cuanto a hacer evidente cómo las formas de gestión soslayan o dañan las dimensiones básicas del ser humano–,⁵⁰ psicoanálisis en las organizaciones –en cuanto a mostrar cómo los seres humanos no son conscientes del estado de alienación en el que viven debido a los mecanismos de mediación de contradicciones que generan las organizaciones–,⁵¹ poder en y alrededor de las organizaciones –en cuanto a revelar los mecanismos de dominación y las consecuencias del ejercicio de poder sobre los individuos–⁵² y, obviamente, *Critical Organization Studies* (CT).

Ahora, si bien se ha tratado de hacer evidente el carácter crítico de los EO a partir de su relación con la TC, es necesario realizar una acotación. Por una parte, como se indicó, un rasgo fundamental de la TC es su carácter transformador –de la realidad– y emancipador –del ser humano–. Por otra parte, para los académicos estudiosos de las organizaciones la crítica se asocia más con reflexiones propias de un trabajo –de escritorio– académico que con el estudio de su arraigo práctico (Messner, Clegg y Kornberger, 2008, p. 69); específicamente, «la crítica realizada por los Estudios Organizacionales se limita [...] a planteamientos de naturaleza teórica»

(Montaño, 2014, p. 35), por lo que «han demostrado una capacidad de acción limitada frente a los grandes desafíos del actual modelo económico-político-organizacional» (Montaño, 2014, p. 36).⁵³ Lo planteado dificulta afirmar, categóricamente, que los EO son críticos en términos de uno de los aspectos esenciales de la TC. En otras palabras, los EO no se caracterizan –a excepción quizá de las corrientes de estudio psicoanálisis en las organizaciones y antropología de las organizaciones– por tener como objetivos la transformación de las organizaciones como espacios libres de dominación y sufrimiento, y la emancipación de los individuos en las organizaciones, en todo caso, se limitan a hacer evidentes y a denunciar –en el ámbito académico de los textos– aspectos como la alienación, la subyugación, la enajenación, entre otros. Por tanto, si la TC implica la transformación y la emancipación, los EO requieren ir más allá de la reflexión, la comprensión y la denuncia, e incorporar como agenda de investigación y como práctica normalizada, la intervención organizacional, en tanto aspectos que les permitan acercarse a una postura crítica desde la perspectiva de la TC.⁵⁴ Así, los EO no pueden ser cabalmente catalogados como críticos desde el punto de vista la TC, al menos en lo que refiere a uno de los rasgos fundamentales de la TC.

De esta forma, considerando lo expuesto en el presente apartado, es posible establecer otra de las formas de entender el carácter crítico de los EO: su arraigo parcial en la TC.⁵⁵

3.1 La pertinencia de diferenciar los Estudios Organizacionales de los Estudios Críticos de la Administración

Antes de continuar con el siguiente apartado, resulta pertinente abordar lo relativo a la pertinencia de diferenciar los EO de los ECA. Como se ha expuesto, parte del carácter crítico de los EO está relacionado con la TC; a la

vez, el carácter crítico de los llamados ECA también se relaciona – estrechamente– con la TC. Asimismo, los EO y los ECA mantienen ciertos vínculos debido a la relación intrínseca entre organización y Administración. Lo anterior puede llevar a no hacer una distinción explícita entre EO y ECA, a considerar que los ECA son una especie de corriente de estudio dentro de los EO –y, por tanto, parte constitutiva de los EO– o a establecer una fuerte relación entre el carácter crítico de los EO y el carácter crítico de los ECA, cuestiones que para efectos de este escrito resultan inadecuadas. En otras palabras, dado que lo que importa en este escrito es contribuir a clarificar el sentido del carácter crítico atribuido a los EO, y dado que la relación entre EO y ECA puede llevar a establecer un vínculo inapropiado entre el carácter crítico de los EO y el carácter crítico de los ECA, es necesario argumentar brevemente la importancia que tiene no asemejar a los ECA con los EO, no derivar del carácter crítico de los ECA el carácter crítico de los EO y no vincular el carácter crítico de los ECA con el carácter crítico de los EO. Antes de ello, a manera de contextualizar lo relativo a los ECA, se exponen sucintamente algunos de sus aspectos esenciales.

En términos generales, se puede mencionar que con el propósito de poner en tela de juicio tanto prácticas y discursos administrativos, como la concepción misma de administración/gestión, los ECA han dejado de lado temas relacionados con la racionalidad instrumental administrativa –como la competencia– y se han enfocado en temas de corte más crítico –como dominación, violencia o resistencia–,⁵⁶ a la vez que han cuestionado a los gurús de la Administración para dar paso a reconocidos autores de corte crítico y posmoderno (Fernández, 2007). Asimismo, retomando a Saavedra (2009), si la teoría crítica de la organización –entiéndase ECA– tiene como propósito «el análisis de los mecanismos ideológicos que hacen que el trabajador acepte tácitamente, internalizándolos, los roles, reglas y usos

lingüísticos propios del lugar del trabajo» (p. 54), entonces es factible afirmar que «el eje articulador [de los ECA] es el problema de la emancipación del individuo» (2009, p. 56); de ahí su estrecha relación con la TC.

Específicamente, para Alvesson y Willmott (1992a, p. 8):

[...] los estudios críticos de administración tienen una agenda de investigación, enseñanza e (indirectamente) práctica organizacional que entiende a la administración como un fenómeno político, cultural e ideológico, y que da voz a los directivos no sólo como directivos sino como personas, y también a otros grupos sociales (subordinados, usuarios, clientes, hombres y mujeres, ciudadanos con otras capacidades) cuyas vidas son más o menos afectadas directamente por las actividades e ideologías de la administración.

Por ello, para estos autores, los ECA se contraponen a los temas estudiados por la Administración en cuanto a evidenciar los aspectos estructurales de las relaciones de poder o la producción de articulación de intereses; reflexionar críticamente sobre temas como racionalidad, progreso, tecnocracia, ingeniería social, autonomía, control e ideología; cuestionar el ego de la administración moderna; desafiar el dominio de la racionalidad instrumental; mostrar la naturaleza política de lo que aparentemente es tecnológicamente neutro; y rebatir suposiciones dadas por hecho sobre la satisfacción de las necesidades y deseos asumidos en la sociedad capitalista (Alvesson y Willmott, 1992a, pp. 8-11).

Por su parte, a pesar de la variedad de temas y tensiones en el campo de los ECA, Adler, Forbes y Willmott (2008, pp. 124-129) señalan algunos de sus principales temas en común: el desafío a las estructuras de dominación propias de la sociedad actual, como el capitalismo, el patriarcado, el racismo, el imperialismo o el productivismo; el cuestionamiento a las prácticas administrativas dadas por sentado, como la hegemonía de los administradores en tanto tomadores de decisiones debido a su carga de saberes administrativos; el desafío a las relaciones sociales en el lugar de trabajo, en tanto relaciones esencialmente instrumentales, cuyo énfasis

está en la ganancia, la competitividad o el desempeño de los negocios, excluyendo aspectos éticos; el reconocimiento de cómo los informes sobre la gestión están influidos por las posiciones sociales de los actores – académicos o practicantes– y el cuestionamiento del significado de términos como confianza o responsabilidad; y el cuestionamiento de las relaciones poder-conocimiento en tanto relaciones aparentemente neutrales y naturales que refuerzan las relaciones de poder asimétricas, reflejadas, por ejemplo, en las prácticas de los departamentos de recursos humanos.

Por último, acorde con Saavedra (2009, pp. 52 y 57), los ECA cuestionan los dispositivos empleados para normalizar las conductas de los individuos en el lugar de trabajo, por lo que su apuesta recae en la reforma radical – pero factible– de la investigación, enseñanza y práctica administrativas. Así, para este autor, entre los temas de estudio de los ECA se encuentran: aspectos relacionados con poder, dominación, control, ideología y conflicto; aspectos simbólicos, estéticos y de creación de sentido; procesos de subjetivación y construcción de la identidad; discriminación racial y de género; implicaciones políticas de prácticas administrativas; la dignidad y el placer; entre otros (Saavedra, 2009, p. 48); temas investigados en relación con las formas de gestión.

Ahora bien, cuando se busca establecer o definir el carácter crítico de los EO parece haber una práctica en común: asociar el carácter crítico de los EO, por supuesto, a la TC, pero también asociar cercanamente a los EO con los ECA y, por tanto, definir el carácter crítico de los EO por medio del carácter crítico de los ECA –es decir, el carácter crítico de los ECA es atribuido indistintamente a los EO –, o asociar el carácter crítico de los ECA al carácter crítico de los EO.⁵⁷ A manera de ilustración, cuando Gonzales-Miranda (2020, p. 115) analiza lo relativo a la aproximación crítica de los EO, expone lo siguiente:

[...] lo crítico implica una praxis que propende, por un lado, al conocimiento del mundo y de las condiciones de posibilidad que en un momento dado se han construido y dan cabida o limitan las prácticas de libertad, y, por otro, a la búsqueda de la construcción de escenarios alternativos que permitan vínculos sociales distintos, que dejen de lado las relaciones de dominación. Lo crítico propugna que los individuos y grupos se liberen de las ‘condiciones sociales e ideológicas represivas, en particular de aquellas que ponen restricciones socialmente innecesarias sobre el desarrollo y la articulación de la conciencia humana’ (Alvesson & Willmott, 1992, citados por Saavedra-Mayorga, 2009, p. 56).

En esta cita se hace evidente, si se pone atención en los autores citados,⁵⁸ que lo crítico hace referencia a la TC y, en particular a los ECA, y no propiamente a los EO; de hecho, la referencia a Alvesson y Willmott hecha por Saavedra tiene que ver con la noción de emancipación y el texto de Saavedra está dedicado a abordar el tema de los ECA.

Reiterando, cuando se trata de reflexionar sobre la postura crítica de los EO, pareciera que se hacen sinónimos los términos EO y ECA. Se crea así la impresión de que los EO no tienen –o no generan– una postura crítica propia más allá de los ECA –y por consecuencia más allá de la TC–, por lo que el carácter crítico de los EO pareciera radicar en el carácter crítico de los ECA. En otras palabras, el carácter crítico de los EO tiende a explicarse –y sustentarse– en función de los ECA y no en función de sí mismos. Igualmente, a manera de ilustración, se retoman las siguientes citas de un texto que aborda el tema de la crítica en los EO:

En América Latina, a pesar de la larga e indispensable contribución del pensamiento social crítico, se constata una tendencia a copiar los desarrollos de los EO de los países centrales. Eso se hace aún más fácil porque los CMS se constituyen con base en una crítica aceptable y que cada vez más hace parte del *mainstream* [...] (Misoczky, 2017, p. 145).

Si los CMS y los estudios poscoloniales no pueden ser definidos como efectivamente críticos [desde la postura de la TC] hay que aclarar algunos criterios de demarcación para la crítica en los EO (Misoczky, 2017, p. 146).

La tarea de la crítica en los EO, por lo tanto, es contraponer a la versión ‘positiva’ de crítica que se hace desde el interior del *management* sin cuestionarlo en su esencia y en su función para la reproducción de las estructuras sociales que constantemente generan víctimas, una crítica ética y ontológica (Misoczky, 2017, p. 147).

Así, el propio Alvesson (2008), cuando establece la relación entre TC e investigación organizacional –no ECA–, considera a la Administración y sus efectos nocivos como un tema propio de la investigación *organizacional*; asimismo, cuando puntualiza las contribuciones de los *Critical Organization Studies*, los temas propiamente administrativos no dejan de estar presentes como, por ejemplo, los recursos humanos y la administración estratégica. De esta manera, Alvesson (2008, p. 354) marca una asociación casi indistinta entre EO y ECA cuando escribe: «existe desacuerdo y debate en torno a las características clave de la teoría crítica en los estudios de la organización (estudios críticos de la administración) también como en lo que es un futuro positivo». [59](#)

Continuando con la reflexión en torno a la diferencia/similitud entre EO y ECA, cabe señalar que, en cambio, existen posturas que atenúan la estrecha similitud entre EO y ECA. A manera de ilustración, Montaña (2014, p. 30) escribe:

[...] mucho se ha discutido si se trata de una corriente distinta a la de Estudios Organizacionales o bien es una modalidad particular de estos. En lo particular pienso que se trata de una derivación que se gesta a su interior y que, al menos hasta el momento, no logra diferenciarse nítidamente de ellos como para ser considerada una corriente en sí misma.

No obstante, más adelante el mismo Montaña (2014, p. 37) señala:

[...] los Estudios Organizacionales, desde la óptica de los estudios críticos de administración, posan una mirada distinta sobre la administración que la diferencia sustantivamente de la teoría de la organización por la profundidad de su análisis y la agudeza de su crítica.

A partir de ello, interpretamos que, si bien Montaña considera a los ECA como una derivación de los EO, no los asume como indistintos, pues seguramente reconoce, implícitamente, que a pesar de que tienen puntos en común también tienen objetos de estudio particulares.⁶⁰

Por su parte, al cuestionar la diferencia entre los EO y los ECA, Gonzales-Miranda y Rojas-Rojas (2020) parecen estar de acuerdo en que estos son esencialmente diferentes –si bien tienen puntos de intersección–:⁶¹ «los EO tienen como objeto de estudio las organizaciones y los procesos de organización que le subyacen, y los CMS, a la gestión como tal» (p. 5).⁶²

En este trabajo nos adherimos a esta última postura: la de concebir a los EO y a los ECA como campos de estudio diferentes –lo que a su vez disuade derivar o asociar el carácter crítico de los EO a partir de los ECA–. Coincidimos en que el objeto de estudio de los EO son las organizaciones, lo organizacional y los fenómenos organizados, y el objeto de estudio de los ECA es la Administración, lo administrativo y el cuestionamiento a los efectos nocivos de esta sobre los seres humanos;⁶³ ello marca una diferencia esencial entre ambos campos de conocimiento. Si bien la organización es el espacio donde se ejerce la Administración y las prácticas administrativas, y esta y estas por ser ejecutadas en organizaciones pueden ser consideradas como fenómenos organizacionales, dichos fenómenos no se reducen a las prácticas administrativas. Asimilar a los EO con los ECA sería tanto como asimilar a los EO con la Administración, al no reconocer que sus identidades disciplinares son diferentes, pues una cuestión es el desarrollo de una perspectiva crítica de los fenómenos organizacionales y otra es el desarrollo de una perspectiva crítica de los fenómenos administrativos.⁶⁴

Aún más, los EO como campo de estudio no se reducen a adoptar una postura crítica desde el punto de vista de la TC, como al menos en su inicio sí lo hicieron los ECA.⁶⁵ Los fenómenos administrativos lo son en función de

su identificación con los temas propios de la Administración, y lo mismo puede decirse de los fenómenos organizacionales: lo son en función de su identificación con los temas propios de los EO. Si –desde el punto de vista de los ECA– los temas convencionalmente abordados por los EO son estudiados en relación con la Administración bajo una perspectiva crítica, ello marca la diferencia, ya que –desde el punto de vista de los EO– los temas convencionalmente abordados por los EO son estudiados no en relación con la Administración bajo una perspectiva crítica, sino en relación con la organización misma.

Asimismo, por una parte, pensamos que no es pertinente pensar que los EO adquieren su carácter crítico por aportar elementos a la crítica de la Administración –ya sea como disciplina o como práctica–, pues parte de su constitución está en la crítica hacia TO, no hacia la Administración, como se ha mostrado; para ello están los ECA. En todo caso, si los ECA retoman elementos de los EO para criticar aspectos propios de la Administración, ello no significa que a los EO se los deba considerar críticos por aportar indirectamente elementos para la crítica de la Administración. En concreto, pensamos que el objetivo de los EO no debe estar centrado (y de hecho pensamos que no lo está) en la crítica a la Administración. Por otra parte, pensamos que cuando los EO son críticos en lo relativo a los daños que la organización infringe al ser humano, ello debe diferenciar a los EO de los ECA en el sentido de diferenciar los daños infringidos por la *organización* –lo organizacional–, de los daños infringidos por la Administración –lo *administrativo*–. Si no se diferencian los EO de los ECA, el carácter crítico de los EO, asociado exclusivamente a un punto de vista de la TC, puede reducirse, esencialmente, a una crítica de los efectos indeseables de la Administración en el ser humano.

4. ¿Qué tan críticos son los Estudios Organizacionales?

En los apartados anteriores se expusieron reflexiones y argumentos que ayudan a establecer, así sea parcialmente, en qué sentido y en qué medida los EO son críticos.

Así, recapitulando, una de las formas de concebir el carácter crítico de los EO tiene que ver con establecer que, desde el punto de vista de los EO como campo, estos son críticos porque critican ciertos aspectos epistemológicos, metodológicos y ontológicos de la TO; y derivado de ello, otra de las formas hace referencia a la superación de las críticas planteadas a la TO por parte de los EO. No obstante, si se piensan a los EO como corrientes de estudio en sí mismas, lo anterior no debe llevar a considerar el carácter crítico de los EO como algo absoluto, al menos por tres razones: 1) no todas las formas por medio de las cuales los EO tratan de superar las críticas adjudicadas a la TO son atribuibles a todas y cada una de las corrientes de estudio, ni tampoco pueden ser atribuibles homogéneamente, pues en algunas corrientes más que en otras se hacen mayormente evidentes dichas formas; 2) algunas corrientes de estudio mantienen un sesgo funcionalista y positivista; y 3) existe una estrecha relación entre algunas corrientes de estudio de los EO y algunas corrientes de estudio de la TO. Por estas razones, el carácter crítico de los EO respecto a la TO debe ser matizado o relativizado.

Por otra parte, si pensamos a los EO como campo, hay elementos para considerar que otra forma más de concebir el carácter crítico de los EO se fundamenta en la relación que establecen con la TC; a saber, se ha desarrollado dentro de los EO una corriente de estudio sustentada en los aportes de la TC, las críticas a la TO por parte de los EO consideran algunos aspectos propios de la TC y algunas corrientes de estudio de los EO consideran aspectos propios de la TC. Sin embargo, si pensamos a los EO como corrientes de estudio en sí mismas, solamente una corriente de

estudio adopta una postura crítica desde el punto de vista de la TC –*Critical Organization Studies (CT)*–, no todas corrientes de estudio consideran en sus propuestas aspectos propios de la TC y no todas las corrientes de estudio desarrollan el carácter transformador y emancipador propio de la TC; por lo anterior, resulta difícil establecer que los EO pueden ser cabalmente catalogados como críticos desde la perspectiva de la TC.

Asimismo, un asunto que merece destacarse es el siguiente. Puesto que la cuestión central de este trabajo es ponderar el carácter crítico de los EO y se ha establecido que parte de dicho carácter está asociado a la TC, resulta evidente la atención que debe ponerse al tema del poder. En otras palabras, un aspecto esencial de la TC son las relaciones de poder, ya que lo que critica la TC es en buena medida criticado porque involucra el desarrollo de relaciones de poder⁶⁶ que afectan negativamente al ser humano.

De esta manera, se esperaría una estrecha relación entre las corrientes de estudio *análisis postmoderno y teoría crítica de las organizaciones y poder en y alrededor de las organizaciones*; a su vez, se esperaría que esta última mantuviera o desarrollara un enfoque esencialmente crítico, o al menos que considerara aspectos relativos a la TC –y el PM–. La corriente de estudio *poder en y alrededor de las organizaciones* debería, al igual que la corriente de estudio *análisis postmoderno y teoría crítica de las organizaciones*, ser representativa o icónica respecto al carácter crítico de los EO, es decir, la corriente de estudio *poder en y alrededor de las organizaciones* debería ser un soporte fundamental del carácter crítico de los EO. No obstante, como lo establecen Hardy y Clegg (1996), dicha corriente de estudio también ha desarrollado un enfoque funcional, lo cual permite cuestionar el carácter crítico de los EO precisamente porque la corriente de estudio *poder en y alrededor de las organizaciones* no se enfoca exclusivamente en el desarrollo

de un enfoque crítico y ha dado lugar –a la par– al desarrollo de un enfoque funcional.

Al respecto, cabe mencionar que un estudio que analizó someramente la literatura sobre el poder en las organizaciones en Latinoamérica muestra que lo anterior no es exclusivo de la literatura anglosajona, pues algo similar ocurre en el contexto latinoamericano. Así, dicho estudio revela que del total de artículos revisados «quince tienen un enfoque funcional y doce un enfoque crítico [y precisa que] si bien ello muestra un equilibrio en ese aspecto, en realidad existe un predominio hacia el enfoque funcional» (De la Rosa, 2019, p. 892).⁶⁷ En el mismo sentido, este estudio evalúa la referencia a autores de corte funcional o crítico:

[...] el predominio hacia el enfoque funcional de los artículos analizados es compatible con la cantidad de menciones hechas a los autores con enfoque funcional adscritos tanto a las ciencias sociales como al estudio de las organizaciones, en total setenta y siete; por su parte la cantidad de menciones a los autores con enfoque crítico adscritos tanto a las ciencias sociales como al estudio de las organizaciones, en total cuarenta, se corresponde con el menor número de artículos analizados con enfoque crítico (De la Rosa, 2019, p. 893).

Ahora bien, todo lo anterior se expresa, sintéticamente, en la tabla 1;⁶⁸ debido a esta forma sintética de presentación de los aspectos considerados para establecer el carácter crítico de los EO, dichos aspectos son evaluados/interpretados de manera general para cada corriente de estudio.

Tabla 1. Valoración del carácter crítico de los Estudios Organizacionales

Aspectos considerados para establecer el carácter crítico de corrientes de estudio que conforman a los EO							
	Elemento/fenómeno organizacional emblemático estudiado	Forma de superar la crítica realizada a la TO*	Mantiene un sesgo funcionalista o positivista	Mantiene relación con alguna corriente de la TO	Se sustenta en o considera aspectos propios de la TC	Las críticas a la TO consideran aspectos de la TC	Desarrolla un carácter transformador y emancipador
Corrientes de estudio de los EO							
Cultura en las organizaciones y Análisis Transcultural	• Producción o construcción de cultura • Aspectos expresivos y simbólicos de aspectos culturales	<u>2</u>	Sí, parcialmente	Sí, parcialmente	No	No	No (incluso, fomenta la alienación con propuestas como cultura corporativa)
		<u>3</u>					
		4					
		6					
Identidad organizacional	• Múltiples Identidades • Construcción de identidad	<u>2</u>	No, en general	No	Sí, parcialmente	Sí, parcialmente	No
		<u>3</u>					
		4					
		6					
Nuevo institucionalismo	• Reglas, rutinas y valores institucionalizados • Estructuras y campos organizacionales • Ambientes institucionales • Lógicas institucionales • Trabajo institucional	<u>1</u>	Sí, parcialmente	Sí, parcialmente	No	No	No
		<u>2</u>					
		<u>3</u>					
		4					
		<u>5</u>					
		6					
		8					
Teorías de la ambigüedad organizativa	• Proceso decisorio • Estructura • Ambigüedad e incertidumbre organizacional	<u>1</u>	Sí, parcialmente	Sí, parcialmente	No	No	No
		<u>2</u>					
		3					
		4					
		<u>5</u>					
Análisis estratégico	• Sistema de acción concreto • Mecanismos de regulación • Reglas	<u>1</u>	Sí, parcialmente	Sí	No	No	No
		3					
		4					
		5					
		<u>7</u>					
Ecología de las poblaciones	• Poblaciones de organizaciones • Nichos ambientales	1	Sí	Sí	No	No	No
		<u>2</u>					
		3					
		4					
		5					
		5					

Tabla 1. Valoración del carácter crítico de los Estudios Organizacionales (continuación)

Aspectos considerados para establecer el carácter crítico de corrientes de estudio que conforman a los EO							
	Elemento/fenómeno organizacional emblemático estudiado	Forma de superar la crítica realizada a la TO*	Mantiene un sesgo funcionalista o positivista	Mantiene relación con alguna corriente de la TO	Se sustenta en o considera aspectos propios de la TC	Las críticas a la TO consideran aspectos de la TC	Desarrolla un carácter transformador y emancipador
Corrientes de estudio de los EO							
Psicoanálisis en las organizaciones	- Enfermedades psíquicas del individuo - Sistema psíquico organizacional - Mediación de contradicciones	2	No	No	Sí	Sí	Es más evidente que en otras corrientes
		3					
		4					
		6					
Antropología de las organizaciones	El ser humano multidimensional en espacios organizacionales y su relación con las formas de gestión occidentales	7	No	Sí, indirectamente	Sí	Sí	Al menos lo promueve
		8					
		1					
		2					
Organizaciones Postmodernas	- Nuevas formas de organización - Forma organizacional	3	Sí, parcialmente	Sí	No	No	No
		4					
		5					
		6					
Aprendizaje y conocimiento organizacional	- Construcción de aprendizaje, conocimiento e innovación organizacional - Adaptación ambiental	7	Sí, parcialmente	Sí, indirectamente	No	No	No
		8					
		2					
		3					
Discurso en las organizaciones	- Discurso - Lenguaje - Conversaciones	4	No	No	Sí, parcialmente	Sí, parcialmente	No
		5					
		6					
		8					
<i>Organizing</i>	- Eventos - Procesos - Creación de sentido	2	No	No	No	No	No
		3					
		4					
		6					
Género	- Identidad de género - Dominación - Cultura y símbolos	8	No	No	Sí	Sí	Propensa a desarrollarlo
		2					
		3					
		4					
		5					
		6					
		7					
		8					

Tabla 1. Valoración del carácter crítico de los Estudios Organizacionales (continuación)

Aspectos considerados para establecer el carácter crítico de corrientes de estudio que conforman a los EO							
	Elemento/fenómeno organizacional emblemático estudiado	Forma de superar la crítica realizada a la TO*	Mantiene un sesgo funcionalista o positivista	Mantiene relación con alguna corriente de la TO	Se sustenta en o considera aspectos propios de la TC	Las críticas a la TO consideran aspectos de la TC	Desarrolla un carácter transformador y emancipador
Corrientes de estudio de los EO							
Análisis postmoderno y teoría crítica de las organizaciones	• Deconstrucción	1	No	No	Sí	Sí	Se supondría que sí
	• Genealogía	<u>2</u>					
	• Identidades fragmentadas	<u>3</u>					
	• Discurso	4					
	• Disciplina	6					
	• Relaciones de poder/ conocimiento	<u>7</u>					
	• Racionalidad instrumental	8					
	• Producción de consenso y control						
	• Ideología						
	• Dominación						
	• Emancipación						
Poder en las organizaciones	• Relaciones de poder intra e inter organizacionales	1	Sí, parcialmente	Sí, parcialmente	Sí, parcialmente	Sí, parcialmente	No
		<u>2</u>					
		3					
	• Política organizacional	4					
		6					
	• Estrategia	8					
	• Fuentes de poder						
	Dominación, conflicto y control						
	• Resistencia						
	• Disciplina						
	• Discurso						

* 1. Profundizan en el estudio de elementos organizacionales. 2. Agregan el estudio de otros fenómenos organizacionales (y niveles de análisis). 3. Suman perspectivas de estudio alternativas. 4. Añaden propuestas metodológicas alternativas. 5. Amplían el objeto de estudio. 6. Potencian la posibilidad de diálogo interdisciplinar. 7. Proponen recuperar el estudio de realidades organizacionales distintas y generar conocimiento a partir de lenguajes y discursos propios. 8. Consideran a la organización como un constructo social.

Los números que están subrayados indican que las formas por medio de las cuales se superan las críticas realizadas a la TO deben ser consideradas especialmente relevantes para la corriente de estudio en cuestión.

Fuente: Elaboración propia con aportes de De la Rosa (2007) y De la Rosa y Contreras (2007).

Con base en la tabla 1, se puede establecer con mayor precisión lo siguiente: todas las corrientes de estudio se caracterizan por desarrollar –aunque no homogéneamente– varias formas de superar la crítica realizada a la TO;⁶⁹ poco más de la mitad de las corrientes de estudio mantienen un sesgo

funcionalista o positivista y mantienen relación con alguna corriente de la TO; poco más de la mitad de las corrientes de estudio no se sustentan en o consideran aspectos propios de la TC y no consideran aspectos de la TC en lo relativo a las críticas realizadas a la TO; a excepción de unas pocas corrientes de estudio, la mayoría no desarrolla un carácter transformador y emancipador. De esta manera, el carácter crítico de los EO encuentra más sustento en lo relativo a la crítica que realizan a la TO que en su postura crítica apuntalada en la TC.

Ahora bien, para tratar de dar respuesta a la pregunta inicial de este apartado, considérese lo siguiente. Si se tiene en mente a los EO como campo, a la vez que se considera el carácter crítico de los EO derivado tanto de la crítica que realizan a la TO como de su relación con la TC, una primera impresión llevaría a pensar que los EO son, por así decirlo, eminentemente críticos, es decir, pensados como campo, parecería ser que los EO son esencialmente críticos. No obstante, si se piensan a los EO como corrientes de estudio en sí mismas y de igual manera se considera el carácter crítico de los EO a partir de la crítica que realizan a la TO y de su vínculo con la TC, es evidente que el carácter crítico de los EO no debería ser asumido como absoluto, es decir, los EO no deberían ser etiquetados como cabalmente críticos. En otras palabras, si bien desde un punto de vista muy general a los EO se les puede atribuir un carácter crítico o pueden ser intrínsecamente asociados con nociones relativas a la crítica o lo crítico, es más adecuado asumir –por no decir admitir– que los EO tienen un carácter parcialmente crítico, relativamente crítico o, incluso, moderadamente crítico.

A manera de conclusión: la pertinencia de los Estudios Críticos de la Organización

Este trabajo se ha centrado en ponderar el carácter crítico de los EO; al respecto, una cuestión es analizar en qué sentido son críticos los EO a partir de su propia naturaleza y conformación como campo de estudio, otra es analizar a los EO bajo lo que se considera crítico en función de la TC, y otra más es sugerir o delinear el carácter crítico de los EO a partir de lo que se determine lo que implica lo crítico – no necesariamente asociado a la TC –; esta última cuestión es la que se abordará en este apartado final.

Así, puesto que el carácter crítico que generalmente se atribuye a los EO dista de ser puntual y cabalmente representativo de los mismos y dada la importancia que tiene para los EO conservar y desarrollar un espíritu crítico,⁷⁰ resulta pertinente reflexionar, aunque sea someramente, sobre lo que debería implicar el sentido de lo crítico en los EO, más allá de las críticas que formulan a la TO y de su relación con la TC.

Por una parte, respecto al carácter crítico de los EO referente a superar las críticas a la TO, simplemente se puede establecer que no se trata de dejar de superar dichas críticas; al contrario, es deseable y loable avanzar en nuevas formas de superar las críticas a la TO, pero tampoco se trata de enfocarse, a manera de un fin en sí mismo, en aumentar la lista de críticas a la TO; en todo caso, también es necesario reconocer los aportes de esta para el estudio de las organizaciones y profundizar en ellos.

Por otra parte, en lo concerniente al carácter crítico de los EO derivado de su relación con la TC, tampoco se trata, por supuesto, de desestimar tajantemente los aportes de la TC y los aportes de la corriente de estudio *Análisis Posmoderno y Teoría Crítica de las Organizaciones*, y en específico, de la (sub) corriente *Critical Organization Studies (CT)*; sin embargo, es necesario plantear tres cuestiones que pueden ayudar a reflexionar la pertinencia actual de la TC para el estudio de las organizaciones: 1) si el carácter crítico de los EO se desarrolla primordial o exclusivamente en

función de la TC, dicho carácter corre el riesgo de ser reducido a una crítica de los efectos indeseables de la Administración en el ser humano, dada la cercanía que tiende a establecerse entre los EO y los ECA en cuanto a su carácter crítico –recuérdese lo expuesto en el apartado 3.1–. 2) si las sociedades y las organizaciones han cambiado respecto a la época en la que surgió la TC,⁷¹ cabe preguntarse, en relación con los EO, en qué medida sigue siendo pertinente la TC o, en su caso, cómo debería ser retomada o reinterpretada para continuar siendo pertinente, independientemente de su énfasis en el ser humano; por ejemplo, la pertenencia de la TC y de la corriente *Critical Organization Studies* (CT) es tal en cuanto haya respuestas a preguntas como esta: ¿cuáles son las nuevas formas de enajenación y las posibilidades de emancipación de los seres humanos tanto en los tipos de organización surgidos en el siglo XX como en los tipos de organización que han surgido en el siglo XXI?. 3) si la TC está estrechamente comprometida con la emancipación, es necesario considerar lo expuesto por Burrell (2001, pp. 16-17):

[...] dado que los efectos del poder están en todas partes, el mito de la libertad humana es solo eso. La emancipación de algo puede casi con seguridad significar la esclavitud de su opuesto. La emancipación [de un algo o alguien] siempre significa la esclavitud de [otro] algo o alguien.

De esta manera, alcanzar un estado de libertad justo y libre de consecuencias dañinas para todos es meramente una ilusión, ante lo cual los *Critical Organization Studies* encuentran limitaciones para convertirla en realidad. En relación con lo anterior, sobre todo en el contexto latinoamericano, seguramente las condiciones de los estudiosos de las organizaciones para involucrarse en la transformación de las mismas no son las más favorables o las requeridas, especialmente, cuando lo que está en juego es la emancipación de los seres humanos.

Como se puede apreciar, esta última forma de distinguir el carácter crítico de los EO conlleva ciertas limitaciones para el desarrollo de dicho carácter. En ese sentido, parece pertinente ir más allá de los *Critical Organization Studies* –y específicamente de los *Critical Organization Studies* (CT)– e ir más allá de una postura crítica asociada esencialmente a la TC, si de sugerir o delinear el carácter crítico de los EO se trata. Adicionalmente, es necesario considerar que, en el contexto latinoamericano, cuando se hace referencia a los *Critical Organization Studies* no hay claridad si se alude a los *Critical Organization Studies* como tal o a algo más amplio y genérico; en dicho contexto, los *Critical Organization Studies* han sido denominados como *Estudios Críticos de la Organización* –o *Estudios Críticos Organizacionales*–.

Por tanto, se propone pasar del término *Estudios Críticos de la Organización* (ECO) al término *Estudios de la Organización Críticos* (EOC). Este cambio de términos, aunque aparentemente simple, conlleva una diferencia importante: mientras el término ECO implica que el sentido de lo crítico se sustente y desarrolle en función de la TC, es decir, que el estudio de diversos fenómenos organizacionales se realice desde una postura crítica asentada en la TC, el término EOC implica que el sentido de lo crítico no se sustente ni se desarrolle exclusiva y esencialmente en función de la TC, es decir, que el estudio de diversos fenómenos organizacionales se sustente en una postura crítica no enfocada en la TC. Asimismo, por un lado, bajo el término ECO resulta más importante el enfoque de TC –y de PM– que el fenómeno organizacional estudiado, y por otro, bajo el término EOC resulta más importante el fenómeno organizacional estudiado que el enfoque crítico bajo el cual se aborde dicho fenómeno.

A su vez, para pasar del término ECO al término EOC, se considera pertinente que dentro de los EO se desarrolle una corriente de estudio que precisamente se denomine *Estudios de la Organización Críticos*, corriente

que puede abonar a clarificar y redireccionar el sentido de lo crítico en los EO, así como a potenciar el desarrollo de un enfoque crítico específico dentro de los EO. En concreto, la idea es que se genere una corriente de estudio en el seno de los EO que se encargue de desarrollar, específicamente, un enfoque crítico de las organizaciones, y particularmente, de los fenómenos organizacionales que se desarrolla en y alrededor de ellas.

Recapitulando, lo que ha estado en juego es cómo entender el sentido de lo crítico en los EO, a partir de lo cual surgió la cuestión de cómo desarrollar dicho sentido más allá de lo expuesto en los apartados 2 y 3, y para ello se ha propuesto resignificar el sentido de lo crítico en los EO a través del desarrollo de una corriente de estudio: los EOC. Al respecto, más que plantear una agenda de investigación sobre los EOC, a continuación, se exponen, sin ser limitativos ni exhaustivos, algunos aspectos que pudieran ser considerados para abonar a delinear el desarrollo de los EOC.⁷²

Inicialmente, resulta pertinente retomar y adaptar, en función de los EOC, algunas preguntas que Adler (2002) se plantea en el contexto de los ECA:⁷³

- ¿En nombre de qué se hace la crítica? Puesto que los EOC implican el estudio desde un punto de vista crítico de los diversos fenómenos organizacionales, evidentemente la respuesta refiere a que la crítica se realiza en nombre de las prácticas, rutinas y discursos organizacionales, en principio.
- ¿En nombre de quién se hace la crítica? La crítica, lo crítico, alude a algo o a alguien que resulta afectado, por lo que la respuesta alude a que la crítica se realiza en nombre de los seres humanos, los animales no humanos, las organizaciones, el ambiente natural, la tierra, en principio.

- ¿Qué tipo de crítica es la que hay desarrollar? Si los ECO implican cierto distanciamiento respecto a los ECA, la crítica a desarrollar es aquella que genere consciencia y potencie la reflexión, que haya lugar para la autocrítica, que considere al ser humano como tal, que considere el cuidado de los animales no humanos y el de la naturaleza, que incluya varias tradiciones teóricas que ayuden a entender el carácter opresivo de las prácticas y discursos organizacionales, o que simplemente contribuya a la generación de conocimiento organizacional sobre la base del ya generado.

Para Messner, Clegg y Kornberger (2008), hay dos nociones de crítica entre los estudiosos de las organizaciones: por una parte, la crítica –coloquial– referida «a un juicio o evaluación que se enfoca en algunos aspectos, generalmente negativos, del objeto o práctica que se critica» (p. 69) y, por otra, la crítica –científica– relativa a un tipo de crítica «más informada que los juicios y acciones cotidianos de los actores legos y más reflexiva sobre los relatos de esos actores legos tal como están disponibles en la realidad mundana» (p. 69); es este segundo tipo de crítica al que debería corresponder la crítica realizada por los EOC.

Más que enfocarse en aumentar la lista de críticas a la TO, los EOC deberían considerar el planteamiento de críticas respecto a los EO en sí mismos, es decir, deberían considerar el planteamiento de críticas a las formas de construcción de conocimiento de las corrientes de estudio, al menos las más reconocidas, que conforman a los EO⁷⁴ como, por ejemplo, cuestionar el sesgo funcional inherente a la perspectiva de las lógicas institucionales;⁷⁵ ello contribuiría a identificar temas y fenómenos organizacionales susceptibles de abordarse desde un punto de vista crítico, lo cual las propias corrientes de estudio no necesariamente contemplan.

Asimismo, los EOC deberían evitar el riesgo que implica una crítica paralizante –mal enfocada o encauzada– que no reconozca los aportes al conocimiento organizacional derivados de la TO y los califique de insignificantes o banales.

Principalmente, para el contexto latinoamericano, un aspecto esencial a considerar para el desarrollo de los EOC es el que Ibarra (2006b, 2008) plantea respecto a la colonialidad epistémica: pasar de la etapa de solamente *traducir, imitar y copiar-pegar* literatura anglosajona a la etapa de producir un conocimiento original y propio –creación emancipada– a partir del reconocimiento de nuestras especificidades organizacionales; en concreto, los EOC deben considerar la generación de conocimiento organizacional propio a partir de lenguajes nativos y a partir de la recuperación crítica de saberes organizacionales producidos en realidades distintas a las que pretenden ser estudiadas. Igualmente, la generación de conocimiento propio implica cuestionar la institucionalización del conocimiento organizacional ya producido.

El desarrollo de los EOC no implica que se deba soslayar la corriente de estudio ECO; más bien, supone que la corriente ECO sea retomada por la corriente EOC,⁷⁶ pero con los objetivos de ir más allá de la TC evitando centrarse exclusivamente en esta última y de considerar las problemáticas inherentes a las tres limitantes planteadas líneas arriba para tratar de superarlas. Igualmente, puesto que no todas las corrientes de estudio de los EO desarrollan un punto de vista crítico sobre los fenómenos organizacionales que estudian –esté o no esté dicho punto de vista asociado a la TC –,⁷⁷ los EOC podrían, como ya se mencionó, abonar a develar aquellos fenómenos organizacionales que pueden ser analizados desde un punto de vista crítico.

Ya en el apartado 3.1 se expuso la importancia de diferenciar los EO de los ECA; en ese sentido, igualmente es importante diferenciar los ECO de los ECA. Los ECO no deben enfocarse en temas evidentemente administrativos, sino en temas propiamente organizacionales, para diferenciarse de los ECA; aun tratándose de temas administrativos, la perspectiva para abordarlos debería ser la organizacional. Retomando lo expuesto en el apartado mencionado, si no se diferencian los EOC de los ECA, el carácter crítico de los ECO puede reducirse a una crítica de los efectos indeseables de la Administración en el ser humano.

Independientemente de si se adopta o no un punto de vista arraigado en la TC, es indudable que, al menos en el campo de las ciencias sociales, un enfoque crítico está intrínsecamente ligado a la noción de ser humano, lo cual puede llevar a desarrollar una postura marcadamente antropocéntrica. Sin embargo, resulta conveniente que los EOC no se ciñan a dicha postura e incluyan otros aspectos no humanos como los ecosistemas, la naturaleza, la biósfera y la tierra; en otras palabras, los EOC deberían dar lugar a la inclusión de posturas como la ecocéntrica. En ese sentido, a manera de ilustración, sería pertinente que los EOC dialoguen con –y se nutran de– temas como *Animal Organization Studies* (al respecto, véase Tallberg y Hamilton, 2022) para posibilitar reflexiones sobre la relación humanos-animales no humanos-organizaciones y los efectos nocivos derivados de esta relación –ya sea para humanos o animales no humanos–, destacando el rol que juega la organización en la generación de dichos efectos negativos. Y si bien es deseable considerar posturas como la ecocéntrica, ello no debe dar pie a que los EOC abandonen posturas como la humanista, pues para un enfoque crítico el humanismo es un referente obligado. De esta manera, el reto para los EOC consiste en hacer convivir diversas posturas con distintos puntos de vista.

Aunque ya se señaló la limitante relativa a las condiciones de los estudiosos de las organizaciones para involucrarse en la transformación de las mismas, pero siendo la transformación de las organizaciones una cuestión importante, los estudiosos de las organizaciones interesados en los EOC podrían incidir indirectamente en la transformación de las organizaciones, como lo sugiere Adler (2002), a través de la práctica docente: «¿por qué no usar nuestros púlpitos para alentar a nuestros estudiantes –incluso los estudiantes de MBA– para renunciar a la riqueza de los accionistas y dedicarse a causas más valiosas?» (pp. 390-391). Así, por ejemplo, se podría incidir en el análisis de casos que permitan cuestionar tanto la racionalidad económica a ultranza como punto de atención principal de las organizaciones empresariales como la apuesta por discursos que utilitarista y acríticamente promueven la responsabilidad social empresarial.

El despliegue de los EOC conlleva especificar qué es lo que se critica de los fenómenos organizacionales analizados, por qué se critican dichos fenómenos y cuál es el sentido o la postura de la crítica realizada, pero, sobre todo, dejar claro qué es lo organizacionalmente criticado, es decir, si existen perspectivas críticas de corte laboral, feminista, antirracista, ecológico, etc., el desarrollo de los EOC debe distinguirse por generar una perspectiva crítica propiamente organizacional que aborde temas organizacionales –no laborales, no feministas, no ecológicos, etcétera, en sí mismos– desde un punto de vista crítico; a manera de ilustración, parafraseando a Adler (2002), los EOC deberían incluir temas que ayuden a entender el carácter opresivo de las cotidianas prácticas organizacionales. En el mismo sentido, es necesario considerar que a pesar de que vivimos en una sociedad organizacional, los EO tienen límites para explicar fenómenos que, aunque están vinculados con las organizaciones, precisamente porque

no son objeto de estudio de los EO o van más allá de espacios propiamente organizacionales, los EO no pueden explicar dichos fenómenos cabalmente; así, por más que estos fenómenos puedan ser abordados críticamente, los EOC no estarían diseñados para dar cuenta de ellos.⁷⁸

En suma, además de considerar aspectos como la crítica a los propios EO, la recuperación crítica de la TO, la colonialidad epistémica y la generación de conocimiento propio, la recuperación de los ECO, el descentramiento de la TC, el humanismo y el ser humano, la diferenciación entre ECO y ECA, el enfoque en temas propiamente organizacionales y la crítica de fenómenos organizacionales, el ecocentrismo, la transformación de las organizaciones y la práctica docente, entre otros, los EOC deberían tomar en cuenta aspectos como los siguientes: a) el incremento e intensificación del estudio de las relaciones de poder intra e interorganizacionales desde un punto de vista crítico,⁷⁹ más que funcional, así como el análisis de sus efectos negativos en los *stakeholders* y el ambiente organizacional; b) el cuestionamiento del ejercicio del poder para dar forma, gobernar, determinar y dirigir la vida humana, y el desenmascaramiento y examen de las relaciones de poder organizacionales (Burrell, 2001, pp. 14-15); c) lo iconoclástico, relativo al rompimiento de la solidez de ciertas imágenes e íconos considerados como dominantes (Burrell, 2001, p. 15), lo cual, aplicado al espacio organizacional, implicaría, por ejemplo, romper y cuestionar tanto la noción icónica del ápice estratégico y línea media sustentada en el mantenimiento del *statu quo*, como la noción icónica del núcleo de operaciones en tanto sector organizacional tradicionalmente desprotegido e inerme; d) la complejidad organizacional, en tanto artefacto teórico-metodológico que contribuye a identificar y entender la diversidad de elementos organizacionales que entran en juego a la hora de evidenciar prácticas organizacionales susceptibles de ser criticadas; e) lo investigativo,

relativo a cuestionar lo que está dado por sentado, específicamente, aquello que los poderosos evitarían que fuera cuestionado (Burrell, 2001, p. 15), lo que por ejemplo, en términos organizacionales, implicaría hacer evidentes aspectos relativos a las dimensiones humanas, como lo es el uso lenguaje y sus consecuencias negativas en la salud de los individuos; f) las formas de organización emergentes o alternativas que permitan ejemplificar su viabilidad respecto a la existencia de organizaciones que fomentan prácticas escasamente nocivas para los individuos y la naturaleza, como por ejemplo las ecoaldeas; g) las rutinas organizacionales que aporten evidencia sobre la posibilidad de mejora en las condiciones vida de los individuos en las organizaciones; h) los fenómenos emergentes multifacéticos que mantienen relación con las organizaciones, los cuales tienen consecuencias indeseables para los individuos, la sociedad y las organizaciones, como la reciente crisis sanitaria de Covid-19; por mencionar algunos.

Todos estos aspectos que se han propuesto para dar forma al desarrollo de los EOC no deben ser considerados como determinantes, definitivos o incuestionables; por el contrario, están abiertos al debate crítico, pues no son sino un primer intento por delimitar la noción de ECO y encauzar su desarrollo.

Finalmente, para concluir este escrito, se señala que repensar el carácter crítico de los EO se ha reflejado en una pequeña contribución, al menos para el contexto latinoamericano, a clarificar el sentido de dicho carácter. A su vez, muy en el espíritu de los EO de estar abiertos a nuevas propuestas, sugerir a los ECO como forma específica de potenciar el carácter crítico de los EO, es una invitación a los estudiosos de las organizaciones para reconsiderar el sendero por el que debería transitar el tema de la crítica y lo crítico en los EO, a casi tres décadas de la publicación del *Handbook of Organizations Studies*. Pero más allá de la fructificación o no de los EOC, o de

la evolución propia de los ECO y de los ECA, si ser crítico significa ser no manejable, no moldeable, no subyugado, cuestionar las jerarquías, hacer evidentes los desacuerdos, hacer valer la autonomía, todo ello gracias a una aptitud y actitud reflexiva, entonces, más que los investigadores, los seres humanos en las organizaciones deberían ser críticos para lograr espacios organizacionales más dignos y justos.

Referencias

- Adler, P. (2002). Critical in the Name of whom and what? *Organization*, 9 (3), 387-395.
- Adler, P., Forbes, L. y Willmott, H. (2008). Critical Management Studies. *The Academy of Management Annals*, 1(1), 119-180.
- Adorno, T. (2009). *Consignas, Amorrrortu*.
- Aktouf, O. (1992). Management and Theories of Organizations in the 1990's: Toward a Critical radical humanism? *Academy of Management Review*, 17(3), 407-431.
- Alvesson, M. (2008). Critical Theory. En Clegg, R. y Bailey, J. R. (eds.). *International Encyclopedia of Organizations Studies* (329-335). Sage.
- Alvesson, M. y Deetz, S. (2006). Critical Theory and Postmodernism Approaches to Organizational Studies. En Clegg, S., Hardy, C., Lawrence, T. y Nord, W. (eds.). *Handbook of Organizations Studies* (pp. 255-283). Sage.
- Alvesson, M. y Willmott, H. (1992a). Critical Theory and Management Studies: An Introduction. En Alvesson, M. y Willmott, H. (eds.). *Critical Management Studies* (pp. 1-20). Sage.
- Alvesson, M. y Willmott, H. (1992b). On the Idea of Emancipation in Management and Organizational Studies. *Academy of Management Review*, 17 (3), 432-464.

- Alvesson, M. y Willmott, H. (1992c). *Critical Management Studies*. Sage.
- Alvesson, M. y Willmott, H. (2003a). Introduction. En Alvesson, M. y Willmott, H. (eds.). *Studying Management Critically* (pp. 1-22). Sage.
- Alvesson, M. y Willmott, H. (2003b). *Studying Management Critically*. Sage.
- Alvesson, M., Bridgman, T. y Willmott, H. (2009) Introduction. En Alvesson, M., Bridgman, T. y Willmott, H. (eds.). *The Oxford Handbook of Critical Management Studies* (pp. 1-26). Oxford University Press.
- Argyris, C. (1975). The Impact of the Formal Organization upon the Individual. En Pugh, D. S. (ed.). *Organization Theory. Selected Readings* (pp. 261-278). Penguin Books.
- Aubert, N. y de Gaulejac, V. (1993). *El coste de la excelencia. ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?* Paidós.
- Burrell, G. (2001). *Ephemera: Critical Dialogues on Organization*. *Ephemera*, 1 (1), 11-29.
- Burrell, G. y Morgan, G. (1979). *Sociological Paradigms and Organisational Analysis*. Heinemann.
- Clegg, S. (1997). Narrativa, poder y teoría social. En Mumby, D. (comp.). *Narrativa y control social. Perspectivas críticas* (pp. 29-67). Amorrortu.
- Clegg, S. (2010). Organization Studies: Narratives and Reality. *Ide@s CONCYTEG*, 5 (56), 88-98.
- Clegg, S. y Bailey, J. R. (eds., 2008). *International Encyclopedia of Organizations Studies*. Sage.
- Clegg, S. y Hardy, C. (1996). Organizations, Organization and Organizing. En Clegg, S., Hardy, C. y Nord, W. (eds.). *Handbook of Organizations Studies* (pp. 1-28). Sage.
- Clegg, S., Hardy, C. y Nord, W. (eds., 1996). *Handbook of Organization Studies*. Sage.

- Clegg, S., Hardy, C., Lawrence, T. y Nord, W. (2006). Introduction. En Clegg, S., Hardy, C., Lawrence, T. y Nord, W. (eds.). *The Sage Handbook of Organization Studies (Second Edition)* (pp. 1-15). Sage.
- Crozier, M. (1974). *El fenómeno burocrático* 2. Amorrortu.
- De la Rosa, A. (2002). Teoría de la Organización y Nuevo Institucionalismo en el Análisis Organizacional. *Administración y Organizaciones*, (4) 8, 13-44.
- De la Rosa, A. (2004). Hacia la emergencia de un nuevo objeto de estudio: la micro, pequeña y mediana organización. *Iztapalapa*, (25) 56, 129-174.
- De la Rosa, 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). Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa.
- De la Rosa, A. (2019). El estudio del poder en las organizaciones en Latinoamérica: tendencias, omisiones y propuestas. En Ramírez, G. y Gonzales-Miranda, D. (eds.). *Tratado de Estudios Organizacionales. Volumen 2. Exploración de las temáticas* (pp. 871-912). UAM, REMINEO, EAFIT, Sage.
- De la Rosa, A. y Contreras, J. (2007). El partido político: entre la ciencia política y los estudios organizacionales. *Polis: Investigación y Análisis Sociopolítico y Psicosocial*, 3(2), 17-67.
- Donaldson, L. (1985). *In Defence of Organization Theory. A Reply to the Critics*, Cambridge University Press.
- Donaldson, L. (1996). *The Normal Science of Structural Contingency Theory*. En Clegg, S., Hardy, C. y Nord, W. (eds.). *Handbook of Organization Studies*, (pp. 57-76). Sage.
- Fernández, C. J. (2007). Postmodernidad y teoría crítica de la empresa: una presentación de los Critical Management Studies. En Fernández, C. J.

- (ed.). *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies* (pp. 1-24). Siglo XXI.
- Fraser, Nancy y Jaeggi R. (2018). *Capitalismo. Una conversación desde la Teoría Crítica*. Morata.
- Gandler, S. (2009). *Fragmentos de Frankfurt: ensayos sobre la teoría crítica*. Siglo XXI, Universidad Autónoma de Querétaro.
- Gonzales-Miranda, D. (2020). Los estudios organizacionales en Latinoamérica: ¡vuelta al terreno áspero! *Revista de Administração de Empresas*, (60) 2, 104-119.
- Gonzales-Miranda, D. y Gentilin, M. (2013). Panorama del estudio de las organizaciones. Una caracterización del campo organizacional con base en tres ejes temáticos (2000-2011). *Análisis Organizacional*, 1(5), 104-134.
- Gonzales-Miranda, D. y Rojas-Rojas, W. (2020). Repensando la crítica en los estudios organizacionales. *Innovar*, (30) 78, 3-10.
- Hardy, C. y Clegg, S. (1996). Some dare call it Power. En Clegg, S., Hardy, C. y Nord, W. (eds.). *Handbook of Organizations Studies* (pp. 622-641). Sage.
- Horkheimer, M. (2008). *Teoría crítica*. Amorrortu.
- Ibarra, C. (1991). Notas para el estudio de las organizaciones en América Latina a partir de la reflexión crítica de la Teoría de la Organización. En Ibarra, C. y Montañón, L. (coords.). *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México* (pp. 27-66). UAM-I, Miguel Ángel Porrúa.
- Ibarra, C. (2000). Teoría de la organización, mapa conceptual de un territorio en disputa. En De la Garza, E. (coord.). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (pp. 245-284). Colmex, FLACSO, UAM, FCE.
- Ibarra, C. (2006a). ¿Estudios Organizacionales en América Latina? Transitando del centro hacia las Orillas. En De la Garza, E. (coord.). *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques* (pp. 88-107). UAM, Anthropos.

- Ibarra, C. (2006b). Organization Studies and Epistemic Coloniality in Latin America: Thinking Otherness from the Margins. *Organization*, 13 (4), 463-488.
- Ibarra, C. (2008). Is there any Future for Critical Management Studies in Latin America? Moving form Epistemic Coloniality to 'Trans-discipline'. *Organization*, 15 (6), 932-935.
- Ibarra, C. y Montaña, L. (1986). Teoría de la Organización: desarrollo histórico, debate actual y perspectivas. En Ibarra, C. y Montaña, L. (comps.). *Teoría de la organización: fundamentos y controversias* (pp. vii-xxvi). Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Ibarra, C. y Montaña, L. (1992). *Mito y poder en las organizaciones. Un análisis crítico de la teoría de la organización*. Trillas.
- Mayo, E. (1972). *Problemas humanos de una civilización industrial*. Nueva Visión.
- Merton, R. (2002). *Teoría y estructuras sociales*. Fondo de Cultura Económica.
- Messner, M., Clegg, S. y Kornberger, M. (2008). Critical Practices in Organizations. *Journal of Management Inquiry*, (17) 2, 68-82.
- Misoczky, M. (2017). ¿De qué hablamos cuando decimos crítica en los estudios organizacionales?, *Administración&Desarrollo*, (47) 1, 141-149.
- Montaña, L. (2014). Los estudios organizacionales. Revisando el papel de la crítica en la Administración. En Carbajal, R. (ed.). *Estudios críticos de la organización: qué son y cuál es su utilidad* (pp. 21-46), Universidad del Valle.
- Mouzelis, N. (1975). *Organización y burocracia. Un análisis de las teorías modernas sobre organizaciones sociales*. Península.
- Ramírez, G., Vargas, G. y De la Rosa, A. (2011). Estudios Organizacionales y Administración. Contrastes y complementariedades: caminando hacia el eslabón perdido. *Revista electrónica Forum Doctoral*, 3, 7-53.

- Ritzer, G. (1993). *Teoría sociológica contemporánea*. McGraw-Hill.
- Saavedra, J. J. (2009). Descubriendo el lado oscuro de la gestión: los Critical Management Studies o una nueva forma de abordar los fenómenos organizacionales. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, (xvii) 2, 45-60.
- Simon, H. (1988). *El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisivos en la organización administrativa*. Aguilar.
- Tallberg, L. y Hamilton, L. (2022). Editors' Introduction. En Tallberg, L. y Hamilton, L. (eds.). *The Oxford Handbook of Animal Organization Studies* (pp. 1-14). Oxford University Press.
<<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780192848185.002.0020>>.
- Taylor, F. (2000). Los principios de la administración científica. En Merril, H. *Clásicos en administración* (pp. 81-107). Limusa.
- Tsoukas, H. y Knudsen, C. (2003a). Introduction: the need for Meta-theoretical Reflection in Organization Theory. En Tsoukas, H. y Knudsen, C. *The Oxford Handbook of Organization Theory* (pp. 1-36). Oxford University Press.
- Tsoukas, H. y Knudsen, C. (2003b). *The Oxford Handbook of Organization Theory*. Oxford University Press.
- Westwood, R. y Clegg, S. (2003). *Debating Organization. Point-Counterpoint in Organization Studies*. Blackwell Publishing.
- Witten, M. (1997). Narrativa y cultura de la obediencia en el lugar de trabajo. En Mumby, D. (comp.), *Narrativa y control social. Perspectivas críticas* (pp. 132-160). Amorrortu.
- Woodward, J. (1975). Management and Technology. En Pugh, D. S. (ed.). *Organization Theory. Selected Readings* (pp. 56-71). Penguin Books.
- Zey-Ferrell, M. (1981). Criticisms of the Dominant Perspective on Organizations. *The Sociological Quarterly*, 22 (2), 181-205.

-
- ¹ Profesor-Investigador del Departamento de Administración de la Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco.
- ² Por ejemplo, un tipo de relación es el que se refiere a la crítica que desde los EO se hace a la Teoría de la Organización teniendo como referente la TC, y otro tipo de relación es el relativo al desarrollo de corrientes de estudio propias de los EO que tienen como referente la TC.
- ³ Aunque el PM ayuda a entender buena parte del carácter crítico de los EO y es propiamente parte de ese carácter, en este trabajo se pondrá mayor énfasis en el carácter crítico de los EO desde el punto de vista de la TC, ya que, por cuestiones de espacio, no es factible desarrollar en detalle lo relativo al enfoque posmoderno; no obstante, a lo largo del texto se harán algunas referencias al PM y su relación con los EO. Asimismo, se pondrá mayor énfasis en la TC, por su relación implícita con lo crítico y por la naturaleza propia de la temática de este trabajo. El PM ayuda a entender buena parte del carácter crítico de los EO porque en general, como campo de estudio, los EO hacen suyos postulados que son propios del PM –como, por ejemplo, romper con las metanarrativas o enfocarse en realidades locales–. A su vez, el PM es en sí parte del carácter crítico de los EO porque el PM ha dado lugar –junto con la TC– a una corriente de estudio propia de los EO.
- ⁴ En esta concepción de EO, las organizaciones hacen referencia a los objetos empíricos susceptibles de ser estudiados en tanto sitios de acción social situada, la organización representa la noción resultante del discurso teórico –de las conversaciones– sobre las organizaciones y el *organizing* implica la forma en que se organiza dicho discurso teórico (Clegg y Hardy, 1996, pp. 3-4).
- ⁵ Se hace referencia a ‘una serie flojamente acoplada de saberes’ puesto que en concordancia con Clegg y Hardy (1996, p. 1) se considera que los EO implican diversos temas no necesariamente relacionados e incluso desconectados.
- ⁶ En esta noción de EO se sobreentiende que en relación con los temas y corrientes de estudio se incluyen aquellos textos –conversaciones– dedicados a reflexionar sobre el desarrollo, y constitución ontológica, epistemológica y metodología de este campo de estudio.
- ⁷ Como todo intento de conceptualizar los EO, esta noción deja de lado aspectos propios del campo de estudio de los EO y destaca aquellos que se piensan relevantes para efectos del interés con el que fue propuesta dicha noción.
- ⁸ Respecto a la TO como pensamiento organizacional convencional, véase Ibarra (1991).
- ⁹ Cabe señalar, dada la temática de este trabajo, que cuando Westwood y Clegg (2003) analizan la configuración contemporánea de los EO, también reconocen algunas de estas corrientes de estudio, incluida la TC aplicada a los EO.
- ¹⁰ Se consideran temas o fenómenos propiamente *organizacionales* en el sentido de que suceden al interior o exterior de las organizaciones y están explícita e implícitamente relacionados con las organizaciones.

¹¹ Al respecto, cabe señalar la siguiente afirmación de Westwood y Clegg (2003, p. 2): «nosotros vemos a los EO a como un terreno discursivo en disputa, dentro del cual siempre ha habido (y sigue habiendo) una variedad de voces involucradas en un proceso político de reclamos por reconocimiento, aceptación y dominio».

¹² Una lista más amplia de estos temas o fenómenos puede verse en Clegg y Bailey (2008).

¹³ Las corrientes de estudio seleccionadas no responden a una elección fortuita o a preferencias personales, se sustenta en considerar las corrientes de estudio predominantes entre los estudiosos de las organizaciones. Al respecto, los resultados de investigación de un estudio hemerográfico que tuvo por objetivo identificar los principales autores y temas de la Administración, la TO y los EO (véase Gonzales-Miranda y Gentilin, 2013) muestran coincidencia con las corrientes de estudio que aparecen en la figura 1.

¹⁴ En relación con el *Handbook of Organization Studies* (Clegg, Hardy y Nord, 1996) –en tanto referencia básica de temas y corrientes de estudio que conforman a los EO–, es necesario señalar que: 1) temas de estudio como el individuo, la estructura, la toma de decisiones, el ambiente, el liderazgo, entre otros, están vinculados, en principio, a la TO, por ser temas que empezaron a desarrollarse en su seno al inicio del estudio de las organizaciones –temas que fueron abordados explícitamente por las corrientes de estudio de la TO–; 2) estos temas que están vinculados a la TO son incluidos en algunos de los capítulos del *Handbook of Organization Studies* (Clegg, Hardy y Nord, 1996); y 3) estos mismos temas –sean asociados a la TO o a los EO– igualmente son abordados por corrientes de estudio de los EO de manera explícita o implícita –por ejemplo, la toma de decisiones es retomada explícitamente por la corriente de las teorías de la ambigüedad organizativa o la estructura es retomada implícitamente por la corriente de las organizaciones posmodernas–.

¹⁵ A manera de ilustración se pueden citar a Tsoukas y Knudsen (2003a, p. 2), quienes escriben: «La teoría de la organización es vista como el campo académico especializado en el estudio de fenómenos organizacionales (tanto macro como micro) y por esta razón se utiliza aquí TO como sinónimo de Estudios Organizacionales. Aunque en algunos de los capítulos incluidos en este *handbook* hay una inclinación hacia fenómenos más macro, el término TO pretende aquí ser integral en su cobertura». En el mismo sentido, resulta significativo cómo en la primera parte de este mismo texto la TO es reflexionada como ciencia positiva, como ciencia interpretativa, como ciencia crítica y como ciencia posmoderna (Tsoukas y Knudsen, 2003b).

¹⁶ Si lo que está en juego es reflexionar sobre el carácter crítico de los EO, es necesario diferenciar entre TO y EO, ya que dicho carácter no puede comprenderse en sí mismo –a menos que se trate de una crítica de los EO a partir de los propios EO–, sino en función de algo, y ese algo es la TO, es decir, en principio, el carácter crítico de los EO se hace evidente en función de su cuestionamiento a la TO.

¹⁷ Autores representativos del contexto internacional y del contexto mexicano, estos últimos debido a algunos argumentos que se manejan en este trabajo.

¹⁸ Críticas que posteriormente las retomaban para cuestionar diversas concepciones ontológicas, epistemológicas y metodológicas propias de la TO.

¹⁹ Acorde con Messner, Clegg y Kornberger (2008, p. 70), «la crítica es una práctica que siempre estará restringida (y estimulada) por las características estructurales en las que se basan sus proponentes, y en particular, por el conocimiento que poseen, el cual hace posible los movimientos discursivos que realizan»; al respecto, si bien la crítica de los EO hacia la TO está (y estuvo) sustentada en buena medida en el PM, también se recurrió a otros enfoques como la TC, el constructivismo, la fenomenología, entre otros.

²⁰ Cabe señalar que la conceptualización de Clegg y Hardy (1996, p. 3) sobre EO puede ayudar a reforzar la idea de que los EO presuponen una relación –de corte crítico– con la TO, pues interpretando dicha conceptualización, podría sugerirse que la TO hace referencia a las anteriores conversaciones y que los EO hacen referencia a la serie de –nuevas– conversaciones, las cuales se derivan de –esas– anteriores conversaciones. Al respecto, resulta pertinente mencionar que la noción básica de Clegg y Hardy sobre EO se ha mantenido, pues en la segunda edición del *Handbook of Organization Studies* –10 años después de la primera edición–, confirmaron que la conceptualización de EO como *conversaciones* les siguió siendo útil para los propósitos de la segunda edición (Clegg, Hardy, Lawrence y Nord, 2006, p. 1).

²¹ Lo relativo al surgimiento de formas nuevas y alternativas de estudiar a las organizaciones se puede reafirmar si se considera lo que Westwood y Clegg (2003) escribirían años después: «el discurso de los EO llegó a ser aún más plural después de la década de 1980 con el surgimiento y consolidación de una serie de diferentes perspectivas [... de estudio...]» (p. 6).

²² No obstante, es necesario puntualizar que en esta noción de EO de Clegg y Hardy, la cual acoge criterios posmodernistas, la TO no es excluida como tal del campo de estudio, simplemente es cuestionada; baste señalar la inclusión del texto de Donaldson (1996) en el *Handbook of Organization Studies* (Clegg, Hardy y Nord, 1996). Pero también es necesario señalar, a pesar de que parezca un contrasentido, que cuando a Clegg (2010) se le pregunta –en una entrevista– por la diferencia entre TO y EO, sí reconoce una diferencia, aunque de manera no muy precisa. Lo anterior no significa como tal una contradicción, sino una expresión de que la TO y los EO no son lo mismo, aunque sí son parte de un mismo campo de estudio.

²³ De manera general, Donaldson establece dos direcciones por las que se ha desplegado la crítica hacia la TO:

«Por un lado, [la TO] ha sido criticada por ser demasiado estructural y no preocuparse por las explicaciones en términos de los actos de los individuos y los significados que atribuyen a sus transacciones sociales. Por otra parte, se la ataca por estar demasiado preocupada por la

organización *en sí misma*, e insuficientemente preocupada por el conjunto más amplio de estructuras que dan forma y restringen la empresa» (Donaldson, 1985, p. 9).

²⁴ Entre las que destacan neoweberianismo radical, teorías del proceso laboral y psicoanálisis de las organizaciones.

²⁵ Que más bien hace referencia a los ECA.

²⁶ Los textos de la tríada Mouzelis-Silverman-Braverman a los que Ibarra hace referencia son, respectivamente, *Organización y Burocracia. Un análisis de las teorías modernas sobre organizaciones sociales*; *Teoría de las Organizaciones*; y *Trabajo y Capital Monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*.

²⁷ Ello, bajo el supuesto de considerar, como se ha venido estableciendo, que los EO consisten en aproximaciones críticas a la TO, algunas de las cuales son mencionadas en la propia cita.

²⁸ Si no se diferencia entre TO y EO, y aquella se considera parte integral de estos, el carácter crítico de los EO se reduce a considerar la incidencia de la TC –y el PM– en el estudio de fenómenos organizacionales.

²⁹ A manera de ilustración sobre el carácter pragmático de la TO, recuérdese el objetivo de Taylor (1994, p. 84): «*aumentar la producción por unidad de esfuerzo humano*»; la inquietud sobre el rol que jugaban las condiciones ambientales y los factores psicosociales en la productividad de los trabajadores: «Fatiga, monotonía, y sus efectos sobre el trabajo y sobre los obreros, eran tópicos muy debatidos en ese momento. ¿Era posible demostrar, en forma clara, el papel que desempeñaban en ciertas situaciones industriales» (Mayo, 1972, p. 66); las disfunciones burocráticas mertonianas o los círculos viciosos como causa de ineficiencia administrativa (Merton, 2002; Crozier, 1974); el interés de Simon (1988, p. 3) en la ciencia administrativa: «una teoría general de la administración debe incluir principios de administración que aseguren una toma decisiones correcta, de la misma manera que debe incluir principios que aseguren una acción efectiva»; el objetivo de Woodward (1975, p. 56): «descubrir si los principios organizacionales establecidos por un expandido cuerpo de teoría administrativa se correlacionan con el éxito de los negocios cuando son puestos en práctica»; o el cuestionamiento de Argyris (1975) sobre el balance entre las necesidades humanas y los requerimientos burocráticos organizacionales como forma de lograr un mejor desempeño.

³⁰ Es pertinente señalar que no todo aquello que tenga un sustento o sesgo funcionalista, positivista o pragmático, debe ser criticado por el hecho de poseer dicho sustento o sesgo, pues en términos de generación de conocimiento todo enfoque epistemológico-metodológico-ontológico-realiza un aporte, si bien parcial y limitado, al conocimiento. En todo caso, no se trata de soslayar de antemano los aportes de un enfoque funcionalista, positivista o pragmático, sino de reconocer sus aportes, a la vez que sus límites. No todo lo ligado a un enfoque funcionalista, positivista o pragmático, debe ser considerado negativamente *per se*.

- ³¹ Es importante precisar que no necesariamente todas las críticas expuestas por Zey-Ferrell aplican homogéneamente a todas y cada una de las corrientes de la TO; no obstante, sirven para ofrecer un panorama general.
- ³² Cabe señalar que Zey-Ferrell también reconoce ciertas aproximaciones alternativas –de corte crítico – para el estudio de las organizaciones que son resultado de las críticas que la autora expone; ello permite reafirmar lo expuesto anteriormente sobre las críticas a la TO y su relación con el surgimiento de los EO.
- ³³ Puede interpretarse que la crítica que realizan Ibarra y Montaña está más ligada a un enfoque de TC que a un enfoque de PM.
- ³⁴ Paradójicamente, es la propia teoría de la contingencia que a través del análisis estadístico multifactorial muestra la dificultad asociada al análisis de diversas variables, lo cual, si se lleva a un punto de vista cualitativo, resulta aún más complicado.
- ³⁵ Algunos de los argumentos planteados a continuación se retoman de trabajos previos que el autor ha utilizado para desarrollar otros textos relativos al estudio de las organizaciones y su relación con diversos tipos de organizaciones, así como su relación con la Administración y con corrientes de estudio como el nuevo institucionalismo (al respecto, ver De la Rosa, 2002, 2004 y 2007; De la Rosa y Contreras, 2007; Ramírez, Vargas y De la Rosa, 2011).
- ³⁶ Asimismo, sumado a estas perspectivas, los EO han generado diversas metáforas sobre las organizaciones alternativas a las propuestas por la TO; por ejemplo, la organización como cultura, como institución, como sistema flojamente acoplado, como bote de basura, como especie –de organizaciones–, como cárcel psíquica, como sistema de acción concreto, como red de poder, como espacio alienado, como sistema flexible, como organismo inteligente, como discurso, como espacio generado, como sistema complejo, entre otras.
- ³⁷ Se escribe parcialmente porque no significa que todos los aportes de la corriente de estudio en cuestión posean un carácter funcionalista, sino que solamente algunos de sus aportes tienen ciertos rasgos de corte funcionalista; por ejemplo, el sustento darwinista de la *ecología de las poblaciones*, el enfoque sistémico y racional del *análisis estratégico*, el sesgo pragmático y uso computacional con fines de modelación y predicción de las *teorías de la ambigüedad organizativa*, el uso de métodos estadísticos por parte del *análisis transcultural*, la concepción del cambio institucional como un proceso lineal (habitación-objetivación-sedimentación) del *nuevo institucionalismo sociológico*, la concepción de las nuevas formas de organización como respuesta a las demandas del capitalismo postindustrial de las *organizaciones posmodernas* o el enfoque propiamente funcional que se ha desarrollado en la corriente del *poder en y alrededor las organizaciones*.
- ³⁸ Pero no solo existen vínculos teórico-metodológicos directos y fuertes –relaciones estrechas– entre algunas corrientes de estudio de los EO y algunas corrientes de estudio de la TO, también

existen vínculos teórico-metodológicos indirectos y débiles entre corrientes de los EO y corrientes de la TO; por ejemplo, entre las relaciones humanas y antropología de las organizaciones o entre las nuevas relaciones humanas y aprendizaje y conocimiento en las organizaciones; a pesar de ser vínculos indirectos y débiles, ello abona a considerar que el carácter crítico de los EO respecto a la TO deba ser matizado.

³⁹ De manera general, más allá de reflexionar sobre el carácter crítico de los EO en función de su relación con la TC, los vínculos entre la TC –así como el PM– y los EO, son varios: se pueden ubicar en la TC –y en el PM– algunas características esenciales de los EO, así como algunos aspectos que posibilitan realizar críticas a la TO; se puede hablar del desarrollo de una corriente de estudio dentro de los EO, cuya base es la TC –y el PM–; se puede establecer que, dentro de los EO, algunas corrientes de estudio consideran aspectos propios de la TC –y el PM–; igualmente, se puede dar cuenta de estudios específicos que hacen uso de aspectos propios de la TC –y el PM–.

⁴⁰ Cabe precisar que por alienación puede entenderse la pérdida, obstáculo o bloqueo de la libertad social, y específicamente «la incapacidad de establecer una relación con otros seres humanos, con las cosas, con las instituciones sociales y, por consiguiente, con uno mismo [que conlleva a] un modo de apropiación distorsionado [...] de nuestros deseos y actos» (Fraser y Jaeggi, 2018, p. 148); incapacidad que, organizacionalmente hablando, es motivada por las restricciones que las organizaciones imponen al ser humano.

⁴¹ Al respecto, cabe señalar que para Horkheimer (2008, p. 225) «las ciencias del hombre y de la sociedad se esfuerzan por imitar el exitoso modelo de las ciencias naturales».

⁴² Este aspecto de la TC sobre cuestionar las cosas dadas por sentado es fundamental en la TC. Al respecto, Adorno (2009, p. 170) escribe: «Sólo piensa quien no se limita a aceptar pasivamente en cada caso lo dado; desde el primitivo que recapacita de qué modo podrá proteger de la lluvia su fogón [...], hasta el pensador que imagina cómo la humanidad, por el interés de su autoconservación, puede salir de la minoridad de que ella misma es culpable».

⁴³ La TC, a diferencia del marxismo dogmático, rompe con la creencia del rol progresista-revolucionario del proletariado y con la idea de que el sufrimiento del hombre radica en la explotación, asimismo, desarrolla una crítica más radical de la sociedad que la que desarrolla el marxismo (Gandler, 2009).

⁴⁴ Más específicamente, Horkheimer (2008) escribe sobre el teórico crítico lo siguiente: «su oficio es la lucha, de la cual es parte su pensamiento, no el pensar como algo independiente que debiera ser separado de ella» (p. 248).

⁴⁵ Para Burrell (2001), lo crítico, en relación con la TC, «significa un deseo, y por tanto, una búsqueda por entender la transformación social a gran escala a través del empoderamiento de una más amplia gama de participantes» (p. 14).

⁴⁶ Tanto la TC como el PM ostentan una visión pesimista sobre la realidad social –es decir, sobre el lado oscuro de la Ilustración–, pero mientras la primera mantiene esperanza sobre la posibilidad de construir un mundo más justo, el segundo considera que alternativas para ello son muy limitadas o inexistentes (Alvesson y Deetz, 2006); en palabras de Alvesson y Deetz (2006, p. 259):

[para los teóricos críticos] la esperanza es proporcionar foros para que diferentes segmentos de la sociedad y diferentes intereses humanos puedan ser parte de un mejor y más moral diálogo histórico, de forma tal que cada quien pueda contribuir igualmente en las elecciones que produzcan un futuro para todos. Los posmodernistas también se enfocan en el lado oscuro de la ilustración [...], pero [...] en contraste, ven el proyecto total como erróneo. El problema no es qué o quién participa en este: el proyecto es enteramente problemático.

⁴⁷ No es ocioso señalar que esta *corriente general* está compuesta por las vertientes que tienen como fundamento, por una parte, a la TC y, por otra, al PM.

⁴⁸ En el mismo sentido, si para Horkheimer (2008, p. 236) es evidente «que detrás de la discrepancia entre hechos y teoría, que el científico experimenta en su actividad de especialista, yace una profunda unidad: la subjetividad general de la cual depende el conocer individual», ello es también muy propio de los EO, en cuanto al reconocimiento crítico del positivismo y su adhesión a un punto de vista más constructivista en la forma de generar conocimiento. Igualmente, en el mismo sentido, resulta interesante la siguiente afirmación de Adorno (2009, p. 169): «el que piensa opone resistencia; más cómodo es seguir la corriente, por mucho que quien lo hace se declare en contra de la corriente»; es decir, atendiendo a la afirmación de Adorno, los EO son críticos de la TO en tanto implican ir, muy en general, a contracorriente de la TO, al menos en su postura positivista.

⁴⁹ Se recurre a Mouzelis, en tanto que en este trabajo es considerado como un autor que desarrolla una postura crítica –no necesariamente desde un punto de vista de la TC– hacia la TO.

⁵⁰ Véase a manera de ejemplo, Aktouf (1992).

⁵¹ Véase a manera de ilustración, Aubert y de Gaulejac (1993).

⁵² Véanse a manera de muestra, Clegg (1997) y Witten (1997).

⁵³ Al respecto, el mismo Montaña (2014, p. 36) señala que «infortunadamente, a pesar de que Francia cuenta con una gran tradición en la llamada *intervención organizacional* no ha sido todavía incorporada ésta al debate para analizar sus posibilidades en el cambio en las organizaciones». En este sentido, cabe mencionar la pertinencia de la reciente apertura del Doctorado de Intervención en las Organizaciones –de la Universidad Autónoma Metropolitana – Azcapotzalco–, en cuya concepción es notable tanto la influencia de los EO como una postura crítica de la realidad organizacional.

- ⁵⁴ Cabe señalar que, si como lo establecen Gonzales-Miranda y Rojas-Rojas (2020, p. 7), «la crítica se constituye en la capacidad de movilizar nuestras acciones para defender, en las organizaciones, la posibilidad de un desarrollo digno y autónomo de los individuos», ello compromete a los estudiosos de las organizaciones a adoptar una postura transformadora de la realidad *in situ*, y no solo a la mera reflexión pasiva del escritorio.
- ⁵⁵ Es necesario señalar que, si lo posmoderno es una forma de crítica a las maneras como se construye el conocimiento en la modernidad, y la TO es un producto de la modernidad, explícita o implícitamente los EO implican una crítica a la TO de lo posmoderno. De hecho, los EO tienen mayor arraigo en el PM –que en la TC– en lo relativo a la crítica realizada a la TO.
- ⁵⁶ Se dejan de lado en el sentido de que ya no se estudian en sí mismos y en relación con la Administración, sino que se estudian desde un punto de vista crítico, en donde lo que importa es precisamente evidenciar ese lado crítico.
- ⁵⁷ Este argumento tiene sustento siempre y cuando se consideren a los EO y los ECA dos campos de conocimiento, si bien relacionados, distintos en cuanto a su objeto de estudio y, por tanto, distintos en su esencia.
- ⁵⁸ El lector puede ver en este mismo texto las referencias de Alvesson y Willmott, y de Saavedra, en Alvesson y Willmott (1992b) y en Saavedra (2009).
- ⁵⁹ Cabe señalar que este autor también utiliza el término *Critical Organization Theory* para hacer referencia a los *Critical Organization Studies*.
- ⁶⁰ Al respecto, también se puede establecer que, sin necesidad de recurrir a los ECA, los EO en sí mismos, pueden generar una mirada distinta de la Administración.
- ⁶¹ A saber, estos autores establecen que: «en primer lugar ambos *campos* de conocimiento y sus orientaciones críticas correspondientes no se oponen, sino que se complementan; en segundo término, comparten similares temáticas de análisis; tercero, porque hay muchos autores que investigan en ambos campos del conocimiento [...]; a esto se le suma un cuarto asunto [...], que tampoco hay una exclusividad en las revistas o espacios de difusión para cada uno de ellos» (Gonzales-Miranda y Rojas-Rojas, 2020, p. 5).
- ⁶² Cabe resaltar que es el mismo Gonzales-Miranda, quien en un texto parece soslayar la diferencia entre EO y ECA, y en otro texto manifiesta abiertamente la importancia de reflexionar sobre dicha diferencia; no se trata de mostrar alguna contradicción en el autor, simplemente se trata de hacer notar que aun cuando se reconocen diferencias importantes entre los EO y los ECA, existe la tendencia a fundamentar el carácter crítico de los EO en función de los ECA.
- ⁶³ Al respecto, cabe reafirmar que, acorde con Alvesson y Willmott (2003a), los ECA tienen que ver con una «preocupación por cuestionar y desafiar la sabiduría recibida de la teoría y práctica de la administración» (p. 1), y en correspondencia con ello, «de los académicos de la administración [no

de los académicos de organizaciones] y de los profesionales se busca una reconstrucción de la teoría y la práctica de la administración [no de los saberes organizacionales] que se base en un compromiso con las tradiciones teóricas críticas» (pp. 19-20).

⁶⁴ Si bien en los ECA la Administración debe entenderse en términos amplios como una institución propia de capitalismo (Alvesson, Bridgman y Willmott, 2009), buena parte de la agenda de investigación de los ECA tiene que ver con discursos y prácticas relativas a contabilidad, investigación de operaciones, mercadotecnia, sistemas de información, recursos humanos, administración estratégica o ética de los negocios (véanse a manera de ejemplo Alvesson y Willmott, 1992c y Alvesson y Willmott, 2003b), temas –léase fenómenos– muy propios de la Administración, estudiados desde un punto de vista crítico.

⁶⁵ Es necesario señalar que, si bien en su inicio los ECA tuvieron como inspiración principal la TC generada en Frankfurt, con el paso del tiempo han incluido otras alternativas de pensamiento crítico diferentes a la TC, de forma tal que, en este sentido, los ECA no solo implican el estudio crítico de la Administración –desde la TC, principalmente–, sino estudiar a la Administración críticamente –desde diversas aproximaciones críticas como el posmodernismo, el feminismo, el postcolonialismo, etcétera– (Alvesson y Willmott, 2003a).

⁶⁶ Visto de otra manera, es través de las propias de relaciones de poder que se evidencia lo criticado por la TC, o bien las relaciones de poder se manifiestan en las diversas prácticas criticadas por la TC.

⁶⁷ Anteriormente se abordó la importancia de diferenciar entre EO y ECA; al respecto, en este mismo estudio se escribe lo siguiente:

[...] de los artículos catalogados como críticos, algunos podrían ser ubicados más en el campo de los *critical management studies* [...] que en el de los estudios organizacionales [...], en el sentido en que utilizan el poder como un medio para exponer las prácticas gerenciales (*management*), más que como un instrumento para explicar la dinámica organizacional en amplio sentido, es decir, ponen directa o indirectamente el acento en los efectos que provoca el poder ejercido por la dirección administrativa (De la Rosa, 2019, p. 892).

⁶⁸ Es necesario precisar que la tabla no incluye todas las corrientes de estudio ni todos los temas de estudio que conforman a los EO; a pesar de ello, pensamos que proporciona una visión representativa de los EO.

⁶⁹ Para todas las corrientes de estudio, excepto para una, agregar fenómenos organizacionales al estudio de las organizaciones destaca como un aspecto importante.

⁷⁰ En un mundo tan lleno de racionalidad instrumental, racionalidad económica y racionalidad organizacional, ser crítico es una cualidad que debiera ser altamente valorada, por lo que reivindicar el carácter crítico de los EO resulta una actitud esperada entre los estudiosos de las organizaciones.

- ⁷¹ Al respecto, Horkheimer (2008, p. 263) escribe: «la teoría crítica no tiene hoy este contenido y mañana otro. Sus transformaciones no condicionan ningún vuelco hacia posiciones totalmente nuevas, mientras la época no cambie».
- ⁷² Estos aspectos parten de considerar que la crítica –o aquello que se considera que debe ser parte de la crítica– siempre es subjetiva porque deriva del punto de vista del que la genera, más allá de la evidencia objetiva a la que se recurra para evidenciar lo que se pretende criticar; también son subjetivas las propuestas para superar aquello que es criticado.
- ⁷³ Las respuestas a estas preguntas únicamente pretenden bosquejar algunos elementos a tomar en cuenta por los EOC.
- ⁷⁴ Ello no debe llevar a pensar que las críticas a la TO ya están cabalmente superadas o que no se puedan agregar nuevas críticas a la TO.
- ⁷⁵ Este tipo de críticas implica preguntar por qué y cómo parte del conocimiento organizacional se ha institucionalizado, es decir, cómo se ha llegado a establecer como válido, verdadero y útil, por tanto, incuestionable (Burrell, 2001, p. 15).
- ⁷⁶ Aunque en este trabajo no se aborda en detalle lo relativo al carácter crítico de los EO sustentado en el PM, no es ocioso señalar que cuando se escribe que la corriente ECO debe ser retomada por la corriente EOC, ello también implica que se deben retomar aquellos aspectos del PM que contribuyen a conformar el carácter crítico de los EO.
- ⁷⁷ Es obvio que, si a los EO se les quiere atribuir en estricto sentido un carácter crítico, idealmente, todas sus corrientes de estudio deberían poseer y desarrollar un sentido crítico.
- ⁷⁸ Parafraseando a Fraser y Jaeggi (2018), si bien la riqueza, la pobreza, el agotamiento o la sostenibilidad son problemas atribuidos a las organizaciones, dichos problemas no necesariamente pueden encontrar respuestas totalmente adecuadas en los EOC porque van más allá de las organizaciones.
- ⁷⁹ Por ejemplo, centrarse en el análisis de las relaciones de poder *sobre* (ejercicio de poder de A sobre B y viceversa) y las relaciones de poder *para* (conocimiento y cuidado de sí mismo para liberarse de las situaciones de dominación).

Hacia una comprensión plural del pensamiento administrativo: orientaciones tradicionales y críticas¹

Elkin Fabriany Pineda Henao²

Resumen

En la disciplina administrativa, o el campo de conocimientos de la administración, su corpus teórico es fundamentalmente caracterizado por una orientación tradicional –funcional al capitalismo–, que suele denominarse por distintos autores como un estilo o modo de administración imperante, hegemónico o *mainstream*. Este estilo de administración subsume a casi toda la disciplina en pensar el fenómeno social de la *administración de las organizaciones* en su sentido aplicado, instrumental y eficiente. Sin embargo, es necesario reconocer que, para los fines mismos del conocimiento, como para los fines sociales, existen orientaciones críticas de la administración que buscan ejercer una crítica social y teórica que incida en un desajuste institucional de dicha administración tradicional. Para adquirir un mayor reconocimiento de estas orientaciones críticas, e incluso para reconocer los distintos tipos de conocimientos que se gestan sobre la administración, es importante abordar la noción de pensamiento administrativo, reconocer su amplitud como categoría epistemológica, comprender su identidad y analizar las ventajas que esto puede contraer para un mayor espacio de las orientaciones críticas en la administración. Por lo anterior, el artículo se propone realizar un análisis epistemológico sobre la noción de pensamiento administrativo, en relación con el pluralismo epistemológico, con el fin de analizar (i) sus ventajas como categoría que subsuma las distintas formas de conocimiento sobre la administración, (ii) su identidad frente a otros enfoques de estudio, (iii) y la posible mayor inclusión que podría significar para las orientaciones críticas, en su labor de incidir críticamente sobre la administración tradicional. El trabajo plantea, entonces, una metodología basada en su naturaleza epistemológica, desde la argumentación y el análisis y síntesis conceptual metateórico.

Palabras clave: Crítica de la administración, Corrientes críticas de la administración, Epistemología de la Administración, Epistemología de la crítica, Estudios Críticos de la administración, Estudios organizacionales, Gestión humanista radical.

1. Introducción

Tal vez una de las características más destacadas del mundo contemporáneo radica en el reconocimiento de la gran pluralidad en diversos aspectos de la vida humana, desde los aspectos sociales y culturales, e incluso hasta en el terreno de la generación de conocimiento. Por ello, en el ámbito epistemológico se ha venido dando paso a la discusión crítica sobre las hegemonías que han existido desde la modernidad sobre la racionalidad y la generación del conocimiento, y la importancia que se le debe dar a las distintas formas de conocimiento alternas al conocimiento científico (Olivé, 2001; Olivé, 2009).³ Esta condición de amplitud en la comprensión del conocimiento, sin salirse mucho de la discusión tradicional del conocimiento científico que se ha dado desde la filosofía de la ciencia, puede verse en el florecimiento de otras ramas de la filosofía contemporánea, como lo es la filosofía de la tecnología, en la cual, entre otros temas, se discute sobre aspectos distintivos del conocimiento técnico y tecnológico frente al conocimiento científico (Quintanilla, 2017; Sepúlveda *et al.*, 2018; Flórez-Quintero & García-Duque, 2017). Adicionalmente, esta mayor comprensión de la diversidad del conocimiento adquiere otras visiones desde la vertiente del decolonialismo de la mano de autores como De Sousa Santos (2009) y Dussel (2000), pues se discute la pertinencia de saberes locales y ancestrales, más cercanos a los conocimientos críticos, que se alejan de las nociones occidentales de conocimiento científico y técnico, y que también deben tener participación en las discusiones epistemológicas académicas y de la sociedad en general.

Esta discusión no está alejada en el campo de estudio administrativo y organizacional. Si observamos las particularidades de este amplio campo del conocimiento, que se entrecruza con distintas disciplinas y se forman una compleja gama de estudios sobre la administración y las organizaciones, podemos observar que se discute el lugar de distintos de conocimientos,

incluyendo el conocimiento teórico (explicativo, comprensivo y crítico) y el técnico (Ríos Szalay, 2013; Ríos Szalay, 2021; Kliksberg, 1976; Cruz Soto, 2021), pero también otros menos *formales*, como lo son las producciones de *manuales*, *modas administrativas*, trabajos de *bestsellers* y similares, algunos que incluso no son producidos en la academia, sino que son creaciones de consultores, empresarios y similares.

Adicional a lo anterior, es fundamental reconocer la importante producción contemporánea, y su fuerte potencialidad de desarrollo, de conocimientos asociado a orientaciones o corrientes críticas sobre la administración y las organizaciones (González-Miranda, 2014; Sanabria et al., 2014; Gantman, 2017a; Gantman, 2017b; Sanabria et al., 2015). Estas corrientes críticas muestran una contravía de lo que podría denominarse como la corriente tradicional o funcional de la administración –o, incluso, algunos autores la denominan como la corriente hegemónica, por su connotación política–, caracterizada esta última por tener un interés preponderante en la generación de técnicas y conocimientos –la mayoría de estos de investigación aplicada– con el fin de mejorar la eficiencia organizacional y, como consecuencia, aumentar la productividad y las ganancias económicas, todo lo cual resulta afín a los propósitos del sistema social y económico capitalista contemporáneo (Aktouf, 1998; Gantman, 2017a; Varela Barrios, 2018).

Por su parte, en Latinoamérica se destacan las corrientes críticas de los Estudios Críticos de la Administración (o de la gestión, más conocidos por su denominación inglesa: *Critical management studies*), los Estudios Organizacionales (específicamente, la corriente crítica, y que no debe confundirse con su acepción más general que incluye incluso versiones funcionales del estudio de las organizaciones) y la Gestión Humanista Radical (o más conocida como Humanismo Radical). Si bien de estas

corrientes mencionadas existen distintas tradiciones intelectuales y enfoques de estudio, y algunos autores defienden que se conservan sus diferencias identitarias –lo cual, de todos modos, sigue siendo objeto de discusión–, se caracterizan en común por defender una intención de fuerte *crítica social y teórica* sobre distintos aspectos prácticos y teóricos cuestionables –eficientismo, instrumentalización, reduccionismo positivista, actos inhumanos, exclusiones, dominación, etc.– asociados a la administración tradicional mencionada (Aktouf, 1992, 1998; Gonzáles-Miranda, 2014; Sanabria et al., 2014; Gantman, 2017a; Gantman, 2017b; Sanabria et al., 2015).

Estas corrientes críticas han tenido una fuerte influencia en distintos países latinoamericanos, en los cuales algunos autores destacan que se han gestado desarrollos originales y autóctonos (Gantman, 2017a; Gantman, 2017b; Sanabria et al., 2015). A estas formas autóctonas de *conocimiento crítico-social* en Latinoamérica –y también en otras regiones del mundo catalogadas como el Sur global– se le debe agregar el eco de los estudios decoloniales en la administración y las organizaciones, lo que incluye la discusión de la participación de *saberes locales* en la comprensión de las organizaciones y su administración (Ibarra-Colado, 2006; Mandiola, 2018).

Un ejemplo de dicho enfoque decolonial en los estudios de la administración y las organizaciones es el trabajo pionero de Enrique Dussel y Eduardo Ibarra-Colado (2006),⁴ titulado *Globalization, organization and the ethics of liberation*, en donde se destaca una comprensión crítica (i) de la globalización desde el eurocentrismo imperante; (ii) de la simplificación de los problemas de la organización, a la luz del eurocentrismo globalizado, unido ello a la racionalización instrumental de los distintos aspectos de la vida humana, como las actividades de producción y comercio; (iii) desde la ética de la liberación, en donde se vislumbra cómo esta racionalización

eurocéntrica genera víctimas y excluidos. Ante esto, la ética de la liberación brinda la oportunidad de estudiar las organizaciones situando dicho campo de estudios en las problemáticas propias de Latinoamérica y sus propias producciones intelectuales, enfocado dicha orientación de la administración y de la organización en la *producción y el desarrollo de la vida*, rescatando sus aspectos *plurales y diversos*.

Este escrito, entonces, sigue este mismo espíritu afín destacados por Dussel & Ibarra-Colado (2006) de la importancia de la pluralidad y diversidad en el estudio de las organizaciones, aunque no se sigue específicamente un método o enfoque decolonial. Retomando entonces lo dicho, podría decirse que respecto específicamente para el fenómeno de la realidad de la administración, y lo que respecta al campo de estudios de la administración, puede señalarse una diversidad de conocimientos técnicos, teóricos y críticos –en el sentido antes señalado de crítica social–, lo cual hace que sea simplista asumir que solo importa uno de ellos, como pasa con el fuerte énfasis en la producción y formación de conocimientos funcionales y técnicos en administración (Pineda-Henao, 2018; Pineda-Henao et al., 2020), debido al mismo carácter plural y diverso de lo administrativo-organizacional en Latinoamérica (Dussel & Ibarra-Colado, 2006). Tal énfasis reduccionista de la investigación aplicada y funcional en la administración tradicional no solo no le hace honor a su riqueza epistemológica y ontológica del campo de estudios, sino que además sigue siendo parte de la perpetuación de los fines –éticos y políticos– instrumentales dominantes, asociados a su orientación tradicional.

Así las cosas, se hace necesario discutir sobre la pertinencia de ciertas nociones más amplias que engloben los diversos conocimientos explícitos sobre la administración, y que van más allá de lo que usualmente se cataloga como *teoría administrativa*. Esto no solo permitiría un reconocimiento de la

diversidad de conocimientos asociados a la administración que va más allá de su orientación tradicional, sino que además contribuiría a proponer un escenario común para que se geste un diálogo crítico-dialéctico entre las orientaciones tradicionales y críticas de la administración. Una de estas nociones que parece ser una buena alternativa es la de *pensamiento administrativo*, la cual, como se observará, ya ha sido usada por diversos autores en distintos trabajos teóricos sobre la administración, pero que necesita de una mayor comprensión de su amplitud para reconocer sus bondades en el propósito mencionado.

Bajo este contexto, el propósito del presente escrito es doble: por un lado, el de esclarecer la noción de *pensamiento administrativo* y su pertinencia para rescatar la pluralidad del conocimiento explícito sobre la administración. Esta pluralidad incluye, en términos generales, las corrientes tradicionales y críticas sobre la administración. Por otro lado, se argumentará sobre una identidad del *pensamiento administrativo* frente al gran conjunto de enfoques sobre el estudio de la administración y las organizaciones. En ese sentido, se defenderá que la concepción de pensamiento administrativo es más amplia que la de *teoría administrativa* y de *corrientes críticas sobre la administración*, de tal modo que la primera noción subsume a las segundas y, adicionalmente, se propone un contexto común para todos ellos. Finalmente, se argumentará que esta posible concepción amplia permita el diálogo crítico mencionado entre las orientaciones tradicionales y críticas de la administración, el cual resulta necesario especialmente para una mayor inclusión de la orientación crítica en el espacio disciplinar y práctico de la administración.

2. Metodología

Por su naturaleza, el presente trabajo es de tipo epistemológico, el cual se caracteriza por su aspecto argumentativo-crítico⁵ y de clarificación conceptual. Por este motivo, se realiza un trabajo de interpretación y discusión crítica sobre la revisión bibliográfica recogida, siendo entonces las bases metodológicas: a) la revisión documental y b) el análisis y la síntesis conceptual, con interpretación hermenéutica. Como este estudio se categoriza como teórico y epistemológico sobre la identidad del pensamiento administrativo frente a otros enfoques en la disciplina, se puede decir, entonces, que se trata de una discusión teórica de *segundo orden* –de teorización sobre las teorías–, en los términos de Díez y Moulines (1977), en el campo del conocimiento de la administración.

Por otro lado, respecto a la revisión documental realizada, esta se basó en la selección de documentos epistemológicos sobre nociones generales, y sobre discusiones de epistemología de la administración y clarificaciones conceptuales relativas a la producción teórica en el campo de la administración. Por su parte, para su análisis, se parte de una concepción de los procesos de *análisis y síntesis conceptual* (Bunge, 2001; Guerrero, 2015; Niiniluoto; 1997) e *interpretación hermenéutica*⁶ como procesos propios del proceder filosófico en donde este consiste en un ejercicio de (i) formulación, análisis y precisión de preguntas, (ii) el planteamiento de posibles vías de solución, (iii) la construcción de justificaciones o argumentos de dichas soluciones o respuestas y, finalmente, (iv) la deducción argumentativa de las consecuencias provenientes de las posturas elaboradas, de forma siempre crítica y recursiva (Moulines, 1991; Thomson, 2002; Guerrero, 2015).

3. Discusión

3.1 Pensamiento, teorías y conocimiento explícito en Administración

Tradicionalmente, cuando se abordan libros de texto, artículos académicos, libros de divulgación, guías o *bestsellers*, o incluso, también en conferencias, eventos y clases de pregrado y posgrado, es común hacer uso del término de *teoría administrativa* (a veces de forma indiscriminada) para referirse al conjunto de conocimientos de carácter explícito que se han construido sobre la práctica de la administración. Y tal uso es legítimo, en varias ocasiones, en virtud de que sí existen teorías de la administración o, al menos, es posible argumentar, desde distintos referentes teóricos, que en efecto hay tal cosa como teorías de la administración (Dávila, 2001; Ríos Szalay, 2014). Sin embargo, podrían señalarse algunas críticas al respecto, no porque no existan teorías de la administración, sino porque *no todo el conocimiento de carácter explícito sobre la práctica de la administración se tiene que denominar, y limitar, a la noción de teoría*, aunque ello tampoco significa que la noción de teoría tenga que caer en descrédito, como pasa desde ciertas consideraciones epistemológicas cercanas al posmodernismo. Adicionalmente, habría que anotar también que algunas formas clásicas de conocimiento explícito sobre la administración tienen algunos problemas para ser categorizadas como teorías (Dávila, 2001; Cruz Kronfly, 2000). Lo anterior hace que resulte más adecuado el uso de una concepción de *pensamiento administrativo* para hacer referencia a ese cuerpo de conocimientos, si lo que se quiere es abordar una perspectiva plural.

Como se mencionó líneas arriba, lo primero en suponerse es que no todo conocimiento explícito es de carácter teórico, y más aún en el terreno de la práctica administrativa (Pineda-Henao, 2012). Dicha aseveración hace necesario que se cuente con alguna definición o postura respecto a lo que es el *conocimiento explícito*. Los filósofos de la ciencia Díez y Moulines (1997) brindan una buena indicación al respecto. Para estos filósofos, existe una

diferencia entre *saber una actividad* y *saber sobre una actividad*. En el primer sentido, saber una actividad se refiere a la capacidad de realizar satisfactoriamente dicha actividad, lo cual supone la aplicación o el manejo de un *conocimiento implícito* que permite la ejecución práctica de tal actividad (Díez y Moulines, 1997), como podría decirse de quienes se cree que *saben administrar* (Pineda-Henao, 2012).

En el segundo sentido, saber sobre una actividad se refiere a la capacidad de «formular explícitamente determinadas propiedades o características sobre esa actividad» (Díez y Moulines, 1997, p. 15), lo cual supone la generación de un *conocimiento explícito* sobre aquello en que consiste o, por qué consiste, dicha actividad, como podría decirse, también, de aquellos quienes se cree que *saben sobre administración* (Pineda-Henao, 2012). Así pues, un conocimiento explícito sobre la práctica de la administración se refiere al conocimiento que propone ciertas características, críticas, razones, explicaciones, comprensiones, etc., sobre dicha práctica, en un lenguaje verbal, y que, para tal práctica, *puede* incluir el intentar hacer explícito las acciones de dicha práctica, aunque ello no agota las posibilidades del conocimiento explícito.

En este sentido, el conocimiento en sentido explícito es el más cercano al mundo académico, en tanto que todo el trabajo de los investigadores y pensadores tiene que ver con la generación de este tipo de conocimiento. Sin embargo, el conocimiento implícito no le debe ser lejano, ni tampoco le es ausente al mundo académico, y no solo por el hecho de que pueden existir conexiones del conocimiento implícito que ayuden a motivar la generación de conocimiento explícito –como pasa a menudo en el campo de la administración–, sino porque en las mismas actividades de producción de conocimiento explícito (por vía de la teorización, reflexión, etc.) conlleva la ejecución de otro tipo de conocimientos implícitos, pero referidos al actuar

investigativo y al pensamiento académico (Díez y Moulines, 1997). Es decir, hay prácticas, acciones, al momento de investigar tanto en administración como en cualquier otro campo de estudios, y que suponen un *conocimiento implícito del actuar investigativo* (Latour, 1987; Díez y Moulines, 1997; Pineda-Henao, 2012). Hay, pues, múltiples formas de ver *vínculos entre los conocimientos explícitos e implícitos* y, en consecuencia, sus relaciones pueden manifestarse de distintas maneras en campos como la administración. Sin embargo, el mismo Polanyi (2009) advierte que no es posible un *paso del conocimiento implícito al conocimiento explícito* –como se supone en trabajos como el de Nonaka y Takeuchi (1999) y otros trabajos sobre gestión del conocimiento–, puesto que los conocimientos implícitos no se pueden verbalizar.

En todo caso, el presente escrito se concentra en *el estudio del conocimiento explícito sobre la administración*. Es decir, que se refiere al *estudio del conocimiento explícito* que se ha construido respecto a lo que es, lo que consiste, las formas de manifestación, el origen, las finalidades y demás aspectos *sobre la administración*. Por ello, y por las razones anteriores, no resulta muy adecuado hablar del *conocimiento administrativo*, en general, para abordar dicho asunto, ya que, en sentido amplio y estricto, el conocimiento administrativo debería incluir ambas facetas del conocimiento mencionadas (explícito e implícito), ocasionando confusión respecto a lo propuesto. Además, un estudio tal, que incluyera tanto el conocimiento explícito como el implícito de la administración, requeriría un esfuerzo aún mayor, tal vez muy ambicioso, que recoja una reflexión que iría más allá del pensamiento administrativo, en la cual participaran muchos otros actores en la generación de conocimientos administrativos, lo cual desborda los alcances del presente trabajo.

Se hace necesario, entonces, comprender algunos aspectos básicos de lo que se puede entender por teoría. Es importante en este punto señalar que la manera más aceptada e institucionalizada en la que en el mundo académico se ha manifestado el conocimiento explícito son las *teorías*. Esto tal vez se deba por el vínculo que se le atribuye preponderantemente con las ciencias. No obstante, Díez y Moulines (1997) resaltan que en la labor teórica no solo se crean *teorías científicas* cuyo objetivo es generar un conocimiento explícito del mundo, sino que también, usualmente desde la filosofía, y en general desde las humanidades y algunas ciencias sociales como la sociología, se pueden crear teorías cuyo objetivo sea el de generar un conocimiento explícito sobre las teorías mismas; es decir, teorías sobre las teorías, cuyo objetivo es comprender qué son y cuáles son las características de las teorías.⁷

Retomando, el concepto de *teoría* ha sido ampliamente discutido en los primeros debates de la filosofía general de la ciencia contemporánea, iniciando, de acuerdo con Guerrero (2015), por las interpretaciones de la obra de Euclides (300 a. C.) y los aportes de Newton (1687), respecto al rol de las definiciones, los axiomas y los teoremas en las teorías. Luego, se puede destacar la propuesta del *empirismo lógico*, que resalta los aspectos lógicos, enunciativos y axiomáticos del modelo de doble nivel (teórico y observacional), con autores como Carnap (1966) y Hempel (1952). También resalta la postura *falsacionista*, que resalta el carácter conjetural de las teorías, de Popper (1962, 1972). Otra de las grandes vertientes es la del denominado *giro historicista*, en donde se hace un énfasis en los aspectos preponderantemente *históricos* de las teorías científicas, resaltados por Kuhn (1962), con los *paradigmas científicos*; por Lakatos (1978), con los *programas de investigación*; por Feyerabend (1975), con el *anarquismo metodológico*, y por Laudan (1977), con las *tradiciones de investigación*. Por

otro lado, está también el *enfoque semántico de las teorías*, con representantes como van Fraassen (1980), Suppes (1988) y Giere (1988), que hace énfasis en los *modelos* (o estructuras) que buscan *representar la realidad*, como aspecto central de las teorías (Guerrero, 2015).

Otras perspectivas sobre las teorías emergieron desde la filosofía de las ciencias sociales, y de las ciencias sociales propiamente dichas. Una de ellas, la perspectiva crítica de la *Escuela de Frankfurt* (también denominada como *Teoría crítica*), con exponentes como Max Horkheimer y Jürgen Habermas (entre otros), que vincula las teorías con el rol activo del sujeto y su influencia en la acción y el ordenamiento en la sociedad, denunciando los aspectos políticos y de dominación ocultos, de otros frentes teóricos, y defendiendo una *emancipación* social (Juncosa Blasco y Garcés Velásquez, 2020). Desde esta perspectiva crítica de las teorías, las teorías no solo poseen una esencia vinculada con la crítica teórica (epistemológica, conceptual), sino que, en el caso de las ciencias sociales, su labor fundamental ha de ser de una crítica social (ética, política). Por otro lado, está el énfasis en los *aspectos sociológicos y constructivistas de las teorías*, desde la sociología del conocimiento de Bourdieu, Chamboredon y Passeron (1973), Bloor (1991) y Latour (1987), desde las cuales se hace énfasis en que estas (las teorías) se *construyen socialmente* (las teorías, entonces, son un hecho social e institucional), y por tanto se deben analizar los aspectos de la acción, el comportamiento, las comunidades académicas y la interacción social en su construcción.

Finalmente, las teorías van a ser seriamente cuestionadas, o al menos su forma hegemónica y occidental, desde otras vertientes críticas y alternativas, como lo son el decolonialismo, los estudios de género y el posmodernismo. En el primer caso, sobresalen las posturas de autores como Boaventura de Sousa Santos (2009) y Enrique Dussel (2000), en

donde se denuncia un enfoque eurocéntrico dominante en el desarrollo teórico del conocimiento, desde la ciencia e incluso desde la filosofía, y que ello ha tenido un rol importante para la dominación y el control político, ético y económico desde el saber, entendido como elemento *colonizador*. Por ello, se proponen una discusión en contra de la exclusión epistemológica y en favor de la inclusión de otras *epistemes* o *saberes* desde Latinoamérica (Juncosa Blasco y Garcés Velásquez, 2020). En la perspectiva de los *estudios de género*, algunas de sus representantes a resaltar como Judith Butler (1990, 1997), Miranda Fricker (2017), entre otras, sostienen una denuncia *en contra del machismo hegemónico* en la construcción social del conocimiento, en la cual se da una exclusión sistemática, histórica y social del conocimiento construido desde de lo femenino y desde las otras distintas orientaciones sexuales no binarias (*teoría queer*) (Zazuleta Luzanilla, 2018), conllevando, entonces, a lo que se denomina como *injusticias epistémicas* (especialmente, *injusticias hermenéuticas*) que surgen, en las comunidades académicas y de generación de conocimiento, al excluirse de la participación en generación de significados sociales e interpretación de los fenómenos a otros actores sociales (Lores, 2016). Finalmente, desde el *posmodernismo*, se puede mencionar, entre tantas propuestas, el ejemplo de la postura de Lyotard (1979), el cual denuncia que gran parte del trabajo teórico de la modernidad de Occidente ha consistido en la creación de *metarrelatos*, es decir, de narrativas totalizadoras que buscan una comprensión absolutista de la realidad y que proponen soluciones a casi cualquier problema contingente. Ante ello, se propone una defensa del relativismo en torno a las teorías, y una renuncia a las propuestas teóricas totalizadoras (Lyotard, 1979).

De la síntesis anterior, se puede asumir la existencia de distintas perspectivas de lo que se puede entender por *teoría*, de múltiples elementos que se podrían poner en juego para analizarlas contemporáneamente, y

que, además, existen otras formas de conocimiento explícito que igualmente pretenden validez, que nutren y se nutren del cuerpo de conocimientos de uno o varios campos de estudios, y que desdeñan de lo que denominan como *formas hegemónicas y elitistas* de hacer teoría, que conllevan a la exclusión de formas distintas de conocimiento. Esto es importante como contexto, al momento de preguntarse sobre el sentido que podría tener el uso de la noción de *teoría* en la administración: ¿desde cuál de estos referentes se asume, o se puede llegar a asumir, la noción de teoría en la administración? Y también, ¿todo el conocimiento explícito producido en el campo académico de la administración son teorías?

En consecuencia, en el caso específico del campo de estudios de la administración, es de anotar que algunos trabajos importantes para dicho campo, como los trabajos de Taylor (1961), *Principios de la administración científica*, y Fayol (1961), *Administración industrial y general* (por mencionar algunos de los denominados como *clásicos*), tienen problemas de ser catalogados como *teorías* (Dávila, 2001; Cruz Kronfly, 2000), como ya se había mencionado líneas arriba. Dávila (2001), en su obra *Teorías organizacionales y Administración. Enfoque crítico*, resalta que la propuesta de Taylor dista mucho de ser teoría y, menos aún, científica; y la caracteriza, más bien, como un *conocimiento técnico de la administración*. Y respecto al trabajo de Fayol, si bien le reconoce una mayor elaboración teórica, tampoco la asume como una *teoría científica*, como sí lo hace con algunos trabajos, como, por ejemplo, del enfoque de las *relaciones humanas*, la *burocracia* y de la *teoría contingencial* (Dávila, 2001). Cruz Kronfly (2000), en su ensayo *Hacia una redefinición del concepto de organización*, por su parte, eleva este problema a una dimensión más compleja, al resaltar *la fuerte carga ideológica* que poseen muchas teorías de la administración y la organización, hegemónicamente construidas desde contexto

norteamericano; desde lo cual se dificulta el análisis del estatus de las teorías de la administración y las organizaciones. Similar al aporte anterior, Varela Barrios (2018), en su trabajo *La hegemonía del management. Una genealogía del poder managerial*, desde una perspectiva foucaultiana, resalta que, en ocasiones (y no en todos los casos), desde los trabajos de administración norteamericanos, pareciera hacerse un uso la defensa de un *estatus científico* de algunas *teorías clásicas de la administración*, que obedece más a *intenciones políticas de dominación* para justificar ciertas formas de administración, desde la perspectiva del que administra, y no desde aquel que es administrado.

Por su parte, Marín-Idárraga (2012, p. 40) menciona que existe un problema de polémica discursiva en la administración, en el cual se ha dado una generación de conocimiento en el que coexisten distintos tipos de *discursos*: «1) un discurso científico, 2) un discurso teórico y 3) un discurso ideológico». En la primera polémica, se da toda la discusión filosófica de las ciencias sociales, sobre si la base de las teorías en administración debe darse desde el positivismo, orientada a la *explicación* de los fenómenos administrativos y organizacionales, o desde la perspectiva *hermenéutica*, orientada a la *comprensión e interpretación* del sentido de tales fenómenos (Marín-Idárraga, 2012). La segunda, tiene que ver con la dificultad de plantear una identidad teórica en la administración, confluyendo, por ejemplo, tanto la teoría administrativa (con una inclinación *normativa*) como la teoría de la organización (con una inclinación *descriptiva*) (Marín-Idárraga, 2012). Finalmente, en la tercera polémica discursiva se plantea que en el campo de la administración se da preponderantemente una tendencia hacia la producción y adopción acrítica de conocimiento técnico (no identificable como *teoría*), *de herramientas administrativas, guías, recetas y manuales*, en ocasiones cercano a la consultoría, y que usualmente sigue

un patrón de modas (Marín-Idárraga, 2012). Así pues, si bien existen discursos estrictamente *teóricos* en la administración, no todo el conocimiento explícito de este campo es, ni busca ser, teoría.

Así pues, en síntesis, es más adecuado y justo, para incluir varios de los distintos tipos de conocimientos explícitos en la administración, no limitarse a la noción de *teoría*. De lo contrario, se estaría excluyendo una parte importante de conocimientos que se han generado en el campo de la administración y que, como en los casos citados de Taylor y Fayol, y también, como en el sinnúmero de propuestas de herramientas administrativas, son sumamente relevantes y representativas del campo administrativo. Además, asumir la noción de teoría como la noción más amplia para categorizar las distintas producciones de conocimientos explícitos sobre administración no permitiría abordar, adecuadamente, otras propuestas como las que nacen desde la epistemología decolonial, que recoge la posibilidad de inclusión de otros saberes explícitos de distintos agentes, ni tampoco permite una adecuada inclusión de corrientes críticas como los Estudios Críticos de la Administración, la Gestión humanista y los Estudios Organizacionales (Aktouf, 1992, 1998; Sanabria, 2018; Rodríguez, Mandiola, Pulido y Giraldo, 2019).

Ahora bien, esto no busca –como ya se mencionó– desacreditar el papel de las teorías en el campo de la administración, ni negarlo, como algunos autores parecen hacerlo al encasillar a la disciplina administrativa en la simple categoría de técnica. Sino que lo que se busca es comprender que, si bien se defiende la postura de aceptar que ciertos trabajos destacados en el campo de la administración se pueden asumir como *teorías*, no todas las producciones de este campo lo son; y más aún, es importante anotar en este punto que la noción de *teoría* no es lo mismo que la noción de *teorización* (Weick, 1995). Una forma fácil de entender esto es comprendiendo que, si

bien toda teoría resulta de un ejercicio de teorización, no todo ejercicio de teorización conduce, como producto, a la creación de una *teoría* (Weick, 1995).

Por lo anterior, muchos trabajos en el campo de estudios de la administración, si bien no son *teorías*, sí podrían ser catalogados como *teorizaciones*.⁸ Además, es importante remarcar que, según lo antes visto con Marín-Idárraga (2012) sobre los distintos objetivos cognitivos de las teorías (Ríos Szalay, 2014; Pineda-Henao y Tello-Castrillón, 2018; Pineda-Henao, 2018), y de acuerdo con los planteamientos de Cornelissen et al. (2021), se puede comprender que existen *distintivos tipos de teorización que se dan en los distintos enfoques sobre el estudio de la administración y las organizaciones*, como lo son: a) las *formas explicativas de teorización*; b) las *formas interpretativas de teorización*, y c) las *formas emancipatorias de teorización*. Estas distintas formas de teorización persiguen objetivos distintos de conocimientos (Cornelissen et al., 2021). Lo anterior, supone distintos objetivos del conocimiento explícito teórico en el campo de estudio administrativo y organizacional: (i) objetivos teóricos de explicación empírica, esto es, intentar dar cuenta del porqué de los hechos, en un sentido de *causas eficientes*; (ii) objetivos teóricos de comprensión tanto de los fenómenos como de las teorías asociadas a los fenómenos, *causas finales* o del sentido de las cosas; (iii) objetivos teóricos de crítica, que suponen tanto un cuestionamiento ético y político del estado actual y del deber ser de los fenómenos –esto es, crítica social–, como también supone un cuestionamiento epistemológico y ontológico de las teorías sobre los fenómenos –esto es, crítica teórica– (Misoczky, 2017; Cornelissen et al., 2021).

De lo anterior se puede deducir, entonces, que, si bien todo conocimiento teórico es en esencia *crítico*, no todo lo *crítico* se ha de entender de igual

manera. Por tanto, en un sentido amplio, lo que podría catalogarse como *conocimiento crítico-social* es, por su objetivo epistémico, un conocimiento que busca una *crítica social* –y, por tanto, su objetivo es ético o político–, pero su naturaleza epistemológica –en tanto forma de conocimiento– es teórica: es un conocimiento explícito, usualmente en formato de teorización, que busca cuestionar *algo* de la realidad social que está institucionalizado, y sobre el cual se busca crear un desajuste o cambio institucional (Boltanski, 2014; Ramírez, 2018), ya sea como *negación* o ya sea como *alternativa* (Misoczky, 2017; Gonzáles-Miranda & Rojas-Rojas, 2020). Esto no niega la distinción que existe entre crítica social y teórica, que es una distinción más sobre el tipo de objeto y objetivo de la crítica: para el primer tipo de crítica, el objeto son hechos sociales institucionalizados, y sus objetivos son éticos y políticos; mientras que para el segundo tipo de crítica, su objeto son teorías o teorizaciones, y sus objetivos son epistemológicos y ontológicos, más emparentados con la clarificación conceptual, el cuestionamiento de formas sobre las formas de ver el mundo, etc. (Misoczky, 2017; Montaña Hirose, 2013).

Retomando, ahora resulta importante clarificar algunos aspectos de la noción de *pensamiento* implícita en la noción de *pensamiento administrativo*. La noción de *pensamiento* no debe confundirse, desde luego, con la noción aludida de pensamiento como proceso psicológico, cognitivo o similar, como suele usarse en otros campos de estudio. La noción de *pensamiento*, aquí propuesta, se maneja como categoría epistemológica amplia y plural, para recoger las distintas variedades de conocimientos explícitos, de formalización teórica o no, sobre la administración o relativa al campo de estudios de la administración. Su uso no es original ni exclusivo: algunos trabajos del campo académico de la administración, en los que se hace referencia a la *historia* o las *escuelas* del pensamiento administrativo

(George y Álvarez, 2005; Witzel, 2014; Sander, 1996; Velásquez Vásquez, 2002), suponen un uso del término *pensamiento* para referirse a cuerpos de conocimientos explícitos contruidos desde el campo académico de la administración, aunque no suele hacerse una reflexión amplia sobre la diferencia y relación que guarda con la noción de teoría, y en ocasiones hasta se ignore completamente tal distinción. Un buen ejemplo del uso del término de *pensamiento administrativo* que, a grandes rasgos, se comparte en el presente trabajo, lo expresa Cruz Soto (2021) en su trabajo *Interpretaciones del pensamiento administrativo*, en el cual manifiesta en la justificación del título de su libro, que la alusión al término *teoría* no resulta pertinente para referirse al cuerpo de conocimientos en torno a la administración, porque no todo el conocimiento referido a dicho campo es teórico. Por lo que resulta más adecuado hacer uso del término de *pensamiento administrativo* como una *generalización epistémica* más amplia. En palabras del autor:

Lo que se intenta estudiar en este texto es una parte fundamental de la teoría de la administración; sin embargo, no se consideró pertinente esta denominación en el título del libro ni en las alusiones a este respecto porque no todo el conocimiento referido en él es teórico, de ahí la idea de aludir a un *pensamiento administrativo* en lugar de una *teoría de la administración*. Lo que sugiere la denominación *pensamiento administrativo* es una generalidad epistémica que obedece a una perspectiva de interpretación de lo que se ha estudiado en torno a la administración. En esta necesidad de asimilación personal del conocimiento fue inevitable la selección de autores y escuelas como orientación de la discusión (Cruz Soto, 2021, p. 12).

De esta manera, con la presente alusión al término de *pensamiento administrativo* se pretende aplicar una concepción de *pluralismo epistemológico* para categorizar los distintos conocimientos explícitos que se producen sobre la administración. A continuación, se explicita un poco más esta naturaleza del pluralismo epistemológico que, además, permite tener una mirada comprensiva del amplio conjunto de distintos enfoques sobre el

estudio de la administración y de las organizaciones, y de lo cual se podrán resaltar algunos aspectos que permitan identificar una identidad del pensamiento administrativo. Aunado a esto, desde esta perspectiva amplia se busca identificar al pensamiento administrativo como una categoría epistemológica más general, que permita una mayor interacción crítica entre las orientaciones tradicionales y críticas de la administración, haciendo que esta última orientación –la orientación crítica– tenga un mayor espacio e incidencia en el campo de estudios de la administración.

3.2 Sobre la identidad del pensamiento administrativo y el lugar de las orientaciones críticas

El objetivo de este apartado es, por un lado, dilucidar en qué se distingue el pensamiento administrativo de los distintos enfoques de estudio sobre la administración y la organización, y por otro, analizar en qué sentido se vincula y se da un lugar a las orientaciones críticas de la administración en dicho pensamiento administrativo. Este propósito supone, en primer lugar, comprender y reconocer la complejidad y pluralidad amplia que permea el gran campo de estudio sobre la administración y la organización. Luego, supone comprender las diferencias fundamentales entre la orientación tradicional y la crítica en el pensamiento administrativo. Y, finalmente, comprender cómo se vincula el pensamiento administrativo de las orientaciones críticas, y cómo inciden estas últimas en él.

Sin embargo, para cumplir este objetivo, es necesario profundizar en algunos aspectos del *pluralismo epistemológico* del cual se ha venido haciendo mención en el documento, y que se propone como un fundamento necesario para comprender, epistemológicamente, esta diversidad de aproximaciones teóricas. Como se mencionó brevemente al inicio del texto, el pluralismo epistemológico es una de las formas de concepción

epistemológica contemporánea, que propone partir de la existencia de prácticas cognitivas diversas –con agentes diversos que producen conocimientos–, que parten de estructuras axiológicas distintas (i.e., diversos principios, esquemas de valores y de racionalidad), y generan diversos tipos de conocimientos, saberes, enfoques teóricos o de estudio, etc., lo cual va muy de la mano con esta característica intercultural del presente (Olivé, 2009). Cada tipo de conocimiento tendría, entonces, sus propios esquemas de evaluación, por lo que sería incorrecto juzgar un tipo de conocimiento por medio de los esquemas de evaluación de los otros tipos de conocimiento (Olivé, 2009).

Esta perspectiva del pluralismo epistemológico lo que hace es reconocer un mayor alcance del estudio crítico del conocimiento; es decir, un mayor campo para la epistemología, que deja de ser solo *teoría del conocimiento científico* a ser *teoría del conocimiento* en general (Alcalá Becerril y Cruz Sánchez, 2019). Ahora bien, este enfoque no propone el reconocimiento de estos conocimientos diversos como si se tratase de una diversidad de conocimientos alejados (o *sordos*) ante los otros, si no que justamente obliga a que las distintas comunidades académicas y demás agentes de producen conocimientos reconozcan en la necesidad de un diálogo hermenéutico crítico aún mayor, para una conexión ínter y transdisciplinar (Prada, 2012).

Así pues, con esta fundamentación teórica, como primer punto, es de reconocer que uno de los empeños académicos que ha llamado la atención a diversos académicos tiene que ver con los esfuerzos de comprender –y defender– la complejidad y la profundidad del vasto campo de estudios que se cierne alrededor de la administración y las organizaciones, el cual se va más allá de un discurso netamente instrumental, y cuya importancia social va más allá del manejo de las organizaciones empresariales privadas

(Guerreiro Ramos, 1981; Pineda-Henao, 2018; Tello Castrillón & Pineda-Henao, 2018). En un primer nivel de comprensión, se debe reconocer que la complejidad acá mencionada se ubica en el plano ontológico, en donde se ubica un segmento de la realidad social, de lo administrativo-organizacional (Pineda-Henao, 2018). En un segundo nivel de comprensión, yace la pluralidad epistemológica o de formas de conocimientos, que naturalmente ha acompañado la generación de conocimientos sobre esa realidad compleja, incluso en las orientaciones más tradicionales.

Al respecto de la situación de este complejo y diverso campo de estudios, Rendón y Montaña (2004) plantean que algunas de las modalidades más importantes de aproximación teórica para el estudio de la organización son: a) la Administración, b) la teoría de la organización, c) el Análisis institucional, d) la Sociología del trabajo, e) la Sociología de las organizaciones, f) el Análisis Organizacional, g) la Sociología de la empresa, y h) los Estudios organizacionales.⁹ Respecto a ellas, estos autores mencionan que

Cada una de estas aproximaciones explica y actúa de manera diferente sobre el mundo; cada una propone su concepto de organización y, por lo tanto, de hombre. La naturaleza misma de cada uno de estos diversos planteamientos promueve en el investigador una serie de preguntas particulares y prefigura un mundo posible de respuestas y la manera de proceder a su encuentro (Rendón y Montaña, 2004, p. 9).

El esfuerzo de estos autores por describir y distinguir estas *aproximaciones teóricas* es, al parecer, con el fin de darles un estatus independiente, como disciplinas que confluyen alrededor de unos mismos hechos de la realidad sobre los cuales se construyen objetos de estudio distintivos de cada aproximación, y también el de reconocer la amplia riqueza y profundidad académica de este amplio campo, que no suele ser apreciada. No obstante, con ello no se busca un alejamiento entre disciplinas, sino más bien un

diálogo multi y transdisciplinar en el que no se imponga una postura sobre otra –como cuando un *paradigma* forma su estatus de ciencia normal en Kuhn (1962)–, sino que se enriquezcan las miradas con las que se aborda el estudio de organizaciones (Rendón y Montaña, 2004).

Ahora bien, una pregunta que podría plantearse al respecto de esta diversidad teórica sobre el estudio de la administración y las organizaciones es sobre la razón misma de tal pluralidad. Al respecto, Ríos Szalay (2014) menciona:

Es ante esta pluralidad de perspectivas que emerge nuestra interrogante ¿cómo es posible que exista tal variedad de aproximaciones o disciplinas frente a lo que parece ser un solo objeto de estudio? Podríamos intentar responder que la propia naturaleza, diversa y compleja, del fenómeno organizacional –en el cual confluyen aspectos sociales, psicológicos, económicos y políticos, entre muchos otros– exige la concurrencia de múltiples disciplinas y perspectivas para su comprensión, como lo muestra el mismo hecho de la existencia de las diversas aproximaciones teóricas que se han interesado por su estudio y como lo advierten diversos estudiosos, por ejemplo Montaña (2004a: 5) y Kliksberg (1990: 42). (Ríos Szalay, 2014, pp. 10-11).

Este aspecto de la complejidad del fenómeno organizacional es importante de resaltar. Al respecto de dicha complejidad, es propicio clarificar que se suele abreviar el asunto cuando se hace mención que todas estas aproximaciones giran en torno a la *organización*; sin embargo, los hechos de la realidad social que yacen detrás de esta denominación esconden distintos fenómenos sociales dignos de especialidades de estudio, como se ha mostrado el mismo desarrollo de estas distintas aproximaciones teóricas. Así, por ejemplo, Marín Idárraga (2012) menciona al menos cuatro posibles concepciones sobre las cuales recaen los objetos de estudio de la administración, pero que podría decirse que su análisis se puede extrapolar también a estas diversas aproximaciones de estudio:¹⁰ 1) la organización gestionada, 2) el sujeto que gestiona, 3) el proceso de gestionar, y 4) la

unificación integrada entre la organización, el sujeto y el proceso de gestionar. La complejidad de este conjunto de fenómenos de la realidad social hace que, en efecto, lo más previsible sea el surgimiento de distintos esfuerzos de análisis de estudio y el surgimiento de un interés desde distintas disciplinas. Además, es necesario comprender algunas precisiones conceptuales sobre la noción de *objeto de estudio*, que se abordarán más adelante.

En todo caso, bajo el contexto anterior, otra posible interpretación de esta situación de gran diversidad de perspectivas y disciplinas sobre el estudio de la administración y las organizaciones es que, a pesar de que cada aproximación posee distintas intenciones cognitivas, conforme se gesta ese desarrollo teórico, dichas aproximaciones podrían terminar en una gran confluencia, conformando una gran ciencia organizacional (Ríos Szalay, 2014). Es decir, que podría ser que esta condición de pluralidad sea un estadio (o momento) del mismo desarrollo teórico del campo de estudios que podría –o no– confluir en una unificación; aunque también podría pasar lo contrario y caer en una fragmentación y más diversificación teórica (Medina, 2010), ante la cual se debería recurrir al fuerte empeño de comprensión crítica y diálogo entre posturas, como se mencionó (Rendón y Montaña, 2004).

Considerando lo anterior, el trabajo de identificar una identidad del pensamiento administrativo frente a esta diversidad de enfoques de estudio sobre la administración y las organizaciones, resulta un asunto complejo, sobre todo porque, en general, estos distintos enfoques poseen distintos traslapes multi y transdisciplinarios (Medina, 2010; Ríos Szalay, 2014), por lo que no puede, en este esfuerzo, imperar una actitud de distinción tajante. El reto, en suma, y en su sentido más loable, es el de identificar aquello que caracteriza –o distingue– al pensamiento administrativo de

otros enfoques o aproximación de estudio, sin negar con ello las múltiples relaciones e influencias que cada enfoque o aproximación posee recíprocamente (Rendón y Montaña, 2004).

El lector podrá notar en este punto que, por ejemplo, en la argumentación dada hasta el momento, cuando se alude al pensamiento administrativo, se hace una cierta forma de tratamiento similar al uso de otras nociones como las de *administración* (como campo de estudio), o *estudio de la administración*, etcétera. La razón de esto es que se intenta con ello también destacar un reconocimiento, muy poco dado incluso tanto por la orientación crítica como por la orientación tradicional, del valor epistémico de la administración, en tanto cuerpo de conocimientos que aquí se argumenta desde la categoría de *pensamiento administrativo*, y no solo como un conjunto de técnicas o de *conocimientos meramente técnicos*. Si bien este asunto terminológico requiere un mayor análisis, para los propósitos del presente escrito debe bastar con mencionar las siguientes distinciones terminológicas.

En primer lugar, se reconoce que la palabra *administración* puede hacer alusión a dos hechos de la realidad ontológicamente distintos, pero vinculados: (i) a la *práctica administrativa* –o técnica de la administración–, y (ii) al *campo de estudios* o *disciplina* de la *administración* –lo que supone un cuerpo de conocimientos teóricos sobre la administración, que acá, en su sentido más amplio y plural, se ha denominado como *pensamiento administrativo*– (Pineda-Henao, 2017; Barba, 2013; Ríos Szalay, 2014). La diferencia entre una y otra denominación, en el presente texto, depende del contexto interpretativo específico, de tal manera que cuando se hace referencia a los hechos de la realidad de la *administración* y las organizaciones, la noción de *administración* usada es la de la práctica de la administración y no de la disciplina. Por su parte, cuando se hace mención

de las diferentes aproximaciones teóricas suele mencionarse a la *administración* en el sentido de la *disciplina administrativa*. En segundo lugar, la noción de pensamiento administrativo se ha usado en los términos planteados líneas arriba como una categoría epistemológica para subsumir los conocimientos explícitos sobre la administración, lo que incluye a la teoría administrativa y de ciertas producciones prescriptivas o técnicas sobre la administración. Por lo que sería válido interpretarse que el *pensamiento administrativo* es una categoría que sirve para la descripción amplia del cuerpo de conocimientos al que se hace alusión cuando se menciona a la disciplina administrativa.

Una vez clarificado lo anterior, una estrategia para clarificar una identidad del *pensamiento administrativo* es exponiendo algunas características particulares sobre el hecho de la realidad social sobre el cual se genera conocimiento, los objetos de estudio que se construyen alrededor de dicho hecho de la realidad y algunas caracterizaciones fundamentales de los conocimientos y las vertientes de esos conocimientos. Respecto a lo primero, como se pudo advertir, acá se parte de comprender una distinción analítica entre las nociones de *hecho de la realidad* y de *objeto de estudio*. Por un lado, los *hechos de la realidad* son aquellas entidades, conjunto de entidades o sucesos que se encuentran en el plano de la realidad social o natural, mientras que los *objetos de estudio* son las formas y las perspectivas distintivas en que las diversas disciplinas deciden aproximarse y recortar los hechos de la realidad, y construyen para posibilitar este trabajo (Agazzi, 1996; Bourdieu, Chamboredon y Passeron, 1973; Cruz Kronfly, 2000; Rendón y Montaña, 2004). Así pues, la primera propuesta de demarcación de la identidad del pensamiento administrativo radica en la intuitiva idea de que este –el pensamiento administrativo– se refiere, principalmente, sobre el *hecho de la realidad* que hemos denominado como *práctica administrativa*

o, más en específico, como *administración de las organizaciones*, lo cual, como se puede observar, remite en un sentido secundario a las organizaciones, pues el énfasis de estas últimas es entendido acá como las entidades sociales sobre las cuales recae esta práctica social.

Esta idea podría parecer simple, pero parece, *prima facie*, entrar en conflicto con la postura de algunos autores de mencionar que todas las aproximaciones giran en torno al hecho de la realidad denominado como *organización*. Sin embargo, como se ha expuesto en otros trabajos, un asunto en discusión es el de la misma complejidad de la noción de organización (Pineda-Henao, 2014),¹¹ la cual contiene otros hechos de la realidad social sobre los cuales se construyen objetos de estudio. Por lo que, visto desde esta perspectiva más compleja, aludir a este hecho de la realidad de la práctica de la administración de las organizaciones como el eje central sobre el cual el pensamiento administrativo construye objetos de estudio y conocimientos, no entra en conflicto con dicha idea de la organización como hecho de la realidad sobre el cual recaen todas las demás aproximaciones, debido a que *la práctica de la administración se entiende acá como un fragmento de la realidad organizacional, si bien es cierto que lo administrativo no solo se circunscribe a lo organizacional, pues puede llegar a trascenderlo*. Dicho de otra manera, el complejo fenómeno acá entendido es el de la *administración de (y en) la organización*, y este es uno de los tantos segmentos en el estudio de la realidad organizacional. Por esto mismo, se sigue una necesaria conexión de diálogo crítico y comprensivo entre el campo de estudios de la administración y el de las organizaciones, en sus distintas orientaciones tradicionales y críticas.

Por tanto, si bien el fenómeno de la realidad de la práctica administrativa podría, en cierto sentido, ser analizado de forma independiente de las organizaciones –así como también, en los Estudios organizacionales, las

organizaciones se estudian en un sentido más amplio, sin tomar a la administración como un asunto central o, al menos, no como el único asunto a tratar–, es menester destacar que lo que parece interesar al campo de estudios de la administración es, sobre todo, estudiar este fenómeno de la realidad social de la práctica de *la administración en las organizaciones*. Esto fortalece la idea de entender que la práctica de la administración, como objeto de estudio del pensamiento administrativo, es un fragmento de la realidad organizacional, en tanto que haría, entonces, parte del empeño general y amplio de conocer a las organizaciones, pero desde el *segmento ontológico de lo pragmático e instrumental de las organizaciones, característico de la práctica administrativa*.

Respecto a la construcción de objetos de estudio que se realizaría desde el pensamiento administrativo sobre la práctica de la administración, habría que reconocer, similar a la argumentación expuesta de Marín-Idárraga (2012), que no podría decirse que existe un único objeto de estudio del pensamiento administrativo, sino que, observándose el desarrollo de este habría que anotarse que se han creado distintos objetos de estudio, como lo son, al menos: a) el proceso mismo de *administrar las organizaciones*, b) los *sujetos que administran las organizaciones*, y c) los *sujetos que son administrados en las organizaciones*.

Una vez analizados estos aspectos sobre la realidad estudiada y los objetos de estudio del pensamiento administrativo, es necesario abordar su producción de conocimiento. La mayor parte de la literatura que se ha escrito sobre el *proceso de administrar las organizaciones* se debe reconocer que ha sido de un tipo de conocimiento *técnico* y, también, otros *saberes* que se podrían clasificar de *doxografía*,¹² y que suelen denominarse como alguna parte de las denominadas *modas administrativas* o productos de los *bestsellers*. Sin embargo, cabe resaltar que sobre el objeto de estudio del

proceso de administrar han resaltado trabajos genuinamente *teóricos* como lo es, por ejemplo, la obra de Herbert Simon (1947) y Chester Barnard (1960), Harold Koontz (1964, 1999, 2000), entre otros, en los cuales –al menos en los dos primeros– se puede notar un interés genuinamente teórico, especialmente *explicativo y comprensivo*.

Sobre el objeto de estudio de los *sujetos que administran las organizaciones*, podrían mencionarse los diversos estudios que analizan, por ejemplo, el comportamiento de los directivos en las empresas, los estudios sobre liderazgo en las organizaciones y similares. Respecto a este objeto de estudio, en efecto, subsisten trabajos tanto de saberes doxográficos como teóricos. Es necesario acá explicitar que, de acuerdo con las distintas consideraciones sobre los trabajos teóricos que se expuso líneas arriba, estos trabajos teóricos sobre los *sujetos que administran las organizaciones* no solo son del tipo *explicativos y descriptivos*, sino que también se dan algunos trabajos con intenciones cognitivas *críticas e interpretativas*, como lo son la obra de Aktouf (1998) y, en general, de la Gestión humanista radical, y también de aportes de los denominados *Estudios Críticos de la Administración* (Alvesson & Willmott, 2011), entre otros.

Esta misma consideración aplica para el objeto de estudio acá denominado como *los sujetos que son administrados en las organizaciones*, el cual, de hecho, suele ser un objeto de estudio fundamentalmente tratado por estas vertientes críticas sobre la práctica de la administración mencionadas, por lo que el conocimiento teórico resultante es de naturaleza fundamentalmente crítica –entendida esta crítica, como se mencionó líneas arriba, no solo como una crítica teórica, sino también como una crítica social¹³– respecto a los estilos de administración hegemónicos o tradicionales que benefician a los que administran pero, muy frecuentemente, perjudican a los que son administrados.

Así pues, de lo dicho, se podría deducir que la naturaleza plural – epistemológicamente hablando– del *pensamiento administrativo* radica no solo en que se generan distintos conocimientos sobre el fenómeno de la realidad de la administración de las organizaciones (conocimientos no solo teóricos –explicativos, comprensivos y críticos–, sino también técnicos, y ambos con distintos objetivos cognitivos y de aplicación), sino que, también, se dan distintas formas de aproximación y construcción de objetos de estudio sobre la práctica de la administración de las organizaciones, de acuerdo con orientaciones académicas disciplinares de generación de conocimiento especializado o trans y multidisciplinares, de generación de conocimiento panorámicos u holístico (Gonzales Casanova, 2005; Hernández, 2014).

Finalmente, para completar esta propuesta de reflexión sobre la identidad del pensamiento administrativo, es menester abordar el segundo punto de este apartado, que remite al tema de la distinción entre las orientaciones tradicionales y críticas, y comprender cómo estas últimas se vinculan con el pensamiento administrativo y pueden incidir en él. Académicamente, en obras como la de Aktouf (1998) y Cruz Soto (2021), entre otros autores, se reconocen distinciones importantes entre las orientaciones *tradicionales* y las orientaciones *críticas* de la administración. Por su parte, la orientación tradicional, que comprende tanto a los estilos como a las teorías de administración imperante, se caracterizaría por sus objetos de estudio dados con un *énfasis en la eficiencia*, tanto en el objeto de estudio de la administración como proceso, o como en el abordaje de los sujetos que administran o son administrados. Es decir, el énfasis en la eficiencia remite al cálculo racional-instrumental de los medios en la práctica administrativa en las organizaciones, que conlleva a una mayor productividad y generación de riqueza, sobre todo en el caso de las organizaciones empresariales

privadas. Ejemplos de vertientes de trabajo de esta orientación tradicional serían la denominada racionalización del trabajo (o administración «científica»), el proceso administrativo, el comportamiento humano, la escuela «matemática», las herramientas y modas administrativas, etc. (Aktouf, 1998; Cruz Soto, 2021; Dávila, 2001; George & Álvarez, 2005).

Sus enfoques epistemológicos parecen surgir de tradiciones *naturalistas*, en el sentido expresado por Velazco (2000), es decir, epistemologías *positivistas* o de *neopositivismo-contemporáneo*, fundamentalmente vinculadas con otro frente epistémico que es el *pragmatismo estadounidense* (Varela, 2018). Su énfasis en la generación de conocimiento es más disciplinar; es decir, que las naturalezas del conocimiento producido es, en los mejores casos, un conocimiento que pretende ser mismo linaje que el *conocimiento especializado* –en el sentido de especialización del conocimiento usado por Hernández, (2014), muy usado para referirse a las ciencias–. Adicionalmente, también es posible identificar en algunos trabajos un cierto sentido *crítico* en esta orientación tradicional, pero dicho sentido crítico se da en dos formas: una forma de *crítica teórica*, cuyo objetivo sería el de fundamentar o mejorar epistemológica o conceptualmente el cuerpo de conocimientos de esa orientación tradicional, y también una forma de *crítica instrumental*, cuya finalidad estaría enfocada en la intención de corregir *eficientemente* la práctica administrativa de las organizaciones. Nótese la cercanía de estos sentidos de crítica con el fenómeno que Boltanski y Chiapello (2002) mencionan de las transformaciones del espíritu del capitalismo frente a la crítica. Podría decirse, en este sentido, que la crítica teórica e instrumental hacen parte del arsenal de la orientación tradicional para responder a la crítica que se le hace a dicha orientación.

Por su parte, la *orientación crítica* del pensamiento administrativo acá tratada es importante matizarla. En primer lugar, se debe retomar lo señalado al inicio del documento, y es que no todas las corrientes críticas abordan exclusivamente a la administración, sino que, en su sentido más amplio, abordan otros objetos que se vinculan, directa o indirectamente, con las organizaciones. Ahora bien, estas corrientes críticas se conectan directamente con los fenómenos de crítica social que se dan en la misma realidad social, como pasa con el resto de las ciencias sociales críticas (Ramírez, 2018). Por tanto, la orientación crítica acá destacada se refiere a las corrientes críticas que aportan crítica y directamente al estudio de la administración de las organizaciones como fenómeno social, o a los aportes indirectos de otras corrientes críticas de la organización que podrían, igualmente, tener una incidencia crítica en este fenómeno social de estudio.

Así las cosas, la orientación crítica tiene un lugar en el pensamiento administrativo, es decir, el fenómeno social de la administración de las organizaciones es posible –epistemológicamente– de ser estudiado críticamente. Por tanto, dicha orientación se caracteriza por un énfasis en los objetos de estudio encaminados a la comprensión crítica y a la emancipación, entendido esto último como un cuestionamiento sobre los fines de la práctica administrativa y el uso de actos inhumanos en la misma. Este énfasis se da, igualmente, tanto en el proceso de administrar las organizaciones, como en los sujetos que administran y que son administrados.

Ejemplos destacados de corrientes críticas de esta orientación crítica del pensamiento administrativo serían diversos trabajos desde los Estudios Críticos de la Administración, iniciados por desde Alvesson & Willmott (2011), y continuados con su propia impronta en América Latina (Sanabria et al., 2015; Gantman, 2017a, 2017b); y, por otro lado, trabajos devenidos

de la Gestión humanista radical, destacando a Aktouf (1992, 1998), Jean-François Chanlat (1994), Alain Chanlat (1995) y Renée Bédard (2003, 2004), que igualmente han obtenido un relevante eco en algunas escuelas de administración en Latinoamérica (Arandia & Portales, 2015; Arandia & García-de-la-Torre, 2021).

Algunas de las perspectivas epistemológicas desde las cuales se dan estas aportaciones van desde la Teoría crítica de la Escuela de Fráncfort, el marxismo, el posmodernismo, el constructivismo, la sociología del conocimiento, el decolonialismo, la Teoría queer, el decolonialismo (sobre todo en los aportes dados desde América Latina y el sur global), etcétera. Su tipo de orientación académica se caracteriza por lo multi y transdisciplinar, cuya producción de conocimiento busca la amplitud de este, en un sentido abarcador y holístico como se mencionó líneas arriba. Finalmente, los sentidos de la crítica que se hacen desde esta orientación, si bien son más discutidos dentro de sus mismos círculos académicos (véase Misoczky, 2017), suelen referirse no solo de la crítica teórica con fines comprensivos, epistemológicos y conceptuales, sino y, sobre todo, con un sentido de la crítica social con el fin de transformar o *destruir* tanto las formas hegemónicas de administrar y de ser de la organización, como las justificaciones de la orientación tradicional. En este sentido, tanto en la crítica social como teórica, ejercidas en estas orientaciones se dan discusiones éticas y políticas que van dirigidas sobre las formas hegemónicas de administración de las organizaciones, comprendiendo el proceso de administrar, y los sujetos que administran y son administrados.

Retomando a Boltanski (2014) y Boltanski y Chiapello (2002), podría decirse que existe una interacción crítica casi natural entre la orientación tradicional y la crítica del pensamiento administrativo. Esto, en virtud de que, por un lado, la orientación crítica produce conocimientos críticos, e

incluso también ciertas propuestas de *intervención crítica* en la administración de las organizaciones –como la propuesta de la performatividad crítica–, que recaen directamente en una intención tanto de negación como de planteamiento de alternativas, a modo de desajuste institucional del modo de administración hegemónico o tradicional. Por otro lado, la orientación tradicional busca, desde una crítica instrumental y teórica, cambiar y mejorar el modo de administración hegemónico, ya sea retomando instrumental y parcialmente la crítica de la orientación crítica, o eludiéndola. Esto hace que se pretenda, desde la orientación tradicional, no un desajuste, sino un fortalecimiento institucional de la administración hegemónica.

Ahora bien, en cierto sentido, se torna confuso distinguir hasta qué punto el trabajo de la orientación crítica puede incidir en la administración hegemónica para su desajuste institucional, o cómo los cambios o mejoras de la crítica instrumental son, o no son, un aporte que, en últimas, podría ser aprovechado por la orientación crítica. Sin embargo, esta interacción dialéctica entre ambas orientaciones, si bien siguen, en cierto sentido, un desarrollo independiente en sus comunidades académicas, debe en alguna medida encontrar maneras de una mayor discusión crítica-comprensiva, lo cual no solo haría que se propicie un mayor espacio de participación de las orientaciones críticas en la disciplina administrativa y en las escuelas de administración, generando nuevas estrategias para la crítica social, sino que podría ser una posibilidad de que la síntesis dialéctica que devenga de estas dos orientaciones no sea una perpetuación del fortalecimiento institucional de la administración hegemónica, por la mayor participación de la orientación crítica.

En una condición utópica del desarrollo postrero del pensamiento administrativo, ambas caras, de la orientación tradicional y de la crítica,

podrían fortalecer el desarrollo epistemológico del campo de estudios de la administración no por vía de fortalecer el énfasis instrumental y funcional capitalista que le impera, sino, desde un papel protagónico de la crítica, precisamente transformando la orientación tradicional en otras formas funcionales de la administración, conectadas con la vida y la supervivencia humana. Esto, desde repensar el mismo campo de estudios desde la investigación y la formación, rescatando aspectos cruciales de nuevas agendas para la investigación crítica y cambios en la formación investigativa que dé un mayor lugar también a la investigación teórica y crítico-social, y no solo aplicada.

En efecto, se corre un riesgo en que el trabajo ejercido por las orientaciones críticas sea también instrumentalizado; sin embargo, adquirir un mayor espacio e incidencia en el campo de estudios y la comunidad académica de la disciplina administrativa, y, por tanto, en su reconocimiento en el pensamiento administrativo, podría hacer que los intentos de instrumentalizar la crítica terminen conllevando a cambios que necesariamente supongan un desajuste institucional. Después de todo, la dialéctica de estas orientaciones se alimenta de las dinámicas sociales mismas de las comunidades académicas. Acercarlas, pues, en un diálogo comprensivo y crítico, puede hacer que se incida en un mayor cambio sobre la administración hegemónica, en términos de comprender mejor los desarrollos de la orientación tradicional del pensamiento administrativo, y encontrar mejores formas de plantear alternativas a los modos prácticos de administración imperante.

4. Conclusiones

Como se propuso en el presente escrito, el objetivo fue proponer una forma de concepción sobre lo que se puede entender por pensamiento

administrativo, como categoría epistemológica para subsumir los diversos conocimientos explícitos que se producen sobre la administración, pero sobre todo de reconocer el lugar, de gran relevancia, de las orientaciones críticas y su incidencia en la administración hegemónica. También se propuso una argumentación de algunas consideraciones sobre la identidad de ese pensamiento administrativo frente a la gran diversidad de enfoques, o *aproximaciones*, que existen para el estudio de la administración y las organizaciones.

Se puede destacar, entonces, como deducciones importantes de las ideas tratadas, que reconocer la noción de pensamiento administrativo debe conllevar a reconocer la diversidad de formas de conocimientos sobre la administración, lo cual requiere fortalecer un mayor espacio para las orientaciones críticas. Ya existe un espacio reconocido, en el pensamiento administrativo, de una orientación tradicional que brinda herramientas para fortalecer al estilo de administración imperante. Sin embargo, dialécticamente, las orientaciones críticas en el pensamiento administrativo poseen un lugar natural, y necesario, para un cambio o desajuste institucional, en términos de negación o alternativas, de la administración hegemónica. Esto, representaría un mayor lugar para la crítica social en las escuelas de administración, en las comunidades académicas de la disciplina administrativa, y, en suma, una mayor incidencia de estas corrientes críticas sobre el seno en donde se gesta la orientación tradicional que fortalece a la administración hegemónica. El camino que se plantea, y que se propone, entonces, para futuras investigaciones, es el de encontrar las formas para lograr esta mayor interacción crítico-comprensiva entre las orientaciones, y de las formas para conseguir un mayor espacio de incidencia de la crítica sobre la administración hegemónica.

Referencias

- Agazzi, E. (1996). *El bien, el mal y la ciencia: las dimensiones éticas de la empresa científico-tecnológica*. Tecnos.
- Aktouf, O. (1992). Management and Theories of Organizations in the 1990s: Toward a Critical Radical Humanism? *Academy of Management Review*, 17(3), 407-431. <<https://doi.org/10.5465/amr.1992.4281975>>.
- Aktouf, O. (1998). La administración: entre tradición y renovación. Artes Gráficas Univalle.
- Barba, A. (2013). Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales: tres campos de conocimiento, tres identidades. *Revista Gestión y Estrategia*, (44), 139-151.
- Alcalá Becerril, I. G. & Cruz Sánchez, J. G. (2019). Bibliografía sobre: la actualidad del pluralismo en Ciencias Sociales y Humanidades. *Perspectivas, Críticas y Desafíos. Andamios*, 16(40), 211-225.
- Alvesson, M., & Willmott, H. (2011). *Critical Management Studies*. 4 vols. Sage.
- Arandia, O., & García-de-la-Torre, C. A. (2021). Humanistic Management: A History of a Management Paradigm from the Human Dignity. En C. A. García-de-la-Torre, O. Arandia, & M. Vázquez-Maguirre (eds.). *Humanistic Management in Latin America* (pp. 1-18). Routledge.
- Arandia, O. & Portales, L. (2015). Fundamentos de la gestión humanista: una perspectiva filosófica. *AD-minister*, 26, 123-147. <<https://doi.org/10.17230/ad-minister.26.6>>.
- Barnard, Chester I. (1960), *The Functions of the Executive*. 14a. reimpresión de la 1ª ed. (1938). Harvard University Press, 334 pp.
- Bédard, R. (2003). Los fundamentos del pensamiento y las prácticas administrativas. 1–El rombo y las cuatro dimensiones filosóficas. *AD-minister*, 3, 68-88.

- Bédard, R. (2004). Los fundamentos del pensamiento y las prácticas administrativas. 2-La trilogía Administrativa. *AD-minister*, 4, 80-108.
- Bloor, D. (1991). *Knowledge and Social Imagery*. University of Chicago Press.
- Bourdieu, P., Chamboredon, J. C. & Passeron, J. C. (1973). *El oficio de sociólogo. Presupuestos epistemológicos*. Siglo XXI.
- Bunge, M. A. (2001). *Crisis y reconstrucción de la filosofía*. Gedisa.
- Boltanski, L. (2014). *De la crítica. Compendio de sociología de la emancipación*. Akal.
- Boltanski, L. & Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo* (vol. 13). Akal.
- Butler, J. (1990). *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*. Paidós.
- Butler, J. (1997) *Lenguaje, poder e identidad*. Síntesis.
- Carnap, R. (1966). *Fundamentación lógica de la física*. Sudamericana.
- Chanlat, A. (1995). *Modos de pensamiento y comunicación*. HEC-Montreal, Groupe Humanisme et Gestion.
- Chanlat, J.-F. (1994). Hacia una antropología de la organización. *Gestión y Política Pública*, III(2), 317-364.
- Cornelissen, J., Höllerer, M. A., & Seidl, D. (2021). What Theory is and can be: Forms of Theorizing in Organizational Scholarship. *Organization Theory*, 2(3), 26317877211020328.
- Cruz Kronfly, F. (2000). Hacia una redefinición del concepto de organización. En *De lo humano organizacional* (pp. 110-180, Galvis Parrasi, H., ed.). Universidad del Valle.
- Cruz Soto, L. A. (2021). *Interpretaciones del pensamiento administrativo*. Publicaciones Empresariales, FCA Publishing, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Dávila, C. (2001). *Teorías organizacionales y administración*. McGraw Hill.

- De Sousa Santos, B. (2009) *Epistemología del sur*. México. Siglo XXI.
- Díez, J. A. & Moulines, C. U. (1997). *Fundamentos de filosofía de la ciencia*. Ariel.
- Dussel, E. (2000). *Ética de la liberación en la edad de la globalización y de la exclusión* (3.^a ed.). Trotta.
- Dussel, E., & Ibarra-Colado, E. (2006). Globalization, Organization and the Ethics of Liberation. *Organization*, 13(4), 489-508.
- Fayol, H. (1961). *Administración industrial y general*. (Trad. Gusmán del Camino, A.). Herrero Hermanos.
- Feyerabend, P. (1975). *Tratado contra el método*. Tecnos.
- Flórez-Quintero, D. T. & García-Duque, C. E. (2017). La naturaleza de la tecnología y sus vínculos con la ciencia: una perspectiva realista y analógica. *Discusiones Filosóficas*, 18(30), 63-78.
- Fricker, M. (2017). *Injusticia epistémica. El poder y la ética del conocimiento*. Herder.
- Gadamer, H. G. (1992). *Verdad y método*. Sígueme.
- Gantman, E. R. (2017a). El desarrollo de los estudios críticos de gestión en los países latinoamericanos de habla hispana. *Política y Sociedad*, 54(1), 45-64. <<https://doi.org/10.5209/POSO.51679>>.
- Gantman, E. R. (2017b). En torno al potencial transformador de los CMS (Critical Management Studies). *RECERCA. Revista de Pensament i Anàlisi*, 20, Art. 20. <<https://doi.org/10.6035/Recerca.2017.20.2>>.
- George, C. & Álvarez, L. (2005) *Historia del pensamiento administrativo* (2 da Ed). Pearson.
- Giere, R. (1988). *Explaining Science. A Cognitive Approach*. University of Chicago Press.
- Gonzales Casanova, P. (2005). *Las nuevas ciencias y las humanidades: de la academia a la política*.

- González-Miranda, D. R. (2014). Los estudios organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 24(54), 43-58. Anthropos. <<https://doi.org/10.15446/innovar.v24n54.46431>>.
- González-Miranda, D. R. & Rojas-Rojas, W. (2020). Repensando la crítica en los estudios organizacionales. *Innovar*, 30(78), 3-10. <<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90295>>.
- Guerreiro Ramos, A. (1981). *The New Science of Organizations: a Reconceptualization of the wealth of Nations*. University of Toronto.
- Guerrero, G. (2015). Introducción a la filosofía de la ciencia. Documentos de trabajo. Segunda Edición, Cali, Programa Editorial Universidad del Valle.
- Hempel, C. (1952). *Fundamentos de la formación de conceptos en ciencia empírica*. Alianza.
- Hernández, L. H. (2014). Consideraciones filosóficas sobre el fenómeno de la especialización en las ciencias. *Praxis Filosófica*, (39), 41-66.
- Ibarra-Colado, E. (2006). Organization Studies and Epistemic Coloniality in Latin América: Thinking Otherness from the Margins. *Organization*, vol. 13(4), 463-488
- Juncosa Blasco, J. E. & Garcés Velásquez, L. F. (2020). *¿Qué es la teoría? Enfoques, usos y debates en torno al pensamiento teórico*. Abya-Yala.
- Kliksberg, B. (1976). *El pensamiento organizativo del taylorismo a la teoría de la organización: la administración científica en discusión* (Tercera ed.). Paidós.
- Koontz, H. (1999). La jungla de la teoría administrativa. (Trad.: Ríos Szalay, J.). *Revista Contaduría y Administración* 193, 37-52.
- Koontz, H. (editor, 1964). *Toward a Unified Theory of Management*. McGraw Hill.

- Koontz, H. (2000). Revisión de la jungla de la teoría administrativa. *Revista Contaduría y Administración*, 199, 55-74.
- Kuhn, T. (1962). *La estructura de las revoluciones científicas* (Trad.: Solíz, Carlos). Fondo de Cultura Económica.
- Lakatos, I. (1978). *La metodología de los programas de investigación científica*. Alianza.
- Laudan, L. (1977). *Progress and Its Problems. Towards a Theory of Scientific Growth*. University of California Press.
- Latour, B. (1987). *Science in Action: How to follow Scientists and Engineers Through Society*. Harvard University Press.
- Lores, A. M. (2016). Injusticias epistémicas y teoría social. *Dilemata*, (22), 1-19.
- Lyotard, J. F. (1979). Introduction: the Postmodern Condition: a Report on Knowledge. *Twentieth Century Political Theory: A Reader*, 239-241.
- Mandiola, M. (2018). La mirada decolonial al management. *Gestión y Tendencias*, 3(1), 6-10.
- Mardones, J. M. (1991). Filosofía de las ciencias humanas y sociales: nota histórica de una polémica incesante. En *Filosofía de las ciencias humanas y sociales: materiales para una fundamentación científica* (pp. 19-57). Anthropos.
- Marín-Idárraga, D. A. (2012). Consideraciones epistemológicas en torno al carácter científico de la administración. *Innovar*, 22(46), 39-52.
- Medina, C. (2010). Los estudios organizacionales: entre la unidad y la fragmentación. *Cinta Moebio*, 38, 91-109.
- Misoczky, M. C. (2017). ¿De qué hablamos cuando decimos crítica en los Estudios Organizacionales? *Administración y Desarrollo*, 47(1), 141-149. <<http://doi.org/10.22431/25005227.310>>.

- Montaño Hirose, L. (2013). Los estudios organizacionales. Revisando el papel de la crítica en la administración. En R. Carvajal Baeza. *Estudios críticos de la organización: Qué son y cuál es su utilidad* (pp. 21-46). Universidad del Valle - Facultad de ciencias de la Administración.
- Moulines, C. U. (1991). *Pluralidad y recursión*. Alianza.
- Newton, I. (1687). *Principios matemáticos de la filosofía natural y el Sistema del Mundo*. Editora Nacional.
- Nicol, E. (1965). *Los principios de la ciencia*. Fondo de Cultura Económica.
- Niiniluoto, I. (1997). Ciencia frente a Tecnología: ¿Diferencia o identidad? En revista *Arbor*, CLVII, 620, 285.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento: cómo las compañías japonesas crean la dinámica de la innovación* (pp. 61-103). Oxford University Press.
- Olivé, L. (2001). Racionalidad plural. *Ágora-Papeles de Filosofía*, 20, 1, 183-199.
- Olivé, L. (2009). Por una auténtica interculturalidad basada en el reconocimiento de la pluralidad epistemológica. En *Pluralismo epistemológico* (pp. 19-30). CLACSO.
- Pineda-Henao, E. F. (2012). Filosofía de la ciencia aplicada a la Administración. En *Revista Ensayos: Revista de Estudiantes de Administración de Empresas*, (5), 177-192.
- Pineda-Henao, E. F. (2014). Una fundamentación ontológica de la práctica administrativa como técnica social ordenadora institucionalizada. (Tesis de pregrado para optar por el título de Administrador de Empresas). Universidad Nacional de Colombia Sede Palmira.
- Pineda-Henao, E. F. (2017). Disciplina administrativa y práctica administrativa: una perspectiva analítica del problema del estatus

epistemológico de la administración (Tesis de pregrado). Universidad del Valle, Cali.

Pineda-Henao, E. F. (2018). Administración y organizaciones: una mirada más allá de las fronteras de lo instrumental. En C. Tello Castrillón & E. F. Pineda-Henao. *Conjeturas organizacionales: fundamentos para el estudio de la organización* (pp. 31-54). Editorial Universidad Nacional de Colombia.

Pineda-Henao, E. F., Ortega González, M. S. & Rivera Morillo, V. (2020). El bien, el mal y el acto de administrar: una fundamentación crítica desde la razón práctica. En C. Tello-Castrillón, E. F. Pineda-Henao, & J. Londoño-Cardozo (eds.). *La construcción organizacional de la Responsabilidad Social: fundamentos teóricos y casos de estudio* (pp. 39-64). Universidad Nacional de Colombia.

Pineda-Henao, E. F. & Tello-Castrillón, C. (2018). ¿Ciencia, técnica y arte?: análisis crítico sobre algunas posturas del problema del estatus epistemológico de la Administración. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 10(4), 112-130.

Polanyi, M. (2009). *The Tacit Dimension*. University of Chicago Press.

Popper, K. (1962). *La lógica de la investigación científica*. Tecnos.

Popper, K. (1972). *Conjeturas y refutaciones. El desarrollo del conocimiento científico*. Paidós.

Prada, R. (2012). *Epistemología, pluralismo y descolonización*. <<http://www.rebellion.org/docs/167277.pdf>>.

Quintanilla, M. Á. (2017). *Tecnología: un enfoque filosófico y otros ensayos de filosofía de la tecnología*. Fondo de Cultura Económica.

Ramírez, C. A. (2018). Reconstrucción, proyección, deconstrucción: una tipología de las ciencias sociales críticas. En *Ontología social: una disciplina de frontera* (pp. 145-168). Universidad Nacional de Colombia.

- Ríos Szalay, J. (2013). *Kliksberg y la cientificidad de la administración*. <http://fcaenlinea1.unam.mx/anexos/1156/1156_u6_act3_p16.pdf>.
- Ríos Szalay, J. (2014). Sobre el estudio de las organizaciones. ¿Traslapes interdisciplinarios hacia una ciencia organizacional? *Memorias del XIX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*, 1-19.
- Ríos Szalay, J. (2021). *Falsas creencias sobre la naturaleza de la investigación en administración frecuentes en México y otros países latinoamericanos*. <https://www.researchgate.net/publication/361493748_Falsas_creencias_sobre_la_naturaleza_de_la_investigacion_en_administracion_frecuentes_en_Mexico_y_otros_paises_latinoamericanos>.
- Rendón Cobián, M. R. & Montaña Hirose, L. M. (2004). Las aproximaciones organizacionales. Caracterización, objeto y problemática. *Contaduría y Administración*, (213), 1-15.
- Rodríguez, J. K., Mandiola, M., Pulido, H. C. & Giraldo, A. L. (2019). Estudios decoloniales del management y las organizaciones: avances, desafíos y prospectos. *Cuadernos de Administración*, 32(58).
- Sanabria, M. (2018). Las perspectivas constructivistas en el campo de los estudios organizacionales. *Psicoperspectivas*, 17(3), 112-130.
- Sanabria, M., Mayorga, J. J. S. & Smida, A. (2014). *Los estudios organizacionales. Fundamentos evolución y estado actual del campo*. Editorial Universidad del Rosario. <<https://www.jstor.org/stable/j.ctt1f5g2pv>>.
- Sanabria, M., Saavedra Mayorga, J. J. & Smida, A. (2015). Los estudios críticos en administración: origen, evolución y posibilidades de aporte al desarrollo del campo de los estudios organizacionales en América Latina. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 23(1), 209-234.
- Sander, B. (1996). *Historia del pensamiento administrativo en la educación latinoamericana. Construcción y reconstrucción del conocimiento*. Troquel

Educación.

- Sepúlveda, R., Flórez, G., Álvarez, S. (2018). Filosofía de la tecnología. Una discusión emergente en la tradición filosófica colombiana. En *Estudios filosóficos de ciencia, tecnología y sociedad* (pp. 175-208). Universidad del Atlántico.
- Simon, H. A. (1947). *Administrative Behavior. A Study of Decision-Making Processes in administrative Organizations*. Simon and Schuster.
- Suppes, P. (1988). *Estudios de filosofía y metodología de la ciencia*. Alianza.
- Taylor, F. (1961). *Principios de la administración científica*. (Trad. Ramón Palazón). Herrero Hermanos.
- Tello Castrillón, C. & Pineda-Henao, E. F. (2018). *Conjeturas organizacionales: fundamentos para el estudio de la organización*. Editorial Universidad Nacional de Colombia.
- Thomson, G. (2002). *Introducción a la práctica de la filosofía*. Panamericana.
- Van Fraassen, B. C. (1980). *The Scientific Image*. Clarendon Press.
- Varela Barrios, E. (2018). *La hegemonía del management: una genealogía del poder managerial*. Ediciones Universidad Simón Bolívar.
- Velazco, A. (2000). *Tradiciones naturalistas y hermenéuticas en la filosofía de las ciencias sociales*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Velásquez Vásquez, F. (2002). Escuelas e interpretaciones del pensamiento administrativo. *Estudios Gerenciales*, 18(83), 31-55.
- Weick, K. E. (1995). What Theory is not, Theorizing is. *Administrative Science Quarterly*, 40(3), 385-390.
- Witzel, M. (2014). *Historia del pensamiento administrativo*. Larousse, Patria.
- Zazuleta Luzanilla, E. I. (2018). *Feminismos, estudios de género y teoría queer, aportes para una clasificación integral*.

¹ El presente trabajo hace parte del proyecto de tesis doctoral titulado *Estudio epistemológico del desarrollo contemporáneo de las corrientes críticas de la administración en América Latina*. Esta tesis se encuentra en proceso de correcciones posteriores al examen aprobado de candidatura del programa de Doctorado en Ciencias de la Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México, por parte del autor del texto. Es dirigida por el comité de los doctores Jorge Ríos Szalay (tutor principal), Luis Montaña Hirose y Luis Antonio Cruz, e igualmente por los doctores David Arellano Gault y Antonio Barba Álvarez. Un agradecimiento especial a todos ellos. Asimismo, se agradece especialmente al Programa de Posgrado en Ciencias de la Administración de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM, y al Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología (Conahcyt) por el patrocinio del programa de Becas Nacionales para este trabajo.

² Candidato a Doctor en Ciencias de la Administración, Universidad Nacional Autónoma de México. Magíster en Filosofía y licenciado en Filosofía, Universidad del Valle (Cali, Colombia). Magíster en Administración y Administrador de Empresas, Universidad Nacional de Colombia. Orcid: <<https://orcid.org/0000-0002-0168-1739>>. Contacto: <efpinedah@unal.edu.co, efpinedah@comunidad.unam.mx>.

³ En esta alusión es importante llamar la atención al lector que, en este documento, se hace un uso de la noción de *epistemología*, comprendiéndola desde una perspectiva contemporánea, como una reflexión sobre el conocimiento en general, reconociendo desde el pluralismo distintos tipos de conocimientos (Olivé, 2001; Olivé, 2009), y no solo sobre el *conocimiento científico* (pues este último rasgo es más bien propio de la modernidad). Así, en su sentido amplio, se equiparará con la noción de gnoseología –como sinónimos–, la cual no obstante es usada por algunos autores para zanjar una distinción entre el conocimiento en su sentido general y el conocimiento científico.

⁴ Se puede notar una fuerte influencia de esta misma línea de trabajo en las obras de las profesoras Maria Ceci Misoczky, de Brasil, y Marcela Mandiola Cotroneo, de Chile. Se puede destacar de la primera un esfuerzo por el estudio de la organización de la lucha social y por el estudio de la transformación en la formación crítica, en Brasil y Latinoamérica, especialmente desde el materialismo histórico y del pensamiento social latinoamericano. De la segunda, se puede destacar el estudio crítico del campo de estudio de la administración y de la organización en Chile, cuestionando su reproducción de la orientación mainstream, desde aportaciones decoloniales y del feminismo.

⁵ El aspecto crítico acá mencionado es en su sentido epistemológico o teórico.

⁶ En los términos acá planteados, la noción de hermenéutica no debe entenderse como una corriente metodológica específica (como pasa con los trabajos de autores como Gadamer, 1992),

sino como una actividad o procedimiento de interpretación inmanente de cualquier ejercicio filosófico o, para nuestro caso, de estudio metateórico.

⁷ Una postura como la que acá se describe de Díez y Moulines (1997) no sería compatible con otras perspectivas en donde la noción de *ciencia* va más allá de las *ciencias empíricas*, y que incluye a la filosofía dentro de las ciencias. Un ejemplo de ello es el trabajo de Eduardo Nicol (1965), cuya noción de *ciencia* y de *teoría*, en su obra *Los principios de la ciencia*, es mucho más amplia y, por supuesto, diferente a la de dichos autores; de tal modo que, para Nicol, una teoría es científica, tanto si es una teoría física como si es una teoría filosófica. En efecto, esta discusión sobre lo que se asume por teoría, y más si se le suma la noción de ciencia que se discute frente a las humanidades, las ciencias naturales, formales y las ciencias sociales, han generado todo un debate, desde el cual existen múltiples posturas y perspectivas de análisis (Mardones, 1991).

⁸ Lo anterior no implica que ciertos trabajos que están destinados genuinamente a la generación de conocimientos técnicos sean catalogados como teorizaciones, pues su objeto es distinto, sino que viene a complementar la comprensión de esta pluralidad epistemológica en el campo de estudios de la administración, en el mismo rango de lo que se considera como *conocimiento teórico*.

⁹ La cantidad de *aproximaciones* varía de acuerdo con la perspectiva teórica y la amplitud del estudio de los distintos autores. Por ejemplo, Barba (2013) solo mencionan tres de estas aproximaciones: a) la administración, b) la teoría de la organización, y c) los estudios organizacionales, como campos del conocimiento con diferentes identidades que se entremezclan.

¹⁰ Este autor hace referencia de estos objetos de estudio como si fuesen solo de la administración; no obstante, el lector puede comprender que, dada la complejidad del asunto, podría resultar también como una postura válida y común (aunque no necesariamente correcta) el asumir que todas estas aproximaciones forman parte del mismo campo de estudio de la administración (usando acá el término de *administración* como una manera de resumir toda esta complejidad teórica, similar a esta intención de unificar vertientes y aproximaciones en una misma disciplina o campo de estudios).

¹¹ En otros trabajos (Pineda-Henao, 2014) se ha mencionado que la práctica de la administración y la organización son hechos de la realidad social que guardan un cierto grado de interdependencia ontológica, en tanto que la primera existe y cumple su función social institucionalizada dentro de las organizaciones, y la segunda en parte existe y cumple su finalidad social institucionalizada gracias al ejercicio de la práctica administrativa, que provee un cierto orden social.

¹² El uso de este término debe entenderse como una noción técnica para intentar clasificar los saberes relativos a las opiniones de autores denominados como *expertos*, *consultores* y similares, que no producen conocimientos teóricos ni técnicos, sino, más bien, apreciaciones subjetivas sobre estos objetos de estudio sobre la administración.

¹³ Para una mayor comprensión de la discusión sobre los distintos sentidos de lo *crítico* en los estudios sobre administración y organizaciones en Latinoamérica, véanse los trabajos de Montaña Hirose (2013), Misoczky (2017), Gonzáles-Miranda & Rojas-Rojas (2020). También se pueden extrapolar las reflexiones generales que realizan Boltanski (2014) y Boltanski & Chiapello (2002). Igualmente, en otro capítulo de este libro también se realiza una discusión en torno a repensar el carácter crítico en los estudios de la organización, por parte del profesor Ayuzabet de la Rosa Albuquerque.

Institución, organización y eficiencia

El papel de la Administración en la constitución del sujeto moderno

Luis Montaña Hirose¹

«La institución, las instituciones, aseguran silenciosamente estas continuidades, zócalo cultural complementario de la roca biológica, sobre las cuales se afirma el espacio de la psiquis.»

René Kaës

Resumen

El capítulo examina críticamente el papel de la Administración en la construcción del sujeto moderno, enfatizando la desvinculación de los referentes institucionales en el proceso de busca de una eficiencia abstracta. Se analizan dos momentos clave de la evolución de la Administración, la Científica y la Nueva Administración, y se reflexiona sobre las consecuencias negativas de la construcción de un imaginario administrativo desligado de adscripciones institucionales. Se cuestiona la visión de la Administración como resultado de la acción de individuos racionales que buscan mejorar el desempeño de las organizaciones. Se destaca la importancia de equilibrar la eficiencia con los anhelos sociales y la relevancia de las instituciones en la sociedad; se discute asimismo el carácter moral de la eficiencia y los riesgos que conlleva para el individuo y la sociedad. En general, se examina la evolución de la Administración en relación con las instituciones y la sociedad en su conjunto.

Palabras clave: Administración. Eficiencia. Estudios críticos. Lógicas institucionales. Sujeto moderno.

Introducción

El objetivo de este capítulo es presentar, desde la perspectiva crítica de los Estudios Organizacionales, un panorama general de la construcción moderna del concepto de Administración y su papel en la dinámica

organizacional como producto histórico del entrecruzamiento de diversas lógicas institucionales; se aborda cómo la Administración tiende a convertirse en un proceso amoral cuando se desliga de dichos referentes institucionales en su búsqueda de una eficiencia abstracta. Para tal efecto, se analiza la interconexión de algunos ámbitos institucionales como la familia, el ejército, la Iglesia, el Estado, el hospital y la universidad con el de la gran corporación, destacando algunas orientaciones particulares que cada una de ellas ha imbuido al desarrollo del imaginario administrativo y organizacional. Para realizar tal reflexión, se han elegido dos momentos importantes de la evolución de la Administración –la Administración Científica y la Nueva Administración– en los que la búsqueda de la eficiencia ha generado modelos y narrativas particulares para el funcionamiento de organizaciones muy diversas, participando simultánea y activamente en la conformación de los actores encargados de conducir y apegarse a dicha construcción social, proporcionando con ello algunas pistas para la comprensión de la conformación del sujeto contemporáneo. Finalmente, se realiza una reflexión acerca de las consecuencias negativas de dicho proceso histórico de construcción del imaginario administrativo organizacional, derivado de la ambigüedad, fragmentación e incoherencia institucionales, que conllevan a la constitución de identidades múltiples y contradictorias, misiones y visiones estratégicas confusas, que propician un relativismo moral abstracto que puede conducir incluso a una pérdida del sentido social y a la ejecución automática e inmoral de tareas que puede acarrear consecuencias nefastas para la sociedad.

De esta manera, inspirados en la visión crítica de los Estudios Organizacionales, se pretende escapar a la visión de la Administración como resultado de individuos totalmente racionales que intentan mejorar el desempeño de las organizaciones. Esta visión en la cual el sujeto precede a

la construcción social es cuestionada y en su lugar se propone una en la que sujeto y objeto se construyen simultáneamente. Esta construcción simultánea del objeto y el sujeto se realiza mediante una *desintitucionalización* de los procesos administrativos, es decir, a través de la elaboración de una generalización extrema que permite abstraerse de las condiciones concretas de origen y uso de dichos procesos.

Para ello, en una primera instancia abordaremos el concepto de institución desde una perspectiva amplia que escape al uso general que se le ha dado en los Estudios Organizacionales, analizando tanto sus aportaciones teóricas como sus limitaciones prácticas. Ello nos permitirá contar con una mejor comprensión del concepto de organización a través de contrastar su constante similitud y diferenciación. La reflexión del complejo vínculo entre institución y organización servirá de telón de fondo para analizar algunos aspectos relevantes de la construcción de la Administración como un conjunto heteróclito de conocimientos contruidos a la luz de diversas aportaciones institucionales en ocasiones complementarias y, en otras, contradictorias. Un segundo apartado está dedicado a reflexionar sobre la debilidad organizacional frente a los anhelos institucionales, reconociendo la complejidad y fragilidad del accionar humano. La organización no puede cumplir con la idealidad institucional y se caracteriza por un constante desencanto. Un siguiente apartado analiza los dispositivos institucionales de poder propuestos por Foucault –el castigo, la disciplina y la seguridad, deteniéndonos en el segundo por considerarlo más arraigado en el mundo organizacional y de mayor relevancia en la constitución del individuo moderno–. En él se analiza la *naturaleza* de las organizaciones como espacios multiinstitucionales. Posteriormente, se propone una reflexión acerca del origen multi-institucional de la Administración y el papel central que la eficiencia ha

históricamente jugado para realizar un análisis más detallado de las principales y diversas instancias institucionales que han participado de la constitución del concepto de eficiencia en Administración. El quinto apartado discute el carácter amoral de la eficiencia y los graves riesgos y consecuencias que ello puede acarrear tanto al individuo como a la sociedad. Finalmente, se presentan algunas conclusiones en las que se destaca cómo el proceso histórico estudiado influye determinantemente en la constitución, parafraseando a Herbert Simon (1947), del *hombre administrativo*.

I. La institución, la organización y sus complejidades conceptuales

El concepto de institución ha dado lugar a una serie de elaboraciones y debates teóricos muy diversos. Anclado originalmente en el ámbito de las Humanidades, su traslado al terreno de las Ciencias Sociales, y en particular al de las organizaciones, ha resultado muy fructífero en la realización de diversas aproximaciones empíricas a la realidad; ello, sin embargo, ha sido frecuentemente a expensas de su potencial comprensivo (Montaño, p. 2022). No obstante, conforme la experiencia empírica se ha enriquecido, ello ha propiciado a la vez un cierto regreso a la reflexión teórica. La institución, en tanto concepto, no termina de formularse y sigue siendo objeto de avances, retrocesos y debates; en ocasiones, se ve obligada a asumir cierta estabilidad semántica a fin de servir de referencia teórica para el desarrollo del trabajo de campo. Tal es el caso del Nuevo Institucionalismo Sociológico –u Organizacional– (Montaño, 2020a), que ha permitido abordar una variedad muy amplia de problemas sociales.

En este sentido, un primer aspecto a considerar es la dificultad de la delimitación de un concepto como forma de acercamiento a la realidad. Esta

es difícil de atrapar en su complejidad y dinámica por un solo vocablo así contenga este una gran plasticidad. Por ello, proponemos una primera aproximación al concepto de institución como un elemento constitutivo de una compleja red de componentes interdependientes que permiten ampliar su trascendencia teórica y propiciar un acercamiento más comprensivo a la realidad. De esta manera, retomamos la propuesta general de *dispositivo* realizada por Foucault. En ella, la institución es una parte integrante de una red heterogénea de elementos discursivos y no discursivos que permiten reconocer la génesis de la conformación del sujeto moderno. Desde esta perspectiva, el dispositivo comprende:

[...] discursos, instituciones, instalaciones arquitectónicas, decisiones reglamentarias, leyes, medidas administrativas, enunciados científicos, proposiciones filosóficas, morales, filantrópicas; en resumen, los elementos del dispositivo comprenden lo dicho y lo no dicho. El dispositivo es la red que se puede establecer entre estos elementos (Foucault, 1977, p. 299).

En otras palabras, resulta difícil circunscribirse exclusivamente al concepto de institución, porque este se encuentra íntimamente imbricado en una red semántica que le proporciona sentido, profundidad y amplitud y, por otro lado, en el terreno práctico de la realidad, acrecienta su acción potencial. No obstante, para fines de nuestra exposición cuando hagamos referencia a la institución, habremos de tomar en cuenta su lugar en dicha red *composita*. Sin embargo, hay que mencionar que la definición de dispositivo que propone Foucault no es clara, como lo mencionan, entre otros, Deleuze (1988), Raffnsøe (2008), Aggeri (2014) y Agamben (2014²); de hecho, la definición más extensa la realizó en una entrevista en 1977. De cualquier manera, si bien es claro que el dispositivo está constituido tanto por lo dicho como por lo no dicho, a Foucault no le interesa discutir las minucias de dicha distinción; para él, «no es muy importante de decir qué es discursivo y qué no lo es» debido a que la diferencia es dinámica y cambia,

por tanto, constantemente. Lo que resulta interesante, en todo caso, de rescatar es la idea de que la institución pertenece en principio al ámbito de lo no discursivo: «Lo que llamamos generalmente ‘institución’ es todo aquel comportamiento limitante, aprendido. Es todo lo que, en una sociedad, funciona como sistema obligatorio, sin ser enunciado, dicho brevemente, la institución es todo lo social no discursivo.» (Foucault, 2017, p. 301). La idea que retomamos de esta discusión teórica es que la institución sí puede contener elementos discursivos, incluso de orden moral, que la justifican socialmente, aunque en la mayor parte de los casos, sobre todo en la vida cotidiana, quedan implícitos. Esta moralidad implícita, semidiscursiva, intenta concretarse, o servir de plataforma ideológica, en el mundo de las organizaciones.

En este sentido, hay que considerar la dificultad teórica de diferenciar la institución de la organización. Es frecuente que, en ciertas propuestas analíticas, ambas sean consideradas como realidades intercambiables: una institución es una organización, y viceversa. En nuestra perspectiva, siguiendo a Friedland y Alford (1999), la institución prefigura a la organización; en otras palabras, la institución contiene implícita, parcial y potencialmente a la segunda. En esta misma dirección interpretativa, la institución se materializa, propiciando la aparición de la organización, guardando siempre algo de la esencia de su origen violento e impositivo, controlador de conductas humanas, afines a la colaboración y el desarrollo; así, parafraseando a Enriquez (1992), podemos decir que la organización es la institución hecha fierros. Boltanski (2008, 2009), por su parte, concibe a las instituciones como «seres sin cuerpo» que poseen, empero, una constitución sólida y durable, capaces de sustentar proyectos concretos. Se trata de un proceso histórico y colectivo, fuera de la esfera de la conciencia y la racionalidad, por medio del cual el sujeto logra instalar e instalarse en la

modernidad. En esta visión el sujeto amerita dos posibilidades interpretativas: es a la vez actor activo y pasivo. *La institución es una creación social, ya que es parte del dispositivo construido por los sujetos para su propia conformación.* De esta manera, Kaëz enfatiza el carácter social, no natural, de la institución y su peso definitivo en la dinámica social y en la psique del individuo:

La institución es ante todo una formación de la sociedad y de la cultura; sigue su propia lógica. Instituida por la divinidad o por los hombres, la institución se opone a lo establecido por la naturaleza. La institución es el conjunto de formas y estructuras sociales instituidas por la ley y la costumbre: la institución regula nuestras relaciones, nos preexiste y se nos impone, es parte de la permanencia. (Kaëz, 1989, p. 10).

De esta manera, la institución asume un alto grado de idealización, en tanto representación del anhelo social y como mecanismo de defensa colectivo ante temores diversos (Montaño, 2020a). Así, desde Durkheim (1894), la sociedad es representada como un conjunto de instituciones sociales. Una posible manera de reconocerlas, en tanto formas supraorganizacionales, es la de considerarlas como arreglos particulares que atienden, en sentido amplio, diversas necesidades sociales, tal como acontece con las figuras de la universidad, la familia, la empresa, el Estado, la prisión y el hospital, entre otras. De acuerdo con Kaës, «cada institución tiene un propósito que la identifica y la distingue». Su fin último es existencial en el sentido de que permite «a los seres humanos ser capaces de vivir, amar, trabajar...» (Kaës, 1989, p. 84).

La institución y la organización no resultan entonces realidades intercambiables; son distintas, aunque están indisolublemente entretejidas. Las instituciones tienden a diferenciarse entre sí, aun cuando llegan a contener elementos en común, como lo veremos más adelante, mientras que las organizaciones tienden, o al menos buscan, sobre todo en el ámbito

corporativo, a ser cada vez más similares entre sí, obedeciendo a la máxima del isomorfismo organizacional planteada por DiMaggio y Powell (1999). Ello se debe al tránsito transversal de conceptos que permiten el afianzamiento institucional, tal como acontece con la noción de eficiencia, la cual circula, con distintos tonos interpretativos por diferentes instituciones, consolidándose actualmente en la gran empresa, solidificando un sentido particular que será asimilado a su vez por instituciones diversas como el hospital y la universidad. Durante un cierto tiempo se pensó que las organizaciones tenían una sola adscripción institucional, es decir, que estaban regidas por una sola lógica y que cuando poseían más de una se trataba en realidad de una anomalía que era preciso corregir. Así, en esta visión unitaria, los hospitales, en tanto organizaciones, tendrían como referente la figura institucional del hospital, en tanto representación social idealizada dedicada a la preservación de la salud y la vida, la disminución del dolor y el auxilio para una muerte digna, y como forma de combate ante la angustia de la muerte. La institución enfatiza así comportamientos morales de sus representantes. Ahora, es común concebir a la organización como un conjunto heteróclito de representaciones institucionales, teniendo el hospital referencias diversas como la familia, la escuela o la empresa, lo que se expresa frecuentemente bajo la forma de metáforas (Montaño, 1999).

Una bisagra que permite la comunicación entre estos dos planos –el institucional y el organizacional– lo constituye la elaboración de la misión social, como componente fundamental de la planeación estratégica, la cual procura legitimar la acción social de las organizaciones y dirigir los esfuerzos comunes de sus miembros. Si bien existen diversos mecanismos organizacionales que buscan fortalecer el vínculo señalado, en algunas ocasiones la misión funciona simplemente como un componente discursivo que intenta ocultar los verdaderos fines organizacionales, alejados de toda

referencia institucional, como cuando una empresa productora de armamento militar señala que su misión social es contribuir a la paz mundial, bajo el supuesto de que entre más armas mortíferas posean los países, estos serán más reacios a iniciar una confrontación bélica.

II. Poderío y debilidad organizacional

La misión social pretende entonces funcionar como una articulación que vincula los planos institucional y organizacional, dotando al segundo de sentido social. Así como la institución es objeto de crítica por las condiciones que impone para la convivencia social (Boltanski, 2009), generando un *malestar en la cultura* (Freud, 1930), la dinámica organizacional conoce también por su parte limitaciones propias de su conformación que la convierten también en un centro de crítica relevante. En primera instancia, se puede mencionar su carácter *real*, que contrasta con su ascendencia institucional idealizada. La organización tiene que enfrentarse a una diversidad de situaciones que no están contempladas en el plano institucional como la consecución de los recursos necesarios para su funcionamiento y la obligación de tener que negociar ciertos fines o metas para lograr su propio cometido. De esta manera, la organización enfrenta un conjunto de intereses diversos, tanto personales como de grupo, que no siempre coinciden plenamente con los parámetros institucionales y se requiere, por tanto, la negociación entre distintos actores para el establecimiento de acuerdos que permitan el funcionamiento adecuado de la organización. En términos generales, podemos decir, basándonos en Crozier y Friedberg (1977), que la organización genera acciones particulares sustentadas en mecanismos de poder que secreta la misma dinámica organizacional, basada en lo que los autores denominan *zonas de incertidumbre*, las cuales son consideradas

como áreas problemáticas generadoras de perplejidad y ansiedad que pueden ser atendidas conforme los actores tienen acceso, diferenciado, a cuatro fuentes de poder: la posesión de competencias particulares que permiten la resolución de problemas centrales, el manejo de las relaciones con el entorno, el control de la comunicación y el conocimiento de las reglas organizacionales.

Resulta interesante señalar la bidireccionalidad del tránsito entre los dos planos. Se observa frecuentemente el paso de lo institucional hacia lo organizacional, como en el caso del hospital ya señalado en el que el grado de idealidad se transmite constantemente a la organización. El tránsito en sentido opuesto, es decir, de la organización hacia la institución, es menos frecuente, o tal vez simplemente menos observado. Es el caso, por ejemplo, expuesto por Gusdorf (1963), acerca de cómo una simple programación administrativa de un curso universitario, una sencilla operación casi intrascendente a nivel organizacional, que estipula con precisión un espacio y un tiempo específicos, puede convocar la reunión de un grupo de discípulos con su maestro para discutir temas de gran alcance, ubicados en el ámbito institucional. No obstante esta vía en sentido inverso, debemos aceptar que el camino más transitado es el que parte de la institución, con su cúmulo de valores, creencias, deseos e intenciones, augurando buenos designios, y que culmina su recorrido finalmente en un conjunto organizacional heteróclito de buen desempeño, fuertemente salpicado con impericias, conflictos, mezquindades, triquiñuelas, simulaciones y engaños.

La crítica al mundo organizacional ha sido mucho más frecuente y contundente que la dirigida al ámbito institucional. De esta manera, el encuentro entre institución y organización está frecuentemente cargado de desencanto en menoscabo de la segunda. Este hecho es observado en varios ensayos. Dos de ellos son bastante conocidos de los especialistas y hacen

alusión a restricciones *férreas* impuestas por estructuras y procesos organizacionales. El primero de ellos es el de la célebre *ley de hierro de la oligarquía*, propuesta por Michels (1969), y la otra es la famosa *jaula de hierro* de Weber. A estas dos presunciones implacables hay que agregar al menos otros dos, la pérdida de aliento de los movimientos sociales al adoptar alguna modalidad formal de organización (Schneiberg y Lounsbury, 2008; Montaña y Rendón, 2016), y la propuesta de desencanto institucional propuesta por Kaës (1989).

Michels (1969) sugiere en su famosa ley de hierro de la oligarquía que las organizaciones complejas se caracterizan por el dominio de una minoría sobre una mayoría debido, entre otros, al alto nivel de burocratización requerido para hacer frente a un conjunto diverso y especializado de actividades con el fin de alcanzar un manejo eficiente y eficaz de la organización:

A medida que se desarrolla una organización, no solo se hacen más difíciles y más complicadas las tareas de la administración, sino que además aumentan y se especializan las obligaciones hasta un grado tal que ya no es posible abarcarlas de una sola mirada. En un movimiento que avanza con rapidez, no solo el aumento, del número de obligaciones, sino también el carácter más específico de éstas impone una diferenciación de funciones cada vez mayor. (Michels, 1969, p. 79).

Por otro lado, la conocida propuesta de Weber sobre la creciente modernización del mundo organizacional aporta elementos de crítica al considerar a la burocracia como un tipo ideal de dominación legal-racional. Cuando esta es observada de cerca, en tanto modalidad organizacional específica, surgen las disfuncionalidades ocultas como lo son el exagerado apego a los reglamentos, el formalismo y papeleo excesivos, la resistencia al cambio y, entre otros, la dificultad de atención a los usuarios, generando amplios conflictos entre instancias (Merton, 2003). La relación entre institución y organización resulta, por otro lado, en constante tensión, ya

que existen fuerzas que la resguardan –lo *instituido*– y otras que promueven su cambio –lo *instituyente*– (Castoriadis, 1975).

En un marco analítico relativamente similar, diversos autores han reflexionado acerca de las limitaciones que impone la «institucionalización» –planteada como acceso a la vida formal– de los movimientos sociales (Montaño y Rendón, 2005; Schneiberg y Lounsbury, 2008). Zald y Ash (1966) parten de presupuestos planteados por Michels y Weber y postulan que los movimientos sociales tienden a ser cada vez más conservadores conforme se van formalizando, matizando y perdiendo el espíritu crítico y los valores originales con el fin de lograr una mejor adaptación a los requerimientos establecidos en su entorno, haciendo de la *jaula de hierro* su destino final. Su supervivencia como organización implica la negociación, moderación o incluso el *olvido* o sacrificio de algunos de algunos de sus fines institucionales, los que originaron el movimiento social, para poder realizar otras conquistas en el práctico de la organización. Los autores observan este proceso, en el que el plano organizacional adquiere mayor relevancia como uno que contiene etapas distintas. En la primera, los fines institucionales que alentaban la acción son considerados como demasiado extremos y difícilmente alcanzables en el corto plazo. Estos son parcialmente sustituidos por otros que pueden ser obtenidos en el mediano plazo; se enfatiza además una de las ideas centrales de la organización: su capacidad para lograr ciertos objetivos; en otras palabras, se comienza a enfatizar la idea de la organización como mecanismo anclado en los medios en detrimento de los fines. Ello explica, al menos parcialmente, por qué la eficiencia se convierte en uno de los elementos centrales de la organización.

En un segundo momento, el objetivo central reside en la permanencia misma de la organización, como forma alusiva al anhelo social, por lo que tiene que desarrollar un conjunto de mecanismos que aseguren su

existencia. La organización se hace más conservadora y trata de mantener los logros alcanzados. Su permanencia es observada como la posibilidad, acaso remota, de alcanzar sus logros institucionales. Esta es una etapa muy cercana a la propuesta por Weber y Michels para comprender la construcción de mundos organizacionales inflexibles y densos, sostenidos por leyes férreas. Complejos procesos de negociación aparecen y ponen en entredicho la posibilidad de acuerdos internos para proseguir el movimiento, generando con ello desacuerdos y divisiones profundas. La organización se topa con momentos en los que parece haber perdido su rumbo original.

Por otro lado, desde una perspectiva psicoanalítica, el debate sobre la institución presenta un abordaje esclarecedor relevante. Para Kaës, la institución resulta fundamental en la constitución del sujeto, es decir, en la configuración de su subjetividad. La institución juega un papel central en el desarrollo de la identidad de los sujetos; de hecho, participa activamente en su conformación. Si Freud se había referido al ejército y la Iglesia como instituciones centrales, Kaës trae además a colación, en un contexto más moderno, a la empresa y la universidad. Destaca al grupo como una formación intermediaria que vincula al sujeto con la institución, a su idealidad, pero también a su imposibilidad de realización efectiva. Los fines permanecen de manera utópica en el nivel institucional, mientras que la organización asume preferentemente la tarea de los medios, de la operación. De hecho, es por ello por lo que, como ya lo indicamos, resulta interesante retomar la noción de misión social como intento de articulación que pretende vincular el plano organizacional con el institucional. Antes de pensar en esa posibilidad, es necesario apuntar que la idealidad institucional, como componente esencial de todo dispositivo, genera un mensaje contradictorio: *lograr lo imposible*. De esta manera, la dificultad de

asociar ambos planos se debe en parte a la naturaleza distinta de la institución y la organización. Un ejemplo que ilustra esta dificultad se encuentra en las expresiones de imposibilidad de realización de algunas actividades, como lo señalan, por separado, Kant y Freud. Kant menciona que hay dos actividades imposibles de realizar: gobernar y educar, a las que Freud agrega la de analizar, en el sentido prescrito por el psicoanálisis (Montaño, p. 2021). A pesar de la imposibilidad institucional de lograr sus fines, las organizaciones encaminan sus esfuerzos a conseguir los medios, sabiendo de antemano que en dicho proceso se atravesarán diversos aspectos que impedirán un trabajo limpio. La institución permite generar grandes ilusiones y proporciona elementos para construir una gran racionalidad que se concreta en el establecimiento claro de diversos fines sociales, ocultando brotes de irracionalidad, incertidumbre, ambigüedad, contradicción e incomprensión:

En este marasmo donde emergen islotes de creación, a veces sostenidos por lo imaginario utópico y otros remachados fuera de la historia por la función del ideal, hacemos la experiencia de la locura común, de nuestra parte loca oculta en los pliegues de la institución (Kaës, 1989, p. 19).

Freud menciona en su libro *Psicología de las masas y análisis del yo*, publicado en 1921, dos tipos particulares de instituciones que inscribe en su análisis de masas. Estas son, refiere el autor, duraderas, artificiales y con un alto grado de organización; nos referimos al ejército y la Iglesia. Son artificiales, menciona el autor, dado que requieren de una cierta compulsión externa de los actores para su sostenimiento. A los individuos no se les pregunta si quieren pertenecer o no, ni se les deja tampoco la decisión a su libre albedrío; además, si el individuo pretende abandonar estas instituciones lo hará cubriendo un alto costo. Freud encuentra, a pesar de sus diferencias explícitas, un conjunto de similitudes como el contar con un solo jefe –

Cristo y el general– y una sólida jerarquía. Freud sostiene que además de la relación con el jefe, los sujetos establecen un fuerte vínculo entre ellos, lo que provoca una enorme falta de libertad individual; de ahí, en parte, la gran influencia que posee la acción colectiva.

Diferenciación e isomorfismo institucional. Origen y evolución

Retomemos ahora algunos conceptos de Foucault para comprender, así sea someramente, la evolución histórica general de las instituciones. En la conformación del sujeto moderno, Foucault identifica tres dispositivos de poder que se confrontan unos con otros, pero no por ello se evita su traslape hasta la actualidad: el castigo, la disciplina y la seguridad. El primero transcurre desde la Edad Media hasta el siglo XVIII; a partir de entonces se desarrollan los otros dos. El primero es bastante simple, consiste en la imposición de una regla y una sanción si aquella no se cumple; la segunda implica además el desarrollo de una serie de mecanismos de disciplina, vigilancia y corrección; la tercera, por su parte, asume una perspectiva del poder no jurídica, descentrada de la sanción y concentrada cada vez más en el control, sustentada en la racionalidad médica, dejando entrever el nacimiento de la *biopolítica* (Texier, 2011b). En este trabajo nos enfocaremos en la sociedad disciplinaria, ya que su análisis nos proporcionará elementos para lograr una aproximación más adecuada al tema de la creación de espacios institucionales diversos.

De acuerdo con Foucault, la disciplina, en tanto tecnología para la conformación del sujeto moderno, se fundamentó en la constitución de *regiones* sociales específicas que son controladas y vigiladas al detalle, sustentadas en pequeños mecanismos, en ocasiones imperceptibles, cuyo objetivo es producir sujetos dóciles y útiles, mediante el dominio del cuerpo; es lo que el autor denomina la *microfísica del poder*. El surgimiento

de la disciplina coincide con la creciente autonomía del espacio institucional que se descentraliza del ámbito religioso –universidad, ejército, taller, familia, arte– y se desarrolla ampliamente a través de la creciente importancia de la racionalidad instrumental; en palabras de Foucault:

La minucia de los reglamentos, la mirada puntillosa de las inspecciones, la sujeción a control de las menores partículas de la vida y del cuerpo darán pronto, dentro del marco de la escuela, del cuartel, del hospital o del taller, un contenido laicizado, una racionalidad económica o técnica a este cálculo místico de lo ínfimo y del infinito. (Foucault, 1976, p. 129).

La disciplina, de acuerdo con Foucault, parte de un principio básico, la distribución espacial de los sujetos. Esta implica la delimitación de espacios cerrados como la prisión, la escuela, la fábrica, el convento, el cuartel, etc.; este *cierre* no tiene que ser total,³ sino cumplir simplemente con el objetivo fundamental de la separación. La arquitectura, en tanto distribución de espacios físicos, juega entonces un papel primordial al establecer los emplazamientos funcionales: «Se fijan unos lugares determinados para responder no sólo a la necesidad de vigilar, de romper las comunicaciones peligrosas, sino también de crear un espacio útil.» (Foucault, 1976, p. 132). Pero no solo hay que dividir, también se requiere articular, tal como lo realizara la división detallada del trabajo propuesta por Taylor (1961), la cual es representativa de esta estrategia política. En palabras de Foucault:

En las fábricas que aparecen a fines del siglo XVIII, el principio de la división en zonas individualizantes se complica. Se trata a la vez de distribuir a los individuos en un espacio en el que es posible aislarlos y localizarlos; pero también de articular esta distribución sobre un aparato de producción que tiene sus exigencias propias. (Foucault, 1976, p. 133).

La institución representativa del mecanismo disciplinario del poder es la prisión, aunque, previene el autor, la disciplina puede ser detectada previamente en conventos, talleres, colegios, hospitales y ejércitos. Por ello, la prisión no existe de manera aislada en el amplio espectro institucional, ya

que prevalece una circulación interinstitucional de un mecanismo formativo, la disciplina. En particular, la prisión, con su fuerte sentido de poder disciplinario, se encuentra íntimamente relacionada con el ejército. El cuartel constituye, de hecho, una de las formas más adecuadas de encierro:

Cuarteles: es preciso asentar el ejército, masa vagabunda; impedir el saqueo y las violencias; aplacar a los habitantes que soportan mal la presencia de las tropas de paso; evitar los conflictos con las autoridades civiles; detener las desertiones; controlar los gastos. (Foucault, 1976, p. 133).

Foucault señala que la fábrica se asemeja al convento; de hecho, las denomina *fábricas-convento*, recalcando su profunda relación y recordando la relevancia de la práctica religiosa en los lugares de trabajo. Relata cómo la contratación de obreros se realizaba con la mediación de congregaciones religiosas, prefigurando el comportamiento que deberían tener los obreros en su lugar de trabajo: «al llegar por la mañana a su lugar, antes de trabajar comenzarán por lavarse las manos, ofrecerán a Dios su trabajo, harán el signo de la cruz y se pondrán a trabajar» (Foucault, 1976, p. 138). De hecho, considera al convento como el gran maestro de la disciplina, el cual ingresará también de manera relevante tanto en la escuela como en el ejército mismo. Hay que destacar el papel central que jugó la Iglesia en la construcción del imaginario social en la Edad Media al abrogarse el derecho de guiar las almas por el buen camino (Texier, 2001a). La Iglesia extenderá su manto a los ámbitos familiar, estatal, militar, escolar, artístico y otros más, dando sentido y dirección al mundo institucional que giraba en torno a ella.

A final de cuentas, la constitución de espacios institucionales distintos implica la aparición de ciertas formas de encierro, parcial o total. Esta conformación variada implica la circulación interinstitucional de mecanismos de control, fortaleciendo de hecho la regla burocrática, en

tanto forma particular de la racionalidad instrumental, como una manera de reforzamiento del proyecto disciplinario:

El encarcelamiento con sus mecanismos de vigilancia y de castigo funciona por el contrario según un principio de relativa continuidad. Continuidad de las propias instituciones que remiten las unas a las otras (de la asistencia al orfanato, a la casa de corrección, a la penitenciaría, al batallón disciplinario, a la prisión; de la escuela a la sociedad de patronato, al obrador, al refugio, al convento penitenciario; de la ciudad obrera al hospital, a la prisión). Continuidad de los criterios y de los mecanismos punitivos que a partir de la simple desviación hacen progresivamente más pesada la regla y agravan la sanción (Foucault, 1976, p. 279).

Es, en este sentido, que la diferenciación institucional requiere necesariamente, como lo demuestra su origen y evolución, de mecanismos isomórficos como el encierro y la burocracia. Esta necesidad de espacialidad fragmentada conlleva necesariamente a la idea de clausura o encierro y, por tanto, a la necesidad de generar argumentos de legitimación social y formas particulares de operación. Por otro lado, no puede comprenderse el desarrollo institucional sin la función primordial de la Administración, la cual tiene un origen multiinstitucional, una concreción corporativa y una gran difusión hacia otros ámbitos.

III. El origen multiinstitucional de la Administración y la preminencia del desempeño

Existen dos posiciones divergentes cuando se estudia el origen y evolución de la Administración. La primera señala que esta surge, en términos de disciplina académica y actividad profesional, en la segunda mitad del siglo XIX, con el surgimiento de la gran corporación (Chandler, p. 1977; Berle y Means, p. 1932; Montaña, 2020b). Se señala incluso como referencias clave la fundación de la primera licenciatura en Administración en la Universidad de Pensilvania en 1881 y la publicación del libro de Taylor, en 1911,

Principios de la administración científica. La segunda posición es la de ubicar su surgimiento en las primeras actividades en las que los seres humanos se vieron obligados a colaborar para alcanzar ciertos fines. En algunos libros de texto se sugiere incluso icónicamente la figura de varios hombres primitivos cazando un mamut. Una parte de los investigadores hemos considerado la primera como válida. Es importante, sin embargo, hacer una aclaración: queda abierta la puerta para analizar los antecedentes no fabriles, industriales o empresariales que han contribuido de manera decisiva a su desarrollo, como lo veremos más adelante.

En este sentido, George y Alvarez (2005) proponen que la Administración «se encuentra en los hogares, iglesias, gobiernos y empresas económicas de todos los pueblos.» y que su origen se puede rastrear hace miles de años de nuestra era, con el surgimiento de las primeras formas de escritura, lo que permitió el establecimiento de algunas formas de control. Wren y Bedeian (2020), por su parte, señalan a Sun Tzu (544-496 AC) como uno de los primeros autores en escribir temas relacionados con las formas de organización del ejército, al seccionarlo en divisiones, establecer rangos militares, hacer uso de gongs, banderas y señales de fuego para comunicarse, así como la importancia de la elaboración de planes previos a la batalla. Esta aproximación al origen de la Administración resulta fascinante, ya que permite pensar el presente como una serie de hechos entrelazados de larga duración. Sin embargo, este tipo de trabajos se limitan a señalar algunos datos históricos que si bien permiten prever la relación del presente con el pasado remoto no logran establecer los argumentos teóricos ni evidencias empíricas suficientes que permitan realizar esos recorridos con una base epistemológica firme.

A continuación, abordaremos el surgimiento de la Administración desde una perspectiva que, si bien enfatiza su desarrollo en el siglo XX, considera

una línea de continuidad, y obviamente de rompimiento parcial y paulatino, con un período histórico un poco más extenso, que inicia en el siglo XVIII, caracterizado por la conformación del sujeto moderno, lo que nos remite al análisis propuesto por Foucault acerca del surgimiento de las instituciones sociales contemporáneas. Una segunda etapa la ubicamos, de manera un poco más reciente, hacia finales del siglo XIX hasta los años ochenta del siglo XX, con las aplicaciones más explícitas y concretas de la Administración y el desarrollo profesional y académico de dicha actividad. En esta doble perspectiva, es importante recordar la propuesta que hiciera Saint-Simon en 1864 de que la humanidad estaba destinada a pasar de un régimen gubernamental o militar a uno industrial. Ello parecería no ser muy relevante como idea social, a menos que nos detengamos un poco a analizar el contenido ético religioso y multi-institucional de la propuesta.

Para Saint-Simon, la nueva era industrial requería cumplir con al menos dos requisitos; primero, colocar en el centro del desarrollo social a los industriales y, segundo, crear propiamente un sistema industrial. Estas ideas se encuentran bien desarrolladas en un escrito realizado en 1823, *Catecismo para los industriales*, en el que estipulaba que eran precisamente estos personajes quienes deberían tomar el control de los asuntos públicos, ya que ellos no solo eran los mejor preparados en el arte de la «administración positiva», sino que eran «los más interesados en mantener la tranquilidad», «en la economía de los gastos públicos» y «en la limitación de la arbitrariedad» (Saint-Simon, 1823). Los industriales, siguiendo los cánones tanto de la «moral humana como la social», señalaba Saint-Simon, deberían ocupar el primer lugar en la sociedad. Es interesante ver cómo la moral en la Administración es incorporada por el interés de los industriales y, por otra parte, la necesidad de conjugar diversas instituciones en un proyecto social único, liderado por la industria. Se requería, además, la

instalación de un verdadero sistema industrial, lo que significaba modificar el centro dinámico de la sociedad, trasladando el núcleo religioso-militar al industrial, buscando la concurrencia institucional diversa en dicho núcleo, para ello había que vencer una dificultad:

[...] la dificultad consiste en encontrar el medio para compatibilizar el sistema científico, el sistema de educación pública, el sistema religioso, el sistema de las bellas artes y el sistema legal con el sistema de los industriales; consiste en encontrar el medio para hacer concurrir a los sabios, los teólogos, los artistas, los abogados, los militares y los rentistas más capaces en el establecimiento del sistema social más ventajoso para la producción y el más satisfactorio para los productores. (Saint-Simon, 1823, p. 45).

De hecho, Saint-Simon no pretendía terminar con la religión, sino que planteaba su refundación, un nuevo cristianismo, su proyecto reubicaba el espíritu religioso en una nueva institución, la industrial, ya que en la Iglesia católica la «administración de los intereses públicos es la más viciosa y la más anti-cristiana». Los hombres tenían que respetar la regla de Dios, la de organizarse en beneficio de la mayoría y, principalmente, la de los pobres. Señalaba, retomando un principio de la institución familiar, que la humanidad debía fundar su comportamiento tratándose los unos y los otros como hermanos (Saint-Simon, 1825). El espíritu religioso no debía perderse, sino seguir siendo el principio de todo comportamiento individual y colectivo, simplemente debía abandonar la institución desgastada de la Iglesia y reubicarse en la prometedora de la industria. Así, la idea de entramado interinstitucional, en tanto red de instituciones interconectadas, hace por primera vez referencia, en la modernidad, a una estructura en la cual diversas instituciones trabajan conjuntamente para alcanzar fines comunes.

IV. La administración: un largo y sinuoso camino con múltiples carriles y sentidos

La trayectoria del pensamiento administrativo atraviesa entonces en su configuración histórica por un entretejido institucional que se nutre de múltiples instituciones hasta llegar a conformar un dispositivo relativamente coherente en el núcleo de las grandes corporaciones y extenderlo a cualquier actividad que emprenda el individuo moderno. Asumiendo el riesgo de simplificar el análisis de dicha trayectoria, proponemos tratar dos corrientes bien identificadas en el estudio de la Administración: la Administración Científica y la Nueva Administración con el fin de contrastar y comprender mejor algunas de sus características actuales. La primera corresponde a lo que se conoce en ocasiones como el período clásico, que establece desde una base pretendidamente científica los principios del acto administrativo y su proceso. La obra que funda este período corresponde al conocido libro de Frederick Taylor, *Principios de la Administración Científica*, publicado en 1911. A esta obra se suman muchas otras, a las cuales se hará brevemente referencia más adelante. El segundo período que proponemos abordar es el de la Nueva Administración –*New Management*– que coincide *grosso modo* con el arribo, en la década pasada de los ochenta, del neoliberalismo.⁴ En la siguiente tabla proponemos, a título de ejemplo, algunos autores relevantes de estos períodos para abordar posteriormente algunos rasgos centrales de las influencias y aportaciones de diversos ámbitos institucionales a la Nueva Administración. Hemos seleccionado siete de estos espacios institucionales –corporación, familia, ejército, Iglesia, administración pública, hospital y universidad– por considerarlos muy representativos. Cada uno de ellos ameritaría un estudio completo, pero por motivos de espacio abordaremos solamente algunos aspectos relevantes de cada uno de ellos.

Tabla 1. Evolución de la Administración. Traslados institucionales. Algunos autores destacados

	Antes de la Administración Científica	Durante y posterior a la Administración Científica	Nueva Administración
Familia	Beecher, 1845	Frederick, 1923	Cursos universitarios en Ciencias del Hogar
Iglesia	Weber, 1905	Mathews, 1912	Bowen, 1953
Ejército		Fayol, 1916; Ford, 1922; Gilbreth y Gilbreth, 1948 ⁵	
Corporación	Babbage, 1832	Taylor, 1911; Fayol, 1916; Gilbreth y Gilbreth, 1948; Cook, 1913; Berle y Means, 1932	Kaplan y Norton, 1996
Administración Pública		Cooke, 1915; Fayol, 1966; Gulick y Urwick, 1937	Osborne y Gaebler, 1993
Hospital		Gilbreth, F. B., 1914	Griffith, y White, 2005
Universidad		Cooke, 1910	Deem y Brehony, 2005

Fuente: Elaboración propia.

La familia

De acuerdo con Paris (2019), una ola de publicaciones acerca de cómo aplicar la administración científica para mejorar la eficiencia en las tareas domésticas se realizó después de la aparición de los *Principios de Administración Científica* de Taylor en 1911. Así, Frederick (1923) reconocía la importancia y la complejidad de la administración doméstica y la necesidad concomitante de acudir a los principios de la Administración

Científica. En la introducción del libro de la señora Frederick, *Household Engineering: Scientific Management in the Home*, dos reconocidos autores de la Administración Científica, Emerson (1912) y Gilbreth F. B (1914), establecen la relevancia de utilizarla en el ámbito doméstico. Así, el primero defendía la idea de que la administración de la casa era la más antigua de todas y que resultaba, por ende, más fundamental y compleja que cualquier otra, incluida incluso la de la fábrica. Por su lado, Gilbreth establecía que «nada valía más la pena que llevar la eficiencia al hogar». Agregaba además que Frederick prestaba un gran servicio a su país, ya que sus aportaciones se inscribían en la idea de la eficiencia nacional. Así, la casa constituía un laboratorio para promover nuevas prácticas, lo que repercutía incluso en el comportamiento general de los hombres.

De hecho, debemos recordar que la primera vía no va de la fábrica hacia la familia, sino en sentido opuesto: de espacio familiar al fabril. Así, en 1861 se publicó en Inglaterra un libro que trataba de la administración del hogar, el cual alcanzó una enorme popularidad. Se trataba de un conjunto de recomendaciones acerca de cómo administrar correctamente los asuntos de la casa. Si bien incorporaba una gran cantidad de recetas de cocina, también abordaba aspectos como el sistema de pago a los sirvientes y los cuidados que debían proporcionarse a los hijos (Beeton, 1861). De esta manera, se puede mencionar que un antecedente importante de la administración de empresas se encuentra precisamente en la administración de los hogares. En este sentido, Beecher publicó un impactante libro, con un sugerente título, *Treatise on Domestic Economy for the Use of Young Ladies at Home and at School*, que conocerá una amplia recepción y abrirá las puertas a la discusión acerca de la importancia de administrar adecuadamente un hogar y cómo lograrlo. Compuesto por 37 capítulos, el libro aborda una serie de asuntos cotidianos como la salud, la comida y las bebidas saludables, el

vestido, la limpieza, la importancia de levantarse temprano, el ejercicio, el cuidado de los animales domésticos y otros más. El capítulo IV, en especial, se refiere a la economía doméstica como una rama particular de conocimiento femenino que debería formar parte de las enseñanzas impartidas formalmente en la escuela. La educación debería sustentarse en un ámbito externo especializado a la familia, ya que las madres no tenían la capacidad de enseñar adecuadamente a sus hijas. La economía doméstica debía, argumentaba la autora, estar colocada al lado, o incluso en un nivel superior de asignaturas conocidas, tales como la química, la filosofía y las matemáticas. En el texto, la palabra *management* aparece asociada especialmente al cuidado de los niños: *Management of Young children*.

Por otro lado, Bruere publicó *Increasing Home Efficiency* en 1912, un año después del mencionado libro de Taylor. La referencia a la fábrica es inmediata; se trata de vincular dos espacios sociales –institucionales– distintos: la familia y el trabajo. El logro de la eficiencia en la casa repercutiría, se esperaba, en la capacidad de trabajo externo de sus miembros:

El problema de reorganizar la casa con base en la eficiencia no difiere en principio del problema de reorganizar la fábrica. La comunidad en general reconoce tácitamente que el resultado de un hogar estadounidense debe ser mantener a los miembros de la familia en un estado físico, mental y de felicidad de tal manera que sea posible para ellos trabajar a su máxima capacidad por el mayor número de años... (Bruere, 1912, p. 25).

En la actualidad, existen algunos programas de licenciatura y de posgrado que proporcionan estudios sobre la administración del hogar, promoviendo no solo su aplicación directa en su propia casa, sino con diversas salidas profesionales. Tal es el ejemplo que a continuación se muestra de una Maestría en Ciencias de la Administración del Hogar de una universidad en

la India. En ella es relevante la idea de sistema como abstracción institucional que permite hacerlas equivalentes:

La Maestría en Ciencias de la Administración del Hogar es un curso de posgrado en Ciencias del Hogar. La administración del hogar es el proceso de preservar, proteger y mantener su hogar. Para empezar, piense en su hogar como una colección de sistemas y estructuras. Piense en la administración del hogar como aquellas cosas que puede hacer para preservar, proteger y mejorar su hogar y sus sistemas. (<https://targetstudy.com/courses/msc-home-management.html>, consultado el 1 de octubre de 2022).

En una licenciatura en Administración del Hogar, ofrecida por una universidad española, se destacan cuatro áreas principales de atención: a) nutrición y alimentación, b) finanzas, c) limpieza y d) mantenimiento y reparación. Considerando que un hogar es un *sistema*, lo que permite hacer las equivalencias institucionales con la empresa, debe considerar las funciones básicas que debe realizar para su supervivencia y desarrollo, es decir, la planeación, la organización, la dirección y la coordinación, y el control. (<https://www.euroinnova.edu.es/licenciatura-en-administracion-del-hogar>, consultado el 1 de octubre de 2022).

La Iglesia

Barnard argumentaba que el conocimiento de la naturaleza, bondades y limitaciones de las estructuras organizacionales, debe considerar una visión histórica amplia del desarrollo de las instituciones que han perdurado en el tiempo, principalmente las de orden religioso y gubernamental:

La civilización occidental se remonta a la iglesia cristiana primitiva, el imperio de Carlomagno y el gobierno de Guillermo el Conquistador. La historia restringida a estos puntos de partida sugiere en general que todas las organizaciones gubernamentales y religiosas existentes en la civilización occidental se han originado ya sea por subdivisión, que acompañó al crecimiento, o por segmentación de las organizaciones existentes. (Barnard, 1938, p. 101).

Si bien la Iglesia no se preocupó por el desarrollo de una estrategia tendiente a mejorar la eficiencia de sus operaciones de manera sistemática, encontramos, de manera análoga al ejército, una serie de ideas, en este caso referentes a la moral, que siguen teniendo a la fecha una alta relevancia. Antes de abordar este tema, resulta pertinente detenernos un poco para analizar una de las raras experiencias en las que la Iglesia trató de aprovechar los principios de la Administración Científica.

En su libro *Scientific Management in the Churches*, publicado en 1912, Shailer Mathews reconoce las aportaciones realizadas tanto por Taylor como por Harrington Emerson (1912),⁶ otro de los pioneros de la Administración Científica. Destaca la gran plasticidad que tienen dichos principios para poder ser aplicados en ámbitos muy diversos, como el religioso. Señala algunos de los principios propuestos por el segundo autor como «fundamentalmente altruistas», como el «sentido común y el juicio», la «disciplina», el «trato justo» y la «recompensa a la eficiencia» (sic) (Mathews, p. 1912). Asevera que estos principios pueden ser fácilmente utilizados en el quehacer de la organización eclesiástica. Enfatiza, empero, algunas diferencias entre el mundo industrial y el religioso; el trabajo de la Iglesia es «esencialmente espiritual» y el concepto de eficiencia no aplica tal cual. Si bien en el caso de la eficiencia industrial no hay duda acerca de sus indicadores, el autor se pregunta cuál debiera ser el parámetro básico de la eficiencia: «¿el número de nuevos miembros, la suma de las contribuciones, la asistencia promedio, el número de miembros en el servicio altruista, el tamaño de los grupos de rezo?» (Mathews, 1912, p. 9).

Otro elemento que considera en su comparación es la relación del trabajador con su tarea. En la fábrica, el obrero se encuentra inmerso en un esquema de autoridad, es retribuido económicamente por su trabajo y se encuentra inserto en un sistema de control administrativo. El directivo

industrial ofrece altos salarios; la Iglesia, dice Mathews, exige lealtad. A pesar de estas diferencias, el autor pregona abiertamente la eficiencia en la Iglesia, aspecto central de la Administración Científica. Realiza una diferencia que resulta interesante en el contexto de nuestro análisis; separa el área filosófica, la razón de ser de la institución, de las actividades secundarias, las cuales contribuyen al logro de la primera. Respecto al verdadero sentido institucional de la religión, Mathews señala que se puede llegar a confundir su vocación real; así, menciona que la Iglesia no es una institución filantrópica; considera que ella no tiene por qué realizar acciones sociales, sino más bien, y de manera preponderante, atender las necesidades espirituales de la humanidad. No es cambiando de misión que la eficiencia se inserta en la función primordial: «La eficiencia de la iglesia no se gana sustituyendo el evangelio por la sociología». El lugar de la eficiencia en la Iglesia se encuentra en las actividades ordinarias, pero esta inicia su recorrido partiendo de su fin institucional y no debe, bajo circunstancia alguna, instalarse en su misión institucional, como lo señala claramente el autor: «El Espíritu de Dios no debe ser reemplazado por personal administrativo o miembros de la iglesia capacitados para tareas definidas. Una iglesia sin oración será impotente como iglesia, sin importar qué tan bien organizada o instruida esté.» (Mathews, 1912, p. 64).

Por otro lado, hay que recordar el papel acordado por Weber a la ética protestante en el origen e impulso del espíritu del capitalismo. El autor nos recuerda en 1905-1906 la importancia de los valores religiosos protestantes en la transfiguración moral del trabajo, haciendo de este una vocación, un deber con Dios y no un castigo terrenal. Así, no son exclusivamente las leyes de la economía, ni la voluntad individual de la ganancia, ni el desarrollo tecnológico, comercial o financiero, las bases del desarrollo del capitalismo, sino la creencia en un Dios que impone su voluntad a los seres humanos.

Sin embargo, este gran impulso alcanzó rápidamente su agotamiento: la religión fue sustituida por la tecnología y la capacidad abstracta de calculabilidad. El tiempo en el que convivieron religión y capitalismo fue muy corto (Montaño, 2003). En efecto, la llegada de la Administración Científica y el avance de la burocratización terminarían con el espíritu religioso del capitalismo: «El espíritu se esfumó: el cofre quedó vacío, sin que pueda saberse si para siempre. Como quiera que sea, el capitalismo triunfante, siendo que se apoya en bases mecánicas, ya no requiere más de la ayuda religiosa.» (Weber, 1979, p. 112).

Para Boltanski y Chiapello (1999), el espíritu contemporáneo del capitalismo lo constituye una ideología administrativa que pretende legitimar el desarrollo de las grandes corporaciones y la adhesión a su desarrollo mediante un conjunto de argumentos morales. El capitalismo, en tanto sistema social basado en la acumulación incesante del capital, genera amplias desigualdades que provocan diversas y profundas críticas, las cuales son reprocesadas por el sistema capitalista para fortalecerse. Estos argumentos, señalan los autores, se localizan en los principales textos de administración.

Regresemos un poco al argumento de que la modernidad ha eliminado el sentimiento religioso propio de la tradición. Varios autores cuestionan esta pérdida de los valores religiosos en la vida moderna. Así, Inghelhart, por ejemplo, destaca que, si bien se ha perdido la práctica religiosa, ello no debe interpretarse como el fin del sentido de religiosidad que anima a sociedades tan aparentemente racionales como la estadounidense o la europea. De acuerdo con el autor, los países más industrializados han perdido, en su camino hacia la modernidad, las creencias religiosas al haber sido desplazadas debido a una pérdida de importancia en la vida cotidiana dado, entre otros, el incremento en los niveles educativos y de salud (Norris e

Inglehart, 2004). A ello hay que agregar, señalan los autores, los escándalos de pederastia en la Iglesia y la justificación de ella en diversos atentados terroristas (Inglehart, 2021). De esta manera, la burocratización, la racionalidad, la búsqueda de la individualidad, el reforzamiento de la democracia y de la solidaridad cívica, así como el mejor nivel de vida de la población, entre otros, han jugado un papel significativo en esta pérdida de religiosidad, sobre todo en los países con mayor nivel de desarrollo.

Worthy (2015) defiende, por su parte, la idea de que la sociedad estadounidense es profundamente religiosa y que varios de sus valores esenciales, laicos, provienen de los preceptos de la Iglesia. Señala como ejemplo el hecho de que las empresas privadas conocen una creciente orientación hacia la responsabilidad social. Ello es prueba, argumenta, de la transferencia de los valores morales religiosos al ámbito laico de la sociedad: «La ética que guía nuestras vidas llega a nosotros a través de un filtro secular». Sin embargo, piensa que esta transferencia de ámbitos reduce su vitalidad y funcionalidad, al perder el marco religioso en el que se encontraban inscritos. En este sentido, hay que recordar la propuesta realizada por Bowman, quien en 1953 escribió, auspiciado por el *Federal Council of the Churches of Christ in America*, el primer libro sobre la Responsabilidad Social Corporativa, *Social Responsibilities of the Businessman*. En él enfatiza el deber de la Iglesia de participar, imbuyendo su espíritu, en diversas instituciones sociales:

La Iglesia y los cristianos tienen el deber de trabajar por un mejor orden social, mejor en el sentido de que facilite la aplicación de los principios cristianos a la vida cotidiana y contribuya al desarrollo del espíritu cristiano. El deber de trabajar por un mejor orden social incluye específicamente la obligación de informarse sobre los asuntos sociales y de participar y trabajar activamente en organizaciones, partidos y movimientos que busquen el mejoramiento de las instituciones sociales. (Bowen, 2013, p. 33).

La propuesta de Bowen enfatiza el compromiso de la organización con todos sus miembros –*shareholders*–; cuando esto ocurre, Simon le denomina *equilibrio organizacional*, es decir, cuando todos los participantes, internos y externos, directos e indirectos, consideran que el monto de sus retribuciones es igual o mayor al de sus contribuciones (Simon, 1947). Este es el principio bajo el cual se iniciaron los programas de responsabilidad social propuestos por la Organización de las Naciones Unidas, bajo su programa denominado Pacto Mundial (Rendón, 2018).

El ejército

El ejército es poco aludido en los trabajos que tratan de la Administración Científica. De hecho, a pesar de haber sido mencionado en diversas ocasiones como una fuente de inspiración, este se ha limitado más bien a algunas insinuaciones históricas por las hazañas logradas por líderes militares, o bien mediante metáforas simples que, si bien han tenido alguna incidencia en el ámbito industrial, podríamos considerarlo como no muy representativo. Existen amplias referencias a dos grandes estrategias militares, Sun Tzu y von Clausewitz, quienes en épocas muy distantes –300 a. C. y 1968– promovieron algunas ideas que fueron incorporadas a la Administración, desde un punto de vista muy distinto al propuesto por la Administración Científica.

Una de las primeras controversias entre estas dos instituciones, la militar y la industrial, es su conformación jerárquica en términos del mando de control. Así, para Taylor, el obrero podría tener tantos jefes como ámbitos de acción tenía aquel. Fayol, por el contrario, estaba convencido de que, basado en la experiencia militar, lo adecuado era que cada trabajador tuviera un solo jefe. A esta disputa se agrega la visión de Cooke, quien toma partido por su colega y maestro, Taylor, y aboga por la diferencia entre

ambas instituciones, argumentando el énfasis que la Administración Científica colocaba en la democracia y participación de los trabajadores, por lo cual se requería eliminar la visión demasiado jerárquica del ámbito militar:

En un establecimiento industrial, la supresión del control militar, y especialmente la funcionalización, hace que cada trabajador participe, según su capacidad, en la conducción de los asuntos. En otras palabras, después de que se ha introducido la administración científica, el negocio está a cargo de la inteligencia colectiva de muchos, en lugar de bajo el 'yo lo digo' de aquellos que, en el lenguaje del día, son dueños del negocio. Bajo este esquema, los empleados se vuelven más apegados a una empresa. (Cooke, 1913, p. 491).

Por otro lado, Pettersen (1990) relata cómo la administración científica no pudo vencer algunos de los grandes desafíos que implicaba su incorporación en el ámbito de la producción militar naval. Para este autor, los logros obtenidos en la mejora de la eficiencia tanto en la producción de armamento por empresas privadas como en la naval estadounidense fueron ampliamente reconocidos; Taylor mismo apoyó un proyecto de reorganización de los astilleros militares y se entrevistó con el secretario de Marina de la época. Sin embargo, un cambio en la presidencia estadounidense echó por tierra todos los esfuerzos realizados y el proyecto fue cancelado. En un segundo intento, con un nuevo secretario, se aceptó el proyecto de Taylor dados los logros alcanzados en el ámbito industrial; sin embargo, se le solicitó que el proyecto se realizara, por razones políticas, en los astilleros de Virginia y que no trastocara la estructura jerárquica, ya que si bien estos constituían unidades industriales se encontraban bajo control militar.

Por otro lado, una relación estrecha entre ambas instituciones se dio en la Primera Guerra Mundial (1914-1918), debido a la necesidad de aumentar la eficiencia en la producción de armamento. Esta relación no se originó en la discusión académica, sino en la necesidad de un mayor abastecimiento de

equipo militar a las tropas. De esta manera, Fayol y F. B. Gilbreth participaron activamente en la mejora de diversos procesos de elaboración de productos militares (Ahlstrom, 2014). Por su lado, Ford, reacio en un principio a participar en conflictos bélicos, apoyó la guerra produciendo, entre 1917 y 1919, diversos artículos como botes de guerra, camiones militares, blindajes y cañones (Ford, 1922). A propósito de las transferencias interinstitucionales, se comenta la anécdota de que Ford visitó un rastro en Chicago, del cual se inspiró, en su cadena de «desmontaje», con un razonamiento inverso, para elaborar su propia cadena de montaje en su fábrica de automóviles. Ford participó también activamente en la Segunda Guerra Mundial –1939-1945–. Sin embargo, una serie de rumores involucraron de manera indirecta al empresario estadounidense con el proyecto nazi, el cual es citado en el libro escrito por Hitler, *Mi lucha*, como ejemplo de eficiencia. Algunos acusaron a Ford de utilizar judíos presos como trabajadores en su planta de Colonia, Alemania, aunque los abogados de la empresa argumentaron que la filial fue confiscada por los nazis, no teniendo ya responsabilidad alguna (*The Guardian*, 1999). Incluso se llegó a señalar que los métodos de Ford inspiraron incluso los procedimientos utilizados en los campos de exterminio nazi. Si bien esto no está comprobado, podemos señalar el énfasis en la noción de eficiencia en dichas atrocidades; ello ha sido abordado por Hannah Arendt (1999) en su concepto de *banalidad del mal*, para explicar la trivialización de la matanza de seres humanos, como si lo fundamental estribara exclusivamente en el logro eficiente de los resultados, sin importar cuáles sean los fines, es decir, en un sentido terriblemente burocrático. Volveremos a este punto más adelante.

La corporación

Uno de los antecedentes importantes de la Administración lo encontramos en la obra del matemático inglés Charles Babbage, quien publicó en 1832 el libro *On the Economy of Machinery and Manufactures*. En él se establecía la importancia de la ciencia y la tecnología, así como la división del trabajo en el logro de la eficiencia productiva. Para este autor, la división del trabajo es, indudablemente, la piedra de toque del avance económico y social. Babbage retoma el ejemplo de Adam Smith de la fabricación de alfileres y la productividad alcanzada debido al empleo de la división detallada del trabajo. De acuerdo con este autor, la división del trabajo es relevante en muchos campos de la vida social, se aplica también en el plano intelectual y resulta, incluso, previa al desarrollo tecnológico industrial:

Tal vez el principio más importante del que depende la economía de una manufactura sea la división del trabajo entre las personas que lo realizan. La primera aplicación de este principio debió de hacerse en una etapa muy temprana de la sociedad, pues pronto debió de resultar evidente que se podían adquirir más mercancías y servicios si un hombre limitaba su ocupación al arte de fabricar arcos, otro al de construir casas, un tercero barcos, etcétera. (Babbage, 1832, p. 131).

Por otro lado, la Administración Científica, según Taylor, debía lograr la máxima prosperidad tanto para los accionistas como para los obreros. Dicho objetivo se alcanzaría incrementando la *eficiencia*, la cual constituirá desde entonces, de manera cada vez más explícita, uno de los objetivos centrales de la Administración. Ella establece una relación directa y estrecha entre los recursos utilizados y los resultados obtenidos; así, la organización se abocará cada vez más a la consecución de los medios adecuados –recursos– (Weber, 1984) dejando más al ámbito institucional el establecimiento de los fines, como ya lo señalamos. La eficiencia, interpretada también como productividad, constituirá desde entonces el principal indicador del desempeño organizacional: cuántos vehículos produce una empresa, cuántos artículos científicos una universidad,

cuántos pacientes atiende un hospital público, etcétera. La eficiencia atraviesa así de manera transversal el mundo diverso de las instituciones y constituye un mecanismo de promoción del isomorfismo organizacional (DiMaggio y Powell, 1999). Esta es bien valorada, por ejemplo, desde el punto de vista del cuidado ambiental dada su posibilidad de un manejo más racional de los recursos naturales. Así lo promueve vehementemente Taylor, en 1911, al citar al presidente de Estados Unidos de la época, Teodoro Roosevelt: «La conservación de nuestros recursos naturales no es más que el preludio a la cuestión más amplia de la eficiencia nacional.». El autor se refiere además a la necesidad de contribuir a la formación de sujetos que interioricen la eficiencia en su comportamiento general, desde los *capitanes de industria* hasta los *sirvientes de los hogares*. Este nuevo sujeto, conformado por la búsqueda de la eficiencia, permitirá mejorar el desempeño en instituciones muy diversas:

Los principios de la administración científica pueden ser aplicados con igual fuerza a todas las actividades humanas: a la administración de nuestros hogares; a la de nuestras granjas; a la de los negocios de nuestros artesanos, grandes y pequeños; a la de nuestras iglesias, de nuestras instituciones filantrópicas, de nuestras universidades, y de nuestros departamentos de gobierno. (Taylor, 1961, p. 17).

Fayol, otro de los ingenieros que dieron origen a la Administración en tanto disciplina profesional, consideraba, al igual que Taylor, que esta no se limitaba al terreno de las empresas industriales, sino a un vasto espectro institucional, con especial énfasis en el ámbito militar. De hecho, hay que recordar que Fayol aseveraba en 1916 que el éxito de la industria se basaba en gran medida en haber tomado la organización militar como fuente de inspiración para su operación:

Mi doctrina administrativa tiene por objeto facilitar el gobierno de empresas, sean industriales, sean militares o de cualquier índole. Sus principios, sus reglas y sus procedimientos deben,

pues, responder tanto a las necesidades del Ejército como a las necesidades de la Industria. (Fayol, 1968, p. 132).

Fayol estableció 14 principios de la administración; el primero de ellos era la división del trabajo, teniendo esta como consecuencia «la especialización de las funciones y la separación de los poderes»; el segundo principio era el de autoridad, concebida como «el derecho a mandar y el poder de hacerse obedecer». El tercero correspondía al de la disciplina (de especial interés en este texto), la cual se expresa bajo diversas modalidades como «obligaciones de obediencia, de asiduidad, de actividad, de corrección...». Es interesante notar que, en este rubro, el autor hace mención del ámbito militar, recordando la importancia que este tiene en dicho plano: «La disciplina constituye la principal fuerza de los ejércitos», y «La disciplina es como la hacen los jefes», aunque reconoce también errores frecuentes. Los restantes principios, algunos de ellos muy ligados al ámbito militar, son: la unidad de mando, la unidad de dirección, la subordinación de los intereses particulares al interés general, la remuneración, la centralización, la jerarquía, el orden, la equidad, la estabilidad del personal, la iniciativa y la unión del personal.

Por otro lado, la Administración, en esta versión más actual, en tanto práctica profesional y disciplina académica, no se deriva exclusivamente de la perspectiva de la ingeniería, como suele mencionarse frecuentemente en los libros de texto, aunque tiene un componente muy relevante, dada su aplicación en el mundo fabril. Por otro lado, recordemos también los frecuentes traslados que se hicieron de la fábrica de producción de acero a la de producción de armamento (Petersen, 1990) o a otros ámbitos institucionales. Mencionemos también la alta diversidad disciplinaria de la Administración desde su origen; si volteamos la mirada hacia su fundación en la Universidad de Pensilvania en 1881, podemos observar que a ella

concorre una amplia variedad de conocimientos diversos. Así, en la primera licenciatura en Administración se encontraban asignaturas como Contabilidad, Derecho, Economía, Inglés, Lenguas Modernas, Historia, Ciencia Política y Sociología, entre otras, y se pensaba que dicha carrera era muy valiosa tanto en el ámbito privado como en el público. (Montaño, 2020b).

La Administración Científica, con Taylor y Fayol como dos de sus principales protagonistas, constituye una referencia básica, incluso de mayor relevancia que la creación de la primera licenciatura en Administración. Esta relevancia proviene de la enorme difusión que conoció, sobre todo la obra de Taylor, en diversos países, tanto en Estados Unidos como en Europa y Asia. La lectura y aplicación de sus principios representaron un parteaguas en la historia de esta disciplina y se enmarcan en la dinámica que la modernidad imponía en diversos ámbitos de la vida privada y social; en efecto, la búsqueda de la eficiencia se expresaba en diversos terrenos como el hogar, la granja, la escuela y la administración pública como resultado de la dinámica de la modernidad. Inmediatamente después de la publicación de la obra de Taylor, esta se desarrolló aún más, sobre todo en los ámbitos de la universidad, el hospital y, más adelante, en el marco de la Primera Guerra Mundial, en el ámbito militar, el cual conocería también, lo mencionamos anticipadamente, un camino inverso.

Como ya lo anotamos, antes de que surgiera la Administración como práctica profesional y como disciplina académica, el vocablo era ya muy utilizado en diversos aspectos de la vida diaria, en especial en lo referido a las granjas, como en el cuidado de animales, principalmente los caballos; en la educación y cuidado de los niños y en el manejo general del hogar. La palabra Administración conservó una relación contradictoria con sus orígenes institucionales, en especial con el familiar que, de alguna manera,

recogía preocupaciones de otros ámbitos como la granja, la escuela y la clínica. Este vínculo resultaba contradictorio, ya que por una parte incorporaba términos de cuidado, responsabilidad, afecto, pero constituía también un limitante en su proceso de transferencia al ámbito industrial, un terreno abonado con otros valores (Texier, 2013). Esta paradoja conoce en la actualidad diversas formas de expresión como el debate acerca de las bondades y restricciones de la empresa familiar (Rendón, 2007), la necesidad de contar con directivos profesionales, fuera del ámbito familiar en las grandes corporaciones (Berle y Means, 1932), la restricción a contratar o, al contrario, promover la contratación de familiares de miembros de la organización porque ello restringe o bien estimula el buen funcionamiento organizacional. Por otro lado, el tránsito inverso, es decir, de la fábrica a otros ámbitos, se realizó después de la publicación del libro de Taylor; así, como observamos, diversos trabajos dieron cuenta tempranamente de la importancia del traslado explícito de la fábrica a la familia (Bruere, 1912; Paris, 2019), a la universidad (Cook, 1910; Callahan, 1962), al ejército (Ahlstrom, Lamond y Ding, 2009) o la administración pública (Cooke, 1915; Gulick y Urwick, 1937).

La administración pública

Muchos entusiastas de la Administración Científica consideraron que esta perspectiva podría aportar elementos de referencia relevantes para impulsar el desarrollo de la Administración Pública, basándose principalmente en las propuestas de autores relevantes como Taylor, Fayol, Cooke, Gulick y Urwick. En efecto, de manera análoga a la introducción que hiciera Taylor en su libro sobre la Administración Científica, en la que pregonaba, en 1911, las aplicaciones de su método en cualquier ámbito institucional, Fayol iniciaba su famoso libro, *Administración Industrial y*

General, publicado en 1916, con una aseveración acerca del carácter general de dicha función: «La administración juega en el gobierno de los negocios, de todos, grandes o pequeños, industriales, comerciales, políticos, religiosos u otros, un papel muy importante» (Fayol, 2016, p. vii). Este autor encontraba, de hecho, una gran complementariedad entre las funciones directivas de una gran empresa privada y las propias de un gobierno local, previendo además una relación positiva entre ambos ámbitos institucionales:

En los primeros años de mi carrera, vi al Gerente General de Commentry-Fourchambault Company, el Sr. Mony, cumplir las funciones de Alcalde de Commentry y Diputado de Allier para gran beneficio de la Compañía, la Ciudad y el Estado. La mina de carbón y la ciudad se beneficiaron ambas de las buenas relaciones que reinaban entre ellas; El Parlamento tenía la experiencia de un gran industrial; la Sociedad se benefició de la benevolencia del Gobierno. (Fayol, 2016, p. 167).

La ubicación de las minas, alejada de los centros urbanos, obligó a las empresas a instalar una serie de instituciones cerca de los lugares de trabajo, dejando el Estado a las empresas encargarse de esta función, la cual estuvo generalmente apoyada por la Iglesia:

Iglesias, escuelas, hospicios, cuya responsabilidad el Estado dejó a los industriales, fueron contruidos por estos últimos. Las escuelas de niños estaban encomendadas a los Hermanos de las Escuelas Cristianas, las escuelas de niñas y los hospicios a las hermanas. –Iglesias, escuelas, hospicios, también cumplieron bien su misión y prestaron grandes servicios a la industria y su personal. (Fayol, 2016, p. 170).

El taylorismo, por su parte, en la persona de Morris Cooke, joven colaborador de Taylor ya mencionado, realizó diversas aproximaciones al ámbito de la Administración Pública (Myric, 2012). De acuerdo con este autor, la Administración pasó de ser una práctica poco estructurada a una sistematizada y, posteriormente, a una científica; esto se logró en el ámbito privado, pero de acuerdo con Cooke la Administración Pública, en sus tres

niveles –municipal, estatal y federal–, se encontraba todavía en una etapa muy inicial de desarrollo (Cooke, 1915). El excesivo énfasis en el control de los funcionarios mediante comités representaba, de acuerdo con el autor, uno de los principales obstáculos de desarrollo. Este mecanismo había sido ya abordado anteriormente por el mismo Cooke en su análisis del funcionamiento de las universidades y había sido también fuertemente criticado por razones similares (Cooke, 1910). La votación, señalaba el autor, no resultaba ser el mecanismo más adecuado para la toma de decisiones, sino el estudio objetivo de la realidad que se pretendía modificar, es decir, el estudio científico aseguraba la decisión óptima. Por tanto, Cooke propugnó ampliamente por la profesionalización del administrador público por lo que defendió la implementación del servicio civil de carrera y la separación de la Administración Pública de los vaivenes de la política para lograr tanto la eficiencia como la eficacia de la acción pública; la afiliación política debía dejar paso al conocimiento profesional.

Por otro lado, hay que señalar que Woodrow Wilson es considerado generalmente como uno de los fundadores de la Administración Pública, en tanto disciplina académica. Este autor propuso la idea de que esta debía ser asegurada de forma profesional y neutral, sin interferencias políticas (1887), coincidiendo con el planteamiento de Cooke. Impulsó también la idea de que la Administración Pública debía ser una ciencia práctica, basada en el estudio sistemático de los procesos administrativos y en la aplicación de técnicas de gestión empresarial. Propugnó también por el servicio civil de carrera y la transformación de la organización y los procesos administrativos. El deslinde con el mundo de la política está también presente en la visión de Wilson; la Administración es un conjunto de herramientas objetivas que pueden ser utilizadas independientemente del contexto en el que se ubique:

Si veo a un asesino afilar hábilmente un cuchillo, puedo tomar prestada su manera de proceder sin tomar prestada su probable intención de cometer un asesinato con él; y así, si veo a un monárquico gestionar bien una oficina pública, puedo aprender sus métodos administrativos sin cambiar una de mis características republicanas (Wilson, 1887, p. 221).

Otro teórico importante de la Administración Pública es, sin duda, Dwight Waldo, quien enfatizó la importancia de la ética y la responsabilidad social. Este autor argumentó que los administradores públicos tienen la responsabilidad de proteger los derechos y las necesidades de los ciudadanos, y que deben actuar con ética y transparencia en su función. Contrariamente a la perspectiva de Cooke, propuso la idea de que la Administración Pública debía ser practicada de forma participativa, con la colaboración de los ciudadanos y las organizaciones de la sociedad civil. Aseveraba que la Administración debería ser científica y ser utilizada para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos. Waldo consideraba, por otra parte, que la burocracia, en tanto conjunto de principios, normas y procedimientos racionales y sistemáticos, resultaba esencial para el buen desempeño de los servidores públicos, ya que generaba estabilidad y certidumbre al no dejar al libre arbitrio de estos las decisiones que afectaban a la sociedad civil. Sin embargo, también observó que la burocracia podría acarrear consecuencias negativas si esta no era bien diseñada, ya que podría generar rigideces que chocaran contra la cambiante dinámica social. Las principales características de la organización burocrática, de acuerdo con este autor, son las siguientes:

«1. Jurisdicciones fijas y oficiales que se ordenan mediante normas (leyes o reglamentos).

1. El principio de jerarquía (superioridad y subordinación).
2. El registro de archivos exhaustivos, minuciosos y, por lo general, secretos.

3. La formación profesional, o al menos exhaustiva, para la participación.
4. La separación de la oficina, o lugar de trabajo, del domicilio; y atención a tiempo completo a una institución o cargo.
5. Funcionamiento según normas más o menos estables y exhaustivas.» (Waldo, 1955, p. 53).

El surgimiento de la *Nueva Administración Pública* (NAP) tiene uno de sus fundamentos en la búsqueda de sistemas administrativos que respondan efectivamente a una alta diversidad de servicios, cada vez más complejos, demandados por la población. La legitimidad de la democracia se sustenta en gran medida en la capacidad del gobierno para atender adecuadamente una serie de reclamos sociales. La idea de que los gobiernos tienden a desarrollar modelos administrativos rígidos, impersonales y alejados de las necesidades de la población llevó a diversos teóricos a voltear al mundo empresarial, cuyos modelos habían comenzado a introducir diversos aspectos de flexibilidad. Recordemos que la burocracia era considerada por Weber como superior a otras formas de organización debido a que en ella «La precisión, la rapidez, la univocidad, la oficialidad, la continuidad, la discreción, la uniformidad, la rigurosa subordinación, el ahorro de fricciones y de costos objetivos y personales son infinitamente mayores en una administración severamente burocrática...» (Weber, 1884, p. 731).

La despersonalización de las relaciones sociales al interior de la organización y de esta con sus vínculos externos fue considerada por Weber como una de las grandes virtudes de la burocracia, estableciendo la regla impersonal como fundamento de las relaciones; así, se lograba «la eliminación del amor, del odio y de todos los elementos sensibles puramente personales». (Weber, 1984). De hecho, de acuerdo con el autor,

esta es precisamente una de las causas por las cuales la empresa bélica, entre otras, puede adoptar las «formas del capitalismo privado».

Sin embargo, de acuerdo con el autor, la economía capitalista posee un modelo de organización más eficiente de operación que presiona constantemente a la administración pública para que realice de manera más precisa y rápida sus actividades:

La exigencia de una tramitación en lo posible más rápida, precisa, unívoca y continua es impuesta a la administración en primer lugar por la economía capitalista moderna. Las grandes empresas capitalistas modernas representan, por lo general, modelos no igualados de rigurosa organización administrativa. Su vida de negocios descansa en una precisión creciente, en una continuidad y sobre todo velocidad de las operaciones. (Weber, 1984, p. 731)

Así, el carácter burocrático de la Administración Pública se planteó como una de las restricciones organizacionales más relevantes para atender adecuadamente las demandas de la sociedad civil. El Neoliberalismo ancló en el modelo empresarial y en las leyes de mercado sus bases para atacar frontalmente las limitaciones propias del modelo burocrático. Hood y Jackson (1991) caracterizan a la Nueva Administración Pública como un renovado proyecto para separar la administración de la política, es decir, el énfasis es colocado en el «cómo hacer las cosas» –los medios–, por sobre «qué hacer» –los fines–. El acento es colocado nuevamente sobre el lado técnico y general de la Administración, en la búsqueda de la eficiencia más que en el sentido social participativo. La reducción de los costos y la división en unidades, crecientemente autónomas y autosuficientes, así como la disciplina en el gasto más que la inversión en nuevos o más amplios servicios, caracterizaron la visión financiera, mientras que la búsqueda de metas claras y precisas más allá del énfasis en el control y la contratación de especialistas por sobre personal leal a la autoridad y la flexibilización de las

relaciones laborales, eliminando trabas sindicales, indicaron una nueva ruta hacia la desregulación y la flexibilidad.

El hospital

En el período comprendido entre 1900 y 1912, dos médicos estadounidenses, Codman y Dickinson, emprendieron una serie de estudios tendientes a mejorar la eficiencia en diversas intervenciones quirúrgicas, en el manejo administrativo del hospital y en el cuidado de los pacientes; a partir de 1913, estas acciones estuvieron basadas en las ideas de la Administración Científica y se realizaron con el apoyo de F. B. Gilbreth (Wrege, 1980). Este último estaba convencido de que muchos de los problemas que la Administración Científica atendía en la fábrica estaban también presentes en el hospital:

Los problemas de transporte; los de cumplimiento y mantenimiento del sistema, de orden y disciplina; los de enseñanza, de síntesis en métodos con menor desperdicio, todo esto que aparenta estar en dos líneas de actividad diferentes y no relacionadas, son tan similares que una solución exitosa en un caso puede aplicarse con poco o ningún cambio con igual éxito en otro. (Gilbreth, citado en Wrege, 1980, p. 117).

Los esposos Gilbreth filmaron diversas operaciones quirúrgicas y realizaron un estudio de tiempos y movimientos. Sin embargo, esta orientación no conoció un desarrollo amplio y sostenido; la idea de que el hospital era una organización compleja con pocas operaciones repetitivas que pudieran ser estandarizadas frenó la transferencia del modelo industrial al hospital, con la salvedad de algunas aplicaciones al mundo de la enfermería, como la preparación de agujas hipodérmicas, reduciendo tiempo, costo e inventarios (Ross y Bidanda, 2014). De hecho, Lillian Gilbreth trabajó en diversas universidades estadounidenses aplicando el estudio de tiempos y movimientos en la enfermería. Por otro lado, como es bien conocido, la

Segunda Guerra Mundial trastocó el ritmo de actividades de muchas instituciones, siendo el hospital una de ellas. En efecto, la necesidad de contar con procedimientos más eficientes, en términos de costo y tiempo, propiciaron el desarrollo de nuevas prácticas médicas. Esta conflagración mundial acarreó problemas diversos al hospital militar como el creciente manejo de medicinas y equipo médico –solicitud, almacenamiento y distribución–, la activación urgente de instalaciones médicas y el entrenamiento para capacitar a un gran número de soldados y enfermeras que debían prestar desde los primeros auxilios hasta participar en intervenciones quirúrgicas complejas, como lo comenta un reporte del ejército estadounidense:

Para desempeñarse con eficacia, el médico-soldado debe pensar en términos de tratar y cuidar a una gran cantidad de pacientes, aprender a arreglárselas con lo que esté disponible y comprender plenamente su papel como miembro de un equipo encargado de la asombrosa responsabilidad de conservar el vigor de las fuerzas combatientes. El Departamento Médico del Ejército no enfrentó una tarea más formidable que la de convertir a un civil en un miembro efectivo de un equipo médico militar. (Parks, 1974, p. ix).

De manera inversa, los resultados de la búsqueda de eficiencia del hospital militar se trasladaron de manera expedita a los hospitales públicos y privados. Un tercer período de incorporación de la lógica administrativa en el mundo de la salud coincide con la aparición de la Nueva Administración Pública (NAP), lo que ha propiciado una transferencia muy importante a partir de la pasada década de los ochenta. En este contexto, Sharma, Prasad y Rao (2021) estudiaron la transferencia de los modelos de ingeniería industrial y principios administrativos del ámbito industrial al hospitalario y encontraron que una amplia variedad de ellos había sido utilizada con excelentes resultados. Así, el *Lean System* –o producción ajustada–, que busca reducir los desperdicios, el sistema de *Six Sigma* –que procura disminuir la variabilidad de los procesos, la Calidad Total y los Sistemas de

Información, entre otros–, han tenido una alta recepción en el ámbito de las organizaciones de la salud. De acuerdo con los autores, las primeras dos herramientas permiten simultáneamente reducir costos e incrementar la calidad, objetivos considerados tradicionalmente como antagónicos. Por una parte, la importancia social cada vez mayor de la salud, debido entre otros al incremento de las expectativas de vida de la población en los países económicamente más avanzados y, por la otra, el progresivo costo de los servicios de salud especializados, hacen que se procure que estos servicios sean cada vez más eficientes, en términos de costo y calidad. Para enfrentar esta doble exigencia, los hospitales han promovido el uso del instrumental administrativo en su seno. Así, Bode y Maerker (2014) registran en un estudio una alta presión por que los administradores profesionales ocupen los puestos directivos en hospitales alemanes. Esto ya acontece, de hecho, relatan los autores, en los hospitales privados y la presión en los públicos es cada vez mayor. Si bien se avanza en esta dirección, es preciso mencionar una cierta reducción de la autonomía médica en favor de la lógica económico-administrativa; de cualquier manera, cuando la dirección del hospital es asegurada por el cuerpo médico, este incorpora cada vez más funciones de dirección administrativa.

La universidad

Otro ámbito institucional en el que los principios de la Administración Científica conocieron avances, a la vez que se reconocieron limitaciones, fue el de la educación superior. Así, severas críticas por parte del sector empresarial influyeron en la decisión de la *Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching* de solicitar un estudio que permitiera una estandarización eficiente del sistema educativo superior estadounidense. Hay que recordar que a principios del siglo pasado el sistema universitario

de Estados Unidos no gozaba de un alto prestigio; por el contrario, era frecuente que estudiantes estadounidenses que partían a Alemania a realizar estudios de doctorado no fueran aceptados por no contar con el nivel académico requerido (Peñalosa y Montaña, 2021). Recordemos también el papel creciente que jugó en la época el apoyo económico que las grandes corporaciones comenzaron a realizar a las universidades privadas mediante diversas fundaciones, desplazando gradualmente a las asociaciones religiosas (Turpin, 2020; Kohler, 1987). Al encontrarse Taylor sumamente ocupado en la promoción de su libro, *Principios de Administración Científica*, se le encomendó a Morris Cooke, joven ingeniero y amigo cercano de Taylor, la tarea de realizar un diagnóstico para elevar la eficiencia en las universidades. Este llevó a cabo un estudio tomando como base el departamento de Física de ocho importantes universidades.⁷ Su objetivo era realizar un análisis de costo/beneficio tanto en la docencia como en la investigación. En su reporte se puede observar una mirada a la universidad como si fuera un establecimiento industrial; sin embargo, contrario a este, la universidad no contaba con un criterio general de eficiencia, como había acontecido con la Iglesia, lo que impedía el desarrollo de sistemas estandarizados. Así, el autor comentaba que resultaba casi imposible que las universidades adoptaran procedimientos similares para enfrentar problemas equivalentes. Esta alta diversidad de métodos implicaba no utilizar las mejores prácticas para la solución de problemas. En la industria, comentaba Cooke, sucedía exactamente lo contrario: a problemas similares, respuestas iguales. Relata el autor que, en esta diversidad, algunas universidades habían asumido el modelo militar del mando único, aunque en la mayoría se había incorporado un modelo más colegiado, por comités. De acuerdo con el autor, uno de los aspectos que más cambios requería era el modelo departamental, dado su alto nivel de

autonomía. Esta era considerada como la principal causa de falta de colaboración entre departamentos en la universidad. Por otro lado, una diferencia relevante entre ambas instituciones, la universidad y la empresa, reside en la necesidad de generar cambios constantes, siendo esto más relevante en el segundo caso. De esta manera, la universidad resiente menos la necesidad de realizar cambios que lo que hace la empresa; aquella se preocupa por «defender lo que ha demostrado ser una buena práctica por largos tiempos.» (Cooke, 1910, p. 5).

Uno de los hallazgos más relevantes del estudio fue la ausencia de referente alguno que permitiera medir la eficiencia en las universidades, como sucedía en la industria, la que utilizaba diversos indicadores. Para resolver lo que se consideraba una falla relevante, a la luz de la comparación con la industria, Cooke propuso la *hora-estudiante* como base cuantitativa para el análisis comparativo y el establecimiento de estándares académicos nacionales que pudieran medir la eficiencia por universidad, departamento, área de conocimiento e individual y promover así una política de mejora a través de incentivos económicos:

Por hora-alumno se entiende una hora de conferencias, de trabajo de laboratorio o de salón, para un solo alumno. Así, una sección de treinta alumnos en un período de laboratorio de tres horas supondría noventa horas-alumno. Una sección de diez alumnos en un salón de una hora significaría diez horas-alumno. Esto parece proporcionar una unidad que se puede utilizar para una gran cantidad de propósitos diferentes. Con esto como base, podemos hacer un recuento de la eficiencia con la que se operan los edificios, el costo de la enseñanza de pregrado y cada uno de los otros elementos que componen los gastos de una universidad. (Cooke, 1910, p. 19).

En la introducción al reporte, el presidente de la Fundación Carnegie, Henry Pritchett, señala algunos de los aciertos del reporte y da la bienvenida a las aportaciones realizadas por los hombres de negocios a la universidad, principalmente en lo referente al análisis de la eficiencia. Admite que, en el caso estadounidense, la cercanía entre ambas

instituciones es la más alta a nivel internacional. Esta similitud provenía principalmente, señalaba, de poseer una estructura organizacional similar – un presidente, una junta directiva y jefes de departamento– y la necesidad de crear mecanismos adecuados para el manejo financiero. Menciona también, con agudeza, algunos de los inconvenientes de comparar la universidad con la empresa al no considerar algunas de sus particularidades, principalmente la naturaleza de la investigación. En efecto, Pritchett señala que por su naturaleza esta actividad no se acomoda al cálculo económico de gasto y beneficio dado su alto nivel de incertidumbre, por lo que aboga en favor del investigador:

Se debe conceder un cierto grado de irresponsabilidad (sic) al investigador. Se le debe permitir correr grandes riesgos, si su juicio lo aprueba. El resultado final de una investigación costosa puede ser pequeño, al igual que el resultado final de una investigación económica puede ser extremadamente valioso o rentable. (Pritchett, 1910, p. iii).

Pritchett comenta más adelante que en todo tipo de institución, sea un ejército, una universidad o un establecimiento industrial, la Administración debe ocuparse de dos aspectos: el mecánico y el humano; el primero hace referencia a los aspectos físicos como la maquinaria, mientras el segundo, el más relevante, se enfoca al comportamiento humano y debe procurar la cooperación de los miembros de la organización, por lo que «el liderazgo académico y espiritual es la cualidad más alta de la eficiencia universitaria y la más necesaria para alcanzar». Finalmente, llega a la conclusión que la universidad es en parte un negocio, pero en parte es otra cosa».

Los años posteriores a la Segunda Guerra fueron testigos de un crecimiento sustantivo de la matrícula de educación superior y de una importancia creciente de la investigación científica y sus aplicaciones tecnológicas. Los académicos se convirtieron cada vez más en los actores centrales de esta gran transformación. Las universidades se hicieron, por

su parte, cada vez más complejas y la burocracia controladora se incrementó sustantivamente, chocando en diversas ocasiones con el proyecto de los académicos. En las décadas de los sesenta y setenta se reconoció la autonomía alcanzada por los académicos a través de modelos dominados por *estructuras flojamente acopladas*, horizontales, semiautónomas, colaborativas, denominadas *anarquías organizadas* o bien caracterizadas por una toma de decisiones no sustentada en procesos estrictamente lógicos, lineales y racionales, conocidos como *botes de basura* (Weick, 1969; Cohen, March y Olsen, 1972; Thompson, 1967; Peñalosa y Montaña, 2021). Clark Kerr (1963), un investigador reconocido, sugiere tres tipos de liderazgo universitario a los que denomina *príncipes*, *burócratas* y *gerentes*. El primero corresponde a un liderazgo carismático que permite el desarrollo de la universidad y que logra establecer una buena comunicación con los profesores universitarios; este sería el más cercano al de las estructuras autónomas, horizontales y colaborativas ya mencionadas. El segundo, el burocrático, se sustenta en la aplicación de la regla impersonal, permite la estabilidad y centra su atención en los procedimientos y, por tanto, se preocupa por crear constantemente controles administrativos. El tercer estilo corresponde al de la gerencia, el cual se relaciona con la búsqueda de la eficiencia y el logro de las metas de corto plazo, se preocupa por el cumplimiento de las tareas administrativas, enfocándose en la planeación, implementación y control de los procesos. Esta es la que más se acerca a la administración de las grandes corporaciones. La tensión creada entre estos tres modelos universitarios refleja no solo la preeminencia de un tipo de liderazgo, sino proyectos institucionales distintos que cederán, en términos generales, su lugar al modelo empresarial.

En efecto, a partir de los años ochenta del siglo pasado, con la llegada del modelo neoliberal, la transformación de la organización universitaria fue cediendo ante la fuerza del nuevo modelo económico, fuertemente caracterizado por la creciente importancia de la investigación científica y su aplicación tecnológica en los procesos de desarrollo. Los crecientes esfuerzos dedicados a la investigación fueron opacando aquellos realizados en la docencia. La llegada de la llamada economía del conocimiento enfatizaba la importancia cada vez mayor acordada a la investigación y, sobre todo, al desarrollo tecnológico. Los profesores universitarios se volcaron cada vez más a las actividades de investigación, ámbito en el que encontraron ingresos extraordinarios y altos niveles de reconocimiento. El vínculo de las universidades privadas con los grandes consorcios empresariales, que históricamente se ha dado en Estados Unidos, dio como resultado el surgimiento del llamado *capitalismo académico* (Slaughter y Rhoades, 2004), caracterizado por un vínculo cada vez mayor entre universidades, sobre todo privadas, con consorcios económicos cada vez más poderosos a escala global. La llamada empresarialización de la vida universitaria dio como resultado la deshomologación del trabajo universitario, fundamentado en una alta competencia interna que llevó a niveles muy altos de individualización. Los sistemas de gestión, por su parte, se caracterizaron por premiar más la cantidad que la calidad o la pertinencia social de la investigación científica y se premió sobre todo la producción de artículos, tomando como base de evaluación el número de citas obtenido. El sistema universitario vio comprometida su función de docencia, mientras que la investigación era cada vez más premiada, aunque sus aportaciones fueran cada vez menos relevantes (Ibarra, 2005; Gaulejac, 2012; Alvesson, 2013; Alvesson y Sandberg, 2012). La maximización de la producción cuantitativa a corto plazo premiada individualmente parecía

significar el regreso a las bases de la Administración Científica, haciendo pensar que la Administración avanza en ocasiones por retrocesos o en círculos concéntricos (Dupuy, 2011, 2015).

V. De la interinstitucionalización a la desintitucionalización de la eficiencia. Análisis de algunas consecuencias negativas

La construcción moderna de la Administración ha conocido un largo y sinuoso recorrido interinstitucional, que parte desde la preocupación por el manejo adecuado de los bienes del hogar, incluido el cuidado de la salud física de los hijos, hasta la versión más actual de la rentabilidad accionaria de las grandes corporaciones globales. ¿Qué pueden tener en común estos dos espacios tan disímboles? En un lapso de cerca de 180 años la diferencia parece abismal. El desarrollo del capitalismo, desde la aparición de las grandes corporaciones modernas hasta la fecha, ha transformado radicalmente la escena económica, pero también la política, la cultural y la social en la faz de la tierra. Los anhelos institucionales de la familia, sustentados en el afecto y la solidaridad; la religión, persiguiendo los imperativos espirituales y la salvación de las almas; el ejército, que busca defender la soberanía nacional; el Estado, cuya esencia se encuentra en la promoción del bienestar y el desarrollo social; el hospital que busca salvar vidas, preservar la salud y ayudar a morir dignamente; y la universidad, cuyas funciones sustantivas son la formación de ciudadanos profesionalmente preparados y la búsqueda de soluciones a problemas complejos mediante la investigación; todos ellos han cedido poco a poco ante el imperativo de la eficiencia abstracta en las organizaciones.

Así, podemos encontrar diversas disfuncionalidades como los llamados *síndrome del impostor* y del *sobre-merecimiento*. El primero alude a la duda que se instala en el individuo acerca de si se encuentra realizando una

contribución real a un proyecto institucional o estar, por el contrario, solo simulando en el plano organizacional, generando la sensación de haber trabajado mucho, pero haber contribuido poco; se trata de un sentimiento bastante arraigado en el caso de estudiantes de posgrado, mujeres y, en general, grupos vulnerables (Despointes et al. (2023) y Stone-Sabali et al. (2023). En el otro extremo, se localizan diversos trastornos de tipo narcisista, conocidos genéricamente como el síndrome del sobremercimiento. Uno de los estudios pioneros sobre el sentido social del narcisismo en la sociedad industrial es el realizado por C. Lasch (1979). Este autor sostiene que el incremento del narcisismo se manifestaba en Estados Unidos, en la década de los setenta del siglo pasado, en una serie de comportamientos y actitudes peculiares, como la búsqueda obsesiva de la gratificación instantánea, la autoindulgencia, la obsesión por la celebridad y la falta de compromiso con las responsabilidades sociales y comunitarias. Explora en particular cómo la tecnología y los medios de comunicación contribuyeron a este fenómeno al fomentar la cultura de la fama instantánea y la autoimagen superficial tan patentes en nuestro tiempo. En la actualidad, la traducción de los fines institucionales en indicadores cuantitativos de corto plazo acarrea el riesgo de enfatizar los segundos, descontextualizándolos de su sentido social. Ello puede generar la idea en algunos individuos de ser muy productivos y la exigencia que tienen de ser reconocidos, propiciando además tratos despóticos hacia sus compañeros menos eficientes (Fromuth et al., 2019; Madero et al., 2017), fomentando además fenómenos de envidia y de diversas modalidades de violencia psicológica (Montaño, 2007a, 2013). Un caso extremo lo encontramos en un reporte de un investigador español muy prolífico que producía en promedio un artículo científico cada 37 horas. Este investigador fue cesado de su universidad y, molesto, se quejó de no ser comprendido, a pesar de

que sus logros permitieron a la universidad estar en los mejores *rankings* internacionales y atraer a muchos alumnos gracias a su fama: «Me tienen manía porque soy un científico muy prolífico y me adora muchísima gente, porque saben de mi valía» (*El País*, 2023).

Tarde o temprano, empero, puede llegar el tiempo de la desilusión, es decir, del *burnout* o agotamiento laboral, lo que implica la pérdida de sentido de la acción y genera una propensión a considerar que el esfuerzo realizado en la organización no empata adecuadamente con los requerimientos, más idealizados, del plano institucional, pudiendo generar una pérdida de compromiso y desencanto (Kaës, 1989; Aubert y Gaulejac, 2007). Por otro lado, es necesario también considerar el caso en el que las lógicas institucionales siguen vigentes, como en el caso de la empresa familiar, en la que los miembros de la organización reciben mandatos provenientes de dos instituciones distintas, confundiendo valores y roles contradictorios, propiciando así relaciones de doble vínculo, es decir, lazos vitales antagónicos, generando círculos ambiguos de *doble vínculo*, es decir, información contradictoria proveniente de un mismo origen relevante para los individuos (Bateson, 1972; Rendón, 2007).

Por otro lado, es preciso insistir en la idea de que el sentido moral de los fines ha sucumbido irremisiblemente en múltiples casos a la preocupación pragmática de la eficiencia. La modernidad puede ser entendida, en términos weberianos, como la creciente autonomía de las instituciones respecto a un centro social fundamental: la Iglesia. En efecto, la importancia que ha adquirido la perspectiva burocrática, en tanto búsqueda de medios adecuados para lograr fines, ha hecho disminuir la relevancia institucional en favor de la organizacional. En este sentido, pudiera pensarse la burocracia como un dispositivo administrativo que convierte en

amoral a la eficiencia al despojarla de los anhelos sociales implícitos en la idea de institución.

En su obra, Max Weber señala que la racionalidad instrumental, caracterizada por el cálculo eficiente de medios para lograr fines específicos, fue una fuerza motriz en la transformación de la sociedad moderna. Lograr mejores resultados con menos recursos equivalió a privilegiar la producción correcta de las cosas, en detrimento de producir las cosas correctas. Simon (1947), fuertemente influido por Barnard (1938), comentará que la Administración es, por excelencia, la ciencia de los medios, ya que los fines corresponden al ámbito de la Ciencia Política. La Administración es también una técnica social de control, parfraseando a Weber: la posibilidad de obediencia, existente en todo proyecto de dominación moderna, resulta la más alta en el caso de la burocracia. Si existe una predisposición a obedecer, la resistencia es menor. En la Edad Media, la Iglesia constituía el referente central de la sociedad; los designios de Dios dictaban las formas de vivir en familia, de concebir el arte, las razones de la guerra, promovía el cuidado de los enfermos, y otro gran conjunto muy diverso de acciones. «El cofre quedó vacío», comentará Weber cuando los valores religiosos perdieron súbitamente su importancia en el desarrollo capitalista. Si bien el Estado ha intentado ocupar dicho lugar en la modernidad, a partir del neoliberalismo se puede argumentar que es la gran corporación la que convoca a la movilidad social. La calculabilidad, aunada al individualismo y el desinterés por los hechos colectivos, ha reducido el peso de la moral como motor del desarrollo.

Para que una acción sea moral, señala Comte-Sponville (2012), basándose en Kant, se requiere que esta sea desinteresada. Si el médico salva una vida y con ello obtiene una suma importante de dinero, se podría pensar que no es inmoral, aunque tampoco es moral; en todo caso es amoral. Si el

investigador descubre una nueva vacuna y con ello obtiene un gran prestigio y beneficio económico sigue permaneciendo en el terreno de lo amoral. Si las organizaciones privilegian la ganancia económica o el poder político por encima del anhelo institucional que las legitima se encuentran entonces en la misma situación de amoralidad. Con ello, queremos decir que la burocracia no conoce la moral, aunque tampoco es inmoral. Ella puede inclinarse a cualquiera de sus extremos, la moral o la inmoralidad. Es preciso recalcar que la burocracia se distingue, como sistema administrativo de control, por una fuerte inclinación hacia la obediencia. Si bien Weber lo señaló en su momento, cuando estudió la burocracia, es revisando sus componentes, de manera más cercana, que podemos entender la amoralidad de un sistema de dominación basado en la eficiencia abstracta.

La burocracia se sustenta en la división detallada del trabajo y en la consecuente asignación de dicha fragmentación en puestos diferentes, transformando las acciones en meras repeticiones rutinarias, puestas por escrito, perdiéndose la noción del conjunto como un todo; tiene, por otro lado, un sustento importante en el imperio de la regla impersonal, propia de la profesionalización con la que deben realizarse los procesos, olvidándose de nepotismos, clientelismos y amiguismos, proporcionando una idea de trato justo, sin favoritismos, aunque ello también conlleva la idea de lejanía subjetiva, de trato impersonal, con la intención de evitar la interferencia de los sentimientos. La burocracia se sustenta, además, en la legalidad de las reglas, en su carácter obligatorio y en su correlato, la sanción; aunado a ello, el sistema se construye bajo el principio de autoridad y de obediencia como fundamento de honor y cumplimiento del deber, teniendo siempre claridad en las líneas de mando.

En un sistema tal es que se instala la eficiencia, sin necesidad de atender los preceptos institucionales, sin una brújula moral que le dé sentido a la

acción humana más allá de hacer las cosas correctamente. Es a partir de esta maquinaria que se explica uno de los horrores más grandes de la humanidad: el Holocausto, tal como lo recuerda Arendt:

Desde luego, para las ciencias políticas y sociales tiene gran importancia el hecho de que sea esencial en todo gobierno totalitario, y quizá propio de la naturaleza de toda burocracia, transformar a los hombres en funcionarios y simples ruedecillas de la maquinaria administrativa, y, en consecuencia, deshumanizarles. (Arendt, 1999, p. 172).

No se trató de una «multitud de individuos vengativos y sanguinarios», sino de la concurrencia de una gran cantidad de personas obedientes, provenientes de diferentes profesiones y oficios como administradores, contadores, ingenieros, economistas, abogados, médicos y choferes, y también de organizaciones, tanto públicas como privadas, que conformaban parte de un sistema descentralizado, basado en la rutina, sin una idea formalmente explícita de aniquilación (Hilberg, 2019). Muchos de los burócratas simplemente realizaron su trabajo: redactaron documentos, planearon actividades aisladas, mandaron mensajes, calcularon cifras, atendieron disposiciones, obedecieron instrucciones, revisaron listas... Algunos estaban simplemente en sus escritorios:

Muchos de los perpetradores del Holocausto fueron los llamados asesinos de escritorio, cuyo papel en el exterminio masivo se vio enormemente facilitado por la naturaleza burocrática de su participación. Sus trabajos consistían a menudo en pequeños pasos en el proceso general de asesinato, y los realizaban de forma rutinaria, sin ver nunca a las víctimas. Segmentado, rutinizado y despersonalizado, el trabajo del burócrata –ya se tratara de confiscar propiedades, programar horarios de trenes, redactar leyes, enviar telegramas o elaborando listas, podría ser realizado sin enfrentarse a la realidad del asesinato en masa (Browning, 1992, p. 179).

Bauman comparte la idea de la explicación del Holocausto y la Solución Final como resultado «organizativo de la sociedad burocrática» y su «firma planeación y burocrática meticulosidad», llevando la eficiencia a los «centros de muerte». Este autor señala que el Holocausto no es un horror accidental

de la historia, ni una particularidad de la sociedad alemana, sino un caso extremo de racionalidad burocrática:

[...] el único contexto en el que se pudo concebir, desarrollar y realizar la idea del Holocausto fue la cultura burocrática que nos incita a considerar la sociedad como un objeto a administrar, como una colección de distintos 'problemas' a resolver, como una 'naturaleza' que hay que 'controlar', 'dominar', 'mejorar' o 'remodelar', como legítimo objeto de la 'ingeniería social' y, en general, como un jardín que hay que diseñar y conservar a la fuerza en la forma en que fue diseñado (Bauman, 1999, pp. 59-60).

Sin embargo, la burocracia tuvo que realizar algunos cambios para ser más efectiva. De acuerdo con Chapoutot, la maquinaria tuvo que ser ajustada, volviéndose más participativa, más descentralizada; requirió un alto nivel de simplificación y el establecimiento de metas precisas. De acuerdo con el autor, con estas bases, los nazis establecieron posteriormente un instituto de formación de directivos que gozó de mucho prestigio en Alemania, atendiendo a unas 700 000 personas, hasta que el modelo comenzó a ser desbancado por el modelo japonés en la década de los ochenta, tal como lo señala el autor:

Para el abogado y general de las SS Reinhard Höhn, apasionado de las cuestiones organizativas y de la historia militar, la reforma de la Auftragstaktik (comando por directivas) fue el colmo de la libertad de acción. Después de 1945, y sobre todo tras la apertura de su Academia de Gestión en Bad Harzburg en 1956, trasladó este modelo militar y administrativo al sector privado y se convirtió en un pensador de la gestión de los servicios y la industria. En decenas de libros y miles de seminarios, transformó la Auftragstaktik en una «gestión por delegación», supuestamente antiautoritaria y, por tanto, certificadamente democrática y republicana. Mientras la Bundeswehr (fuerzas armadas) adoptaba el principio de la «innere Führung» (dirección autónoma del soldado), en parte por consejo suyo, el milagro económico alemán se regodeaba en la 'delegación de responsabilidades' en la que más de 200 000 directivos fueron formados por Höhn y sus equipos entre 1956 y 1972, y casi 500 000 después, hasta el año de su muerte, en 2000. (Chapoutot, 2020, p. 183).

El tránsito de la eficiencia entre diversas instituciones se nos revela nuevamente con toda nitidez. Así, lo que es válido para destruir es útil para

producir. De la guerra a la economía, como era de la economía a la guerra, porque la realidad conecta ámbitos institucionales aparentemente separados: la guerra requiere de una economía fuerte tanto como la economía puede ser considerada como una forma subrepticia de guerra. Despojadas de su visión institucional y confinadas a su ámbito organizacional, la eficiencia adquiere tintes de amoralidad, pudiendo oscilar entre la moral y la inmoralidad, como bien lo señala Clegg: «Si el crecimiento de la modernidad occidental es una historia de organización, también es una historia de muerte y destrucción causadas por esas mismas capacidades organizativas». (Clegg, 2009, p. 334).

Conclusiones

La vida institucional resulta fundamental para la sobrevivencia y desarrollo de los seres humanos; está formada de anhelos y temores y tiene como condición esencial la cooperación. La institución sintetiza los múltiples sentidos que los sujetos otorgan a la vida social y, por tanto, constituye un elemento esencial de su propia identidad. Se trata de una construcción colectiva, en parte racional, en parte inconsciente. La institución resulta una referencia fundamental de toda organización, pudiendo aludir a varias de ellas. Si bien cada institución comporta particularidades que la singularizan, también comparte funciones de tipo general y está impregnada, por tanto, de cortes de tipo transversal. Ejemplo de ello es la acción de educar, la cual se presenta tanto en la familia como en la escuela, o bien, expresado en otros términos, como bien señalaba Foucault, se gobierna tanto cuerpos como almas.

La Administración es el resultado de un proceso histórico que se ha formado a lo largo del tiempo a partir de su paso por diversas instituciones aparentemente muy disímiles como el ejército o la familia, la universidad

o la prisión, entre otras, lo que le ha dado una enorme plasticidad interpretativa y funcional, haciendo de ella un dispositivo aparentemente abstracto por su gran capacidad de adaptación a situaciones muy diversas. En este marco de análisis, la eficiencia se erige como la piedra de toque de la Administración, en tanto permite una aplicabilidad casi universal en campos institucionales aparentemente inconexos.

El individuo crea colectivamente los instrumentos que le permiten enfrentar los grandes desafíos que se le presentan, construyéndose simultáneamente él mismo, creando una imagen del mundo y ubicándose en él, dotándose de una racionalidad y una forma de ser. En la modernidad, auxiliado por la ciencia y la tecnología, cree dominar a la naturaleza y, parafraseando a Weber, construye su propia jaula de hierro: es libre de hacerse prisionero. En este sentido, se ha vuelto dependiente de la eficiencia, que intenta aplicar en toda actividad posible, combinando aspectos tan diversos como la colaboración y la jerarquía, el trabajo individual y el colectivo, la cultura y la racionalidad, la tecnología y los dichos populares, la confianza y la regla burocrática, la flexibilidad y la disciplina, la creatividad y la obediencia. Así, los directivos actuales son una combinación compleja de distintos estilos de autoridad y conducción, y la Administración resulta un conjunto ambiguo de técnicas y principios aparentemente racionales, pero altamente complementarios, ambiguos y contradictorios. El desarrollo histórico de la Administración no por lo tanto lineal ni circular, ni racional ni acumulativo; este se da en forma de espiral, con sus recovecos, sus trampas, sus intersticios, sus silencios, sus falsas salidas; es, en realidad, más cercano a un laberinto (Montaño, 2007b). Ello explica por qué se realizan tránsitos imaginarios diversos en la cotidianeidad organizacional: a ratos los sujetos están inmersos en un ambiente familiar, para pasar, por ejemplo y sin darse cuenta, al ámbito de

la disciplina militar o cumplir con una misión espiritual. La organización es metáfora viva, es decir, es una multiplicidad sincrónica de instituciones. El viejo sueño de Saint-Simon, de hacer concurrir la diversidad de actores institucionales en una sola perspectiva, se logra mediante la creación de la noción de eficiencia como forma de compatibilizar los diversos campos sociales –científico, educativo, religioso, económico, militar, artístico y legal– que permita «hacer concurrir a los sabios, los teólogos, los artistas, los abogados, los militares y los rentistas» en un solo sistema industrial. (Saint-Simon, 1823, p. 12).

Cuando la eficiencia logra ocultar su plasticidad retórica institucional y se presenta de manera abstracta, como un conjunto objetivo de indicadores cuantitativos de corto plazo, como acontece en la Nueva Administración, genera tanto resultados considerados, al menos en apariencia, como positivos, como una diversidad de consecuencias negativas. Esta perspectiva administrativa simplifica de manera muy amplia la percepción de la realidad, fragmentándola y compactándola, para hacerla ver como sencilla y *gestionable*, haciendo pensar que el éxito se encuentra a la vuelta de la esquina. Esta visión simple de la realidad induce a pensar que el individuo es una criatura sencilla que se conforma con la repetición de acciones, cuyo sentido profundo no requiere esforzarse en alcanzar. Este no logra vislumbrar las contradicciones y ambigüedades a las que el sistema le expone y, lo peor de todo, es que puede generar sistemas extremadamente violentos y absurdos sin tener siquiera conciencia. Los Estudios Críticos Organizacionales son un buen inicio para reflexionar sobre formas de dominación que van más allá de la visión funcionalista que reduce las complejas relaciones sociales a simple juegos de ganar y perder. La primera misión de la estrategia es la conformación de la tropa. Las formas de organización son esenciales para comprender las posibilidades y las

restricciones que encuentran los proyectos sociales en su andar; por ellas transitan burocracias impersonales, eficiencias abstractas, emociones incontrolables, grandes anhelos sociales, temores inconfesables, generosidades y mezquindades; en fin, la vida social se juega en gran medida en las organizaciones y estas deben ser comprendidas en un vasto horizonte social, tomando en cuenta aquello que resulta invisible en su búsqueda de funcionalidad y que puede traer aparejadas consecuencias en ocasiones muy negativas.

Referencias

- Agamben, G. (2014). *Qu'est-ce qu'un dispositif?* Essais. Petite Bibliothèque.
- Aggeri, F. (2014). Qu'est-ce qu'un dispositif stratégique? Eléments théoriques, méthodologiques et empiriques. *Le Libellio* (10)1, 47-64.
- Alvesson, M. (2013). *The Triumph of Emptiness. Consumption, higher education and work organization*. Oxford University Press.
- Alvesson, M. y Sandberg, J. (2012). Has Management Studies Lost Its Way? Ideas for More Imaginative and Innovative Research. *Journal of Management Studies*. (50)1, 128-152. <<https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2012.01070.x>>.
- Alvesson, M. y Willmott, H. (2002). Identity Regulation as Organizational Control: Producing the Appropriate Individual. *Journal of Management Studies*, 39(5), 619-644.
- Ahmed, A. y Abdelmoneim, M. (2019). Institutional Ambidexterity and Management Control. The Role of Religious, Communal and Political Institutions. *Qualitative Research in Accounting & Management*, 16(3), 373-402.
- Ahlstrom, D. (2014). The Hidden Reason Why the First World War Matters Today: The Development and Spread of Modern Management. *The Brown*

Journal of World Affairs, 21(1), 201-218.

Ahlstrom, D., Lamond, D. y Ding, Z. (2009). Reexamining some Management Lessons from Military History. *Asia Pacific Journal of Management*, 26, 617-642. doi: 10.1007/s10490-009-9155-2.

Atehortúa, A. L. (2002). El cuartel: ¿escenario de dominación y disciplina? *Folios*, 16, 29 pp. <<https://doi.org/10.17227/01234870.16folios67.86>>.

Arendt, H. (1999). *Eichmann en Jerusalén. Un estudio sobre la banalidad del mal*. Lumen.

Aubert, N. y de Gaulejac, V. (2007). *Le coût de l'excellence*. Seuil.

Babbage, Ch. (1832). *On the Economy of Machinery and Manufactures*. Charles Knight.

Bailey, S., Hodgson, Lennie, S-J., Bresnen, M. y Hyde, P. (2020). Managing Death: Navigating Divergent Logics in end-of- Life Care. *Sociology of Health & Illness*, 42(6), 1277-1295. doi: 10.1111/1467-9566.13095.

Barnard, Ch. (1938). *The Functions of the Executive*. Harvard University Press.

Barrow, C. W. (1993). Reconstrucción de la educación superior estadounidense. Liberalismo corporativo, hegemonía financiera e intervencionismo estatal. En Ibarra, E. (coord.). *La universidad ante el espejo de la excelencia. Enjuegos organizacionales* (pp. 19-42). Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

Bateson, G. (1972). *Steps to an Ecology of Mind*. Chandler Publishing Company.

Bauman, Z. (1999). *Modernidad y holocausto*. Edición digital: Titivillus.

Beeton, I. (1861). *The Book of Household Management*. O. S. Beeton Publishing.

Beecher, C. E. A. (1845). *Treatise on Domestic Economy for the Use of Young Ladies at Home and at School*. Harper & Brothers.

- Bell, E. y Taylor, S. (2016). Spirituality, Religion and Organization. En Mir. R, Willmott, H. y Greenwood, M (eds.). *The Routledge Companion to Philosophy in Organization Studies* (pp. 550-558). Routledge.
- Benjamin, W. (2014). *El capitalismo como religión*. La Llama.
- Berle, A y Means, G. (1932). *The Modern Corporation and Private Property*.: Macmillan.
- Bleger, J. (1989). El grupo como institución y el grupo en las instituciones. En Kaës, R. (ed.). *La institución y las instituciones. Estudios psicoanalíticos* (pp. 68-83). Paidós.
- Bode, I. y Maerker, M. (2014). Management in Medicine or Medics in Management? The Changing Role of Doctors in German Hospitals. *International Journal of Public Sector Management*, 27(5), 395-405. doi 10.1108/IJPSM-06- 2012-0068.
- Boltanski, L. (2008). Institutions et critique sociale. Une approche pragmatique de la domination. *Tracés. Revue des Sciences Humaines*, 8, 17-43. <https://doi.org/10.4000/traces.2333>.
- Boltanski, L. (2009). *De la critique. Précis de sociologie de l'émancipation*. Gallimard.
- Boltanski, L. y Chiapello, E. (1999). *Le nouveau esprit du capitalisme*. Gallimard.
- Boltanski, L. y Thévenot, L. (1991). *De la justification. Les économies de la grandeur*. Gallimard.
- Bowen, H. R. (2013). *Social Responsibilities of the Businessman*. Iowa University Press (1953).
- Browning, C. (1992). *Ordinary Men: Reserve Police Battalion 101 and the Final Solution in Poland*. Harper.
- Bruere, M. B. (1912). *Increasing Home Efficiency*. Macmillan.
- Castoriadis, C. (1975). *L'institution imaginaire de la société*. Seuil.

- Callahan, R. E. (1962). *Education and the cult of efficiency. A Study of the Social Forces than have Shaped the Administration of the Public Schools*. The University of Chicago Press.
- Chandler, D. (1977). *The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business*. Harvard University Press.
- Chapoutot, J. (2020). *Libres d'obéir. Le management, du nazisme à aujourd'hui*. Gallimard.
- Clausewitz von, C. (1968). *On War*. Penguin.
- Clegg, C. Bureaucracy, the Holocaust and Techniques of Power at Work. *Management Revue*, 20(4): 326-347. doi: 10.1688/1861-9908_mrev_2009_04_Clegg.
- Cohen, M., March, J. G. y Olsen, J. P. (1972). A Garbage Can Model of Organizational Choice. *Administrative Science Quarterly*, (17)1, 1-25.
- Comte-Sponville, A. (2012). *Le capitalisme est-il moral?* Albin Michel.
- Cooke, M. L. (1910). *Academic and Industrial Efficiency*. Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Cooke, M. L. (1913). The Spirit and Social Significance of Scientific Management. *Journal of Political Economy*, 21(6), 481-493.
- Cooke, M. L. (1915). Scientific Management of the Public Business. *American Political Science Review*, 9(3), 488-495.
- Crozier, M. y Friedberg, E. (1977). *L'acteur et le système. Les contraintes de l'action collective*. Editions du Seuil.
- Deem, R. y Brehony, K. J. (2005). Management as ideology: the Case of 'New Managerialism' in Higher Education. *Oxford Review of Education*, 31(2), 217-235.
- Deleuze, G. (1988). Qu'est-ce qu'un dispositif? En Michel Foucault philosophe. *Rencontre internationale*. Seuil/Des travaux, 185-195.

- Desai, V. e Imre, R. (1998). The New Managerialism in Local Governance: North-South Dimensions. *Third World Quarterly*, 19(4), 635-650.
- Despointes, A., Béghinb, G. Gelina, M, E. Barat, E. y Poirier, C. (2023). Quand le syndrome de l'imposteur influence la recherche de feedback: étude des relations entre le syndrome de l'imposteur et les stratégies de recherche utilisées chez les employés. *Pratiques Psychologiques* (29), 125-135.
- DiMaggio P. J., y Powell, W. W. (1999). Retorno a la jaula de hierro: el isomorfismo institucional y la racionalidad colectiva en los campos organizacionales. En W. W. Powell y P. J. DiMaggio (comps.). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (pp. 104-125). Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, Universidad Autónoma del Estado de México, Fondo de Cultura.
- Dupuy, F. (2011). *Lost in management*. Editions du Seuil.
- Dupuy, F. (2015). *La faillite de la pensée managériale. Lost in management 2*. Editions du Seuil.
- Durkheim, E. (1894). *Les règles de la méthode sociologique*. <http://classiques.uqac.ca/classiques/Durkheim_emile/regles_methode/durkheim_regles_methode.pdf>.
- El País (2023). Suspendido de empleo y sueldo por 13 años uno de los científicos más citados del mundo, el español Rafael Luque. <<https://elpais.com/ciencia/2023-03-31/suspendido-de-empleo-y-sueldo-por-13-anos-uno-de-los-cientificos-mas-citados-del-mundo-el-espanol-rafael-luque.html>>.
- Emerson, H. (1912). *The Twelve Principles of Efficiency*. Engineering Magazine Co.
- Enriquez, E. (1992). *L'organisation en analyse*. Presses Universitaires de France.

- Fathallah, R. Sidani, y Khalil, S. (2020). How Religion Shapes Family Business Ethical Behaviors: An Institutional Logics Perspective. *Journal of Business Ethics*, 163, 647-659. <<https://doi.org/10.1007/s10551-019-04383-6>>.
- Evans, R. J. (2004). *The Coming of the Third Reich: a history*. Penguin Books.
- Fayol, H. (2016). *Administration Industrielle et Générale*. Édi-Gestion & Andese (1916).
- Fayol, H. (1966). La doctrine administrative dans l'Etat. *International Review of Administrative Sciences*, 32(2), 114-133. doi:10.1177/002085236603200204.
- Felts, A. A. y Jos, P. H. (2000). Time and Space: The Origins and Implications of the New Public Management. *Administrative Theory & Praxis*, 22(3), 519-533.
- Foucault, M. (1976). *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*. Siglo XXI.
- Foucault, M. (1977). *Dits et écrits*, vol. III. Gallimard.
- Ford, H. (1922). *My Life and Work*. Doubleday.
- Frederick, C. (1923). *Household Engineering: Scientific Management in the Home*. American School of Home Economics.
- Friedland, R. (2013). God, Love and Other Good Reasons for Practice: Thinking Through Institutional Logics. En Loundsbury, M. y Boxenbaum, E. (eds.). *Organizing institutions: creating, enacting and reacting to institutional logics; Institutional logics in action* (pp. 25-50). Emerald.
- Friedland, R., y Alford, R. R. (1999). Introduciendo de nuevo a la sociedad: símbolos, prácticas y contradicciones institucionales. En W. W. Powell y P. J. DiMaggio (comps.). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (pp. 294-329). Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, Universidad Autónoma del Estado de México, Fondo de Cultura.

- Freud, S. (1976). Psicología de las masas y análisis del yo. En *Obras Completas* (pp. 63-136, vol. XVIII). Amorrortu.
- Freud, S. (1930). *El malestar en la cultura* (1929).
- Fromuth, M. E., Bass, J. E., Kelly, D. B. Davis, T. L. y Chan, K. L. (2019). Academic Entitlement: its Relationship with Academic Behaviors and Attitudes. *Social Psychology of Education*, 22, 1153-1167.
- Gaulejac de, V. (2012). *La recherche malade du management*. Quae.
- George, C. S. y Alvarez, M. L. (2005). *Historia del pensamiento administrativo*. Pearsons.
- Gilbreth, F. B. (1914). Scientific management in the hospital. *Modern Hospital*, 3, 321-24.
- Gilbreth F. B. y Gilbreth E. (1948). *Cheaper by the Dozen*. Thomas Y. Crowell Company.
- Goffman, E. (1970). *Internados. Ensayos sobre la situación de los enfermos mentales*. Amorrortu.
- Griffith, J. y White, K. (2005). The Revolution in Hospital Management. *Journal of Healthcare Management*, 50(3), 170-190. doi: 10.1097/00115514-200505000-00007.
- Guardian, The (1999). Nazi documents reveal that Ford had links to Auschwitz.
<<https://www.theguardian.com/world/1999/aug/20/julianborger1>>.
- Gulick, L. y Urwick, L. (eds., 1937). *Papers on the Science of Administration*. The Rumford Press.
- Gümüşay, A. A. (2017). The Potential for Plurality and Prevalence of the Religious Institutional Logic. *Business & Society*, 1-26. doi: 10.1177/0007650317745634.
- Gusdorf, G. (1963). *Pourquoi des professeurs? Pour une pédagogie de la pédagogie*. Payot.

- Han, B-Ch. (2022). *Infocracia. La digitalización y la crisis de la democracia*. Taurus.
- Hilberg, R. The Bureaucracy of Annihilation. En Hilberg, R. (2019). *The Anatomy of the Holocaust: Selected Works from a Life of Scholarship* (pp. 119-133).
- Hood, Ch. (1995). The New Public Management in the 1980s: Variations on a Theme. *Accounting, Organization and Society*, (20)2/3, 93, 109.
- Hood, Ch. y Jackson, M. (1992). The new Public Management: a Recipe for Disaster? En Parker, D. y Handmer, J. (eds.). *Hazard Management and Emergency Planning. Perspectives in Britain*. Routledge, 109-126.
- Huault, I. y Leca, B. (2009). Pouvoir. Une analyse par les institutions. *Revue Française de Gestion*, 193, 133-149.
- Ibarra, E. (2001). Foucault, gubernamentalidad y organización: una lectura de la triple problematización del sujeto. *Iztapalapa*, ene-jun: 321-356.
- Ibarra, E. (2005). Origen de la empresarialización de la universidad: el pasado de la gestión de los negocios en el presente del manejo de la universidad. *Revista de la Educación Superior*, xxxiv(2)134, 13-37.
- Inglehart, R. F. (2021). *Religion's Sudden Decline. What's Causing it, and What Comes Next?* Oxford University Press.
- Kaës, R. (1989). Realidad psíquica y sufrimiento en las instituciones. En Kaës, R. (ed.). *La institución y las instituciones. Estudios psicoanalíticos* (pp. 15-67). Paidós.
- Kaplan, R. S. y Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Harvard Business Press.
- Kelman, H. C. (1973). Violence Without Moral Restraint: Reflections on the Dehumanization of Victims and Victimizers. *Journal of Social Issues*, 29(4), 25-61.
- Kerr, C. (1963). *The Uses of the University*. Harvard University Press.

- Kohler, R. E. (1987). Science, Foundations, and American Universities in the 1920s. *Osiris*, 3, 135-164. doi:10.1086/368664.
- Kraatz, M. S. y Block, E. S. (2017). Institutional Pluralism Revisited. En Greenwood, R., Oliver, Ch, Lawrence, T. B. y Meyer, R. E. (eds.). *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism* (pp. 532-557). Sage.
- Laplanche, J. y Pontalis, J-B. (2004). *Diccionario de psicoanálisis*. Paidós.
- Lasche, C. (1979). *The Culture of Narcissism: American Life in an Age of Diminishing Expectations*. W.W. Norton.
- Lounsbury, M. (2005). Institutional Variation in the Evolution of Social Movements. Competing Logics and the Spread of Recycling Advocacy Groups. En Davis, G. F., McAdam, G., Scott, R. y Zald, M. N. (eds.). *Social Movements and Organization Theory* (pp. 73-95). Cambridge University Press.
- Madero, S. M., Guardiola, A. y Elizondo, J. E. (2017). Poque yo me lo merezco, la mentalidad del merecimiento de los jóvenes: diseño y validación de la escala. Ponencia presentada en el *XXII Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*. México.
- Mathews, Sh. (1912). *Scientific Management in the churches*. Chicago University Press.
- Merton, R. (2003). *Teoría y estructuras sociales*. Fondo de Cultura Económica.
- Micali, S. (2010). The Capitalistic Cult of Performance. *Philosophy Today*, 54(4), 379-391. doi: 10.5840/philtoday20105445.
- Michels, R. (1969). *Los partidos políticos. Un estudio sociológico de las tendencias oligárquicas de la democracia moderna*. Tomo I. Amorrortu.
- Milgram, S. (1973). *Obediencia a la autoridad*. Edición digital: Titivillus.
- Myrick, D. (2012). Frederick Taylor as a Contributor to Public Administration. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 3(12), 10-20.

doi:10.5901/mjss.2012.v3n12p10.

- Montaño, L. (1995). Organizational Spaces and Intelligent Machines: A Metaphorical Approach to Ethics. *AI & Society*, 9(1), 36-49.
- Montaño, L. (1999). Metaphors and Organizational Action: Postmodernity, Language and Self-regulating Systems -a Mexican Case Study. En Clegg S. R., Ibarra, E. y Bueno, L. (eds.). *Global Management. Universal Theories and Local Realities* (pp. 202-225). Sage.
- Montaño, L. (2003). Modernidad y cultura en los estudios organizacionales. Tres modelos analíticos. *Iztapalapa*, 24(55), 15-33.
- Montaño, L. (2007a). Nuevos modelos organizacionales y violencia en el trabajo. En Peña, F., Ravelo, P. y Sánchez, S. (coords.). *Cuando el trabajo nos castiga. Debates sobre el mobbing en México* (pp. 65-80). Eón, Servicio Europeo de Información sobre el Mobbing, Universidad Autónoma Metropolitana- Azcapotzalco.
- Montaño, L. (2007b). *Enigmas y laberintos. Eugène Enriquez y el análisis organizacional*. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Montaño, L. (2008a). Las trampas de la modernidad. Acoso laboral en una organización pública mexicana. *Administración y Organizaciones*, junio, 43-60.
- Montaño, L. (2008b). Cultura y violencia en las organizaciones. En Carbajal, R. (coord.). *Gestión crítica alternativa* (pp. 335-366). Universidad del Valle.
- Montaño, L. (2010). Métaphore et organisation: a la recherche du sens. En Bayart, D. Borzeix, A. y Dumez H. (eds.). *Langage et organisations. Sur les traces de Jacques Girin* (pp. 97-114). Ecole Polytechnique.
- Montaño, L. (2013), Organización y violencia. Hacia una visión más integral del acoso moral. En Peña, F. (coord.). *Develar el mobbing. Asegurar la dignidad en las organizaciones* (pp. 23-37), vol. II. Eón.

- Montaño, L. (2015). Representación y violencia simbólica. Una reflexión acerca de la modernización de las universidades públicas en México. En Sánchez G. y Sánchez I. (coords.). *Miradas críticas a la complejidad de la violencia universitaria* (pp. 81-106). Fontamara, Universidad Autónoma de la Ciudad de México, Secretaría de Ciencia, Tecnología e Innovación.
- Montaño, L. (2020a). Encrucijadas y desafíos de los Estudios Organizacionales. Una reflexión desde las perspectivas institucionales. *Innovar*, 30(78), 19-34. <<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90304>>.
- Montaño, L. (2020b). De la revolución a la venganza de los managers. Origen, consecuencias y desafíos de la Nueva Administración. En Aguilera, C. I. y Valencia, A. (comps.). *Pensamiento administrativo contemporáneo: una perspectiva crítica* (pp. 195-229). Universidad del Valle.
- Montaño, L. (2021). Cuatro reflexiones sobre el Proyecto Emergente de Educación Remota de la Universidad Autónoma Metropolitana frente a la pandemia del Covid-19 –decisiones, planos analíticos y emociones–. En Peñalosa, E. y Buendía, A. (coords.). *Pensar la UAM en la pandemia: reflexiones desde la acción*. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Montaño, L. (2022). La universidad de hoy como organización: En el trasfondo de la institución. Entrevista realizada por Pérez, F. para la revista *Emerging Trends in Education*, 5(9), 10 pp.
- Montaño, L. y Rendón, M. (2016). Identidad, protesta y responsabilidad sociales. De la crítica al discurso de la gestión de la moral. En Montaño, L. (coord.). *La responsabilidad social de las organizaciones en México. Perspectivas críticas, experiencias y debates* (pp. 25-110). Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, Gedisa.
- Morgan, G. (2006). *Images of Organization*. Sage.

- Myric, D. (2012). Frederick Taylor as a Contributor to Public Administration. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 3(12), 10-20.
- Nelson, D. (ed.) (1992). *Scientific Management since Taylor*. Ohio State University Press.
- Norris, P. e Inglehart, R. (2004). *Sacred and Secular. Religion and politics worldwide*. Cambridge University Press.
- Ocasio, W., Thornton, P. H. y Lounsbury, M. (2017). Advances to the Institutional Logics Perspective. En Greenwood, R., Oliver, Ch, Lawrence, T. B. y Meyer, R. E. (eds.). *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism* (pp. 509-531). Sage.
- Osborne, D. y Gaebler, T. (1993). *Reinventing Government. How the Entrepreneurial Spirit is Transforming the Public Sector*. Penguin Books.
- Paris, I. (2019). Between Efficiency and Comfort: The Organization of Domestic Work and Space from Home Economics to Scientific Management, 1841-1913. *History and Technology*, 35(1), 81-104. <<https://doi.org/10.1080/07341512.2019.1621424>>.
- Parks, J. (1974). *Medical Training in Word War II*. Medical Department, United States Army.
- Peñalosa, E. y Montaña, L. (2021). *El encuentro de dos empeños: la educación superior y la investigación científica. Vicisitudes de un anhelo social*. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Peters, T. J. y Waterman, R. H. (2004). *In Search of Excellence. Lessons from America's Best-Run Companies*. HarperCollins.
- Peterson, P. B. (1990). Fighting for a Better Navy: An Attempt at Scientific Management (1905-1912). *Journal of Management*, 16(1), 151-166.
- Pezet, E. (2004). Discipliner et Gouverner: Influence de Deux Thèmes Foucaaldiens en Sciences de Gestión. *Finance Contrôle Stratégie*, 7(3), 169-189.

- Pritchett, H. (1910). Preface. En Cooke, M. L. *Academic and Industrial Efficiency* (pp. iii-vi). Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Raffnsøe, S. (2008). Qu'est-ce qu'un dispositif? L'analytique sociale de Michel Foucault. *Symposium*, (12)1: 44-66. <<https://doi.org/10.5840/symposium20081214>>.
- Reay, T. y Hinings, C. R. (2009). Managing the Rivalry of Competing Institutional Logics. *Organization Studies*, 30(06), 629-652. doi: 10.1177/0170840609104803.
- Reid D. y Canat, G. (1986). Genèse du fayolisme. *Sociologie du Travail*, 1, 75-93. <<https://doi.org/10.3406/sotra.1986.2030>>.
- Rendón, M. V. (2007). *Dinámica organizacional y referentes institucionales. El caso de un pequeño hospital de propiedad familiar*. Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.
- Rendón, M. V. (2018). El Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Avances y desafíos de la Responsabilidad Social Corporativa. *Estudios Interdisciplinarios de la Organización*.
- Rojas, L. (2017). Henri Fayol et «l'industrialisation» de l'État. *Revue Française d'Histoire des Idées Politiques*, 45, 165-186. doi 10.3917/rfhip1.045.0165.
- Ross, B. y Bidanda. B. (2014). A Brief History of Health Systems Engineering - its Early Years Through 1989: An Industrial Engineering Perspective. *Transactions on Healthcare Systems Engineering*, 4(4), 217-229. doi: 10.1080/19488300.2014.966214.
- Rosenberg, Ch. (1979). The Origins of the American Hospital System. *Bulletin of New York Academy of Medicine*, 55(1), 10-20.
- Saint-Simon, H. (1823). *Catéchisme des industriels*. Imprimerie de Sétier.

- Saint-Simon, H. (1825). *Nouveau christianisme. Dialogue entre un conservateur et un novateur*. Bossange Père.
- Schachter, H. L. (1989). *Frederick Taylor and the Public Administration Community: A Reevaluation*. State University of New York Press.
- Sharma, G., Prasad, C. y Rao, P. S. (2021). Industrial Engineering into Healthcare. -A Comprehensive Review. *International Journal of Healthcare Management*, 14(4), 1288-1302. <<https://doi.org/10.1080/20479700.2020.1757874>>.
- Schneiberg, M. y Lounsbury, M. (2008). Social Movements and Institutional Analysis. En Greenwood, R., Oliver, Ch., Sahlin, K. y Suddaby (eds.). *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism* (pp. 648-670). Sage.
- Senellart, M. (1995). *Les arts de gouverner. Du regimen médiéval au concepto de gouvernement*. Seuil.
- Simon, H. A. (1947). *Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization*. Macmillan.
- Slaughter, S. y Rhoades, G. (2004). *Academic Capitalism and the New Economy: Markets, State, and Higher Education*. Johns Hopkins University Press.
- Sortehaug, A. K. Hustad, E. y Vassilakopoulou, P. (2021). Enterprise Architecture Operationalization and Institutional Pluralism: The Case of the Norwegian Hospital Sector. *Information Systems Journal*, 31(1), 610-645. doi: [10.1111/isj.12324](https://doi.org/10.1111/isj.12324).
- Stone-Sabali, S. Bernard, D. L. Mills, K. L. y Osborn, P. R. Mapping the Evolution of the Impostor Phenomenon Research: A Bibliometric Analysis. *Current Psychology*, publicado en línea el 7 de enero de 2023. <<https://doi.org/10.1007/s12144-022-04201-9>>.

- Sturdy, S. y Cooter, R. (1998). Science, Scientific Management, and the Transformation of Medicine in Britain c. 1870-1950. *History of Science*, xxxvi, 421-466.
- Taylor, F. (1961). *Principios de la administración científica*. Herrero Hermanos (1911).
- Texier Le, T. (2011a). D'un principe de justice à un standard d'efficacité: la rationalité régaliennne à l'épreuve de la logique gestionnaire. *Dissensus*, 4, abril, 49-69.
- Texier Le, (2011b). Foucault, le pouvoir et l'entreprise: pour une théorie de la gouvernementalité managériale. *Revue de Philosophie Économique*, 12, 53-85. doi: 10.3917/rpec.122.0053.
- Texier Le, T. (2013). The First Systematized uses of the Term 'management' in the Eighteenth and Nineteenth Centuries. *Journal of Management History*, 19(2), 189-224.
- Texier (Le), T. (2015). *Le maniement des hommes. Essai sur la rationalité managériale*. La Découverte.
- Thompson, J. D. (1967). *Organizations in Action: Social Science Bases of Administrative Theory*. McGraw-Hill.
- Thornton, P., y Ocasio, W. (1999). Institutional Logics and the Historical Contingency of Power in Organizations: Executive Succession in the higher Education Publishing Industry, 1958-1990. *American Journal of Sociology*, 105, 801-843.
- Thornton, P. H., Ocasio, W., Lounsbury, M. (2012). *The Institutional Logics Perspective: A New Approach to Culture, Structure, and Process*. Oxford University Press.
- Tracey, N. P. y Lounsbury, M. (2014). Taking Religion Seriously in the Study of Organizations. Religion and Organization. *Theory Research in the Sociology of Organizations*, vol. 41, 3-21.

- Turpin, A. L. (2020). The History of Religion in American Higher Education. En Perna, L. W. (ed.). *Higher Education: Handbook of Theory and Research* (pp. 49-110), vol. 35. Springer.
- Tzu, S. (2019). *El arte de la guerra*. Porrúa.
- Waldo, D. (1948). *The Administrative State: A Study of the Political Theory of American Public Administration*. Holmes & Meier Publishers.
- Waldo, D. (1954). [Administrative Theory in the United States: A Survey and Prospect](#). *Political Studies*, 2(1), 70-86.
- Waldo, D. (1955). *The Study of Public Administration*. Ronald Press.
- Waldo, D. (2006). Comparative Public Administration: Prologue, Performance, Problems, and Promise. En Otenyo, E. E. y Lind, N. S. (ed.). *Comparative Public Administration* (pp. 29-170). Research in Public Policy Analysis and Management, vol. 15. Emerald Group Publishing Limited.
- Weber, M. (1984). *Economía y Sociedad*. Fondo de Cultura Económica (1922).
- Weber, M. (1979). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Premiá (1905).
- Weick, K. E. (1969). *The Social Psychology of Organizing*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Wilson, W. (1887). The Study of Administration. *Political Science Quarterly*, (2)2, 197-222.
- Worthy, J. C. (1958). Religion and Its Role in the World of Business. *Religious Education*, 53(4), 331-339.
- Wrege, Ch. D. (1980). The Efficient Management of Hospitals: Pioneer Work of Ernest Codman, Robert Dickinson, and Frank Gilbreth. *Academy of Management Proceedings*, 114-118.

- Wren, D. y Bedeian, A. G. (2020). *The Evolution of Management Thought*. John Wiley and Sons.
- Zald, M. N. y Ash, R. (1966). Social Movements Organizations: Growth, Decay and Change. *Social Forces*, 44(3), 327-341.
- Zuboff, S. (2020). *La era del capitalismo de la vigilancia. La lucha por un futuro humano frente a las nuevas fronteras del poder*. Paidós.

¹ Profesor-investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa. Correo electrónico: <lmh@xanum.uam.mx>, ORCID: <<https://orcid.org/0000-0003-0076-1777>>.

² Agamban define el dispositivo como: «todo aquello que, de una manera u otra, tiene la capacidad de capturar, orientar, determinar, interceptar, modelar, controlar y asegurar los gestos, las conductas, las opiniones y los discursos de los seres vivos.».

³ Cuando estos espacios son totalmente cerrados y aíslan al individuo de la sociedad, Goffman les denomina *instituciones totales*: «Una institución total puede definirse como un lugar de residencia y trabajo, donde un gran número de individuos en igual situación, aislados de la sociedad por un período apreciable de tiempo, comparten en su encierro una rutina diaria, administrada formalmente. Las cárceles sirven como ejemplo notorio, pero ha de advertirse que el mismo carácter intrínseco de prisión tienen otras instituciones, cuyos miembros no han quebrantado ninguna ley.» (Goffman, 1970, p. 12). En este caso, la clausura física es claramente visible: «La tendencia absorbente o totalizadora está simbolizada por los obstáculos que se oponen a la interacción social con el exterior y al éxodo de los miembros, y que suelen adquirir forma material: puertas cerradas, altos muros, alambre de púa, acantilados, ríos, bosques o pantanos.». Recordemos que Freud mencionaba la dificultad de abandonar la Iglesia y el ejército por razones distintas a las físicas. Hay que notar que el concepto de institución de Goffman no se encuentra muy desarrollado y que hace, en nuestro marco teórico de análisis, referencia más bien al plano organizacional; de hecho, el autor lo hace equivalente al de *establecimiento social*, en el que «se desarrolla regularmente una determinada actividad» (Goffman, 1970, p. 17).

⁴ En otros trabajos hemos incorporado otra etapa del desarrollo del pensamiento administrativo que hemos denominado *Administración Estratégica*, que corresponde, a grandes rasgos, de la década de los sesenta y dura hasta la llegada del neoliberalismo. Estas etapas, no está por demás decirlo, son indicativas; no están expresadas con precisión sus inicios ni significa que el comienzo de alguna de ellas significa el final de las previas. Más bien, estas se traslapan, generando rompimientos y continuidades. (Montaño, 2020b).

- ⁵ No se trata, como en los otros casos, de escritos de Fayol, Ford o F. Gilbreth, sino de sus aplicaciones concretas a la producción de armamento durante la Primera Guerra Mundial.
- ⁶ Harrington propone 12 principios: el aumento constante de la producción, la adopción de métodos científicos, el aprovechamiento de las habilidades de los trabajadores, la cooperación entre directivos y trabajadores, la capacitación constante de los trabajadores, la eliminación de tiempos y materiales innecesarios, la estandarización del trabajo, la adopción de sistemas de méritos, la eliminación del trabajo innecesario y el uso de la automatización, la planificación, el control de los costos y la cooperación con otras organizaciones.
- ⁷ Las universidades consideradas en el estudio fueron: Columbia University, Harvard University, Massachusetts Institute of Technology, University of Toronto, University of Wisconsin y Haverford College. Posteriormente, se agregaron Princeton University y Williams College.

Lejos de la barbarie y la civilización. Nuevas narrativas para pensar América Latina desde las sociologías

Alejandro Espinosa Yáñez¹

Cada día que pasa nuestro país es más provinciano

[...] No me sorprendería que la enseñanza del latín fuera reemplazada por
la del guaraní

Jorge Luis Borges (*El otro*)

Resumen

Con base en la prolífica discusión de las ciencias sociales en América Latina, considerando una parte sustancial para el abordaje de los Estudios Organizacionales (EO) en México y América Latina, hacemos un mapeo de la contribución desde las ciencias sociales, en particular de los estudios sociológicos, en la configuración de los estudios organizacionales. Para avanzar en esta tarea, hacemos un recorte de la discusión, con atención en las denominadas Epistemologías del Sur y el Diálogo de saberes. Esto obliga la consideración de alcances de los clásicos para pensar América Latina, formulando sucintas anotaciones sobre la Teoría de la Dependencia, el Pensamiento Crítico y, como se anotó, las Epistemologías del Sur y el Diálogo de saberes, sobre todo este último bloque de tensión teórica. Las ciencias sociales no son un bloque monolítico; coexisten en ellas muchos sentidos, colisiones y determinaciones. Tomamos distancia de narrativas *ad hoc* a la neutralidad científica. Parte de lo que realizamos fue esbozado por Marcos Roitman (2022), refiriéndose a la Asociación Latinoamericana de Sociología: «Hoy, dos corrientes cohabitan en su interior; una ligada a los centros hegemónicos del saber eurocéntrico y otra articulada a la tradición del pensamiento crítico latinoamericano». En el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (Clacso), con matices, se presenta una situación similar en cuanto a confrontación teórica. El objetivo es contribuir abordando puntos de tensión desde la sociología, la configuración de organizaciones en las condiciones actuales, así como en parte de sus materializaciones, ensamble de una tarea que consideramos pendiente desde los EO.

Palabras clave: Eurocentrismo, pensamiento crítico, epistemologías del sur, diálogo de saberes.

Introducción

En las primeras líneas de su obra clásica *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, Max Weber (1991) señala:

Si alguien perteneciente a la civilización moderna europea se propone indagar alguna cuestión que concierne a la historia universal, es lógico e inevitable que trate de considerar el asunto de este modo: ¿qué serie de circunstancias ha determinado que sólo sea en Occidente donde hayan surgido ciertos sorprendentes hechos culturales (ésta es, por lo menos, la impresión que nos producen con frecuencia), los cuales parecen señalar un rumbo evolutivo de validez y alcance universal?²

El argumento weberiano se decanta en los campos de la ciencia, el arte (música), la arquitectura, la organización política, arribando al sistema capitalista. Es un abordaje meticuloso, pero se cuela la subjetividad del peso de Occidente.³ Varias décadas antes, sin anestesia, Sarmiento⁴ (1811-1888) planteaba, en carta a Mitre (presidente argentino entre 1862-1868): «Quisiéramos apartar de toda cuestión social americana a los salvajes por quienes sentimos sin poderlo remediar, una invencible repugnancia».⁵ Niveles analíticos diferentes, pero que tienen puntos de encuentro.

En la historia de los países subordinados no es nada nuevo lo planteado por Sarmiento y Weber, entre otros. Tampoco sorprende que se trate de un hecho del presente. Por ello, en una revisión desde la sociología sobre lo planteado en particular, se señala:

Una de las dos posturas fundamentales era aquella que tomaba como modelo el proceso europeo, identificándolo con la *civilización*, para el cual lo propio, lo autóctono, lo indígena, era la *barbarie*, un obstáculo a la modernización. Así, se consideraba bárbaro todo lo que no era europeo (Puga, Espinosa et al., 2002. p. 100).

Siguiendo esta saga, las autoras citarán que

Juan Bautista Alberdi, señala que: 'la revolución fue hecha por el pueblo europeo de origen y de raza, no el pueblo de nacionalidad indígena y salvaje. Es en nombre de la Europa que somos hoy

los dueños de la América Salvaje'.⁶ Es, también, Carlos Octavio Bunge quien, en su obra *Nuestra América* (1903), se refiere a un mestizaje positivo que se logrará cuando se imponga el más fuerte sobre el más débil, racialmente hablando, y en lo que propone no excluye, por cierto, el genocidio (Puga, Espinosa et al., 2002, p. 102).⁷

Como señalaba Cueva, adscrito al pensamiento crítico y con distancia de la teoría de la dependencia,

Desde la perspectiva ideológica del colonizador todo pueblo colonizado carece de historia; por definición no la posee, ya que tal categoría es un atributo de la 'civilización' y no de la 'barbarie'. Los procesos de emancipación son interpretados a su turno como un triunfo de ésta sobre aquélla: derrotados los partidarios de la 'civilización', las antiguas colonias no hacen más que recobrar el estado 'natural' que les es propio (Cueva Agustín, 1983, p. 31).

.

Sucintamente acerquémonos a la otra orilla, la otra historia, la otra lectura de las cosas. Un antecedente notable es el aportado por Fernández Retamar (1971), citando a José Martí: «*No hay batalla entre la civilización y la barbarie, sino entre la falsa erudición y la naturaleza*» (p. 47). Ya en el siglo XX se pone de relieve en las elaboraciones de Manuel Gamio, así como del

[...] notable trabajo de antropólogos como Guillermo Bonfil, Margarita Nolasco, Mercedes Olivera, Enrique Valencia y Arturo Warman quienes denuncian el carácter colonial de la antropología, el genocidio y el etnocidio de los indígenas; André Gunder Frank defiende una antropología de la liberación y Ricardo Pozas incursiona en el problema de los indios y las clases sociales (Puga, Espinosa et al., 2002, p. 103).⁸

Pragmáticamente, se trata de hombres explotados por otros hombres.

En este caldo de cultivo, espeso por el condimento del racismo, la explotación y la ignorancia, el pensamiento crítico, la teoría de la dependencia y las Epistemologías del Sur son, en el siglo XX, parte de las respuestas desde las ciencias sociales (y en otros casos, la acción armada, más allá de sus desventuras) para transformar la sociedad. Su decantación

se aprecia en diferentes iniciativas sociales y ejes de tensión académicas, que articulan al pensamiento crítico y las Epistemologías del Sur. En lo referente a iniciativas sociales, y es una pequeña muestra, destacan el Movimiento de los Trabajadores Rurales Sin Tierra (MST), fundado en Brasil en 1984, y que propugna por la reforma agraria y la justicia social en el campo. En una lectura amplia, apunta a la constitución de un referente anticapitalista. Otra organización de organizaciones es el *Foro Social Mundial*, como espacio de encuentro, de reflexión colectiva, que está presente en la acción social colectiva en el mundo, dirigiendo su energía crítica hacia el neoliberalismo, con una agenda amplia de repertorios y problemas.

La Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE), fundada en México en 1979, es otra de las organizaciones significativas, que agrupa al magisterio disidente. Uno de sus fundadores, Misael Núñez Acosta, fue asesinado por las fuerzas ligadas a Carlos Jonguitud Barrios y Elba Esther Gordillo (Vanguardia Revolucionaria), la minoría compacta que dominaba al magisterio nacional en los setentas, y controlaba al sindicato más grande de América Latina. Si bien la CNTE es una organización mexicana ha logrado tener presencia en el pensamiento crítico en América Latina, con los ejes de defensa de la educación pública y de los derechos de los trabajadores. Es un ejemplo muy breve de la complejidad presente en el subcontinente. Aquí solamente lo enunciamos, pues, por ejemplo, para el caso mexicano, David Barkin (Barkin, 2018, pp. 365-366), en el mapa de la complejidad, señala:

Al presente, hay más de 15 millones de personas en comunidades campesinas e indígenas involucradas activamente en estos proyectos para la construcción de soluciones colectivas para la producción no mercantil o para la producción no capitalista [...] También estamos reconociendo la importancia de considerar y valorar las aportaciones de estas nuevas

estrategias rurales, las cuales están contribuyendo a elevar la calidad de vida para los que viven en estas comunidades.⁹

Pensamiento crítico y Epistemologías del Sur en la tierra americana

Fronteras que se cruzan

Podemos comenzar señalando una historia de encuentros y desencuentros teóricos en América Latina. Avancemos en esto. Armando Bartra (2008), frente a los argumentos que subrayan el peso del proletariado y su vínculo con el progreso, mientras que los campesinos y los indios son ubicados como premodernos –están en «los márgenes», son «periféricos»–, apunta: «en nuestro Continente opresión de clase y de raza se entreveran, el indio ancestral presuntamente transmutado en moderno campesino reaparece junto a este revestido de su específica identidad». La categoría raza es central en su elaboración, siempre vinculada a la clase: «si las clases se definen no cada una en sí misma, sino como sistemas de clases más o menos contrapuestas que se reproducen dentro de un determinado orden social, el campesinado moderno es una clase del capitalismo». Estas alusiones son de relieve, pues una parte de la discusión teórica en América Latina hace a un lado el concepto clase, dándole centralidad a la raza. Por otra parte, sin mirada nostálgica, el relieve de la milpa, como espacio identitario, está presente en el trabajo de Bartra. La alusión a la clase social (apoyándose en Edward Palmer Thompson), sin ser mecánica, tiene un vínculo con la explotación.¹⁰

Más todavía, si pensamos que las Epistemologías del Sur y el pensamiento crítico tienen como sustento, aparte del giro epistemológico frente al

eurocentrismo, el reconocimiento de otros saberes, de otras formas de producción de conocimiento, de abstracción y síntesis.

Como el pensamiento crítico, las Epistemologías del Sur enfocan su energía crítica hacia las prácticas dominantes en la producción de conocimiento, particularmente en el contexto del Sur geopolítico. Nos apoyamos en Boaventura de Sousa Santos (2018) para inquirir de qué se habla cuando se alude a las Epistemologías del Sur:

[...] afirman y valoran las diferencias que quedan después de que las jerarquías han sido eliminadas. Su objetivo es el cosmopolitismo subalterno desde abajo. Más que la universalidad abstracta, promueven la pluriversalidad: un tipo de pensamiento que fomenta la descolonización, el criollismo (*creolisation*) o mestizaje a través de la traducción intercultural (p. 35).

Esta posición de Santos, articulada al Diálogo de saberes, es cuestionada por de la Garza (2021), al argumentar que

La poscolonialidad oscurece las grandes disputas entre saberes que se han dado en toda la historia de los pensamientos occidentales (Santos, Boaventura de Sousa, 2004); basta mencionar las disputas entre empiristas y racionalistas, entre positivistas y hermenéuticos, entre marxistas occidentales, positivistas y hermeneutas. Estas disputas han implicado el predominio de unos o de otros y la marginación de saberes alternativos (p. 28).

Este último aspecto, «la marginación de saberes alternativos», es el objeto de disputa y central en la discusión desde la perspectiva de las Epistemologías del Sur y, específicamente, del Diálogo de saberes. No obstante, de la Garza señalará que el problema de fondo es que «si algo aportaron las epistemologías occidentales fue la necesidad de la prueba fundada en la teoría. Esta cuestión no está presente sistemáticamente en los saberes tradicionales» (p. 30).

Vale señalar que uno de los nodos teóricos de relieve en las Epistemologías del Sur, bajo la premisa que estas no conforman un bloque monolítico, surge de la tradición epistémica occidental y, por ello, de las

relaciones de poder mundial. Entre los problemas que se resaltan desde las Epistemologías del Sur destacan el universalismo y el eurocentrismo, que de alguna manera dio inicio a esta reflexión. Es difícil disociar al universalismo del eurocentrismo, que por otra parte están presentes en teorías y discursos académicos, y como claros indicadores legibles, en planes y programas, bibliografías y webinarios, en fin, en lo académico dentro y fuera de los muros universitarios y escolares en general.¹¹ No sobra añadir que estas presencias del universalismo y el eurocentrismo se han impuesto y privilegiado sobre formas de comprender el mundo, de hacerlo legible a partir de saberes concretos. Y en esto último entra sin dificultades la denominada colonialidad del saber, como forma de conocimiento que aún tiene repercusiones en el presente. En fin, nada de neutralidad en la producción de conocimiento que, entre otros efectos, ha generado la subalternidad, desvalorización, invisibilización y silenciamiento colectivo, como aceptación y respuesta frente a las narrativas dominantes, como saberes disminuidos y la mantención de relaciones asimétricas, desiguales.¹²

El giro epistemológico apunta a la necesidad de la descolonización del conocimiento, abriendo espacios y repertorios para la presencia multívoca de voces y prismas distintos en la producción de conocimientos, como claros desafíos frente a la hegemonía de la narrativa científica dominante (en el caso de los espacios universitarios, presentes en epistemes teóricas, espacios de discusión, revistas, foros, presencia en comités editoriales, en comisiones dictaminadores, entre otras). El correlato de estos posicionamientos implica diálogos interculturales, con metodologías que priman la horizontalidad, entre diferentes experiencias y tradiciones en la producción de conocimiento.

Algunos aspectos destacados sobre la importancia del Diálogo de saberes en las Epistemologías del Sur apuntan a la crítica y superación del eurocentrismo, pues se trata de una respuesta directa a este como productor de conocimiento dominante. Reconoce y valora los saberes y perspectivas que se originan en contextos no occidentales, desafiando así la idea de que solo hay un enfoque válido para la generación de conocimiento –¿se recuerda el argumento monológico del ingeniero Frederick Taylor, pionero de la Administración Científica del Trabajo, de la única mejor forma (*one best way*)?–. En la valoración de los saberes subalternos, esto alude a la reflexión desde la academia; pero lo más significativo es que se relaciona con la acción de múltiples espacios organizados en los que se congregan esfuerzos sociales que abarcan el amplio espectro de la organización popular. Esto se vincula a su vez con el conocimiento situado, esto es, el relieve de los contextos locales y su aportación en el repertorio de experiencias. Enrique de la Garza (2021) dirige su crítica a este concepto, encaminando su argumentación hacia Santos:

La idea de sujeto situado, de no divorcio sujeto-objeto nació en Occidente, tanto como su opuesto. El Renacimiento inauguró una nueva concepción de conocimiento basado en la prueba y prueba es la verificación, así como es la praxis. En cambio, el conocimiento cotidiano puede tener elementos de objetividad situada, pero carece de fundamentos en teoría, en metodología, en alguna concepción científica del mundo. El conocimiento cotidiano para vincularse con la ciencia tiene que aceptar criterios de científicidad, sin negar que estos también están en discusión, tiene que someterse a pruebas metódicas vinculadas con la teoría (p. 192).

Más allá de la crítica, en la que nos detendremos al final, el peso de lo local a su vez se relaciona con los procesos de autonomía y la autodeterminación. Todo ensamblado. Sin embargo, es importante tener en cuenta que las Epistemologías del Sur no son, como apuntamos, un enfoque homogéneo y existen diversas corrientes dentro de ellas. Algunos teóricos y académicos que participan en las Epistemologías del Sur pueden hacer referencia o

integrar elementos del giro lingüístico en sus análisis críticos, pero esto no implica que el giro lingüístico en sí mismo sea parte integral de las Epistemologías del Sur, las cuales se centran más en cuestiones de poder, colonialidad y descolonización del conocimiento desde una perspectiva geopolítica y epistémica más amplia. Sin embargo, esta fortaleza es, al mismo tiempo, desde una lectura crítica, algo que debe incorporarse en la necesidad de la rigurosidad analítica para comprender:

La poscolonialidad-neocolonialidad es también un tratamiento tardío del giro lingüístico, sustituido por Boaventura con la ecología de saberes. El primero deja de distinguir tajantemente, como hacia el positivismo, ciencia y pensamiento cotidiano. La segunda pone en paralelo sin jerarquías estas dos formas de pensamiento. Si bien habría que reconocer las interpenetraciones entre pensar cotidiano y científico, aquí y en China el científico tiene un concepto de prueba y de vínculo con la teoría para alcanzar las explicaciones que no son propios del cotidiano (De la Garza, 2021, p. 20).

Regresando a los conocimientos y saberes tradicionales, que no están en disputa bajo el reconocimiento de que «desde el giro lingüístico es ampliamente aceptado en Occidente que no puede haber un criterio tajante de demarcación entre ciencia y pensamiento cotidiano, que hay un continuum» (De la Garza, 2021, p. 29), es pertinente reconocer la importante contribución de Paulo Freire, en su obra temprana ¿Extensión o comunicación? La concientización en el medio rural (1973) y, posteriormente, siguiendo en la insistencia de no soltar este punto de tensión en América Latina, en la *Pedagogía de la esperanza* (2005), como una bisagra para las escuelas referidas. Omar Felipe Giraldo (2015, versión online) se ubica parcialmente en esta discusión, al señalar que

El saber campesino consiste en toda una suerte de conocimientos que no son independientes de sus contextos de vida. Por eso el campesino sabe que en su milpa, su chacra o su parcela no se rompen los equilibrios naturales, pues es ahí donde se ha fincado su residencia.

Con ello se argumenta que

[...] el dualismo entre naturaleza y cultura como racionalidad dominante de la cultura occidental no corresponde a todos los supuestos ontológicos y epistémicos de todos los pueblos, sino que concierne a una perspectiva muy específica de saber, que si bien ha pretendido engullir las demás formas de conocimiento [...] para las cuales la materialidad de su entorno y los símbolos se mezclan indisolublemente. En lo comunitario se funden lo humano y el medio ambiente, «como parte inseparable del dominio social». [13](#)

Como una forma de avasallar a la población rural e indígena, «En el caso del agroextractivismo se presenta toda una colonialidad interna en la que se dispone de diversos dispositivos discursivos para reproducir las ontologías duales y la producción de relaciones socio-naturales útiles al rentismo» –la acumulación del capital sin fin, en una mirada–, que precia antes «desterritorializar el saber, disciplinar los cuerpos naturales y humanos y avasallar las ontologías relacionales» –los «cuerpos dóciles», dominados y útiles para el rentismo, es lo que se viene a la cabeza en este planteo decolonial. En la discusión teórica se distinguen los conceptos colonialidad interna y colonialismo interno.

Más allá de matices, es muy difícil no simpatizar con este conjunto de ideas, aunque vale tomar distancia para apreciar otras posturas. Con distancia analítica, no está explícitamente aludido el problema de la explotación. Insistimos en esto al señalar que esta categoría es central en la elaboración de Pablo González Casanova, lo que le distancia de los planteos decoloniales y de las Epistemologías del Sur, en la lectura que estamos proponiendo.

No obstante, María Haydeé García Bravo (2021) ubica la reflexión de González Casanova próxima a las Epistemologías del Sur, sin entrar a esta parte de la discusión. No es lo mismo que haya cosas en las que se acercan distintos autores, por ejemplo, la justicia, a que la estructura teórica en que se fundan las distintas elaboraciones sigan rumbos paralelos, entre otras cosas compartiendo supuestos y evidencia empírica. No explica la autora,

más allá de la enunciación, el nexo de González Casanova con los autores de las Epistemologías del Sur.

Lo mismo ocurre con Carlos Juan Núñez (2023), de la Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco. Ubica a González Casanova como parte del esfuerzo teórico de las Epistemologías del Sur. Sin embargo, tengo dudas de que allí se le deba clasificar, porque si bien Boaventura de Sousa y González Casanova coinciden en el esfuerzo de ruptura con «la epistemología de la modernidad, de corte positivista, la que proclamaba la única ontología», como plantea Núñez, al mismo tiempo que tienen puntos de encuentro en el cuestionamiento a la epistemología hegemónica, González Casanova hace un apunte que matiza la escena académica, y que cita Núñez: «El pensamiento alternativo encuentra que la crítica, la praxis y la ciencia forman un todo articulado del pensar hacer desde una posición de lucha contra la opresión y la explotación». Citemos a González Casanova (2006) para ilustrar más esta discusión:

El colonialismo interno como *continuum* de la estructura social de las nuevas naciones, ligado a la evolución de los grupos participantes y marginalizados del desarrollo, puede constituir un obstáculo más a la integración de un sistema de clases típico de la sociedad industrial, y oscurecer de hecho la lucha de clases, por una lucha racial. Los estereotipos colonialistas, la «cosificación» y manipulación que los caracteriza se pueden encontrar en el continuum colonialista y explicar algunas resistencias seculares a la evolución democrática de estas sociedades (p. 155).

Revisando documentos de González Casanova, cuando alude a Boaventura de Sousa Santos es para referir, por ejemplo, que

Entre las tareas principales de las fuerzas que se proponen construir un mundo nuevo se encuentra la necesidad de reestructurar el propio pensamiento alternativo. Para ese fin es muy importante el legado teórico realmente existente del marxismo, de la socialdemocracia, del comunismo, de la nueva izquierda, y de los grandes pensadores y líderes de los movimientos de liberación-nacional que en las colonias y los países dependientes concretaron los

planteamientos teórico-políticos eurocentristas con los propios planteamientos de la soberanía.

En fin, cosas importantes, pero generales, y en las que es difícil que se presente la confrontación. En otro documento, González Casanova se refiere a la importancia de pensar en la democracia y la redistribución en las políticas del Partido del Trabajo en Brasil, y cita un trabajo de Santos. Pero en esto coinciden muchos.

En la necesidad de encontrarse y articular esfuerzos, es ineludible coincidir en lo que señala de Sousa Santos en las primeras líneas de Justicia entre saberes, aludiendo a las Epistemologías del Sur contra el epistemicidio: «la interpretación del mundo supera con mucho la interpretación occidental del mundo». Esto no implica –desborda la geografía– la disminución del pensamiento crítico producido en otras latitudes. Pienso en lo que planteaba Engels frente a la tumba de Marx hace 140 años (17 de marzo, 1883):

Marx descubrió [...] la ley específica que mueve el actual modo de producción capitalista y la sociedad burguesa creada por él. El descubrimiento de la plusvalía iluminó de pronto estos problemas, mientras que todas las investigaciones anteriores, tanto las de los economistas burgueses como las de los críticos socialistas, habían vagado en las tinieblas.

¿La explotación perdió centralidad, capacidad explicativa? Retomando a González Casanova y las condiciones actuales del capital, se puede apuntalar sobre la vigencia y capacidad explicativa de la categoría explotación.

Otro problema en la escena de las ciencias sociales en América Latina tiene que ver con las organizaciones amplias de reflexión colectiva, que fungen como laboratorios de ideas y que también tienen como parte de sus sentidos de propósito influir en la academia y en la vida social y política. Es el caso que se vive desde hace décadas en la Asociación Latinoamericana de

Sociología (ALAS). Parte de lo que podría abordarse en este espacio fue avanzado por Marcos Roitman. En 2022, refiriéndose a ALAS, señalaba: «Hoy, dos corrientes cohabitan en su interior; una ligada a los centros hegemónicos del saber eurocéntrico y otra articulada a la tradición del pensamiento crítico latinoamericano». No necesariamente el saber eurocéntrico es proclive a la mantención del estado de cosas, aunque es lo dominante; tampoco el pensamiento crítico latinoamericano se decanta de manera general y hegemónica en la producción teórica latinoamericana. Esta es más amplia. Como se afirma en este apartado, hay encuentros/desencuentros, por lo que los análisis binarios son poco productivos para entender la complejidad social. La mundialización es un proceso en curso, la historia de los intercambios desiguales entre países del centro y periferia persiste, ensanchando la desigualdad entre estos, y al interior reproduciendo el colonialismo interno. Configuraciones para pensar América Latina sin, como plantea Jaime Osorio (2016), jerarquizar historias de naciones, como cartografía teórica en alteridad a las fronteras geográficas.

Recuperando parte de la discusión que se ha dado en los teóricos que comparten la reflexión desde la teoría de la dependencia, como señala Osorio, es algo en lo que se coincide en el capitalismo latinoamericano, «como resultado genuino del despliegue del capitalismo en condiciones dependientes». Desde el filón analítico de la estructura de las clases sociales podemos apreciar «un proceso estructural de violación del valor de la fuerza de trabajo que permite mantener y reproducir las transferencias de valor hacia los capitales del mundo central, así como compensar dichas transferencias al capital local» (Osorio, 2016). Con matices de significación frente a la teoría de la dependencia, podemos ubicar la reflexión de González Casanova:

La historia de la descolonización es una historia de apropiación –por expropiación e imitación racional– de la técnica y la cultura de las grandes potencias. En el caso de la cultura técnica la imitación racional, creadora, no enajenada, ha sido la técnica de apropiación de técnicas enajenadas en la estructura colonial, y la forma cultural de desenajenación. Otro tanto ocurre y ocurrirá con la sociología latinoamericana si esta ha de alcanzar un nivel universal. Para ello es necesario recordar la capacidad de distancia que tiene la técnica respecto a las ideologías y los intereses políticos, el hecho frecuente de que una misma técnica está al servicio de intereses distintos y opuestos. En el caso concreto de la sociología es evidente que con supuestos distintos, con hipótesis alternativas y contrarias se pueden emplear técnicas iguales o parecidas (González Casanova, 2015, p. 58).

Podemos sumar argumentos para atender esta complejidad pues, como plantea Bizberg (2015), hay capitalismo diferentes en América Latina, en particular tomando las experiencias de Brasil, Chile, México y Argentina. En una lectura simple, muy presente en distintas escuelas de sociología, se apoyan los argumentos en establecer comparaciones de los populismos en América Latina. Hay cosas que se comparten, por supuesto, entre otras los momentos históricos muy próximos en la cronología, pero la articulación Estado-sociedad, la reconfiguración de las fuerzas sociales, en especial partidos políticos, organizaciones sindicales, los trabajadores rurales organizados, esa parte de filigrana fina en la que hay que detenerse, es insuficientemente abordada, y que se puede concretar en preguntas: ¿en qué se parece y cómo se pondera el peso del varguismo, del cardenismo y del peronismo, por ejemplo? Allí hay múltiples dificultades en su abordaje. Tradiciones y prácticas sociales de los respectivos bloques del capital, de los destacamentos de trabajadores del campo, la industria y los servicios, así como experiencias distintas de regulación y acción estatal, es otro de los aspectos que tendrían que revisarse. Es decir, nos parecemos, pero también nos diferenciamos.

Agreguemos a esto las condiciones históricas que fueron sustento para la efervescencia de las dictaduras militares, que encuentra en el *Plan Cóndor*

su momento estelar, y que a su vez generó culturas sobre los derechos humanos diferenciadas. De esta manera, como agenda aún pendiente, se presentaban los problemas referentes a la desigualdad, el colonialismo interno y la explotación, a la par de la importancia de los derechos humanos.

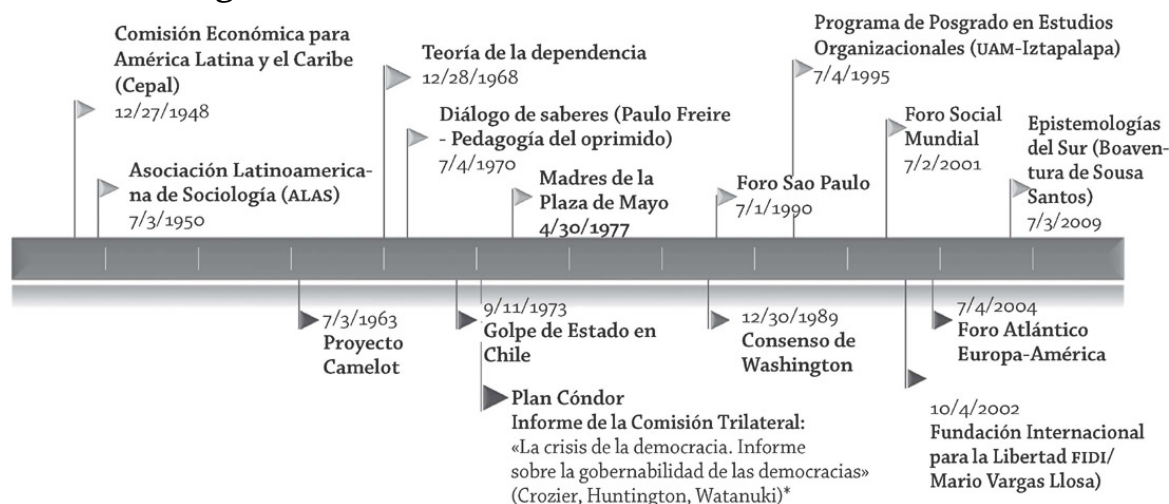
Pero así como en ALAS y en el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (Clacso) hay diferencias y confrontaciones (brevemente hemos referido las disputas De la Garza-Santos), en otros espacios de representación colectiva de arbitrariedad cultural también hay desencuentros, no solo matices, como es el caso del Foro Social Mundial. Desde su fundación, más en el presente, como apuntamos líneas atrás, se puede apreciar un giro epistemológico frente al discurso colonial, las epistemologías eurocentristas, el relieve de los saberes locales y, no menor, la crítica frente al capital, en algunos casos de manera directa, en otros como opciones alternas, de coexistencia.

Así, de frente al argumento tajante de Max Weber (1991), que reproducimos a continuación, se ensayan otras rutas colectivas desde el quehacer del *Foro Social Mundial* y su racimo organizacional en el mundo, en particular por lo que hemos revisado, en el caso de América Latina:

El actual sistema económico capitalista es un inmenso cosmos. El individuo nace en él; le es dado como un edificio en el que debe vivir y al cual, al menos como individuo, le resulta imposible cambiar. En la medida en que el ser aislado se encuentra entrelazado con las interrelaciones del mercado, el sistema le impone al individuo las normas del comportamiento económico. El fabricante que actúe constantemente en contra de estas normas quedará eliminado económicamente con la misma infalibilidad con la que quedará en la calle en calidad de desocupado el trabajador que no pueda o no quiera adaptarse a ellas. Por medio de la selección económica, el capitalismo actual, que ha llegado a dominar la vida económica, educa y se procura los individuos que necesita –tanto empresarios como trabajadores–. Es precisamente aquí que resulta posible advertir en concreto las barreras del concepto de «selección» como medio para explicar los fenómenos históricos. Para que pudiese «seleccionarse» la forma de vivir y de trabajar que se adapta a la particularidad del capitalismo

–es decir: para que esa forma pudiese triunfar sobre las demás– la misma tuvo que haber existido previamente y no precisamente en individuos aislados sino como una concepción particular sustentada por grupos humanos enteros (pp. 44-45).

Intencionalmente, el *Foro Social Mundial* se aparta del determinismo weberiano, más allá del cuidado atento al señalar sobre los cambios que «al menos como individuo, le resulta imposible cambiar». Apreciamos esto a partir de algunas iniciativas colectivas, como las que se exponen en la ilustración siguiente.



* «La Comisión Trilateral fue el primer antecedente de gobierno mundial en el que participaban las principales empresas y gobiernos occidentales (Estados Unidos, Japón y la entonces Comunidad Económica Europea) para dar respuesta a lo que iba a ser el capitalismo sin fronteras, esa nueva fase del sistema capitalista que hoy conocemos como globalización con la que se pretendía superar el colapso del keynesianismo» (Monedero, 2012). Tuvo gran influencia en el ascenso del pensamiento neoconservador y la inauguración de los gobiernos neoliberales en todo el mundo.

La alteridad de un Currículum Global de la Economía Social Solidaria

Múltiples iniciativas se articulan a los esfuerzos del *Foro Social Mundial* (FSM). Una destacada como producto de este, pero, asimismo, por su significación en términos de encarar al sistema capitalista, es la «Campaña por un Currículum Global de la Economía Social Solidaria». Como iniciativa

que busca transitar del movimiento social a la configuración de instituciones, tiene un aporte sustancial en la Red internacional de Educación y Economía Social Solidaria, constituyéndose en un punto de encuentro de la reflexión y solidaridad internacionales, por organizaciones cooperativistas y de la economía social y solidaria de distintas latitudes del mundo.

En la disputa hegemónica por la construcción de sentido, desde la Campaña por un Currículum Global de la Economía Social Solidaria se enfrenta al capital en un aspecto central: la aceptación y normalización de que el capitalismo es el único espacio donde se pueden realizar transacciones monetizadas, lo que tiene efecto en el amplio espectro social, al reducir el conjunto diverso de la actividad humana a la condición de mercancía: la salud, la naturaleza, el agua, el trabajo, las emociones. Todo es el objetivo, ahora más claro con el denominado capitalismo de la vigilancia (nosotros como materia prima para alimentar el negocio de control y predicción de comportamientos).

Como producto del *Foro Social Mundial*, y de los años aciagos en que surge (2001), vale traer a la memoria el contexto histórico convulso que se vive en el mundo, y de manera particular en América Latina: el movimiento de fábricas recuperadas –producto de la desindustrialización, el vaciamiento, la búsqueda de imponer el derecho a la propiedad privada por sobre el derecho al trabajo en Argentina–, las luchas del Movimiento de los Trabajadores Rurales Sin Tierra (MST) en Brasil, entre otros, y en general las luchas de los pueblos originarios –invisibilizadas¹⁴ por el peso de la «blanquitud» cultural–, y que han forzado que volteemos la mirada hacia una realidad aplaudida en lo museístico, pero violentada en el piso de la cotidianidad local.

La reflexión de que es necesario encarar al capital, en su versión más agresiva del neoliberalismo, así como la claridad de la construcción social de la realidad, son de las contribuciones centrales del movimiento social en ese contexto. No es para nada ajeno este proceso a la atención a propuestas educativas «descolonizadoras». La acción humana constituida en pedagogía desde los oprimidos. ¿Qué otra cosa son las exigencias de diálogos de saberes –destacando cuando se trata de prácticas de extensión y recolonización interna, como parte de la crítica–, las Epistemologías del Sur, las Buenas Prácticas y el relieve de lo intercultural, entre otras?

Es parte de encarar activamente esa lectura de la barbarie y la civilización, al rescatar el saber popular incrustado en las praxis laboral y ordinaria en los pueblos originarios y establecer puentes de diálogo con el saber científico. El respeto a la naturaleza y la preocupación por acciones sustentables es parte del patrimonio cultural del Currículum Global de la Economía Social Solidaria. No obstante, vale señalar que siguen siendo hegemónicas las posturas científicas que desdeñan el acercamiento con los saberes tradicionales y populares –o, para sintetizar, si es Bayer, es bueno–.

Desde donde se sitúa esta propuesta, el reto no consiste en edulcorar la realidad o impulsar nuevos modelos de certificación, sino de cambiar el modelo dominante de desarrollo económico, es decir, el modelo capitalista. Se oye ambicioso, pero los destacamentos organizados, en una gran parte, están en esta tarea. También es necesario, frente a un modelo de negocios que genera pobreza en masa y riqueza selectiva; toneladas de alimentos y hambrunas; premia a los fabricantes de armas, pero sin rubor alude a la importancia de la cohesión social y la paz.

Para visibilizar un poco más estos esfuerzos colectivos, parte de una labor necesaria, es pertinente citar en extenso el principio 16 de la Carta de Principios:

La Campaña Currículum Global de la Economía Social Solidaria quiere movilizar voluntades y recursos para la construcción de un Mapa Global de iniciativas en educación para una Economía Social y Solidaria realizadas en contexto formales y no formales en todo el mundo; de un portal que posibilite acceso a planes y programas de formación en Economía Social y Solidaria, materiales educativos y herramientas pedagógicas producidas en todos los países por movimientos sociales, comunidades y organizaciones de la sociedad civil, organizaciones gubernamentales, Universidades y escuelas.

Bajo estos argumentos, desde la perspectiva del *Foro Social Mundial*, otro mundo es posible. El último *Foro Social Mundial* (mayo de 2022) se realizó en México. En él se presentaron documentos, experiencias locales, reflexiones con distintos niveles de abstracción, videos, conversatorios, todos este esfuerzo en relación con la economía social solidaria y la sustentabilidad, el decolonialismo, la cultura activa de la paz, la importancia de las redes sociales y la economía social –en un vínculo necesario de trabajar–, la comunalidad (frente al individualismo posesivo en la otra esquina), los diálogos de saberes y la epistemología del sur, entre muchas otras temáticas. En este ensamble problemático hay un eje articulador que, como señala Raúl Zibechi, deja ver la distancia de pueblos y grupos poblacionales frente al capital, distancia que se expresa en sus acciones cotidianas, las que encaran la naturalización del capital, su inefable presencia: «Los pueblos, originarios, negros y mestizos en América Latina, los pueblos oprimidos del mundo, están colocando límites al capital que éste considera insostenibles. Por eso ataca con paramilitares y *narcos*» (Zibechi, «Cuando la guerra ya no salva al sistema», *La Jornada*, 6 mayo 2022).¹⁵ La batalla es aún muy desigual, empero, las prácticas cotidianas de las poblaciones insumisas responden en parte la pregunta de si otro mundo es posible.

Y esa construcción de posibles avanza a pesar de los obstáculos, de las ataduras a tradiciones y costumbres proclives a la mantención del estado de cosas. Por ejemplo, en parte de la economía social, en las denominadas

fábricas recuperadas, al esfuerzo mayúsculo para defender la fuente de trabajo –poniendo en tensión y confrontación el derecho al trabajo *versus* el derecho a la propiedad–, su posterior activación y la tarea gigante de mantenerlas, no hay que soslayar, como señalan Dicapua, María de los Ángeles y Melina Perbellini (2013), que se trata de «unidades productivas que constituyen un híbrido que rompe con la forma de explotación capitalista, creando nuevas formas de asociatividad pero que queda dentro y dependiente del mercado» (p. 346). El peso del mercado. Se dice fácilmente, pero se trata de muchos siglos de dominación capitalista, de esfuerzos denodados para minar o anular la personalidad de pueblos enteros –aquí se inscribe el colonialismo, como presión externa sobre la población local, y el colonialismo interno (*dixit* González Casanova), el que se aprecia, v.gr., en la dominación y explotación de los mestizos sobre la población indígena, como una, entre distintas facetas. En resumen, la gravitación del mercado por sobre el hombre, disminuyéndolo, oprimiéndolo.

Pero como otro legado, en una densidad cultural que conjuga esfuerzos por tomar distancia del comando capitalista, de la jerarquía tan común en las fábricas tradicionales, y plantear nuevas formas de asociatividad horizontales, Dicapua y Perbellini también aluden a un problema presente en espacios más democráticos y horizontales, aludiendo al modelo patriarcal: «los vestigios de ese modelo patriarcal se convierten en obstáculos (sobre todo en el plano de la producción, en los mismos lugares de trabajo) para la distribución de autoridad que se asigna a cada trabajador/ra» (p. 347). Se lucha por distanciarse de la lógica del capital, pero en el propio piso de la fábrica sin patrones, se cuela «La organización de trabajo capitalista», con la producción de «sufrimiento», y «descompensación psíquica», señalan las autoras, destacando que no

eliminan las diferencias hacia las mujeres, aunque se han reducido estas, y con ello el sufrimiento que generan.

Los tiempos y destiempos en tensión. Esfuerzos por liberarse de las ataduras económicas del capital, pero la presencia subrepticia de una urdimbre menos visible mediada por la cultura. Estos son apenas indicios de los desafíos a encarar bajo la premisa de que otro mundo es posible. Pensar en colectivo, muy *ad hoc* al esfuerzo del *Foro Social Mundial*, abre espacios a la esperanza, con sustento en mucho trabajo y la efervescencia social.¹⁶

En el pasado próximo hay otro aspecto que vale resaltar, relacionado el Plan de estudios de la educación básica 2022. En una visión crítica que cuestiona la propuesta gubernamental en materia educativa, Laura Frade Rubio (2022) destaca el vínculo entre la propuesta del Plan de estudios con las Epistemologías del Sur. Empero, en el Plan de estudios citado,

No se busca enseñar conocimientos, valores y actitudes para que las niñas, niños y adolescentes se asimilen y adapten a la sociedad a la que pertenecen, tampoco es función de la escuela formar capital humano para responder a los perfiles que establece el mercado laboral desde la educación básica hasta la educación superior [...] ciudadanos críticos del mundo que les rodea, emancipados, capaces de tomar decisiones que benefician sus vidas y las de los demás.

La propuesta oficial incorpora conceptos que recorren el *corpus* de las Epistemologías del Sur, como es el caso de decolonial, con la intención precisa de construcción y creación de nuevas subjetividades. En los planes y programas ocupan un lugar de relieve los saberes y los conocimientos, en igualdad de jerarquía. En el documento base se apunta sobre la «apropiación de la realidad», con sustento en experiencias y conocimientos, así como prácticas sociales que se articulan en la apropiación. Por ello, se señala en el documento de la Secretaría de Educación Pública (Sep):

Los saberes provienen de conocimientos y prácticas específicas contruidos en diversos contextos incluyendo el conocimiento científico que conforman un acervo social y cultural que se refiere a las distintas maneras de pensar, expresar, representar y hacer de las personas que

determinan la pertenencia a una comunidad o a un grupo social. Las ciencias son construcciones, entre muchas posibles, para explicar la realidad física, que a su vez está condicionada por factores culturales e históricos. En tanto construcción cultural no se puede afirmar que sea superior a otros sistemas de conocimientos, ya que cada explicación puede ser adecuada en mayor o menor medida según el contexto en el que se aplique.

Podemos discutir sobre la capacidad explicativa de los saberes y de los conocimientos, aunque esto implica una trampa, pues desde la perspectiva de las Epistemologías del Sur no se trata de competir. Mientras que Prade cuenta cuántas veces se utilizó una palabra, que no es una forma consistente de abordar el problema teórico, Petruccelli (2021), siguiendo la línea crítica de De la Garza, señala sin concesiones sobre la decolonialidad:

Antes que pensamiento crítico, la decolonialidad se nos presenta como un nuevo dogmatismo, plagado de tajantes afirmaciones nunca justificadas, contradicciones manifiestas, uso y abuso de la falacia de la descalificación *ad hominem*, críticas genéricas en lugar de discusiones detalladas, énfasis en diferenciar su concepción de otras corrientes emancipatorias (antes que tender puentes con las mismas), proliferación de nociones «novedosas» que rara vez se convierten en conceptos precisos (condición indispensable para evaluar su pertinencia teórica), «apropiación» sin reconocimiento de las ideas de otros, etc. (pp. 80-81).

Un asunto que ha causado escozor, y debe revisarse con sensibilidad, es la supuesta desaparición de las matemáticas como asignatura. De nueva cuenta, como se plantea en el documento base: «En matemáticas, se dio prioridad a la solución de problemas y el desarrollo del razonamiento matemático a partir de situaciones prácticas», que es un supuesto de las Epistemologías del Sur, de trabajar con preguntas y problemas a resolver. Pero, efectivamente, no hay pistas suficientes para entender el peso de las Matemáticas en el currículo, aunque es pertinente señalar que no es el documento en el que debe entrar esta discusión. Citamos el documento de la Sep, numeral 5.3: «El currículo: finalidades de la propuesta», señala que «Los planes y programas de estudio tendrán perspectiva de género y una orientación integral», pero no se detallan los contenidos, por ejemplo, en

Matemáticas o en Geografía. Es sobre la base de esta propuesta que se erigirán los contenidos específicos, en realidades concretas.

En la posición crítica, Prade señala:

Si bien es cierto que existen múltiples aportaciones que emergen del conocimiento popular como pueden ser el uso de las hierbas medicinales, los refranes, dichos, poemas y canciones, así como los valores familiares, también existen otras que tienen consecuencias muy negativas. Tomando en cuenta lo anterior, el problema de fondo con las *'Epistemologías del Sur'* es que pudiera existir una contradicción profunda con el artículo 3º constitucional.

No se indica prolijamente a qué consecuencias negativas se refiere, así como en el mapeo domina una visión folclórica («hierbas medicinales, los refranes, dichos, poemas y canciones...»),¹⁷ de las aportaciones desde el diálogo de saberes, es decir, no se anota, por ejemplo, el relieve en el sembrado de agua, en el manejo de los ciclos productivos permitiendo la recuperación de la tierra, en la importancia de establecer una relación con la naturaleza en donde esta no sea una mercancía.

Consideraciones finales

Del lado de la crítica, como una tarea a realizar, destacan diferentes ángulos. Por ejemplo, Julio César Neffa señala que

Para algunos, la variable determinante para explicar el subdesarrollo ya no es el intercambio desigual de mercancías mediante el comercio internacional sino la dominación cultural, iniciada en el periodo de la conquista por medio de la colonización forzada española y portuguesa...

A lo que se suma, para los fines que se han desarrollado en esta exposición, la marginación de «Las formas ancestrales de pensamiento vigente antes de la llegada europea» (Neffa, en De la Garza, 2021, p. 12), que implica el trazo de una línea para reivindicar el relieve de la explotación y de las clases sociales, como factor explicativo (relegadas por su origen eurocéntrico), y

con prudencia y medida retomar (y tomar distancia de) la poscolonialidad y la neocolonialidad, en el entendido de que son conversaciones no resueltas en lo teórico entre el Pensamiento crítico y las Epistemologías del Sur, con evidencias empíricas también diversas.

Se trata de una crítica directa a los enfoques poscoloniales, y al abuso conceptual de trasladar mecánicamente de los países «centrales» los conceptos para aplicarlos a la realidad latinoamericana. En el mismo sentido, bajo el supuesto de que «Roma se pensaba en griego» (Bayart, Jean-François, 2018, p. 61), Bayart es crítico de los estudios poscoloniales:

Los postcolonial studies se ufanan de sondear los riñones y el corazón de los indígenas. Tal vez. Pero, en cuanto a su intimidad, incluso, de su 'enemigo íntimo', no salen del dogma dependentista y nacionalista con el cual pretendían romper (pp. 61-62).

Si bien Quijano (2014) incorpora algunos conceptos en un umbral de significación menor, como son los casos de clases, explotación y la relación capital-trabajo, su clasificación pondera de manera principal lo relacionado al lenguaje, y en particular a la raza, concepto polémico que va a contracorriente de los que señalan que el concepto raza se sustenta más en construcciones sociales, pero, para nada, en algo relacionado con la biología. La articulación que plantea Quijano con el trabajo es sugerente, pero no suficiente para explicar el fenómeno. No obstante, los apuntes sobre el poder permiten encontrar como lo señala Quijano (p. 290) el «común linaje eurocéntrico». La crítica de Barriga (2021) a Quijano, por sus alusiones sistemáticas a los saberes, pero sin problematización, está por encima, pues cada sociedad, indica Barriga, tiene cosmovisiones, saberes, aunque pueden apartarse, como indicaba de la Garza, del conocimiento científico.¹⁸

No es un diálogo roto, pero destaca la aspereza de los términos de intercambio. En la exposición se señaló taxativamente que hay filones del pensamiento crítico que dirigen sus baterías al Diálogo de saberes y las

Epistemologías del Sur, lo que expresa desacuerdos teóricos, un escenario en construcción, aún no resuelto.

La tozuda realidad exige abordajes complejos, relecturas, nuevas formas de encarar los problemas, parte de lo que nos convocó a lo largo del texto. Esta exigencia de campos dialógicos está en el centro, por ejemplo, para pensar la Economía Social, las nuevas formas de asociatividad, los reacomodos, destacando la crítica a la forma en que se abordan las cosas. Esto se decanta en muchas formas de organización, que complejizan el mosaico latinoamericano en el que, como apunta Barkin (primera conferencia del «Tercer encuentro de la Sociedad Latinoamericana de Economía Política y Pensamiento Crítico» –SEPLA– México, UAM-A), la presencia de sociedades poscapitalistas alientan la reproducción de la comunidad. En un comentario muy local, a pesar de su relieve, en los espacios universitarios de la UAM, específicamente revisando los casos del personal académico adscrito a las disciplinas distintas, a saber, economía, sociología, agronomía y administración, las reflexiones sobre las Epistemologías del Sur, el Diálogo de saberes o sobre la economía social y solidaria o el cooperativismo, no ocupan un lugar significativo, destacando débiles alusiones sobre estas experiencias que se manifiestan en las conversaciones materializadas en publicaciones, asesorías de tesis, líneas de investigación y bibliografía en los cursos (cf. Espinosa, 2021).

Relacionado con la discusión que establecimos a lo largo del texto, Gómez et al. (2014) señalan que

[...] la instalación de las Ciencias Sociales y profesiones afines en las universidades latinoamericanas ha sido desde el siglo XX, huella histórica de procesos de colonización en el campo intelectual, que perviven a través de las ciencias y los cientistas sociales (p. 12).

Sarandón (2011) apunta en una dirección similar:

El problema no es sólo de las técnicas aplicadas, sino del enfoque con que se han encarado los sistemas de producción agropecuaria. Es decir, cuestiona el modelo de agricultura y las bases filosóficas y de pensamiento que la originaron. Considera que la agricultura no es una sola, que existen varios modos de hacerla, y que las características de la actual son dependientes o una consecuencia de una forma de entender la relación del hombre con la naturaleza y a la naturaleza en sí misma (p. 2).

En la Convocatoria para el diseño de propuestas de Programas en Economía Social, encontramos incluidos, bajo la premisa de la Campaña por un Currículum Global de la Economía Social Solidaria de que los cambios sustanciales que necesita la humanidad se alcanzarán «sólo cambiando el modelo dominante de desarrollo económico», en el profesorado argentino, agrupado en el Consejo General de Educación en la provincia de Buenos Aires, se apuntaba la necesidad de «formar docentes desde la Economía Política», todo ello «desde una perspectiva histórica y social, con centro en la producción y apropiación del excedente económico, el análisis de los actores sociales, el vínculo con la naturaleza y la inescindible perspectiva ética». La discusión abordada es un desafío para aprender a trabajar con el desacuerdo teórico, con un amplio repertorio conceptual en disputa y con organizaciones en proceso de mutación constante.

En el tránsito de noción a categoría hay un enconado debate presente en distintos campos disciplinarios como la antropología, los estudios culturales, la sociología, la educación y la medicina. Ubicando esta discusión resalta la tensión en la pluralidad de conocimientos. Como Diálogo de saberes, no hay sobreentendidos, se reconoce la existencia y legitimidad de múltiples formas de conocimiento, lo mismo el conocimiento científico, el conocimiento indígena, el conocimiento tradicional. Así, se edifica un valladar al principio (se aludía líneas atrás a F. Taylor, y la única mejor forma de hacer las cosas –«The One Best Way»–), materializado en la discusión

como el rechazo a la idea de que el conocimiento científico es la única forma válida de conocer el mundo.

Más allá de la discusión teórica (la Teoría de la dependencia, las elaboraciones sobre las Epistemologías del Sur, el Diálogo de Saberes, entre otras), se han conformado espacios complejos en los que persisten críticas, incluso desencuentros, como son –entre lo que se destacaron– las experiencias de la Cepal, la organización de las Madres de Plaza de Mayo –con diferencias entre ellas–, y el *Foro Social Mundial*, a la par de iniciativas que están en las antípodas, como es el caso del Proyecto Camelot, y del Informe de la Comisión Trilateral, con los efectos en la multiplicación de organizaciones neoconservadoras (la proliferación de fundaciones y laboratorios de ideas, como ofensiva intelectual del capital).

Pero esta diversidad cultural, desde las rendijas analíticas eurocéntricas, puede ser incorporada como asimetría en la capacidad de explicación de las cosas. Habría que reformular la pregunta para ver qué queremos explicar y desde dónde. Por ello, no es menor referirse a la equidad y la justicia cognitiva, que implica como primer paso confrontar las relaciones de poder asimétricas entre diferentes formas de conocimiento. La historia se ha encargado de esta construcción, denostando, haciendo a la orilla, subsumiendo, ciertos tipos de saberes. El no reconocimiento de esto es parte de la materia que se confronta de ordinario desde el Diálogo de saberes. Bajo esta mirada de incorporación y reconocimiento de la diversidad cultural y las formas distintas de aproximación para la comprensión de problemas, vale resaltar que el Diálogo de saberes promueve lo transdisciplinario, lo que implica a su vez la alusión a marcos normativos, y la importancia de que prevalezca la ética del diálogo. Se destaca la importancia de establecer un marco ético para el diálogo entre

diferentes formas de conocimiento, en el que el respeto mutuo, la escucha atenta y horizontal, los espacios para la crítica, sean lo cotidiano.

En el Diálogo de saberes –como espacio de lo organizado que se corporifica de diferentes maneras– coexisten múltiples perspectivas y diversas herramientas conceptuales y metodológicas. En la construcción y explicación del problema no es suficiente con la presentación de datos empíricos y modelos teóricos, dado que la aportación compleja de la articulación de saberes tiene implicaciones culturales, sociales, políticas y éticas que no pueden ser despojadas de la anatomía de los problemas, a menos que se reproduzcan las escisiones tan frecuentes en la forma en que miramos las cosas.

Concluimos reconociendo que faltó el abordaje de problemas, así como de autores a incorporar. Un aspecto no explorado, pero latente en el transcurso de la exposición, apunta hacia la anulación de la personalidad, se trate de clase social, grupo étnico, grupos sociales subordinados, «raza». No es una postura determinista, pues en el repertorio múltiple de evidencias empíricas del Diálogo de saberes es recurrentemente significativo tropezar con evidencias que toman distancia de procesos de adaptación y normalización, por ejemplo, para «dar cuenta de las causas por las que los trabajadores, que durante años obedecieron a sus patrones, un día dejaron de hacerlo y ocuparon la fábrica» (González, 2007, p. 6).

Subrayo nuevamente, sin determinismos –con fundamento en el pensamiento crítico–, en términos resumidos, en todos los casos, se constata lo enunciado por Marx y Engels (1846), respecto a que «Las ideas de la clase dominante son las ideas dominantes en cada época; o, dicho en otros términos, la clase que ejerce el poder *material* dominante en la sociedad es, al mismo tiempo, su poder *espiritual* dominante». Al final de estas páginas llego a esta conclusión, que implica, en la operacionalización

del enunciado, que sus dimensiones se dirigen hacia la ofensiva a los conocimientos de pueblos originarios, clases subordinadas y de grupos populares en contextos específicos, como un paso permanente de expropiar las condiciones subjetivas de clase social, grupo étnico, grupos sociales subordinados. No es relativismo cultural, sí la necesidad de poner mayor atención en el análisis de los campos de la cultura, la subjetividad y la hegemonía, tarea que exige posicionamientos dialógicos desde los estudios organizacionales, reconociendo asimismo la emergencia de organizaciones que marcan el terreno de una realidad en construcción.

Referencias

- Barkin, D. (2018). *De la protesta a la propuesta: 50 años imaginando y construyendo el futuro*. Siglo XXI.
- Barriga, A. (2021). Aníbal Quijano y la colonialidad del poder. En De la Garza Toledo, E. (coord., prólogo de J. C. Neffa). *Crítica de la razón neocolonial*. CLACSO; CEIL-CONICET, Universidad Autónoma Metropolitana, Universidad Autónoma de Querétaro.
- Bartra, A. (2008). Campesindios. Aproximaciones a los campesinos de un continente colonizado. *Boletín de Antropología Americana* (44).
- Bayart, J.-F. (2018). *Los estudios postcoloniales. Un carnaval académico*. Villagómez Velázquez, Y. (ed. y trad.). El Colegio de Michoacán: Fideicomiso Teixidor.
- Bizberg, I. (2015). *Variedades del capitalismo en América Latina: los casos de México, Brasil, Argentina y Chile*. El Colegio de México.
- Calle, Á., Gallar, D. (2010). Agroecología Política: transición social y campesinado. *VIII Congreso Latinoamericano de Sociología Rural-ALASRU*. Porto de Galinhas, Permabuco, Instituto de Sociología y Estudios Campesinos, Universidad de Córdoba, España.

- Césaire, Aimé (2008). En: Philippe Ollé-Laprune (selección y presentación). *Para leer a Aimé Césaire*. FCE.
- Concheiro Bórquez, J. L., Núñez Rodríguez, V. y Concheiro Bórquez, L. (coords., 2006). Propiedad, biodiversidad y conocimiento tradicional. En *Biodiversidad y conocimiento tradicional en la sociedad rural. Entre el bien común y la propiedad privada*. Centro de Estudios para el Desarrollo Rural Sustentable y la Soberanía Alimentaria, Cámara de Diputados, LIX Legislatura en convenio con la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco.
- Cueva, A. (1983). *El desarrollo del capitalismo en América Latina: ensayo de interpretación histórica*. Siglo XXI.
- De la Garza Toledo, E. et al. (2021). *Crítica de la razón neocolonial* (coord., prólogo de J. C. Neffa). CLACSO, CEIL-CONICET, Universidad Autónoma Metropolitana, Universidad Autónoma de Querétaro.
- Dicapua, M. de los Á., Perbellini, M. (2013). La división sexual y el sufrimiento en el trabajo. El caso de las empresas recuperadas. *Trabajo y Sociedad*, 20 Universidad Nacional de Santiago del Estero.
- Echeverría, B. (2010). *Modernidad y «blanquitud»*. Era.
- Espinosa Yáñez, A. (2021). Fábricas recuperadas y cooperativas. Un universo descuidado en la Administración, *Análisis Organizacional* Número 13. Remineo.
- Fernández Retamar, R. (1971). *Calibán. Apuntes sobre la cultura en nuestra América*. Diógenes.
- Frade Rubio, L. (2022). Destaca el relieve de los vínculos entre «La Nueva escuela mexicana y las epistemologías del sur». *Nexos*, 27/07.
- Freire, P. (1973). ¿Extensión o comunicación? La concientización en el medio rural. Siglo XXI.
- Freire, P. (2005). *Pedagogía de la esperanza*. Siglo XXI.

- Galeano, Eduardo (2015). *Las venas abiertas de América Latina*. Siglo XXI.
- Garcés Aguilar, W. N. y Robayo Coral, L. J. (2022). Descentrar-nos e impensar-nos los estudios organizacionales enclave de una latinoamérica diversa. *Brazilian Journal of Business*, 4, vol. 4, oct-dic. 2157-2167.
- García Bravo, M. H. (2021). El horizonte interdisciplinario, una apuesta disidente. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 94, vol. 26. Universidad del Zulia.
- Giraldo, O. F. (2015). Agroextractivismo y acaparamiento de tierras en América Latina: una lectura desde la ecología política. *Revista Mexicana de Sociología*, 77, núm. 4, oct-dic.
- Gómez, E. et al. (2014). *Diversidades y decolonialidad del saber en las Ciencias Sociales y el Trabajo Social*. Pulso & Letra.
- González Casanova, P. (2006). El colonialismo interno. En González Casanova, P. *Sociología de la explotación*. CLACSO.
- González Casanova, P. (2015). *De la sociología del poder a la sociología de la explotación: pensar América Latina en el siglo XXI*. Roitman Rosenmann, M. (comp.). Siglo XXI, CLACSO.
- González, M. A. (2007). Empresas recuperadas y un estudio de caso: SASETRU Gestión obrera (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de La Plata.
- Martínez Terán, T. (2007). El imaginario del colonizador. *Argumentos*, 53, vol. 20, enero-abril. UAM-Unidad Xochimilco.
- Marx, K. (1976). *El Capital. Crítica de la economía política*. FCE.
- Marx, K. y F. Engels (1846) (1968). *La ideología alemana*, Pueblos Unidos.
- Mejía, E. (2000). Civilización y barbarie. En Sarmiento, D. F. *Facundo*. *Revista Historia y Espacio*, 16, Universidad del Valle.
- Meza G., F. J. (2012). La cultura del desprecio. *Argumentos*, 68, vol. 25, ene-abr. UAM.

- Mieder, W. (2001) El mejor indio es un indio muerto. Sobre la internacionalización de un refrán americano Universidad de Vermont (Burlington, Estados Unidos), *Paremia*, 10.
- Neffa, J. C. (2021). Prólogo, en *Crítica de la razón neocolonial*. CLACSO, CEIL-CONICET, Universidad Autónoma Metropolitana, Universidad Autónoma de Querétaro.
- Monedero, J.C. (2012). El programa de máximos del neoliberalismo: el Informe a la Trilateral de 1975, *Sociología Histórica* 1, España.
- Neira Rozas, J. (2004). Salud y pueblos indígenas en Chile: una mirada desde la Medicina Social. *Nueva Época/Salud Problema*. Año 9, núm. 17, jul-dic.
- Núñez, C. J. (2023). La construcción social del conocimiento y las epistemologías del sur. *Redpol*, 8. UAM Azcapotzalco.
- Osorio, J. (2016). *Teoría marxista de la dependencia*. Ítaca.
- Petrucelli, A. (2021). Teoría y práctica decolonial: un examen crítico. En De la Garza Toledo, E. (coord., prólogo de J. C. Neffa). *Crítica de la razón neocolonial*. CLACSO, CEIL-CONICET, Universidad Autónoma Metropolitana, Universidad Autónoma de Querétaro.
- Phelan, J. (1979). El origen de la idea de América. *Latinoamérica, Cuadernos de cultura latinoamericana*. Coordinación de Humanidades, CELA-FFYL-UNAM.
- Puga Espinosa, M. C., Peschard Mariscal, J., Castro Escudero, T. (2002). *Hacia la sociología* (4ª. ed.). Pearson Educación.
- Quijano, A. (2014). Colonialidad del poder y clasificación social. En *Cuestiones y horizontes: de la dependencia histórico-estructural a la colonialidad/descolonialidad del poder*. CLACSO.
- Quijano, A. (2014). Colonialidad del poder, eurocentrismo y América Latina. En *Cuestiones y horizontes: de la dependencia histórico-estructural a*

la colonialidad/descolonialidad del poder. CLACSO.

Roitman, M. (2002). *Pensamiento sociológico y realidad nacional en América Latina*. Rebelión.

Rosset, P. M., Martínez Torres, M. E. (2016). Agroecología, territorio, recampesinización y movimientos sociales. *Estudios Sociales*, 47, vol. 25, ene-jun. Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo.

Santos, Boaventura de Sousa (2011). Epistemología del Sur (V. Universidad de Maracaibo, Ed.) *Utopía y Praxis Latinoamericana*, Año 16 (54), julio-septiembre.

Santos, Boaventura de Sousa (2018). Introducción a las Epistemologías del Sur. En: Meneses, M. P. y Bidaseca, K. (coords.). *Epistemologías del Sur*. CES, Clacso.

Santos, Boaventura de Sousa (2022). *Tesis sobre la descolonización de la historia*. Centro de Estudios Sociales, Universidad de Coimbra-CLACSO.

Sarandón, S. J. (2011). Capítulo 2, La Agroecología: su rol en el logro de una agricultura sustentable. *Curso de Agroecología y Agricultura Sustentable*. EDULP, UNLP.

Taylor, F. W. (1961). *Principios de la administración científica*. Herrero Hermanos.

Walsh, R. (1974). *La revolución palestina*, Diario Noticias, Argentina.

Weber, M. (1991). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Premiá.

Zibechi R. (2022). Cuando la guerra ya no salva al sistema. *La Jornada*, 6 de mayo.

¹ Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco.

² «Weber planteó un enigma histórico. Escribió que lo peculiar de Occidente estaba en que era una historia que había sabido crear instituciones, obras, planteamientos, proyectos que, a diferencia de las de otras civilizaciones y otras historias, poseen un carácter universal [...] decía con una

ingenuidad eurocentrista muy de su época –que lo peculiar de Europa, algo que sólo en Europa podemos encontrar–, es una serie de creaciones humanas que no están atadas a su origen étnico o cultural-étnico, es decir, una serie de instituciones que no se reducen a ser expresiones de la identidad de una cierta cultura o de un cierto grupo humano» (Echeverría, 2010, p. 219).

³ La narrativa dominante resalta el vínculo entre barbarie y servidumbre, lo que le da justificación al proceso dominación-sumisión, despojando a los pueblos de sus orígenes (p.ej. Hegel señalará que América no tenía historia). El peso de lo europeo en la lectura histórica, que reeditaba la visión hacia las mujeres de pertenecer a «razas inferiores», a la par de los indígenas como «naturales», en la reflexión de Boaventura de Sousa, que agrega otro aspecto central: [...] la historia de las emergencias no hace sino demostrar que el binarismo cartesiano eurocéntrico humanidad/naturaleza fue bastante excepcional, exótico y destructivo. La idea de que la naturaleza nos pertenece era totalmente incomprensible para el mundo no europeo. Por el contrario, en ese mundo prevalecía la concepción según la cual nosotros pertenecemos a la naturaleza (Boaventura de Sousa, 2018, p. 44). En la época colonial, la cuestión indígena es invisibilizada. Se da una disputa en los grupos que tienen la tarea de la evangelización, pero en lo dominante la evangelización cuela por la puerta de atrás la idea de la no naturaleza humana de los indios, destacando la prohibición de la lengua aborígen. Se ve al indio de la manera europea.

⁴ «En la oposición civilización y barbarie, Sarmiento resume todo su planteamiento a la vez que es su tesis central para la comprensión de la historia argentina. Se trataría, entonces, de domar el campo introduciendo en él los elementos de la civilización que sólo la ciudad puede proveer. En este sentido, el pueblo o masa habitante de la zona rural deberá ser transformado, superando su barbarie producto de su relación directa con la naturaleza; en caso contrario, sólo servirá su eliminación física como condición única para que los países de América se enruten en la vía del progreso» (Mejía, 2000, p. 118).

⁵ Emociones y odios aparte, documentando el espíritu de Sarmiento, Meza (2012) encuentra la recurrencia de esta narrativa en la experiencia mexicana: «independientemente de las diferencias de medios entre detractores y defensores de los indígenas, ambos coincidían en el mismo fin: convertirlos al catolicismo y someterlos al imperio universal de la Iglesia. No podía ser de otra forma, estaban convencidos de que su deber era predicar e imponer universalmente las ideas de salvación [...] entre el amor y el odio hacia el indio, el negro, el mestizo, etcétera, triunfó el odio. Para la inmensa mayoría siempre fueron y son: inferiores, polígamos, flojos, borrachos, diabólicos, sodomitas, sin inteligencia e ignorantes del verdadero dios (p. 45) [...] desde el inicio los indígenas fueron y han sido: abominables, locos, dementes, niños, homúnculos, diabólicos, perros, macuaches, cuatro orejas, gente débil» (p. 53).

⁶ Con un claro dejo de ironía, Césaire apunta: «la humanidad no debe, no puede permitir que la incapacidad, la incuria, la pereza de los pueblos salvajes dejen indefinidamente sin emplear las riquezas que Dios les ha confiado con la misión de ponerlas al servicio del bien de todos» (Aimé,

2008). Relacionemos los usos del lenguaje, para denotar parte de la realidad: «A principios de los años ochenta quedó ‘solucionado’ el problema de los indios conforme a la consigna *The only good Indian is a dead Indian* (esp.: ‘El mejor indio es un indio muerto’) formulada por Philip Henry Sheridan (1831-1888), general primero y Comandante en jefe más tarde del ejército norteamericano, con ocasión de la sangrienta campaña llevada a cabo en el invierno de 1869 para someter a los indios kiowa» (Mieder, 2001, p. 50). Este es un dicho ampliamente conocido, pero Mieder se sumerge en muchos refranes «que motejan a la población nativa de primitiva y salvaje». Salgamos de América, vamos hacia Palestina en el presente para establecer un símil, utilizando una referencia escrita en la década del setenta del siglo XX: «Algunos colonizadores admitían que los palestinos eran hombres, aunque más parecidos a los pieles rojas. ‘¿Quién ha dicho – preguntaba en 1921 la Organización Sionista de Gran Bretaña– que la colonización de un territorio subdesarrollado debe hacerse con el consentimiento de sus habitantes? Si así fuera [...] un puñado de pieles rojas reinarían en el espacio ilimitado de América’» (Walsh, 1974, p. 10).

⁷ Karl Marx, en su obra cumbre *El Capital*, en una nota de pie de página (el poder de una nota no perdida, sino el sustento de una explicación), hacía anotaciones sobre el libro *Colonización y cristiandad. Historia popular de cómo los europeos tratan a los nativos en todas sus colonias*, develando «en qué es capaz de convertirse el burgués y en qué convierte a sus obreros allí donde le dejan moldear el mundo libremente a su imagen y semejanza» (Marx, 1976, p. 639). No hay piedad, «Aquellos hombres, virtuosos intachables del protestantismo, los puritanos de la Nueva Inglaterra, otorgaron en 1703, por acuerdo de su Assembly [Asamblea Legislativa], un premio de 40 libras esterlinas por cada escalpo de indio y por cada piel roja apresado; en 1720, el premio era de 100 libras por escalpo; en 1744, después de declarar en rebeldía a una tribu de Massachusetts-Bay, los premios eran los siguientes: por los escalpos de varón, desde doce años para arriba, 100 libras esterlinas de nuevo cuño; por cada hombre apresado, 105 libras; por cada mujer y cada niño, 55 libras; ¡por cada escalpo de mujer o niño, 50 libras!» (Marx, 1976, p. 640). La vida no vale nada. Eduardo Galeano (2015) aporta en este sentido, historias similares de destazamiento, que se expresaba en la violencia de los soldados en la Patagonia argentina, pues al presentar restos de los cuerpos (testículos, vientres de mujeres embarazadas, niños, es decir, sin dejar rastros de los pueblos originarios) recibían su recompensa.

⁸ Se trata de una discusión no clausurada. Valga como ejemplo que el historiador Pedro Salmerón Sanginés (en distintas entregas periodísticas publicadas en *La Jornada* en 2020 y sobre todo 2022), apoyándose en Edmundo O’Gorman, silenciado en los circuitos oficiales del poder, destacará del autor incómodo el lado violento de la conquista, criticando a Miguel León-Portilla (deviene de su elaboración una visión «funcional al poder en México»). Asimismo, señala: «Hemos mostrado, siguiendo a Rozat, que la mal llamada visión de los vencidos es en realidad la visión de esos padres franciscanos, y que Miguel León-Portilla (por otro lado, académico cultísimo, valiente, sagaz, que puso el pensamiento, la filosofía náhuatl en el universo académico del mundo entero) se equivocó al atribuirle a esas fuentes, la voz de los mexicas derrotados». En la misma

tesitura, el argumento de Phelan (Phelan, 1979, p. 21): «Para los americanistas el descubrimiento de la paternidad, de la idea de Latinoamérica confirma algo que nosotros ya sabíamos. Como Edmundo O’Gorman lo ha señalado, América es, entre otras muchas cosas, una idea creada por europeos, una abstracción metafísica y metahistórica, al mismo tiempo que un programa práctico de acción. Estas imágenes europeas del nuevo mundo, encuentran sus símbolos apropiados en los diversos nombres bajo los cuales América ha sido conocida».

Podría agregarse a esto la discusión que el polémico Boaventura de Sousa (2022) establece al aludir al epistemicidio: «la destrucción sistemática de las cosmovisiones, las filosofías y los conocimientos valorados por las poblaciones colonizadas. El epistemicidio va de la mano con el genocidio y el lingüicidio» (p. 28). Es una gran discusión que tensa la(s) lectura(s) que tenemos sobre nuestra historia y esa América, mirando bajo ese prisma el problema, aún en construcción.

⁹ Relacionado con el planteo de Barkin, en la mirada amplia, «las economías no capitalistas (campesinas, cooperativas, parcelarias, indígenas, populares, feministas, asociativas) forman parte integral de las luchas que se enfrentan y trascienden al capitalismo, el colonialismo y el patriarcado» (Boaventura de Sousa 2022, p. 45).

¹⁰ «Las organizaciones y movimientos sociales de las poblaciones rurales –agricultores familiares, campesinos, pueblos indígenas, mujeres rurales, trabajadores rurales y sin tierra que participan en ocupaciones de tierra y otros– utilizan cada vez más la agroecología [...] como elemento clave en la construcción de la soberanía alimentaria y como herramienta de lucha, defensa, (re)configuración y transformación de tierras y territorios disputados en territorios campesinos, en un proceso de recampesinización» (Rosset y Martínez, 2016, p. 277). Garcés y Robayo (2022) se meten en esta discusión, en un sugerente apartado en su documento, en el que enfatizan en la necesidad de «untarnos de tierra», al reflexionar el caso de una comunidad indígena, desde lo organizacional.

¹¹ Incluso, como paradoja se cuela que «El colonialismo ha calado tan hondamente en nosotros, que sólo leemos con verdadero respeto a los autores anticolonialistas difundidos desde las metrópolis. De ahí que dejemos de lado la lección mayor de Martí; de ahí que apenas estemos familiarizados con Artigas, con Recabarren, con Mella, incluso con Mariátegui y Ponce» (Fernández Retamar, 1971, p. 40). Basta revisar, al azar, las bibliografías de diferentes programas de estudio de sociología en otras tantas instituciones educativas.

¹² Sobre esto, Calle y Gallar (2010), desde la agroecología, hacen anotaciones sugerentes: por «*innovaciones sociales* nos referimos a las recreaciones de nuevas formas de hacer, pensar y sentir, críticamente, el sistema agroalimentario en su conjunto. Dichas innovaciones constituirán estilos alimentarios emergentes de nuevo cuño. Lo cual no es óbice para que puedan suponer, en muchos casos, bien una des-invisibilización de estrategias ancestrales (campesinado del llamado Sur), bien una recuperación de conocimientos tradicionales (propios de los diálogos que propone la agroecología entre ciencia y saberes)» (p. 9).

¹³ Como parte de esta amplia discusión, y con el eje de crítica al capital, Víctor Manuel Toledo encuadra el problema: Una cosa es pregonar la recuperación del ‘equilibrio de los ecosistemas’ y otra muy diferente asumir la defensa de la Madre Naturaleza. Lo primero domina los discursos que brotan de las élites académicas, las organizaciones empresariales y los organismos de Naciones Unidas. Lo segundo está cada vez más presente en las resistencias de los pueblos campesinos e indígenas y en las luchas ambientales más radicales y avanzadas. Sólo la espiritualidad logrará detener el camino al colapso («La espiritualidad y la defensa de la tierra», *La Jornada*, 14/07/2022).

Como una narrativa similar, «El conocimiento tradicional entiende la naturaleza de la que somos parte como algo integral, sin embargo, para aprender del conocimiento tradicional como objeto de estudio, para aproximar su comprensión, puede segmentarse en el conocimiento sagrado o espiritual, que es aquel que sella una cosmovisión que da coherencia y equilibrio, y que tiene una funcionalidad lógica en la comunidad; conocimiento que parte de una relativa especialización, como puede ser quien se dedica a la construcción o al tejido u otras actividades que requieren de saberes que se han reunido a lo largo de varias generaciones y que se van transmitiendo por medio de habilidades especiales que se requiere para esas labores (Concheiro Bórquez et. al., 2006, p. 75).

¹⁴ El objetivo de crear distancia respecto de la tradición eurocéntrica es abrir espacios analíticos para las realidades que son ‘sorprendentes’ porque son nuevas o han sido ignoradas o invisibilizadas, es decir, consideradas no existentes por la tradición crítica eurocéntrica. Solo pueden ser recuperadas por lo que denomino la «sociología de las ausencias» (Boaventura de Sousa, 2018, p. 26).

¹⁵ La situación actual en Chiapas es un indicador evidente.

¹⁶ La urgencia de que otra economía y otro mundo son posibles animan los espacios contruidos con tales fines. Por ejemplo, inaugurando el 2023 se realiza el *Encuentro internacional Economía Social y Territorio*, en el contexto del *Foro Social Mundial*, convocado por múltiples organizaciones nacionales e internacionales de la ESS, tratándose de experiencias populares, campesinas e indígenas, y en este ensamble problemático, se puso atención en las estrategias locales, regionales, continentales, y las propuestas para la acción, p.ej., la moneda comunitaria, el multitrueque, la articulación con las experiencias en las ecoaldeas, entre otras, todo ello como «alternativa» para encarar y superar la crisis económica. Esfuerzos colectivos que exigen a los estudiosos de las organizaciones abrir la mirada más allá de las construcciones organizacionales recurrentemente presentes en los estudios de caso, procesos que en parte materializan las convenciones desde el filón académico eurocéntrico dominante.

¹⁷ Algo que se acerca a esta narrativa, es el planteo de Guillermo Sheridan (*El Universal*, 2020), «Los científicos malos y el Buen Supremo», que ironiza de que se le califique a Boaventura Santos de «faro visionario», «gurú ideológico», «líder espiritual de moda», que combina al Chomsky

«iberoamericano», al que «La ciencia, le parece, debe abrirse a ‘formas de conocimiento no científico’ y aprender de ellas [...]. ‘¿Qué sabe la ciencia de la espiritualidad de los pueblos indios de campesinos?’, se pregunta. ‘Los indígenas saben que el maíz es sagrado, que los ríos y los bosques son sagrados. Es una espiritualidad que no se entiende desde el punto de vista científico que no ve que la naturaleza es un ser viviente: la Tierra no nos pertenece, nosotros pertenecemos a la Madre Tierra’, contesta ya en poeta». Una respuesta, en el campo médico y lejos de la monumentalización estéril de las culturas indígenas en un debate imaginario con Sheridan, es el argumento de Neira: «La participación de agentes de medicina tradicional al interior de los establecimientos, la destinación de espacios físicos para la realización de rogativas o procedimientos tradicionales han generado un amplio debate que cuenta con detractores acérrimos, quienes señalan que se trata de nuevas estrategias de asimilación y folklorización de aspectos que resultan sagrados en el contexto de la cultura; por otra parte, existen también defensores de esta propuesta quienes ven en la institucionalización de las prácticas una ventana al futuro reconocimiento formal y legal de las prácticas de salud mapuche». (Neira Rozas, 2004, p. 60).

¹⁸ Se insistió a lo largo del texto, pero cerrando la discusión vale repensar lo anotado por Martínez (2007): La filosofía maya (tzeltal, totsíl, tojolabal, etcétera) tiene mucho que decir y que fundar en la elaboración de otra ética y otro pensamiento político. La ciencia de la sociedad tiene que aprender de las sabidurías indígenas. Pero esto reclama analizar cuidadosamente los conceptos y marcos desde los cuales se las pretende interpretar, y aproximándose a la comprensión de su visión del mundo (Martínez Terán, 2007, p. 151).

Descolonización contemporánea

José María Martinelli¹

Resumen

El ensayo aborda el concepto de descolonización en el contexto contemporáneo, destacando su naturaleza anticolonialista y su importancia en la lucha contra el racismo y la exclusión. Se menciona la colonización en América Latina, con énfasis en el papel de la esclavitud africana y las luchas por la independencia. Se argumenta que el capitalismo está intrínsecamente ligado a la dominación colonial. La necesidad de erradicar el colonialismo en todas sus formas y construir un futuro basado en valores como la salud, la educación y la vivienda es resaltada. Además, se menciona el declive del neoliberalismo y la importancia de la descolonización en la democracia actual. También se aborda la colonización interna, destacando su retroalimentación con la metrópoli colonial y su manifestación en la penetración ideológica y la modernidad. Se argumenta que la alienación contemporánea se caracteriza por la falta de conciencia de estar alienado. Se critica la influencia de las grandes empresas tecnológicas en la soberanía y la necesidad de liberar la globalización de plataformas ideológicas. Se destaca la importancia de la educación y la conciencia crítica y se apunta a la cooperativa y el cooperativismo como alternativas al capitalismo empresarial. Se menciona la necesidad de descolonizar las plataformas digitales y organizar cooperativas que socialicen las ganancias de manera más justa. Además, se aboga por abandonar la explotación social y priorizar lo público social y solidario en la descolonización anticolonialista.

Palabras clave: Descolonización. Capitalismo. Neoliberalismo. Cooperativismo. Plataformas digitales.

Introducción

Reflexionar sobre descolonización en tiempo presente pide precisar categorías teóricas que permitan analizar con la rigurosidad posible los cambios y permanencias en la dinámica histórica contemporánea, dado que hay términos que parecen decir una cosa y en realidad dicen otra, v.g.: decolonización no es semejante a descolonización, significa procurar

cambios sin profundización sistémica, sin cambiar el modo de producción capitalista. Por el contrario, la categorización descolonizante remite a una visión anticapitalista. No se trata de una cuestión de grado, se trata del cambio que sí cambia; necesariamente es teoría sociopolítica que analiza la vida de hoy para un tiempo futuro.

Cuando ayer se hablaba de antiimperialismo se comprendía la colonización como un proceso histórico que remite a la acumulación capitalista en distintas fases, momentos y procesos históricos. En tal sentido, la colonización latinoamericana tiene puntos de contacto con la africana, pero difiere con esta en lo concerniente a la esclavitud; aberración histórica que representó la mayor fuerza de trabajo en la historia de la humanidad y que se inscribe en el largo plazo histórico. El señalado es el espacio geográfico de reflexión de este ensayo, con base en el pensamiento anticolonial generado en tales latitudes.

En este marco analítico referencial se ha de considerar el racismo y el género como factores generados e inmersos en la estructuración capitalista, en la configuración del mercado mundial y en la ampliación geográfica de este, considerado a partir del siglo XVI y momentos sucedáneos, procurando evitar lugares comunes y eufemismos, v.g.: «No hubo Conquista, fue un Encuentro»; afirmaciones sin sostén dialéctico: la Historia como un fresco, matizado con subjetividades sin reconocimiento científico, ignorante de las *contradictoriedades* económicas, políticas y culturales.

El propósito es no caer en la linealidad expositiva; sí precisar, como se dijo, momentos configurantes realizados en la historia; vale decir, no pensar el capitalismo en la fugacidad del instante, tampoco en la tortuosidad del personalismo histórico. A estos efectos, son ilustrativos los ricos pasajes de Federico Engels en su libro clásico *Origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*, cuya primera edición data de 1884, en la que señala los

rudimentos de clase social que se generaron cuando el hombre recolector se transforma y busca expandir su naciente frontera agrícola; en dicho momento la mujer se queda en la casa al cuidado de los hijos, de los animales domésticos y los incipientes dioses lares. Un aspecto gravitante, poco considerado o simplemente ignorado, es el despliegue de la fuerza física masculina en el sometimiento de la mujer; después a convertirse en postración social de la misma. Los componentes evolutivos del proceso no son los determinantes; lo determinante es cómo un factor físico humano contribuye a establecer una relación de dominación en el decurso del tiempo; postergación histórica no necesariamente permanente y cuya eliminación radica en la fuerza moral de las propias mujeres traducida en acción política revolucionaria.

En otro señalamiento a destacar, dicho en líneas previas, es la esclavitud originaria de África; más propiamente «importada» a América toda por los colonizadores y las poscolonización; esta última fase de larga duración adquiere características diversas en Latinoamérica, más acentuada en el área centroamericana del Continente. El trabajo esclavo realizaba tareas de servidumbre y trabajo agrícola, igualmente en la minería. Salvo en Brasil, la mano de obra esclava en Sudamérica tuvo menor intensidad. Se combinó con el trabajo indígena sometido a explotación intensiva con modalidades varias: mita, encomienda, yanaconazgo, entre las principales herencias de la dominación española y portuguesa.²

En el marco de la contradictoriedad histórica, no deja de sorprender que fue Haití el primer país que abolió la esclavitud, en 1804, cuando gobernaba el Mariscal Petión. En Argentina fue abolida en 1813. En México, el honor le corresponde al libertador Miguel Hidalgo y Costilla, en 1810. A estos pronunciamientos le sucedieron los movimientos independentistas que proclamaron naciones libres y soberanas, los llamados Estados-nación,

visualizados en el siglo XVI por Nicolás Maquiavelo. Estas conformaciones nacionales no incluían a indígenas, esclavos libertos, campesinos y parias de la Tierra. La llamada sociedad colonial fue clasista, racista y misógina; esto último expresado en la invisibilidad femenina, casi un adorno humano con funciones reproductivas.

Hacia mediados del XIX y avanzado el siglo XX los asalariados: peones, obreros, proletarios, etc., engrosaron el volumen de los excluidos. Mismos cuya unidad pidieron Carlos Marx y Federico Engels en el *Manifiesto del Partido Comunista*, de 1848. Téngase presente lo que pedían los citados revolucionarios es que los proletarios se organizaran en Partido, lo que no ocurrió. Las escuálidas burguesías nacionales reprodujeron los «modelos» políticos de las metrópolis europeas. Lo nacional era un espacio geográfico, lo político era una reproducción sistémica, la política eran nucleamientos oligárquicos gobernantes: la Gran Colonización.

Lo que puede afirmarse es que cuando el crecimiento del mercado mundial posibilita y logra que sus intereses económico-políticos se institucionalicen en los países coloniales la expansión capitalista se afianza; paralelamente, el racismo se agudiza no solo por desprecio social (color de piel, analfabetismo y más), sino por ser fuerza de trabajo necesaria; la producción política de mercancías genera y requiere del racismo, no a la inversa. La colonización es una expresión política de dominio integral, con variantes notables. Mientras que el trabajo agrícola no demanda mayor preparación, el caso del trabajador industrial requiere mayor calificación, por ejemplo, un conocimiento aritmético básico y, consiguientemente, comprensión idiomática. Con base en lo expuesto, resulta comprensible que el capitalismo «manchesteriano» haya sido el más desarrollado de entonces, a la par de una de las más crueles explotaciones laborales de hombres, mujeres y niños en la historia.

Lo que se ha procurado demostrar es que una categoría es una síntesis teórica de una realidad social determinada de la lucha de clases. En consecuencia, afirmar que el Capital es una relación social es algo tan simple y limitado como afirmar que la educación es una relación social, institucionalizada o no, cuando sustantivamente es transmisión de conocimientos y valores, esto último determinante en una conformación sistémica. Ignorar la especificidad de una relación social es confuso o abiertamente desvirtuante con interpretaciones interesadas. Algo de esto ocurre con el marxismo contemporáneo; nutrirse del mismo para desvirtuarlo es algo coincidente con los criterios (no razones) de la posverdad, cualquiera sea la intencionalidad. Regresando al plano analítico-demostrativo: sí, el Capital es una relación social, pero es una relación social de explotación humana, omitirlo es falsedad; su eliminación política-económica desborda los límites de este trabajo.

La teorización formulada procura establecer el cauce de la dominación colonial como intrínseca al capitalismo; no se trata de un subproducto del Capital, sino una fase histórica conformante del mismo, cuya expresión categorial, como se dijo, es una síntesis histórica de una realidad socialmente determinada, su materialización se respalda en la producción política de mercancías, favorable al Capital. La necesaria precisión teórica no es dogmatismo, es obligada formulación ante las omisiones y falsedades de la sedicente posverdad. A este respecto, Lenin *dixit*: «Sin teoría no hay realidad». Las líneas que corren a continuación proceden de intelectuales de países pobres, José Carlos Mariátegui, Frantz Fanon y Samir Amin, entre los principales. La idea a destacar es que la visión de progreso que impulsó la modernidad capitalista fue fraudulenta; orientada al crecimiento económico, se valió de la explotación humana para construir medios de producción; hombres y mujeres entregaron energías y vidas a tales

propósitos. De la esclavitud al capitalismo contemporáneo hay estelas de sangre, de sacrificio social, de luchas liberadoras de pueblos y de guerras intercapitalistas por dominios territoriales o apropiación de riquezas de los países colonizados. También, hay que decirlo, se desarrolló la ciencia y el arte, expresiones de capacidad y creatividad humanas. La proyección tempo-espacial de las mismas pide reivindicar el carácter público de tales instancias, para todos. La fuerza creativa de hombres y mujeres, asociados políticamente, permite pensar un futuro de posibilidades, de creación de condiciones. Desterrar el colonialismo en todas sus expresiones, en especial la colonización mental, es procurar el logro de metas necesarias en salud, educación, alimentación y vivienda; el objetivo, la vida misma.

Las ideas que preceden requieren de una mínima valoración de la realidad presente. El deterioro de Estados Unidos conlleva el deterioro de la globalización capitalista. ¿Qué viene? Escenarios de conflictos asentados en un trípode de poder –Estados Unidos, China y Rusia–, cuyo desarrollo es difícil de prever. La guerra Ucrania-Rusia está presente, un indicador de profundo «malestar en la cultura». El resurgimiento neofascista acorde con el declive capitalista se debe a una crisis de hegemonía en el capitalismo central. La construcción de una nueva hegemonía es tarea asociativa de un tiempo presente para un futuro necesario. De por medio, las enseñanzas de Antonio Gramsci. Afirmación básica: hoy, la democracia está colonizada por el capitalismo neoliberal, en fuga y retorno más allá de declaraciones vanas. Revertir el tránsito neoliberal es misión descolonizante.

Colonización interna

En el marco de La Gran Colonización cabe la pregunta: ¿el colonialismo interno es un proceso autónomo? Ciertamente no. Tampoco es una réplica de la colonización mundial; es un proceso que retroalimenta a la metrópoli

colonial. El ejemplo ilustrativo es la colonización norteamericana; previamente a la Independencia (1776), las colonias económicamente poderosas, Nueva Inglaterra, habían logrado establecer su base esclavista, lo que les permitió independizarse de la matriz imperial inglesa, paralelamente, exterminar a la población indígena, mucha de ella de origen mexicano; y, ya en el siglo XIX, afrontar la Guerra de Secesión y derrotar al Sur atrasado, defensor de la esclavitud, racista. Ello quiere decir que la colonización del Norte tuvo la fuerza necesaria para forjar la naciente industria y, al mismo tiempo, destruir las minorías sureñas que habían utilizado los esclavos en la agricultura. La colonización esclavista permitió dos momentos de un proceso diferenciado y unitario a un tiempo, la industrialización y la agricultura. Un tiempo surcado por la violencia, destrucciones humanas y apropiación territorial. Un capitalismo con basamento esclavista, expansivo y guerrerista. Esta reflexión se apoya en ideas de Samir Amin; las conclusiones son propias (Amin, 2009, pp. 7-9, ss.). Este autor realiza una reivindicación de la Gran Revolución Mexicana, tristemente ignorada, sino ¿qué significan los desfiles deportivos conmemorativos cuando la dominación priísta? Colonización interna y desmemoria histórica van parejas. No cabe dudar que todo proceso de colonización interior procura borrar rasgos históricos de insubordinación social, luchas obreras, estudiantiles o de otro orden. La historia sin palimpsestos sociales. La prevalencia del factor orden, más consistente que la fuerza de los ejércitos, mantiene, robustece la permanencia de una formación social ocultando, buscando borrar la insubordinación de las clases subalternas.

El caso de México amerita una reflexión particular al encontrarnos con una colonización interna de largo plazo; herencia de un pasado colonial que no logró cambiar la Revolución, perpetuado por el régimen priísta y que, a

la fecha, 2023, se mantiene. No cabe ignorar la presencia del Ejército Zapatista de Liberación Nacional (EZLN), su lucha ha fecundado raíces políticas y alienta –en parte logrado– un cambio de calidad en la condición indígena. La eliminación del racismo no se logra con la promulgación de leyes «igualitarias». Se realiza con la eliminación de la colonización económico-cultural, es decir, política, la misma conlleva la autodestrucción social del indígena que deja de ser un sector de clase postrado, vencido, para convertirse en sujeto histórico de acción y destino, sean acciones autonómicas con horizontes de socialización. El «largo tiempo» no mató a los indígenas, el futuro libre es obra de ellos mismos. El nacionalismo mexicano debe resurgir, recuperar su veta revolucionaria pretérita, se requiere menos declaracionismo y más movilización de masas.

Basta de entender la cuestión indígena como cuestión étnica; deplorable si no interesado. No existe cuestión humana al margen de lo social-económico y de lo político-organizativo, incluso, la decisión del solitario, del ermitaño; no hacen economía porque no hacen sociedad (con lo polisémico que puede resultar este término). Las políticas integracionistas han fracasado por el sentido colonizante que contienen. En pocas líneas, se trata de respetar prácticas comunitarias no discriminantes, paralelamente, introducir beneficios educativos y de salud. Si se quiere, modernizar en la diversidad, en la diferencia.

Lo referente a dicho tema tiene importancia a nivel latinoamericano en razón de la existencia de al menos cinco países con población indígena en la actualidad, son ellos: Bolivia, Ecuador, México, Perú y Guatemala. También considerar la dispersión demográfica de los indígenas debido a la explotación a la que fueron y son sometidos, a la pobreza como una constante, al despojo de sus tierras, entre los factores gravitantes. Cabe considerar el despojo de tierras como el factor de mayor incidencia en la

situación de referencia. A este respecto, la autoridad de José Carlos Mariátegui es valioso aporte. Poseedor de una inteligencia preclara para analizar una realidad que lleva siglos, de la Conquista a nuestros días; sorprendente la vigencia de sus ideas en la materia, en uno de los trabajos clásicos de su ideario, «La Cuestión del Indio», señala: «La suposición de que el problema indígena es un problema étnico, se nutre del más envejecido repertorio de ideas imperialistas» (Mariátegui, 2007, p. 30). Esto no se ha entendido, la lucidez teórica no ha sido acompañada de la práctica liberadora. Por ello es permisible afirmar que las burguesías latinoamericanas han gobernado Estados-nación sin el componente nacional indígena. La lucha contra la esclavitud no alcanzó a emancipar al indio. Sigue siendo empresa política pendiente la liberación social de los colonizados de ayer y de hoy.

Relacionado con la exclusión social que produce la colonización, cuyo efecto de mayor impacto es el racismo, conformado por minusvalía social y, a no dudar, exclusión económica, la interrogante es: ¿cómo vive el colonizado su exclusión socioeconómica? Pregunta obligada que remite a lo identitario; trampa mortal que refuerza la exclusión; el excluido nunca alcanza el estatuto social del colonizador, sobre todo si este es blanco. Abordar este punto nos lleva a Frantz Fanon, sobre todo a su libro de 1952, *Piel negra, máscaras blancas*. Fanon, negro antillano, señala como grave error del colonizado pretender alcanzar igualdad por medio de la identificación con el blanco (Fanon, 2009, p. 43), lo que nunca se alcanza. El negro quiere ser blanco, pero este jamás aceptaría ser negro. La piel negra se torna «de color», eufemismo hipócrita; racismo encubierto, enmascarado. El negro desea a la mujer blanca, para el blanco la mujer negra es un objeto sexual. No es una cuestión solo de ontogénesis, es una cuestión de inmersión social; aquí se rompen falsas identificaciones. El

tema de la conciencia es irrenunciable: lo que pienso, soy, lo que actúo, no soy. Conferirle exterioridades a la identidad es folklore, superficialidad. Esto es algo propio de la falsa conciencia, ejemplos burdos: pintarse de blanco o usar bombín. Esto también es propio de la «mexicanidad», abordable en otra instancia.³ Fanon sostiene una construcción de tal magnitud, con hondura psicológica; semejante a aquella magnífica conceptualización de Simone de Beauvoir: «La mujer no nace, se hace».

El último año de su vida, 1961, es también el año de la publicación de su obra clásica, *Los condenados de la Tierra*, en la que politiza la descolonización del negro. De la hondura psicológica a la hondura política, una mediación: la violencia. En sus propias palabras: «Liberación nacional, renacimiento nacional, restitución de la nación al pueblo, Commonwealth, cualesquiera que sean las rúbricas utilizadas o las nuevas fórmulas introducidas, la descolonización es siempre un fenómeno violento» (Fanon, 1973, p. 30). Es la frase liminar del libro. Esta idea va a estar presente en el decurso de la obra, pero se aprecian valoraciones organizativas, políticas, propias de la lucha de clases. Más adelante, hacia el final del capítulo referido al Espontaneísmo aboga por la lucha de masas organizadas. «Sin esa lucha, sin ese conocimiento en la praxis, no hay sino carnaval y estribillos» (Fanon, 1973, p. 135). Esto se escribió hace 62 años, pero tiene vigencia. La lucha de clases no es una hermandad, es la confrontación política de mayor hondura social; un tiempo presente acepta transformaciones a generar, a inventar nuevas propuestas; una estrategia política acorde al momento y estado de ánimo de la gente; es aquí donde gravita la descolonización; si es auténtica, tendrá alcance de poder. El tránsito democrático tiene potencial de cambio histórico; la praxis política tiene la palabra. En esta línea de ideas, se plantea el zigzag de tiempo y espacio; la historia no trabaja para nadie, sino para quien se monte en ella. Si esto es así, entonces, preguntar ¿por qué eliminar

la colonización ha demorado tanto? Porque la colonialidad se filtró y los liderazgos políticos se burocratizaron volviéndose más dependientes de la decisonalidad internacional, globalizante. Es tiempo de las Corporaciones. Tal vez lo percibió Fanon, pero no alcanzó a teorizarlo. El pensamiento teórico no es un oráculo, es una interpretación de la realidad, orienta; lo determinante es la acción social.

El cambio cultural

La idea dominante sostiene que lo referente a cultura se caracteriza por la creación artística-literaria, lo musical, la pintura y escultura. Es una visión restringida, en tanto la educación y la política son componentes fundamentales de la cultura, materias inescindibles en la vida y para la vida. La educación, en sentido amplio, es generante y formativa de valores; estos pesan en la política. Lo principal para la convivencia humana es que los valores sean éticos y permitan a las personas vivir con moralidad; se trata de la personificación de la ética, una conformación existencial que posibilita desarrollos humanos constructivos. La ausencia de este binomio altera, cuando no destruye la fraternidad social. Siendo este el mayor daño provocado por la colonización, lo que subsiste a la fecha, con modificaciones y cambios en relación con la colonización tradicional. Hoy no se requiere la ocupación de territorios o de «almas»; la penetración ideológica es sustantiva, signos de una modernidad que provoca avances y retrocesos.

La alienación contemporánea se caracteriza porque el sujeto no se sabe alienado, se piensa libre, aunque los contextos sean deplorables, v.g.: explotación social, desempleo, migración, entre otros. Remover tales lastres en la condición humana es tarea ciclópea; también realizable. De las cavernas primeras al departamento lujoso hay cambios evidentes; a juicio propio, el bienestar se deposita más en externalidades que en la conciencia.

Por ende, el satisfactor personal adulterado va a restar peana a una materialidad social necesaria: ser con el otro. ¿Qué condena al hombre contemporáneo? Acaso no se posee el mayor avance científico-tecnológico en la historia de la humanidad. Ponerle atributos a la condición humana es equívoco. Las personas viven y mueren en permanente transformación; es el valor intrínseco de las mismas. Sin embargo, hay mandatos y látigos sociales que castigan, perturban, aun a los más dotados. Desechar la violencia sorda o estridente es la empresa mayor, sea en las instituciones o en la cotidianidad.

Se ha señalado la importancia científico-tecnológica en la vida, hoy; en paralelo, se advirtió de los procesos ideologizantes que permean el presente; no basta enunciar la problemática, corresponde corregirla, en todo caso, denunciar los agentes ideológicos que se apropian y manipulan la información. Dicho esto, abordar la irrupción tecnológica remite a los cinco fantásticos: Amazon, Apple, Facebook-Meta, Google y Microsoft. El poderío mediático representa dominios político-culturales que desbordan los controles de los estados nacionales. Por momentos, resulta retórica la declaración de soberanía por parte de estos; más cierto que nunca, «una imagen vale más que mil palabras». El desafío es combinar las ideas con la imagen. Por cierto, la descolonialidad actual presenta varios componentes: nacionalismo, marxismo, populismo y una presencia alarmante de la derecha y ultraderecha que invocan anticolonialismo sin refrendarlo en la práctica. Cabe agregar, la llamada globalización –internacionalización del Capital a nivel mundial– es la mayor empresa colonialista en la historia de la humanidad; la crítica de la misma es contenido expreso de estas líneas, empeño de liberación de las plataformas ideológicas. Lograr que la información sea libre, veraz, posibilitará que reverdezcan subjetividades críticas, descolonizadas.

La libertad es el espacio propio, deseable, para el despliegue de la información, a realizarse en diferentes ámbitos; uno fundamental es el que concierne a la educación, en todos sus planos. Siendo así, es importante considerar los Estudios Organizacionales que tienen alto desarrollo en la Unidad Iztapalapa de la Universidad Autónoma Metropolitana, espacio de estudios valiosos de Teoría Organizacional. Corresponde realizar una afirmación de carácter general en la materia, la racionalidad como una constante. Este es un terreno de convergencias y diferencias; de mayor valor heurístico que la funcionalidad organizacional. Por ejemplo, las empresas oligopólicas tienen semejanzas: acuerdan los precios de sus productos, pero compiten publicitariamente por los mismos. Son acuerdos de racionalidad limitada. Entonces, preguntar ¿cuál es el acuerdo básico de racionalidad? Es aquel que establece una racionalidad capitalista empresarial. Esto es central y es lo que debe discutirse. Primero, quitar una reproducción modelística que repite la matriz de origen; esta no es otra que la decisonalidad política-administrativa sistémica. Segundo, investigar, realizar propuestas que surjan, que atiendan la realidad. A estos efectos, ha de resultar benéfico introducir estudios de cooperativas y cooperativismo. Opción diferencial –capitalista, por cierto– que permite organizar a los trabajadores en una solidaridad de clase que socializa las ganancias, a diferencia de la administración capitalista que las privatiza. Avance fructífero que enriquecería la relación entre academia y demandas sociales. Reducir la modelística, seguramente, dará resultados benéficos; cabe intentarlo.

La descolonización no se agota en el planteo teórico, se realiza en la práctica social; coadyuvancia ineludible. El científico social trabaja en dimensión presente para obtener resultados futuros. El valor de la teoría se encuentra en su predictibilidad, también en la concreción histórica. No hay

estancamiento social de por sí; hay falacias humanas a remover con razonable optimismo y convicción. El propósito de estas líneas.

Addenda

Lo organizacional crítico

La ampliación de este ensayo permite abordar, desarrollar una crítica al pensamiento organizacional establecido, el tradicional *management*, cuyos términos dominantes se orientan y desbordan el tratamiento administrativo clásico, consagrado en la academia y en la práctica de los negocios; una focalización sistémica del capitalismo contemporáneo, cuya validación es más atribuible a una institucionalidad política-económica que predica el cambio y realiza el no cambio político y sociocultural; realidades vigentes en México y en la mayoría de los países latinoamericanos. La gestión administrativa como justificación sistémica; lo dicho no debería sorprender, pero mejor decirlo para evitar la normalización pasiva, sea por transcurso del tiempo o por la desmemoria social.

El acercamiento temático a la realidad nacional y latinoamericana obliga a considerar, en primer término, la producción académica de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa (UAMI) en la que se desarrollaron trabajos en la materia, disciplinariamente orientados a «Teoría de la organización»; aportaciones realizadas básicamente por Eduardo Ibarra Colado y Luis Montaña Hirose. Hacia 1985, Ibarra Colado decía que el paradigma de la racionalidad productiva, propia del capitalismo, se manifestaba con fuerza en los análisis de teoría organizacional (Ibarra, 1985, p. 21); posteriormente, sus trabajos tuvieron aceptación internacional. Por su parte, Luis Montaña, en el mismo libro, proponía una visión crítica de las corrientes en boga, organizacionales y de las relaciones

humanas con el explícito propósito de desenmascarar relaciones de dominación que se refuerzan y ocultan «mediante estructuras y conceptos aparentemente democráticos» (Montaño, 1985, p. 9).

El consumo digital hoy parece tan normal como la presencia del agua y del cielo, más lo considerado normal no necesariamente es la realidad de la vida. Ciertamente que las «apariencias engañan», pero más engañan las ideologizaciones, ¿qué quiere decirse? Pensar la verdad desde las ideologías es propio del tiempo presente. En este sentido, la tecnología se ha incorporado con una fuerza sorprendente; la virtualidad es diaria, presente y futura. Tal cotidianidad se expresa con una penetración y dependencia abrumantes; varios sean los planos considerados: el juguete infantil o el cohete espacial; sea lo pequeño o lo grande, todo se encuentra informatizado; si hay «excepción que confirma la regla» ha de ser un hueco poco representativo.

En las formaciones sociales contemporáneas se presentan isocronías tecnologizadas de todo orden, sea el artículo computarizado o la medición del tiempo por satélites. Necesaria aclaración: la tecnología es magnífica invención humana, v.g.: en la medicina, en el descubrimiento, acercamiento y dominio del espacio exterior; avances maravillosos para el bienestar de la humanidad; la socialización de los mismos es propósito de estas líneas; su cristalización es empeño humano. Nuestra crítica se orienta o expresa cuando la irrupción de la tecnología o la utilización impropia de la misma provoca despersonalización de la vida; esto, provoca el extravío de la virtud aristotélica, la vida como homogeneidad, las diferencias perdidas.

En relación con las líneas previas, un muy interesante y documentado artículo recupera un test de inteligencia realizado en la Universidad de Stanford; quinientos estudiantes se dividieron en tres grupos, uno de ellos

no portaba teléfono celular, otro sí, pero lo mantenía apagado, un tercero lo llevaba prendido. El mejor resultado lo obtuvo el grupo que no portaba celular, «la peor calificación fue para quien llevaba el celular encendido» (Anaya Rosas, 2023, p. 2). La celularización del estudio no es garantía de aprendizaje, sí de comodidad. En el mismo artículo se informa que la economía mexicana se encuentra entre las quince primeras del mundo, pero no existe una correlación entre esta ubicación y los índices educativos de lectura que ubican a México en el lugar 107 de 108 países, datos proporcionados por la Unesco. Términos semejantes en comprensión de lectura arroja la prueba PISA, entre países de la OCDE, un indicador promedio 487; México con un descenso sostenido presenta un puntaje de 420 en 2018, de 600. Dicha prueba ya no se realiza en México. Está comprobado que, a mayor cantidad de soportes electrónicos, menos lectura de textos (información obtenida de la fuente previamente citada). Los datos proporcionados no solo muestran estadísticas, son también una expresión de que la tecnologización educativa es atraso y colonización mental; los datos digitalizados regularmente conllevan valores propios del sistema capitalista, exclusión social, entre otros. Lo dicho requiere alguna modulación, la educación remota en México es una «bendición» para pueblos pobres alejados de escuelas, de centros educativos. También hay un uso benéfico que cabe reconocer.

Capitalismo informático

Lo usual-práctico en la vida se asocia a la conveniencia individual, ¿pero ello es necesariamente conveniencia social? No necesariamente. La valoración de los datos requiere análisis cualitativos, no tan usuales como se precisa. Y esto tiene relación con las plataformas digitales que se alimentan de los datos proporcionados por los usuarios y vendidos a los anunciantes. Esta

vinculación ha permitido a las plataformas publicitarias comprar empresas y expandirse velozmente, caso de Google y Facebook (Meta) (Srnicek, 2018, p. 56). La propiedad de la información (sin costo de adquisición) genera inmensas riquezas, no solo económicamente, sino también sociales; a su vez, realizan funciones de vigilancia social sin necesidad de apoyarse en Foucault. Se han vendido datos-información al Pentágono estadounidense, cuyos fines no son propiamente pacíficos, v.g.: Golpe de Estado en Chile, 1973. Afirma el citado Nick Srnicek que tal enriquecimiento representa despojo de «infraestructura social» (Srnicek, 2018, p. 86). Es el caso de Uber (empresa sin un automóvil propio), cuyos activos son los vehículos de los propietarios que trabajan a su servicio, y provocan deslocalización y precariedad laboral de los taxistas individuales.

Sin dudar, las plataformas informáticas son parte del negocio capitalista, colonizantes por añadidura al propagar los valores sistémicos dominantes. La descolonización de las mismas es empresa social, difícil, pero realizable. Se trata de la organización de cooperativas, sean de producción, servicios, agrícolas, educativas, entre otras. Sucedáneas del mutualismo, pero con mayor inserción social; enclavadas en el capitalismo, pero, a diferencia de la acumulación privada, se socializan las ganancias entre los miembros de las cooperativas. A estos efectos, los Estudios Críticos Organizacionales tienen mucho que decir.

Se requiere explicitar un aliento crítico que no solo reformule el conocimiento organizacional, sino que piense, realice y ofrezca nuevo conocimiento. La idea central ha de ser abandonar la modelística actual que prefigura u oculta la explotación social de los trabajadores. Acercarse al mundo del trabajo en su existencialidad física, humana. Aprovechar la tecnología para que las «relaciones humanas» sean realmente humanas. Esto quiere decir que el descanso reparador no sea solo el medio para volver

a la rutina de explotación, sea un medio para visualizar, alcanzar otro nivel de vida. Hacer cierto que el pensamiento administrativo-organizacional es realmente científico. Nuestros países, nuestros pueblos, en Argentina, en México, en toda Latinoamérica requieren de este aporte: una real descolonización de las plataformas digitales ha de ser una descolonización anticapitalista, que ponga en el centro lo público social (Martinelli, 2002, p. 91). La recuperación de lo público como espacio y disfrute de todos es construcción social solidaria. Su explicitación teórica, materia de otro ensayo.

Referencias

- Amin, Samir, (2009). En Frantz Fanon, *Piel negra, máscaras blancas*. Akal.
- Braudel, Fernand, (1989). *La historia y las ciencias sociales*. Alianza.
- Castro, Fidel (2008). *Segunda Declaración de La Habana*. Casa de las Américas.
- Césaire, Aimé (2008). *Para leer a Aimé Césaire*. Fondo de Cultura Económica.
- Dabat, Alejandro (2022). *Del agotamiento del neoliberalismo hacia un mundo multipolar, inclusivo y sostenible*. Akal.
- Engels, Federico (s.f.). *Origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*. Progreso.
- Fanon, Frantz (1973). *Los condenados de la Tierra*. Fondo de Cultura Económica.
- _____ (2009). *Piel negra, máscaras blancas*. Akal.
- Ferro, Marc (2009). *La colonización una historia global*. Siglo XXI.
- Gramsci, Antonio (1975). *Notas sobre Maquiavelo, sobre política y sobre el Estado moderno*. Juan Pablos Editor.
- Henrriquez Ureña, Pedro (1997). *El humanismo de América*. Fondo de Cultura Económica 2000.

- Ibarra Colado, Eduardo et al. (1985). Notas para el estudio de las organizaciones en América Latina a partir de la reflexión crítica de la Teoría de la Organización., En *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México*. Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Mariátegui, José Carlos (2007). *7 ensayos de interpretación de la realidad peruana*. Fundación Biblioteca Ayacucho.
- Martinelli, José María (2002). Lo público social. En *Políticas públicas en el nuevo sexenio*. Universidad Autónoma Metropolitana, Plaza y Valdés.
- _____ (2021). Utopía terrenal. En Jorge Velázquez Delgado et. al (coord.). *Realismo político y utopía.*, Torres Asociados.
- Montaño Hirose, Luis (1993). La modernidad organizacional. Una aproximación al estudio de las realidades locales. En *Estrategias Organizacionales*. Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Puiggrós, Rodolfo (1980). *Pueblo y oligarquía*. Patria Grande.
- Revueltas, José (1975). *México: democracia bárbara*. Posada.
- Srnicek, Nick (2019). *Capitalismo de plataformas* (Aldo Giacometti,Trad.). Caja Negra.
- Subcomandante Insurgente Marcos(2008). *En algún lugar de la Selva Lacandona*. Neón.
- Zavala, Silvio (1977). *Orígenes de la colonización en el Río de la Plata*. El Colegio Nacional.

Hemerografía

- Anaya Rosas, Alejandro (2023). Leer o navegar: he ahí la cuestión. *La Jornada Semanal*, 1481, 2-3. México.
-

¹ Profesor Titular, Economía, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

² Modalidades de explotación indígena en tierras sudamericanas. La encomienda refería a pueblos de indios a cargo de encomenderos; una suerte de reserva humana. La mita era el trabajo forzado en las minas. El yanaconazgo era servidumbre indígena también referido a los criados.

³ José Revueltas tiene unas páginas preciosas a este respecto en *Democracia bárbara*.

PARTE II. DISCUSIONES AVANZADAS

Vida social organizada y estudios organizacionales

Luiz Alex Silva Saraiva¹

Resumen

Desde hace décadas, la Administración, en general, y los Estudios Organizacionales, en particular, vienen lidiando con los límites del concepto hegemónico de organización, que propugna la consecución de resultados como principal finalidad organizativa. Las críticas dirigidas a la forma hegemónica que han adoptado las organizaciones han puesto de relieve los límites ontológicos, epistemológicos y éticos, para quedarnos solo en algunos aspectos, de este campo de conocimiento, acusado de estar comprometido en la defensa del capitalismo y en el mantenimiento de las relaciones sociales. Partiendo de tales puntos, asumimos como fundamental la superación del enfoque económico en el concepto de organización, lo que conduce este texto al objetivo de discutir la vida social organizada como posibilidad en los estudios organizacionales. A partir de la presentación del concepto, se explorarán sus raíces interdisciplinarias, y sus principales aspectos, sus potencialidades de análisis. Entendemos que este es un punto de partida amplio, pero dada la vaguedad con que se presenta el propio concepto hegemónico de organización, pensamos que es una posibilidad de sistematizar un camino teórico que puede abrir espacio para otras posibilidades reflexivas en el campo de los estudios organizacionales.

Palabras clave: Vida social organizada, organización, análisis organizacional, teoría organizacional, estudios organizacionales.

Introducción

Desde hace décadas, la Administración, en general, y los estudios organizacionales, en particular, se ocupan de los límites del concepto hegemónico de organización, que propugna la consecución de resultados como principal finalidad organizativa. Esta noción resume todas las organizaciones, especialmente las empresariales y, además, reduce a las personas únicamente a su función y papel en un esquema de resultados.

Aunque no es el único punto de vista, esta visión económica descuida la naturaleza social y todas las complejas interacciones de cualquier organización en la que se reúnan personas. Además, el enfoque estrictamente económico no basta para dar cuenta de las concepciones, formatos y contextos en los que se manifiesta lo organizativo, por lo que son necesarias otras perspectivas.

Las numerosas críticas dirigidas a la forma hegemónica en que se han tomado las organizaciones han puesto de manifiesto los límites ontológicos, epistemológicos y éticos, para quedarnos solo en algunos aspectos, de este campo de conocimiento, acusado de estar comprometido de forma indiscutible en la defensa del capitalismo y en el mantenimiento de las relaciones sociales –siempre que ello no interfiera en el resultado económico–. Este tipo de cuestionamiento no solo ha llevado a los Estudios Organizacionales a problematizar sus premisas, sino que también ha contribuido al surgimiento de otras posibilidades, particularmente teóricas, para definir qué es la organización y cómo puede ser entendida en dinámicas no teleológicas.

Partiendo de estos elementos, asumo que la superación de un enfoque economicista del concepto de organización es fundamental y no solo como ejercicio teórico: hay más que eso en juego, por lo que en este texto el objetivo es discutir la vida social organizada como posibilidad en los Estudios Organizacionales. A partir de un primer momento de presentación del concepto, exploraremos sus raíces interdisciplinarias, sus principales aspectos y sus potencialidades de análisis. La pregunta central que nos guía es: ¿cuáles son las propuestas y contribuciones de la vida social organizada para los Estudios Organizacionales? Entendemos que este es un punto de partida amplio, pero dada la vaguedad con que se presenta el concepto hegemónico de organización, pensamos que es una posibilidad de

sistematizar un camino teórico que pueda abrir espacio para otras posibilidades reflexivas en el campo de los estudios organizacionales.

Empezar por el principio: lo que entiendo por ciencia

Escribo este texto a partir de la experiencia de 25 años vinculada a grupos de investigación en universidades públicas brasileñas, experiencia que desde hace 17 años está en el Centro de Estudios Organizacionales y Sociedad (NEOS) de la Universidad Federal de Minas Gerais (UFMG), en Brasil, actualmente bajo mi coordinación. En NEOS, no creemos en una ciencia objetiva, neutral y aséptica, como si no fuera llevada a cabo por seres humanos imperfectos en esencia (Raman, 2017). Este punto de partida es importante para dejar claro desde dónde hablo al llamarme científico –y sin comillas, hay que subrayarlo–. No me interesa la ciencia desarrollada con énfasis técnico y desprovista de dilemas «no científicos», como he discutido en otro lugar (Saraiva, 2022). Entiendo que el conocimiento humano, especialmente el científico, es un dominio complejo, plural y esencialmente político (Burrell, 1998).

Complejo porque conocer cualquier cosa desde el punto de vista científico implica múltiples niveles y escalas de abordaje, con procesos variados en términos mentales, físicos, de experiencia y análisis, siendo algo distante de la noción de simplicidad que parece caracterizar al sentido común, por ejemplo. La ciencia busca valerse de una serie de concepciones y prácticas, desde las más simples hasta las más elaboradas, para intentar conocer el mundo que nos rodea de la forma más completa posible. Dados los matices de lo que se presenta como real, la complejidad es un elemento científico básico. Incluso aquello que parece explicarse de forma sencilla en el contexto de un aula o en material de divulgación científica solo lo parece porque fue precedido de años de dedicación y estudio para la cartografía,

estudio y análisis de las características del fenómeno. La ciencia, así, no es «fácil»: requiere preparación para el estudio y dedicación asociada al método para avanzar en la comprensión de los fenómenos que son su objeto de investigación. Asimismo, no puede esconderse del reto de ser accesible, so pena de perpetuar una lógica de castas (Dirks, 2003): hay que acercarse a la sociedad a la que deben dirigirse nuestros esfuerzos.

Precisamente por su complejidad, es esencial que el conocimiento científico pueda leerse de muchas maneras diferentes. Esto no solo está contenido en la idea de universalidad de la universidad como institución, sino que es lo mínimo esperable, ya que para el ser humano conocer algo es un ejercicio complicado; es natural, por tanto, que haya pluralidad en la forma en que la ciencia se propone conocer algo. Es necesario reconocer que la ciencia tomada hegemoníicamente fragmenta el conocimiento para darle especificidad y, con ello, formula un cuerpo específico de técnicas que caracterizan el campo del saber (Feingold & Giannini, 2020). Este molde cartesiano, predominante en todo el mundo, proviene de bases ontológicas objetivistas, que racionalizan los fenómenos desde los propios límites de quienes se proponen conocer las cosas como son (Halfpenny, 1982). Esto no impide que la pluralidad se manifieste, y tan es así que existen, dentro de las diversas disciplinas científicas, innumerables debates sobre conceptos y métodos, para quedarnos solo en dos aspectos que muestran que hay visiones plurales lanzadas al conocimiento científico, y que no es solo un capricho intelectual (Fachin & Rodrigues, 1998): las comprensiones divergen porque parten de referencias distintas adoptadas por los investigadores a lo largo de su proceso de formación y de sus experiencias en la universidad, que los llevan a tener posiciones disímiles sobre lo que estudian.

De ahí los límites de la pretensión del «rigor objetivo del científico». Si, al tratar de la ciencia, estuviéramos ante un fenómeno objetivo, no habría bifurcaciones posibles, pues solo existiría un único camino a seguir. No habría necesidad de conceptos, en plural, porque solo uno, el más racional, sería suficiente y objetivo. Tampoco habría debates sobre métodos plurales, porque una sola metodología sería racionalmente la más objetiva para llegar a los resultados. Todo el constructo de la ciencia, así, sería tributario de una racionalidad radical, y la objetividad sería un elemento central en esta perspectiva, alimentando todo el proceso con un enfoque indiscutible de lo objetivo (Lakatos & Musgrave, 1979). La objetividad, aunque sea un precepto científico, tiene más sentido como objetivación (Demo, 1987), es decir, el esfuerzo por conocer algo lo mejor posible, pero sin olvidar que nuestras subjetividades lo componen inextricablemente. Así pues, la parte del conocimiento humano que corresponde a la ciencia no puede ser simple, unívoca y despolitizada. Es compleja porque refleja a quienes la conciben, la discuten, la practican y la difunden.

Sobre ciencia y parcialidad

Paulo Freire (1996) acuñó una pregunta que, además de pertinente, es muy conocida, habiendo ganado popularidad en las redes sociales de todo el mundo: «No hay imparcialidad. Todo el mundo se guía por una base ideológica. La cuestión es: ¿tu base ideológica es inclusiva o excluyente?». El verdadero fetiche de la objetividad que rodea a lo que hegemonícamente se toma por ciencia supone una imparcialidad imposible de alcanzar porque el hacer científico viene precedido de muchas otras cuestiones, como la ideología a la que nos adherimos, conscientemente o no. Por tanto, no hay ciencia neutral, ni desinteresada (Law, 1991). Para ello, basta observar, por ejemplo, la cantidad de recursos destinados a la investigación científica en

áreas «duras» frente a los destinados a áreas «humanas». El énfasis es claro, lo que se valora en términos sociales, simbólicos y económicos, lo que se entiende por «científico» y, en consecuencia, lo que se prioriza.

La expresión Ciencia y Tecnología, a menudo solo con el acrónimo «CyT», no es un mero aparato «neutro» del inexorable progreso libre de intenciones: hay una concepción dominante de la ciencia, de lo que es científico, de lo que constituyen sus dimensiones, como la epistemología y la metodología, de lo que se espera del científico, etc. (Steinmetz, 2004). Para empezar, la expresión ciencia y tecnología es incompleta por su excesivo tecnicismo (Ramírez Sánchez, 2012). Postula la cognoscibilidad y la instrumentalización como aspectos puramente técnicos de la ciencia, eliminando su historicidad, intencionalidad e ideología. Al asociar ambos aspectos, los convierte en uno solo, una especie de apisonadora institucionalizada que pocos entienden y aún menos responden a ella, un discurso de progreso incesante alimentado por un extraño ciclo profético autocumplido (Kumar, 1978).

Así pues, prefiero unirme a los investigadores que rechazan el empobrecido «C&T» y abrazan la perspectiva de Ciencia, Tecnología y Sociedad (CTS), un campo interdisciplinar que trata de explorar la relación entre la ciencia y la tecnología modernas con la sociedad de la que forman parte inextricablemente. Se trata de una perspectiva emergente, pero con una considerable adhesión de investigadores en todo el mundo, como lo atestiguan decenas de revistas como *Bulletin of Science, Technology & Society* y *Science, Technology and Human Values*, distribuidas en campos como *Science and Technology Studies*, *Science and the Public*, *Science Policy*, *History of Science, Technology and Medicine* e *History and Philosophy of Science*, entre otras. En América Latina contamos con la Asociación Latinoamericana de Estudios Sociales de La Ciencia y la Tecnología (ALESOCITE), a la que está

vinculada la Asociación brasileña de Estudios Sociales de la Ciencia y la Tecnología (ESOCITE.BR) y una red de universidades y grupos de investigación, todos implicados con esta causa.

Es necesario señalar esto para que yo, como científico, pueda alejarme del sentido común de alguien con gafas, vestido con una bata blanca de laboratorio, a punto de observar algo en su microscopio. Aunque esta imagen reconforta a algunos, y sin duda corresponde a un estereotipo establecido, deja fuera lo humano en la praxis científica, y si esto es condenable entre los científicos en general, es inadmisible entre los científicos de las áreas llamadas «humanas», en particular, en las que se inserta la Administración. La ciencia es llevada a cabo por personas que no dejan de ser quienes son cuando se dedican a las múltiples actividades que componen el espectro científico, lo que convierte la neutralidad y sus implicaciones en algo sin sentido. Por eso es de celebrar el reciente aumento de las becas de las agencias federales brasileñas de desarrollo, porque más allá de los papeles tenemos vida fuera de las universidades.

Hacer ciencia, así, es también preocuparse por la elección de los gobernantes, con sus propuestas para la educación y la cultura, con la legislación laboral, con los derechos humanos, entre otros aspectos. A pesar del indiscutible alto estatus de los científicos, es necesario que mantengamos los pies en la tierra para evitar que la universidad se convierta en una torre de marfil, brillante e inaccesible. Debemos reconocer que la ciencia que importa la hacen las personas y debe tener en ellas su razón de ser. Esto no significa un ejercicio de autodescendencia; al contrario, en algunos casos, los científicos necesitan estar dispuestos a investigar temas considerados demasiado complejos o éticamente cuestionables, como es el caso del aborto, por ejemplo, en defecto de juicio social (Saraiva, 2014). Aunque, en última instancia, el conocimiento

científico esté destinado a la sociedad, esto no significa someterse a lo que ella considere apropiado investigar. De lo contrario, las agendas morales podrían hacer inviables los temas de conocimiento debido a preceptos moralistas y, por tanto, perjudicar el avance de la ciencia para las personas en su conjunto.

La Administración y su complejidad

Desde este lugar desacralizado de legítima preocupación por conocer el mundo que nos rodea y por las exigencias de vivir en él, la Administración se presenta como un campo de conocimiento particularmente complejo, lleno de ambigüedades y contradicciones. Hay que decir de antemano que el conocimiento que se produce en este campo es un conocimiento predominantemente comprometido. Esto significa que, desde sus primeros momentos como campo de conocimiento sistematizado, la administración ha estado al servicio del capitalismo y de todo lo necesario para la maximización del capital. Las nociones de racionalización, eficiencia y organización están todas asociadas a la idea de hacer más y mejor con menos recursos, porque esto significa, en última instancia, maximizar lo que se ha invertido. Como puede verse, todo el énfasis racional en este ámbito no es gratuito: es una especie de reflejo de las demandas de una parte de la sociedad, la que posee los medios de producción y quiere ver sus recursos bien gestionados.

Los esfuerzos se concentran en legitimar el área como campo de conocimiento, para calificarla de ciencia, perspectiva que incrusta la etiqueta «científica» en los avances técnico-instrumentales desarrollados, permitiendo comercializarlos como productos en un mercado sediento de soluciones. El punto que nos parece explosivo es el vigoroso silenciamiento en torno a la perspectiva ideológica en la Administración (Saraiva, 2017, p. 4, traducción propia).

Aunque la mayoría de los investigadores en la materia no la reconocen, como Taylor (1999), Fayol (1989), Mayo (1959), ni siquiera se preocupan por ella, como un campo de conocimiento, la Administración está lejos de ser un área objetiva. Sus supuestos asumen un lado en la lucha entre el capital y el trabajo, y producen un arsenal de conocimiento en la mayoría estrechamente relacionado con lo que interesa a la acumulación capitalista. Cualquier tipo de conocimiento producido por esta área, por tanto, ya forma parte de un flujo dirigido de producción de conocimiento al servicio de una ideología específica, por más que se disfrace bajo numerosos argumentos (Forrester, 2001). Esto acaba formando profesionales que se creen «técnicos», «neutrales», capaces de proporcionar soluciones racionales a cualquiera. Debido al fracaso de una formación técnica, a una adhesión irreflexiva a lo que representa el mercado, o por omisión personal con la negativa a tratar las implicaciones de sus acciones, estos profesionales se alienan de lo social, adhiriéndose al mercado como si este no estuviera contenido en la sociedad, un juego de espejos en el que producen su supuesta indispensabilidad basada en sus conocimientos técnicos y en su capacidad para ofrecer las soluciones demandadas por el mercado. Sin crisis, sin mayor reflexión, por un precio determinado y dentro de una verdadera cadena productiva, ocupan sus dóciles espacios de manera connivente y ansiosa por contribuir al éxito de los capitalistas que ignoran su existencia y los descartan con la misma facilidad con que los emplean.

El capitalismo es despiadado. Y el mismo conocimiento que se ha forjado para ayudar a la acumulación de capital se desprecia cuando conviene. Al capital no le interesa tener un área exclusiva de conocimiento con reglas y autonomía intelectual para señalar siquiera los males del sistema concentrador por excelencia. De ahí que haya una serie de subterfugios

para evitar el «cierre» del área, bajo el argumento de que quien es competente se establece independiente de su área de formación, entre otros, que revelan una lucha por la ausencia de cualquier tipo de límite y regulación a las prácticas administrativas que interesan al mundo empresarial. A mediados de la década de 1970, Prestes Motta (1974) ya señalaba que las teorías de las organizaciones eran un recurso de control social independiente del sistema de producción, lo que fue corroborado por Venosa (1982) al argumentar que la administración mantiene su tecnicidad independiente del sistema de producción, y que incluso en la Yugoslavia socialista la autogestión y sus elementos técnicos funcionaban, sugiriendo que la ‘cortina de hierro’ no era un impedimento para el éxito de la administración. Entonces, si la administración es un campo de conocimiento comprometido, ¿no hay más salida que someterse a los designios del capital y dejarse llevar por una existencia inserta en una lógica vaciada de producción y consumo?

Yo creo que no. Como he mencionado un poco antes, conocer algo, al menos desde el punto de vista científico, implica múltiples niveles y escalas de aproximación. No se puede ser ingenuo y creer que la micropolítica basta para cambiar la concepción de la ciencia, en general, y de la Administración, en particular. Hay metamorfosis más profundas que hacer, desde el nivel institucional, sobre la propia concepción universitaria, que necesita ser discutida a la luz de las diferencias de las nuevas configuraciones sociales, hasta el nivel jurídico, con la producción de legislación sin el yugo capitalista (Edelman, Riggs Fuller & Mara-Drita, 2001), y que favorece un conocimiento académico efectivamente más centrado en la sociedad que en el mercado, y a nivel organizacional, con la reorganización de las concepciones y prácticas de las universidades, muchas veces

autorreferenciadas y de espaldas a las necesidades de la sociedad a la que deben dirigir sus esfuerzos (Manica, Souza & Saraiva, 2022).

Otras posibilidades: la vida social organizada

Los argumentos anteriores son claros como el agua: necesitamos otra Administración. Lejos del tono prescriptivo que podría caracterizar un consejo sobre cómo se debe pensar o proceder, presento algunas notas relativas al Centro de Estudios Organización y Sociedad (NEOS) que, en las condiciones específicas de la Universidad Federal de Minas Gerais (UFMG), en Brasil, ha construido una sólida trayectoria de producción de otras referencias de enseñanza, investigación y extensión en el campo de la Administración.

Fundado en 1991 en el Departamento de Ciencias Administrativas de la Facultad de Economía de la UFMG como GGI –Grupo de Gestión Internacional y Alianzas Estratégicas– por la profesora Suzana Braga Rodrigues, con la entrada del profesor Alexandre de Pádua Carrieri en 2002, este grupo pasó a ser conocido como Núcleo de Estudios Organizacionales y Simbolismo (NEOS), siendo compatible con los intereses de investigación que este profesor tenía en ese momento. Con el desarrollo de las investigaciones, el grupo pasó a llamarse Núcleo de Estudos Organizacionais e Sociedade (Núcleo de Estudios Organizacionales y Sociedad), manteniendo la misma sigla. Este cambio de nomenclatura permitió una considerable ampliación de las perspectivas epistemológicas, teóricas y metodológicas, que precedió a una gran expansión de las actividades a partir del final de la década de 2000.

El Núcleo de Estudios Organizacionales y Sociedad

[...] es un grupo dialógico y polifónico que centra sus actividades en la investigación interdisciplinaria de los fenómenos sociales y organizacionales buscando construir interfaces

entre la Teoría Organizacional y el Pensamiento Social incorporando aspectos filosóficos, antropológicos, sociológicos y psicológicos. Alberga estudios de naturaleza no positivista, privilegiando metodológicamente abordajes cualitativos, buscando innovaciones metodológicas siempre que sea posible (NEOS, 2023).

Este núcleo tiene una fuerte actuación en investigación y docencia, siendo su presencia en la extensión más reciente. A lo largo de estos años, sus investigadores han publicado 40 libros, 134 capítulos de libros, 601 artículos en revistas y 639 trabajos en eventos técnico-científicos.

Siempre ha sido común a los miembros del grupo el rechazo al concepto hegemónico de organización, de agrupación racional de sujetos y recursos para la consecución de objetivos. Parecía que había demasiada economía y demasiada poca sociedad, con una visible superposición de la racionalidad asociada a fines organizativos en detrimento de otras innumerables racionalidades, así como de dimensiones no racionales, políticas, sociales, éticas e individuales que también componen la dinámica organizativa, pero que nunca fueron debidamente contempladas en la corriente dominante de la Administración. Hablamos de una noción de «vida social organizada», empleada tácitamente a lo largo de los años, pero solo recientemente desarrollada de forma sistemática por los miembros del grupo.

Según Saraiva (2020, p. 13), «la vida social organizada se refiere a cómo los diferentes grupos sociales ponen en práctica la organización de sus múltiples formas de existencia en sociedad». Se trata de una perspectiva que relativiza diversos elementos de la posición hegemónica, ya que confiere protagonismo a los grupos sociales, sus diferencias y distintas formas de poner en práctica la organización. Esta perspectiva promueve un alejamiento de las nociones de homogeneidad, ya que se basa en referencias diferentes para la composición de lo que se considera organizativo. En este sentido, incluye posibilidades de convergencia y divergencia en varios niveles en términos específicos y también generales, ya que no ignora las

posibilidades institucionalizadas de organización. El autor advierte que la vida social organizada puede considerarse eventualmente «desorganizada» si se considera una perspectiva económica, con sus parámetros de eficacia, eficiencia y similares:

Aunque nos encontremos con formas de existencia sin propósitos definidos, sin recursos específicos, sin atribuciones precisas, sin personas dirigidas y sin monitoreo, ellas aún encierran concepciones tácitas de organización y prácticas de organización en acción en medio de una dinámica social (Saraiva, 2020, p. 14, traducción propia).

Esto otorga a los Estudios Organizacionales otro lugar en el análisis de las organizaciones. El análisis de la vida social organizada se convierte menos en parámetros universales, objetivos y resultados obtenidos que en la identificación de lo que es relevante en la práctica para grupos específicos. Esto es interesante si consideramos cómo puede afectar incluso a una concepción de la ciencia que, aun cuando rechaza, abraza un objetivismo deductivo en la concepción y aplicación del conocimiento. Si hablamos de poner las prácticas en primer plano, es la perspectiva inductiva la que comienza a inspirar la mirada organizacional, porque la forma en que se organizan necesita tener sentido para este colectivo, induciendo el conocimiento a partir de las particularidades de cada caso, un desafío a la hegemonía del método hipotético-deductivo.

Esta perspectiva acaba reflejándose en dimensiones como la ética y la política en las prácticas de los investigadores, que no pueden asumir que las personas son de alguna manera «objetos»: son recalificadas, y para empezar desde el punto de vista de la cognoscencia, porque conciben en algún nivel una vida cotidiana de prácticas, que necesitan organizarse de alguna manera. Esto supone un reto para la reflexividad de los investigadores, porque tienen que enfrentarse al fin del monopolio del conocimiento al que, de alguna manera, estaban acostumbrados. El otro ya no es alguien

ignorante, no cualificado y al que hay que llevar la luz del conocimiento científico –esto nunca fue cierto, por cierto–. La vida social organizada reconoce que los diferentes grupos sociales tienen sujetos capaces de comprender y formular su propia vida cotidiana, lidiando con ella de forma práctica organizándose a la luz de sus necesidades inmediatas, lo que difícilmente coincide con el perfil del «hombre medio», el «burócrata», el «homo economicus» y otras construcciones generalistas del sujeto naturalizadas en la Administración como ciencia.

A pesar de invocar prácticas e incluso *organizing*, la vida social organizada se presenta como un concepto distinto. Saraiva (2020, p. 14) se pronuncia al respecto:

No es mera performance sintáctica estudiar la vida social organizada en lugar de la organización, por lo tanto; estamos frente a un profundo ejercicio de redefinición de las referencias en el campo porque desplazamos la discusión del foco en la teoría –y en el teorizador– para el foco en las personas en la sociedad. Ellas y sólo ellas son capaces de decir de qué están hablando cuando se refieren a su vida social y a cómo se desarrollan las dinámicas organizativas en este contexto. Esta redefinición se produce a otro nivel, el político, porque exige de los investigadores que pasen del lugar unilateral de sujetos que se ven a sí mismos como los únicos capaces de explicar el mundo a otro en el que se abran y escuchen efectivamente lo que les dice la vida social, abandonando el elitismo aislado de las universidades en favor de una comprensión de la forma en que se concibe y se practica la organización fuera de la academia [...]. Sólo cuando nos comprometemos con esta otra visión del mundo nos abrimos a unos Estudios de Organización efectivamente comprometidos con la comprensión de la sociedad, sus diferencias y sus prácticas.

Desde la perspectiva de la vida social organizada, por tanto, la práctica no es solo un concepto: es principalmente la práctica del otro, a la que los investigadores buscan acercarse en el curso de sus procesos de investigación. El otro, siempre inserto en una dinámica social, practica una forma de organización que tiene sentido en su contexto inmediato de referencia, anticipando y al mismo tiempo respondiendo a las cuestiones que se le presentan en una vida cotidiana dinámica, plural y fluida. Por

tanto, no es posible trabajar desde esta perspectiva de forma «objetiva», ya que exige que los investigadores sean sensibles a sus propios límites a la hora de comprender mundos diferentes al suyo. Hay aspectos a ser reconocidos en los dominios de la diferencia en relación con el otro; de la ética con que alguien diferente necesita ser tratado para no ser cosificado o cosificado; de la política y, por tanto, de las asimetrías entre investigadores e investigados, asociadas a la clase social, grupo de edad, género, sexualidad, raza y etnia, etc., entre otros aspectos.

La vida social organizada humaniza el análisis organizativo porque implica afecto, tanto en el sentido afectivo como en el sentido de verse afectado (Favret-Saada, 2005) por las relaciones sociales con otros participantes en la investigación (Moriceau, 2020). No se hace una investigación objetiva *sobre* alguien y cómo encaja en algún formato organizativo, sino *con* alguien que se reconoce como diferente y que lleva a cabo posibilidades organizativas que es necesario comprender. Existe una brecha entre los objetivos preliminares de la investigación y las formas en que se presentan las prácticas de los demás miembros de la investigación. En este sentido, la planificación de la investigación en clave positivista hegemónica no da cuenta de una dinámica que es social antes que investigación y en la que *se hace camino al andar*.

Ampliación de las posibilidades de análisis organizacional

Teniendo en cuenta las diferencias entre lo que propone la vida social organizada y el concepto hegemónico de organización, no se puede mantener el mismo parámetro de análisis organizativo. Si no es un resultado asociado a un objetivo, ¿cómo analizar la vida social organizada desde el punto de vista de la organización? Invirtiendo en sus elementos por separado y en conjunto. Si la vida social organizada se refiere a las formas

en que las personas ponen en práctica su organización, tiene como componentes las personas, sus características, sus afectos, sus espacios, sus historias, las formas en que se organizan, etcétera.

Desde el punto de vista de las personas, es necesario saber quiénes son. De entrada, esto descalifica los esquemas supuestamente neutrales porque, al buscar estándares objetivos, acaba deshumanizando cualquier discusión. En la vida social organizada, por el contrario, es necesario saber quiénes son las personas cuyas vidas se organizan. Los propios aspectos de las diferencias son fundamentales para entender por qué las prácticas se desarrollan en tal o cual dirección y, más aún, por qué aspectos que pueden ser tomados como secundarios por algunas personas son importantes para otras. Esto implica que es fundamental conocer los afectos y lo que afecta a estas personas, en los sentidos explorados por Moriceau (2020), sus historias personales, los espacios que ocupan, cómo están impregnados de simbolismo y cuánto están en disputa con otros grupos sociales. En el mismo sentido, es fundamental conocer la historia de sus grupos y referencias y allí tiene sentido buscar entender cómo se organizan a partir de un conjunto de referencias.

Podemos tomar como ejemplo el estudio de Silva (2019) sobre los quilombos urbanos. Las historias orales forman parte de nuestra vida cotidiana, pero no les damos mayor importancia porque están insertas en un marco de referencia más amplio, en el que lo que se olvida y lo que se recuerda está subordinado, entre otras cosas, a una lógica grafocéntrica: lo escrito prevalece sobre lo hablado. En el caso de una comunidad quilombola como la estudiada, la oralidad es central. Por tanto, cuando se cuenta una historia, se hace referencia a una ascendencia que se materializa en una memoria que es historia, un registro de acontecimientos que se transmiten de generación en generación, en una perspectiva fonocéntrica. Cuando los

niños se reúnen para escuchar los relatos de sus mayores, están activando lazos históricos, afectivos y ancestrales y haciendo historia. No es de extrañar que la narración de historias sea una práctica tan importante en esta vida social organizada.

Para un análisis de esa vida social organizada, es necesario comprender que las personas involucradas –hombres y mujeres originariamente negros que componen un quilombo urbano localizado en una región noble de Belo Horizonte– enfrentan desafíos ligados al mantenimiento de un modo de existencia cuyas referencias no se encuentran en la urbanidad actual ni en la historiografía oficial. El lugar del que parten sus historias es el traslado forzoso de sus aldeas africanas de origen, la separación de los suyos, la esclavitud en una tierra extranjera, la necesidad de aprender a comunicarse en una lengua diferente de la propia, y esto ha constituido una condición de extranjería que se refuerza cuando todos los sistemas de esta nueva tierra valoran solo lo que proviene de los esclavizadores. Percibirse a sí mismos como hombres y mujeres negros ocurría cuando se encontraban con hombres y mujeres blancos que construían y reforzaban condiciones de superioridad en cada pequeño aspecto de la vida. Las condiciones de esclavitud implicaban diversas formas de cercenar la existencia de estas personas a las que se negaba su condición humana al tratarlas como meros objetos. Cuando se dieron cuenta de que la única salida era escapar, muchas de estas personas huyeron y se convirtieron en quilombos, fundando comunidades de resistencia en las que intentaron rescatar sus memorias, sus libertades, sus costumbres, sus vidas, en definitiva.

Los quilombos que no fueron destruidos permanecieron como comunidades rurales hasta que los alcanzó la urbanización acelerada, un proceso continuo desde el siglo XIX, que trajo consigo metamorfosis espaciales, simbólicas y territoriales. La ciudad que comenzó a rodearlos

provocó cambios en los modos de vida, haciendo que la vida social organizada se alterase de acuerdo con los nuevos tiempos: asimilación de la lógica monetaria urbana en detrimento del trueque rural; trabajo asalariado, aunque subordinado, en lugar del trabajo rural; adquisición de artículos básicos para la supervivencia en el comercio en detrimento de la producción local, etcétera. Con la concentración de la población y la consecuente valorización del espacio urbano, el quilombo no tardó en convertirse en blanco de la especulación inmobiliaria, y se manifestó un aspecto más: la prevalencia del grafocentrismo sobre el fonocentrismo. Aunque esta comunidad es anterior a la fundación de la ciudad, prevalecen los registros formales de la propiedad, aunque estén falsificados. Al mismo tiempo, se inicia un proceso de descalificación discursiva y cultural de la comunidad. Si se trata de una favela en lugar de un quilombo, no tiene ningún valor y, por tanto, puede extinguirse sin más problemas.

La vida social organizada de este quilombo parte de estos elementos para ordenarse a partir de referencias ancestrales, todo el tiempo amenazadas por otros grupos que buscan descalificar la ancestralidad para llevar adelante una perspectiva explícita de higienismo urbano (Chasles, 2016), que casi siempre viene acompañada de otros procesos como la gentrificación (Garmany & Richmond, 2020) y la especulación inmobiliaria. Las reuniones periódicas que se realizan para fortalecer los lazos sociales y las posiciones colectivas que se busca construir frente a los embates de otros grupos sociales no son suficientes para evitar un proceso de pérdida espacial (el quilombo hoy tiene 1/3 de la superficie original), y el debilitamiento de los vínculos, reforzado por el alquiler de inmuebles a personas que no son originarias de la comunidad. El alquiler revela las pocas alternativas para estas personas, que ven en el alquiler de sus casas una forma de sobrevivir. Sin embargo, esto conlleva una paulatina

desidentificación y fragmentación política, con un claro desinterés por la causa debido a la pérdida de carácter y debilitamiento del colectivo. Esto no significa que el grupo quilombola original fuera homogéneo y cohesionado: una característica de los colectivos de matriz africana es la presencia de incoherencias, contradicciones y conflictos como algo orgánico y que forma parte de su dinámica (Boyer, 2015). Sin embargo, esto ha alimentado un proceso de debilitamiento político a lo largo de la historia, lo que debe formar parte del análisis de esta vida social organizada.

Caminos de la vida social organizada

Como concepto, la vida social organizada está siendo madurada colectivamente por los miembros de NEOS al ser contrastada con diferentes disposiciones teóricas y empíricas. Creo que este es un proceso natural y que permitirá refinamientos y usos cada vez más interesantes de la idea. Pinto y Domingues (2020, p. 71) exploraron las «posibilidades depositadas en la narrativa literaria con sus representaciones sobre la imagen de la ciudad moderna, sobre el imaginario social y sobre la historia cotidiana de los habitantes de la urbe», habiendo identificado que la literatura es un medio particularmente rico de análisis organizativo, ya que la estética permite «escapar» de muchos aspectos de la concreción cotidiana, pero al mismo tiempo marca, de manera inequívoca, formas en que los distintos grupos sociales se organizan a partir de sus particularidades. Los cambios temporales que han sufrido las aglomeraciones urbanas son tratados en la literatura de diferentes maneras, pero en común acaban registrando

[...] un pueblo sin rostro, cada vez más numeroso, parecía habitar las calles. Eran, en principio, pobres, mal vestidos, a menudo con malas caras que [...] asustaban la vida de las familias burguesas en el camino al trabajo, de vuelta de la fábrica, haciendo trabajos esporádicos,

mendigando o simplemente flanqueando, la calle parecía pertenecerles (Pinto & Domingues, 2020, p. 89, traducción propia).

La literatura urbana tomada por los autores como foco acaba desvelando

La literatura urbana tomada por los autores como foco acaba desvelando diferentes protagonismos y sociabilidades, tal vez, olvidados por otros discursos y otros saberes que posibilitan las conversaciones de los Estudios Organizacionales que permiten que surjan nuevas comprensiones, o incluso, llama a fracturas de viejas visiones sobre la ciudad, mostrando lagunas a ser llenadas por nuevas investigaciones. Entre la ciudad real para unos y la idealizada para otros, es posible percibir, con la ayuda de la literatura, una ciudad que se enfrenta a su propio espejo: una ciudad creíble. Una complejidad y una identidad social construidas en el día a día de las calles que multiplican una ciudad en varias otras que, por muy parecidas que sean, mantienen sus peculiaridades. Las marcas de la acción y del vivir socialmente organizado están por todas partes; la mirada literaria las saborea, ejercita, flexiona y expresa como un texto cargado de múltiples significados –ciudad problema, ciudad plural, ciudad simbólica– cuántas y cuáles son las caras posibles para una misma ciudad (Pinto & Domingues, 2020, p. 96, traducción propia).

Explorando también la literatura como posibilidad, Noronha (2021), en un trabajo presentado en la *XLV Reunión Anual de la Asociación Nacional de Posgrado e Investigación en Administración* (ENANPAD), discute la obra *Quarto de Despejo* (Cuarto de Desalojo), de Carolina de Jesus, a través de la cual analiza la vida social organizada en la favela. Su análisis se construye «a partir de las experiencias de una mujer negra, pobre, habitante de la favela, recolectora de residuos y escritora» (Noronha, 2021, p. 3).

En un contexto de privación extrema como el descrito por la autora, la vida social organizada se construye, por un lado, a partir de la preocupación por la supervivencia inmediata, una forma de escapar del hambre, y, por otro, por las posibilidades de la palabra como medio incluso de escapar de la miseria circundante. La pobreza y la literatura son aspectos muy importantes en esta visión porque revelan una estética en la miseria, que se aleja de muchos estereotipos sobre la periferia, que no tendría nada que

ofrecer salvo pobreza y violencia. La concreción del hambre lleva a una mujer negra pobre a luchar por su supervivencia y la de sus hijos, pero no se detiene ahí: su lucha por la vida pasa por el derecho a registrar su existencia y las diferencias en la ciudad que la condena a ser periférica.

Gomes (2022), en su tesis de maestría, estudió un Terreiro de Candomblé situado en una comunidad quilombola de la periferia de Belo Horizonte. Un estudio de esta naturaleza se distingue considerablemente de la mayoría porque asume, de antemano, otro referencial ontológico: el de la matriz africana, que permite considerar una forma no occidental de religiosidad no solo posible, sino válida y legítima para fines académicos. Como aspectos de la vida social organizada, este estudio identificó «el foco en el cuidado colectivo, el foco en la familia del santo, la búsqueda de orientación, las encrucijadas/cruces de caminos, la flexibilidad de la vida cotidiana y el tiempo de lo que hay que hacer» (Gomes, 2022, p. 104).

Como la forma en que se organiza este grupo es de matriz africana, es de esperar que se presenten otras referencias. El tiempo, regido por una lógica distinta a la cronología occidental, es circular, y por tanto permite flexibilizar la vida cotidiana, y nociones como rutina no se aplican –o al menos no de la forma a la que estamos acostumbrados en la mayoría de los casos–. Si a esto añadimos la cosmopercepción propia del Candomblé, y la fuerza que asumen los lazos religiosos, entenderemos que existe una colectividad establecida por lazos santos basada en un cuidado de todos para todos en esa comunidad. El Pai de Santo es quien guía y al mismo tiempo regaña a sus hijos, acostumbrándolos a la encrucijada propia de la vida negra, que no separa las existencias en «cajas» racionalmente concebidas y organizadas como en la mayor parte del Occidente blanco. «El cruce en esta investigación se refiere a esos movimientos en los que innumerables

posibilidades se cruzan e interactúan produciendo nuevas posibilidades» (Gomes, 2022, p. 14):

El cruzo es el devenir, el movimiento inacabado, saliente, desordenado e inaprensible. El cruzo es visto como cruce, borradura, cizallamiento, contaminación, catalización, bricolaje – efectos exusíasticos en sus caras de Elegbara y Enugbarijó. El cruzo es en rigor una perspectiva que pretende y practica la transgresión y no la subversión, opera sin la pretensión de exterminar al otro con quien juega, sino de tragarlo, atravesarlo, sumarlo como acumulación de fuerza vital (Rufino, 2017, p. 43, traducción propia).

Estas existencias permiten agregar otras miradas a la vida social organizada, incorporando las dimensiones raciales como punto de partida para una nueva ontología en el mundo, como también identifica Silva (2023) en su tesis doctoral. Ser negro implica existir en el mundo a partir de referenciales distintos de los blancos. Estar en este mundo occidental significa tragar aspectos que necesariamente degradan las existencias, de ahí la necesidad de otra matriz de conocimiento, una que se base en la política como forma de cambiar la universidad desde dentro, desde posiciones que cuestionen la institucionalización de una forma de conocimiento y el borramiento de las existencias y los saberes como recurso de organización social.

Explorando la plasticidad del concepto de vida social organizada, Saraiva (2023a) recurre a lo que denomina «dinámicas de la vida social organizada» en las aplicaciones de redes sociales. El hecho de que haya habido una migración al contexto digital, en la concepción del autor, no cambia el fenómeno en cuestión, manteniéndose el concepto como válido para explicar lo que se analiza. Los homosexuales estudiados confirman no solo el uso creciente de la tecnología como interfaz y continuación de la vida cotidiana, sino también su aceleración. Según la autora, en el contexto de las apps,

[...] la dinámica de la vida social organizada encontrada a partir de las entrevistas revela que virtualizar, socializar, estereotipar y violentar integran un marco de referencia más amplio ya presente en el mundo social en el que los gays se encuentran insertos (Saraiva, 2023a, p. 260).

Este grupo, así, organiza sus prácticas sociales teniendo como referencia elementos que ya comparten en la sociedad y que de alguna manera transponen al contexto digital:

Lo efímero de lo vivido en el contexto de la aplicación de citas observada constituye un haz de experiencias momentáneas y sustituibles por nuevas experiencias cada vez más volátiles. Virtualizar las relaciones, socializar al máximo, estereotipar para ganar tiempo y violarse sistemáticamente –las dinámicas de la vida social organizada encontradas sugieren que, en torno al relacionamiento (principalmente en términos sexuales), se establecen las bases de una interacción que, en rigor, dificulta que las apps se conviertan en un lugar de efectivización de las relaciones sociales–, pero tal vez no estén pensadas para eso» (Saraiva, 2023a, p. 261, traducción propia).

En Saraiva (2023b), la vida social organizada es tratada articuladamente a una agenda de investigación del ámbito del Núcleo de Estudios Organizacionales y Sociedad (NEOS) de la Universidad Federal de Minas Gerais (UFMG), buscando desarrollar la idea de que es un hilo conductor necesario para las actividades de enseñanza, investigación y extensión del grupo. Es necesario considerarlo porque, si asumimos que nuestras investigaciones se realizan con personas diferentes de nosotros, investigadores, «necesitan ser consideradas equitativamente desde sus diferencias, necesitamos aprender de ellas y, por lo tanto, investigar ‘con’ ellas, lo que implica revisar nuestros esquemas autorreferenciados de investigación» (Saraiva, 2023b, pp. 163-164). Esto trae como implicación un alejamiento radical de las perspectivas que objetivan a las personas como si estuvieran a la espera de nuestros intereses de investigación.

Conclusión

Ciertamente, la vida social organizada no es adoptada uniformemente por todos los investigadores de NEOS; eso sería lesionar su autonomía intelectual, sus agendas de investigación y sus individualidades, que ni siquiera pueden concebirse en un ambiente universitario. Sin embargo, el rechazo colectivo al concepto de organización parece contribuir a la consolidación de esta noción como posible referencial del grupo. Los trabajos de Saraiva (2020), Pinto y Domingues (2020), Noronha (2021), Gomes (2022), Saraiva (2022b), Silva (2023), Saraiva (2023a) y (Saraiva 2023b), proporcionan pistas sobre posibles formas y medios por los que distintas existencias sociales implican diferentes maneras de practicar la organización como ciertas en ese contexto. Esto es extraordinario en un campo de conocimiento que da por sentadas concepciones y prácticas, desperdiciando un gran potencial para comprender el mundo a través del prisma de su multiplicidad social.

Uno de los caminos que podría haber tomado en este artículo es explorar la organización administrativa o las experiencias de integración entre docencia, investigación y extensión del núcleo, lo que he hecho parcialmente en otras ocasiones (Sá et al., 2020; Saraiva, 2021). Pero mi intención aquí fue explorar otro camino: si otra ciencia es posible, el proceso tiene que basarse en algún tipo de iniciativa consistente, lo que me llevó a presentar el concepto –en consolidación– de vida social organizada, y cómo permea varios aspectos de NEOS.

No es habitual proponer una perspectiva conceptual que pretenda dar cuenta de un elemento básico del campo del conocimiento. Al mismo tiempo, rechazamos el economicismo del concepto dominante de organización y establecemos en las diferencias de los grupos sociales y en su lógica no administrativa el norte para el reto de acercarnos y aprender del mundo social que nos rodea. Contrariamente a lo que observamos en la

mayoría de los casos en nuestro campo, donde la ciencia social aplicada ha sido mucho más aplicada que social, lo que nos interesa es precisamente extrapolar la noción de que la organización se circunscribe a las funciones de planificar, organizar, dirigir y controlar. Allí donde exista una vida social organizada, existirá la posibilidad de análisis e intervención organizativa, siempre que bajemos del pedestal de creernos «preparados» y «capaces» de dar respuestas a preguntas que a menudo ni siquiera se han formulado.

En este sentido, este concepto en desarrollo parece prometedor porque permite potentes diálogos con los estudios organizativos críticos (ECO). En un camino conceptual a la vez ético y político, permite observar las diferencias entre los grupos de la sociedad, las formas en que se organizan, lo que empuja a los investigadores a una nueva posición, en la que se deshacen de sus certezas teóricas y se proponen comprender la organización que practican las personas fuera de los muros de la universidad. Los métodos se convierten en otra cosa si construimos la investigación *con* personas, ya que son personas como nosotros; de lo contrario, no sería posible una interlocución legítima y los investigadores estarían atados a una forma de investigación convencional y asimétrica. Por tanto, corresponde a los investigadores descubrir cómo se puede observar, estudiar y explicar a partir de las formas de organización de los distintos grupos sociales, lo que confiere una textura diferente a la teoría de las organizaciones, que no necesita hablar en otro idioma para explicar una dinámica social.

Donde haya una vida social organizada, habrá posibilidad de análisis e intervención organizativa, siempre y cuando bajemos del pedestal de creernos «preparados» y «capaces» de dar respuestas a preguntas que muchas veces ni siquiera han sido formuladas. Para ello, debemos abordar las inevitables cuestiones concretas, que pueden limitar nuestras buenas

intenciones: ¿cómo abrirse cada vez más a las diferencias entre investigadores y, al mismo tiempo, integrarlas en un eje común? ¿Cómo llevar a cabo estas perspectivas en un contexto institucional de recursos cada vez más escasos? ¿Cómo promover la necesidad de otra ciencia en un marco de desvalorización generalizada de la actividad docente, con acumulación de actividades, evidencia de enfermedades mentales generalizadas, intensificación del ritmo de trabajo debido a la mediación tecnológica, y competencia del conocimiento científico con otros saberes, mucho más apetecibles y accesibles para el gran público? No tengo respuestas, lo que creo que me desafiará a encontrarlas junto con varios colegas mientras trabajo para desarrollar el concepto.

Referencias

- Boyer, V. (2015). Misnaming Social Conflict: 'Identity', land and Family Histories in a Quilombola Community in the Brazilian Amazon. *Journal of Latin American Studies*, 46(3), 527-555.
- Burrell, G. (1998). Ciência normal, paradigmas, metáforas, discursos e genealogia da análise. In S. Clegg, C. Hardy, & W. W. Nord (Orgs.). *Handbook de estudos organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais* (pp. 439-462). Atlas.
- Carrieri, A. P. (2014). As gestões e as sociedades. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 1(1), 21-64.
- Chasles, V. (2016). Saúde urbana e higienismo, o exemplo da França. *Revista do Instituto de Estudos Brasileiros*, 64, 65-74.
- Demo, P. (1987). *Metodología científica em ciências sociais*. Atlas.
- Dirks, N. (2003). *Castes of mind: Colonialism and the Making of Modern India*. Princeton University Press.

- Edelman, L. B., Riggs Fuller, S., & Mara-Drita, I. (2001). Diversity Rhetoric and the Managerialization of law. *American Journal of Sociology*, 106, 1589-1641.
- Fachin, R., & Rodrigues, S. B. (1998). Nota técnica: teorizando sobre organizações – vaidades ou pontos de vista? In S. R. Clegg, C. Hardy, & W. W. Nord (Orgs.). *Handbook de estudos organizacionais: modelos de análise e novas questões em estudos organizacionais* (pp. 99-104). Atlas.
- Favret-Saada, J. (2005). Ser afetado. *Cadernos de Campo*, 13, 155-161.
- Fayol, H. (1989). *Administração geral e industrial* (pp. 23-63). Atlas.
- Feingold, M., & Giannini, G. (2020). *The Institutionalization of Science in Early Modern Europe*. Brill.
- Forrester, V. (2001). *Uma estranha ditadura*. Unesp.
- Freire, P. (1996). *Pedagogia da autonomia: saberes necessários prática educativa* (30a ed). Paz e Terra.
- Garmany, J., & Richmond, M. A. (2020). Hygienisation, Gentrification, and Urban Displacement in Brazil. *Antipode: A Radical Journal of Geography*, 52(1), 124-144.
- Gomes, J. M. A. (2022). *Festa no Terreiro: dinâmica da vida social organizada na festa de um Terreiro de Candomblé*. Dissertação de mestrado. Universidade Federal de Minas Gerais.
- Halfpenny, P. (1982) *Positivism and Sociology: Explaining Social Life*. Allen and Unwin.
- Kumar, K. (1978). *Prophecy and Progress: the Sociology of Industrial and Post-industrial Society*. Penguin.
- Lakatos, I., & Musgrave, A. (Orgs., 1979). *A crítica e o desenvolvimento do conhecimento*. Cultrix.
- Law, J. (ed., 1991). *A Sociology of Monsters: Essays on Power, Technology and Domination*. Routledge.

- Manica, D. T., Souza, É. R., & Saraiva, L. A. S. (2022). Múltiplas diferenças: perspectivas feministas e interseccionalidade. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 9(24), 160-168.
- Mayo, E. (1959). *Problemas humanos de una civilización industrial*. Galheta.
- Moriceau, J.-L. (2020). *Afetos na pesquisa acadêmica*. PPGCOM/UFMG.
- Noronha, N. S. (2021). Quarto de Despejo: a vida social organizada na favela, a partir de Carolina de Jesus. *Anais do XLV Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração*, Virtual.
- Núcleo de Estudos Organizacionais e Sociedade – NEOS. Diretório dos Grupos de Pesquisa no Brasil (DGP) – Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). <<http://dgp.cnpq.br/dgp/espelhogrupo/778640#identificacao>>.
- Pinto, F. L. B. & Domingues, F. F. (2020). Urbe, vida social organizada e literatura: algumas reflexões. In: L. A. S. Saraiva & A. S. R. Ipiranga (Orgs.). *História, práticas sociais e gestão das/nas cidades* (pp. 70-101). Barlavento.
- Prestes Motta, F. C. (1974). A teoria das organizações nos Estados Unidos e na União Soviética: introdução a uma análise comparativa. *Revista de Administração de Empresas*, 14(2), 45-57.
- Raman, I. M. (2017). The humanity of Science. *eLife*, 6, e27982.
- Ramirez Sanchez, S. L. (2012). Criticism and Knowledge: Social Studies of Science and Technology and the Critical Transformation of our Epistemic Practices. *Andamios*, 9(18), 347-374.
- Rufino, L. R. J. (2017). *Exu e a pedagogia das encruzilhadas*. Tese de doutorado, Universidade do Estado do Rio de Janeiro.
- Sá, M., Alcadipani, R., Azevêdo, A., Rigo, A. S., & Saraiva, L. A. S. (2020). De onde viemos, para onde vamos? Autocrítica coletiva e horizontes

- desejáveis aos estudos organizacionais no Brasil. *Revista de Administração de Empresas*, 60(2), 168-180.
- Saraiva, L. A. S. (2023a). Dinâmicas da vida social organizada de homens gays em aplicativos de relacionamento. *Organizações & Sociedade*, 30(105), 246-269.
- Saraiva, L. A. S. (2023b). Cidades, tecnologias, diferenças e vida social organizada: passos de uma agenda integrada. In L. A. S. Saraiva & A. P. Carrieri (Orgs.). *Estudos organizacionais e sociedade*, vol. 1 (pp. 149-174). Fi. <<https://www.editorafi.org/ebook/713-estudos-organizacionais>>.
- Saraiva, L. A. S. (2022). Por uma ciência humanizada. *Farol. Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 9(24), 1-10.
- Saraiva, L. A. S. (2021). Da homogeneidade da técnica à pluralidade das diferenças na formação de administradores. *Anais do XII Congresso Nacional de Administração e Contabilidade*.
- Saraiva, L. A. S. (2020). Diferenças e territorialidades na cidade como ponto de partida. In L. A. S. Saraiva (Org.). *Diferenças e territorialidades na cidade* (pp. 11-29). Barlavento. <<https://asebabaolorigin.files.wordpress.com/2020/12/diferenca-e-territor.pdf>>.
- Saraiva, L. A. S. (2017). A construção do fim do mundo. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 4(9), 1-13.
- Saraiva, L. A. S. (2014). Um farol nos estudos organizacionais brasileiros. *Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 1(1), 1-18.
- Saraiva, L. A. S. & Carrieri, A. P. (2023). Estudos organizacionais e sociedade: uma necessidade, uma agenda. In L. A. S. Saraiva & A. P. Carrieri (Orgs.). *Estudos organizacionais e sociedade – vol. 1* (pp. 9-14). Porto Alegre: Fi. <<https://www.editorafi.org/ebook/713-estudos-organizacionais>>.

- Silva, E. J. F. (2023). Atravessamentos entre o Afirmação na Pós, Pessoas Negras e a UFMG: por uma Ontologia do Cruzo (Tese de doutorado). Universidade Federal de Minas Gerais.
- Silva, E. J. F. (2019). *Entre vivências e lembranças de um quilombo urbano: história, memória e discurso*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de Minas Gerais.
- Steinmetz, G. (Ed.) (2004). *The Politics of Method in the Human Sciences: Positivism and its Epistemological Others*. Duke University Press.
- Taylor, F. W. (1999). *Princípios da administração científica* (pp. 24-42; 84-97). Atlas.
- Venosa, R. (1982). A institucionalização de tipologias organizacionais. Um estudo de caso: a autogestão na Iugoslávia. *Revista de Administração de Empresas*, 22(2), 23-36.

¹ Universidad Federal de Minas Gerais, Brasil, <saraiva@face.ufmg.br>.

La transorganización como concepto de estudio para los Estudios Organizacionales

Daniel Cortázar Triana¹

Resumen

La primera autora en presentar el concepto «Transorganización» fue Eikhof (2014). Ella pretendía explicar el flojo acoplamiento en el campo artístico, en el cual las personas pasan de una organización a otra de forma indiscriminada y constante para lograr diferentes objetivos estéticos y financieros en cada una a la que pertenecen. Complementado con propuestas como la de las microorganizaciones (De la Rosa, Rivera y Marín, 2008) en Latinoamérica, se puede entender cómo se ha configurado un campo de múltiples organizaciones que trabajan en red y que comparten labores, funciones, identidades, y miembros, entre otras. Estudiar este fenómeno le aporta a los Estudios Críticos Organizacionales una visión amplia del funcionamiento interorganizacional. Para esto se explica el concepto de transorganización complementado con otras teorías de los Estudios Organizacionales, se hace una propuesta metodológica de estudio de este fenómeno a partir de la deconstrucción (Derrida, 1968) y se presenta un ejemplo en el campo de la música en Colombia y México para construir la lógica de la autogestión como estrategia del campo transorganizacional del arte. El objetivo del texto es presentar los conceptos transorganización y autogestión en los contextos colombiano y mexicano, para aportarlos a los Estudios Críticos Organizacionales, junto con una metodología de estudio para nuevas formas organizacionales.

Palabras clave: Emprendimiento creativo, organizaciones artísticas, autogestión, transorganización, deconstrucción.

Línea Temática: VI. ECO y la deconstrucción y reconstrucción del análisis organizacional: trabajo colectivo y social, nuevas formas de organización, transformación de las relaciones con el entorno social y político, resistencia y revaloración.

1. Introducción

El concepto *transorganización* lo utiliza Eikhof (2014) para explicar un fenómeno específico del flojo acoplamiento en el cual las personas pasan de

una organización a otra indiscriminadamente como una estrategia de supervivencia, y lo explica como una característica específica del campo artístico. Para esta autora, los artistas pertenecen a diversas organizaciones cada una con diferentes objetivos, para de esa manera desarrollar creaciones artísticas, mientras también logran conseguir recursos financieros. La referencia anterior que toma es la de la propuesta de Packendorff (1995), quien propone estudiar proyectos como *Organizaciones Temporales*, a partir de aplicar las características del *Project Management*; este autor propone hacer un estudio de los grupos que se unen de forma temporal para desarrollar un proyecto, desde una perspectiva organizacional, dado que la temporalidad no elimina las características organizacionales de estos. Esta postura le permite a Eikhof (2014) explicar cómo en el arte se crean múltiples *organizaciones temporales* que tienen como objetivo desarrollar un proyecto artístico específico (un disco, un libro, una película, un evento, un festival, entre muchos otros); esto lleva a que los artistas pasen de una organización de estas a otra para cumplir sus objetivos estéticos personales, mientras también logran vincularse a proyectos productivos que les permitan tener un ingreso financiero más sólido y constante.

Este capítulo pretende responder cómo se desarrolla la transorganización en Colombia y México, para lo cual se hace una explicación de este concepto y se fortalece con las propuestas sobre el *underground* de Cohendet, Grandadam y Simon (2009) para describir la red económica de este campo, la cual aporta a comprender el entramado de relaciones organizacionales entre estas múltiples *organizaciones temporales* frente a las organizaciones más establecidas. Adicionalmente, se utiliza a De la Rosa, Rivera y Marín (2008) para caracterizar a las *microorganizaciones* como una clave de

comprensión de la composición de dicha red en el Sur Global, más allá de la visión determinista de la administración de proyectos.

Para estudiar este concepto teórico desde los Estudios Críticos Organizacionales (ECO), se propone la metodología deconstructiva de Derrida (1968) como aporte crítico al estudio de las organizaciones, cuyo objetivo es encontrar los conceptos discursivos que unen múltiples lógicas aparentemente contrapuestas y así aportar una metodología cuyo objetivo es comprender las consecuencias estructurales de las organizaciones, frente a cambios drásticos de su contexto o de los discursos a los que se enfrentan. Es decir, que la propuesta se propone como metodología para estudiar nuevas formas de organización y la cual sirve como una manera de hacer análisis críticos de la organización para comprender sus estrategias y estructuras, más allá de una visión de racionalidad instrumental. La deconstrucción de los discursos hegemónicos permite encontrar conceptos que usan organizaciones con nuevas formas estructurales y estratégicas para aplicar sus objetivos en un mundo de neoliberalismo globalizado.

En este caso de organizaciones musicales, se hace una ejemplificación sobre el concepto de la *autogestión*, el cual se propone como un destructor del emprendimiento frente a objetivos estéticos, a través de discursos propios del campo artístico en Colombia y México. Este permite la transorganización en dicho campo, y por consiguiente es una estrategia estructural que rompe con las bases tradicionales de las formas organizacionales basadas en la racionalidad instrumental, porque le da más valor a objetivos estéticos y de cooperación, lo cual estructura nuevas formas organizacionales e interorganizacionales.

El resultado de este capítulo será la presentación del concepto de la transorganización como estructura y la autogestión como estrategia en Colombia y México y una propuesta de estudio en el marco de los Estudios

Críticos Organizacionales. Así, se logrará una aproximación teórica a un campo latinoamericano y al mismo tiempo una metodología crítica para estudiar nuevas formas organizacionales, lo cual permite enmarcarse en la Teoría Crítica puesto que esta «tiene como objetivo no sólo describir sino también cambiar el mundo social» (Peltonen, 2016, p. 155).

Vale la pena resaltar que esta investigación pertenece a la tesis doctoral en Estudios Organizacionales, «La esquizofrenia del emprendimiento creativo: estudio de tres casos colombo-mexicanos en un campo transorganizacional artístico», realizada por el autor entre 2018 y 2023 (Cortázar, 2023).

2. Concepto de transorganización

Lo transorganizacional se entiende principalmente a partir de la manera en que se desarrollan los procesos en los proyectos artísticos y la manera en que se adjudican funciones. Los primeros son bastante fluidos y cooperativos, compuestos por personas y organizaciones de múltiples latitudes; las segundas se adjudican a partir de la identidad que cada persona presenta ante los demás. La corta temporalidad de producción de un proyecto le genera unas necesidades muy específicas al campo, puesto que cada producto artístico o creativo tiene unas definiciones de personal muy particulares definidas por la producción misma; por esa razón, en cada proyecto las organizaciones tienen que buscar personas que puedan cumplir con las funciones diseñadas para el mismo (Cortázar, 2021). Esto ocurre porque los proyectos les dan mucho valor a sus objetivos estéticos, por encima de los financieros o los rendimientos económicos, y así combaten la racionalidad instrumental y sus estructuras tradicionales.

De esta manera, el campo artístico se compone de múltiples organizaciones con objetivos muy precisos, que les permite a los sujetos

vincularse a proyectos concretos y brindarles temporalmente los servicios específicos que necesite. Dicho de otra forma, para grabar un disco se unen organizaciones de producción musical, disqueras, bandas o agrupaciones musicales y técnicos, entre muchas otras; para producir una película se unen organizaciones de fotografía, dirección, diseño artístico, casting u otras múltiples con servicios y objetivos muy específicos. Así, el campo se ha modificado drásticamente en los últimos años, puesto que ya no está regido únicamente por grandes corporativos que abarcan todas las funciones y cargos en la cadena de producción, sino que se conforma por pequeñas organizaciones que cumplen estas funciones en múltiples proyectos a la vez (Barrero et al., 2021).

Para algunas personas y autores, esto implica crear una marca personal, pero de todas maneras es importante aprender a ofrecer todas las posibilidades de labores y roles que pueda asumir una sola persona. La digitalización se ha encargado de encasillar a las personas en cajas deterministas y de trabajo hiperespecializado, en una especie de enjambre digital, como lo define Han (2014); de hecho, este filósofo dice que «el medio digital consume el proceso dentro del cual el sujeto se acerca al proyecto. Lo digital es un medio de proyecto» (Han, 2014, pos. 644-645). Por eso, quedar encasillado o categorizado en una sola celda del enjambre le impide al sujeto moverse fácilmente, y por eso tiene que aprender a crear múltiples identidades que le permitan participar en múltiples proyectos y cumplir sus objetivos personales en diferentes organizaciones ya sean establecidas o temporales. Es un fenómeno por medio del cual las personas venden sus habilidades profesionales a partir de diferentes marcas, nombres u organizaciones para acceder al mercado y no generar confusión sobre lo que aparentemente es una herramienta de diversificación administrativa (Cortázar, 2022).

De alguna manera, la proyectización del sujeto le puede generar una confusión respecto a sus propias motivaciones y las de la estructura financiera neoliberal, pero también puede darle herramientas para usar múltiples proyectos u organizaciones para lograr diferentes objetivos:

Sin la posibilidad de estar involucrado con actividades productivas y de auto-expresión, una persona termina en un estado intermedio, donde las inseguridades producidas por la maquinaria social son dirigidas a sí misma, sin que la persona pueda librarse de la presión psicológica creada por la racionalidad instrumental (Peltonen, 2016, p. 166).

La transorganización, entonces, le da al sujeto la posibilidad de pertenecer al mercado en proyectos con un enfoque más productivo y al mismo tiempo pertenecer a esquemas de producción más enfocados en sus propios objetivos estéticos.

Bacal (2017) explica esta división de la identidad como una nueva categoría de sujeto en este campo organizacional, en donde las personas deben constituirse como *productor-artista*, de manera que puedan desarrollar labores técnicas, administrativas y creativas a la vez. De cierta manera, esto ha ocurrido por la emprendedurización que ha presionado el contexto digital en múltiples contextos y que ha llevado a los sujetos a crear sus propias organizaciones para ofrecer servicios concretos en el desarrollo de proyectos creativos (Cortázar, 2021, 2023). Esta categoría se puede entender desde la postura ante la digitalización que hace Han (2014):

El enjambre digital consta de individuos aislados. La masa está estructurada por completo de manera distinta. Muestra propiedades que no pueden deducirse a partir del individuo. En ella los individuos particulares se funden en una nueva unidad, en la que ya no tienen ningún perfil propio (pos. 165-167).

Por esta razón, es importante comprender la fragmentación del campo en múltiples organizaciones y definir a las de menor tamaño que ahora son una parte fundamental de la estructuración del mismo (Barrero et al.,

2021). Las personas ahora responden desde el emprendimiento para competir en este mercado laboral, y también explica el constante cruce entre organizaciones que pertenecen a diferentes niveles o que tienen diferentes tamaños. Ese constante flujo de personas y agentes complejiza esta red porque

[...] el nivel micro del individuo está directamente vinculado al nivel macro de la industria: la acción individual no se puede entender sin vincularla a las estructuras industriales de redes personales, mediciones del rendimiento formal e informal, y la creación de reputación (Eikhof, 2014, p. 290).

Desde otra perspectiva teórica, Cohendet et al. (2009) proponen entender el campo a partir de tres niveles o tamaños de organización: el *upperground*, donde están los corporativos que son los más tradicionales enfocados en las ganancias financieras; el *middleground*, en donde están las organizaciones medianas que suelen estar vinculadas a financiamiento gubernamental o son las que contactan a los artistas con públicos (como teatros, festivales, distribuidoras, entre otras), y el *underground*, en donde están las microorganizaciones, que son las que producen los proyectos creativos y fortalecen esta red por las relaciones productivas que generan entre ellas. Según estos autores, en el *upperground* se generan las grandes distribuciones y se controla el consumo masivo, mientras que en el *undergorund* se generan las tendencias y nuevos consumos o de nicho; para ellos, los pequeños artistas buscan pasar a la distribución masiva como objetivo único, pero dejan de lado la necesidad de desarrollar objetivos puramente estéticos y fortalecer consumos de nicho en donde la audiencia y los artistas tengan relaciones más directas.

En un estudio previo de 87 organizaciones artísticas en Colombia, México, Perú y Chile, Barrero et al. (2021) identifican cómo múltiples artistas quieren mantenerse en el nivel *underground* o *middlegorund* y

solidificar mercados de nicho específicos e incluso crear intercambios comerciales con mercados similares en otros países cercanos. En este estudio, se presenta cómo el *underground* no necesariamente busca conectarse con el *upperground* a través de empresas medianas que generan intermediaciones entre los dos, como pueden ser los museos, galerías, festivales u organizaciones estatales, sino que en realidad los artistas más pequeños generan intermediaciones entre ellos para fortalecer sus propios mercados y sus propias audiencias. Incluso, enuncian la importancia que tiene para los artistas generar objetivos colectivos:

Dicho de otra manera, los pequeños productores están en contacto con pequeños distribuidores que intermedian entre producción de mercado a manera de porteros de entrada y salida de cada país y eso permite la circulación internacional de bienes creativos que están en mercados más de nicho. El asunto acá es que esos nichos y esas redes pueden fortalecerse en cuanto encuentren relaciones homólogas en otros países y justamente la necesidad es reforzar esos espacios (Barrero et al., 2021, p. 42).

Para lograr estas conexiones, los sujetos tienen que relacionarse y pertenecer a múltiples organizaciones y así logran objetivos de mercado de nicho más vinculados a estructuras, redes y consumos estéticos, y objetivos financieros más vinculados con su financiación personal; de alguna manera eso es el fenómeno de la transorganización propuesto por Eikhof (2014).

Esto implica que en el campo han aumentado las microorganizaciones artísticas que buscan desarrollar sus propios proyectos artísticos y creativos, más allá de la distribución masiva característica de los grandes corporativos. De hecho, Barrero et al. (2021) identifican cómo estas pequeñas organizaciones han encontrado sus propios mercados y prefieren fortalecerlos a alejarse de ellos:

Los productos con éxito son importantes y marcan la manera en cómo ha funcionado el mercado internacional, no obstante cada vez se fortalecen más los productos de nicho que no llegan a éxitos o portadas internacionales (de festivales o premios), sino que se quedan en

espacios pequeños de consumo pero cuya fidelidad es de gran recompensa para los artistas, por lo cual prefieren fortalecerlos (Barrero et al., 2021, p. 41)

Estos autores identifican cómo estas microorganizaciones artísticas tienen unos comportamientos muy particulares para proveer bienes y servicios creativos muy específicos, mientras otro tipo de organizaciones se encarga de la conexión de la red y las corporaciones controlan el mercado o la distribución. La red entonces es fluida, no lineal, involucra a los sujetos en diferentes procesos tanto macro como micro, y la creación de productos artísticos se ve intermediada por un entramado de sujetos, agentes y empresas que va más allá del nivel económico en el que se encuentra la organización encargada de gestionar el proyecto, y que más bien estructuran relaciones interorganizacionales que superan los límites a los que pertenece cada miembro.

Desde una perspectiva de los Estudios Organizacionales, se proponen el concepto de campos, los cuales abarcan características y objetivos económicos o ideológicos compartidos. Pero también se definen los campos institucionales que incluyen múltiples campos regulados por las mismas lógicas de acción. Esta forma de entender el entramado de relaciones entre organizaciones creativas ayuda a pensar en las lógicas que las atraviesan: el cruce entre la financiera y la estética es quizás la principal característica, pero además de eso las pueden atravesar una multiplicidad de lógicas más como la social, la política, alguna ideología o cualquier otra.

El cruce entre todas estas lógicas puede generar conflictos o apoyo entre ellas. Para Besharov y Smith (2014), las lógicas pueden estar alineadas o contrapuestas. Para estas autoras, si hay mucha compatibilidad y una lógica es central, entonces la organización se define como dominante y no habrá mucho conflicto, pues las otras lógicas son secundarias. Si hay mucha compatibilidad, pero poca centralidad, entonces se define como alineada,

pues todas las lógicas conviven, pero no generan mucho conflicto entre ellas. Por el contrario, si hay muy poca compatibilidad, pero una lógica es central, existirá conflicto moderado entre ellas y la llaman distanciada. Por último, si hay muy poca compatibilidad y hay mucha centralidad, implica que muchas lógicas se pelean por ser el centro de la razón de las acciones de las personas y eso genera muchos conflictos, ellas definen esta categoría como impugnada.

De entrada, o intuitivamente, podría pensarse que la lógica estética y la financiera están impugnadas porque compiten constantemente por ser el centro de mando que rige la razón por la cual las personas actúan en las organizaciones, o bajo la cual definen sus objetivos. Pero la realidad es que en algunos casos sí y en otros no; las mismas Besharov y Smith (2014) dicen que no está claro por qué en algunas organizaciones pasa y en otras tiene consecuencias completamente opuestas:

[...] las investigaciones existentes ofrecen poca visión sobre las condiciones bajo las cuales estos diferentes resultados se logran. No sabemos, por ejemplo, por qué múltiples lógicas producen conflicto interno en unas organizaciones pero se fusionan perfectamente en otras (Besharov y Smith, 2014, p. 365).

Entender esto es importante para comprender cuál es la motivación bajo la cual nace el objetivo del proyecto a estudiar y las redes transorganizacionales que lo componen o lo desarrollan. Dicho de otra manera, las personas crean o pertenecen a diferentes organizaciones a través de relaciones de flojo acoplamiento, donde no queda claro en cuáles participan de forma directa, pero eso les permite ejecutar las acciones propias de cada lógica de forma separada. Por eso es importante entender esta nueva estructura en red para estudiar formas transorganizacionales.

En el caso del campo de las organizaciones artísticas, la búsqueda de objetivos estéticos y financieros de forma paralela ha llevado a una

configuración muy específica del mismo. Para esto vale la pena referirse al marco de las mipymes (micro, pequeñas y medianas organizaciones) planteado por De La Rosa, Rivera y Marín (2015), en el cual se propone el estudio de organizaciones de tamaños pequeños dado que estas

[...] se caracterizan por utilizar formas de gestión alternativas sustentadas en marcos que difieren de la racionalidad administrativa o de la máxima rentabilidad, es decir, desarrollan formas de gestión creativas que les permiten alcanzar sus objetivos a pesar de contar con recursos económicos limitados (p. 20).

Analizar el fraccionamiento del campo que evidencian Cohendet et al. (2009) desde esta perspectiva permite ubicarse solo en uno de los tantos espacios del campo, y así identificar a las organizaciones más pequeñas para entender sus objetivos más allá de su participación en el mercado, su tamaño o formalización legislativa, para estudiar sus estrategias o estructuras.

Acorde a esta propuesta, se pueden estudiar y caracterizar estas organizaciones para comprenderlas mucho mejor en pro de apoyarlas:

Las investigaciones académicas y las políticas de apoyo hacia las Mypimes deben preguntarse sobre la naturaleza de estos entes, no sólo con respecto a una clasificación según el tamaño sino con respecto a sus propias características [...], las cuales están definidas por otros criterios alternativos al tamaño (De la Rosa, Rivera y Marín, 2015, p. 33).

Por esta razón, a partir de las características propuestas por estos autores, se tomarán las siguientes para clasificar a las microorganizaciones artísticas: tienen 15 integrantes o menos, se definen por el autoempleo o emprendimiento, así no estén constituidas legalmente, se relacionan con el sector servicios, aunque han comenzado a ser definidas como un sector específico (ICC), tienen diferentes niveles de profesionalidad relacionados con la logística de sus procesos, tienen una capacidad tecnológica muy específica según el subsector al que pertenecen o al tipo de arte que

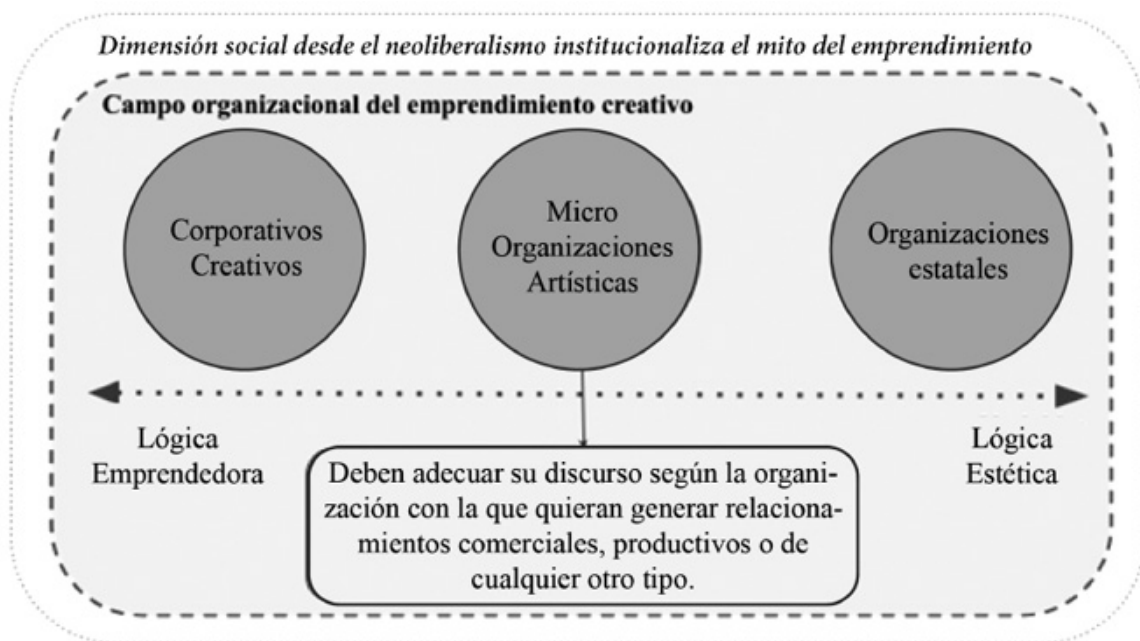
desarrollan, tienen una alta capacidad de innovación, están en un ambiente turbulento y complejo, tienen una contradicción simbólica entre la empresarialización del sector y la informalidad y, finalmente, tienen una altísima flexibilidad organizacional (tabla 8, en De la Rosa, Rivera y Marín, 2015, p. 36). Al empezar a estudiar estas organizaciones desde esta perspectiva, será más fácil caracterizarlas y comprenderlas, lo cual además permitirá clasificarlas más allá de descifrar si hacen o no parte del nivel *underground* y entenderlas más allá de la aparente incapacidad de entrar al mercado de forma productiva como plantean Cohendet et al. (2014).

En este sentido, y tomando como referencia las diferentes teorías planteadas hasta el momento, se propone la siguiente graficación del campo en la figura 1.1 en donde conviven las múltiples organizaciones planteadas, pero al mismo tiempo se identifica la dificultad que tienen las más pequeñas por responder a los objetivos estéticos y financieros de forma paralela, especialmente bajo discursos manageriales. En la izquierda se ubican los grandes corporativos, cuyo objetivo principal es la utilidad financiera, para lo cual explotan mercados masivos y buscan el control de la distribución. En el lado derecho, en cambio, están las organizaciones medianas que suelen tener más relación con la financiación pública, y por consiguiente tienden a enfocarse más en el desarrollo de objetivos estéticos, como pueden hacer los museos, galerías, u organizaciones estatales. En el centro se ubican las microorganizaciones artísticas que tienen que relacionarse con las demás organizaciones para financiar sus proyectos artísticos o para participar en proyectos más grandes a través de la venta de servicios. Estas organizaciones, entonces, deben adecuar sus acciones según el objetivo o la lógica de acción a la que quieran acercarse y, por tanto, deben elegir uno de los tantos discursos que atraviesan el campo, ya sea el estético en el caso de organizaciones que están más al lado derecho o uno más emprendedor en el

caso de las organizaciones más a la izquierda. En algunos casos, creando o vinculándose con diferentes organizaciones, cuyos objetivos respondan más a un lado u otro y así logran moverse en todo el campo a partir de la transorganización.

Históricamente, el concepto *emprendimiento creativo* ha venido adquiriendo mucha relevancia en este campo organizacional, pues se presenta como una solución a esta fragmentación que se ha dado a partir de la aparición de estas múltiples microorganizaciones. De esta manera, la estructura que se promueve desde discursos oficiales, como pueden ser los gubernamentales en pro de apoyo del sector, o de instituciones como el British Council que han retomado este término desde la propuesta específica del gobierno de Tony Blair, quien propuso el fortalecimiento de las Industrias Creativas como bandera de crecimiento económico (Salder, 2021).

Figura 1.1. El emprendimiento como mito de las microorganizaciones artísticas



Fuente: Elaboración propia con base en Thornton, Ocasio y Lounsbury (2012), Besharov y Smith (2014), Cohendet et al. (2009), y De la Rosa et al. (2015).

Es decir, que el emprendimiento en el arte se ha venido promoviendo de manera casi genérica en muchos países a partir de la década de los noventa y se ha propuesto como única estrategia de estructuración posible del campo:

Las Industrias Creativas han sido la historia de éxito de la economía de Gran Bretaña en la última década [...]. A pesar de su éxito, la naturaleza naciente y en evolución de esta industria en el contexto de la economía convencional significa que se sabe relativamente poco sobre las prácticas comerciales de la IC. El mayor reconocimiento de su papel e impacto como parte de la economía nacional ha visto un mayor interés dentro de los círculos políticos en patrocinar el desarrollo de la IC. Sin embargo, esta política se enmarca dentro de una amplia agenda de apoyo a las Pyme que tiende a enfoques genéricos sin tener en cuenta los contextos y los períodos en los que se desarrollan las mismas (Salder, 2021, p. 64).

Sin embargo, la transorganización con todas las características descritas no parece ser compatible con la idea genérica de emprendimiento, donde la lógica financiera promovida por un discurso managerial busca la utilidad económica como único objetivo de crecimiento social. Esta contraposición de lógicas se entiende «como un oxímoron uniforme, alienante, ante cuya potencia el público no encuentra salvación posible. Los negocios y la cultura no combinan y pretenderlo responde a intereses ideológicos, entendiendo la ideología como falsa conciencia» (Hernández, 2020, p. 87).

En este sentido, el fenómeno de la transorganización aparece como una nueva forma organizacional que afecta estratégica y estructuralmente el nivel de las organizaciones y de los campos. Lo transorganizacional tiene una definición muy concreta en Eikhof (2014), en tanto ella propone un fenómeno de flojo acomplamiento donde los sujetos pasan de una organización a otra de forma indiscriminada, pero en Colombia y México eso tiene consecuencias que han llevado a la formación de nuevas microorganizaciones, cuyos objetivos son el desarrollo de proyectos

estéticos temporales y relacionamientos entre mercados de nicho para consumos creativos y financieros para el sostenimiento de los artistas mismos. Para clarificar esta nueva definición, se presenta la figura 1.2 en donde se presenta una diferenciación conceptual entre organizaciones temporales, organizaciones formales y microorganizaciones, para presentar cómo en conjunto pueden explicar la transorganización.

Figura 1.2. La relación entre la transorganización y su estructura



Fuente: Elaboración propia con base en Eikhof (2014), De la Rosa et al. (2015), Packendorff (1995), Cortázar (2021), y Barrero et al. (2021).

Por esta razón, más allá de simplificar de forma tajante la contraposición entre las lógicas institucionales entre el objetivo financiero y el estético, en un campo flojamente acoplado como el de las artes, es importante acercarse a la propuesta de Besharov y Smith (2014) y analizar cómo se mezclan en la actualidad estructural y estratégica de estas microorganizaciones artísticas. Esto se vuelve especialmente necesario en países como Colombia y México, donde la transorganización puede tener consecuencias más específicas, o

donde quizás el *underground* o el *upperground* pueden tener características muy diferentes a las presentadas por Eikhof (2014) y Cohendet et al. (2009).

Para eso se presenta la siguiente metodología de estudio desde la perspectiva epistémica de la deconstrucción, como medida de entender el cruce de lógicas en nuevas formas organizacionales. En este caso específico, el discurso del emprendimiento se contrapone a discursos que valoran principalmente los objetivos estéticos, y de esa manera la racionalidad instrumental se opone a la racionalidad estética. Por esta razón, utilizar la deconstrucción permite hacer un cruce de conceptos y un rastreo de los mismos en los discursos de los sujetos que lideran microorganizaciones artísticas, para así identificar a cuál de estos discursos están respondiendo realmente.

Esta metodología, además, permite hacer un estudio crítico, puesto que pone en contraposición discursos hegemónicos, como lo es el del emprendimiento enmarcado dentro de la racionalidad instrumental, frente a discursos emergentes ligados al objetivo estético como pueden ser el discurso punk, bohemio o creativo. Vale la pena decir que el análisis del discurso desde una perspectiva deconstructiva hace parte de una corriente fenomenológica del postestructuralismo, que nace en la hermenéutica, la cual se interesa en la interpretación de la realidad y su configuración, más que su manipulación. De esta manera, la deconstrucción pretende entender los puntos de vista críticos de los sujetos al acercarse a discursos o conceptualizaciones hegemónicas, para así entender la manera en la cual responden:

El interés por el conocimiento hermenéutico aborda el proceso de interpretación comprensiva de una vida social u organizacional. Su objetivo no es la gestión y manipulación de las organizaciones, sino la comprensión interpretativa de la construcción de la realidad social de una organización. Esta investigación se esfuerza por contribuir al entendimiento común. La

teoría de la organización interpretativa pertenece principalmente a la esfera de este interés por el conocimiento. Su objetivo es resaltar varias formas excepcionales para interpretar los fenómenos y cambios de la organización. (Peltonen, 2016, p. 155).

La deconstrucción, desde una posición fenomenológica, permite rastrear las instituciones que componen un discurso a partir de la narrativa que lo estructura, y además puede llevar a encontrar otras narrativas que la afectan, pues «es un enfoque que se ocupa de la aprehensión intuitiva de esencias inteligibles y de la captación de cualidades sensibles al contacto con el exterior. Implica el estudio en profundidad de cómo aparecen las cosas en la experiencia» (Cortázar, 2023, p. 141). Su objetivo finalmente es encontrar el concepto destructor que une ambas narrativas o conceptos y dar una postura crítica frente al concepto hegemónico que intentó silenciar otras narrativas. En este caso específico, el emprendimiento se ha posicionado como un discurso hegemónico a partir de promover la racionalidad instrumental como única posibilidad de progreso social, y ha silenciado otras estructuras ligadas a la cooperación, la generación de redes o el desarrollo de objetivos estéticos, que hacen parte de lo transorganizacional, tal como se vio en la definición dentro de este apartado. A continuación, se presenta la deconstrucción como metodología de estudio de este trabajo.

3. ¿Cómo estudiar este fenómeno?: propuesta metodológica de la deconstrucción

Desde la perspectiva organizacional, se ha estudiado el uso del lenguaje como una causa directa que define la acción de los sujetos en contextos organizacionales, ya sea para responder a su identidad profesional o acoplarse a discursos estratégicos específicos. Según Deetz, Tracy y Lyn Simpson (2000), un proceso cultural es la mediación entre palabras y

eventos y los significados que los sujetos le dan a estos. Por un lado, desde el lenguaje se puede configurar una *visión* que involucra la formación de misiones formales y liga los valores que se espera de los miembros de la organización, pero, por el otro lado, el lenguaje diario, el uso rutinario del discurso, *enmarca* la expectativa de los sujetos.

Para estos autores, las organizaciones administran los significados y se relaciona a la forma en la cual los líderes usan su lenguaje para formar y modificar las interpretaciones de los eventos organizacionales con el objetivo de conseguir cierto tipo de respuestas. A esto se le denomina un *Enmarcamiento Cultural*:

Quando pensamos en una visión organizacional articulada, entonces, no es sólo una concepción mental puesta en práctica, sino también un instrumento discursivo que forma la actividad mental y el comportamiento de los sujetos organizacionales simultáneamente. Empero, los valores intrínsecos de la organización son ampliamente auto-referenciales y auto-reproducidos (Deetz et al., 2000, p. 74).

Según esta propuesta, se usan recursos retóricos como metáforas, misiones, historias y otros elementos que permiten hacer esta enmarcación y limitar las acciones de los sujetos. En línea con esta propuesta, Czarniawska (1997, 1998) reconoce la acción que tienen las historias sobre las personas, que además se sustentan en narrativas que constituyen las estructuras. Desde esta postura, los discursos se pueden entender como mitos que sustentan las narrativas que crean o les dan sentido a las estructuras sociales. Es así como las instituciones tienen un sustento en mitos que les dan forma, tal como identificarían previamente autores como Douglas y Weick (1990). Esto implica que el análisis del discurso pretende comprender la narrativa a la cual este responde o si existe una correspondencia entre la narrativa y el discurso y crear así una columna vertebral entre la narrativa y la performatividad o la forma de actuar de los

sujetos estudiados, de manera que se pueda comprender la congruencia con la estructura a la cual corresponde o dice responder cada persona cuando explica o justifica sus acciones por medio de discursos.

De esta manera, las instituciones tienen un marco de análisis a partir del estudio de los discursos, y de cierta manera es lo que propone Czarniawska (1997, 1998) con su propuesta de estudio de las narrativas organizacionales que pretenden explicar cómo las estructuras institucionales se reproducen o representan al interior de las organizaciones a partir de la manera en que estas son narradas por medio de discursos de los sujetos, esto implica que «la tarea de investigadores [...] es tratar de capturar, describir y explicar la lógica de las prácticas con los medios retóricos a su disposición» (Czarniawska, 2008, p. 12). Para esto, plantea utilizar herramientas de la etnografía para la recolección de datos, para después hacer un análisis de los discursos de los sujetos que pretenden dar forma a las organizaciones:

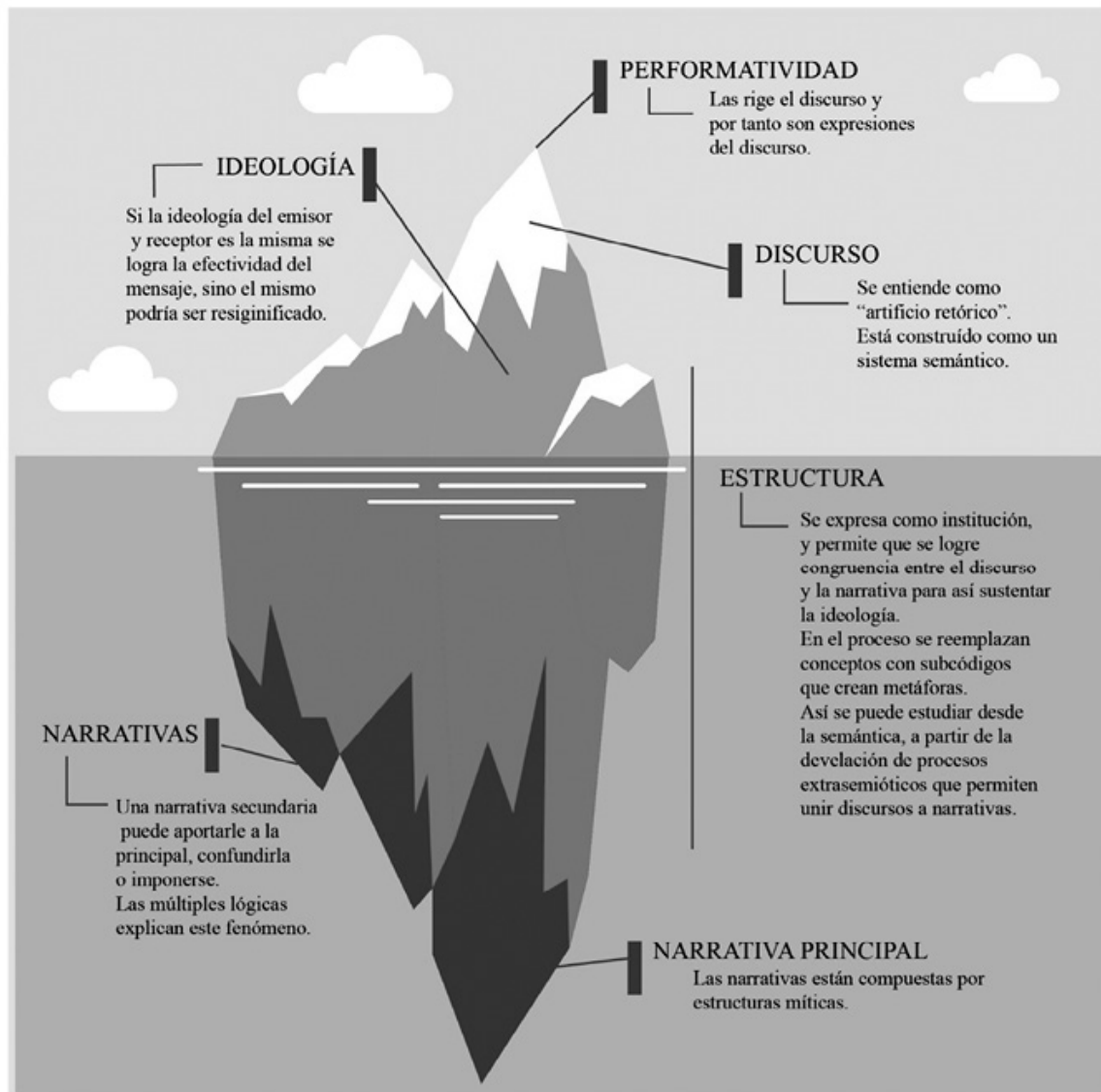
Esta visión me ha instado a esbozar un posible subgénero de los estudios organizacionales, uno que combine insumos que vienen de la teoría literaria con un marco de pensamiento antropológico. Esta es la ergonografía, o una versión realista de la etnografía organizacional (Czarniawska, 1998, p. 72).

En este sentido, los discursos pueden ser desarrollados a propósito por líderes de las organizaciones o totalmente coincidentes, pero en todo caso, como plantean Deetz et al. (2000), permiten enmarcar las acciones de las personas que pertenecen a una organización bajo un discurso que estructura las instituciones a las cuales pretende responder.

Esta relación entre discursos y narrativas se presenta en la figura 2 en la cual, a modo de un iceberg, se presenta la narrativa como la estructura primigenia que subyace a todo discurso o acción, la cual se expresa en estructuras sociales o instituciones que enmarcan al discurso, el cual, a su vez, enmarca la acción que es lo que puede observarse. Vale la pena decir

que, en muchos casos, otras narrativas juegan un papel clave en la conformación de dichas instituciones y, por tanto, crean silencios. La labor del investigador, entonces, es reconstruir esta columna o centro del iceberg y constatar su congruencia o los silencios de otras narrativas que hacen parte del sistema social que investiga.

Figura 2. El iceberg del discurso



Fuente: Elaboración propia.

Para estudiar esta relación, es importante centrarse en los discursos de los sujetos sobre su identidad y en la representación de sus funciones sociales, mientras se investiga también la justificación que le dan a las dos. De esa manera, se puede hacer una relación con sus acciones concretas para darles una validez a sus acciones y, además, se puede hacer un rastreo de las narrativas que le dan sentido a sus discursos y que, por consiguiente, pueden dar cuenta de las instituciones formales o informales que afectan sus acciones o comportamientos y que les dan una estructura tanto a nivel individual, como grupal y social.

El discurso sirve entonces como enmarcamiento, porque define hasta dónde llegan los límites de las acciones que deben o pueden adoptar los sujetos. Sin embargo, es muy importante tener en cuenta que un discurso enuncia vacíos que no acepta, y por consiguiente las ausencias de dicho discurso excluye categorías, pues de cierta manera su objetivo es legitimar las instituciones propias. Entre más vacíos tenga un discurso, permite que más conceptos entren a formar parte del mismo. Un discurso sin mucho contenido logra dominar la acción de los sujetos que está buscando enmarcar. Derrida (1969) le llamó a este tipo de análisis lingüístico la deconstrucción, en donde pretende identificar en dos discursos o conceptos opuestos, los silencios que los conforman, para así comprender en profundidad las estructuras lingüísticas que los componen. De esta propuesta metodológica, dos narrativas pueden conformar un solo discurso, y para comprender estas dos se necesita identificar los silencios o vacíos del mismo, y ahí se comprenderán las narrativas que no evidencian de forma directa.

Esta es la justificación de utilizar esta metodología para entender cómo un discurso, como el del emprendimiento, también incluye otros discursos, como el de objetivos estéticos, como es el caso de las organizaciones

artísticas cuando se acercan a discursos como el del *emprendimiento creativo*, ya sea para responder a estructuras sociales o políticas, o a propósito para darle sentido a sus propias acciones. Para Derrida (1969), los discursos están compuestos por conceptos tipo bisagra que permiten usar ideas contrapuestas bajo una sola narrativa: «la diferencia [*différance*] es derivada, sobrevenida, dominada y gobernada a partir del punto de un existente-presente, pudiendo este ser cualquier cosa, una forma, un estado, un poder en el mundo» (Derrida, 1968, p. 13).

Según este autor, no hay una sola forma de entender el mundo, sino múltiples, y cada una está expresada a través de discursos, que es lo que expresa el sujeto y, por consiguiente, lo que se puede conocer sobre su interpretación de mundo:

El conocimiento, según Derrida (1968), es una bisagra que permite la existencia del ser o del sujeto, es decir que la existencia se entiende desde una relación metafórica, no lineal, entre la narrativa que subyace al discurso y el sujeto. Justamente por eso la realidad se puede entender desde multirracionalidades (Sfez, 1968) y permite la existencia de conocimientos (en plural) (Cortázar, 2023, p. 155).

Esto lleva a que los discursos pueden ser buenos en sí mismos, pero su interpretación permite entender las estructuras bajo las cuales están creados y así identificar qué otros conocimientos está silenciando dicho discurso. Esta metodología, entonces, se propone como una manera de analizar discursos hegemónicos para rastrear en sus silencios las narrativas que pretende callar. El emprendimiento es uno de esos discursos que carga la narrativa de la utilidad financiera como progreso social, pero además se estructura a partir de muy pocos elementos y así mantener muchos silencios que le dan la posibilidad de apropiarse de otros discursos para mantener su narrativa como hegemónica.

Derrida (1968) basó su propuesta en la división de dualidades hegelianas para dar una explicación sobre las separaciones binarias propias del lenguaje y así hacer de su propuesta una puramente lingüística. Para el autor, el objeto de la deconstrucción son los conceptos y su significado, el cual enuncia el significado opuesto; de esa manera, al interpretar una idea, el investigador se debe remitir a lo que no es y en ese proceso encontrará todos los conceptos intermedios. Estos intermedios son su objeto de estudio para encontrar entre ellos el que pueda deconstruir dos conceptos opuestos.

Analizar un discurso como el del *emprendimiento creativo* desde la deconstrucción permite entender cómo incluye varias narrativas que enmarcan identidades que le son opuestas, pero de esa manera logra controlarlas. Interpretar, en este caso, es buscar esas ausencias, conexiones entre diversos discursos y la narrativa base como estructura social que la sustenta:

[...] las palabras, en vez de decir, esconden lo no dicho; la gloria del lector es descubrir que los textos pueden decirlo todo, excepto lo que su autor quería que dijeran; en cuanto se pretende haber descubierto un supuesto significado, podemos estar seguros de que no es el real; el real es el que está más allá y así una y otra vez; los hílicos –los perdedores– son quienes ponen fin al proceso diciendo «he comprendido»; el lector real es aquel que comprende que el secreto de un texto es su vacío. (Eco, 1997, p. 51).

Previamente se ha utilizado esta metodología en los Estudios Organizacionales, en especial desde los estudios de género. Martin (1990) la utiliza para identificar los silencios de los discursos en contextos organizacionales y así presentar los significados de actos machistas de directores sobre trabajadoras. Para esta autora, las

[...] ideologías dominantes reprimen el conflicto al omitir los conflictos de interés, niegan la existencia de puntos de vista que pueden ser disruptivos frente a las relaciones de poder, y crea mitos de armonía, unidad y cuidado que esconden lo opuesto. La deconstrucción quita esas

capas de oscurecimiento ideológico, y expone los conflictos que han sido suprimidos (Martin, 1990, p. 340).

De otro lado, Montaña (1994) propone entender la contraposición entre lo racional y lo irracional para estudiar las realidades de estas nuevas formas organizacionales, porque ya no se pueden ver solo desde la visión eficientista o instrumental, sino que es necesario entender otro tipo de objetivos o lógicas, como también proponen Besharov y Smith (2014). Una postura muy adecuada desde esta perspectiva es la deconstrucción derridiana, desde la cual se podría contraponer la racionalidad instrumental a la racionalidad estética, vinculando esta última con la irracionalidad. Sfez (1984), por su parte, propone utilizar el concepto de la multirracionalidad, el cual permite hacer un ejercicio deconstructor para entender cómo los individuos toman decisiones desde múltiples posiciones racionales. Por tanto, no se puede tomar una única forma racional y se elimina el progreso, la linealidad, la normalidad y la utilidad como únicos objetivos del pensamiento humano, para incluir otro tipo de objetivos y lógicas que permiten comprender nuevas formas de organización.

Al tomar la referencia del iceberg del discurso en la figura 2, se puede analizar el discurso de los sujetos en un contexto organizacional específico para interpretarlo de manera que se pueda identificar a qué tipo de narrativa alude. Bajo esta perspectiva lingüística, la narrativa es la historia que le da sentido a los mitos que estructuran el lenguaje, por consiguiente, la forma en que se expresan y actúan los sujetos. Lévi Strauss (1955) reconocía esta relación entre acción y lenguaje:

[...] el mito es lenguaje: para ser conocido, el mito debe ser contado; es parte del lenguaje humano. Para mantener su especificidad, debemos entonces ponernos en la posición para mostrar que es lo mismo que lenguaje, y al mismo tiempo algo diferente (Levi Strauss, 1955, p. 4).

En este sentido, el discurso y el performance se pueden entender como rito, que es la expresión de la estructura: «La sustancia del mito no se encuentra en el estilo, ni en el modo de la narración, ni en la sintaxis, sino en la *historia* relatada.» (Zires, 1994, p. 16). Tal como lo explica Czarniawska (1997), la historia es la expresión de la estructura, por eso para esta autora se puede estudiar a la organización como una narrativa, por tanto, se puede estudiar como un caso de estudio, a partir de las herramientas del análisis del discurso, usando las herramientas de recolección de datos de la etnografía multisituada.

Una metodología cualitativa, desde una perspectiva interpretativista con herramientas de la etnografía y el enfoque deconstructivista, permite estudiar a las organizaciones y los discursos que desde ella se utilizan para enmarcar las acciones de los sujetos. A la vez, permite identificar si los discursos están compuestos por múltiples narrativas que estructuran diferentes lógicas y la impugnación o alineación de las mismas. El caso del discurso del emprendimiento creativo en el campo de las artes, específicamente en la transorganización que usan las microorganizaciones, es uno representativo para tomar en cuenta este tipo de análisis: en este caso específico, permite comprender si los sujetos actúan más por lógicas estéticas o financieras y cómo esto afecta o no sus estrategias, estructuras o tomas de decisión.

De esa manera, el análisis discursivo desde la deconstrucción permite rastrear las narrativas a las que cada sujeto hace referencia y la relación entre las mismas. En este cruce de discursos, como lo son el del emprendimiento y los creativos, se propone encontrar un concepto deconstructor que los una y que además permita a los sujetos actuar de forma crítica, de tal manera que puedan sostener una nueva forma organizacional como lo es la transorganización. A continuación, se presenta

un caso de microorganizaciones en Colombia y México para desarrollar esta metodología en este contexto específico; para hacer este análisis, se tomaron las siguientes categorías de estudio que fueron rastreadas en los discursos de los miembros de cada caso a partir de entrevistas:

Tabla A. Conceptos a deconstruir

Discurso (dimensión y nivel de análisis)	Conceptos base del discurso	Conceptos opuestos para deconstruir el discurso
Emprendimiento creativo (red de trabajo)	Lógica emprendedora	Lógica creativa (discurso punk y bohemio)
Estructura organizacional (campo y organización)	Estructura jerárquica	Transorganización
Identidad emprendedora (individuo)	Estructura lineal y funciones acopladas	Funciones transorganizacionales, e identidad del productor-artista

Fuente: Elaboración propia.

4. ¿Cómo se hizo este estudio particular?

Para desarrollar esta metodología, se hizo un estudio de caso en múltiples organizaciones musicales insertadas en un mismo campo en el contexto colombiano y mexicano, para identificar la forma en la que responden a un discurso como el del emprendimiento creativo. Se desarrolló una entrevista a profundidad en cada organización elegida y el seguimiento a tres proyectos desarrollados por estas organizaciones a partir de la observación participante.

En la tabla 1 se presentan las organizaciones elegidas para este estudio y las personas entrevistadas en cada una. Para hacer esta elección, se tomó en cuenta que fueran microorganizaciones tanto productivas como dedicadas a labores de distribución, comercialización y comunicación de proyectos

musicales. Esto permitió encontrar tres organizaciones principales que estaban desarrollando proyectos creativos durante el 2021 tan pronto comenzaron a abrirse lugares de asistencia masiva como foros, bares o discotecas después de la pandemia del Covid-19; estas son: Prismatic Shapes, quienes estaban grabando su nuevo disco en la Ciudad de México; La Perla, quienes realizaron una gira en México entre mayo y agosto, y Pernett, quien también realizó una gira en noviembre. Estas tres se consideran organizaciones productivas, en tanto se dedican exclusivamente a la composición, interpretación, grabación y presentación de música original.

A partir de ahí se logró llegar a las organizaciones que trabajaron durante este periodo en el desarrollo de estos tres proyectos concretos en labores principalmente de distribución y comercialización. Además, se lograron hacer entrevistas en profundidad a otras organizaciones productivas en donde miembros de las tres principales ya mencionadas también participan. De esta manera, a partir de 11 entrevistas a profundidad, se logró mapear un campo organizacional específico y hacer el estudio de análisis de caso desde el enfoque de la deconstrucción para comprender bajo qué lógica actúan los sujetos y si las presentes en el campo están alineadas, impugnadas, dominadas o distanciadas.

Tabla 1. Organizaciones participantes y miembro por organización.

Nombre	Organización	Cargo	Relevancia
Paco Arriagada	Tópica	Gerente	Tópica es la dueña de la marca Atípica y de Casete. Aun así, no es un corporativo, sino más bien la agremiación de varias microorganizaciones
Rafael Briceño	Casete Colombia	Director	Encargado de ejecutar las estrategias de Tópica en Colombia

Pedro Gópar, Memo y Ricci	Prismatic Shapes	Miembros	Organización a la que se le hizo seguimiento y la cual hace parte del catálogo de Atípica
Uili Damage	Atípica	A&R	Representante de Prismatic Shapes ante los manejos de la disquera
René y Erick	Atípica	Directores del sello	Encargados de la dirección de Atípica en todas sus generalidades
Daniel Michel	Mambo Negro Records	Productor	Director del sello que maneja y produce a La Perla
Sofía Gaviria	Diáspora Blues Project	Co-directora	Productora de proyectos, que trabaja en alianza con Mambo Negro Records
Diana San Miguel, Johanna Mogollón, Karen Forero	La Perla	Miembros	Encargadas por completo de la gestión y producción de La Perla. A pesar de tener una disquera, también se encargan de toda la gestión en general del proyecto a nivel conciertos, grabaciones o distribución
Iván Medellín	Conjunto Media Luna	Líder	Este es un proyecto alternativo a La Perla y además hace parte del catálogo de Mambo Negro. Adicionalmente, Iván se encarga del estudio de la disquera
Wilson Pinzón	DJ Falzo	Líder	Con este nombre, Wilson hace su propio proyecto musical y organiza giras en México, como la de Pernett
Humberto Pernett	Pernett	Líder	Líder de este proyecto musical que hace parte del catálogo de Casete Colombia

Fuente: Cortázar (2023).

Para darle una linealidad a las entrevistas, se utilizó un único guion, el cual se dividió en tres niveles: el nivel institucional donde se analizó el campo organizacional y los discursos que viven en el mismo; el nivel organizacional para definir la manera en la cual responde cada organización a esos

discursos desde su estructura y estrategia, y el nivel individual para reconocer hasta qué punto los sujetos son conscientes de esas estrategias o de la apropiación de los discursos para tomar decisiones desde su identidad profesional como artistas, músicos, productores, managers, o promotores culturales. En la tabla 2 se presenta este guion.

Tabla 2. Guion de entrevista a profundidad

Dimensión y nivel de análisis	Conceptos de análisis	Preguntas guía
Red de trabajo	Emprendimiento	¿Se consideran emprendedores creativos? ¿Cómo los afecta el discurso oficial del emprendimiento?
	Objetivos estéticos	¿Qué pasa con la creatividad en ese discurso y en sus objetivos personales? ¿Por qué ser emprendedor entonces?
Estructura organizacional	Transorganización	¿Cómo funciona la red en la que se mueve la organización? ¿Cómo aprovecha usted esa red tanto para la organización como para otros proyectos? ¿Diría usted que el objetivo de esa red es el desarrollo de proyectos creativos o el apoyo entre organizaciones a nivel financiero?
		En su percepción, ¿los artistas en su red están más enfocados en la producción artística o en el dinero? ¿Por qué y qué pasa con las multinacionales en esa red?
		Cuénteme un poco del plan de la organización, específicamente del proyecto que están trabajando: ¿hay posibilidad de planear? ¿Quién se encarga de qué y qué relación tiene con la organización?
Identidad	Funciones	¿Cómo desarrolla su proyecto estético y qué relación tiene con la organización? ¿Cómo se enfrenta la organización a esa realidad?

¿Cómo se relaciona la organización con sus consumidores?
¿Cómo se relaciona con sus proveedores? (entre esos los distribuidores)

Fuente: Cortázar (2023).

Finalmente, se utilizó un mismo protocolo de observación participante para guiar la forma en la cual se tomaron los datos durante el seguimiento a la realización de cada proyecto. En cada caso se tomó como referencia los tiempos específicos de cada uno, por lo cual se hizo el acompañamiento a tres días de grabación del disco de Prismatic Shapes, algunos eventos de prensa y a un día de grabación de uno de sus videoclips; a cuatro conciertos de la gira de La Perla en México y a seis conciertos de Pernett en México, además de un día de rodaje de un videoclip grabado en el centro de la Ciudad de México. En la tabla 3 se presenta el protocolo bajo el cual se hicieron estos acompañamientos.

Tabla 3. Protocolo de observación participante

Enfoque	Análisis tipo etnometodológico de observación participante, de manera que puedan tomarse notas específicas de las acciones que cada sujeto realiza dentro del desarrollo del proyecto, fotografías y videos, pero no se elimina la participación del investigador en el momento de toma de datos
Hipótesis específica	Cada organización divide sus funciones en roles prácticos que le permiten desarrollar su proyecto, pero eso no implica que todos los sujetos se reconozcan como miembros de la organización, ni que tampoco todos tengan claro el aporte de su rol a la experiencia y objetivo final de la misma. Esto implica que cada sujeto hace parte de la red transorganizacional que es más amplia que la organización misma, pero en todo caso por un momento definido, con un proyecto específico, cada quien actúa como una organización definida que en realidad no tiene límites ni estructuras claras

Esta relación aporta a un adecuado desarrollo del proyecto, a una promoción y distribución posterior llamativa, y a una fluidez bastante alta que elimina los límites organizacionales

Rol del investigador

El investigador participó en cada proyecto como fotógrafo detrás de escena, de manera que su intromisión en las actividades tuviera una razón para cada persona dentro de la producción del proyecto y eso abrió la conversación tanto con los miembros fijos de la organización como con los temporales o flotantes. Se dejó clara su labor de investigación en todos los casos

Normas principales

- Se tomaron fotografías, videos y notas de cada uno de los miembros de la organización tanto temporal como fija
- La observación solamente ocurrió durante la producción del proyecto y en algunos momentos de planeación y preproducción. Esto dejó por fuera toda la posproducción y la planeación diaria que hacen estas organizaciones en sus procesos de producción musical
- Se dejó por fuera conversaciones que los sujetos puedan tener sobre otros proyectos de otras organizaciones

¿Cómo se recopiló la información? (*elementos de toma de datos en el diario de campo*)

<i>Notas condensadas</i>	<i>Percepción del investigador</i>	<i>Introspección</i>	<i>Interpretación teórica</i>
Notas directas y condensadas de las acciones de cada sujeto observado	Percepciones inmediatas que pueda tener el investigador respecto a las descripciones anteriores	Relaciones internas y personales que haga el investigador en el momento de la toma de datos	Interpretación posterior de las notas desde los elementos y conceptos del marco teórico

Fuente: Cortázar (2023).

5. La autogestión como lógica institucional

Lo primero que se evidencia en este campo analizado es que no hay relaciones homogéneas entre las organizaciones donde todas tengan los mismos objetivos y límites claramente definidos. En realidad, hay múltiples organizaciones con múltiples estructuras y objetivos que hacen diferentes tipos de intercambio o relacionamientos para lograr entre todas hacer pocos proyectos creativos, como lo proponen De Propis y Mwaura (2013), quienes definen una red de intercambios de relaciones y proyectos en donde las personas fluyen de forma desacoplada.

Aunque todas las organizaciones tienen un nombre definido, prácticamente nadie se define como un emprendedor en el sentido de la generación de utilidad financiera como objetivo principal o que se alinee bajo lineamientos de discursos manageriales. Diana, de La Perla, lo dice de la siguiente forma:

Pero no es como que busquemos conceptos y el libro de la Economía Naranja a ver cómo encasillamos [...]. Porque bien podríamos, o sea bien podríamos tratar de adaptarnos también y de mostrar que somos merecedoras de esos recursos de pequeños emprendedores. Pero nosotras no queremos ni formalizar, ni pagar impuestos, ni... ¿sabes? Estamos en otra onda realmente y nos ha funcionado bien, y estamos contentas con eso (Cortázar, 2023, p. 246).

Esto se evidencia especialmente en la falta de formalización de las organizaciones y de las relaciones entre ellas. De hecho, la superposición de funciones y la desjerarquización es prácticamente una norma en todas ellas, pues esto les permite a las personas utilizar múltiples habilidades y lógicas de acción según el momento específico de cada proyecto u organización. Por un momento, Diana es la gestora de La Perla frente a un foro, frente a un itinerario, pero en el escenario es la cantante principal y ahí interactúa con el público incluso con arengas políticas antisistema. Giovanna, en cambio, puede estar muy concentrada contando las finanzas de un concierto y cobrando las ventas de discos tan pronto se baja de la tarima, mientras

Karen parece la ingeniera de sonido en momentos en donde no los puede acompañar Daniel, su ingeniero de sonido, quien además es el director de la disquera a la que pertenecen, Mambo Negro Records. Por su parte, DJ Falzo es un gestor, un negociador, un organizador, incluso pide bebidas, comida y se asegura de que el espacio esté dispuesto para el artista que representa, quien es Pernet, pero también tiene su propio proyecto musical, así que acepta organizar toda la gira siempre y cuando participe en la misma como artista; al subir al escenario parece más bien el encargado de un sonidero, cuando antes estaba actuando como mánager.

Por su parte, Pedro lidera musical y conceptualmente a Memo y a Ricci mientras graban guitarras y bajo del nuevo disco de Prismatic Shapes, pero luego en el video actúa como un personaje de un video que se grabó hace 40 años, mientras que Memo le indica qué pedales y qué sintetizadores deben usarse en la grabación de las guitarras y los bajos a Sebastián, quien en realidad es el productor de Punktum Stans, el estudio encargado de la grabación del disco, pero quien acepta los liderazgos creativos de cada uno de los músicos que entran a su sala de grabación. En el caso de Atípica, la disquera que representa a Prismatic Shapes, hay dos directores del sello y un A&R, quienes se rotan liderazgos constantemente, y eso implica que se dan órdenes entre los tres para cumplir con tareas concretas.

Adicional a eso, es muy interesante ver cómo los límites organizacionales son trascendidos constantemente al igual que las funciones o labores profesionales. Por un momento, Diana es la líder artística de La Perla, pero después se convierte en la relacionista pública de Mambo Negro. Mientras tanto, DJ Falzo es un agente organizador de conciertos, para lo cual a veces parece trabajar para un foro, en otras para un hotel, y durante toda la gira trabaja para Pernet, pero obtiene ganancias como trabajador independiente y autómpleado; de esta manera, no puede llegar a ser

empleado de Cassette, aunque esta organización es la encargada de la distribución de la música del mismo Pernet.

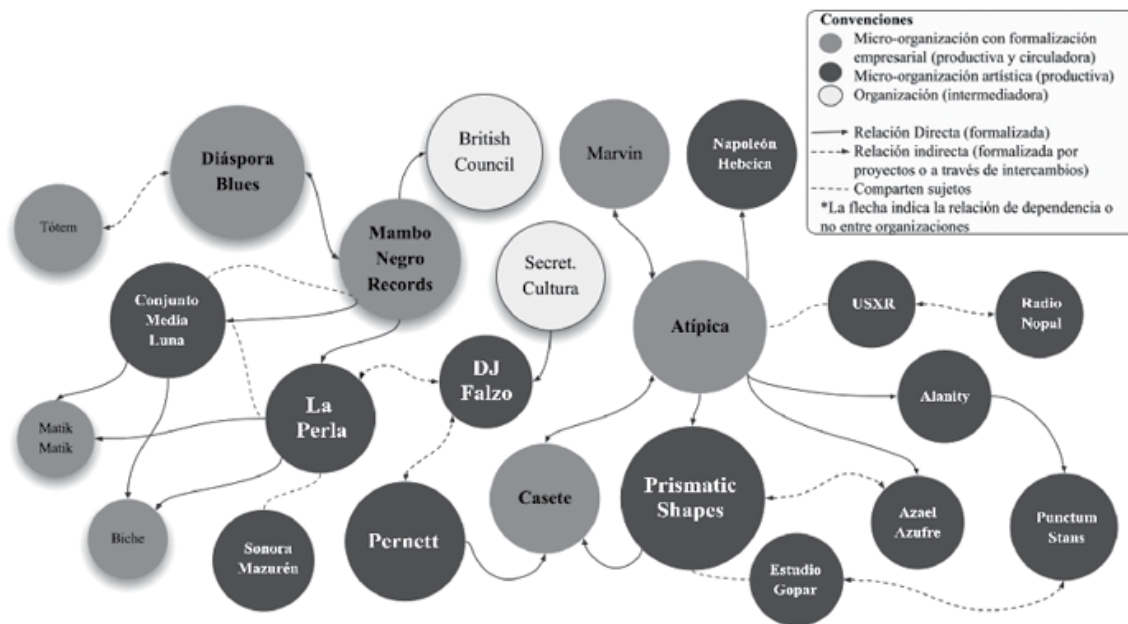
Quien parece entender esto muy bien es Paco, para lo cual crea el nombre Tópica, el cual aloja a todas las organizaciones que necesita para moverse con facilidad en el campo del cual reconoce su fraccionamiento, y así crea el nombre Atípica para la disquera, Cassette para la distribución, Galante para la productora audiovisual y se alía con Marvin para la promoción de los artistas. No obstante, en ninguna de ellas es realmente un líder coercitivo, sino que les da independencia a cada uno de los sujetos para que puedan moverse con más libertad. En ese sentido, cada marca parece un proyecto en sí mismo que funciona prácticamente como una organización independiente a Tópica, que es la sombrilla que aloja todas las marcas. Esta estrategia le da gran movilidad a esta estructura en este campo transorganizacional.

Es así como estas organizaciones reconocen que tienen un objetivo concreto que le aportan a la red interorganizacional a la que pertenecen, pero que tienen que tener otras más que les dé la posibilidad de desarrollar otros objetivos que también son necesarios para los proyectos creativos. Como estas otras no existen, las van creando así sea temporalmente para lograr las estrategias de cada proyecto creativo. En la figura 3 se presenta el campo investigado, en donde está cada una de las organizaciones identificadas según el tamaño y tipo de formalización, y el relacionamiento que tiene con las demás organizaciones del campo ya sea formalizado o no, y si además comparten miembros o no.

Bajo estas formas de trabajo que trascienden las estructuras tradicionales, podría decirse que las organizaciones a veces se comportan como empresariales, a veces como ideológicas y mayormente como híbridas. No obstante, es muy interesante que la mayoría de los sujetos al momento

de referirse a las estrategias de sus organizaciones y con las que trabajan, se refieren a un concepto para unir las lógicas estética y financiera: la autogestión.

Figura 3. El campo transorganizacional de estudio



Fuente: elaboración propia.

El concepto está muy bien definido por Paco, director de Tópica, y por consiguiente encargado de liderar Atípica, Cassette y las bandas que cualquiera de estas dos firme como Prismatic Shapes o Pernett: «El común denominador [de estos proyectos] es que son dueños de su propio contenido, es decir, ellos se autogestionan o se autoproducen». También la utilizan Diana y Giovanna para definir cómo trabajan; de hecho, lo dejan bastante claro:

Siempre hemos sido una banda que se autogestiona y se autoproduce, y se autofinancia y bueno... Pero sí tenemos aliados importantes que han aparecido en el camino. Como Mambo Negro, que es nuestro sello donde hemos grabado toda la música que hemos publicado, ahora estamos trabajando con dos agencias de *booking*: una es Biche en Colombia y otra es Vuelta que es en Francia y aplica para todo Europa.

La autogestión entonces es un concepto que le permite a estos artistas ser productores cuando tienen que actuar más cercanos a actividades logísticas y manageriales donde prime la postura financiera y otras veces como artistas para desarrollar sus objetivos estéticos, tal como propone Bacal (2017). Esto lo ha llamado Klerk (2015) el bricolaje organizativo, para explicar la multiplicidad de lógicas institucionales en una misma organización y cómo las acciones y estrategias están mediadas por esta hibridación de las mismas. En este sentido, la transorganización se configura como estructura en donde existen múltiples organizaciones con los mismos miembros, lo cual les permite perseguir objetivos diferentes en cada una, pero que son complementarios a un mismo proyecto creativo al cual se unen todas. La autogestión, en cambio, es la manera desde la que se plantean las estrategias para pertenecer a dicho campo transorganizacional y desde ella mantener la identidad artística profesional a la que se apegan todos estos sujetos.

Con este concepto, los sujetos pueden hacer uso de herramientas administrativas para responder a necesidades de lógicas financieras específicas, mientras incluyen sus propias estrategias estéticas que en algunos casos podrían clasificarse hasta de ideológicas. De esa manera, pueden apropiar dinámicas propias de su identidad profesional como la generación de comunidad, la superposición de funciones o incluso atacar el *statu quo*, sin dejar de lado la posibilidad de relacionamientos comerciales. Es bien interesante que junto a este concepto de la autogestión se definan bajo discursos que denominan *punk*: René, de Atípica, considera esto como una modalidad anarquista de trabajar; Uili, de Atípica, lo llama una ética punk o la ética del «hazlo tú mismo» (básicamente: no dependas de corporativos), o Diana, de La Perla, dice «queremos como más bien seguir siendo contracorriente, anárquicas, contestatarias, rebeldes, *punkys* y hacer

lo que se nos dé la gana siempre. La libertad no se va a poner en juego. O sea creo que esa es la consigna».

En este sentido, la autogestión se comporta como una especie de enmarcamiento, acorde con la propuesta de Deetz et al. (2000), para dar las pautas narrativas que crean un relacionamiento estructural homogéneo en todas las organizaciones, como lo propone Czarniawska (1997). Es decir, que es un marco de acción que le da sentido a las personas para ejecutar acciones o tomar decisiones dentro de sus organizaciones, que sean acordes a un discurso que aceptan. De esa manera, la autogestión se plantea como una lógica que atraviesa las acciones y discursos de este campo transorganizacional, y que trasciende el hermetismo del emprendimiento para darle más libertad a estrategias y estructuras flojamente acopladas que les permite a estos artistas desarrollar sus proyectos y organizaciones creativas.

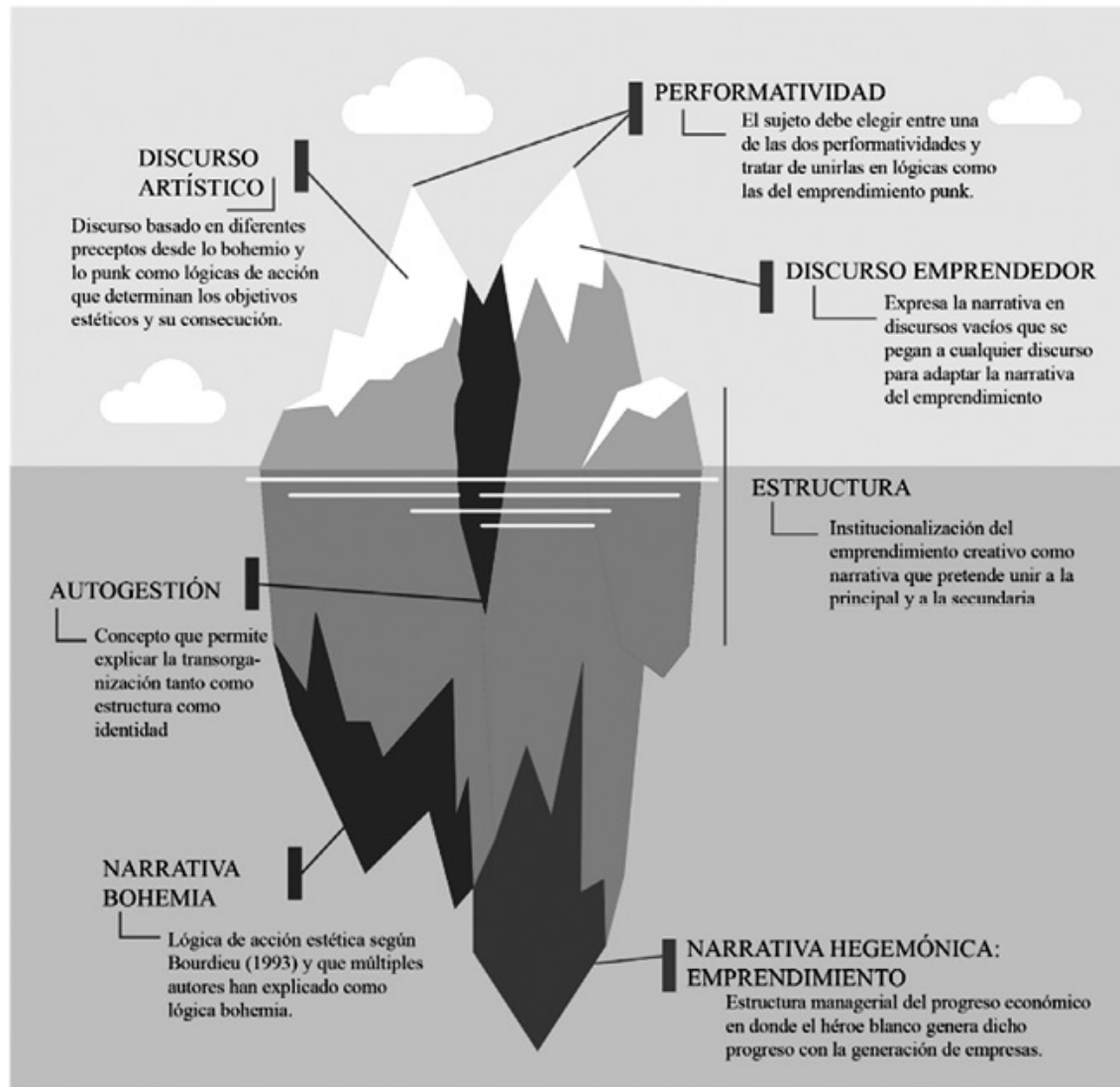
En este estudio concreto, en dos países latinoamericanos se presenta cómo los sujetos no solo trascienden límites organizacionales, sino que crean múltiples organizaciones para entrar a diferentes campos y así negociar con sus pares en espacios más cercanos a lo *underground*, mientras también bajan recursos públicos y usan foros estatales en el *middelground* y logran distribuir su música en espacios *upperground*, acorde a la división que proponen Cohendet et al. (2009). Para lograr esta constante movilidad, o este flojo acoplamiento, utilizan recursos tanto estratégicos como discursivos que son más fluidos y superan lo hermético de la postura del emprendimiento. Por ejemplo, se promueve la improvisación como forma estratégica para superar la incertidumbre del campo, la colaboración y generación de redes como forma de cooperación en el desarrollo de proyectos y objetivos, y la poca necesidad de las grandes corporaciones de distribución.

Así, tanto sus estrategias son definidas como autogestionadas, al igual que las mismas redes interorganizacionales, y su fortaleza se basa en darle prioridad a la lógica de la creación o estética desde discursos como el *punk*, pero sin dejar de lado la necesidad de la sostenibilidad financiera. De manera que acorde con la metodología de la deconstrucción, el emprendimiento creativo no se puede tomar como una única narrativa homogénea basada en las utilidades financieras como único progreso económico, sino dos narrativas binarias que pueden ser tanto complementarias como opuestas. Para unir las, se necesita de un proyecto creativo que se estructure bajo las dinámicas de la autogestión, para lo cual se presenta la figura 4 en la cual se presenta el Iceberg del discurso resquebrajado: por un lado, se puede ver la narrativa del emprendimiento, por la otra la artística y en el centro el concepto que los deconstruye, la autogestión.

Cuando Culler (1997) explica la metodología de la deconstrucción, dice que estas oposiciones jerárquicas estructuran la identidad y el tejido social, mientras que Derrida (1968) dice que el concepto deconstrutor se puede entender como una unión o un tejido. Consecuentemente, Paco le llama a la autogestión un «traje a la medida», Memo dice que «Todo tiene que estar bien amarrado, a todo el mundo le conviene que las otras partes funcionen», y finalmente Ricci hace una analogía entre amarrar bien el proyecto de forma musical y amarrarlo en los demás ámbitos:

Justo cuando yo escucho así, cuando escucho este proyecto bien amarrado es porque todo tiene que estar bien amarrado, no sólo la música. Todos esos detalles tienen que estar bien amarrados, para que no quede cosas flotando, o cosas en el aire.

Figura 4. La deconstrucción del Iceberg del discurso



Fuente: Elaboración propia.

6. Conclusión

En este trabajo se presenta el concepto Transorganización, expuesto en Gran Bretaña por Eikhof (2014) y el cual propone el flojo acoplamiento en el campo artístico como clave estructural del mismo. A partir de este planteamiento, se ha presentado cómo en efecto un campo de organizaciones musicales que trabajan entre Colombia y México utilizan la transorganización para estructurar sus relaciones, pero además van más

allá, pues crean múltiples organizaciones para sobrevivir a las necesidades comerciales de campos más utilitarios con los cuales tienen que relacionarse constantemente.

Al mismo tiempo, sirve como herramienta para crear estrategias de superposición de funciones, aplicación de dinámicas de improvisación y búsqueda de estrategias comunitarias o de colectivización, para desarrollar los proyectos creativos que se proponen, de manera que logran un mayor flojo acoplamiento. Esta caracterización la llaman *autogestión* y como tal se convierte en un discurso en sí mismo que permite utilizar herramientas efficientistas para lograr la sostenibilidad financiera y mezclarlas con la búsqueda principal de objetivos estéticos o artísticos. Es decir, la *autogestión* se puede entender como una lógica que logra compatibilizar dos lógicas opuestas y darles una alineación adecuada a las necesidades identitarias de los sujetos en el campo de la transorganización artística y como tal logra deconstruir el discurso del emprendimiento frente a sus opuestos creativos como pueden ser el punk o el bohemio.

Para eso, este trabajo propone una metodología para estudiar este tipo de campos atravesados por la alta incertidumbre y por la aparición de nuevas formas organizacionales, a través de la deconstrucción. Este enfoque epistémico permite rastrear los diferentes discursos que se utilizan dentro de un campo organizacional específico, y a partir de ahí encontrar las lógicas institucionales a las que estos hacen referencia; esto permite definir si los sujetos tienen una linealidad clara entre las narrativas bajo las cuales estructuran sus organizaciones, o si por el contrario incluyen otro tipo de narrativas y así logran hibridar lógicas en una organización o campo.

Este trabajo logra proponer el concepto de la transorganización y caracterizarlo en casos específicos, además de darle una estrategia denominada la *autogestión* que logra aprovechar herramientas

instrumentalistas, sin dejar de lado objetivos que le son opuestos a esa racionalidad como los estéticos, sociales y colectivos, entre otros. La transorganización y el discurso que la justifica, la autogestión, se proponen desde un punto de vista crítico, puesto que no son la lógica de acción hegemónica o tradicional, sino que por el contrario incluye otras lógicas y así le da herramientas al sujeto para responder a las dificultades planteadas en la estructura rígida y cerrada de la utilidad financiera como única forma de progreso social.

Según Peltonen (2016),

La teoría crítica no se apoya en la posición neutral de los expertos que estudian los significados; en cambio, se esfuerza por analizar críticamente los intereses cargados de valor de las diversas partes de la construcción institucional de significados. El análisis fenomenológico pone entre paréntesis las estructuras de poder relacionadas con la construcción de sentido, lo que lo hace ciego al contexto social de las situaciones comunicacionales (p. 161).

Es así como la metodología deconstructiva permite encontrar conceptos propios de la interpretación de los sujetos de un campo organizacional a su propia realidad tal como lo hacen los músicos al proponer la autogestión, y al incluir nuevas formas organizacionales como la transorganización. Estas están cargadas de significados propios de lógicas en las que están más cómodos los miembros de estas organizaciones, y son opuestas a las formas tradicionales, lo cual les da una apropiación crítica de su propia realidad. Así, tanto el concepto práctico de la transorganización y la autogestión, junto con la forma de análisis a través de la deconstrucción, le dan a este trabajo un carácter crítico frente a la realidad.

En resumen, el trabajo pretendió, por un lado, presentar un nuevo concepto como forma organizacional que afecta campos concretos y por el otro una metodología de estudio para los Estudios Críticos Organizacionales. Así, el trabajo sirve tanto para aplicar los nuevos

conceptos en nuevos campos poco estudiados como lo son los creativos o artísticos, y para desarrollar estudios similares en espacios donde se presenten nuevas formas organizacionales, cuyo rastreo de lógicas implique este tipo de dualidades conceptuales.

Referencias

- Bacal, T. (2017). Una categoría en acción: los productores. *Cuestiones de Sociología*, 8(16).
- Barrero Castellanos, J., Cortázar Triana, D., Muñoz Montoya, A., Berger, J. J., Vargas Pardo, C. y Cubillos Aguirre, J. (2021). La urdimbre comercial de las organizaciones creativas en América Latina. En *Economía Creativa*, Centro, 14.
- Besharov, M. y Smith, W. (2014). *Multiple Institutional Logics in Organizations: Explaining their Varied Nature and Implications*. *Academy of Management Review*, 39(3), 364–381.
- Cohendet, P., Grandadam, D. y Simon, L. (2009). *Economics and the Ecology of Creativity: Evidence from the Popular Music Industry*. *International Review of Applied Economics*. 23(6), 709-722
- Cortázar, D. (2021). *El campo institucional del emprendimiento creativo: una primera aproximación en México y Colombia*. *Revista de Administración y Organizaciones*, 47(24), 66-88.
<<https://doi.org/10.24275/uam/xoc/dcsh/rayo/2021v24n47/Cortazar>
- _____ (2022). *Emprendimiento ciberpirata. Una guía de autogestión para organizaciones creativas en el mundo digital*. Crack Editorial, El Chorro Producciones.
- _____ (2023). La esquizofrenia del emprendimiento creativo: estudio de tres casos colombo-mexicanos en un campo transorganizacional artístico

- (Tesis de Doctorado en Estudios Organizacionales). Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa.
- Culler, J. (1997). En defensa de la sobreinterpretación. En Umberto Eco. *Interpretación y sobreinterpretación*. Cambridge University Press.
- Czarniawska, B. (1997). A Four Times Told Tale: Combining Narrative and Scientific Knowledge in Organization Studies. *Organization*, 4(7), Sage.
- _____ (1998). *A Narrative Approach to Organization Studies*. Sage.
- De la Rosa Albuquerque, A., Rivera González, I., y Marín, A. (2015). Propuesta de clasificación integral de la mipyme basada en la complementariedad disciplinar de las perspectivas económica, administrativa y organizacional. En I. Rivera González y A. De la Rosa Albuquerque (coords.). *La mipyme a debate. Perspectivas de estudio, mitos, actores clave, propuestas y vinculación*. Gasca.
- Deetz, S., Tracy, S. y Lyn Simpson, J. (2000). *Leading Organizations Through Transition*. Sage.
- De Propriis, L., & Mwaura, S. (2013). *Demystifying Cultural Intermediaries: Who are they, what do they do and where can they be found in England? Discussion Paper*. University of Birmingham, Birmingham. Birmingham Business School. <<http://epapers.bham.ac.uk/1768/>>.
- Derrida, J. (1968). *La diferencia*. Edición Digital de <www.philosophia.cl>. / Escuela de Filosofía Universidad ARCIS.
- Douglas, O. J. y Weick, K. (1990). Loosely Coupled Systems: a Reconceptualization. *Academy of Management Review*, 15(2), 203-223.
- Eco, Umberto (1997). *Interpretación y sobreinterpretación*, Cambridge University Press.
- _____ (2011). *La estructura ausente*. De Bolsillo (versión Kindle). Eikhof, D. R. (2014). *Transorganizational work and Production in the Creative*

- Industries*. En C. Bilton y S. Cummings (eds.). *Handbook of management and creativity*. Edward Elgar Publishing.
- Han, B. (2014). *En el enjambre* (versión Kindle). Herder. (Versión Kindle). <https://www.amazon.com.mx/gp/product/B00ZV3Z2J0/ref=ppx_yo_d_t_b_d_asin_title_o03?ie=UTF8&psc=1>.
- Hatch, M. J. (1991). The Dynamics of Organizational Culture. *Copenhagen Business School Paper in Organization*, 4.
- (1998). *Organization Theory. Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives*. Oxford University Press
- (1999). Exploring the Empty Spaces of Organizing: How Improvisational Jazz Helps Redescribe Organizational Structure. *Organization Studies*, 1. doi10.1177/0170840699201004.
- (2011). Organizing Obstructions to Manage Organizations Creatively: Reflecting the five Obstructions. *Ephemera*, 11(2).
- Hernández Olave, J. S. (2020). El ajedrez de la economía creativa. *Economía Creativa*, Centro, 12.
- Klerk, S. (2015). The Creative Industries: An Entrepreneurial Bricolage Perspective. *Management Decision*, 53(4), 828-842.
- Lévi-Straus, C. (1955). The Structural Study of Myth. *The Journal of American Folklore, Myth a Symposium*, 27, 428-444.
- Martin, J. (1990). Deconstructing Organizational Taboos: the Suppression of Gender Conflict in Organizations. *Organization Science*, 1(4)
- Montaño, L. (1994). Modernidad, postmodernismo y organización. Una reflexión acerca de la noción de estructura postburocrática. En L. Montaño (eds.). *Argumentos para un debate sobre la modernidad. Aspectos organizacionales y económicos* (pp. 67-91). UAM-I.
- Packendorff, J. (1995). Inquiring into the Temporary Organization: New Directions for Project Management Research. *Escandinavian Journal of*

Management, 11(4), 319-333

Peltonen, T. (2016). Critical Organization Theory. En *Organization Theory (Critical Management Studies)* (pp. 153-182)., Emerald Group Publishing Limited, Bingley. <<https://doi.org/10.1108/S2059-65612016014>>.

Salder, Jacob (2021). The Creative Business: Enterprise Development in the Arts-based Creative Industries. *Creative Industries Journal*, 14(1), Routledge.

Sfez, L. (1984); *Crítica de la decisión*. Fondo de Cultura Económica.

Thornton P., Ocasio W. y Lounsbury M. (2012). *Institutional Logics Perspective. A New Approach to Culture, Structure and Process*. Oxford University Press.

Zires, M. (1994). A partir del mito de Lévi-Strauss. Consideraciones sobre la producción mítica y cultural. *Estudios sobre las Culturas Contemporáneas*, 5(15).

¹ Bogotano, doctor en Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa. Graduado de la Universidad Autónoma de Barcelona en Diseño y Gestión de la Producción Audiovisual (2013), de la Pontificia Universidad Javeriana como Especialista en Televisión (2011) y de la Universidad de Los Andes de la carrera de Literatura (2010), con opción en Administración. Ha sido docente en la Universidad El Claustro de Sor Juana, la Universidad de La Sabana y Universidad del Bosque y tallerista en la UNAM y la UAM. Correo: <danielcortazart@gmail.com>.

Universidad y Programa: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, Posgrado Integral en Ciencias Administrativas.

Áreas de especialidad: Industrias Creativas, Organizaciones Artísticas. ORCID: <<https://orcid.org/0000-0002-0109-1149>>.

El Género y las Lógicas Institucionales: nuevas perspectivas en las organizaciones

Alejandra Elizabeth Urbiola Solís¹

Angel Wilhelm Vázquez García²

Resumen

Toda organización, sin importar su naturaleza, está inmersa en la cultura de su entorno, lo que implica que los cambios en su operación están determinados por la necesidad de legitimarse ante las exigencias de nuevos grupos sociales. Sin embargo, la porosidad de una organización puede generar condiciones institucionales que, basadas en lógicas culturales dominantes, reproducen rechazo y violencia hacia algunos miembros que no encajan en el esquema binario establecido. A su vez, aparecen nuevas lógicas y alternativas relacionadas con el género, que pueden modificar o reforzar las condiciones de interacción específicas dentro de las organizaciones. El presente capítulo muestra la necesidad de generar una propuesta analítica pertinente dentro de los Estudios Críticos Organizacionales, que tenga en cuenta la perspectiva de género. El objetivo de este texto es presentar una perspectiva crítica a través de las lógicas institucionales. En ese sentido, se describen las interpretaciones que podemos esperar cuando se cruzan las lógicas institucionales. El capítulo se divide en siete apartados. En los tres primeros se describen los antecedentes del sistema patriarcal base de las diferencias sexo-genéricas; la categoría género, como una construcción cultural y la normativa vigente alrededor de los derechos de género. Los apartados siguientes muestran la operatividad del género dentro de la organización y los cambios posibles para alcanzar la equidad e inclusión de expresiones identitarias de género y de orientación sexual no binarias. Posteriormente, el análisis de las lógicas institucionales en el trabajo y la perspectiva de género, en la que se destaca que las organizaciones son espacios donde se reproducen objetiva y simbólicamente las disposiciones sobre los cuerpos sexuados, las representaciones, las prácticas y las prescripciones sociales que van de acuerdo con un conjunto de ideas sobre lo que se ha normalizado, excluyendo todo aquello que es disruptivo y no binario.

Palabras clave: Organizaciones y género, lógicas institucionales, diversidad, visibilidad.

Introducción

Al interior de las organizaciones se reproducen dinámicas socioculturales dominantes en relación con el género, propias del sistema patriarcal, que se expresan en una imposición sobre los cuerpos y las subjetividades. El binarismo de género, el binarismo sexual y el binarismo erótico, elementos del sistema patriarcal, reproducen una ideología reproductivista y de asimetría de género. La identidad de género disidente, no dicotómica, tanto como la expresión de género y la orientación sexual requieren ser visibles como parte de un proceso que rompe estereotipos y conductas sexistas basadas en el desconocimiento. El texto expone la necesidad de visibilizar las asimetrías de género y a partir de un proceso analítico exponer los estereotipos y las conductas sexistas. El objetivo de este capítulo es presentar una propuesta organizacional partiendo de una perspectiva crítica. A través de un acercamiento a las lógicas institucionales, se propone la inclusión del género; esto implica separar lo que la institución representa de las prácticas históricas que adoptan las mujeres y los varones en los campos organizacionales y los espacios geográficos culturales.

El ejercicio de tareas y roles dentro de una organización implica inherentemente condicionamientos culturales. En particular, aquellos que fueron inculcados a través de la transmisión oral aprendida durante el crecimiento. Así, las dinámicas socioculturales dominantes, en relación con el género, se reproducen en los grupos sociales y en el campo de las organizaciones. Pueden observarse en la asignación de puestos y funciones, en la cadena de mando y en la toma de decisiones, dando como resultado asimetrías y relaciones de poder. El género, como una categoría analítica, nos permite comprender la importancia de los comportamientos como construcciones culturales que incluyen sentimientos y emociones, así como expectativas. Sus efectos conductuales están asociados con una dimensión psicológica, que se ve influida por diversos estímulos externos. De ahí que la

variable que involucra la determinación cultural del género sea el resultado de una interacción compleja entre factores individuales y determinantes colectivos que se amalgaman en el orden institucional y organizacional.

Las acciones sociales ancladas a mandatos de género expresan posiciones binarias sobre lo masculino-femenino, dejando fuera otras expresiones consideradas disidentes en relación con el cuerpo, a la expresión de género y a la orientación sexual. Estas convenciones y prácticas manifiestan imposiciones y discriminación, pero al mismo tiempo dan paso a resistencias. En el ámbito de la sexualidad, por ejemplo, antes relacionada con lo privado, se busca imponer la heterosexualidad y las narrativas masculinizadas. Este cruce de lo privado a lo público está revestido por narrativas sobre las posiciones sociales y las recompensas que se obtienen al construir lo que se denomina una identidad no desviada. Sin embargo, la noción de seguridad o de pertenencia comienza a mostrar fisuras al incorporarse al interior de las organizaciones cambios institucionales, de derechos humanos y de la condición jurídica, con el objeto de buscar espacios de expresión para la disidencia.

En los últimos años, la relación entre organización e institución ha tomado diferentes caminos. Distintos tipos de organizaciones han tratado de promover nuevas formas de inclusión; sin embargo, esos esfuerzos son escasos o nulos en nuestro contexto hispanoamericano. Son las perspectivas críticas las que permiten dar cuenta de que la vida social en una organización es producto de una tensión entre ambos campos. La creciente atención a los temas de género en las organizaciones, como lente explicativo buscan comprender los desafíos que representa garantizar espacios de trabajo libres de violencia (Mangia, 2018), que promuevan el reconocimiento de las identidades genéricas, sin demeritar el respeto a la

dignidad de las personas. Ello nos obliga a reflexionar sobre los temas de la diversidad, la visibilidad y los derechos humanos.

La reflexión presentada es producto de un diseño metodológico cualitativo de investigación documental. En una primera fase, se realizó una revisión de la literatura sobre género en las organizaciones durante las últimas dos décadas, la revisión de la literatura ubicó los conceptos y las teorías principales relacionadas con el origen del sistema patriarcal, los estudios de género, la legislación vigente y las organizaciones e instituciones involucradas, así como el cambio organizacional a la luz de las tensiones organizacionales. Posteriormente, se seleccionó la literatura básica utilizando una lista de palabras clave para comprender el alcance de la temática alrededor de los temas de interés. Una tercera fase incluyó la clasificación de la literatura en tres grandes dimensiones: género como dimensión explicativa, el género en las organizaciones y las lógicas institucionales. El acento reflexivo se colocó alrededor de una perspectiva crítica que invita al lector a discutir las condiciones actuales y las alternativas para un bien-estar de todos los sujetos al interior de las organizaciones.

I. Antecedentes: el desarrollo del patriarcado

Históricamente, es importante ubicar la condición material que enfrentaron las mujeres desde los albores de la civilización en el desarrollo del patriarcado. Ello nos permite, por un lado, comprender el porqué de su escasa representación histórica y su sometimiento. Por otro lado, nos ubica en cómo se construyeron relaciones asimétricas de poder previamente a la aparición de la propiedad privada. Esto significa que antes del surgimiento y expansión del modo de producción capitalista, ya existía una diferencia en el uso de la energía humana, entre mujeres y varones. *El capitalismo es*

heredero de una larga tradición en que las mujeres no heredan, en que las mujeres no dirigen y en que las mujeres no hablan con el dios [énfasis agregado], (Rubin, 2013, p. 42). Ese «elemento histórico y moral» (p. 42) es previo al capitalismo y constituye una herencia cultural que tiene asignadas formas específicas de comportamientos, de «atribuciones»³ y disposiciones que moldean y estructuran las subjetividades. Lerner (1986) estudió el patriarcado como un sistema histórico y analizó la subordinación femenina como resultado de un proceso que ocurre desde el cuarto milenio a. C. en la antigua Mesopotamia.

Como resultado de su trabajo, ubicó el desarrollo del patriarcado en un transcurso de 2500 años entre los 3100-600 a. C. La autora concluyó que a pesar de tener libertades existía un control sobre las mujeres, específicamente sobre su sexualidad y capacidad reproductiva: *la capacidad sexual y reproductiva de las mujeres ocurrió antes de la formación de la propiedad privada y de la sociedad de clases* [énfasis agregado], (p. 25).

En la explicación sobre *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*, Engels (2017) detalla los estadios en el proceso de evolución de la especie humana retomando el trabajo de Lewis Henry Morgan (salvajismo, barbarie, civilización). A partir de ese análisis concluye que existen actividades materiales relacionadas con la producción y reproducción de los medios de subsistencia y actividades relacionadas con la reproducción de nuestra especie, es decir, con la procreación; históricamente, el estadio correspondiente a la civilización incluyó el desarrollo de la agricultura y las ciudades, así como una división del trabajo y especialización en distintas actividades incluidas las artes y la ciencia. Corresponde históricamente a la Edad de Bronce y a los modos de producción asiático y esclavista.⁴

Las reglas de filiación –matrilinealidad y patrilinealidad– y de residencia obedecen a formas en las que las sociedades agrícolas utilizaban a sus

miembros. Previamente a la aplicación de las reglas de filiación o residencia, las mujeres se convirtieron en bienes cuya circulación permitió la procreación, el amamantamiento y el cuidado de los hijos pequeños;⁵ en un sistema ginecoestático, «la reproducción del grupo descansa únicamente sobre las capacidades genésicas de las mujeres nacidas en el grupo», esto representa un problema para asegurar el incremento poblacional debido a las restricciones de edad, periodos de gestación y número de embarazos. El segundo sistema, de reciprocidad fue el más común, «depende de las capacidades políticas de los grupos para negociar en cada momento un número adecuado de mujeres» (Meillassoux, 1989, p. 44). En las sociedades agrícolas las mujeres se convirtieron en mercancías de cambio, en objetos propiedad de los hombres, en premios de guerra violentadas o forzadas a la procreación, en objetos preciosos por su capacidad de reproducción y por su fuerza de trabajo. La apropiación de la capacidad reproductiva de la mujer es fundamental para asegurar la supervivencia: «la primera apropiación de propiedad privada consiste en la apropiación del trabajo reproductor de las mujeres» (Lerner, 1986, p. 87).

En la Edad Media, en el periodo previo al desarrollo del capitalismo comercial, el cristianismo se expandió como la religión dominante después de una lucha de poder en Medio Oriente y Europa (Nixey, 2018).⁶ Las nuevas ideas sobre el papel del hombre en la tierra y la forma de agradar a dios no solo coartaron libertades; también persiguieron a los otrora ciudadanos del Imperio romano por representar fisuras a la nueva ideología. A pesar de las diferencias entre los grupos culturales del territorio que formó el imperio romano al final del siglo I d.C., existía una organización política flexible que permitía conservar prácticas culturales distintas a lo largo del imperio, incluidas las religiosas. Todo eso cambió durante la Edad Media (s. V-XV d. C.), ya que la religión (cristiana) funcionó

como un dispositivo de exclusión: «entre los siglos VI y XI, la iglesia conquistó de hecho el monopolio del alfabetismo y la educación en Europa» (Schiebinger, 2004, p. 28) y aunque varias mujeres hijas de señores feudales pudieron alcanzar posiciones de poder, al ingresar a los conventos medievales, la exclusión de las mujeres fue evidente cuando estos fueron desapareciendo para dar paso a las universidades medievales; «a diferencia de los monasterios, las universidades proporcionaban una formación reglada en teología, medicina y derecho [...] para seguir una carrera en el gobierno, la enseñanza, el derecho, la medicina o la iglesia» (Schiebinger, 2004, p. 29), todas esas actividades excluidas para las mujeres.

En ese sentido, Schiebinger (2004) afirma que tanto las universidades medievales como las universidades reformadas del siglo XVI funcionaron de la misma forma, a excepción de las universidades italianas, que aceptaban mujeres como estudiantes y profesoras a partir del siglo XIII. Durante el siglo XVI, en las cortes renacentistas, la participación de las mujeres dependía de su posición social, y en muchas ocasiones era frecuente; los círculos cortesanos dieron paso a las academias de ciencias europeas en el siglo XVII, pero la participación de las mujeres en estas comenzó a disminuir, a pesar del reconocimiento sobre su participación en los grupos cortesanos que habían sido los grupos sobre los que se construyeron las academias de ciencias. A las mujeres se les podía reconocer, pero no incluir en puestos importantes: «ninguna [mujer] fue elegida miembro de pleno derecho de la Royal Academy de Londres, la Académie Royale de Sciences de París ni la Societas Regia Scientiarum de Berlín hasta mediados del siglo XX» (Schiebinger, 2004, p. 47).

En la Europa moderna temprana (Schiebinger, 2004), la participación de las mujeres en la ciencia no fue homogénea en todos los campos del conocimiento ni en todos los países, se destacaron mujeres de la

aristocracia y mujeres en trabajos artesanales como las más idóneas para la actividad científica, así como en las matemáticas, permaneciendo «dentro de las fronteras de género prescritas por la sociedad» (p. 21). Ese periodo histórico fue importante al separar la esfera política de la religiosa e impulsar el desarrollo científico como una alternativa de conocimiento.⁷

Sin embargo, la actividad científica ligada a una profesión poco a poco fue adquiriendo un carácter formal y general como dispositivo de producción de verdades, y en ese sentido no escapó del sistema sexo-género que le dio origen, que le proveyó de los sujetos apropiados no estigmatizados socialmente para construir explicaciones fiables, para sustituir la explicación religiosa y al dios mismo y proponer una tecnología de producción de verdades androcéntrica; surge con fuerza como un *dispositivo cultural de conocimiento* (Pacheco, 2010; Pacheco, Cayeros y Navarro, 2011) del mundo: a partir de un sujeto epistémico (el Hombre) y no de una explicación divina. «La ciencia moderna es parte del sistema sexo/ciencia. Su surgimiento e institucionalización tiene que ver con el dominio del imaginario del hombre moderno» (Pacheco et al., p. 32). La narrativa del saber científico incorpora en su ontología un saber que comparte características masculinas encarnadas en un sujeto «pertinente» al campo científico, capaz de hacer «ciencia», de producir explicaciones alternativas de los fenómenos observados desde la objetividad.

[...] todo saber que no comparte características masculinas es deslegitimado porque no es referido por el sujeto epistémico pertinente (hombre, adulto, alfabetizado, etc.) y, por lo tanto, del ser/hacer ciencia/científico. A partir de la negación de las mujeres como sujetos epistémicos legítimos, la ciencia positivista del siglo XVIII se erigió como conocimiento legítimo debido a ser un conocimiento lógico, riguroso, objetivo (independiente del sujeto que investiga) y (del contexto social e histórico). (Pacheco, Cayeros y Navarro, 2011, p. 34).

Con el advenimiento del capitalismo comercial (XV-XVIII) y, posteriormente, del capitalismo industrial (XVIII-XIX), el patriarcado como una estructura de

subordinación y de jerarquía encuentra espacios para su reproducción en las instituciones y en los nuevos medios de difusión tecnológica que le facilitan la imposición a través de la educación de subjetividades y cuerpos sexuados. El patriarcado transita el periodo de la modernidad y adquiere dentro del capitalismo características relacionadas con las condiciones materiales de producción, la propiedad privada de los medios de producción y la reproducción ideológica que naturaliza la opresión: una concepción del mundo androcéntrica, una interacción predominantemente homosocial en las esferas de los negocios y de la política, heterocentrada alineando sexo-género y excluyente. La necesidad material de expansión del capitalismo⁸ acompaña una virilidad opresora en la interacción, a la que se añaden la violencia interpersonal, la violencia estructural y la violencia sistémica como algo natural, casi una externalidad que deviene con el desarrollo del hombre (García, 2011).

Este crecimiento industrial implicó también que muchas mujeres comenzaran a incorporarse a los mercados laborales formales e informales sin que hubiese un cambio ideológico o una crítica sobre las condiciones de exclusión, de sumisión y de subordinación que prevalecían entre gran parte de las mujeres trabajadoras, ya fuese en la esfera privada o en la esfera pública.⁹ La percepción sobre la relación entre el trabajo y la remuneración para la mujer en las distintas áreas de trabajo versus la remuneración que recibía el varón estaba mediada por un proceso previo de reflexión sobre los roles asignados culturalmente a cada uno de los sexos, sobre el «deber ser» para cada uno de ellos, y por una práctica cultural que anteponía los derechos de los varones por sobre los derechos económicos de las mujeres. Esta práctica cultural, transmitida hasta la actualidad, explica la devaluación constante de las actividades económicas cuando son consideradas «de mujeres» o realizadas por mujeres versus aquellas realizadas por varones.¹⁰

La modernidad para la mujer fue desempeñar un rol social ligado a un modo de vivir en el núcleo familiar, con un ideal o mandato de género asociado con la maternidad y los cuidados, que eventualmente incluía también una incorporación gradual a los mercados laborales, en función de la demanda agregada, pero sin que el Estado lograra asumir una responsabilidad compartida sobre sus condiciones de reproducción, de ahí la precarización y feminización de muchas actividades, el subempleo y el desempleo, así como la diferencia o brecha de género en prácticamente todo el mundo capitalista.

En el sistema capitalista, las condiciones materiales objetivas y condiciones subjetivas de la reproducción, son necesarias para asegurar una continuidad del sistema. A estas se agregan las construcciones o narrativas alternativas para explicar las asimetrías de género. Sujetas a la tradición judeo-cristiana, vinculadas al pecado original, a las tentaciones, a la concupiscencia carnal, las mujeres son el blanco de una crítica científica que descalifica la subjetividad y las emociones como forma válida de conocimiento y de práctica laboral; las mujeres fueron perdiendo espacios y posibilidades de igualdad, su invisibilidad se relaciona directamente con su *condición* [de ser mujer]. Condición que se define como vulnerable, por estar ligada a la maternidad. Sin la posibilidad de discutir alternativas epistémicas en el campo científico o tecnológico, su sexo y esencia contradicen los componentes de una ciencia androcéntrica basada en la razón y el método científico que se erige como el nuevo dios en el sistema capitalista. Prueba de ello es su incorporación a la estructura patriarcal dominante en aquellas actividades relacionadas con el hogar y el servicio a los demás en enfermería, enseñanza, producción de manufacturas familiares, labores agrícolas, comercio, servicios.

La subordinación institucionalizada de la mujer y la ideología sexista es reforzada a través de instituciones como la familia, la Iglesia, la universidad y la empresa, entre las más importantes. Por exclusión en el ejército, la marina, los partidos políticos, los sindicatos. Cuando una mujer asumía una posición dominada por varones –por ejemplo, en una empresa familiar– se enfrentaba a la necesidad de demostrar su capacidad de liderazgo, sesgada –se creía– por su natural disposición a resolver temas familiares y de cuidado de forma natural, por lo que un trabajo fuera de la esfera privada era hasta cierto punto antinatural. Se creía, y aún es una creencia difundida, que una mujer en un puesto de importancia social o política o económica enfrenta una disyuntiva entre el «ser mujer» y realizarse como madre/crianza de los hijos/cuidado del marido o el desempeñarse en un puesto, de acuerdo con las exigencias y necesidades de la organización (dilema Wollstonecraft).^{[11](#)}

Estos discursos ideológicos sexistas se transmiten en las organizaciones y se institucionalizan en los puestos, los cargos y las actividades. Se asume que las condiciones binarias dominantes para los cuerpos sexuados de hombre o de mujer corresponden también a los roles de género, es decir, que lo cultural se vuelve lo «natural», entendiendo como natural las prescripciones heteronormativas en materia de género y filiación, y que las actividades, disposiciones y normas que moldean la conducta al ser naturales, no contravienen las condiciones de bienestar de la población, por lo que desde esta lógica patriarcal no hay razón para modificar la condición «innata», de ambos géneros.

En la segunda mitad del siglo XX surgen nuevas condiciones materiales y tecnológicas de sujeción: el desarrollo del capitalismo financiero, la revolución en la informática, la electrónica y la digitalización de la tercera y cuarta revolución industrial. Los cambios tecnológicos en los sistemas de comunicación y transporte, así como el crecimiento del comercio

internacional, provee al sistema patriarcal de las herramientas necesarias para interseccionar en su reproducción la clase social, el grupo étnico, racial o etario, la identidad nacional o política, así como la religión. El patriarcado encuentra mecanismos materiales y simbólicos de comunicación para replicar modelos de roles culturalmente asignados en espacios físicos y virtuales. La lógica cultural de género no rompe la base material de la división sexo-genérica ni la base ideológica binaria dicotómica.¹²

A partir de las ideas de Simone de Beauvoir, de los cambios tecnológicos y de comunicación que ocurrieron en ese siglo. Posterior a la lucha sufragista de la llamada primera ola del movimiento feminista, el cambio generacional de los *Baby boomers*, a la *Generación X* y posteriormente a la generación *Millennial*, dio la oportunidad de exponer temas que no solo buscan el reconocimiento de los derechos sexuales, incluido el aborto, sino también exponen las condiciones estructurales de opresión. El lema de «lo personal es político» alude a las relaciones de poder y a las instituciones reproductoras de las asimetrías y a la necesidad de cambios urgentes (Korol y Castro, 2016). Las diferencias entre países y regiones también se observan en las condiciones de trabajo de mujeres y varones, de ahí que se hable de múltiples feminismos atravesados por los cambios del siglo xx: guerra, crisis económica, reconfiguración familiar, disidencia sexual. El feminismo pasó a ser algo personal, una búsqueda por la equidad laboral y por la especificidad o particularidad en las condiciones de vida de grupos de mujeres y varones.

II. El género: la asignación cultural a la diferencia sexual¹³

El sistema de sexo/género «*es el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, y en el cual se satisfacen esas necesidades humanas transformadas*»

(énfasis agregado), (Rubin, 2013, p. 37).¹⁴ El sistema de sexo/género es a través del cual se logra la reproducción material de un modo de producción, en este caso, del capitalismo. Consta de dos categorías dicotómicas, varón y mujer (Maffia, 2007), excluyentes, opuestas, en sí mismas, aunque complementarias en la interacción social y material de la actividad humana; como sistema de reproducción, el sistema de sexo/género no es sexualmente igualitario, sino opresivo.

Las categorías dicotómicas sobrevaloran lo masculino y devalúan lo femenino, agregando a las diferencias una condición asimétrica o de desigualdad en la asignación de valor o importancia social, al considerar que las actividades relacionadas con la categoría mujer o son un complemento, o son menos relevantes que aquellas que realizan los varones. La binariedad en las etiquetas/estereotipos asociados a cada cuerpo sexuado con género asignado hombre/mujer como fuerte/débil, insensible/sensible, rebelde/complaciente, son un ejemplo. Ambas categorías contienen significados o símbolos relacionados con todo lo que significa la reproducción del modo de producción: base material, ideas, valores, creencias, mandatos de género que cada cuerpo sexuado debe seguir. El sistema de género sirve para organizar la energía humana y materializar las actividades a través de las cuales se logra la reproducción material del grupo.

Las categorías se asignan al nacer en razón de los genitales (Gil Rodríguez, 2002; Cucchiari, 2013), es decir, que en principio es a través del sexo biológico que se establece el sistema binario, sin considerar la existencia de otros cuerpos con características físicas intersexuales; los cuerpos diversos son excluidos porque tienen condiciones físicas asociadas a estigmas médicos sobre lo que es normal/anormal, porque atentan contra el binarismo base de la organización del sistema de sexo/género. A esos

cuerpos se les mira como una patología, como una malformación que hay que corregir: *«el sujeto intersexual, un sujeto de derechos humanos, se enfrenta a formas inhumanas de humanizar bajo la lógica de lo masculino y lo femenino»* (énfasis agregado), (Giménez-Gatto, 2023). Respecto a la ideología reproductivista, la lógica binaria dentro del sistema de sexo/género establece una única sexualidad permitida, la heterosexual; esta se impone al mismo tiempo que el binarismo sexual y el binarismo de género.

La binariedad del sistema sexo-género es muy antigua, tiene su base en la necesidad de una división sexual y una asignación de tareas para utilizar la energía humana y asegurar la base natural que sostiene a la especie; aunque existe evidencia histórica de sistemas estratificadores por género diferentes al patriarcado, los mundos sexuales mantienen la binariedad como una característica y la opresión de la mujer como algo natural. Rubin (2013) ofrece ejemplos de sistemas opresivos, no patriarcales, con sistemas de parentesco y sexualidad binaria. En el caso de los mohave, la unión entre personas del mismo sexo debía atravesar una transformación previa de hombre a mujer o viceversa antes del matrimonio, entendido dentro de la norma mohave como un matrimonio heterosexual.

De esa forma, la división sexual y los opuestos alineados heterosexualmente se corresponden a la necesidad histórica de reproducción biológica y material. *La matriz de las relaciones patriarcales entre los sexos ya estaba firmemente asentada antes de que los avances económicos y políticos institucionalizaran de pleno el estado y mucho antes de que se desarrollara la ideología del patriarcado* (énfasis agregado) (Lerner, 1986, p. 121).¹⁵ Al nacer, se atraviesa por un proceso de habituación cultural que sirve para guiar el comportamiento y moldear los cuerpos y las subjetividades; el sistema de sexo/género se reproduce a través de las mujeres y varones que lo recrean y lo introyectan como algo natural. Se

espera que no haya fisuras o disidencias, ya que cualquiera de ellas puede ser considerada algo fuera de la norma social o anormal físicamente.

Ideológicamente, descansa en un discurso que considera que históricamente es natural al comportamiento de la especie. A medida que comienzan a escucharse voces disidentes, se busca legitimarlo a través de un discurso científico: *según la cultura y la ciencia, hay solo dos cuerpos (varones y mujeres), dos géneros (masculino y femenino) y una única dirección del deseo (por el cuerpo opuesto)* (énfasis agregado) (Korol y Castro, 2016, p. 121). El carácter estructural del sistema de sexo/género le confiere la capacidad de estar presente, a pesar de que cualquier sujeto, mujer o varón, pueda encontrarse en un momento histórico y espacio geográfico que se interseccione, con categorías como la clase social, la condición etaria, la educación, la religión, la etnia, entre otros.

Pueden existir diferencias en las condiciones materiales de la vida de los individuos ya sean mujeres o varones, donde las mujeres aparentemente están mejor; por ejemplo, una mujer de clase alta y con educación puede tener mejores condiciones de vida que las mujeres y los varones de clase baja y sin educación, pero aun en esas condiciones las mujeres no logran escapar a la diferencia asimétrica con sus iguales (ni a la reproducción de las bases que soportan el sistema). En su esencia, el sistema de sexo/género se mantiene vigente, así como la heterosexualidad obligatoria y el contrato sexual (Korol y Castro, 2016); de ahí que se hable de marginación de mujeres y varones que expresan identidad de género y orientación sexual no dicotómica.

El orden binario mantiene principios (Burin, 2015) que en esencia promueven los estereotipos de género sobre rasgos de personalidad, comportamiento doméstico, ocupaciones y apariencia física, promueven la capacidad reproductiva de la mujer y enfatizan que esta se ha conservado a

lo largo de la historia, omitiendo un análisis sobre su origen histórico y las formas en las que el patriarcado se reproduce y cómo participan en el proceso tanto mujeres como varones. De esa forma, la condición binaria va más allá de la condición sexual, para adentrarse en las expresiones culturales de la diferencia sexual (Lamas, 2000) sin considerar la diversidad sexual y la identidad y expresión de género divergente, y quizás lo más importante que el sistema binario de sexo no es algo natural o ya dado, sino un dispositivo para utilizar la energía humana.

Al considerar cualquier divergencia física una patología, se hace evidente que más allá de la binariedad se construye el género y la ideología que lo reproduce a través de relaciones de poder, de ahí que también se afirme que el sexo asignado al nacer es también una construcción: «Quizá esta construcción llamada “sexo” esté tan culturalmente construida como el género; de hecho, tal vez siempre fue género, con la consecuencia de que la distinción entre sexo y género no existe como tal» (Butler, 2007, p. 55). Los principios individualistas buscan aludir a la singularidad en la construcción del género entre mujeres y varones, evadiendo el análisis sobre la condición de construcción social de los mandatos sobre los cuerpos sexuados y la condición estructural del patriarcado a la cual están sujetos esas mujeres y varones. La binariedad del sistema sexo-género obliga también a los varones a cuestionarse su condición de masculinidad, así como la paternidad y el trabajo. En ese sentido, el feminismo en su cuarta ola aboga también por masculinidades alternativas. En este capítulo se coincide con Maffia (2016), al afirmar que el feminismo incluye a varones y mujeres, ya que la violencia estructural y las disposiciones sobre los cuerpos sexuados dejan marcas en los sujetos, sin importar el sexo, y se materializan en violencia física, psicológica y simbólica que se ejerce o se recibe sin importar el sexo.

A la pregunta de por qué la violencia de género no es fácil de erradicar, debemos mencionar que existen ventajas para aquellos que se apegan a una representación simbólica asimétrica entre mujeres y varones y dentro del sistema binario, entre los cuerpos sexuados considerados como complementos, es decir, que, al no romper con la norma establecida, mujeres y varones reciben recompensas como parte de la estructura patriarcal: no se les marca con un estigma y, por tanto, no se les excluye de los posibles beneficios que pueden tener en función de su clase, grupo de pertenencia, edad, etcétera.

III. La normativa vigente: los derechos de género

La normativa contra la violencia en contra de las mujeres y la discriminación por orientación sexual e identidad de género tiene un antecedente¹⁶ relevante en de 1979 con el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, identificada por sus siglas en inglés como CEDAW (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*). Bajo el auspicio de las Naciones Unidas y considerando la *Declaración Universal de Derechos Humanos*, la normativa establece que los seres humanos «nacen libres e iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades» (párrafo 2). Ratificada por México en 1981, la Convención establece que los Estados Partes se comprometen a incluir en sus respectivas constituciones y legislaciones los principios de igualdad del hombre y la mujer y asegurar mecanismos de protección jurídica y seguimiento, así como de establecer sanciones en caso de incumplimiento.

Las áreas sobre las que se legisla son la educación, la salud, el empleo, la condición jurídica, el acceso a los recursos financieros y la propiedad. Se asegura que los grupos vulnerados deben recibir educación (artículo 10) y

acceso a sus derechos políticos para votar y ser votados, a ocupar cargos públicos y participar en organizaciones y en asociaciones no gubernamentales (artículo 7). Se asegura el derecho al trabajo como inalienable de todo ser humano, las mismas oportunidades, remuneración y seguridad social, así como la elección libre de la profesión (artículo 11).

Un segundo tratado multilateral para asegurar la equidad de género es la *Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer* («Convención de Belem do Pará) que se realizó bajo los auspicios de la Organización de los Estados Americanos en 1994; fue ratificada por México en 1998. En ella se definió la violencia contra las mujeres como «cualquier acción o conducta basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como privado» (artículo 1). Entre los derechos protegidos están «el reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos. El derecho a que se respete su vida, su integridad física, psíquica y moral» (artículo 3). Asimismo, el derecho a la libertad y a la seguridad personal, a la igualdad y acceso a las funciones públicas y a la protección ante la ley (artículo 3).

Tanto la CEDAW como la *Convención Belém do Pará* no contravienen los artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que establece en su artículo primero que se respetarán los derechos humanos reconocidos en la constitución «y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte» (artículo 1). Se agrega que «las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia», lo cual podría entenderse como una condición vinculante. Al prohibir la discriminación motivada por el origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión,

las opiniones, *las preferencias sexuales* o el estado civil, *o cualquier otra que atente contra la dignidad humana*» (artículo 1, cursivas mías), se hace referencia de manera implícita a la identidad de género y expresión de género y de manera explícita a la orientación sexual. En el artículo tercero se establece que *la educación se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva* (énfasis agregado), y el artículo cuarto establece la igualdad entre mujeres y varones ante la ley.

Existen propuestas o iniciativas de reforma para ajustar el término sobre «las preferencias sexuales» y sustituirlo por «la orientación sexual, identidad o expresión de género»,¹⁷ para incluir a todas las personas con una identidad y expresión de género no binaria, así como aquellos que disienten de la normatividad heterosexual. Una situación similar en relación con el cambio de nombre y sexo legal enfrentan las personas trans e intersexuales.

El derecho a la identidad de género está asegurado por la Suprema Corte de Justicia; sin embargo, el procedimiento administrativo¹⁸ para llevarlo a cabo ha tenido que cambiar de realizarse a través de un juez con un peritaje de reasignación para la concordancia sexo-genérica al Registro Civil. Cada uno de los estados de la Federación tiene diferencias en los procedimientos administrativos, pero el derecho está asegurado, de ahí que se establezca que la normatividad sobre la diversidad sexual es vinculante, ya que fue suscrita por México en los tratados internacionales.

Otra legislación vinculante de la CEDAW, y de la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, así como de la convención *Belem do Pará* e instrumentos internacionales suscritos por México en la materia, es para el caso de la prevención de violencia en contra de las mujeres, la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida sin Violencia* de 2007. Respecto a

la orientación sexual e identidad de género, el documento de los *Principios de Yogyakarta* (2007) y los *Principios de Yogyakarta más10* (PY + 10) de 2017 constituyen un conjunto de principios «guía» para los gobiernos, pero no se les considera vinculantes en el caso mexicano.

La *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida sin Violencia* establece que «las disposiciones de esta ley son de orden público, interés social y de observancia general en la República Mexicana» (artículo 1). La ley busca articular los esfuerzos de los diferentes niveles de gobierno para ofrecer las garantías,

[...] la Federación, las entidades federativas, las demarcaciones territoriales de la Ciudad de México y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia (artículo 2).

En el artículo seis, la ley define los tipos de violencia en contra de las mujeres: violencia psicológica, violencia física, violencia patrimonial, violencia económica, violencia sexual y «cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres».

La ley establece como modalidades de la violencia la que se desarrolla en el ámbito familiar, la violencia laboral y docente, la violencia en la comunidad, la violencia institucional, la violencia política, la violencia digital y mediática, y como forma extrema de violencia en contra de las mujeres la violencia feminicida. Esta ley incluye el establecimiento de una alerta de violencia de género o «conjunto de acciones gubernamentales coordinadas, integrales, de emergencia y temporales realizadas entre las autoridades de los tres órdenes y niveles de gobierno, para enfrentar y erradicar la violencia feminicida en un territorio determinado» (artículo 22).

El artículo 24 establece que la alerta de género se emitirá cuando

- I. Exista un contexto de violencia feminicida caracterizado por el incremento persistente de hechos o delitos que involucren violaciones a los derechos a la vida, la libertad, la integridad y la seguridad de las mujeres, adolescentes y niñas en un territorio determinado.
- II. Existan omisiones documentadas y reiteradas por parte de las autoridades gubernamentales del cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención, atención, sanción, y acceso a la justicia para las mujeres, adolescentes y niñas, de conformidad con lo establecido en esta ley, y
- III. Exista un agravio comparado que impida el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres, adolescentes y niñas.

En relación con la condición laboral de las mujeres, la ley indica que

Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género (artículo 11).

Constituyen violencia docente aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones o características físicas, que les infligen maestras o maestros (artículo 12).

El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral o escolar. Se expresa *en* conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva (artículo 13).

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Para el caso de las organizaciones prestadoras de servicio en el campo de la educación, la *Ley General de Educación Superior* (LGES) coadyuva a fortalecer

las políticas de educación que buscan abordar el fenómeno de la violencia por razón de género y la discriminación. La ley es *reglamentaria del artículo 3.º* de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de educación superior. Es de observancia general para toda la República y sus disposiciones son de orden público e interés social (énfasis agregado), (artículo 1). A través de la LGES se busca fomentar una educación integral, un pensamiento crítico y una igualdad sustantiva entre mujeres y varones eliminando los estereotipos y las prácticas discriminatorias y violentas.

En el artículo 7 (fracción VI), establece la inclusión de todos los grupos sociales, de manera particular, los vulnerables; una cultura de paz y el reconocimiento de la diversidad: *el combate a todo tipo y modalidad de discriminación y violencia, con especial énfasis en la que se ejerce contra las niñas y las mujeres, las personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad social* (énfasis agregado). En materia de políticas de educación superior, el artículo 10 establece la necesidad de incluir la paridad de género, la transversalidad de la perspectiva de género, con el objetivo de eliminar los estereotipos y la violencia de género. Otros artículos importantes en relación con el género establecen que «las acciones que realicen se basarán en el enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva, respetando el principio de inclusión» (artículo 36). Las acciones afirmativas (artículo 37) establecen un modelo de igual valoración jurídica de las diferencias (Ferrajoli, 1999), ya que la igualdad se establece como norma y la diferencia como hecho, es decir, una acción afirmativa que reconoce la igualdad en los derechos fundamentales «políticos, civiles, de libertad, y sociales, y al mismo tiempo en un sistema de garantías capaces de asegurar su efectividad» (p. 10) Fortalecen esta afirmación los artículos 42 y 43 contra la violencia de género y la discriminación: «en el ámbito institucional, emisión de diagnósticos, programas y protocolos para la prevención, atención,

sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia» (fracción 1).

Los *Principios de Yogyakarta* (2007) y los *Principios de Yogyakarta más 10* (PY+10) (2017) son un conjunto de principios jurídicos internacionales que buscan asegurar la aplicación de la legislación internacional en materia de derechos humanos, específicamente en lo relativo a la orientación sexual y la identidad de género. El sistema internacional de derechos humanos implica que cada Estado-nación tiene una obligación de justiciabilidad, es decir, debe crear instituciones para asegurar el respeto, la promoción y la garantía de los derechos humanos. Los principios de Yogyakarta surgen debido a las violaciones de derechos humanos sobre las personas con orientación sexual no heterosexual e identidad de género no binaria o no percibida de acuerdo con su cuerpo sexuado. Las violaciones a los derechos humanos incluyen homicidios, torturas, violaciones, injerencias a la privacidad, exclusión laboral, discriminación de otros derechos humanos, detenciones arbitrarias, invisibilidad, entre los más importantes.

En materia de derechos humanos se habla de tres generaciones de los mismos; en primer lugar, la de los derechos civiles o garantías individuales; una segunda generación, de derechos positivos, relacionados con los derechos económicos, sociales y culturales. Por último, los derechos colectivos, a la autodeterminación de los pueblos y el derecho al desarrollo. También se reconoce que existen derechos irrevocables, como el derecho a la vida, la prohibición del genocidio, la trata, la tortura, la detención arbitraria. A la par, en el ejercicio de estos derechos puede existir una contradicción con algunas políticas dentro de los Estados-nación. Así, el principio de igualdad de derechos, de libertad y dignidad, puede contraponerse con las políticas de inmigración. Otro caso es el de la

soberanía de los Estados-nación y la libertad de movimiento o el derecho de autodeterminación y la no discriminación.

En relación con la violación de los derechos humanos sobre la orientación sexual y la identidad de género, los principios de Yogyakarta (2007) establecen que la respuesta mundial *ha sido fragmentada e inconsistente* (p. 6). De ahí la importancia de agregar estos principios a los esfuerzos internacionales en la materia, así como a los trabajos del Alto Comisionado para los Derechos Humanos de la ONU para fomentar el conocimiento del régimen legal internacional y promover medidas jurídicas vinculantes: «los Estados, modificarán toda legislación, incluido el derecho penal, a fin de asegurar su compatibilidad con el disfrute universal de todos los derechos humanos» (Principio 1, apartado B). Aunque actualmente no constituyen un tratado y por sí mismos no son aceptados como vinculantes al derecho internacional en materia de protección de los derechos humanos, el objetivo de los principios es integrar en materia de derechos humanos a las personas miembros del colectivo LGBTTTIQAP+. ¹⁹

Los 29 principios giran en relación con la universalidad, complementariedad, interdependencia e indivisibilidad de los derechos humanos en las constituciones nacionales y cualquiera otra legislación. ²⁰ En la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se amparan esos derechos, así como los principios y obligaciones que los complementan: los *Principios de Yogyakarta más 10* (PY +10) de 2017; en ellos es clara la alusión a los colectivos intersexuales, de género no binario y de orientación sexual no heterosexual; constituyen en ese sentido un documento guía que permite replantear dentro de las organizaciones/instituciones el orden binario dominante.

Los PY + 10 son un conjunto de principios y obligaciones adicionales en relación con la legislación internacional vigente sobre orientación sexual,

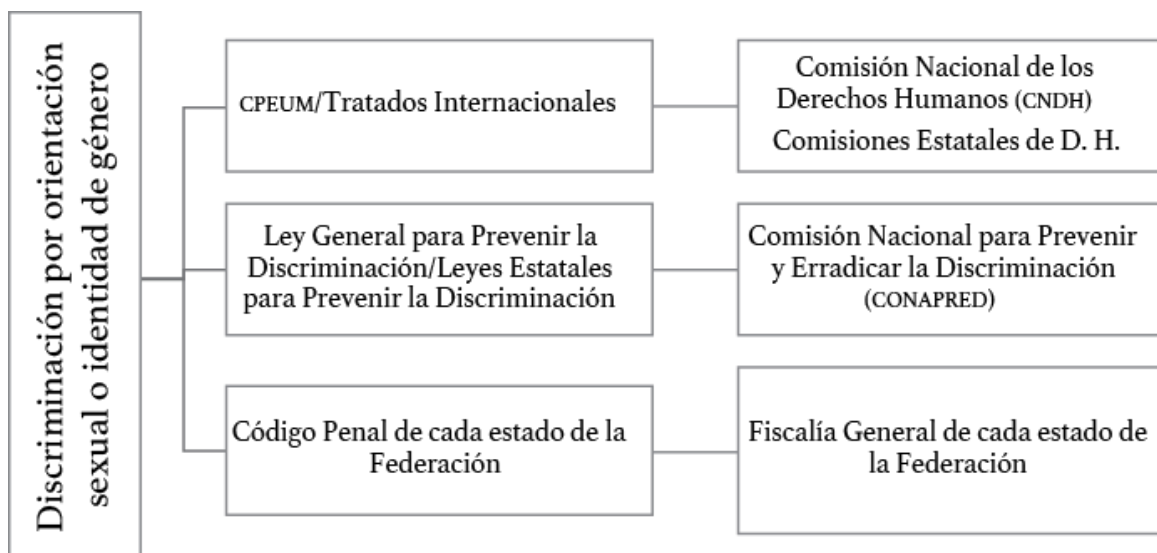
identidad de género, expresión de género y características sexuales. En el documento se establece que las características sexuales incluyen los rasgos físicos en relación con el sexo y órganos genitales, anatomía sexual y reproductiva (cromosomas y hormonas). El principio 31 establece que «toda persona tiene derecho al reconocimiento legal sin que para otorgárselo se deba hacer referencia, asignarle o exigirle que revele su/un sexo, género, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales», indicando que no es necesario el «registro del sexo y el género de las personas en documentos de identidad tales como certificados de nacimiento, cédulas de identidad, pasaportes y licencias de conducir; y como parte de su personalidad jurídica.». Más adelante, establece la posibilidad de garantizar mecanismos eficientes para adoptar «nombres de género neutro según la autodeterminación de cada persona».

Se asegura también que la violencia médica que alinea cuerpos diversos a un cuerpo heteronormado enfrente la diversidad corporal no binaria al «garantizar, que la legislación proteja a todas las personas, incluyendo a todes les niñes, de cualquier forma de modificación forzada, coercitiva o de cualquier otra manera involuntaria de sus características sexuales» (Principio 32, Derecho a la integridad corporal); «garantizar en casos de violaciones al derecho a la integridad corporal y mental, el acceso a recursos efectivos, al resarcimiento, la reparación y, cuando resulte apropiado, a ayuda psicológica y tratamientos restaurativos»; (Principio 37, Derecho a la Verdad).

Las buenas prácticas en educación inclusiva (Unesco, 2015) incluyen una educación integradora e incluyente; prácticas concretas contra el bullying homofóbico; uso de un lenguaje incluyente, sin estereotipos de género, y un ambiente escolar solidario, respetuoso y seguro. De esa manera, cada institución de educación superior puede ajustar sus programas educativos y

unidades de atención considerando que el género y la diversidad sexual son temas transversales²¹ en la educación utilizando la legislación vigente para las quejas, denuncias y sanciones (figura 1).

Figura 1. Leyes aplicables e instancias competentes para eliminar la discriminación por orientación sexual o identidad de género



Fuente: Elaboración propia.

IV Las organizaciones y el género: el camino del cambio organizacional

Si se parte de la definición de Etzioni (1975), una organización, se refiere a un grupo social que interactúa, está construida socialmente para lograr fines específicos; para ello, tiene una estructura y una división social del trabajo organizada teleológicamente (DiMaggio y Powell, 2001). Schvarstein (2010) establece que una organización puede ser un establecimiento, una unidad compuesta de partes que interaccionan y, sobre todo, una construcción social. La percepción del todo organizacional y del papel que cada persona tiene en la organización es prácticamente

impensable sin la mediación de procesos de comunicación, la construcción de una cultura organizacional de base con valores compartidos y una jerarquía de los mismos.

Las organizaciones constituyen el sustento material de las instituciones o «cuerpos normativos jurídico-culturales compuestos de ideas, valores, creencias, leyes que determinan las formas de intercambio social» (Schvarstein, 2010, p. 26). Una institución es algo compartido culturalmente y normado jurídicamente, como el tiempo libre, la religión o el trabajo:

[...] la institución salud define roles institucionales, médico y paciente [...] prescribe modos instituidos de su desempeño [...] [el médico que conoce y el paciente que recibe el conocimiento] [...] mediatizados por un tratamiento administrado, en general, a un sujeto pasivo (Schvarstein, 2010, p. 26).

El cambio organizacional ocurre cuando todo aquello que ha sido instituido, es decir, normado por rol y género, comienza a mostrar fisuras, es decir, cuando no todos los sujetos en interacción asumen el rol que deben jugar en la interacción de acuerdo al *deber ser* que ha sido normado a lo largo del tiempo (Di Maggio y Powell, 2001). Su existencia constituye una nueva opción (de protesta) y negación de lo instituido; el cambio organizacional ocurre como respuesta dialéctica a la relación entre lo instituido y lo instituyente. A lo largo del tiempo, los modelos hegemónicos institucionalizados prescriben, cada grupo instituyente, una vez establecido, convoca su instituyente (Schvarstein, 2010).

Un hospital no solo materializa los aspectos prescriptos por la institución salud, sino que se centran en él también cuestiones relativas a la institución trabajo (un salario para sus trabajadores, un horario), la institución tiempo libre (qué hacen en sus horarios de descanso o si deben estar disponibles para emergencias aun cuando no trabajen) la institución sexualidad (en tanto habrá salas de hombres, salas de mujeres y/o salas mixtas) y la institución religión

(por la presencia de una capilla y de la administración de los sacramentos para quienes lo soliciten) (p. 28).

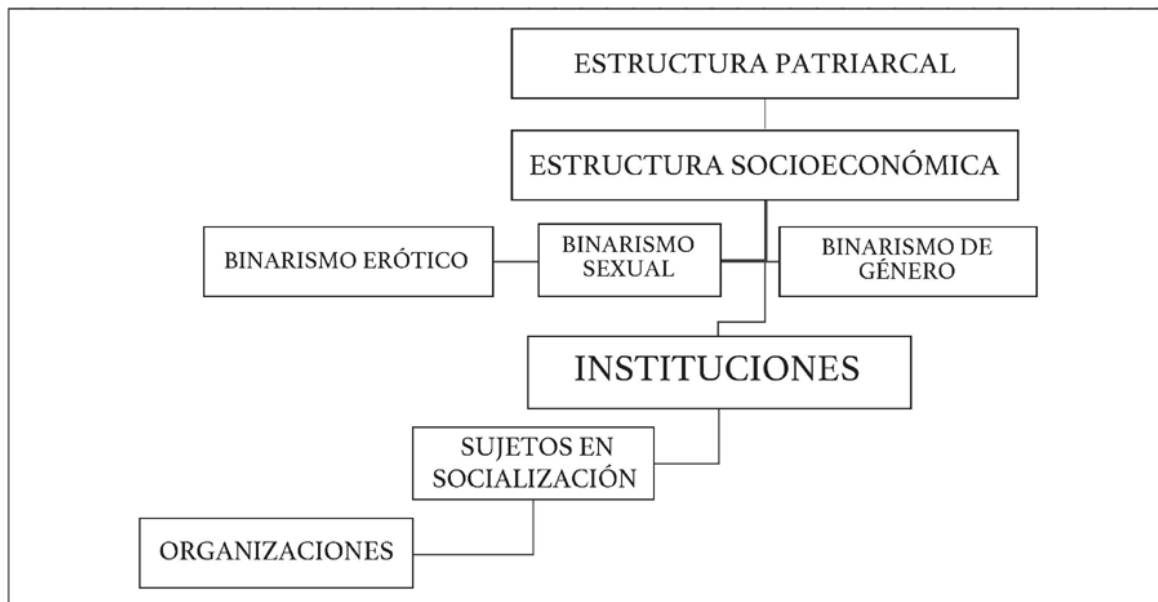
Esto significa que una organización tiene como base prescripciones por tipo y actor que a lo largo del tiempo se institucionalizan; no se pueden modificar a menos que se modifique también el sistema de «mapas cognitivos» o cultura (Romero, 2001, p. 17).

El proceso de construcción de significados involucra a toda la organización, porque de esa manera se asegura una comunidad de interpretación, «como un sistema sociotecnológico con fines teleológicos. Pero lo que es más importante entender es que esta construcción surge de tensiones que son parte de la esencia de la organización y existen independientemente de los individuos» (Urbiola y Levin, 2016, p. 263). Así, los elementos culturales permean dentro de la organización, entre ellos, la construcción binaria de género, sexual y erótica que implica imposiciones sobre cuerpos sexuados y dispositivos de poder que construyen un saber aceptado (en las instituciones) y funcionan como el más adecuado (dominante) dentro del sistema y la estructura organizacional (figura 2). *Las organizaciones convierten el discurso institucional en prácticas concretas* (énfasis agregado) (Montaño, 2007, p. 24) y reproducen así formas de organización sexo-genéricas específicas.

La comunicación, específicamente el lenguaje, aparece como «un vinculante social, se rechaza [entonces] la visión esencialista en la organización» (Urbiola y Levin, 2018). Pensar la organización como un escenario o espacio donde son visibles las tensiones, los cambios y, por tanto, rechazar la idea de las organizaciones como entidades con una racionalidad única nos permite comprender la interconexión entre los diferentes niveles de estructuras e instituciones sociales. De ahí la importancia de mostrar las respuestas organizacionales a los cambios del

entorno y las posturas críticas que surgen en el estudio de los campos organizacionales.

Figura 2. Sistema Patriarcal



Fuente: Elaboración propia a partir de Núñez (2016) y Montaña (2007).

Las tensiones organizacionales normalmente se presentan como diadas: innovación versus tradición; descentralización-centralización; opacidad-transparencia (tablas 1 y 2); estas reflejan los cambios en el entorno o al interior de la organización con los grupos y sujetos en interacción. La tensión y el cambio no siempre se dan con la misma intensidad ni se reciben igual por los miembros de la organización. De hecho, puede existir cierta *porosidad organizacional* (Montaña, 2005, 2007) que eventualmente modifica la velocidad y el alcance de los cambios.

Las organizaciones modernas descansaron sobre los principios heredados de la revolución francesa del siglo XVIII. El progreso, la igualdad, el conocimiento científico como la única alternativa de explicación y dirección para el desarrollo humano, entre otros, fueron sus pilares. Con estructuras

piramidales jerárquicas, con centralización y líneas de autoridad y subordinación claras, el trabajo –en un lugar específico– y el producto objetivo, material, referente de un control externo y rigidez sobre las personas y las decisiones, fue sustituido por un desarrollo tecnológico acelerado y desigual, donde la flexibilidad y la descentralización comenzaron a ser importantes para subsistir en los mercados y para desarrollar un concepto diferente del trabajo: como una actividad que permite mayor creatividad e innovación. Nuevos productos y mercados para segmentos diferenciados fueron desarrollados por sujetos autónomos que lograron reconfigurar espacios laborales y de relaciones subjetivas.

Tabla 1. Expresiones sociales en la modernidad y posmodernidad

Parámetro	Modernidad	Posmodernidad
Principio ordenador	Racionalidad única Orden, Verdad, Objetividad, Nación, Desarrollo	Múltiples racionalidades coexistentes Caos, Entropía, Diversidad
Visión del mundo	Verdad monolítica, una sola verdad; la realidad como algo objetivo, externo al sujeto. La ciencia como conjunto de afirmaciones absolutas, verdaderas	Juicios sobre la validez y la subjetividad; la realidad como una construcción social, una interacción sujeto-objeto. La ciencia frente a la duda relativa
Lenguaje	Oficial/central; comunicación escrita, una sola autoridad y una visión de progreso, hombre blanco europeo, educado, civilizado como modelo a seguir	Múltiples voces, diversidad, múltiples cuerpos, disidencia sexual, fisuras al modelo binario dominante, nuevas formas de expresión

Fuente: Elaboración propia a partir de Schvarstein (2007).

Tabla 2. Tensiones organizacionales: Modernidad versus Posmodernidad

Parámetro	Modernidad	Posmodernidad
Relaciones y Control	De autoridad, subordinación, especialización	Autogestión y empoderamiento, negociación, polivalencia
Contexto	Con límites precisos Conservar lo instituido	Con límites difusos, El cambio como instituyente
Trabajo	Localizado, rígido, racional	Remoto, actividad flexible
Género	Binarismo, exclusión de la disidencia	Diversidad, múltiples racionalidades y cuerpos diversos, subjetividad, lenguaje como una construcción
Control	Físico, por actividades, especialización	Como una negociación, construcción de nuevos significados, autocontrol

Fuente: Elaboración propia a partir de Schvarstein (2007).

Las organizaciones tienen límites y contexto difusos, por lo que el cambio organizacional deja de ser un simple alineamiento al sistema de creencias externo y pasa a ser un cambio instituyente (Schvarstein, 2007). Es decir, modificando o ajustando lo que estaba instituido. Por ejemplo, la organización del trabajo pasa a tener mayor integración, polivalencia y autocontrol. Coadyuvan a los procesos de cambio, las condiciones del entorno y los procesos isomórficos que ocurren al interior de la organización. Existen como propiedades estructurales, mayor flexibilidad y descentralización propias de las estructuras matriciales. De ahí que se asume que la racionalidad limitada permite regular el desempeño organizacional de acuerdo con los cambios y condiciones de la posmodernidad. Por otro lado, se objetivan y le otorgan legitimidad o su razón de ser, los procesos de alineación organizacional que se expresan como isomorfismo coercitivo, isomorfismo mimético e isomorfismo normativo (DiMaggio y Powell, 2001, p. 109).

Las organizaciones de servicios, de producción inmaterial, donde las fases de producción, circulación y consumo se comprimen y el «producto no existe independientemente del productor y del consumidor, no es posible almacenarlo y no se puede generar sin la presencia del cliente en el acto de la producción» (De la Garza, 2010, p. 131); son espacios donde se reproducen objetiva y simbólicamente las disposiciones sobre los cuerpos sexuados: representaciones, prácticas y prescripciones sociales (Lamas, 2000) que van de acuerdo con un conjunto de ideas sobre lo que se ha normalizado.

V. Lógicas institucionales en el trabajo

Como se mencionó en los apartados anteriores, de acuerdo con Burin (2015), el género posee un carácter polisémico, lo que ha dado lugar a múltiples definiciones funcionales y subjetivas. Los Estudios Organizacionales inevitablemente se involucran en la dimensión institucional, especialmente en lo que se refiere a los aspectos esenciales del individuo (Hall, 1996). Ejemplo de ello son los estudios sobre los niveles de autoridad, la coordinación de tareas, la toma de decisiones, la comunicación y las relaciones de poder, entre otros.

El género en relación con el trabajo se ha documentado desde distintas ópticas. Fernández y Páramo (2017) reflexionan sobre la influencia del género en el ascenso jerárquico; en los mecanismos que permiten el ingreso y la pertenencia a ciertas redes; en la manera como a través del género se trazan trayectorias profesionales y se perpetúan grupos con la capacidad para generar segregación laboral al margen de la estructura formal. Las diferencias entre varones y mujeres se expresan en las brechas salariales y de compensación material o simbólica.

Los espacios organizacionales están mediados por relaciones con interacciones que no necesariamente son producto de una estructura formalizada (Alvesson y Billing, 2009). De esa manera, no opera de la misma forma un partido político, una organización no gubernamental, un hospital público de alta especialidad o una escuela privada. La intersección entre el género y las organizaciones, también se ve influida por la zona geográfica, el campo organizacional y la orientación institucional a la que pertenece. Por lo que existen diferencias entre un medio rural y uno semiurbano y entre la composición sexo genérica en la organización y el tamaño de la organización.

Las organizaciones son espacios laborales generadoras de experiencias, ya sea como colaboradora, colaborador, usuaria/usuario. En la explicación del comportamiento organizacional, las posturas contemporáneas recomiendan ir más allá de los convencionalismos, para discutir sin reduccionismos las explicaciones teóricas dominantes. Por tanto, es necesario incluir en las definiciones de organización a los individuos, que en la cotidianidad construyen sus identidades sexo genéricas (Klein, Hill, Hammond y Stice-Lusvardi, 2021). A partir de ahí, indagar sobre la desigualdad de género convirtiéndolo en un asunto de gran trascendencia. Dado que el trabajo es el medio por el cual se accede a los recursos materiales, a la autoridad o al estatus social (Torrent-Sellens, 2014), resulta importante explorar su manifestación más allá de las simplificaciones binarias.

La dinámica organizacional es producto de una serie de elementos, que se conjugan para dar como resultado interpretaciones multifacéticas, rechazos y desigualdades (Hall, 1996). En los espacios laborales, la relación entre mujeres y varones se moldea considerando los roles tradicionales y los espacios público y privado; la relación se expresa con desigualdades

debido a los mandatos de género dominantes que reproducen relaciones de poder que a primera vista pudieran parecer invisibles (Burin y Meler, 2010). La complejidad de estos procesos se manifiesta en los espacios organizacionales legitimados por fines institucionales; ahí confluyen e inciden en las acciones y el ejercicio de las tareas asignadas a los varones y a las mujeres.

Como muestra, el rol que ejerce un sacerdote varón en una iglesia católica, que establece un escalafón normativo, le permite ascender y ocupar un puesto que se traduce en una figura de autoridad superior a la que puede aspirar una mujer dentro de esa organización. Entender estos matices para interpretar organizaciones requiere reconocer la dimensión institucional para, posteriormente, identificar cómo entre varones y mujeres se promueve la asignación de tareas e interacciones cotidianas (Haveman y Rao, 1997). En esta dinámica, entran en juego las subjetividades, conformando percepciones y las acciones colectivas que se relacionan con identidades genéricas (Burin, 2007).

Al remitirse a la literatura especializada en organizaciones, se observa que existe una brecha que no da cuenta de la interpretación de los rasgos distintivos en el comportamiento de varones y mujeres, y que omite la identidad genérica. Los autores consultados nos recuerdan que las particularidades sociales, así como las acciones y las decisiones, responden a una posición jerárquica que dispone de un margen de acción. De esa forma, la variable género aparece como necesaria en el análisis de la perspectiva institucional, más allá de las simplificaciones y el binarismo. Al introducirse al espectro de las lógicas institucionales, se le otorga un sentido polisémico con una mayor riqueza alrededor de las interpretaciones sobre el comportamiento de mujeres y varones. Ello implica, sin embargo, repensar el verdadero alcance del análisis organizacional como un medio para

explicar la realidad actual alejados de convencionalismos teóricos conceptuales (Friedland, Mohr, Roose, y Gardinali (2014).

Distintos investigadores han propuesto que las lógicas institucionales representan una variable polisémica que permite adentrarse a esas especificidades contextuales (Haveman y Rao, 1997; Garrow y Hasenfeld, 2014). De ahí la importancia de distinguir la capacidad explicativa de este lente con tres capas: la normativa, la de práctica material y la cognitiva. Cada una está sujeta a las interpretaciones de mujeres y varones en un contexto cultural que coexiste con los mandatos institucionales. Para ilustrar, una escuela tiene como misión institucional proporcionar educación; a partir de ahí, existen diferentes significados que los miembros de la organización se apropian sobre lo que constituye la enseñanza. Para un profesor varón heterosexual, blanco, de origen urbano, la escuela puede representar un medio para ocupar un puesto de decisión con posibilidades para ascender. Por otro lado, para un profesor varón homosexual, indígena, proveniente de un medio rural, la escuela podría convertirse en un espacio violento, con menores posibilidades de movilidad.

Las combinaciones son distintas cuando aparecen escenarios cognitivos basados en explicaciones normativas institucionalizadas y prácticas que, a su vez, reproducen acciones de inclusión y exclusión. En un hospital de alta especialidad, por ejemplo, puede existir una desproporción entre el número de neurocirujanos varones y mujeres. Por las altas exigencias de tiempo completo y años dedicados a la preparación técnica, más de seis después de la licenciatura, es probable que una médica se encuentre en la encrucijada de «sacrificar» los cuidados de su familia o la maternidad para inclinarse por ese camino.

Para entenderlos, Acker (1992), Schlozman, Burns y Verba (1994) señalan que cada sociedad establece diferentes tipos de criterios. Son

interpretaciones que alientan la configuración en las relaciones de género. En otras palabras, las configuraciones dominantes marcan la pauta en el tejido de las relaciones y expresan diferencias ya se trate de un varón heterosexual, homosexual o transexual; si una mujer heterosexual decide «emanciparse» del mandato y opta por negarse a la maternidad, o si es homosexual también estará sujeta al escrutinio social por no casarse.

Con un protagonismo organizacional más evidente de los varones por sobre el de las mujeres en general, es probable que se afiance un beneficio estructural para ocupar puestos de decisión estratégicos. Pareciera que quienes integran las organizaciones se someten a la exigencia de convertirse en seres asexuados para ser tomados en cuenta. Los aspectos privados sobre la orientación sexual e identidad de género pueden causar irrupciones en la medida en que se visibilizan.

Como resultado de lo expuesto, la perspectiva de género avanza poco a poco en el estudio de las organizaciones locales. El carácter comprensivo y contestatario de esta mirada intenta convertirse en una alternativa para señalar la dinámica social y la cotidianidad, así como los distintos ángulos explicativos. En la perspectiva tradicional del género en las organizaciones, prevalece la idea de que el comportamiento humano es aparentemente asexuado o reducido a los roles tradicionales para cuerpos sexuados mujer y varón. Esto obedece a una ceguera respecto al género al reducir conceptualmente la dimensión humana a «personas o «individuos». Esto acarrea un grave riesgo epistémico, un reduccionismo que excluye cualquier manifestación identitaria genérica, así como el ejercicio de la sexualidad, el deseo o las pulsiones. En ese sentido, pareciera que las organizaciones están cubiertas por un halo aséptico que aleja las subjetividades femeninas y masculinas del núcleo organizacional, de la cultura no instrumental. Se cancela cualquier cruce de identidad de género u orientación sexo afectiva.

La advertencia de Burin (2007) es contundente: el género es por definición una relación de poder político, jamás aparece en su forma pura. Se manifiesta en el micropoder de quien ostenta el control de los recursos, así como en la organización en general. Al colocar en el centro de la discusión otras miradas que enriquezcan lo que significa la experiencia de ser mujer, ser varón o tener una identidad no binaria de género en los espacios laborales, podremos ser capaces de observar y analizar cómo se entrecruzan otros aspectos fundamentales en las organizaciones: el acceso diferenciado en las oportunidades educativas, el origen o el nivel socioeconómico, la historia familiar, los mandatos de roles de género, la identidad genérica y las orientaciones sexo afectivas.

Dentro de las organizaciones se reproducen marcos de referencia para la interacción de mujeres y varones, a partir de agendas que invocan comportamientos consistentes con la racionalidad económica capitalista. Es decir, la maximización de las ganancias atraviesa la lógica institucional y ubica en su centro al mercado, con particularidades y mandatos que dejan entrever una dominación masculina (Burín, 2007; Vázquez y Urbiola, 2014). Cada uno de estos sistemas institucionales posee ciertas particularidades cohesionados por rasgos culturales (Mills, 1998). Cuando un varón o una mujer se integran formalmente a una organización, el primero posee una ventaja al ingresar a un sistema compuesto por una serie de códigos masculinizados. Con valores y normas de comportamiento que exaltan formas legítimas de acción (Zucker, 1999) y que exaltan la masculinidad: heterosexualidad, fuerza física, carácter, templanza, apología de triunfos sexuales, entre otros.

Concretamente, para ascender en una estructura jerárquica formal, las mujeres se enfrentan a la disparidad de género. En distintas organizaciones, el concepto de «mérito» se asocia a un control invisible, a un marco

normativo basado en rasgos culturales; el mérito está asociado con incentivos para quienes han destacado, pero implica que también existen las sanciones para quien pretenda destacar de una forma inapropiada. Aparentemente, las instituciones están alejadas de los mandatos culturales de género; en ese sentido, funcionan como una idealización social. Sin embargo, existe una disparidad y falta de reconocimiento general por género y tampoco se contemplan las especificidades o los aspectos de subjetividades, deseos, frustraciones y fantasías de los seres humanos que las sostienen. En ese sentido, se generan ambientes que impulsan o inhiben la posición estratégica, no solo de las mujeres heterosexuales, sino también de aquellas mujeres que se declaran abiertamente lesbianas. Estas restricciones a la acción organizacional para algunos de sus miembros tienen como base la necesidad de defender el *statu quo* institucional, mismo que no solo está condicionado por patrones de interacción con predominio masculino (Vázquez, 2015), sino también por la percepción de cualificación y las capacidades laborales según el sexo biológico, por el rol de género, la identidad de género y la orientación sexual afectiva aceptada por el colectivo.

Cada una de estas dimensiones se expresa como parte de un binarismo que remite al cuerpo deseable a la genitalidad, al deseo erótico y a la identidad deseable: vulva, pene; varones, mujeres, heterosexismo y cissexismo. La dimensión institucional legitima prácticas que resultan en una desigualdad cuando se invisibiliza o excluye aquello que se considera abyecto o enfermo. De esa manera, las lógicas institucionales operan entre las interacciones sociales y, dependiendo del contexto, pueden orientar la inclusión o la exclusión de mujeres lesbianas, transexuales, varones homosexuales, pansexuales o *queer*.

VI Lógicas institucionales y dinámicas organizacionales

De acuerdo con Ocasio, Thorton y Lounsbury (2017), el concepto de lógica institucional apareció en 1985 en el tratado de sociología política de Alford y Friedland, con la intención de analizar cómo las lógicas del capitalismo, la burocracia y la democracia conforman el Estado moderno. Según los autores, Jackall en 1998 introduce este concepto al estudio de las organizaciones involucrando la acción de los gerentes que guían la toma de decisiones, resaltando la forma en la cual funciona un mundo social particular bajo un conjunto objetivo de normas. Así, la sociedad es producto de la vinculación de lógicas sociales, del trabajo y del mercado; se incorpora también una base simbólica que orienta la toma de decisiones y por tanto no es monolítica, ya que refleja las condiciones históricas que la producen en un tiempo y espacio.

Según Breiger (2000), la interpretación del sentido de la acción humana institucionalizada en la sociedad ha experimentado cambios a lo largo del tiempo. En particular en el análisis del imaginario colectivo respecto al poder y a la relación asimétrica que supondría el vínculo entre mujeres y varones. Para estudiar el abandono de la visión patriarcal de la mujer en el trabajo por una visión que permita el reconocimiento de la mujer como tomadora de decisiones estratégicas, es necesario conocer la lógica institucional que subyace en las acciones de los miembros de la organización y proponer cambios alrededor de la construcción de género dominante.

Dentro de una organización se reflejan los distintos órdenes sociales y los cimientos para configurar y reconfigurar múltiples lógicas. Por ejemplo, la lógica del mandato de género en el trabajo puede reconfigurarse hacia una apertura a las identidades genéricas si existe un consenso organizacional. Estos cambios en las lógicas institucionales modifican otros elementos

dentro de la organización, como las prácticas discursivas entre sus miembros. Si el campo organizacional cuenta con cierta estabilidad, entendida esta como una continuidad del dominio heteropatriarcal, sus lógicas dominantes se basarán en la cultura heteropatriarcal y cisgénero dejando en un segundo término aquellas lógicas que aluden a la inequidad y que expresa el discurso feminista. Es en los cambios históricos donde se aloja la relevancia del rasgo cultural que detona la dinámica de estas lógicas entre varones y mujeres de una organización tanto para la permanencia como para el cambio.

Las lógicas institucionales forman vocabularios y conocimientos. De ahí que paulatinamente se desarrollen y acepten conceptos inherentes a la conducta humana, que en sí misma es compleja cuando se intenta hacer un ejercicio de abstracción y concreción en situaciones particulares y que es difícil de aprehender o definir con conceptos rígidos. Los estereotipos predominan en las visiones institucionales, funcionan como guía sobre el comportamiento esperado por género; se espera que los varones actúen de una manera agresiva, mientras que las mujeres lo hagan en sentido opuesto.

De hecho, la noción de conceptos institucionales como libertad, poder, equidad, moralidad y amor ha evolucionado y variado a lo largo del tiempo. En este sentido, los cambios sociohistóricos han inspirado la reformulación de explicaciones teóricas que dan cuenta de ello. Siguiendo los planteamientos de Breiger, «poder» se puede simplificar a una prevalencia asociada a la idea básica de que A ejerce control sobre B, reteniéndolo gracias al uso del sometimiento físico, deliberado y visible. Sin embargo, si se utilizan lentes más amplios, el ejercicio del poder implica la incorporación de mixturas que están atravesadas por lógicas institucionales que rebasan cualquier intento de simplificación (Steven, 2005; Anderson y

Brion, 2014). La legitimación de las instituciones es la que posibilita las relaciones sociales dentro de un sistema más amplio con atribuciones y comportamientos que obedecen a distintas lógicas, por lo que recuperar la teoría como una posibilidad explicativa de los fenómenos sociales, sin un carácter restrictivo, es de gran relevancia.

Desde esta perspectiva, es fundamental formular preguntas precisas y claras acerca de cómo se han institucionalizado las relaciones entre varones y mujeres y cuál es el discurso y los conceptos alrededor de esas relaciones. Este problema epistémico-metodológico implica comprender su dimensión subjetiva, enmarcada en sistemas simbólicos asociados a otros aspectos de la vida social. Mohor y Duquenene (1997) argumentan que para entender la interacción humana en una sociedad se producen lógicas culturales, parte fundamental de un sistema de clasificación vinculado a un marco institucional. Por ejemplo, el castigo evoca la prisión, la educación a la escuela y la espiritualidad a la Iglesia. Un aspecto importante de esta asociación espontánea es la generación de patrones de interacción esperados. La acción humana se manifiesta en un orden institucional asociado con prácticas materiales y simbólicas (Breiger, 2000; Breiger y Mohr, 2004).

El manejo conceptual instalado en un orden institucional requiere dialogar con puntos de vista alternativos, que en su interpretación sean disruptivos. En palabras de Emirbayer (1997), perspectivas relacionales que exploren las implicaciones institucionales que surgen entre abstracciones y se materializan en acciones. Conceptos como equidad deben aterrizar en aspectos empíricos, adscritos a un espacio y tiempo. En este ejercicio intelectual, es importante colocar el acento en la acción social y los cambios históricos interconectados, alejándose de respuestas tradicionales que desbancan el reino de la simplificación o el reduccionismo. Teniendo en

cuenta estas alternativas, las relaciones humanas que obedecen a procesos identitarios que se originan en las instituciones se enfrentan con marcos abstractos que se tensionan cuando los patrones de interacción dentro de una cultura no coinciden con los propuestos en la organización.

Como lo indican Rao, Monin y Durand (2003), el análisis social contemporáneo debe dar cuenta de la transformación que yace en la interpretación moderna de la individualidad, donde las ideas de elección y de libertad como productos históricos no se deslindan de la maximización de la ganancia incorporada en el modelo del agente racional, en el *homo economicus* (Thaler, 2010). A partir de esta interpretación, los varones y las mujeres al interior de las organizaciones no son ajenos a esta interpretación (Montaño, 2005), ya sea que, en sus centros de trabajo, sean clientes o usuarios. De esa manera, en la cotidianeidad organizacional, se van cimentando las bases ontológicas de lo que significa la ejecución de una tarea específica que no se desliga de la interpretación que ha sido apropiada y compartida entre los miembros de una organización. Cuando un varón o una mujer asumen un rol como jefa, jefe, subordinado o supervisora, se manifiestan las lógicas institucionales dominantes.

El comportamiento humano involucra una composición coherente de lógicas y estructuras normativas que lo condicionan y orientan, la acción social se encuentra mediada por un sistema de creencias compartido que poseen varias capas (Mohr y White (2008). En la propuesta interpretativa de Friedland y Alford (1991) se sostiene que las instituciones inciden en la interiorización de estos sistemas de creencias colectivos, al funcionar como mecanismos congruentes que se cohesionan alrededor de tres aspectos: la omnipresencia social, la especificidad cultural y la abstracción colectiva. Sobre estos aspectos, Ocasio, Thornton, Ocasio y Lounsbury (2015), exhortan a reformular los tipos ideales de las lógicas institucionales

contemplando a la comunidad como un orden institucional y ampliando las opciones de cambio transformacional.

En los tres tipos ideales existe la posibilidad de reformular las condiciones de mujeres y varones en la organización, a través de un uso del lenguaje distinto apegado a los cambios de lógica y teniendo como objetivo la equidad de género. De ahí que se reflexiona sobre la importancia de los cambios de vocabulario, además de los otros aspectos simbólicos de las lógicas institucionales. De esa manera, es más fácil detectar en la interacción cotidiana los cambios en las prácticas, las resistencias o los rechazos que pueden traducirse en distintas formas de violencia, de rechazo, de manipulación o, por el contrario, de inclusión y de respeto. Identificar las lógicas institucionales dominantes, así como buscar un cambio orientador hacia un nuevo orden institucional basado en el género, abre la posibilidad para asegurar una transformación. Las implicaciones de un nuevo marco institucional deben considerar lo siguiente:

a) La omnipresencia

Se refiere a la presencia generalizada de las instituciones en una sociedad y su capacidad para ordenar y normar el comportamiento. Garrow y Hasenfeld (2012) señalan que una organización reproduce un marco moral, el cual se ve reflejado en la manifestación hacia el exterior. Las instituciones poseen un compromiso con su objetivo social, representan la idealización de cómo se desea que funcione la vida social. Por ejemplo, un centro gubernamental que se enfoca a la atención de las mujeres, se espera que incida en disminuir su posición de vulnerabilidad social, en la promoción de la equidad de género y combate a la violencia. Promovería programas de apoyo gubernamental para las mujeres que así lo requieran.

Dichos centros tendrían que localizarse cerca de las zonas donde haya altos niveles de violencia y no en zonas de clase media alta, donde se cuenta con un capital económico que permite contar con herramientas de prevención. La institución que los alberga, el Estado, funge para proteger y encauzar el bien colectivo. Para estos autores, los servidores públicos y las servidoras públicas son portadores de lógicas institucionales. Ellos se las apropian como parte de su propio marco moral, y de esta manera influyen en las tareas que les son asignadas.

Siguiendo con el ejemplo, los centros de atención son organizaciones gubernamentales que se encuentran bajo una presión considerable para adaptarse y respaldar otras lógicas que no necesariamente buscarían el bienestar social como, por ejemplo, los intereses en política o las fuerzas del mercado en un sistema capitalista. De ahí que la lógica institucional de una instancia pública puede respaldar una óptica moral que coloca la problemática de la violencia sobre la mujer en un espacio geográfico con elementos culturales específicos. Si este centro de atención se localiza en una zona urbana, con altos niveles de violencia, o en una rural donde impera el mandato del crimen organizado, la misión institucional del centro no se cumpliría de la misma forma, por las diferencias culturales y las otras lógicas con las que se interactúa. Por tanto, la omnipresencia institucional es el reflejo de esa idealización, del «deber ser» que se enfrenta a las condiciones reales en una sociedad en un momento histórico determinado. Por otro lado, institucionalmente pueden coexistir distintas lógicas; por ejemplo, la conciencia de una lógica gerencialista puede contravenir la lógica de buscar una mayor equidad. De manera que las organizaciones detentan diferencias en sus compromisos respecto a la variedad de lógicas institucionales con las que se enfrentan en un campo.

b) Las especificidades culturales

Mediadas por el género, están estrechamente vinculadas a las acciones colectivas que obedecen, en su conjunto, a una dimensión material e interpretativa. En este ámbito, se negocian, comparten y recrean los significados de las acciones de las mujeres y los varones mediante actos, prácticas, relaciones, sentimientos y conocimientos que se ligan íntimamente a las construcciones de género. Friedland, Mohr, Roose y Gardinali (2014) proponen la explicación institucional como un acercamiento para comprender la dimensión cultural en las organizaciones. Desde una perspectiva relacional, las lógicas institucionales permiten la operación de la experiencia individual al entrelazar objetos, prácticas cotidianas y subjetividades en un anclaje teórico conceptual que articula sistemas de ordenamiento conductual. Esta explicación ofrece dos dimensiones para entender la cultura organizacional: el uso del cuerpo y el manejo de las emociones, así como las prácticas morales y la categoría identitaria. De acuerdo con estos autores, la primera dimensión se organiza en torno al género y el manejo del cuerpo, mientras que la segunda se enfoca en las identidades de género y su resignificación en espacios organizacionales más amplios.

Existen estudios que apuntan que la carga emocional sobre las mujeres al realizar un trabajo es mayor a la que enfrentan los varones (West y Zimmerman, 1987). Thomeer, Reczek y Umberson (2015) consideran que las nociones de la masculinidad tradicional impiden a ciertos varones mostrar sus emociones. Si se presentan problemas de salud en su familia cercana, por ejemplo, el condicionamiento dominante para los varones es tomar distancia. Bajo esta óptica, y siguiendo con nuestro ejemplo, es a la mujer a quien se le permite manifestar públicamente sus emociones. Otro ejemplo que corresponde a la esfera pública se refiere al dinero; como

símbolo de estatus se aprueba su acumulación en el varón, eliminando cualquier atisbo de debilidad emotiva cuando se analiza el proceso de obtención del mismo.

El resultado de dichas especificidades entre los comportamientos esperados para las mujeres y los varones en la organización alimenta y reproduce historias, chismes o rumores en las cuales se entremezclan categorías institucionales con aspectos sexo genéricos. Para el análisis de cómo se introyectan, transmiten y reproducen tanto los aspectos sexo genéricos culturales como las expresiones institucionales, se han realizado investigaciones interdisciplinarias. West y Zimmerman (1987) apuntan que la construcción del género es producto de un sistema sociocultural que marginaliza, trivializa o descalifica ciertas acciones. Sobre la base de la coherencia institucional se monta este sistema que consta de dos elementos: uno idealizado y otro caracterizado por distinciones culturales prácticas. De tal manera que las lógicas institucionales, con una perspectiva de género, son un mecanismo de acoplamiento que funge como una fuerza que posibilita una dualidad semiótica de significados asignados a roles binarios. Las lógicas operan en las organizaciones como una especie de anclaje codificador. En sí mismas, asocian lo que se valora, lo que se considera importante o inapropiado, lo que ha sido infravalorado o ignorado según si se es varón o mujer. Dando como resultado una amplia gama de clasificaciones asociadas a un orden institucional que mapea la idealización en concordancia con otras lógicas institucionales atravesadas por la variedad de identidades de género.

En estos condicionantes amalgaman estímulos positivos o negativos que se legitiman alrededor de actos y expresiones para comunicar o negar sentimientos. De acuerdo con Erickson (1993), la familia es la primera representación institucional para un ser humano, porque en su seno se

ofrece aliento, se muestra aprecio, se escucha atentamente lo que alguien tiene que decir y se expresa con otro sentimiento incluso si no es recíproco. Por tanto, el trabajo emocional tiene su origen en la representación simbólica de la familia. El trabajo emocional es central para la vida y el bienestar de los seres humanos, se vuelve «invisible» porque se transcurre en el ámbito de lo privado, pero también tiene su vinculación cuando transita por otros espacios sociales (Daniels, 1987). Es imposible disociar la sexualidad, la identidad genérica, los mandatos de género y la orientación sexual de varones y mujeres en los espacios organizacionales contemporáneos (Erickson, 1993; Hochschild, 2003).

c) Las abstracciones colectivas

Son dispositivos orientadores adoptados históricamente que legitiman la experiencia social. Las instituciones son el resultado de la interacción de personas, colectividades y sistemas culturales que se transmiten de generación en generación (Haveman y Rao, 1997; Rao, Monin y Durand, 2003). La división sexual del trabajo es la raíz del dualismo de género, el cual es reforzado por las lógicas institucionales en los lugares de trabajo, donde se sitúa al hombre como fuerte e incontrolable y a la mujer como débil y controlable. A pesar de que las lógicas institucionales deberían estar libres de mandatos de género, son las categorías y prácticas las que determinan las experiencias según el género al que se pertenece. El género en sí mismo es una institución que proporciona palabras, acciones performativas y sentimientos (Alvesson y Billing, 2009). Desde una perspectiva heteropatriarcal, la narrativa predominante presenta a los hombres como agresivos y dominantes, y a las mujeres como pasivas.

Según Montaña (2005), las instituciones son la razón de ser de una organización. Los valores institucionales no existen como entidades

separadas, sino que forman parte de la esencia, el conocimiento, la propiedad y la performatividad de cada institución. Estos valores se reflejan en lenguajes materializados que van más allá de los términos semánticos y se manifiestan en una amplia gama de acciones, conceptos, objetos y relaciones. Las lógicas institucionales son estructuras duales (Mohr y Duquenne, 1997), y las prácticas que se materializan en estas lógicas remiten a una reflexión hermenéutica sobre la sustancia de las prácticas observables en las organizaciones (Friedland, Mohr, Roose y Gardinali, 2014).

Aunque estas lógicas institucionales se sugieren como «universales» (De Nigris, 2012), en la realidad concreta pueden ser incoherentes y ambiguas debido a la reducción de la vida personal, su interpretación y la construcción de la persona en términos de individualización y alteridad. Las instituciones tienen la tarea de asignar una lógica a través del lenguaje y su construcción para definir la realidad con formas específicas para nombrar los objetos (Zucker, 1999). De esta manera, existen sistemas lingüísticos que buscan organizar el mundo mediante sistemas conceptuales que lo definen. El uso significativo del lenguaje varía según la interacción y la convivencia social (Montaño, 2005), y las palabras se articulan con otros mecanismos de expresión que moldean el uso del cuerpo y los silencios para manifestar un sistema concreto de sistemas lógicos que legitiman las acciones.

Bajo estas premisas, el concepto de lógicas institucionales tiene como objetivo explicar con mayor profundidad y calidad el ordenamiento entre objetos, prácticas y sujetos (Garrow y Hasenfeld, 2014), los cuales se constituyen de manera bidireccional y se observan en nombres que generan un performance a través de prácticas organizacionales orientadas por condicionantes culturales. A pesar de que las lógicas institucionales no son

observables, las prácticas tienen como función simbolizar y generar actos performativos (Haveman y Rao, 1997). Según Schechner (2005), esta acción teatral es la conducta visible de hombres y mujeres que se desencadena en sus relaciones sociales. Entre las funciones de esta acción performática se encuentran, entre otras, fomentar o construir un sentido comunitario, persuadir, enseñar y reforzar rasgos identitarios.

En otras palabras, según Fajardo (2018), la experiencia del sujeto está atravesada por un ámbito glocal (global-local), en el que existen problemáticas particulares inmersas en un contexto compuesto por distintas dimensiones, cada una de ellas marcada por una norma hegemónica caracterizada por un firme anclaje y compuesto por condicionantes occidentales-europeas, patriarcales y urbanas, lo que se conoce como una «modernidad desbordada». En este contexto, se desestabilizan distintos aspectos de la vida personal, de los sentimientos, las creencias y las acciones que son sancionadas como legitimadas o ilegítimas por el marco institucional.

VII. Lógicas institucionales y perspectiva de género

Las lógicas institucionales consisten en un conjunto de prácticas materiales y símbolos que se construyen y reproducen en las interacciones sociales (Breiger y Mohr, 2004). Su importancia radica en el papel que desempeñan dentro de la red de categorías sociales presentes en una sociedad. De acuerdo con Ocasio, Thornton y Lounsbury (2017), las lógicas institucionales se pueden distinguir por los diferentes niveles en los que se observan: sistemas mundiales, sociedades, campos institucionales y organizaciones. A diferencia de las lógicas sociales, las lógicas institucionales están formadas por variaciones locales y adaptaciones culturales. El grado de coherencia unificadora permite establecer los principios organizadores de las

instituciones y conocer hasta qué punto las conductas son predecibles de acuerdo con las normas sancionadas como adecuadas. Es mediante los tipos ideales como se representan, y es a través de su reconocimiento que podemos utilizarlas como método para ubicar los elementos que caracterizan a las organizaciones; exponer sus marcos interpretativos, las narrativas dominantes, las prácticas realizadas por cada sujeto en la organización y las categorías de género aceptadas.

La investigación de las lógicas institucionales ha generado una variedad de metodologías para su comprensión; Ocasio, Thorton y Lounsbury (2017) distinguen seis grandes líneas de trabajo: 1. Identificación de periodos de tiempo, 2. Funciones de los actores, 3. Regiones geográficas, 4. Uso del vocabulario de los actores asociados a las lógicas institucionales, 5. Diseños experimentales, y 6. Imaginería visual.

En cada una de ellas las dimensiones subyacentes se relacionan con la cultura y la cognición. Por ejemplo, las lógicas depositadas en una organización educativa privada, políticamente conservadora y a favor de los roles tradicionales de género, pueden entrar en conflicto con la introducción de modelos de equidad de género a favor de las identidades no binarias o trans. Las identidades de las mujeres y los varones adquieren sentido en la medida en que incorporan creencias, expectativas, deseos y motivaciones (Montaño, 2005). Las lógicas institucionales ponen de manifiesto cómo se estructura y clasifica la relación entre varones y mujeres. En la siguiente tabla se presentan diferentes perspectivas conceptuales que permiten distinguir las diferencias en el campo del conocimiento para explicar la dinámica organizacional, desde una perspectiva de género, a partir de las lógicas institucionales.

Tabla. 3. Lógicas institucionales desde una mirada multidisciplinar

Disciplina	Paradigma Dominante en el campo disciplinar	Principal referente explicativo	Lógicas institucionales dominantes
Estudios organizacionales	Orientación subjetiva en oposición a la explicación pragmática positivista	Organizaciones empresariales, organizaciones gubernamentales	Especificidades culturales reproducidas en su interior, existe una ceguera de género y una visión binaria; excluye identidades no binarias, intersexuales y trans
Ciencias Políticas	Funcionalista	Marco normativo, relaciones de poder	Análisis de dispositivos institucionales de colectividades y sistemas como abstracciones colectivas. El género puede aparecer diluido en el análisis macroeconómico
Sociología	Estructural- Funcionalista	División sexual del trabajo, el grupo, la familia	Abstracciones colectivas que analizan la interacción entre personas en un grupo. Exponen la diferencia entre genitalidad, cuerpo deseable, deseo erótico e identidad deseable. Dan cuenta de la opresión por género y marginalización de discursos alternativos
Antropología	Orientación emic	Cultura como todo aquello que el Hombre produce y que no se	Especificidades culturales que muestran la opresión

		transmite genéticamente	epistémica entre los miembros de una cultura
Economía	Paramétrico y de análisis cognitivo	El mercado, y la maximización de la utilidad con recursos escasos	Análisis de la omnipresencia institucional en un campo organizacional, el género aparece diluido, predomina el análisis binario. Se excluye a las identidades no binarias, intersexuales y trans

Fuente: Elaboración propia a partir de Garrow y Hasenfeld (2014), Connelly y Ones (2008).

Tabla. 4. Tensiones institucionales desde el género

Perspectiva	Micro	Estructura	Patrón de relación
Ceguera de género Ideales económicos y de género basados en el éxito	Maximización económica, relación costo/beneficio	Restricciones sobre las mujeres y los varones basadas en los mandatos y roles de género Ejemplo: varón, énfasis en proveer; mujer, énfasis en cuidar	Histórica La organización reproduce en su interior los roles asumidos como apropiados para las mujeres y los varones
Varones - mujeres/mujeres - varones	Mandato de género binario Dominación hetero patriarcal	Restricciones a las expresiones disidentes de identidad de género y expresión de género Prácticas híbridas y formas organizativas alternativas en la asignación de tareas donde la mujer puede ocupar un puesto de poder	Situacional Tensión por la amenaza de violencia de género, ya sea física, psicológica o sexual Competencia por el poder entre mujeres y varones apegados a roles de género dominantes, se

			expresa en violencia simbólica
Mujeres - mujeres	Omisión sobre la doble y triple jornada y del rol general de la mujer: atención y cuidados no remunerados	Desproporción en la ocupación de puestos estratégicos, las mujeres ocupando posiciones de menor jerarquía o capacidad en la toma de decisiones	Situacional Conflictos encubiertos por la omisión de la condición en la esfera privada de las mujeres en doble y triple jornada Invisibiliza orientaciones sexuales no heterosexuales, bisexualidad invisibilizada, oprime expresiones disidentes
Varones - varones	Valoración de trayectorias profesionales	Contribuye a reforzar la idea dominante en el colectivo respecto al rol del varón Tiende a invisibilizar expresiones/identidades de género no dicotómicas y orientaciones sexuales no heterosexuales	Situacional Tendencia a formación de redes informales construidas a partir de alianzas Muestras de resistencia ante la opresión y discriminación Tendencia a patologizar o criminalizar al homosexual
Mujer trans- mujer Mujer trans-varón Varón trans-mujer Varón trans-varón	Se tienden a repetir las tensiones por rol asumido en un cuerpo sexuado o con identidad de género mujer o varón	No hay alternativas para muestras disidentes de identidad de género disidente. Se busca alinear en puestos, jerarquía, posición de mando sobre una estructura binaria	Situacional Dependiendo de la condición individual de cada sujeto, la identidad y expresión de género puede ser oprimida. La orientación sexual alude a un ideal

			sexuado binario no disidente
Género no binario Género fluido	A nivel micro existe un choque entre el cuerpo hegemónico y otros cuerpos diversos no binarios con diversidad corporal	Se busca reproducir la matriz heterosexual en genitalidad, cuerpo deseable, identidad deseable y deseo erótico. Se aceptan cambios en el cuerpo de la mujer/varón trans, si se alinean al cuerpo deseable o saludable. Existe un rechazo al cuerpo disidente	Existe una vigilancia cultural y opresión epistémica

Fuente: Elaboración propia.

En las tablas 3 y 4 se pueden apreciar distintas tensiones generadas por la vinculación entre varones y mujeres en un espacio organizacional. Las tensiones institucionales reproducen historias para proteger al grupo y advertir a los miembros con expresiones disidentes de las consecuencias que tiene transgredir las normas institucionalizadas. De tal forma que se ofrecen alternativas de conducta en relación con el género de acuerdo con el consenso dominante en la institución. La propuesta es recuperar el contexto en el que se encuentra la organización, reconocer los matices en relación con el género, la identidad y la expresión de género, así como la orientación sexual. A medida que analizamos la condición en la que se encuentran los sujetos en las organizaciones, examinando la singularidad y las restricciones que enfrentan, podemos reconocer la lógica que subyace a las tensiones o patrones de relación.

Tabla. 5. Algunas categorías para el análisis organizacional a partir de las lógicas institucionales

Categoría	Nivel de análisis			
	Individual	Organizacional	Campo organizacional	Sistema institucional
Legitimidad	Imagen, reputación	Entre sus integrantes	Reciprocidad	Discurso basado en la equidad
Autoridad	Dominación patriarcal	Burocracia Institucionalismo	Nodos líderes	Compromiso institucional, valores, ideologías
Identidad	Conexión emocional	Imagen y reputación	Asociación	Posición social y estatus
Estrategia	Valores individuales	Prácticas culturales regionales	Cultura como una variable transversal	Sentido de comunidad
Mecanismos culturales de control	Familia	Cultura organizacional	Acciones visibles	Sistema político
Género	Desequilibrios Masculinización Temor a la feminización	Confrontación sexo genérica, paridad de género en las posiciones jerárquicas	Restricciones a la manifestación de identidades de género	Inercia a reproducir patrones de dominación patriarcal. Homofobia

Fuente: Elaboración propia a partir de Garrow y Hasenfeld (2014); Connelly y Ones, (2008).

Históricamente, podemos afirmar que existen dimensiones que atraviesan el quehacer organizacional y que muestran tanto la complejidad como la especificidad que puede guiar su estudio. Asimismo, es posible realizar un análisis comparativo utilizando las categorías dominantes en la relación cultural de género como tipos ideales con el propósito de comparar patrones de lógicas sobre la base de dominios y periodos históricos particulares. En la tabla 4 se señalan algunas categorías que pueden ser de utilidad para la comprensión organizacional. Doty y Glick (1994) afirman

que las tipologías permiten explorar la realidad empírica, pero al mismo tiempo advierten que no deben ser consideradas como sistemas de clasificación teóricos. Según estos autores, las categorías en los sistemas de clasificación incorporan diferentes niveles de interpretación asociados a un tipo ideal que permite una representación holística. Las tipologías pueden describir la complejidad desde distintas dimensiones o capas cuando se combinan tipos ideales, lo cual es relevante para este trabajo en la dimensión institucional. Aunque las organizaciones contemporáneas se parecen a los tipos ideales, las tipologías pueden asignarlas a más de una categoría teórica y son bloques teóricos que describen constructos.

Las lógicas institucionales se pueden analizar a través del estudio de las organizaciones, que experimentan cambios en los espacios públicos y que afectan las acciones de mujeres y varones. Estos espacios se justifican y codifican mediante trazos públicos que incluyen regulaciones jurídicas y normativas. Los comportamientos de mujeres y varones reflejan la internalización de cómo se esperan las conductas en los espacios privados, las relaciones interpersonales y con el público en el ámbito laboral; la internalización se manifiesta en el manejo del cuerpo y en el lenguaje. Las lógicas institucionales se expresan en las acciones, las prácticas y los objetos que están coordinados mediante un marco cultural más amplio, y están asociadas con las prácticas gerenciales y los distintos órdenes o niveles de socialización en el significado de las prácticas. Estos condicionantes identitarios están relacionados con los objetos, y las prácticas sociales dependen de ellos, en el proceso de interacción, entre la subjetivación y la objetivación. Por tanto, las lógicas institucionales condicionan el uso del lenguaje y la producción de acciones que se observan en la cotidianidad y en los espacios sociales (Friedland y Alford, 1991).

Reflexiones finales

El patriarcado como un sistema histórico de subordinación femenina condiciona en el capitalismo las relaciones materiales que históricamente han existido entre mujeres y varones. La subordinación de la mujer acompañada de una ideología sexista al interior del capitalismo logra sobrevivir al incrustarse en las instituciones (familia, Iglesia, ejército, universidad, empresa, entre otras), donde se reproducen relaciones asimétricas que incluyen el cuerpo, la genitalidad, el deseo erótico y la identidad deseable.

Las diferencias entre los cuerpos sexuados mujer/varón, son utilizadas en el sistema sexo/género, como base de la producción material. En el proceso, se reproducen condiciones objetivas y subjetivas que excluyen y omiten el valor generado por las mujeres históricamente en el sistema capitalista. De esa manera, la explotación adquiere un carácter de género además de la clase social.

En el sistema capitalista, las condiciones materiales objetivas y las condiciones subjetivas son necesarias para asegurar su continuidad, de ahí que sea importante alinear los cuerpos alrededor de una ideología reproductivista, cuya base es una lógica sexual heterosexual. Así, se establece un mecanismo que reproduce un binarismo en los cuerpos, como en la sexualidad y en las características culturales o el deber ser para las mujeres y los varones. Esta lógica dicotómica asimétrica asegura una división sexual de tareas y de la energía humana, pero excluye cualquier expresión no heterosexual y de identidad de género no binaria. Asimismo, busca alinear los cambios corporales a una matriz heterosexual.

La discriminación como forma de opresión o subordinación de una población sobre otra es desde la perspectiva de género un tema central en los Estudios Críticos Organizacionales (ECO); adquiere relevancia en el

análisis del cambio organizacional desde la perspectiva de las lógicas institucionales y las dinámicas alternativas de género. En la legislación vigente se establece igualdad de derechos y equiparación jurídica y legal para mujeres y varones a partir de instrumentos internacionales suscritos y de modificaciones a la constitución (Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer; Convención Belém do Pará) tanto en forma directa o como legislación vinculante de la constitución. En relación con la identidad de género y orientación sexual, los *Principios de Yogyakarta* (2007) y los *Principios de Yogyakarta más10* (PY + 10) de 2017 son un conjunto de principios vinculantes que amparan el cambio organizacional con una perspectiva de género inclusiva.

El cambio organizacional que se propone en este capítulo busca presentar una perspectiva crítica de las lógicas institucionales que, basadas en un binarismo sexual, erótico y de identidad de género, ejerce violencia simbólica sobre los cuerpos sexuados de aquellos sujetos que no se suscriben a la matriz heterosexual. Este sesgo cultural que normaliza una forma específica de hacer las cosas al interior de las organizaciones oprime y violenta los discursos alternativos por un género fluido o no binario. El cambio organizacional, por tanto, implica un cambio en la forma de analizar a las organizaciones considerando que aquello que ha sido instituido, es decir, normado por rol y género comienza a mostrar fisuras, por lo que se propone visibilizar las expresiones disidentes.

El cambio organizacional puede obedecer a un cambio tipo bucle como el descrito por Schvarstein (2010), pero siempre implica un cambio en el *sistema de creencias* (Kuhn, 1985); en ese sentido, las creencias culturales constituyen una especie de paradigma, que puede modificarse en el tiempo y que no necesariamente lo hace de la misma forma entre todos los miembros y subgrupos de la organización. Asimismo, como paradigma, el

sistema de creencias es anterior al de las reglas y de los supuestos compartidos (Kuhn, 1985, p. 88). En ese sentido, más allá de lo objetivamente probado, «los productos, servicios, técnicas, políticas y programas institucionalizados funcionan como mitos poderosos y muchas organizaciones los adoptan ceremonialmente» (Meyer y Rowan, 2001, p. 79), es decir, el cambio organizacional está ligado a las creencias compartidas y difundidas a partir de una realidad organizacional construida, no necesariamente se adoptan a partir de resultados probados empíricamente. Una organización no puede permanecer autárquica a la cultura del entorno; los cambios en la forma de operar son determinados por la necesidad de legitimarse frente a las exigencias de nuevos grupos sociales. De esa forma, una organización puede aparecer como apropiada porque tiene políticas con perspectiva de género frente a las diversidades sociales. Sin embargo, la respuesta organizacional isomórfica no significa necesariamente una fisura al sistema patriarcal dominante, de ahí la necesidad de poner atención a los mecanismos de cambio y visibilidad de los grupos oprimidos.

La perspectiva de las lógicas institucionales dentro de los Estudios Críticos Organizacionales refuerza una visión polisémica de los actores y un pluralismo institucional en el campo organizacional; las estructuras formales tienden al isomorfismo para obtener legitimidad. A las presiones dentro del campo organizacional, se agrega el análisis desde la perspectiva de género y con ello el de la reconstrucción de nuevas lógicas institucionales. Más que un cambio homogéneo, se propone que se analicen las especificidades: las condiciones locales, la diferenciación en el ejercicio de poder o de conflicto y el isomorfismo en distintos niveles. Las lógicas institucionales limitan e incitan las acciones de mujeres y varones, quienes potencialmente transforman o reproducen las estructuras sociales y

culturales, con una orientación de contingencia histórica en la organización.

Los mandatos de género reproducen una forma de pensar y ver el mundo en las organizaciones; de esa manera, se moldea la realidad organizacional y en ello intervienen una variedad de instituciones. En el análisis de cómo un constructo cultural como es el género se reproduce al interior de las organizaciones, en relaciones asimétricas y roles para los cuerpos sexuados en un contexto binario, debemos partir de la comunicación organizacional como un proceso semiótico que construye y reproduce los mínimos comunes culturales que permiten replicar el contexto exterior a la organización, dominante en un campo organizacional, en una región o territorio, así como de los mecanismos culturales aceptados que se reproducen en los espacios organizacionales.

La institución establece los principios de una sociedad, sobre la base de un conjunto de roles y órdenes de interacción, la cual se orienta a partir de un marco normativo que permite la acción colectiva. Las lógicas institucionales se moldean por lógicas sociales asociadas a esos órdenes institucionales y la dinámica organizacional donde opera. La identidad de género disidente, no dicotómica, tanto como la expresión de género y la orientación sexual requieren ser visibles como parte de un proceso que rompe estereotipos y conductas sexistas basadas en el desconocimiento. Las organizaciones de servicios de educación como las universidades son espacios donde la pluralidad y la diversidad se alinean al esquema binario dominante. Sin embargo, también responden a los contextos jurídicos y de financiamiento externo lo que permite que los espacios se abran a nuevas expresiones no binarias. La visibilidad, la representatividad de los colectivos LGBTQIAP+, así como los cambios en las estructuras de apoyo y denuncia, son parte de

las presiones del entorno institucionalizado sobre este tipo de organizaciones.

Las organizaciones son espacios culturales y de reproducción de las asimetrías de género. Pueden percibirse en la asignación de puestos y en las funciones y roles por sexo, en la cadena de mando o en la toma de decisiones, asociadas a las categorías dicotómicas que posicionan a los varones en superioridad respecto a las mujeres, en el sexismo asociado con tareas y roles. La división sexo genérica del trabajo conlleva en muchas organizaciones, asimetrías y relaciones de poder entre los miembros de la organización. Ante esta realidad, la porosidad de una organización puede implicar que las condiciones asignadas culturalmente a los cuerpos sexuados se reproduzcan, causando exclusión, rechazo y sufrimiento para algunos miembros que no encajan en el esquema dominante binario. Por otro lado, aparecen nuevas lógicas y alternativas en relación con el género que modifican o refuerzan condiciones de interacción específicas al interior de las organizaciones.

El proceso de ajuste o cambio de las condiciones de operación dentro de las organizaciones está mediado por un contexto o lógica cultural y por la interacción interna. A la lógica de la eficiencia, se añade la lógica cultural implícita del género normada como adecuada en el entorno organizacional, pero también como núcleo cultural dominante entre los sujetos organizacionales vistos como portadores-hacedores de cultura. ¿Qué cambios en relación con el género podemos esperar en las grandes empresas y organizaciones? ¿Son estos procedimientos e instancias adecuados para atender o prevenir la violencia y discriminación en razón de género?

Referencias

- Acker, J. (1992). From Sex Roles to Gendered Institutions. *Contemporary Sociology*, 21(5), 565. <<https://doi.org/doi:10.2307/2075528>>.
- Alvesson, M. y Billing Y. (2009). *Understanding gender and organizations* (Segunda edición). Sage.
- Anderson, C. y Brion, S. (2014). Perspectives on Power in Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 67-97. <<https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091259>>.
- Breiger, R. L. (2000). A Tool kit for Practice Theory. *Poetics*, 27(2-3), 91-115. <[https://doi.org/10.1016/S0304-422X\(99\)00026-1](https://doi.org/10.1016/S0304-422X(99)00026-1)>.
- Breiger, R. y Mohr, J. (2004). Institutional Logics from the Aggregation of Organizational Networks: Operational Procedures for the Analysis of Counted Data. *Computational and Mathematical Organization Theory*, 10, 17-43. <<https://doi.org/10.1023/B:cmot.0000032578.16511.9d>>.
- Burin, M. (2007), Precariedad laboral, masculinidad, paternidad. En M. Burin, L. Jiménez y I. Meler (coords.). *Precariedad laboral y crisis en la masculinidad. Impacto sobre las relaciones de género* (pp. 87-120). UCES.
- Burin, M. y Meler I. (2010). *Género y familia. Poder, amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad* (pp. 19-29). Paidós.
- Burin, M. (2015). Prólogo. Actualización en estudios de género: el programa post-doctoral en estudios de género en UCES. *Revista Científica de UCES*, XIX (1). <https://dspace.uces.edu.ar:8180/dspace/bitstream/handle/123456789/3313/prologo_burin.pdf?sequence=1>.
- Butler, J. (2007). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad* (trabajo original publicado en 1990). Paidós.
- Connelly, B. S. y Ones, D. S. (2008). The Personality of Corruption: A National-Level Analysis. *Cross-Cultural Research*, 42(4), 353-385.

<<https://doi.org/10.1177/1069397108321904>>.

Cucchiari, S. (2013). La revolución de género y la transición de la horda bisexual a la banda patrilocal: los orígenes de la jerarquía de género. En M. Lamas (comp.). *El género, la construcción cultural de la diferencia sexual*. Pueg, Porrúa.

Daniels, A. (1987). Invisible Work. *Social Problems*, 34(5), 403-415. <<https://doi.org/10.2307/800538>>.

De la Garza, E. (2010). *Hacia un concepto ampliado de trabajo. Del concepto clásico al no clásico*. Anthropos, Universidad Autónoma Metropolitana.

De Nigris, F. (2012). El ser y la sustancia de Aristóteles ante la razón vital: las cuatro reducciones de la realidad. *Anales del Seminario de Historia de la Filosofía*, 29(2), 625-628. <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=361133104002>>.

Díaz, H. (1977). Reseña *Mujeres, graneros y capitales* de Claude Meillassoux. *Nueva Antropología*, II 8), 103-108. <<https://www.redalyc.org/pdf/159/15900809.pdf>>.

DiMaggio, P. y Powell W. (2001). Retorno a la Jaula de Hierro: el isomorfismo institucional y la racionalidad colectiva en los campos organizacionales. En W. Powell, y P. DiMaggio (coords.). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (pp. 104-125). Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, Universidad Autónoma del Estado de México.

Doty, D. y Glick, W. (1994). Typologies as a Unique Form of Theory Building: Toward Improved Understanding and Modeling. *Academy of Management Review*, 19(2), 230-251. <<https://doi.org/10.2307/258704>>.

Emirbayer, M. (1997). Manifesto for a Relational Sociology. *American Journal of Sociology*, 103(2), 281-317. <<https://doi.org/10.1086/231209>>.

- Engels, F. (2017). *El origen de la familia, la propiedad y el estado*. Publicado por primera vez en 1884. Archivo Marx-Engels de la Sección en Español del Marxist Internet Archive. <www.marxist.org>.
- Etkin, J. y Schvarstein, L. (2005). *Identidad de las organizaciones. Invariancia y cambio*. Paidós.
- Etzioni, A. (1975). *Organizaciones modernas*. Uteha.
- Erickson, R. (1993). Reconceptualizing Family Work: The Effect of Emotion Work on Perceptions of Marital Quality. *Journal of Marriage and the Family*, 55(4), 888-900. <<https://doi.org/10.2307/352770>>.
- Fajardo, O. (2018). El performance transfronterizo como puente simbólico ante el duelo a la distancia. *Brújula*, 12, 194-228. <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7708448>>.
- Fernández, M. y Páramo, T. (2017), Estudios organizacionales y estudios de género: aportaciones de anglófonos e hispanófonos. En G. Ramírez y D. Gonzáles (editores de la versión en español). S. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence, y W. Nord (editores). *Tratado de Estudios Organizacionales* (pp. 681-731), vol. 1. *Teorización sobre el campo*. EAFIT.
- Ferrajoli, L. (1999). *Derechos y garantías. La ley del más débil*. Igualdad y Diferencia (pp. 76-96). Trotta. <<https://www.te.gob.mx/formulario/media/files/4cd91799f6a2a69.pdf>>.
- Friedland, R., Mohr, J. W., Roose, H., y Gardinali, P. (2014). The Institutional Logics of Love: Measuring Intimate Life. *Theory and Society*, 43(3-4), 333-370. <<https://doi.org/10.1007/s11186-014-9223-6>>.
- Friedland, R. y Alford, R. (1991). Introduciendo de nuevo a la sociedad: símbolos, prácticas y contradicciones institucionales. En W. Powell y P. DiMaggio (comps.). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (pp. 294-329). Fondo de Cultura Económica.

- Garrido-González, L. (2019). El trabajo remunerado de la mujer en el siglo XVIII. Los casos de los contratos femeninos en la industria textil de Andalucía (España) de Laujar de Andarax (Almería) y Úbeda (Jaén). *Trabajos y Comunicaciones*, 2da. Época, (50), 91. <<https://doi.org/10.24215/23468971e091>>.
- Garrow, E., y Hasenfeld, Y. (2014). Institutional Logics, Moral frames, and Advocacy: Explaining the Purpose of advocacy Among Nonprofit Human-Service Organizations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 43(1), 80-98. <<https://doi.org/10.1177/0899764012468061>>.
- García, P. (2011). *El sexo de la ciencia. Espiral Estudios sobre Estado y Sociedad*. Vol XVIII, 52. <<https://www.scielo.org.mx/pdf/espiral/v18n52/v18n52a11.pdf>>.
- Gil Rodríguez, E. (2002). ¿Por qué le llaman género cuando quieren decir sexo? Una aproximación a la teoría de la performatividad de Judith Butler. *Athenea Digital: Revista de Pensamiento e Investigación Social*, 2, 30-41. <<https://nbnresolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-6465>>.
- Giménez-Gato, F. (2023, marzo). Antropología del Cuerpo. [Conferencia] Universidad Autónoma de Querétaro. Facultad de Artes. Querétaro, México.
- Hall, R. (1996), *Organizaciones. Estructuras, procesos y resultados*. Prentice Hall.
- Haveman, H y Rao, H. (1997). Structuring a Theory of Moral Sentiments: Institutional and Organizational Coevolution in the Early Thrift Industry. *American Journal of Sociology*, 102, 1606-1651. <<https://doi.org/10.1086/231128>>.
- Hochschild, A. (2003). *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. University of California Press.

- Klein, F., Hill, A., Hammond, R., y Stice-Lusvardi, R. (2021). The Gender Equity Gap: A multistudy Investigation of within-job Inequality in Equity-Based Awards. *Journal of Applied Psychology*, 106(5), 734-753. <<https://doi.org/10.1037/apl0000809>>.
- Korol, C. y Castro, C. (2016). *Feminismos populares, pedagogías y políticas*. La Fogata Editorial, América Libre. Edición Digital. <<https://www.bibliotecafragmentada.org/wp-content/uploads/2019/12/Feminismos-populares.pdf>>.
- Kuhn, T. S. (1985). *La estructura de las revoluciones científicas*. FCE.
- Lamas, M. (1994). Cuerpo: diferencia sexual y género. *Debate Feminista*, 10. <<https://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.1994.10.1792>>.
- Lamas, M. (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Cuicuilco Nueva Época*, 7(18), 1-24. <<https://revistas.inah.gob.mx/index.php/cuicuilco/article/view/360>>.
- Lerner, G. (1986). *La creación del patriarcado*. Crítica.
- Mangia, R. (2018). Una teoría sobre el ejercicio del poder en las organizaciones. *Revista de ADENAG*, 48-52. <<https://www.adenag.org.ar/wp-content/uploads/2020/02/revista-8.pdf#page=48>>.
- Maffia, D. (2007). Género y ciudadanía. *Encrucijadas* 40. Universidad de Buenos Aires. Repositorio Digital Institucional de la Universidad de Buenos Aires. <http://repositorioubas.sisbi.uba.ar/gsdll/cgi-bin/library.cgi?e=d-10000-00---off-0encruci--00-2----0-10-0---0---0direct-10--CR--4-----0-1l--10-es-Zz-1---20-help-Reyes+Toso%2C+Carlos+F%2E-00-3-1-00-00--4--0--0-0-01-00-0utfZz-8-00&a=d&c=encruci&cl=CL5.20&d=HWA_376>.
- Maffia, D. (2016). Contra las dicotomías: feminismo y epistemología crítica. En C. Korol y C. Castro (comp.). *Feminismos populares, pedagogías y*

- políticas*. Chirimbote América Libre.
- Meillassoux, C. (1989). *Mujeres, graneros y capitales. Economía doméstica y capitalismo*. Siglo XXI.
- Meyer, W. J. y Rowan, B. (2001). Organizaciones institucionalizadas: la estructura formal como mito y ceremonia. En W Powell. y P. Dimaggio. *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*. Fondo de Cultura Económica.
- Mills, A. (1988). Organization, Gender and Culture. *Organization Studies*, 9(3), 351-369. <<https://doi.org/10.1177/017084068800900304>>.
- Mohr, J. y White, H. (2008). How to Model an Institution. *Theory and Society*, 37(5), 485-512. <<http://www.jstor.org/stable/40345598>>.
- Mohr, J. y Duquenne, V. (1997). The Duality of Culture and Practice: Poverty Relief in New York City, 1888-1917. *Theory and Society*, 26(2-3), 305-356. <<http://www.jstor.org/stable/657930>>.
- Montaño, L. (2005). Organización y sociedad. Un acercamiento a la administración pública mexicana. *Gestión y Política Pública*, XIV(3), 465-495. <<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13314303>>.
- Montaño, L. (2007). *Enigmas y laberintos. Eugene Enriquez y el análisis organizacional*. Universidad Autónoma Metropolitana, Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales.
- Nixey, C. (2018). *La edad de la penumbra. Cómo el cristianismo destruyó el mundo clásico*. Taurus.
- Núñez, G. (2016). *Qué es la diversidad sexual*. PUEG, Paidós.
- Ocasio, W., Thorton, P. y Lounsbury, M. (2017). Advances to the Institutional Logics Perspective. En R. Greenwood, C. Oliver, B. Thomas, y R. Meyer (editores). *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism*. 2a Edición. Sage.

- Pacheco, L. (2010). *El sexo de la ciencia*. Universidad Autónoma de Nayarit, Juan Pablo Editores.
- Pacheco, L., Cayeros L. y Navarro, M. (2011). El dispositivo sexo/ciencia. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, (16) 36, 31-46. <http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_vem/article/view/2023>.
- Rao, H., Monin, P. y Durand, R. (2003). Institutional Change in Toque Ville: Nouvelle Cuisine as an Identity Movement in French Gastronomy. *American Journal of Sociology*, 108(4), 795-43. <<https://doi.org/10.1086/367917>>.
- Romero, J. (2001). Estudio introductorio: los nuevos institucionalismos, sus diferencias, sus cercanías. Powell W. Walter y DiMaggio J. Paul (coords.). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (pp. 7-29). Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, Universidad Autónoma del Estado de México.
- Rubin, G. (2013). El tráfico de mujeres: notas sobre la «economía política» del sexo. En M. Lamas (comp.). *El género, la construcción cultural de la diferencia sexual*. PUEG, Porrúa.
- Schiebinger, L. (2004). *¿Tiene sexo la mente? Las mujeres en los orígenes de la ciencia moderna*. Cátedra, Universitat de Valencia, Instituto de la Mujer.
- Schechner, R. (2005), *Performance Theory* (pp. 7-9). Routledge Classics.
- Steven, L. (2005). *Power a Radical View* (Segunda ed., vol. 1). British Sociological Association and Palgrave Macmillan.
- Schlozman, K. L., Burns, N., y Verba, S. (1994). Gender and the Pathways to Participation: The Role of Resources. *The Journal of Politics*, 56(4), 963-990. <https://doi.org/10.2307/2132069>
- Schvarstein, L. (2007). *Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas*. Paidós.
- Schvarstein, L. (2010). *Psicología social de las organizaciones*. Paidós.

- Thaler, R. (2010). Del homo economicus al Homo Sapiens. *THEMIS Revista de Derecho*, (58), 299-306.
<<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/9135>>.
- Thomeer M, Reczek C y Umberson D. (2015). Gendered Emotion Work Around Physical Health Problems in mid- and Later-life Marriages. *Journal of Aging Studies*, (32), 12-22. <<https://doi.org/10.1016/j.jaging.2014.12.001>>.
- Thornton, P. H., Ocasio, W., y Lounsbury, M. (2015). The Institutional Logics Perspective. *Emerging Trends in the Social and Behavioral Sciences*, 1-22. <<https://doi.org/10.1002/9781118900772.etrds0187>>.
- Torrent-Sellens, J. (2014). Aprendizaje virtual, trabajo en red y salarios: ¿nueva empleabilidad, nuevas paradojas? *Revista de Economía, Empresa y Sociedad*, (1) 1, 65-71. <<https://doi.org/10.7238/o.n1.1404>>.
- Urbiola, A. E. y Levin S. (2016). Organizational semiosis as Gender Construction. *Management Communication Quarterly*, 30(2) 262-268. <<https://doi.org/10.1177/08933189156204>>.
- Urbiola A. E. y Levin S. (2018). Una propuesta para el estudio de la comunicación organizacional y la construcción de significados desde lo procesual y simbólico. *Revista Administración y Organizaciones*, 21(40), 51-72. <<https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/18>>.
- Vázquez, A. W. y Urbiola, A. (2014), El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones. *Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 159-189. <<https://revistaiztapalapa.izt.uam.mx/index.php/izt/article/view/148>>.
- Vázquez, A. W. (2015). Configuraciones de las relaciones de poder intragénero en una organización. El caso del personal operativo de una prisión urbana de la Ciudad de México. *Revista Científica de UCES*, 19(1),

192-230.

<<https://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/handle/123456789/3320>>.

Vela, E. (2018). Las personas trans y la importancia del proceso para cambiar sus documentos de identidad. *Nexos hoy*. Fecha de consulta, 19 de abril de 2023. <https://eljuegodelacorte.nexos.com.mx/las-personas-trans-y-la-importancia-del-proceso-para-cambiar-sus-documentos-de-identidad>>.

West, C., y Zimmerman, D. (1987). Doing Gender. *Gender & Society*, 1(2), 125-151. <<https://doi:10.1177/0891243287001002002>>.

Zucker, L. (1999). El papel de la institucionalización en la persistencia cultural. En W. Powell, y P. DiMaggio (coords.). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (pp. 126-153). Fondo de Cultura Económica, Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, Universidad Autónoma del Estado de México.

Leyes nacionales y documentos internacionales

Asamblea General de las Naciones Unidas (1979). Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW).

Organización de Estados Americanos (1994). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer, *Convención de Belem do Pará, Brasil*.

Comisión Internacional de Juristas (2007). Principios de Yogyakarta: principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género.

Comisión Internacional de Juristas (2017). Principios de Yogyakarta + 10. Principios y obligaciones estatales adicionales sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación a la

orientación sexual, la identidad de género, la expresión de género y las características sexuales que complementan los principios de Yogyakarta.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2022). México: Porrúa

Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación (2003). Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia (2007). Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

Ley General de Educación Superior (2021). Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.

Organización de Estados Americanos (1994). Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la Mujer. *Convención de Belem do Pará, Brasil*.

Organización de las Naciones Unidas (2017). *Informe del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de género*. A/HRC/35/36, 2017. ONU.

Suprema Corte de Justicia de la Nación (2017). Extracto del Amparo en Revisión 1317/2017, Dirección General de Derechos Humanos.

Suprema Corte de Justicia de la Nación (2022). Protocolo para juzgar con perspectiva de orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales.

UNESCO (2013). Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe. *Respuestas del sector de educación frente al bullying homofóbico*. <<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000222918>>.

¹ Universidad Autónoma de Querétaro.

² Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco.

³ Término tomado de Lamas (1994) para referirse a la «actitud hacia algo», condiciones aprendidas bajo una lógica cultural de género.

⁴ En los estadios analizados por Engels y Morgan hay un sistema de género que asigna a cuerpos sexuados especificidades sobre su rol en la reproducción material y de procreación de la especie, siendo el papel de las mujeres en el proceso de reproducción esencial. De ahí que Engels afirme que los sistemas de parentesco y el intercambio de mujeres constituyen una condición necesaria para la reproducción de las sociedades domésticas o primitivas (Díaz, 1977). Existe una diferencia entre Engels y Meillassoux (citados por Lerner, 1986) sobre la aparición de la propiedad privada, la circulación de las mujeres y los sistemas de parentesco. Para Engels, la propiedad privada determina los sistemas de parentesco mientras Meillassoux afirma que el intercambio de mujeres conlleva al surgimiento de la propiedad privada. Lerner (1986) afirma que «el control de la reproducción (la sexualidad femenina) precede a la adquisición de la propiedad privada» (p. 85). Asimismo, el tabú del incesto sería un mecanismo de control político sobre la reproducción de los miembros del grupo y no una proscripción innata relacionada con las prohibiciones sobre intercambios sexuales dentro de un grupo.

⁵ La reproducción presenta distintos mecanismos en la horda y en las sociedades agrícolas, por la base material necesaria para la reproducción del conjunto y el número de individuos que componen el grupo.

⁶ Las nuevas creencias, herederas de estructuras patriarcales monoteístas de origen semita, desplazaron todas las representaciones religiosas politeístas, las prácticas sexuales no permitidas y la filosofía ateniense que se considerara disidente. Poco a poco, la nueva religión tomó el control a partir del momento en el que el emperador Constantino se convirtió al cristianismo en el siglo IV. Un territorio que incluía gran parte de Europa, norte de África y la parte occidental de Asia y Medio Oriente, con diferentes grupos étnicos y culturas se sometió a la nueva ideología religiosa. Comenzó un proceso de conversión en unos casos, y de imposición en otros, que se inició a fines del siglo I en la región de Asia Occidental; durante el siglo II d. C la cristiandad como movimiento adquirió un carácter formal con Saulo de Tarso. Los cambios incluyeron un proceso de administración política del territorio del imperio romano de Oriente y de Occidente, no sin antes suprimir con violencia cualquier representación no cristiana de la identidad de género y de la orientación sexual; predicando la paz se hizo la guerra y se olvidó poco a poco la herencia cultural y filosófica del mundo clásico, se destruyeron templos, se mutilaron estatuas y se quemaron bibliotecas enteras y todo aquello contrario a las enseñanzas monoteístas de la nueva religión de estado (Nixey, 2018).

⁷ Una lista de mujeres científicas que ofrece la Colectiva Feminista La Revuelta en Korol y Castro (2016, pp. 118-119) incluye a Theano (sucedió a Pitágoras, sistema filosófico matemático en Grecia y Egipto); María la Judía (química, destilación y sublimación de materias químicas,

inventora del «baño maría»); Hypatia (Grecia, s. IV, diseñó el astrolabio plano para medir la posición de las estrellas, los planetas y el Sol, escribió más de 44 libros); Trotula (s. XI, medicina, control de la natalidad y causas y tratamientos de la infertilidad); Emilie du Chatelet (s. XVIII, conoció a Voltaire, óptica newtoniana); Mileva Maric (s. XX, teoría de la relatividad).

⁸ El capitalismo como modo de producción, comienza a desplazar las formas precapitalistas de producción en el mundo entero: los mercados se expanden, los Estados nación en su mayoría independientes (XVIII-XX) miran el crecimiento económico como la posibilidad de alcanzar un estadio de desarrollo y de modernidad. Los desarrollos en ciencia y las innovaciones tecnológicas surgen como nuevos dioses que inciden en la productividad y bienestar; surge una nueva disposición geopolítica entre países desarrollados versus países subdesarrollados o de la periferia, según su capacidad tecnológica y de producción; posteriormente, se hablará de regiones y economías emergentes.

⁹ Con frecuencia se omite el análisis histórico-social y la participación de las mujeres en los grupos de lucha. En ese sentido, existe una deuda política en la modernidad con la ideología de los movimientos de la Ilustración y de la Revolución Francesa del siglo XVIII, ya que esos movimientos buscaron un reconocimiento de derechos ciudadanos, y su éxito no dependió solo de la participación de los varones, sino también de las mujeres. Cuando esos derechos fueron reconocidos, no se aplicaron en forma homogénea alrededor del mundo, ya que cada país/región tenía una construcción histórica-social y económica en el mercado mundial específica. La participación de las mujeres en las organizaciones políticas y en el derrocamiento de las monarquías, la lucha por la laicidad, la igualdad y la fraternidad modificó las condiciones materiales de muchos ciudadanos varones alrededor del mundo y, sin embargo, no tuvieron un impacto significativo en grupos disidentes del sistema binario, y en mujeres empobrecidas de países del llamado tercer mundo.

¹⁰ Dejando de lado la participación histórica de las mujeres en los mercados laborales y en los diferentes sectores de la economía. Numerosas investigaciones muestran que durante los siglos XVIII y XIX tanto en América como en Europa las mujeres de las clases populares participaron en diversos mercados laborales. Los contratos eran regulados por el Estado y se conoce que las mujeres podían recibir un salario en forma constante a lo largo del año o prestaciones como vivienda, vestido y aprendizaje. Además de participar en las manufacturas, obrajes de teles, y gremios de artesanos, las mujeres tenían una importancia económica en los conventos de monjas (Garrido-González, 2019).

¹¹ Maffia (2007, p. 4), resume el «dilema Wollstonecraft» así: «para alcanzar la ciudadanía plena, las mujeres deben a la vez homologar a los varones y reivindicar la maternidad. Por homologar a los varones se entiende el desempeño en el ámbito público, lo que presenta para las mujeres el obstáculo del ejercicio de la maternidad.».

¹² En este contexto de antagonismo genérico y cambio tecnológico acelerado se pone en entredicho la lógica biológica versus la lógica de construcción social en relación con el género. Los estudios de la antropóloga Margaret Mead en Samoa y Papúa Nueva Guinea (*Adolescencia, sexo y cultura en Samoa en 1928* y *Sex and Temperament in Three Primitive Societies* en 1935) muestran con resultados de campo diferencias en comportamiento para mujeres y varones relacionados con construcciones culturales distintas a las dominantes. Posteriormente, los estudios de John Money (1955) y Robert Stoller (1969) indicaron que el «rol de género» y la «identidad de género» son construcciones culturales o sociales a diferencia del sexo que se refiere al cuerpo, a la anatomía, a lo hormonal y a lo gonadal. Los estudios de Money sobre los protocolos médicos de *normalización* de cuerpos intersexuales a través de mutilaciones genitales y de construcción de nuevas identidades psíquicas, realizados posteriormente (Bruce/Brenda/David, en 1967) reflejan el estigma médico-científico al forzar una realidad biológica a una lógica binaria (dicotómica), y la violencia clasificatoria para determinar el «sexo verdadero». En el caso anterior se trató de una asignación de sexo debido a un problema médico previo, pero en los casos de las personas intersexuales se enfrentan a la violencia médica, a la necesidad de mostrar-se como parte de ese cuerpo hegemónico y no un cuerpo diverso.

¹³ Definición de Marta Lamas.

¹⁴ «...se han propuesto otros nombres para el sistema de sexo/género. Las alternativas más comunes son «modos de reproducción» y «patriarcado» (Rubin, 2013, p. 45).

¹⁵ Lerner (1986) fecha el periodo patriarcal entre las tribus semitas occidentales en el segundo milenio a. C.; para Rubin (2013), como forma de dominación masculina, el término «patriarcado» solo debe aplicarse a los pastores nómadas descritos en el Antiguo Testamento donde el varón tenía un poder absoluto sobre el grupo.

¹⁶ Existen antecedentes históricos en Francia, con la *Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadanía* de Olympe de Gouges en el siglo XVIII: igualdad de derechos y equiparación jurídica y legal.

¹⁷ Iniciativa propuesta en 2021 por la diputada federal Érika Sánchez Martínez de la LXIV Legislatura de la Cámara de Diputados, integrante del grupo parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, PRI.

¹⁸ De 2008 a 2014 solo 164 personas cambiaron su identidad de género. Con una reforma que sustituyó al juez por el Registro Civil, de 2015 a 2017, 1923 personas cambiaron sus actas de nacimiento. Ciudad de México, Nayarit y Michoacán permiten el cambio en los documentos de nacimiento de las personas trans (Vela, 2018; Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2017).

¹⁹ LGB –lesbianas, gays, bisexuales– orientación sexual; TT – transexuales, transgénero –identidad de género; T – travesti; I- intersexual; Q – queer; A – asexual; P- pansexual; + – colectivos no incluidos.

²⁰ Los principios son: el derecho al disfrute universal de los derechos humanos; los derechos de igualdad y la no discriminación; el derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica; el derecho a la vida; el derecho a la seguridad personal; el derecho a la privacidad; el derecho de toda persona a no ser detenida arbitrariamente; el derecho a un juicio justo; el derecho de toda persona privada de su libertad a ser tratada humanamente; el derecho de toda persona a no ser sometida a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes; el derecho a la protección contra todas las formas de explotación, venta y trata de personas; el derecho al trabajo; el derecho a la seguridad social y a otras medidas de protección social; el derecho a un nivel de vida adecuado; el derecho a la educación; el derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud; protección contra abusos médicos; el derecho a la libertad de opinión y expresión; el derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas; el derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; el derecho a la libertad de movimiento; el derecho a procurar asilo; el derecho a formar una familia; el derecho a participar en la vida pública; el derecho a participar en la vida cultural; el derecho a promover los derechos humanos; el derecho a recursos y resarcimientos efectivos; responsabilidad.

²¹ Para que un tema sea considerado transversal debe cumplir con dos requisitos: el primero, debe atravesar la realidad social, política, económica y cultural de los sujetos dentro de la organización, en el caso de una organización de educación, el contexto en el que se encuentran sus integrantes. En segundo lugar, se considera transversal si el tema/problema a tratar afecta a un gran número de personas.

Estudios Organizacionales de la Naturaleza. Emprendiendo una nueva ola crítica

Magali Pérez Camacho¹

Resumen

Este capítulo propone una segunda ola crítica en los Estudios Organizacionales, focalizada en el problema ambiental. Se argumenta la necesidad de incorporar nuevos paradigmas que se enfoquen en el cuidado de la naturaleza y en reconocer formas de organización emergentes que promuevan un equilibrio con el medio ambiente. Se plantea la idea de conformar un nuevo enfoque crítico que reflexione sobre la relación entre organización y naturaleza. Además, se critica la falta de atención a las organizaciones emergentes y periféricas, así como la dominación del discurso de la sustentabilidad en los Estudios Organizacionales. Se proponen perspectivas críticas como el poshumanismo filosófico y el ecologismo radical, y se revisan diferentes perspectivas de este último. También se destaca la importancia de los enfoques teóricos y se propone el enfoque de Estudios Organizacionales de la Naturaleza. En definitiva, se busca fundamentar de manera crítica la problemática ambiental en los Estudios Organizacionales.

Palabras clave: Organización y naturaleza. Sustentabilidad. Posthumanismo filosófico. Ecologismo radical. Segunda ola crítica.

Introducción

Este capítulo tiene como propósito abonar a una segunda ola crítica dentro de los Estudios Organizacionales (EO) proponiendo una nueva solidez crítica en los EO, específicamente respecto al problema ambiental. Para ello se da cuenta de la necesidad de dar espacio a nuevos paradigmas críticos ligados al cuidado y atención de la naturaleza, además de reconocer la existencia de formas de organización emergentes que promueven un equilibrio en la relación con la naturaleza y, finalmente, exponer la necesidad de conformar

un nuevo enfoque crítico dentro de los EO que, usando nuevos paradigmas críticos y reconociendo nuevas formas de organización, reflexione críticamente la relación organización-naturaleza.

De manera general, los EO se han asumido como críticos desde su surgimiento como campo de estudio; ello se debe a tres razones principales; la primera corresponde a que los EO nacen de una discusión teórica interna en el campo de las Teorías de la Organización (TO). En la que se puede apreciar una crítica a las TO respecto a su separación con la perspectiva sociológica, la tendencia positivista orientada a marcos de diseño organizacional generales bajo la tradición administrativa estadounidense, las propuestas deterministas respecto a la interacción con el entorno, su orientación hacia problemas prácticos, la falta de atención a los procesos y su énfasis en la estructura organizacional, la orientación a representar a la organización como un sistema funcionalmente efectivo bajo el consenso omitiendo las relaciones de poder (Hinings, 1988; Child, 1988; Karpik, 1988; Clegg y Hardy, 1996).

La segunda razón es que existieron aproximaciones teóricas que cuestionaban los beneficios de la sociedad postindustrial y promovían las relecturas de clásicos como Marx, Weber y Freud, exponiendo a las organizaciones como medios de explotación, destacando las estructuras de dominación respecto al fenómeno organizacional y analizando la angustia, la ansiedad, el amor y el duelo en las organizaciones (Ibarra y Montaña, 1989).² Estas aproximaciones, si bien no privilegiaban el fenómeno organizacional, sí marcaban aspectos críticos en la conformación del campo de estudio de los EO.

Ligado a estas aproximaciones teóricas, también ocurrieron esfuerzos como los de Burrell y Morgan (1979) que, tras configurar un modelo explicativo sobre las aportaciones teóricas de las organizaciones, advertían

de la existencia de una propuesta crítica inversa a las TO llamada la anti-teoría de la organización alojada en el paradigma Radical Humanista.

Otro aspecto teórico, que ha derivado a contemplar los EO como críticos, fue el acercamiento a las propuestas posmodernas en las que se buscaba destacar un alejamiento sobre las posturas modernistas que enfatizaban un criterio antropocéntrico de progreso y razón, y reflexionar sobre la indeterminación y las paradojas en las organizaciones (Cooper y Burrell, 1988; Burrell, 1988; Cooper, 1989; Burrell, 1994, Chia, 1995). Lo mismo ocurre, con las propuestas que ocupan a la Teoría Crítica para exponer la naturaleza de la sociedad organizacional con su particular división del trabajo, la arbitrariedad en la toma de decisiones y las relaciones de poder que resultan de los puntos anteriores, además de promover una posible reforma bajo el entendimiento comunicativo (Alvesson y Deetz, 2006). Ambos acercamientos teóricos incluso son contemplados como un enfoque dentro de los EO al que se le ha denominado Estudios Críticos Organizacionales (ECO), mismo que también retoma aspectos como las relaciones de género, los aspectos humanistas y los aspectos ecológicos, por señalar algunos.

La tercera razón corresponde a la crítica hecha sobre los atributos y la representación de las organizaciones que se determinaban bajo el enfoque modernista weberiano. En la década de 1980, la emergencia de nuevas formas de organización contrastaba con las explicaciones de los atributos presentes en los análisis organizacionales desde una postura modernista y funcional. Pues, mientras las organizaciones tradicionales contaban con estructuras rígidas, las formas de organización emergentes de aquella época resultaban con estructuras más flexibles. Algo similar ocurría con el trabajo, que de caracterizarse por un alto grado de diferenciación y de división laboral, las organizaciones denominadas posmodernas o

posburocráticas tendían hacia la polivalencia (Clegg, 1990; Heydebrand, 1989).

Con el paso del tiempo, la suposición de que los EO tienen una naturaleza crítica se ha visto cuestionada, pues algunos de los enfoques insertos en este campo de estudio tienden o ya no cuestionan las condiciones enajenantes a las que son sometidos los sujetos en las organizaciones o la reproducción del sistema capitalista en manos de las organizaciones,³ o se concentran en posturas antropocéntricas⁴ y, de igual forma, se desestima el estudio de organizaciones emergentes y periféricas.

Autores como Reed y Burrell (2018, p. 3) se preocupan por la transformación de los EO en algo similar a una «ciencia biosocial post-positivista que solo ayude a las élites políticas para desarrollar soluciones a los problemas (súper) perversos». Reed y Burrell (2018) plantean que la teoría institucional se ha convertido en el «Caballo de Troya Intelectual» mediante el cual se promueve una concepción *mainstream* de los EO, como una ciencia normal. Principalmente, el temor de Reed y Burrell (2018) recae en que se ha tendido a trabajar programas degenerativos en los que se está volviendo a describir lingüísticamente y reinterpretar conceptualmente cualquier conocimiento previo sobre la organización y el proceso de organización, sin descubrir algo novedoso o desconocido. Para ellos existe una amenaza de que los EO se dirijan hacia la negación de su relación con la filosofía y la historia de las ciencias duras y las ciencias sociales; piensan que los EO están en camino de volverse un campo estancado, lineal y predecible, cuya base es un modelo de ciencia normal nomotética.

Así podría entenderse que, después de una primera ola crítica en el surgimiento de los EO, es necesario volver a remontar una segunda ola de carácter crítico. Y tal como lo señalan Ibarra y Montaña (1992) respecto al pensamiento crítico en diversos campos de las ciencias sociales, esta

segunda ola no debe eludir la autocrítica ni caer en relecturas de autores clásicos que carezcan de claridad para asumir y enfrentar las limitaciones inherentes a tales pensadores.

Por el contrario,

[se debe realizar] una lectura crítica del conocimiento acumulado que permita tanto la reinterpretación de las propuestas y conclusiones del autor sobre una base conceptual distinta y más potente, como la observación de lo que esa teoría no dice por lo que nos oculta (Ibarra y Montaña, 1992, p. 51).

Al respecto, comenzar a remontar esta segunda ola, al igual que se hizo en la primera, requiere la comprensión de las problemáticas de la denominada sociedad organizacional (Prethus, 1979; Etzioni, 1997), pues finalmente es respecto a ellas que se llegan a realizar críticas sobre el desenvolvimiento de las organizaciones y su comprensión teórica.

De esta forma, en este capítulo se abordará lo concerniente a los problemas ambientales y su relación con los EO, ya que ha sido una de las problemáticas tratadas de manera difusa por los EO. Es decir, no existe un enfoque específico dentro de este campo de estudios que tenga como base la comprensión de la relación entre la organización y la naturaleza.⁵ Además, se suma el hecho de que las perspectivas de los movimientos ecologistas tienden a ser diversas en la comprensión del impacto ambiental causado por los seres humanos y sus posibles soluciones. Esto hace que los intentos de los EO por comprender la relación organización-naturaleza sean vagos y, en el peor de los casos, tal como ocurre con la teoría institucional, la teoría de la sustentabilidad se vuelca como un discurso dominante en los EO, dejando de lado y en la periferia discursiva a otras perspectivas ecologistas, y con ello el estudio de organizaciones emergentes, pues la carga discursiva respecto a la sustentabilidad recae en la empresa como referente hegemónico.

Por consiguiente, este capítulo, como se señaló al inicio, tiene como propósito abonar a esta segunda ola proponiendo una mayor fundamentación crítica en relación con la problemática ambiental. En este sentido, se reconoce la necesidad de abrir espacios para nuevos paradigmas críticos que enfatizan el cuidado y la atención hacia la naturaleza. Asimismo, se busca reconocer la existencia de formas emergentes de organización que promueven un equilibrio en la relación con el entorno natural. Por último, se argumenta la necesidad de desarrollar un nuevo enfoque crítico en los EO que, con la incorporación de estos nuevos paradigmas y el reconocimiento de las formas de organización emergentes, permita analizar de manera crítica la relación entre las organizaciones y la naturaleza.

Así, en este texto se plantean cinco apartados. En el primero, se destaca el estado actual de los EO respecto al análisis de esta problemática, lo cual permite exponer de manera más clara el dominio discursivo de la perspectiva de la sustentabilidad, que limita la voz a otras perspectivas ecológicas críticas.

En el segundo y tercer apartado, atendiendo a que una parte de la naturaleza crítica de los EO recae en la base epistemológica de paradigmas como el Radical humanista,⁶ y de enfoques teóricos como el posmodernismo y la teoría crítica, se plantea la necesidad de dar cabida a nuevos paradigmas críticos como lo son el poshumanismo filosófico y a algunas perspectivas ecológicas agrupadas en el ecologismo radical.⁷

El cuarto apartado describe organizacionalmente a formas de organización ecológicas que han ido emergiendo y que, si bien tienden a ser calificadas como espacios utópicos y poco replicables masivamente, se plantea que la utopía puede ser usada como una herramienta que impulsa el pensamiento crítico y subversivo, ya que, si bien no se busca promover la

masificación de estas formas de organización alternativas, sí renueva la percepción crítica sobre la realidad de las organizaciones.

Finalmente, en el quinto apartado se plantean reflexiones finales que conducen a invitar a la comunidad de estudiosos de las organizaciones interesados en la relación organización-naturaleza en conformar el enfoque teórico de los Estudios Organizacionales de la Naturaleza como uno de los tantos movimientos requeridos para remontar la segunda ola hacia la naturaleza crítica de los EO.

1. Sobre el estudio de la relación organización-naturaleza en los EO

Antes de presentar algunas propuestas de paradigmas críticos que respalden una segunda ola crítica en el campo de los EO en relación con la problemática ambiental, es necesario sustentar las afirmaciones hechas en la introducción sobre la hegemonía en la que los EO han caído discursivamente respecto a la teoría de la sustentabilidad, dejando de lado o marginando los discursos críticos y radicales de las voces ecologistas. En este contexto, en este apartado se realizaron dos revisiones de la literatura. La primera de ellas se enfocó en el análisis plasmado en el *Handbook of Organization Studies* en sus dos ediciones. Se eligió esta fuente debido a su representatividad, ya que un Handbook académico tiene la función de recopilar y presentar el estado actual del conocimiento en un área del conocimiento particular. De esta manera, nos proporciona una visión del estado de las reflexiones relacionadas con el estudio de la relación organización-naturaleza a mediados de la década de 1990 y a mediados de la primera década de los 2000, así como el reconocimiento que en los EO otorgaban a los problemas ambientales.

La segunda revisión implicó un análisis que no busca ser exhaustivo en términos de revisión hemerográfica, sino más bien mostrar de forma ilustrativa el estado inmediato de las investigaciones sobre organización-naturaleza, así como la problemática ambiental. Por tanto, se tomó como referente a la revista *Organization and Environment*, especializada en estudios que abordan la intersección entre los enfoques organizacionales y administrativos con la problemática ambiental. La elección de esta revista se basó en su apertura a la exploración de fenómenos nuevos que no se explican completamente con el conocimiento existente, lo que sugiere la posibilidad de encontrar perspectivas ecologistas más allá del discurso hegemónico de la sustentabilidad.

Los criterios considerados en la revisión incluyeron las temáticas abordadas, la metodología utilizada, la relación organización-naturaleza, la atención a los problemas ambientales,⁸ las bases teórico-epistemológicas, los tipos de organizaciones estudiadas y que los artículos fueran del último año en que ese elaboró este trabajo, es decir, 2022 (anexo 1). A pesar de que el periodo considerado podría parecer breve, proporciona evidencia sobre los intereses inmediatos que el campo de los EO tiene respecto al tema de la naturaleza.

El estudio de la organización-naturaleza en el Handbook of Organization Studies

La reflexión sobre la relación entre la organización y la naturaleza se ha desarrollado gradualmente a medida que ha aumentado la preocupación por la problemática ambiental. Los capítulos de ambas ediciones del *Handbook of Organization Studies*, que reflexionan sobre la relación organización-naturaleza, pueden considerarse como un primer reflejo de cómo el tema ha sido tratado en los EO.

En la primera edición del *Handbook of Organization Studies*, Egri y Pinfield (1996) reconocieron la necesidad urgente de incorporar principios ecológicos y de la naturaleza hacia la teoría y la práctica organizacional. Expusieron los retos conceptuales y prácticos de integrar las perspectivas de los paradigmas ambientalistas con la perspectiva organizacional. Advirtieron que comprender los paradigmas ambientalistas era fundamental, ya que el cambio en la naturaleza era inevitable y, para el caso organizacional, el reto consistía en que al asimilar algún paradigma ambientalista este influiría tanto en propuestas teóricas como en la acción de las organizaciones hacia un rumbo, en el que el riesgo es la subsistencia misma de la humanidad (Egri y Pinfield, 1996).

Egri y Pinfield (1996) identificaron tres paradigmas ambientalistas: el social dominante, el ecologismo radical y el ambientalismo reformista. El paradigma social dominante se basa en el antropocentrismo; para este paradigma, el rol de la humanidad es la dominación de cualquier entidad viviente en la tierra. Sus bases epistemológicas son el materialismo mecanicista y el reduccionismo científico. El paradigma social dominante respaldó el desarrollo de la primera Revolución Industrial, así como el desarrollo de la producción en masa a principios del siglo XX. En el campo de las ciencias económicas se aprecia su influencia en los postulados neoclásicos, donde las afectaciones organizacionales al entorno terminan cosificándose como externalidades y midiéndose en términos monetarios (Egri y Pinfield, 1996).

El paradigma del ecologismo radical plantea una visión en la que los principios ecológicos rigen la relación entre la sociedad humana y la biósfera. Su base es ecocéntrica y propone que el orden social/natural tenga como base la equidad, la participación descentralizada, el comunismo y el colectivismo (Egri y Pinfield, 1996). Entre sus bases epistemológicas se

encuentra el biorregionalismo, que promueve que los grupos humanos son culturas de hábitat y la base para organizar a la sociedad, su cultura, su economía y política es a través de ecoegiones (Lockyer y Veteto, 2013). Este paradigma incluye perspectivas como la ecología profunda, la ecología espiritual, la ecología social y el ecofeminismo.

El paradigma del ambientalismo reformista intenta cambiar la base antropocéntrica del paradigma social dominante, tratando de incorporar algunos valores eco-centristas. Su base epistemológica es el desarrollo sustentable, que busca equilibrar las dimensiones sociales, económicas y ambientales. Esta perspectiva también promueve el desarrollo tecnológico como una vía para dar solución a la problemática ambiental. Entre los enfoques destacados en este paradigma se encuentra la economía ambiental, que busca cuantificar los intercambios entre la actividad económica y los beneficios ecológicos. De igual manera, se encuentra la ecología industrial que se relaciona con los medios para lograr los sistemas de sustentabilidad de la producción (Egri y Pinfield, 1996).

En la segunda edición del *Handbook of Organization Studies*, el capítulo de Jermier, Forbes, Benn y Orsato (2006) reflexionan sobre la relación organización-naturaleza y advierten de la dominancia discursiva del paradigma del ambientalismo reformista. Señala la tendencia hacia el nuevo ambientalismo corporativo, que se ha desarrollado como una guía gerencial y una actividad relevante en la política verde. Jermier et al. (2006) hacen una crítica al nuevo ambientalismo corporativo, señalando fenómenos como el «lavado verde», donde las acciones corporativas relacionadas con el medioambiente se convierten en una estrategia de legitimación. También estos autores destacan la necesidad de ampliar la crítica hacia otros aspectos, ya que la problemática ambiental es amplia y compleja. Finalmente, consideran que los estudiosos del campo de los EO deben

centrar su atención en el desarrollo de nuevos modelos de corporaciones verdes, que sean modelos que puedan guiar el pensamiento y la práctica, más allá de un ambientalismo reformista hacia un enfoque más democrático en el sentido Habermasiano.

El estudio de la organización-naturaleza en la revista *Organization and Environment*

El análisis de la revista *Organization and Environment* se presenta considerando cada elemento presentado en el anexo 1, que incluye las temáticas abordadas, la metodología utilizada, la relación organización-naturaleza, la atención a los problemas ambientales, las bases teórico-epistemológicas, los tipos de organizaciones estudiadas.

Comenzando con las *temáticas* abordadas en los artículos, se observa que, aunque diversos, muchos artículos pueden agruparse en tres categorías principales. La primera categoría se centra en el desempeño y las mejoras de las organizaciones, como lo demuestran los trabajos de Busch, Johnson y Schnippering (2022), Eikelenboom y de Jong (2022), Boiral, Brotherton (2022), Hüttle, Leuchten y Leyer (2022), Busch, Bassen, Lewandowski y Sump (2022), Osagie, Wesselink, Mulder (2022), Bianchi, Testa, Boiral e Iraldo (2022), Hüttle, Leuchten y Leyer (2022), Aronson y LaFont (2022), Andersén (2022) y Comyns, Meschi, Norheim-Hansen (2022).

La segunda categoría busca comprender las configuraciones que se van desarrollando en las organizaciones para promover su eficiencia en las acciones de sustentabilidad, como evidencian los trabajos de Russo-Spena, Paola y O'Driscoll (2022), Vernay, Cartel, y Pinkse (2022), Piila, Sarja, Onkila y Mäkelä (2022), Viciunaite (2022), Ferger y Mermet (2022), Hernández y Muñoz (2022), Callery (2022) y Persaud, Nelson y Satterfield (2022).

La tercera categoría destaca el estudio de las subjetividades de los integrantes de la organización, como se puede apreciar en los trabajos de Geradts, Jansen y Cornelissen (2022), Wannags y Gold (2022), Hoffmann y Thommes (2022), Sadler-Smith y Akstinaite (2022), Jiang et al. (2022) y Menon (2022).

En cuanto a las *metodologías utilizadas* en las investigaciones, se observa que catorce trabajos emplearon una metodología cuantitativa, mientras que nueve trabajos utilizaron una metodología cualitativa. Además, dos trabajos se basaron en una reflexión de carácter teórico.

Respecto a la *relación organización-naturaleza*, siguiendo los paradigmas ambientalistas de Egri y Pinfield (1996), diecisiete trabajos se insertan en el paradigma del ambientalismo reformista, mientras que solo dos se alinean con el paradigma del ecologismo radical. Esto implica que su base epistemológica es el desarrollo sustentable y que buscan lograr un equilibrio entre las dimensiones sociales, ambientales y económicas, mediante la cuantificación de las acciones económicas versus el beneficio ecológico.

De los dos trabajos que adoptan el enfoque del ecologismo radical, destaca el caso de Sadler-Smith y Akstinaite (2022); ellos proponen que la emergencia climática está relacionada con el orgullo humano, y que una solución relevante radica en un cambio axiológico en el que la base sea la humildad hacia el medio ambiente. El otro caso fue de Hernández y Muñoz (2022), quienes hacen explícito el enfoque ecocentrista, ya que estos autores buscan comprender en qué condiciones se puede lograr un negocio formado bajo principios ligados en la ecología profunda.

Respecto a la atención de *los problemas ambientales*, se observa que solo siete artículos abordan estos problemas de manera destacada. Por ejemplo, Andersén (2022) destaca la importancia de la innovación de productos

ecológicos para reducir los impactos negativos en el medio ambiente y la generación de residuos. Comyns, Meschi, Norheim-Hansen (2022), abordan el problema de la deforestación ilegal en la industria del aceite de palma. Boiral, Brotherton, Yuriev y Talbot (2022) examinan las mediciones alteradas de emisiones de gases contaminantes en los vehículos de diésel dentro de la industria automotriz. Wannags y Gold (2022) y Busch, Bassen, Lewandowski y Sump (2022) se centran en la reducción de la huella de carbono, mientras que Hoffmann y Thommes (2022) abordan la reducción de emisiones de CO₂ en la industria de transporte. Es importante mencionar el caso de Sadler-Smith y Akstinaite (2022), quienes exponen diversos ejemplos en los que el orgullo humano provocó desastres ambientales, como el derramamiento de aceite en el Golfo de México.

Este análisis hace evidente la falta de atención a los problemas ambientales y una mayor atención al desempeño interno de la organización. De igual manera, la tendencia de las investigaciones analizadas en cada artículo revela que la naturaleza crítica de los EO se ve desdibujada, ya que se orientan hacia problemas prácticos y en la promoción de la búsqueda de sistemas organizacionales efectivos, es decir, se destaca una orientación funcionalista. Al respecto, resulta también conveniente evidenciar que el tipo hegemónico de organización es estos artículos fue la empresa.

Por un lado, si bien existen bases teóricas como el institucionalismo, la teoría de la traducción, el aprendizaje organizacional y la cultura organizacional, entre otras, lo que se aprecia es que no se ha abordado un acercamiento hacia las bases crítico-teóricas del enfoque de los Estudios Críticos Organizacionales (ECO). Es decir, no se han considerado propuestas teóricas de carácter posmoderno o de la Teoría Crítica.

De esta manera, pueden identificarse varias cuestiones. En primer lugar, existe un dominio discursivo de la perspectiva de la sustentabilidad y el

paradigma del ambientalismo reformista. En segundo lugar, se ha perdido la esencia crítica de los EO en relación con el problema ambiental, lo que resalta la necesidad de revitalizar una segunda ola crítica en este ámbito, acompañada de paradigmas con bases eco-céntricas, como lo son el poshumanismo filosófico y las perspectivas ecológicas llamadas comúnmente radicales. Aspecto que se tratará en el segundo y tercer apartado.

2. El poshumanismo filosófico como base crítica para los Estudios Organizacionales

Tras haber establecido la existencia de una hegemonía discursiva del paradigma del ambientalismo reformista en los EO, este segundo apartado tiene por objeto presentar una base epistemológica que contribuya a la formación de una segunda ola crítica en los EO en relación con las interacciones organización-naturaleza y la problemática ambiental. Esta base epistemológica se encuentra en el paradigma del poshumanismo filosófico.

En primer lugar, este apartado reconoce la amplitud del concepto del poshumanismo, y se hace una acotación a lo que se conoce como el poshumanismo filosófico, pues este se presenta como una segunda generación del posmodernismo, y dado que este último es una base epistemológica crítica de los EO, se considera a bien la integración del poshumanismo filosófico a los EO como una nueva base crítica.

En segundo lugar, este apartado reflexiona sobre la contribución del poshumanismo filosófico a los EO, analizando para ello las características ontológicas y epistemológicas del poshumanismo, y exponiendo algunos ejemplos empíricos que ilustran la utilidad del paradigma poshumanista hacia los EO.

El humanismo es un paradigma en el que existe un grado de consenso sobre su esencia, ya que en general promueve la dignidad y el valor de los seres humanos en relación con la determinación de lo bueno y lo malo, basado en las cualidades humanas universalmente reconocidas, es decir, contiene una base moral universal. Es un paradigma, cuyas raíces se encuentran en gran medida en los movimientos históricos del Renacimiento y la Ilustración, donde los principios centrales son antropocéntricos, aludiendo a la persona o, en muchos textos de carácter masculinizante, al «hombre» (Wolfe, 2010).

Por otro lado, el poshumanismo abarca diversas concepciones, muchas de las cuales son irreconciliables. Es un término paraguas que incluye muchos enfoques y movimientos intelectuales no necesariamente complementarios, como el poshumanismo filosófico, el transhumanismo, el nuevo materialismo, el antihumanismo, las posthumanidades y las metahumanidades.

Un claro ejemplo de estas ideas irreconciliables entre los enfoques y movimientos intelectuales arropados en el poshumanismo se encuentra en la concepción de los poshumanos como aquellos seres que superan ampliamente las capacidades básicas de los seres humanos; la idea del Cyborg (Haraway, 2019) dentro del poshumanismo es representada por el movimiento intelectual del transhumanismo⁹ (Wolf, 2010).

El transhumanismo, que propone un poshumano, es objeto de crítica, y en muchas ocasiones se busca diferenciarlo de la perspectiva poshumanista. Tal es el caso de Wolf (2010), quien se opone a la idea de una desencarnación del ser humano promovida por el transhumanismo. Asimismo, posturas bioconservaduristas argumentan que el uso de la tecnología para modificar la naturaleza humana implica una

deshumanización, es decir, un poshumano, es un deshumanizado (Bostrom, 2010).

Para el caso de este capítulo, el desarrollo argumentativo girará en torno al poshumanismo filosófico, bajo la idea de un «enfoque onto-epistemológico y ético, que se manifiesta como una filosofía de la mediación que descarga cualquier dualismo confrontacional y los legados jerárquicos, y por ende puede abordarse como un posthumanismo, un postantropocentrismo y un post-dualismo» (Ferrando, 2019).

De acuerdo con Ferrando (2019), el poshumanismo filosófico puede considerarse la segunda generación del posmodernismo, al llevar la deconstrucción de lo humano al extremo, pues al llevar la discusión teórica hacia el especismo, el poshumanismo filosófico evidencia que existe un privilegio de algunas especies sobre otras.

El poshumanismo filosófico tiene una visión híbrida, ya que, por un lado, comprende una crítica radical al humanismo y al antropocentrismo, y por otra reflexiona sobre los significados y aspectos que exponen lo constitutivamente humano más allá de los límites actuales que constituyen al humano, reconociendo la alteridad y reconociendo al humano en la alteridad.

En cuanto a la crítica al exceso de humanismo, la perspectiva del poshumanismo sigue la propuesta del posmodernismo sobre el reconocimiento de las diferencias humanas y del otro, y cómo las estructuras generan actos de dominación, sometimiento y violencia hacia la otredad. Pero promueve que el humano debe comprenderse no como un sustantivo, sino como verbo, en el sentido de que es un proceso que se caracteriza por diferencias e identidades cambiantes (Ferrando, 2019).

Sin embargo, el poshumanismo critica las posturas posmodernas en las que se promueve el concepto de la otredad, vista como la comprensión de

aquellos que son diferentes a uno mismo. La crítica parte de que la idea del «otro» se basa en otros humanos, es decir, las luchas feministas, queer, antiracistas y poscoloniales critican las opresiones por su condición distinta al «hombre occidental», pero son opresiones hacia los humanos mismos y no hacia las entidades no humanas (Braidotti, 2019). La postura del poshumanismo se puede contemplar como pluralista en el sentido de las voces humanas que históricamente han sido silenciadas de las nociones de humanidad.

En el poshumanismo existe el interés por comprender la pluralidad de la experiencia, «lo humano no se reconoce como lo uno sino como lo variado». Busca dismantlar las dualidades tradicionales de lo universal/lo local, lo vivo/lo no vivo, la naturaleza/la cultura, la mente/el cuerpo, lo micro/lo macro, lo tradicional/lo moderno (Blanco-Wells, 2021).

En el caso del exceso de antropocentrismo, la crítica surge sobre la supremacía de las especies; la idea del postantropocentrismo en este punto es comprender aquello que ha sido omitido debido a la perspectiva centralizada del antropocentrismo. Así como la postura del poshumanismo se puede contemplar como pluralista en el sentido de reconocer las voces humanas que históricamente han sido silenciadas de la noción de humanidad. En el caso del postantropocentrismo resalta lo referente a las voces no humanas y cómo su silenciamiento por parte de las acciones humanas ha traído como consecuencia problemas ambientales y la extinción masiva de esas voces no humanas (Ferrando, 2019).

Es en este punto en que el poshumanismo filosófico se vincula con las posturas ecologistas, que atañen a este capítulo, pues se reconoce la interrelación de los animales humanos y no humanos. No ignora las asimetrías entre los grupos de animales humanos y no humanos, sino que adopta una epistemología de no establecer jerarquías, con la intención de

reconstruir empíricamente y experimentar múltiples naturalezas para coexistir en un mundo más que humano (Blanco-Wells, 2021).

El fundamento es la comprensión de que el bienestar de una especie comprende el bienestar de otras especies, es decir, el bienestar humano está ligado inseparablemente al destino del ecosistema planetario y, por ende, de otras especies. La tarea propuesta por el poshumanismo filosófico de carácter ecológico es superar la objetivación destructiva de la naturaleza, lo cual no es fácil, ya que implica pensar en una completa des-jerarquización y democratización de la relación animales humanos y no humanos (Zapf, 2021).

De la contribución del poshumanismo filosófico a los Estudios Organizacionales

Para establecer la contribución del poshumanismo filosófico a los Estudios Organizacionales (EO), se presentan a continuación una serie de argumentos relacionados con las características de la propuesta del poshumanismo filosófico bajo supuestos ligados a su ontología y epistemología. Asimismo, se expondrán algunos ejemplos de textos especializados en el campo de los EO que incorporan el discurso del poshumanismo filosófico, con el fin de ilustrar la contribución que esta perspectiva puede aportar.

La *ontología*, en el caso del poshumanismo filosófico, es uno de los aspectos clave en su propuesta, pues finalmente corresponde a la relación con uno mismo (el yo), la relación con los demás (los otros). Para el poshumanismo filosófico existe un rechazo a pensar en un modelo de ser humano singular y limitado, ya que se ha preocupado por las muchas exclusiones en nombre de lo humano y ha dado lugar al reconocimiento de que no solo los animales humanos son la única fuente de agencia; se debe

considerar que los animales no humanos son agentes que desempeñan un papel crucial en la promulgación de la vida social (Chagani, 2014).

En el caso de los EO, esta contribución radica en que proporciona diversos marcos generales de referencia para la acción y para la explicación del orden de las cosas. Es decir, a la agencia, inteligencia y racionalidad de los animales humanos, se le suma la agencia e inteligencia de los animales no humanos. Por ejemplo, se ha demostrado que los animales no humanos tienen conciencia, ya que el mero hecho de sobrevivir en un mundo complejo y cambiante es una prueba de ello, además de que en sus formas más sencillas los animales no humanos expresan sus sentimientos más básicos como la sed y el hambre (Crary y Gruen, 2022).

Un ejemplo de cómo se incorpora la propuesta ontológica del poshumanismo filosófico en los EO se encuentra en el trabajo de Huopalaïnen (2023), quien expone la manera en que los caballos y los humanos co-construyen el liderazgo en relaciones situadas. Huopalaïnen (2023) establece que la visión antropocéntrica ha colocado a los caballos como sirvientes de los animales humanos y que ha ignorado el poder, la agencia, el bienestar y la sensibilidad de los caballos en la configuración y co-creación de actividades mutuas. En su propuesta, Huopalaïnen (2023) conceptualiza a los caballos como sujetos con una conciencia activa, con agencia, que participan y se niegan en algunas ocasiones a participar en las dinámicas. Hace evidente el esfuerzo requerido por los animales humanos, en las organizaciones ecuestres, por interpretar la animalidad, agencia y voz de los caballos, dependiendo del contexto en que se encuentre.

La aportación del trabajo de Huopalaïnen (2023) en los EO radica en señalar que, si bien tradicionalmente el liderazgo de tipo relacional se basa en el establecimiento de relaciones sólidas con una comunicación verbal efectiva, el hecho de no contar con una relación verbalizada no es

impedimento para desarrollar ese tipo de liderazgo; por otra parte, lo que cabe resaltar es que se asume como un hecho que el caballo es un miembro más de la organización, es decir, el estudio que se lleva a cabo se vuelve organizacional en el momento en que no se cosifica al caballo, sino que este se vuelve un actor más de la organización.

Atendiendo que la *epistemología*, se comprende como el soporte en el cual recaen las propuestas teóricas, para el caso del poshumanismo filosófico se pueden señalar al menos tres bases importantes.

La primera corresponde al construccionismo. Ferrando (2019) establece que el concepto de posthumano dentro de poshumanismo filosófico no conlleva a pensar, como en el caso de algunas posturas transhumanistas, que el prefijo «post» expresa algo posterior a lo humano. Para Ferrando (2019), el humano ya es posthumano, porque se reconoce no como un agente único, sino como parte de una red semiótica, material, así como multidimensional. En este sentido, lo relevante del término posthumano es comprender que lo humano es tanto una noción como un proceso, al igual que en las teorías feministas donde el género también se observa como un verbo, no como un sustantivo.

La segunda corresponde al feminismo; ligado al argumento anterior, el pensamiento feminista se torna una base del poshumanismo filosófico, pues permite exponer la manera que el excepcionalísimo histórico otorgado al «hombre» humano ha contribuido a fomentar jerarquías y estratificaciones desiguales que privilegian a algunos cuerpos humanos y no humanos. El pensamiento feminista ha servido al poshumanismo porque permite someter a la crítica la noción universal y esencialista de lo humano y las violencias y exclusiones que del género se operacionalizan. Permite dar cuenta que lo humano siempre fue una categoría que indexa el acceso a privilegios y derechos, crea distinciones estructurales y desigualdades entre

diferentes categorías de humanos y no humanos (Niccolini y Ringrose, 2019).

El perspectivismo corresponde a la tercera base del poshumanismo. Sus orígenes derivan de la propuesta de Nietzsche en la que se argumenta que no existe una noción de verdad absoluta, y que finalmente nuestra realidad se basa en interpretaciones subjetivas; para él, no hay hechos, sino interpretaciones (Banerji, 2020). Sin embargo, en el poshumanismo filosófico se añaden dos principios más, que son el pluralismo y la multiplicidad de puntos de vista; se promueve mirar a los animales humanos y no humanos no como otros, sino bajo una postura de empatía. El pluralismo enfatiza la coexistencia de diferentes perspectivas ya sea de animales humanos o tomando en consideración la existencia de otras especies (Ferrando, 2019).

En el caso de los EO, se encuentran bases coincidentes. Por un lado, el construccionismo es relevante para los EO porque finalmente existen enfoques como los Estudios del Proceso Organizacional que al igual que ocurre con el concepto de poshumano se promueve que la organización es tanto un sustantivo como un verbo (Weick, 1979). Al respecto, esta base coincidente puede permitir una contribución a los EO al comprender una relación dual de construcción poshumano/organización. Es decir, la sociedad organizacional (Prethuis, 1979; Etzioni, 1997) es el espacio en el que se lleva a cabo el proceso de *humanizing* (Ferrando, 2019), de la construcción continua del poshumano y, a su vez, dicho poshumano es quien contribuye a la construcción de esa sociedad de organizaciones poshumanas. Los miembros,¹⁰ las estructuras, los procesos, los sistemas de información, los espacios virtuales y externos y el entorno de las organizaciones se ven alterados por el proceso mismo de la construcción del

poshumano, dando lugar a la creación de nuevas formas de organización (Gladden, 2018).

La base feminista también resulta coincidente tanto para los EO como para el poshumanismo filosófico, ya que ha permitido exponer abiertamente relaciones de poder y dominación entre los géneros, las razas y las clases socioeconómicas principalmente. Houpalainen (2022) propone respecto a las aportaciones del poshumanismo filosófico a los EO, que prácticas como el *feminist dog-writing* (escritura feminista de perros) invitan a los animales humanos a relacionarse de manera diferente con los mundos vividos, más allá de lo humano, y que para el caso de los EO permiten realizar descripciones alejadas de la centralización en lo humano de la vida organizacional.

El poshumanismo ha permitido exponer las distinciones estructurales entre las categorías de humanos y no humanos (Niccolini y Ringrose, 2019), y son estos ejercicios los que resultan necesarios en el caso de los EO. Por ejemplo, se da el caso de los animales invertebrados, los cuales son atendidos o no por las organizaciones respecto a su impacto en el ambiente, construyendo entonces categorías de distinción entre ellos, pues se presta más atención, por ejemplo, a aquellos que realizan trabajos de polinización como las abejas, mientras que otros son excluidos. Davies y Riach (2018) exponen la manera en que se manifiesta el androcentrismo en las prácticas de organización ambiental en campañas como «Salvar a las abejas», pues la campaña se realiza bajo concepciones masculinas de medición centradas en el hombre; por ejemplo, se sigue privilegiando el resultado sobre el proceso, lo que provoca que se antepongan las exigencias comerciales por encima del bienestar animal; es el caso del cuidado con las plagas indeseables de otras especies no humanas.

El perspectivismo, como base del poshumanismo, aporta y contribuye a la noción central de los EO que implica la promoción de conversaciones, si bien estas se enfocan en comprender a las organizaciones como objetos empíricos, discursos teóricos y el proceso social mismo de organizarse (Clegg y Hardy, 1996); la idea promueve la apertura tanto en las organizaciones como para la propia construcción del campo de conocimiento.

Hasta el momento, se abordó ampliamente el paradigma del poshumanismo filosófico en el cual se ha presentado una gran atención a las relaciones multiespecie (animales humanos y no humanos). Sin embargo, no se pueden olvidar las relaciones con otros seres vivos y elementos de la naturaleza; para ello, en el siguiente subapartado se expondrán algunas perspectivas ecológicas agrupadas en el ecologismo radical y su contribución a los Estudios Organizacionales.

3. Perspectivas del ecologismo radical como bases críticas para los Estudios Organizacionales

La revisión de algunas perspectivas ecológicas en este trabajo tiene como propósito presentar las posibilidades de análisis que aporten a la naturaleza crítica de los EO y a fomentar un enfoque sólido sobre el estudio de la relación organización-naturaleza. En particular, se revisaron cuatro perspectivas: el biorregionalismo, la ecología profunda, el ecofeminismo y la permacultura. Se consideró la perspectiva biorregionalista, pues, como lo exponían Egri y Pinfield (1996), esta perspectiva era una importante faceta como principio de organización del ecologismo radical. De igual manera, se aborda la ecología profunda, pues es una perspectiva que promueve el igualitarismo bioesférico, así como el ecofeminismo, al traer a la mesa la búsqueda de terminar con todas las formas de opresión y dominio.

Finalmente, otra perspectiva que se analizó fue la permacultura, pues se considera una perspectiva que facilita la transición hacia la promoción e implementación de aspectos prácticos que finalmente dan lugar a la conformación de formas de organización emergentes.

El biorregionalismo

La perspectiva biorregionalista es un cuerpo de diversas propuestas teóricas y prácticas que han ido evolucionando con el tiempo como una respuesta para reconectar culturas humanas socialmente justas de una manera sustentable en una escala regional de ecosistemas.

El biorregionalismo se gestó en la década de la contracultura de 1960, como un movimiento social diverso promovido por una variedad de voces. Para Aberley (1999), un aspecto representativo implicó la comprensión hecha por Peter Berg y Gary Snyder sobre el exitoso crecimiento de culturas socialmente justas basadas en la protección y restauración de la salud de los ecosistemas, como fue el caso de los nativos americanos. Para ellos, el camino al futuro se podía encontrar adaptando las formas de vida practicadas por los pueblos indígenas; la idea era conformar un «tribu de la ecología», en lugar de un Estado-nación.

La propuesta inicial de Snyder sobre el biorregionalismo implicaba la promoción de una meta y cuatro grandes cambios:

La meta: Nada menos que una transformación total podrá hacer el bien. Lo que imaginamos es un planeta en el que la población humana viva en armonía y dinámicamente mediante el uso de tecnología sofisticada y no intrusiva en un entorno natural que se «deja natural». Los puntos específicos de esta visión son:

- Una población sana y de reserva de todas las razas, menor a la que se tiene en este momento.
- Pluralismo cultural e individual unificado por un consejo tribal mundial. División por límites naturales y culturales en lugar de límites político-arbitrarios.

- Una tecnología de comunicación, educación y transporte, siendo sensible al uso de la tierra y a las propiedades de cada región.
- Una perspectiva cultural básica y una organización social que inhibe el poder y la búsqueda de la propiedad al tiempo que fomenta la exploración y el desafío en cosas como la música, la meditación, las matemáticas, el montañismo, la magia y todas las demás formas de ser auténtico en el mundo. Mujeres totalmente libres e iguales. Un nuevo tipo de familia, responsable, pero más festiva y relajada. (Synder, 1970 en Aberley 1999, pp. 16-17).

Bajo esta propuesta inicial han seguido otras tantas que buscan organizar la vida cultural, económica y políticamente acorde con la determinación de ecoregiones, mismas que son identificables de manera empírica respecto a cuencas hidrográficas (Lockyer y Veteo, 2013).

De manera general, estas ecoregiones son también conocidas como biorregiones y son definidas acorde con Aberley (1999) de la siguiente manera:

Una bioregión se refiere tanto a un terreno geográfico como a un terreno de conciencia, a un lugar y a las ideas que se han desarrollado sobre cómo vivir en ese lugar. Dentro de una biorregión las condiciones que influyen en la vida son similares y estas a su vez han influido en la ocupación humana. Una bioregión se puede determinar inicialmente mediante el uso de la climatología, fisiografía, geografía animal y vegetal, historia y otras ciencias naturales descriptivas. Los límites finales de una biorregión son los mejor descritos por las personas que han vivido dentro de ella, a través del reconocimiento humano de las realidades de la vida en el lugar. (Aberley, 1999, p. 23).

Para Patricia Hume (2006), el biorregionalismo busca congruencia entre la vida en sociedad, la experiencia de nuestro interior y el mundo natural. Tanto como Aberley (1999) y Hume (2006) destacan los siguientes principios de la tabla.

Tabla 1. Principios del biorregionalismo

Principio	Concepción

Principio	Concepción
Vivir en un lugar	Seguir las necesidades y placeres de la vida que son presentados de manera única por un lugar en particular. Una sociedad que se conduce bajo el principio de vivir en un lugar mantendrá un equilibrio con su región de apoyo a través de los vínculos entre las vidas de los animales humanos y no humanos, así como con los procesos del planeta (estaciones, clima ciclos del agua), según lo revelado por el propio lugar
Rehabilitación	Implica aprender a vivir en un área que ha sido interrumpida y herida por la explotación pasada. Implica convertirse en nativo de un lugar a través de tomar conciencia de las relaciones ecológicas particulares que operan dentro y alrededor de él. Significa comprender las actividades y la evolución del comportamiento social que enriquecerá la vida de ese lugar, restaurará sus sistemas de soporte vital y establecerá un patrón de existencia ecológica y socialmente sostenible dentro de él
Conciencia biocéntrica	Todos los seres vivos tienen los mismos derechos a una vida digna. Ningún ser vivo se encuentra por encima del otro
Interrelación y cocreación	Todo está interrelacionado y lo que sucede en un sistema impacta en los demás, por lo cual se puede co-crear o co-destruir
Conciencia histórica	Conlleva a tener conciencia de la historia cultura, además de recordar que somos parte de una larga cadena de seres vivos con la que coevolucionamos
Diversidad	La característica central de la naturaleza es la diversidad; respetarla es un valor vital que se promueve a todos los niveles: biológico, cultural, étnica, genética, de género
Sustentabilidad	Satisfaciendo las necesidades actuales, sin arriesgar los ecosistemas ni comprometer a las futuras generaciones
Descentralización y autonomía	Significa autodeterminación y participación directa de los individuos en las esferas política, social y económica
Procesos participativos	Todos tenemos parte de la verdad, por lo que, mediante la participación informada, podemos llegar a soluciones y prácticas mucho más completas y sustentables

Principio	Concepción
Toma de decisiones por consenso	La democracia no es suficiente, siempre queda un grupo minoritario marginado y descontento que plantea las visiones más audaces y progresistas. Cuando sus visiones se toman en cuenta, la decisión final es duradera y efectiva
La dimensión local	El municipio puede ser un punto de partida para la participación ciudadana
Respeto a la sabiduría local y sus tradicionales	En la herencia y experiencia de muchos pueblos existe un gran cariño por su tierra, mismo que casi siempre va de la mano de una forma específica de relacionarse con la naturaleza circundante
Coaprendizaje	La educación es un proceso integral que involucra la esfera intelectual, afectiva y espiritual. Parte de la convicción de que todos sabemos algo que otros no saben
Agricultura orgánica	Fomenta la producción para el autoconsumo, sin comprometer la recuperación del suelo, los mantos freáticos, etcétera
Tecnologías de bajo impacto	Uso de energías renovables, represas escalonadas y ecotecnias por señalar algunas
Espiritualidad conectada con la tierra	Generar una reconexión y sentido con la tierra involucra la conformación de rituales, ceremonias relacionadas con las estaciones, las lunas, los solsticios

Fuente: Elaboración propia con base en Aberley (1999) y Hume (2006).

Ecología profunda

Los antecedentes de la ecología profunda se fundan en el ecocentrismo y crítica social de Henry Thoreau, Jhon Muir, H. H. Lawrence, Robinson Jeffers y Lewies Mumford, por citar algunos pensadores. De igual manera, se traza un antecedente en las aportaciones del ecologismo religioso que promueve formas de vida alternas, pacíficas y equilibradas, como ocurre con el taoísmo, las propuestas de Francisco de Asís y el budismo (Sessions, 1995).

En general, se atribuye su nacimiento al trabajo de Arne Naess, quien en 1973 habría escrito un ensayo titulado *The Shallow and the Deep. Long Range Ecology Movements: A summary*, en el que se expresaban siete principios: 1) una metafísica de la interrelación; 2) un ethos de igualitarismo biosférico; 3) valores de diversidad y simbiosis; 4) una postura anticlasista; 5) una oposición a la contaminación y al agotamiento del ozono; 6) valor de la complejidad, y 7) énfasis en la autonomía local y descentralización (Forsythe, 2012). Estos principios serían reformados en 1984 por Naess con el apoyo de Sessions; estos estarían basados en una plataforma, cuya base es reconocer que el florecimiento de la vida humana y no humana en la Tierra tiene un valor intrínseco. El valor de las formas de vida no humanas es independiente de la utilidad que estas puedan tener para los fines humanos (Forsythe, 2012).

De acuerdo con Naess (1995, p. 68), los principios base que sostienen a la ecología profunda son:

1. El bienestar y el florecimiento de la vida humana y no humana en la Tierra tienen valor en sí mismos.
2. La riqueza y diversidad de formas de vida contribuyen a la realización de estos valores y son también valores en sí mismos.
3. El ser humano no tiene derecho a reducir esta riqueza y diversidad excepto para satisfacer necesidades vitales.
4. El florecimiento de la vida humana y de las culturas es compatible con una población humana sustancialmente menor. El florecimiento de la vida no humana requiere una población humana más pequeña.
5. La interferencia humana actual con el mundo no humano es excesiva y la situación está empeorando rápidamente.
6. Las políticas deben cambiarse. Estas políticas afectan estructuras económicas, tecnológicas e ideológicas básicas. El estado de cosas

resultante será profundamente diferente del presente.

7. El cambio ideológico será principalmente el de apreciar la calidad de vida (habitar en situaciones de valor inherente) en lugar de adherirse a un nivel de vida cada vez más alto. Habrá una profunda conciencia de la diferencia entre enormidad y grandeza.
8. Quienes suscriben los puntos anteriores, tienen la obligación directa o indirectamente, de intentar implementar los cambios necesarios (Naess 1995, p. 68).

La ecología profunda es una perspectiva que mira el todo más que las partes; en general, la ecología profunda no separa a los animales humanos de todo el ambiente natural que les rodea. Para esta perspectiva no resulta válido mirar a objetos aislados, estos deben adherirse a una red interconectada e interdependiente.

Una parte importante del fundamento de la ecología profunda recae en señalar que los marcos éticos que han dominado al mundo no son adecuados para lidiar con las problemáticas éticas actuales, muchas de ellas ligadas a las formas de vida distintas a la de los animales humanos, como las armas nucleares, cuya potencialidad amenaza con acabar con la vida en el planeta, animales no humanos torturados en nombre del progreso, el uso de sustancias tóxicas a gran escala sin el menor interés sobre sus externalidades, el uso de microorganismos para la creación armas biológicas. Para la ecología profunda, los marcos éticos que han dominado al mundo son antropocéntricos y lo que se requiere es fundar una teoría del valor no antropocéntrica (Sessions, 1995).

El ecofeminismo

Para el ecofeminismo, la marginación de la mujeres y la destrucción de la naturaleza son procesos unidos, pues finalmente están impactados por el modelo patriarcal de progreso; por un lado, la destrucción de la naturaleza es derivada de la poca apreciación a la biodiversidad y la promoción excesiva de la uniformidad en los monocultivos y la producción cárnica; por otro, la diversidad también es la base de la política de las mujeres (Shiva, 1998).

Para muchas culturas, las mujeres han sido las guardianas de la biodiversidad. Sin embargo, su trabajo no es representado en el mudo de la agricultura intensiva, pues difiere de la concepción patriarcal dominante. Las mujeres son las que han conservado en sus comunidades las semillas y con ello el equilibrio y armonía de los territorios, pero esto no parece suficiente respecto al discurso dominante del progreso (Shiva, 1998).

En general, se señala que el ecofeminismo se basa en reclamos específicos que señalan conexiones importantes entre la opresión de las mujeres y la naturaleza. Se puede, por tanto, comprender como un sistema de valores, un movimiento social y una práctica, así como un análisis político que explora los vínculos entre el androcentrismo y la destrucción ambiental (Rao, 2012).

La permacultura

El término permacultura fue propuesto por Bill Mollison y David Holmgren para describir un sistema integrado y en evolución de especies de plantas y animales perenes o que se perpetúan a sí mismas y que son útiles para el ser humano. Dicho sistema es diseñando conscientemente mimetizando los patrones y relaciones encontrados en la naturaleza, a la vez que permite la producción adecuada de comida y energía para las necesidades locales.

De acuerdo con Holmgren (2002), los supuestos fundamentales de la permacultura son:

- La crisis ambiental es real y de una magnitud que ciertamente transformará la sociedad industrial global moderna más allá de todo reconocimiento. En el proceso, el bienestar e incluso la supervivencia de la expansión de la población mundial están directamente amenazadas.
- Los impactos actuales y futuros que la sociedad industrial global y el crecimiento de la población acarrearán sobre la biodiversidad mundial, se considera, serán mucho mayores que los grandes cambios de los últimos siglos.
- Los seres humanos, incluso cuando no parecen estar usualmente dentro del mundo natural, están sujetos a las mismas leyes científicas (las leyes de la energía) que gobiernan el universo material, incluida la evolución de la vida.
- La explotación de los combustibles fósiles durante la era industrial ha sido la causa principal de la espectacular explosión demográfica, tecnológica y de cada una de las nuevas características de la sociedad moderna.
- A pesar de la naturaleza inevitable de las realidades futuras, el declive de los combustibles fósiles dentro de pocas generaciones, verá un retorno gradual a los principios de diseño observables en la naturaleza y en la sociedad preindustrial, que dependen de los recursos y las energías renovables (incluso si las formas específicas de esos sistemas reflejan circunstancias locales únicas) (Holmgren, 2002, p. xv-xvi).

La permacultura, señala Holmgren (2002), se basa en el supuesto de un futuro de descenso energético, que involucra un suave descenso hacia lo natural. De manera general, la permacultura se basa en 12 principios de diseño y 3 éticos, que a continuación se presentan en la siguiente tabla:

Tabla 2. Principios de la permacultura

Principios éticos

1. Cuidado de la Tierra (conservación del suelo, bosques y agua)
2. Cuidado de las personas (ocuparse de sí mismo, de los familiares, parientes y de la comunidad)
3. Cuidado con equidad. Redistribución de los excedentes (establecer límites al consumo y la reproducción)

Principios de diseño

4. Observar e interactuar: los buenos diseños dependen de una relación libre y armoniosa entre la naturaleza y las personas, por lo que una observación cuidadosa y una interacción inteligente son esenciales para dicha relación
5. Captar y almacenar: se requiere aprovechar las oportunidades de captar flujos locales de formas de energía renovables y no renovables
6. Obtener un rendimiento: funciona como una recompensa positiva que anima el mantenimiento o replicación del sistema
7. Aplicar la autorregulación y aceptar la retroalimentación: se basa en un principio de la ingeniería electrónica; se busca comprender la manera en que las retroalimentaciones positivas o negativas funcionan en la naturaleza para diseñar sistemas que sean más autorregulados
8. Usar y valorar los servicios y recursos renovables: es necesario usar lo mejor posible los servicios naturales de no consumo para minimizar nuestras demandas consumistas de recursos
9. No producir desperdicios: se ven los residuos como recursos y oportunidades
10. Diseñar desde los patrones hacia los detalles: los detalles tienden a distraer nuestra conciencia de la naturaleza del sistema; cuanto más nos acercamos, menos capaces somos de comprender la imagen mayor
11. Integrar más que segregar: el propósito de un diseño funcional y autorregulado es colocar los elementos de modo que cada uno sirva las necesidades y acepte los productos de otros elementos
12. Usar soluciones lentas y pequeñas: los sistemas deben diseñarse para efectuar funciones a la escala más pequeña que sea práctica y energéticamente eficiente para esa función
13. Usar y valorar la biodiversidad: la intención es considerar la diversidad como el resultado del equilibrio y la tensión en la naturaleza
14. Usar los bordes y valorar lo marginal: el valor y la contribución de los bordes, y los aspectos marginales e invisibles de cualquier sistema, requiere reconocerse y conservarse, y expandirse

15. Usar y responder creativamente al cambio: la permacultura trata de la durabilidad de los sistemas naturales vivos y de la cultura humana. Pero esta durabilidad, paradójicamente, depende en gran medida de la flexibilidad y el cambio

Fuente: Elaboración propia con base en Holmgren (2002).

De la contribución de las perspectivas del ecologismo radical a los Estudios Organizacionales

A diferencia del poshumanismo filosófico, en el que se aprecian supuestos que componen su aspecto ontológico y epistemológico, el biorregionalismo, la ecología profunda, el ecofeminismo y la permacultura, no establecen claramente bases de carácter ontológico. Sin embargo, se pueden apreciar fundamentos de carácter *axiológico* en la mayoría de estos paradigmas, ya que expresan principios que buscan guiar la *praxis* de los individuos en una sociedad de organizaciones con el objetivo de orientar un cambio en el sistema actual.

La contribución, al respecto, proviene de que no puede darse un espíritu crítico en los Estudios Organizacionales si, a su vez, no se ofrece un esfuerzo por promover el cambio; esto ha sido expresado, por ejemplo, en los Estudios Críticos Organizacionales (ECO), en cuanto a encauzar las ideas de Habermas de manera práctica.

El hecho de que las perspectivas del ecologismo radical contengan principios de acción implica fomentar la validación de los posibles actos generados en las organizaciones que reconozcan los vínculos organización-naturaleza. La aportación, por tanto, conlleva a que esos principios asentados en la praxis organizacional pueden generar el cambio.

Además, estas perspectivas, especialmente el biorregionalismo, el ecologismo profundo y la permacultura, también aportan a los EO respecto al enfoque del espacio en las organizaciones. Chanlat (2006, p. 17) establece

que el espacio es una cuestión clave en materia de la organización humana; al respecto, señala que cada enfoque dentro del estudio de las organizaciones y la administración ha tenido propuestas y concepciones sobre el espacio en las organizaciones.

Estas propuestas suelen recaer en un enfoque funcional para comprender el espacio y su relación con las organizaciones. Por ejemplo, para el taylorismo, el espacio debe ser diseñado y organizado de tal manera que permita el flujo de trabajo. Otro ejemplo es el modelo burocrático, pues este es representado también en la construcción de los espacios, se tornan espacios neutrales ante la tendencia a la impersonalidad burocrática (Chanlat, 2006). Para el caso del análisis presentado por Chanlat (2006), solo el enfoque del pensamiento crítico de gestión expresa cómo los espacios promueven las prácticas de dominación, explotación y alienación y dan cuenta, a través de las propuestas feministas, sobre la exclusión en la contemplación de las mujeres en el diseño de los espacios organizacionales; es en este punto en que varios ecologistas han también alzado la voz para señalar la exclusión de igual manera de la naturaleza.

Es este punto en que las perspectivas del ecologismo radical a los EO abonan a reconocer la exclusión de la naturaleza en los diseños espaciales organizacionales y a promover la transformación organizacional mediante la incorporación de principios axiológicos en las organizaciones. Se puede señalar como ejemplo de la incorporación axiológica a nivel de la relación organización-espacio externo la propuesta del biorregionalismo, pues sus principios hacen que la organización se relacione con la biorregión en la que se inserta. Una organización, al asumir los principios del biorregionalismo, se compromete a mantener un equilibrio con su región de apoyo, tomar conciencia de las relaciones ecológicas particulares que operan dentro y alrededor de la biorregión, aceptar que todos los seres vivos tienen los

mismos derechos a una vida digna y, por tanto, las externalidades que la operación de la organización derive no deben afectar dichos derechos, pues finalmente existe una interrelación organización-naturaleza. De igual forma, se compromete a arraigarse a dicha región y, por ende, tener una conciencia histórica cultural de la región. Además, la organización ligada a estos principios se obliga a aceptar la diversidad y respetarla como un valor vital en todos sus niveles biológico, cultural, étnico, genético y de género. Finalmente, al igual que lo hacen los ECO, se promueve la democracia participativa, reflejada en la toma de decisiones, la descentralización y la autonomía.

Se puede resumir de este apartado que acorde con el ecologismo radical, se presentaron de manera general cuatro perspectivas ecológicas: el biorregionalismo, la ecología profunda, el ecofeminismo y la permacultura, con el propósito de analizar su potencial para enriquecer la naturaleza crítica de los EO y promover un enfoque consolidado para estudiar la relación entre organización y naturaleza. Estas perspectivas, según lo expuesto, aportan principalmente en el aspecto *axiológico y pragmático*, pues la promoción que hacen de valores y principios pueden guiar a la sociedad de organizaciones y que resultan, por tanto, de interés para los EO en lo relativo al diseño y emergencia de formas de organización alternativas. Al respecto, en el siguiente apartado se presenta otro aspecto necesario para contribuir a la segunda ola crítica de los EO, que implica el análisis de formas de organización que buscan contribuir a la disminución del impacto ambiental.

4. Formas de organización ecologistas

Abonar a una segunda ola crítica en los EO respecto a la problemática ambiental requiere, tal cual se hizo en la primera ola, comenzar a reconocer

formas emergentes de organización que cuestionan, por ejemplo, los atributos antropocéntricos encontrados tanto en las formas de organización modernas como en las posmodernas. Las bases de esas formas de organización emergentes se hallan en las propuestas poshumanistas, biorregionalistas, ecologismos profundos, ecofeministas y permaculturistas, por mencionar las que se presentan en el capítulo. No obstante, es necesario recordar que existen otras perspectivas, como la ecología espiritual, la ecología política o la etnoecología, por mencionar algunas bases adicionales. En este apartado se describen dos formas de organización ecológicas (ecoaldeas y ecobarrios), que han emergido debido a las preocupaciones ciudadanas sobre la crisis ambiental.

Cuando se utiliza el término «forma de organización», se vienen a la memoria los trabajos clásicos de finales de la década de 1980 de Heydebrand (1989) y Clegg (1990), en los que se destacan los cambios del sistema capitalista que derivarían en la conformación de formas de organización a las que se les denominaron formas de organización posburocrática (Heydebrand, 1989) y posmodernas (Clegg, 1990).

De manera general, la emergencia de estas formas de organización descritas por Heydebrand (1989) y Clegg (1990) eran impulsadas por un cambio sistémico. Sin embargo, como lo señalan Romanelli (1991) y Rao y Kenney (2008), la emergencia de formas de organización puede darse por cuatro condiciones:

- 1) Bajo una perspectiva genética, el surgimiento de formas de organización se logra cuando dentro de las rutinas de un campo organizacional con sus respectivos mecanismos isomórficos ocurren variaciones que resultan convenientes en algún momento.
- 2) Las condiciones del entorno proporcionan esas variaciones mediante procesos competitivos que evocan una destrucción creativa. También

puede ocurrir por la impronta ambiental en la cual las nuevas formas organizacionales reflejan las condiciones ambientales durante el periodo de evolución de la forma. Aquí, el punto recae en el condicionamiento histórico. De igual manera, se encuentra la especialización de la organización, que examina a las organizaciones y las poblaciones como productoras de variaciones de formas organizacionales.

- 3) La emergencia de sistemas sociales, en la cual se señala que no existen de manera previa, sino que son dominios socialmente contruidos a través de esfuerzos oportunistas y colectivos de actores interdependientes en la búsqueda de una innovación tecnológica. Las variaciones en las formas de organización surgen por las interacciones acumulativas de distintos emprendedores que perciben oportunidades para crear nuevas organizaciones.
- 4) Procesos políticos e institucionales, que dan forma a lo que las organizaciones pueden hacer, y a las formas organizacionales que pueden existir. El conflicto provoca la desinstitucionalización de las formas de organización existentes.

Ecoaldeas como forma de organización emergente

La emergencia de las ecoaldeas como formas de organización ha implicado un movimiento social diverso a nivel global, surgido tanto de la promoción de la emergencia de sistemas sociales alternativos como de procesos políticos relacionados con la lucha por el cuidado del medio ambiente. De manera general, no resulta de un movimiento homogéneo, sino de distintas propuestas que son la base de lo que en su generalidad se denomina «ecoaldea». La concepción del término ecoaldea surge en la década de 1990, tras un reporte hecho por Robert Gilman, que permitió esbozar los

atributos de comunidades que buscaban ser una transición hacia una verdadera sociedad sustentable. Gilman (1991) define a la ecoaldeas como

Un asentamiento a escala humana con funciones completas, en el cual las actividades humanas están inofensivamente integradas dentro del mundo natural en una forma que respalde el desarrollo humano saludable y pueda continuar exitosa e indefinidamente en el futuro (Gilman, 1991, segundo párrafo).

Las ecoaldeas, entonces, son iniciativas de la sociedad civil que han ido configurándose a través del tiempo de manera diversa, pero que no por ese hecho no se puede configurar una definición de su forma de organización. De un trabajo previo hecho por la autora de este capítulo (véase Pérez, 2018; De la Rosa y Pérez, 2017), se presenta para su definición una serie de características organizacionales bajo la lógica de un tipo ideal.

La ecoaldeas como forma de organización tiene como atributos una estructura plana y flexible, en la cual existe una división funcional del trabajo. La estructura puede ligarse a su forma democrática de participación, que comúnmente es la sociocracia. Esto, a su vez, impacta en la autoridad, que solo se observa en el caso de algunos líderes operativos que asumen un cargo de acción bajo la vigilancia y control colectivos. Ahora bien, el hecho de contar con ciertos líderes operativos no implica que estos tomen decisiones de manera individual; por el contrario, la toma de decisiones de una ecoaldeas es colectiva a través del consenso.

Ante el hecho de contar con relaciones de autoridad que recaen en lo colectivo, las relaciones de poder en la ecoaldeas tienden a darse bajo pocas fuentes de poder, como es el caso del valor del voto en las asambleas, por lo cual también los conflictos llegan a ser abiertos. Se busca que el tamaño sea menor a quinientos integrantes, dado que se espera con ello vínculos más estrechos que faciliten el reconocimiento y la comunicación. La comunicación se procura que sea amplia y horizontal, basada en preceptos

de comunicación no violenta y de inclusión. Los vínculos estrechos también son promovidos respecto a las relaciones afectivas en las ecoaldeas.

En relación con las actividades económicas, cinco principios orientan las acciones económicas de las ecoaldeas. 1) realizar una contabilidad total de los costos; 2) promover un sustento adecuado que garantice el bienestar dentro de los límites de la tierra reconociendo las interacciones en el mundo; 3) formas de mezclar tanto la propiedad privada como la comunal; 4) relocalización del dinero en servicio de las personas y los ecosistemas, y 5) crítica del consumismo y establecimiento de la pregunta: ¿qué necesito? (Litfin, 2014).

Para la ecoaldea, uno de sus principios es la búsqueda de la reconexión con la naturaleza. Al respecto, el diseño del espacio físico se vuelve fundamental para alcanzar ese principio, por lo que se emplean las guías orientadas por la permacultura para diseñar sus espacios físicos, ya que es «un sistema de diseño que modela los sistemas humanos a partir de los sistemas naturales» (Gaia Education, 2006, p. 18).

En las ecoaldeas se reconoce que los seres humanos en las sociedades han tenido problemas con el racismo, el sexismo, los aspectos religiosos y por ello se busca tener un balance de interacciones entre hombres y mujeres, una apertura religiosa y racial. De igual manera, reconocen que los animales humanos no son los únicos que viven en la ecoaldea, sino que también viven animales no humanos y otros seres vivos, que de hecho son el mayor número de habitantes en las ecoaldeas. Para las ecoaldeas, la idea de poseer es lo que ha provocado las terribles historias de esclavitud de animales humanos y no humanos en el mundo. Pensar en una posesión de plantas y animales no humanos implica pensar en su esclavitud, y en el caso de las ecoaldeas no es una opción, puesto que al estar todos íntimamente relacionados no cabe la posibilidad de una posesión.

Las ecoaldeas han surgido como una respuesta a los problemas ambientales y sociales a los que los seres humanos se enfrentan. Aunque su forma de organización cuenta con similitudes a la forma ideal de una organización posmoderna, se destaca porque se aleja del antropocentrismo, al reconocer la relevancia que tienen los animales no humanos y los otros seres vivos, además de reconocer la preponderancia de los ciclos biogeoquímicos. De igual manera, esta forma de organización reconoce la agencia e inteligencia de los animales no humanos y su impacto.

A diferencia de las formas posmodernas o posburocráticas, en las ecoaldeas se valora la necesidad de vínculos afectivos y familiares en sus miembros; no puede existir organización sin amor. Además, evitan crear distinciones estructurales y desigualdades, pues bajo los principios de la permacultura los animales no humanos tienen los mismos derechos sobre el espacio; los miran como compañeros de vida que se apoyan mutuamente.

Ecobarrios como forma de organización emergente

Al igual que las ecoaldeas, el movimiento de la emergencia de ecobarrios es diverso. En general, los ecobarrios buscan fomentar comunidades urbanas que incorporen ecotecnias y herramientas comunitarias para promover un asentamiento urbano sostenible. En el caso latinoamericano, muchos de ellos han surgido de movimientos de la sociedad civil en zonas marginadas y asentamientos irregulares con apoyo gubernamental. Sin embargo, en los casos europeos, en ocasiones han surgido por iniciativas de los propios habitantes de los barrios, o también por empresas promotoras de desarrollo inmobiliario que no necesariamente realizan proyectos en zonas marginadas.

De acuerdo con Ricalde (2021), los elementos principales de un ecobarrio son la autogestión, la sustentabilidad y la comunidad. Se busca que los

habitantes gestionen el terreno en el que se encuentra asentado el barrio, evitando la contaminación del entorno; por ejemplo, mediante el tratamiento adecuado de aguas residuales y el manejo adecuado de residuos sólidos. Asimismo, se promueven relaciones positivas entre las personas que habitan el barrio, por lo que se fomenta la configuración de espacios para la acción conjunta.

El objetivo de conciliar el asentamiento humano con el uso responsable de los recursos del terreno implica que las viviendas de estos barrios urbanos incorporen ecotecnias, tales como captación y almacenamiento de agua de lluvia, separación y reciclaje de residuos, calentadores y paneles solares, huertos urbanos y azoteas verdes, biodigestores y biofiltros, bioconstrucción e integración comunitaria.

La principal diferencia con una ecoaldea radica en que los ecobarrios están ubicados en áreas urbanas, lo que a veces complica la planificación y diseño de los asentamientos en términos de la mimetización de las viviendas con el terreno y la construcción teniendo en cuenta los flujos de agua, aire y posiciones solares, como lo propone la permacultura. Otra diferencia es que, dependiendo de la forma en que surge el ecobarrio, este puede albergar más miembros de lo que se sugiere para una ecoaldea.

Un estudio de Barton y Kleiner (2000) sobre diversos ecobarrios ubicados principalmente en Europa, brinda un esbozo de su forma de organización. Según estos autores, un ecobarrio implica un proyecto de menor escala, que puede ser un proyecto nuevo o de renovación barrial, y en el que las iniciativas pueden surgir del gobierno, del sector privado o de la sociedad civil, o bien mediante acuerdos entre estos grupos. Se inspiran en ideales de convivencia y apoyo mutuo, donde, aunque existen propiedades privadas, también hay espacios colectivos, como casas colectivas que ofrecen soporte mutuo; por ejemplo, servicios de guardería, de transporte, salones de arte,

etcétera. Se promueve la administración conjunta de recursos como energía, agua, compostaje y transporte.

En términos de estructura, los ecobarrios tiende a ser planos, ya que se basan en la igualdad de voz y voto para todos sus integrantes. Se utilizan tecnologías sencillas, enfocadas en ecotecnias, y se busca que las relaciones de poder sean sutiles y despersonalizadas. La comunicación es relevante en relación con las acciones comunes de protección del entorno, y se fomentan estrategias para que se generen intercambios locales en el ámbito económico, así como actividades de convivencia y socialización.

En el caso de los ecobarrios, son formas de organización en las que la identidad y la cohesión social resultan importantes para que permanezcan consolidados; esto no es sencillo, pues existe un flojo acoplamiento entre las partes, es decir, no todos se conducen con la misma energía y disponibilidad en la resolución de problemas o en la construcción de soluciones.

5. Reflexiones finales. Hacia la conformación de un enfoque teórico

El restablecimiento del carácter crítico de los Estudios Organizacionales (EO) depende en gran medida de las transformaciones epistemológicas, ontológicas, axiológicas y metodológicas que se lleven a cabo en este campo de estudio. Dichas transformaciones deberán estar sujetas a los grandes problemas que se enfrentan en el mundo. Uno de ellos es el ambiental.

En el presente trabajo se promovió remontar una segunda ola crítica de los EO partiendo de la problemática ambiental, pues se consideró que, por un lado, el abordaje organización-naturaleza ha sido tratado de manera difusa por los EO, y el discurso predominante ha tendido a ser acrítico en cuanto a las relaciones de poder y dominación que se gestan dentro y fuera de las organizaciones con la naturaleza. Se deben considerar cuestiones

como las diferenciaciones y las discriminaciones hacia los seres vivos involucrados en las prácticas organizacionales; a la definición misma de los animales humanos en las organizaciones respecto al resto de seres vivos, y a la forma en que la constitución de las organizaciones afecta a los otros seres vivos y los ciclos biogeoquímicos.

Es así como en este capítulo plantea como propuesta conformar un enfoque teórico nuevo dentro de los EO que abone a comprender la relación organización-naturaleza bajo una solidez crítica, al cual se le ha denominado Estudios Organizacionales de la Naturaleza. Al respecto, dicho enfoque deberá abarcar tanto el paradigma posthumanista como diversas perspectivas del ecologismo radical.

Los Estudios Organizacionales de la Naturaleza, por tanto, tendrían una base ontológica en la que se reconociera a la agencia, inteligencia y racionalidad de los animales humanos y la agencia e inteligencia de los animales no humanos, e incluso, en la medida de lo posible, de otros seres vivos.¹¹ Por otro lado, dicha ontología estaría marcada por una postura pluralista, en el sentido de considerar que el mundo se compone de realidades independientes e interrelacionadas (Rodríguez, 2020).

La base epistemológica de este enfoque debe insertar las bases del poshumanismo (construccionismo, feminismo y perspectivismo), así como lo correspondiente al ecologismo radical. Y dado que la problemática ambiental es compleja y va más allá de los límites de cualquier ciencia social y dura, se requiere un enfoque integral.

Se requiere la incorporación de lo que Leff (1994) define como los saberes ambientales, que se entienden como un campo en construcción que cuenta con formaciones ideológicas y teóricas heterogéneas, abiertas y dispersas, constituidas por una multiplicidad de prácticas sociales y campos disciplinarios (Leff, 1994).

Para Leff (2019, s.p.) una

[...] epistemología ambiental emerge como una comprensión crítica de los obstáculos epistemológicos para la construcción de nuevos dominios interdisciplinarios ambientales [...] revela que lo que está en juego en la construcción del conocimiento para la sustentabilidad no es la articulación neutral de las ciencias, sino una reconstrucción del conocimiento desde la exterioridad crítica del ambiente-del concepto ambiente que problematiza a las ciencias normales y a sus enfoques ecológicos.

Los Estudios Organizacionales de la Naturaleza, por tanto, tienen como compromiso partir de una reconstrucción del conocimiento sobre lo que se comprende por naturaleza¹² y organización. Lejos de las ciencias normales positivistas, debe dar cabida a formaciones ideológicas y teóricas de múltiples voces.

En cuanto a su base axiológica, los Estudios Organizacionales de la Naturaleza deben comprender y respetar las racionalidades ambientales promovidas por los diversos grupos de animales humanos y los paradigmas ambientales que han formulado principios de conducción. Esto es esencial para comprender cómo se incorporan estas racionalidades ambientales en las organizaciones y cómo pueden reconfigurar y fortalecer la emergencia de formas alternativas de organización, distintas a la empresa como forma de organización hegemónica.

La apertura epistemológica también exige reconsiderar los métodos de estudio para comprender la relación organización-naturaleza. Es fundamental dar voz a aquellos animales humanos y no humanos que se encuentran marginados, reconocer las interrelaciones presentes y cómo afectan el futuro, y tomar en cuenta que la realidad se encuentra en un constante devenir.

Pensar en la formación de los Estudios Organizacionales de la Naturaleza es aún incipiente, pero se han dado avances para que ello ocurra, como se evidencia en la reciente publicación del libro *The Oxford Handbook of Animal*

Organization Studies, de Tallberg y Hamilton (2023), en el que se formulan preguntas sobre ¿en dónde encajan los animales en la organización contemporánea?, ¿cómo debemos caracterizar y teorizar nuestras relaciones con el mundo no humano?, ¿podríamos tener comportamientos más éticos en nuestras relaciones con los no humanos? Este libro da cuenta del interés ético y teórico sobre el papel de los animales no humanos en las organizaciones.

La tarea pendiente es extender la comprensión de la relación organización-animales no humanos hacia todos los seres vivos y los fenómenos de la vida. Sin embargo, esta tarea no es sencilla; como se señaló, requiere de la apertura y comprensión de otros saberes. De tener la capacidad de no romantizar esa relación, pues, aunque se busque una vida organizacional que respete los derechos y soberanías de todos los seres vivos, no se debe perder de vista que la naturaleza también presenta aspectos violentos, jerárquicos, pragmáticos e injustos bajo los principios axiológicos que suelen regir el comportamiento de los animales humanos.

Un ejemplo son los derechos que tienen los animales no humanos, que pueden desempeñar papeles de depredadores respecto a otros animales no humanos que actúan como sus presas. Se puede citar el caso del salmón, que en su estado natural se alimenta de pequeños pescados como arenques y otros invertebrados, pero que en industrias acuícolas se alimenta de una suerte de harina de pescado.

Además, se pueden mencionar las relaciones jerárquicas que existen entre diversas especies como las hormigas o las abejas y que finalmente dan cuenta del éxito de sus poblaciones y su productividad al insertarse a organizaciones.

Como estudiosos de las organizaciones, parece que existió desde el origen de la perspectiva organizacional una omisión, un velo sobre en dónde se

encuentran situadas las creaciones humanas, sobre dónde se asientan las organizaciones, la naturaleza y con ello la tierra, no existían, más que en su simple carácter económico. Pareció que se dio por sentado que la naturaleza era algo inerte y muerto, sin conciencia; el antropocentrismo de los EO ha hecho caso omiso a las relaciones con los animales no humanos y otros seres vivos.

Este trabajo, finalmente, es una invitación a reformular la esencia crítica de los EO a través de las problemáticas que enfrenta la humanidad, una de ellas, la ambiental. El llamamiento es a desarrollar los Estudios Organizacionales de la Naturaleza, que comprenda la relación de organización-naturaleza con la profundidad que merece, pues solo a través de esta comprensión podremos garantizar la sobrevivencia y bienestar tanto de los animales humanos como del resto de los seres vivos.

Referencias

- Aberley, D. (1999). Interpreting Bioregionalism: A story from May Voices. En M. V. McGinnis. *Bioregionalism*. Taylor y Francis.
- Alvesson, M. y Deetz, S. (2006). Critical Theory and Postmodernism Approaches to Organizational Studies. En S. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence, y W. Nord. *The Sage Handbook of Organization Studies* (255-283). Sage.
- Andersén, J. (2022). An Attention-Based View on Environmental Management: The Influence of Entrepreneurial Orientation, Environmental Sustainability Orientation, and Competitive Intensity on Green Product Innovation in Swedish Small Manufacturing Firms. *Organization & Environment*, 35(4), 627-652.
- Aronson, O. y LaFont, M. (2022). Examining the Institutional and Organizational Antecedents to Organizational Participation in

- Environmental Management. *Organization & Environment*, 35(1), 57-78.
- Banerji, D. (2020). Posthuman Perspectivism and Technologies of the Self. *Sophia*, 58, 737-742.
- Barton, H. y Kleiner, D. (2000). Innovative Eco-Neighbourhood Projects. En H. Barton. *Sustainable Communities. The Potential for Eco-neighbourhoods* (pp. 66-86). Earthscan Publications.
- Bianchi, G., Testa, F., Boiral, O., e Iraldo, F. (2022). Organizational Learning for Environmental Sustainability: Internalizing Lifecycle Management. *Organization & Environment*, 35(1), 103-129.
- Blanco-Wells (2021). Ecologies of repair: A post Human Approach to other-than Human Natures. *Environmental Psychology*, 12, 1-10.
- Boiral, O., Brotherton, M.-C., Yuriev, A., y Talbot, D. (2022). Through the Smokescreen of the Dieselgate Disclosure: Neutralizing the Impacts of a Major Sustainability Scandal. *Organization & Environment*, 35(2), 175-201.
- Bostrom, N. (2010). In Defense of Posthuman Dignity. En G. Hansell y W. Grassie. *Transhumanism and its critics* (pp. 55-66). Metanexus Institute.
- Braidotti, R. (2019). Preface: The Posthuman as Exubertant Excess. En F., Ferrando, *Philosophical Posthumanism* (pp. XI-XVI). Bloomsbury Academic.
- Burrell, G. (1988). Modernism, Postmodernism and Organizational Analysis 2: The Contribution of Michel Foucault. *Organization Studies*, 9(2). 221-235.
- Burrell, G. (1994). Modernism, Postmodernism and Organizational Analysis 4: The Contribution of Jürgen Habermas. *Organization Studies*, 15(1). 1-45.
- Busch, T., Bassen, A., Lewandowski, S., y Sump, F. (2022). Corporate Carbon and Financial Performance Revisited. *Organization & Environment*, 35(1), 154-171.

- Busch, T., Johnson, M. P., y Schnippering, M. (2022). A Change Will Do You Good: Does Continuous Environmental Improvement Matter? *Organization & Environment*, 35(4), 551-578.
- Callery, P. J. (2022). Join In . . . and Drop Out? Firm Adoption of and Disengagement from Voluntary Environmental Programs. *Organization & Environment*, 35(1), 30-56.
- Chagani, F. (2014). Critical Political Ecology and the Seductions of Posthumanism. *Journal of Political Ecology*, 21, 424- 436.
- Chanlat, J. F. (2006). Space, Organization and Management Thinking: A Socio-Historical Perspective. En S. Clegg y M. Kornberger. *Space, Organizations and Management Theory* (17-43). Liber y Copenhagen Business School Press.
- Chia, R. (1995). From Modern to Postmodern Organizational Analysis. *Organization Studies*, 16(4), 579-604.
- Child, J. (1988). On Organizations in Their Sectors. *Organization Studies*, 9(1), 13-19.
- Clegg, S. (1990). *Modern Organizations. Organization Studies in the Postmodern World*. Sage.
- Clegg, S. y Hardy, C. (1996). Introduction. Organizations, Organization and Organizing. En S. Clegg, C. Hardy y W. Nord. *Handbook of Organization Studies*. Sage.
- Comyns, B., Meschi, P.-X. y Norheim-Hansen, A. (2022). Cut Them Loose? Firms' Response Strategies to Environmental Misconduct by Supplying Firms. *Organization & Environment*, 35(3), 335-364.
- Cooper, R. (1989). Modernism, Postmodernism and Organizational Analysis 3: The Contribution of Jacques Derrida. *Organization Studies*, 10(4). 479-502.

- Cooper, R. y Burrell, G. (1988). Modernism, Postmodernism and Organizational Analysis: An Introduction. *Organization Studies*, 9(1). 91-112.
- Crary, A. y Gruen, L. (2022). *Animal Crisis. A New Critical Theory*. Polity Press.
- Crespo, A. (2018, diciembre 28). ¿Las plantas se comunican entre ellas? *El País*.
- Davies, O., y Riach, K. (2018). From Manstream Measuring to Multispecies Sustainability? A Gendered Reading of bee-ing Sustainable. *Gender, Work & Organization*, 26(3), 246-266.
- De la Rosa, A. y Pérez, M. (2017). Las formas de organización ecocentristas: una alternativa ante las empresas regidas por la economía verde. El caso de la ecoaldea. *Administración y Organizaciones*, 19(37), 137-162. <<https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/38>>.
- Eikelenboom, M., y de Jong, G. (2022). The Impact of Managers and Network Interactions on the Integration of Circularity in Business Strategy. *Organization & Environment*, 35(3), 365-393.
- Ergi, C. y Pinfield, L. (1996). Organizations and the Biosphere: Ecologies and Environments. En S. Clegg, C. Hardy, W. Norbid. *The Sage Handbook of Organization Studies* (pp. 459-483). Sage.
- Etzioni, A. (1997). *Organizaciones modernas*. Limusa.
- Feger, C., y Mermet, L. (2022). New Business Models for Biodiversity and Ecosystem Management Services: Action Research with a Large Environmental Sector Company. *Organization & Environment*, 35(2), 252-281.
- Ferrando, F. (2019). *Philosophical Posthumanism*. Bloomsbury Academic.
- Forsythe, M. (2012). Deep Ecology: An Environmentalist Conception of International Society. *Glendon Journal of International Studies*, 3.

<<https://gjis.journals.yorku.ca/index.php/gjis/article/view/35214>>.

Gaia Education (2006). Educación para el diseño de Ecoaldeas.

<<http://www.gaiaeducation.org/docs/publications/EDE%20Curriculum%20v5%20Espanol.pdf>>.

Geradts, T., Jansen, J., y Cornelissen, J. (2022). Let's Profitably Fight Poverty, Shall We? How Managers Use Emotional Framing to Develop Base of the Pyramid Ventures Inside a Large Fast-moving Consumer Goods Company. *Organization & Environment*, 35(4), 579-606.

Gilman, R. (1991). The Eco-village Challenge. The Challenge of Developing a Community Living in Balanced Harmony-with itself as well as Nature- is Tough, but Attainable. *Living Together*, 1C, 29. <<http://www.context.org/iclib/ic29/>>.

Gladden, M. (2018). *Sapient Circuits and Digitalized Flesh: The Organization as Locus of Technological Posthumanization*. Synthypnion Press LLC.

Haraway, D. (2019). *Manifesto Cyborg*. Titivillus.

Hernández, M., y Muñoz, P. (2022). Reformists, Decouplists, and Activists: A Typology of Ecocentric Management. *Organization & Environment*, 35(2), 282-306.

Heydebrand, W. (1989). New Organizational Forms. *Work and Occupations*, 16(3), 323-357.

Hinings, C. R. (1988). Defending Organization Theory: A British view from North America. *Organization Studies*, 9(1), 2-7.

Hume, P. (2006). El bioregionalismo. En Valdés, L. y Ricalde, A. *Ecohabitat. Experiencias rumbo a la sustentabilidad*. SEMARNAT.

Huopalainen, A. (2022). Writing with the Bitches. *Organization*, 29(6), 959-978.

Huopalainen, A. (2023), More-than-human Leadership? Studying Leadership in Horse Human Relationships. En L. Tallberg y L. Hamilton.

The Oxford Handbook of Animal Organization Studies. Oxford University Press.

Hüttel, S., Leuchten, M.-T., y Leyer, M. (2022). The Importance of Social Norm on Adopting Sustainable Digital Fertilisation Methods. *Organization & Environment*, 35(1), 79-102.

Ibarra, E. y Montaña, L. (1989). Teoría de la organización: desarrollo histórico, debate actual y perspectivas. En E. Ibarra y L. Montaña (comps.). *Teoría de la organización: fundamentos y controversias* (pp. vii-xxxvi). UAM-Iztapalapa.

Ibarra, E. y Montaña, L. (1992). Teoría de la organización y administración pública. Insuficiencias, simplezas y desafíos de una maltrecha relación. *Gestión y política pública*, 1(1), 49-75.

Jermier, J., Forbes, L., Benn, S. y Orsato, R. (2006). The New Corporate Environmentalism and Green Politics. En S. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence, W. Nord. *The Sage Handbook of Organization Studies* (pp. 618-650). Sage.

Jiang, Y., Jackson, S. E., Shim, H., Budhwar, P., Renwick, D. W. S., Jabbour, C. J. C., Jabbour, A. B. L. de S., Tang, G., Müller-Camen, M., Wagner, M., y Kim, A. (2022). Culture as Context: A Five-Country Study of Discretionary Green Workplace Behavior. *Organization & Environment*, 35(4), 499-522.

Karpik, L. (1988). Misunderstandings and Theoretical Choices. *Organization Studies*, 9(1), 25-28.

Leff, E. (1994). Sociología y ambiente. Formación socioeconómica, racionalidad ambiental y transformaciones del conocimiento. En E. Leff (comp.). *Ciencias sociales y formación ambiental* (pp. 17-84). Gedisa.

Leff, E. (2019). *Ecología política: de la deconstrucción del capital a la territorialización de la vida*. XXI Siglo XXI (Kindle DX Versión). <amazon.com>.

- Liffin, K. (2014) *Ecovillage. Lessons for Sustainable Community* (Kindle DX Versión). <amazon.com>.
- Lockyer, J. y Veteto, J. (2013). *Environmental Anthropology Engaging Ecotopia. Bioregionalism, Permaculture and Ecovillage*. Brehahn Books.
- Menon, K. (2022). Metaphorical Mapping for Sensemaking and Sensebreaking of Stakeholder Relations in Sustainability Frames. *Organization & Environment*, 35(4), 607-626.
- Naess, A. (1995). The Deep Ecological Movement. Some Philosophical Aspects. En G. Sessions. *Deep ecology for the Twenty-First Century* (pp. 64-84). Shambhala.
- Niccolini, A. y Rongrose, J. (2019) Feminist Posthumanism. En P. Atkinson, S. Delamont, R. Williams, A. Cernat, y J. Sakshaug. *Sage Research Methods Foundations*. Sage.
- Osagie, E., Wesselink, R., Blok, V. y Mulder, M. (2022). Learning Organization for Corporate Social Responsibility Implementation: Unravelling the Intricate Relationship Between Organizational and Operational Learning Organization Characteristics. *Organization & Environment*, 35(1), 130-153.
- Pérez, M. (2018). Organización, ecoaldea y organizing: el caso de Huehuecoyotl (Tesis de doctorado inédita). Universidad Autónoma Metropolitana.
- Persaud, A. W., Nelson, H. W., y Satterfield, T. (2022). Reconciling Institutional Logics Within First Nations Forestry-Based Social Enterprises. *Organization & Environment*, 35(3), 394-413.
- Piila, N., Sarja, M., Onkila, T., y Mäkelä, M. (2022). Organisational Drivers and Challenges in Circular Economy Implementation: An Issue Life Cycle Approach. *Organization & Environment*, 35(4), 523-550.
- Prethus, R. (1979). *The Organizational Society*. St. Martin's Press.

- Rao, H. y Kenney M. (2008). New Forms as Settlements. En Greenwood, Royston et al. *Handbook of Organizational Institutionalism* (pp. 352-370). Sage.
- Rao, M. (2012). Ecofeminism at the Crossroads in India: A Review. *Revista Telematica di stud Sulla Memoria Femminile*, 20, 124-142.
- Reed, M. y Burrell, G. (2018). Theory and Organization Studies: The Need for Contestation. *Organization Studies*, 40(1).1-16. <<https://doi.org/10.1177/0170840617745923>>.
- Ricalde, A. (2021). Ecobarrios en Ciudad de México 2003-2010. En A. Ruz y B. Arjona. *Ecobarrios en América Latina* (pp. 56-64). Casa Latina.
- Rodríguez, A. (2020). Ontología del pluralismo: Diversidad y escenarios intersticiales. *Andamios*. 16(40), 17-36.
- Romanelli, E. (1991). The Evolutions of New Organizational Forms. *Annual Review of Sociology*, 17, 79-103.
- Russo-Spena, T., Di Paola, N., y O'Driscoll, A. (2022). Configurations to Superior Environmental Innovation Strategy: A Both-And Approach. *Organization & Environment*, 35(3), 468-494.
- Sadler-Smith, E., y Akstinaite, V. (2022). Human Hubris, Anthropogenic Climate Change, and an Environmental Ethic of Humility. *Organization & Environment*, 35(3), 446-467.
- Sessions, G. (1995). *Deep ecology for the Twenty-First Century*. Shambhala.
- Shiva, V. (1998). El saber propio de las mujeres y la conservación de la biodiversidad. En M. Mies y V. Shiva. *La praxis del ecofeminismo. Biotecnología, consumo y reproducción* (pp. 13-26). Icaria.
- Tallberg, L. y Hamilton, L. (2023). *The Oxford Handbook of Animal Organization Studies*. Oxford University Press.
- Tashman, P., Flankova, S., van Essen, M., y Marano, V. (2022). Why Do Firms Participate in Voluntary Environmental Programs? A Meta-

- Analysis of the Role of Institutions, Resources, and Program Stringency. *Journal of Telemedicine and Telecare*, 35(1), 426-434.
- Vernay, A.-L., Cartel, M., y Pinkse, J. (2022). Mainstreaming Business Models for Sustainability in Mature Industries: Leveraging Alternative Institutional Logics for Optimal Distinctiveness. *Organization & Environment*, 35(3), 414-445.
- Viciunaite, V. (2022). Communicating Sustainable Business Models to Consumers: A Translation Theory Perspective. *Organization & Environment*, 35(2), 233-251.
- Wannags, L. L., y Gold, S. (2022). The Quest for Low-Carbon Mobility: Sustainability Tensions and Responses When Retail Translates a Manufacturer's Decarbonization Strategy. *Organization & Environment*, 35(2), 202-32.
- Weick, Karl, E. (1979). *The Social Psychology of Organizing*. McGraw Hill.
- Wolfe, C. (2010). *What is Posthumanism?* University of Minnesota Press.
- Zapf, H. (2021). Posthumanism or Ecohumanism? Environmental Studies in the Antropocen. *Journal of Ecohumanism*, 1(1), 5-17.

Anexo 1. Análisis de la revista *Organization and Environment*

Año	Autores	Título	Temas	Metodología	Organización-naturaleza	Problema ambiental	Bases teórico-epistemológicas	Tipo de organización
2022	Jiang et al.	Culture as Context: A Five-Country Study of Discretionary Green Workplace Behavior	Comportamiento verde discrecional de los empleados en el trabajo	Cuantitativa	Antropocentrismo Ambientalismo reformista	No se expone ningún problema ambiental específico	Cultura organizacional Liderazgo	Empresas de construcción, IT y financieras
2022	Piila, N., Sarja, M., Onkila, T. y Mäkelä, M.	Organisational Drivers and Challenges in Circular Economy Implementation: An Issue Life Cycle Approach	Implementación de la Economía circular	Cualitativa	Ambientalismo reformista	No se expone ningún problema ambiental específico	Economía circular Ciclo de vida	Empresas finlandesas pioneras en el uso de economía circular
2022	Busch, T., Johnson, M. P., y Schnipper, M.	A Change Will Do You Good: Does Continuous Environmental Improvement Matter?	Desempeño ambiental corporativo Desempeño financiero	Cuantitativa	Ambientalismo reformista	No se expone ningún problema ambiental específico	Gestión de desempeño ambiental Mejora continua	Empresas
2022	Geradts, T., Jansen, J., y Cornelissen, J.	Let's Profitably Fight Poverty, Shall We? How Managers Use Emotional Framing to Develop Base of the Pyramid Ventures Inside a Large Fast-moving Consumer Goods Company	Mercado en la base económica de la pirámide	Cualitativa	Ambientalismo reformista	Pobreza (dimensión social)	Desarrollo empresarial Resonancia emocional	Empresa de bienes de consumo
2022	Menon, K.	Metaphorical Mapping for Sensemaking and Sensebreaking of Stakeholder Relations in Sustainability Frames	Conceptualización de la sustentabilidad corporativa-relaciones de grupos de interés	Teórica	Ambientalismo reformista	No se expone ningún problema ambiental específico	Teoría conceptual metafórica	Teórico
2022	Andersén, J.	An Attention-Based View on Environmental Management: The Influence of Entrepreneurial Orientation, Environmental Sustainability Orientation, and Competitive Intensity on Green Product Innovation in Swedish Small Manufacturing Firms	Innovación de productos verdes	Cuantitativa	Ambientalismo reformista	Reducción de la contaminación y desechos	Perspectivas de atención y la atención situada	Pequeñas empresas manufactureras

Anexo 1. Análisis de la revista *Organization and Environment* (continuación)

Año	Autores	Título	Temas	Metodología	Organización-naturaleza	Problema ambiental	Bases teórico-epistemológicas	Tipo de organización
2022	Comyns, B., Meschi, P.-X., y Norheim-Hansen, A.	Cut Them Loose? Firms' Response Strategies to Environmental Misconduct by Supplying Firms	Comportamiento del cuidado ambiental de la proveeduría	Cuantitativa	Ambientalismo reformista	Deforestación	Asociación medioambiental	Industria de aceite de palma
2022	Eikelenboom, M., y de Jong, G.	The Impact of Managers and Network Interactions on the Integration of Circularity in Business Strategy	Atributos organizacionales que permitan integrar la circularidad en las estrategias	Cuantitativa	Ambientalismo reformista	No se expone ningún problema ambiental específico	Economía circular	Pequeñas y medianas empresas
2022	Persaud, A. W., Nelson, H. W., y Satterfield, T.	Reconciling Institutional Logics Within First Nations Forestry-Based Social Enterprises	Híbrido organizacional Organizaciones indígenas	Cualitativa	Ambientalismo reformista	No se expone ningún problema ambiental específico	Lógicas institucionales	Empresas sociales
2022	Vernay, A.-L., Cartel, M., y Pinkse, J.	Mainstreaming Business Models for Sustainability in Mature Industries: Leveraging Alternative Institutional Logics for Optimal Distinctiveness	Dominación de lógicas	Cualitativa	Ambientalismo reformista	No se expone ningún problema ambiental específico	Lógicas institucionales	Empresas eléctricas
2022	Sadler-Smith, E., y Akstinaite, V.	Human Hubris, Anthropogenic Climate Change, and an Environmental Ethic of Humility	Orgullo humano y devastación ambiental	Teórica	Ecologismo radical	Emergencia climática	Ética ambiental	Teórico
2022	Russo-Spena, T., Di Paola, N., y O'Driscoll, A.	Configurations to Superior Environmental Innovation Strategy: A Both-And Approach	Configuraciones empresariales	Cuantitativa	Ambientalismo reformista	No se expone ningún problema ambiental específico	Innovación ambiental	Empresas Tecnológicas
2022	Boiral, O., Brotherton, M.-C., Yuriev, A., y Talbot, D.	Through the Smokescreen of the Dieselgate Disclosure: Neutralizing the Impacts of a Major Sustainability Scandal	Comportamientos no éticos	Cualitativa	Ambientalismo reformista	Emisiones de contaminante por diesel	Comunicación organizacional	Empresas automotrices

Anexo 1. Análisis de la revista *Organization and Environment* (continuación)

Año	Autores	Título	Temas	Metodología	Organización-naturaleza	Problema ambiental	Bases teórico-epistemológicas	Tipo de organización
2022	Wannags, L. L., y Gold, S.	The Quest for Low-Carbon Mobility: Sustainability Tensions and Responses When Retail Translates a Manufacturer's Decarbonization Strategy	Tensiones Organizacionales	Cualitativa	Ambientalismo reformista	Descarbonización	Teoría de la traducción	Comercio minorista
2022	Viciunaite, V.	Communicating Sustainable Business Models to Consumers: A Translation Theory Perspective	Marketing sustentable	Cualitativa	Ambientalismo reformista	No se expone ningún problema ambiental específico	Comunicación organizacional Teoría de la traducción	Industria de hilados
2022	Feger, C., y Mermet, L.	New Business Models for Biodiversity and Ecosystem Management Services: Action Research With a Large Environmental Sector Company	Desafíos organizativos y sociales específicos	Cualitativa	Ambientalismo reformista	No se expone ningún problema ambiental específico	Emprendimiento Modelos de Negocio sustentable	Empresas tratadores de agua
2022	Hernández, M., y Muñoz, P.	Reformists, Decouplers, and Activists: A Typology of Ecocentric Management	Condiciones que permiten el ecocentrismo en la gestión ambiental	Cuantitativa	Ecologismo radical	No se expone ningún problema ambiental específico	Ecocentrismo	Pequeñas y medianas empresas
2022	Hoffmann, C., y Thommes, K.	Combining Egalitarian and Proportional Sharing Rules in Team Tournaments to Incentivize Energy-Efficient Behavior in a Principal-Agent Context	Competencias e incentivos	Cuantitativa	Ambientalismo reformista	Emisión de CO ₂	Torneos de clasificación	Empresas de transporte
2022	Tashman, P., Flankova, S., van Essen, M., y Marano, V.	Why Do Firms Participate in Voluntary Environmental Programs? A Meta-Analysis of the Role of Institutions, Resources, and Program Stringency	Rigurosidad del programas ambientales Programas de voluntariado ambiental	Cuantitativo	Ambientalismo reformista	No se expone ningún problema ambiental específico	Institucionalismo	Empresas
2022	Callery, P. J.	Join In . . . and Drop Out? Firm Adoption of and Disengagement From Voluntary Environmental Programs	Programas de voluntariado ambiental	Cuantitativo	Ambientalismo reformista	No se expone ningún problema ambiental específico	Institucionalismo	Empresas grandes

Anexo 1. Análisis de la revista *Organization and Environment* (continuación)

Año	Autores	Título	Temas	Metodología	Organización-naturaleza	Problema ambiental	Bases teórico-epistemológicas	Tipo de organización
2022	Aronson, O., y LaFont, M.	Examining the Institutional and Organizational Antecedents to Organizational Participation in Environmental Management	Gestión ambiental y orientación de emprendimiento	Cuantitativo	Ambientalismo reformista	No se expone ningún problema ambiental específico	Institucionalismo	Empresas grandes
2022	Hüttel, S., Leuchten, M.-T., y Leyer, M.	The Importance of Social Norm on Adopting Sustainable Digital Fertilisation Methods	Reducción de costos intenciones en el uso de prácticas sostenibles	Cuantitativo	Ambientalismo reformista	No se expone ningún problema ambiental específico	Agricultura sustentable	Granjas
2022	Bianchi, G., Testa, E., Boiral, O., e Iraldo, F.	Organizational Learning for Environmental Sustainability: Internalizing Lifecycle Management	Aprendizaje en la gestión del ciclo de vida	Cualitativo	Ambientalismo reformista	No se expone ningún problema ambiental específico	Aprendizaje organizacional	Empresas grandes
2022	Osagie, E., Wesselink, R., Blok, V., y Mulder, M.	Learning Organization for Corporate Social Responsibility Implementation: Unravelling the Intricate Relationship Between Organizational and Operational Learning Organization Characteristics	Beneficios del aprendizaje organizacional en la promoción de la responsabilidad social	Cuantitativo	Ambientalismo reformista	No se expone ningún problema ambiental específico	Aprendizaje organizacional	Empresas de servicios y manufactura
2022	Busch, T., Bassen, A., Lewandowski, S., y Sump, F.	Corporate Carbon and Financial Performance Revisited	Relación entre el rendimiento financiero a corto y largo plazo respecto de las emisiones de carbono	Cuantitativo	Ambientalismo reformista	Emisiones de carbón	Desempeño financiero	Empresas

¹ Profesora - Investigadora de Tiempo Completo. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco. ORCID: 0000-0002-5947-6666.

² Se puede citar los casos de las Teorías del Proceso Laboral bajo la herencia de Braverman, el Neo-Weberianismo y el Psicoanálisis de las Organizaciones (Ibarra y Montaña, 1989).

³ Se puede mencionar el caso de la ecología organizacional o el aprendizaje organizacional.

⁴ Se pueden poner como ejemplo los propios Estudios Críticos Organizacionales al tener en sus bases el humanismo radical que, si bien reconoce la necesidad de un cambio, el punto de partida es el bienestar del ser humano sin importar las condiciones de los demás seres vivos.

⁵ Si bien tanto las TO y los EO se han preocupado por comprender la relación entre la organización y el ambiente, entendido este último como todo aquello que está fuera de los límites de la organización, en la realidad, los enfoques teóricos interesados en esta relación no tienen presente de manera explícita a la naturaleza, pues el ambiente en la mayoría de los casos representa otras organizaciones o recursos desde un punto de vista utilitario, se puede poner como ejemplo de ello la Teoría de la Contingencia, la Dependencia de Recursos, Ecología Poblacional de las Organizaciones y el Nuevo Institucionalismo Sociológico.

⁶ Es importante señalar que diversos enfoques de los EO no recaen en dicho paradigma; tal es el caso del *Sensemaking*, que recae en el paradigma interpretativista de Burrell y Morgan (1979).

⁷ Se reconoce que pueden existir otros paradigmas y perspectivas teóricas que fomente el carácter crítico de los EO, pero para los fines de este capítulo, y debido a la extensión del mismo, es que se ha determinado de manera pragmática plantear lo referente al poshumanismo filosófico y algunas perspectivas ecológicas agrupadas en el ecologismo radical.

⁸ Se esperaba encontrar que los artículos presentaran aspectos relacionados con las organizaciones y los problemas ambientales que enfrenta la sociedad. No obstante, fueron pocos los artículos que abordaron algún problema ambiental en específico y la relación con las organizaciones; incluso, en algunos trabajos dicho abordaje comprendía la presentación de un caso particular y no se profundizaba a una comprensión más general.

⁹ El transhumanismo no olvida las bases renacentistas del humanismo racional, cuya base es el hombre ilustrado. En algunas propuestas la idea de lo «humano» busca escapar de sus orígenes animales, lo biológico y lo evolutivo, es una intensificación del humanismo (Wolf, 2010).

El transhumanismo abraza el progreso tecnológico defendiendo con fuerza los derechos humanos y de elección individual, tomando medidas específicas respecto a temas como el abuso militar o terrorista o contra los daños ambientales. Tiene la idea de que las tecnologías de mejora humana deben estar disponibles para que los individuos tengan una libertad para aplicarla, y en ocasiones se inserta en temas éticos relacionados por ejemplo a las libertades tecnológicas en materia de la morfología y reproducción que deberían tener los padres al tener hijos. La mirada es a generar descendientes poshumanos con facultades de salud e inteligencia superior a sus progenitores (Bostrom, 2010).

¹⁰ Animales humanos y no humanos y otros seres vivos.

¹¹ Se ha comprobado que las plantas emiten una comunicación química (Crespo, 2018) entre ellas que les permite adoptar medidas ante situaciones externas que comprometen con su supervivencia y que en cierta medida pudiese comprenderse como parte de su comportamiento particular y su agencia.

¹² Si bien Leff (1994 y 2019) hace referencia al ambiente, en este trabajo se marca el concepto de naturaleza como equivalente, pues se considera un término que permite la comprensión de una totalidad, además de que de forma pragmática evita confusiones con lo que EO se ha definido por algunos enfoques por ambiente y que no necesariamente recaen en la comprensión de otros seres vivos y elementos químicos que componen al mundo.

Administración del decrecimiento organizacional. Una perspectiva crítica desde el capital y el consumismo

Erik Geovany González Cruz¹

El empresario debe actuar para servir a la sociedad en lugar de tener como objetivo la maximización de los beneficios como único fin de la empresa.
(Duque Orozco, Cardona Acevedo y Rendón Acevedo, 2013, p. 197).

Resumen

La administración del decrecimiento organizacional es una propuesta de estudio, debate y análisis para las escuelas de administración, negocios, estudios organizacionales, así como, para buscar un cambio, una revolución del pensamiento de los dueños y gerentes de las empresas. Trata de desvincular la idea de que la administración y el crecimiento tienen una relación innata; propone, por tanto, el decrecimiento como una alternativa a las problemáticas ambientales y sociales de la actualidad, mismas que se han agudizado gracias al capitalismo y el consumismo. Para lograr lo anterior, se realiza una revisión teórica de los elementos que determinan a la administración moderna, entre ellos se examina la palabra griega *oikonomía* con el propósito de acercarnos a las primeras alusiones acerca de la administración de casa y el vivir bien. Posteriormente, se revisan algunos cambios que trajo consigo la modernidad hacia una razón instrumental, lo cual coadyuva con la forma actual de concebir la administración. De esta manera, se analiza la producción capitalista como el principio del fin (ambiental-social), la cual genera explotación natural y humana, potencializada por la secuela del fin, el consumismo. Ante esto, se puede pensar en el decrecimiento como una antesala al fin para contrarrestar la generación de entropía y, particularmente, proponer una alternativa, la administración del decrecimiento organizacional, dirigida principalmente a la reducción de las grandes empresas. Finalmente, se reflexiona acerca de los alcances que puede tener esta idea.

Palabras clave: Entropía, economía, modernidad.

Introducción

Las problemáticas ambientales y sociales que aquejan a nuestra sociedad actual pueden explicarse desde una crítica al razonamiento instrumental (Horkheimer, 1973) que caracteriza a la modernidad. Si bien es cierto que nos encontramos en la era de la humanidad en la que más productiva es, también es en la que la desigualdad más pronunciada está entre el que más tiene y el que menos. Mientras que existen productos de lujo a los cuales solo unos cuantos en el planeta pueden acceder, una mayoría vive en condiciones en las cuales apenas pueden solventar sus necesidades básicas y en condiciones no propiamente dignas.

Esta desigualdad es el resultado de la producción y consumo en masa, del proceso capitalista de explotación (Marx, 1999), el cual implica presiones sobre la naturaleza y los seres humanos. Las condiciones actuales de crecimiento requieren de explotación exponencial del medio ambiente y de la fuerza de trabajo. Bajo esta idea, el objetivo que se plantea en este trabajo es desarrollar una alternativa, la administración del decrecimiento organizacional como un planteamiento a debate, reflexión y análisis, en las escuelas de administración, de negocios y de los estudios organizacionales, pero principalmente para generar un cambio en el pensamiento, cultura de los dueños y gerentes de las grandes empresas.

Para desarrollar la idea de la administración del decrecimiento organizacional se hace revisión teórica, en la que se analiza, en un primer momento, el término de economía desde el griego *oikonomía*, bajo la perspectiva aristotélica y estoica, con la finalidad de intuir que la administración no tiene de manera innata una relación con el crecimiento, sino con el vivir bien. En esta línea, se trabaja sobre el tema de la modernidad como la procursora del pensamiento acumulativo y de crecimiento instrumental. Este fenómeno influyó en la manera en la que se

fundamentó la administración moderna, sus diferentes escuelas, de una u otra forma, se construyeron o han sido utilizadas para mejorar la producción de las organizaciones.

Lo anterior potencializó el proceso de explotación del medio ambiente y del ser humano: por lo que el principio del fin (ambiental-social) se puede rastrear en los procesos de producción capitalista; el consumismo, constituye la secuela del fin que acrecienta la problemática de manera exponencial; antes del fin, desde la teoría económica con bases retomadas de la termodinámica, se plantea el decrecimiento para detener la generación de entropía, el índice de energía que no puede ser utilizada por el ser humano; frente a esto, se propone, como alternativa, la administración del decrecimiento organizacional, la cual tiene el potencial de reducir la acumulación de capital en unos cuantos, reducir la producción de entropía alta y de construir organizaciones éticas, mediante el cambio de paradigma (cultura) que se enfoque en los dueños y los gerentes de las grandes empresas.

La idea de la administración del decrecimiento organizacional como alternativa a la problemática ambiental y social actual puede tener varios obstáculos, los mismos que han logrado que se ignore el tema del decrecimiento de manera general en temas políticos, económicos y sociales. El tema del decrecimiento no es nuevo; sin embargo, se enfrenta a poderes político-económicos que han logrado su olvido. Por eso, es importante retomar el tema en los espacios dedicados a la producción y consumo de las mercancías, del fenómeno organizacional, de la administración privada, en tanto que esta ha influido otros espacios administrativos. Como parte de la sociedad, como parte de la causa de las problemáticas actuales, su reconfiguración es una necesidad más que una opción.

Economía: administración de casa y otras administraciones

La palabra economía se compone de los vocablos griegos *oîkos*, que significa *casa*, como un conjunto de bienes que la familia tiene en posesión y el verbo *némein* que implica administrar, regir y dirigir; bajo este primer acercamiento, *oikonomía* hace referencia al ámbito privado, «de una casa familiar, constituida por esposo, esposa, hijos, esclavos y bienes rurales» (García, 1984, p. 232). Sin embargo, en Aristóteles se puede observar un tránsito hacia un aspecto más amplio de la economía, tal como lo plantea García (1984), donde se incluye la *polis* y a la familia en las reflexiones acerca de la riqueza como un medio necesario para su mantenimiento.

Para Pseudo-Aristóteles (300 a.C. – 400 d.C./1984, Libro I, Capítulo Primero) existen varias diferencias entre el arte de gobernar una casa y el arte de gobernar una ciudad; una es que las casas son el fundamento de la ciudad, además de que la primera es gobernada por una persona, mientras que la segunda es gobernada por un número indeterminado de jefes.

Una ciudad es un conjunto de casas, tierras y propiedades autosuficientes para vivir bien. Es evidente, ya que, si los hombres no pueden alcanzar este fin, la comunidad se disuelve. Es más, se reúnen con este fin; y por él cada cosa existe y ha llegado a ser, y su entidad es precisamente ésta. Así es evidente que el arte de administrar una casa es anterior, en origen, al arte de administrar la ciudad, pues su función es anterior: una casa es una parte de una ciudad. (Pseudo-Aristóteles, 300 a.C. – 400 d.C./1984, Libro I, Capítulo Primero 1343^a, pp. 10-18).

Cabe recalcar el fin de la acción en colectivo al conformarse en ciudad: el vivir bien. Esta es la razón por la cual se da el arte de gobernar una ciudad, de administrar (*némein*) una ciudad; sin embargo, esta es posible solo gracias a la existencia primaria de la administración (*némein*) de la casa. Bajo esta lógica, el fenómeno de la administración de la casa se vuelve génesis y modelo de la administración de la ciudad. En Pseudo-Aristóteles (300 a.C. –

400 d.C./1984) se observa que la relación interna de la casa busca perpetuar la existencia del ser humano, mas no hace énfasis en su crecimiento.

[...] ya que no sólo por existencia sino también por el bienestar son colaboradores mutuos la hembra y el macho. Y la producción de hijos es un modo de servir a la naturaleza, pero también es por su interés, pues los trabajos que soportan mientras son fuertes por sus hijos aún débiles, a su vez se ven recompensados, en la debilidad de su vejez, por parte de sus hijos que ya están en pleno vigor. Y al mismo tiempo la naturaleza con esta continua sucesión cumple la ley de perpetuar la existencia, pues si no puede hacerlo con el número, lo hace con la especie. (Pseudo-Aristóteles, 300 a.C. – 400 d.C./1984, Libro I, Capítulo Tercero 1343b, pp. 18-26).

En relación con las cualidades que debe tener quien gobierna una casa respecto a sus bienes, Pseudo-Aristóteles (300 a.C. – 400 d.C./1984) distingue cuatro: 1) capaz de adquirirlos y conservarlos; 2) ordenar los bienes y hacer buen uso de ellos; 3) distinguir entre las posesiones, para que las productivas sean más que las improductivas, así como los trabajos que han de estar distribuidos de manera que que puedan evitar riesgos de todos al mismo tiempo; 4) la inspección de la casa en relación con su tamaño, vigilancia. Si bien las cualidades enunciadas hacen referencia a elementos que pueden encontrarse en la administración moderna, podemos notar que el crecimiento no es una de ellas.

Alejandose de la administración de la casa, se diferencia en Pseudo-Aristóteles (300 a.C. – 400 d.C./1984) cuatro tipos de administración: la real, la satrápica, de la ciudad y privada. La real posee cuatro aspectos especiales: moneda en circulación, exportaciones, importaciones y gastos. La satrápica tiene seis tipos de ingresos: «de la tierra, de los productos peculiares de la región, del comercio, de los impuestos, de los rebaños y de las demás fuentes» (Pseudo-Aristóteles, 300 a.C. – 400 d.C./1984, Libro II, Capítulo Primero 1345b, pp. 29-31). Por su parte, la economía de la ciudad se hace de ingresos de los productos peculiares del país, el mercado exterior y lugares de paso, así como de las tasas ordinarias. Finalmente, la economía

privada es la menos importante, en tanto que sus ingresos y gastos son pequeños, sus ingresos derivan de la tierra, demás actividades ordinarias e interés del dinero. Además, «hay un principio que es común a todos los tipos de economía y conviene considerarlo muy atentamente, especialmente en la economía privada: que los gastos no sean mayores que los ingresos» (Pseudo-Aristóteles, 300 a.C. – 400 d.C./1984, Libro II, Capítulo Primero 1346a, pp. 14-17).

Podemos observar que la economía privada, incluyendo a la administración privada, es uno de varios tipos de administración ya existentes con anterioridad. Y que esta era la menos importante por su tamaño e ingresos, lo que claramente ha cambiado en relación con la actualidad. También, en esta perspectiva, que no es la de la administración de la casa, sino de las cuatro administraciones mencionadas, se observa una tendencia hacia el crecimiento y el ahorro:

Una vez que hemos hecho las divisiones, seguidamente debemos considerar, a su vez, si la satrapía, de la que nos ocupamos, o la ciudad son capaces de producir todas las rentas que acabamos de distinguir o las mas importantes de ellas; de eso debemos tratar. Después consideremos qué fuentes de ingreso no existen en absoluto, pero podrían existir, o de las que en el presente son pequeñas cuáles podrían aumentarse; y entre los gastos actuales cuáles y cuántos pueden ser suprimidos sin dañar en nada al conjunto. (Pseudo-Aristóteles, 300 a.C. – 400 d.C./1984, Libro II, Capítulo Primero 1346a, pp. 21-24).

Finalmente, Pseudo-Aristóteles (300 a.C. – 400 d.C./1984) expone una serie de ejemplos de cómo hombres o ciudades se han hecho de fondos, ya sea mediante métodos para procurarse dinero o a través de una manera hábil de administración, en circunstancias determinadas, mediante medidas extraordinarias.

Siguiendo esta línea, podemos resumir que existe una separación entre la administración de la casa y de la ciudad, así como, de los otros tres tipos, que incluyen a la privada; que la administración de la casa antecede a las

segundas, en tanto que sin su existencia, no podrían constituirse. Que el fin de la administración de la ciudad es el vivir bien; el crecimiento, en tanto riqueza, es, principalmente, relevante para la administración privada, pero esta, también, tiene su fundamento en la administración de la casa. No podría darse una administración privada si no existen las casas.

Por tanto, se puede afirmar que, la administración (*némein*) no tiene de manera innata el elemento del crecimiento, que si bien este es un principio presente en las administraciones que no son la administración de la casa, el elemento primordial de la administración de la ciudad es el vivir bien; y, además, que las administraciones se fundan y, por tanto, debieran cuidar como componente primordial, el bienestar de la administración de la casa.

Desde la perspectiva estoíca podemos acercarnos a la economía gracias a Jenofonte (369 d.C./1993), donde, a partir de una discusión entre Sócrates y Critobulo, plantea la relación de la propiedad, como bienes provechosos y el supuesto deber del administrador de acrecentar estas propiedades. Ante lo anterior, Sócrates pone en discusión el término de riqueza o bien, que se plantea como algo que beneficia siempre que se sabe utilizar, o que no genera un perjuicio a aquel que la posee, incluyendo el dinero.

Creo que tú mismo conviniste que son bienes las cosas de las que nos podemos beneficiar. En cualquier caso, si alguien emplea su dinero en contratar a una cortesana y por culpa de ella se encuentra peor de cuerpo, peor de espíritu y peor de hacienda, ¿cómo podría beneficiarle su dinero? [...] En ese caso, Critobulo, si no se sabe emplear, hay que rechazar el dinero tan lejos que ni siquiera se incluya entre los bienes. (Jenofonte, 369 d.C./1993, I, pp. 13-14).

Bajo esta perspectiva, se pone de manifiesto el hecho de que pueden existir personas con la capacidad para generar beneficios de las cosas y que no lo hacen, en tanto que pueden ser esclavos, de la holganza, la cobardía moral y la desidia, si es que estos son considerados como maldades, así como amos engañosos como los juegos de dados y las malas compañías; hay otros que

son esclavos de la gula, la lujuria, la embriaguez, ambiciones estúpidas y costosas. Por tanto, Sócrates precisa que es necesario luchar por la libertad frente a estos amos y, también, de los que intentan esclavizar mediante las armas (Jenofonte, 369 d.C./1993).

Ante la idea que plantea Critobulo de que un buen administrador es aquel que sabe administrar bien su propia hacienda, así como, asegurando que no es esclavo de los amos señalados, le pide consejo a Sócrates para incrementar su hacienda o en su caso le pregunta si ya son suficientemente ricos. Por lo que Sócrates le contesta que él es más rico y que incluso siente lástima de Critobulo, a pesar de que su riqueza sea cien veces menor.

Porque los míos [riqueza], en efecto, dijo, me bastan para satisfacer mis necesidades. En cambio, para la vida que llevas y para poder mantener tu reputación, creo que ni aunque tuvieras tres veces más de lo que ahora posees sería suficiente para ti. (Jenofonte, 369 d.C./1993, II: 4)

Lo anterior muestra el impulso del ser humano por vivir en un mundo de las apariencias sociales; esto no se limita a una época histórica, sino que es parte de las necesidades de satisfacción de este. En la actualidad, esto ha generado problemáticas globales, como es el consumismo, motor exponencial del capitalismo.

Es evidente que el contexto moderno no es el mismo que las condiciones en las que se plasmaron los planteamientos revisados en este apartado – pueden ser peores–. Sin embargo, sí permiten conocer lo que es la administración (*némein*) anterior a la administración moderna y cuestionar elementos que parecieran ser innatos a ella, como lo es el crecimiento. Así como las múltiples formas de administración anteriores y observar el proceso de invasión que tuvo la administración privada sobre las demás formas, poniendo en peligro el objetivo de la administración de casa – perpetuar la existencia del ser humano, en tanto que ha puesto en riesgo

los recursos naturales y humanos para lograrlos, haciéndonos esclavos de esos amos que parecen obligarnos a consumir–.

Modernidad hacia la razón instrumental

Una posible explicación del imperio de la administración privada sobre las otras formas de administrar y, posteriormente, de la excesiva tecnificación de sus procesos, puede ser el viraje que se dio en lo que Foucault (2005) llama el *momento cartesiano*. Este alude a la forma en la que se accede a la verdad, donde se sobreposicionó la verdad subjetivada sobre la verdad autosubjetivada. En la primera, la verdad –en tanto discurso explicativo de la realidad– proviene del exterior y es interiorizada en el sujeto; en la segunda, la verdad se origina en las propias reflexiones del sujeto y se expresa a través de un discurso autogenerado.

Lo anterior implica un principio que prioriza el objeto sobre el sujeto, es decir, lo que se conoce sobre quien conoce, como mecanismo para acceder a su verdad. Por lo que el proceso empírico se convirtió en la forma idónea de explicar la realidad, generando así las bases para el método científico: la experimentación como forma de comprobación del conocimiento descrito. Este tiene la capacidad de conocer las cosas, pero pierde de vista la persona que experimenta la realidad. Como contrapartida, se generaron tradiciones científicas que buscaron centrar la atención en el sujeto, en el cómo vive el mundo; de ahí surge la tradición interpretativista, fenomenológica y cualitativa (Tarrés, 2013; Taylor, Bogdan y DeVault, 2016).

Sin embargo, este esfuerzo no ha sido suficiente, probablemente porque se encuentra inmersa en la misma forma epistemológica-sistémica de acceder al conocimiento, de verificarlo y de validarlo, lo que Horkheimer (1973) llama razón instrumental. El autor distingue tres tipos de razón, la razón objetiva, la razón subjetiva y la razón instrumental. La primera alude

a aspectos supremos, en otras palabras, del designio humano, contempla el orden social como un todo y enfatiza los fines por sobre los medios.

No se situaba la correspondencia entre conducta y meta, sino las nociones –por mitológicas que puedan antojársenos hoy– que trataban de la idea del bien supremo, del problema del designio humano y de la manera de cómo realizar las metas supremas. (Horkheimer, 1973, p. 17).

A lado de la razón objetiva se encuentra la razón subjetiva. Esta implica la capacidad del ser humano de realizar actos de clasificación, conclusión y deducción. Por tanto, razón subjetiva es el resultado de la función de abstracción del mecanismo pensante, la cual es capaz de calcular probabilidades y adecuar los medios a los fines, priorizando a los primeros (Horkheimer, 1973). Para Horkheimer (1973), la razón objetiva y la razón subjetiva han existido desde un principio, donde la primera es abarcadora, mientras que la segunda es parcial y limitada. Ambas racionalidades habían coexistido, hasta que se produjo un movimiento en contra de la razón objetiva, a través de la lucha contra la religión.

Los filósofos de la Ilustración atacaron a la religión en nombre de la razón; en última instancia a quien vencieron no fue a la Iglesia, sino a la metafísica y al concepto objetivo de razón mismo: la fuente de poder de sus propios esfuerzos [...] La razón se autoliquidó en cuanto medio de comprensión ética, moral y religiosa. (Horkheimer, 1973, p. 29).

A partir de este acontecimiento, el acceso a la verdad se enfocó, instrumentalmente, en la cosa a partir de la razón subjetiva e ignoró y desprestigió la razón objetiva. Bajo este contexto surge la razón instrumental, la cual se articuló en el proceso social, cuyas nociones se convirtieron en síntomas comunes de varios ejemplares; «al abandonar su autonomía, la razón se ha convertido en instrumento» (Horkheimer, 1973, pp. 31-32). Bajo este esquema, la verdad moderna proviene de la razón instrumental, de lo externo, de lo socialmente aprobado, descalificando la razón objetiva y subjetiva que cada individuo posee, que pudiera brindarle

una verdad propia, autosubjetivada. Lo más problemático es la incapacidad individual y colectiva de salir de un razonamiento instrumental, esta, al conformarse, «adoptar una especie de materialidad y ceguera, se torna fetiche, entidad mágica, más aceptada que experimentada espiritualmente» (Horkheimer, 1973, p. 34).

En una línea similar, Marcuse (1973) plantea la apariencia de la razón para hacer de las necesidades políticas necesidades de la sociedad, para la satisfacción de las aspiraciones individuales se promueven negocios en pro de un supuesto bienestar general. En este aspecto, el autor es crítico de esta manera de control que tiene como fundamento dos aspectos: la vida merece vivirse, y existen formas y medios específicos para mejorar esta vida. Siguiendo estos argumentos, el autor afirma que la razón, la cual promulga la eficacia y al crecimiento, puede decirse que es en sí misma irracional. Se han generado formas cualitativas que permiten en la razón instrumental hallar lo que la razón objetiva brindaba, sin esfuerzo reflexivo, lo supremo ha sido vendido y consumido.

La civilización industrial avanzada: el carácter racional de su irracionalidad. Su productividad y eficiencia, su capacidad de incrementar y difundir comodidades, de convertir lo superfluo en necesidad y la destrucción en construcción, el grado en que esta civilización transforma el mundo de los objetos en extensión de la mente y el cuerpo del hombre hace dudosa hasta la noción de alineación. La gente se reconoce en sus mercancías; encuentra su alma en su automóvil, en su aparato de alta fidelidad, su casa, su equipo de cocina. (Marcuse, 1973, p. 31).

Bajo la idea de la *sociedad unidimensional*, el *hombre unidimensional* (Marcuse, 1973) ha sido incapaz de escapar del discurso dado por la razón técnica, por la razón instrumental, por la verdad dada. En este contexto, la administración ha formado su campo de conocimiento y escuela científica, pero también se ha construido a partir de esta una escuela crítica, lo que puede conformarse como estudios críticos organizacionales.

Fundamentos de la administración moderna

Siguiendo las reflexiones de Barba (2013), la administración como práctica social puede distinguirse de la administración como un campo de conocimiento. Esto implica –mínimo– dos perspectivas históricas recientes de lo que es la administración: la primera alude a una práctica tradicional y la segunda a una profesión, disciplina o ciencia. Es importante recalcar lo que Barba (2013) afirma respecto a la administración como campo de conocimiento, que esta «es característica específica propia de la sociedad moderna, de la sociedad capitalista» (p. 140).

Bajo esta perspectiva, se ubica el surgimiento de la administración moderna en el auge de la industrialización, la tecnificación y, por supuesto, de la instrumentalización, lo que transformó la forma de organizar el trabajo, cobijado de «la lógica de la eficiencia, como condición de la racionalidad instrumental» (Barba, 2013, p. 140), dando paso a nuevas formas de organizar, propias de la sociedad moderna y que tendrían su sustento, principalmente, en la empresa (Barba, 2013).

Esta lógica entre la empresa y la administración como campo de conocimiento generó un binomio que trascendería el ámbito privado del mercado, para acceder a otros espacios como son la academia, el gobierno y la esencia social. Primero, coadyuvó con la academia para retroalimentarse y generar así un espacio disciplinario, en el que engendró diferentes ramificaciones; una de ellas sería la administración pública, con lo que su influencia llegaría a las formas de gobierno. Sin embargo, la mayor influencia se encuentra en la esencia social del ser humano, en su forma de pensar y actuar en sociedad.

Si bien la administración, como construcción hacia un campo del conocimiento, encuentra su origen en la ingeniería de la mano de Fayol (1968) y Taylor (1997), anterior a ella y en la actualidad se encuentra

inmersa en una complejidad disciplinaria que abarca a la totalidad económica; por esto, es importante conocer sus fundamentos formales para conocer su esencia. En este sentido, es relevante revisar el planteamiento básico de estos dos autores.

En primera instancia, Fayol (1968) infiere que la función administrativa se compone de la previsión, la organización, la coordinación y el control; además, esta función es uno de los deberes de la gerencia. Con lo anterior, el autor enfatiza en la función administrativa como un elemento propio – separado de la función técnica, comercial, financiera, de seguridad y de contabilidad– y, a la vez, primordial de toda empresa.

Por su parte, Taylor (1997) propuso recuperar los principios del método científico para conformar la mejor forma de trabajar en cada uno de los procesos del taller, racionalizando la labor del trabajador, el cual se convierte –bajo esta lógica– en un ente cuyo propósito es la obediencia a la gerencia. Algo así como calibrar a los trabajadores para que su rendimiento sea el mejor posible, objetivándolos y cosificándolos, un recurso más de la empresa.

Frente a este fenómeno, nacen una serie de escuelas que recuperan – hasta cierto punto– el carácter humano de los trabajadores a principios del siglo XX; sin embargo, esto con la participación de las mismas empresas. Surge de esta forma la Teoría de la Organización, principalmente, con lo que se conoce como la Escuela de las Relaciones Humanas, de la mano de Mayo (1972), quien propone comprender a los trabajadores como seres cuyo comportamiento y estado emocional influyen en el funcionamiento de la empresa; por su parte, Roethlisberger y Dickson (1996) muestran a la organización como un sistema social con subsistemas en equilibrio.

Los esfuerzos que reconocieron el ser social del trabajador al interior de las empresas han mantenido un carácter productivista; en otras palabras,

siguen buscando el crecimiento de las ganancias. Esto se ve reflejado en escuelas posteriores, como son la escuela de la burocracia, del comportamiento, las nuevas relaciones humanas y de la contingencia (De la Rosa, 2007), las cuales buscaron comprender a la empresa – correspondientemente– desde una perspectiva racional, comportamental, cultural y contingente.

En suma, las diferentes corrientes hasta aquí descritas se encuentran en lo que se considera Teoría de la Organización, que tiene como objeto de estudio a la organización bajo las características de la funcionalidad, el determinismo local, la explicación causal y objetivos organizacionales articulados (Clegg y Hardy, 1996). Reed (1996) la caracteriza desde la estructura, el positivismo, lo global y el colectivismo. Por su parte, Barba (2013) plantea que desde la Teoría de la Organización el sujeto es objeto de la organización, existe una racionalidad instrumental, tiene una orientación económica y prevalece una metáfora orgánica.

Frente a esta postura se encuentran los Estudios Organizacionales, que incluye una serie de escuelas críticas y reflexivas que ponen énfasis en el sujeto más que en el objeto. Incluye las escuelas del Análisis Estratégico, Nuevo Institucionalismo Sociológico, Político y Económico, así como la Teoría de la Ambigüedad Organizativa, la Ecología Organizacional, el Análisis Transcultural, las Organizaciones Posmodernas, la Cultura en las organizaciones, la Antropología en las organizaciones, Aprendizaje y Conocimiento Organizacional, así como Poder en las organizaciones (De la Rosa, 2007).

Desde esta perspectiva, Clegg y Hardy (1996) postulan la existencia de actores oponiéndose al sistema, la presencia de la construcción social, una comprensión de tipo interpretativista, definiciones plurales y objetivos situacionales. Es característica, también, de los Estudios Organizacionales,

lo local y el individualismo (Reed, 1996). Por su parte, Barba (2013) plantea –bajo este esquema– que la organización es objeto del sujeto, la multirracionalidad, con una orientación social, anarquía organizada, donde prevalece la metáfora de la cultura.

Bajo este planteamiento, la comprensión de la organización ha ido cambiando dentro del estudio de las organizaciones (incluyendo a la empresa). Si bien el centro de los estudios se mantuvo en el ámbito privado, estos se han diversificado en otras organizaciones del campo social, lo que ha permitido comprender otras lógicas; sin embargo, de alguna forma el principio del crecimiento se ha mantenido. De esta forma, Hall (1996) ha brindado una de las definiciones de organización más usadas tanto en Teoría de la Organización como en Estudios Organizacionales:

Una colectividad con una frontera relativamente identificable, un orden normativo, niveles de autoridad, sistemas de comunicaciones y sistemas de coordinación de membresías; esta colectividad existe de manera continua en un ambiente y se involucra en actividades que se relacionan por lo general con un conjunto de metas; las actividades tienen resultados para los miembros de la organización, la organización misma y la sociedad. (p. 33).

Esta definición se encuentra enriquecida por las diferentes escuelas de ambas vertientes. Es importante acotar que la separación entre Teoría de la Organización y Estudios Organizacionales es sutil en algunas latitudes a tal punto que algunos incluyen la segunda en la primera, por ejemplo, Hatch (1997). Bajo este esquema, Contreras y De la Rosa (2013) proponen la idea de la Perspectiva Organizacional, como un elemento coadyuvante de ambas corrientes:

Cuando se percibe un objeto o fenómeno desde el punto de vista de la organización y/o lo organizado, se abre un ángulo de visión determinado tanto por los elementos con los cuales se constituyen la organización y/o lo organizado como por las características que se les atribuyen a los mismos elementos. Lo anterior conduce a mantener en perspectiva organizacional –por la referencia que da el punto de vista de la organización y/o de lo organizado– al fenómeno u

objeto percibido. Así, cuando se abre un ángulo de visión entre el observador que percibe desde la organización y/o lo organizado y, el fenómeno u objeto percibido, cualquiera que éste sea, se forma una perspectiva organizacional. (Contreras y De la Rosa, 2013, pp. 24-25).

Si bien es cierto que existe una cercanía entre la Teoría de la Organización y los Estudios Organizacionales, estas dos corrientes paradigmáticas mantienen identidades propias, hasta cierto punto opuestas y constituidas por direcciones múltiples que intentan explicar el fenómeno organizacional (Ibarra, 1991), por lo que reconocer las diferencias entre ambas resulta importante para observar el desarrollo del estudio de la organización y, por tanto, de las diferentes vertientes que han permeado el desarrollo histórico de la administración en sus diferentes vertientes. Infortunadamente, en el caso mexicano –aunque no se limita a este país–, los estudios organizacionales, en su mayoría, han sido influidos por los principios de crecimiento más que por posturas críticas. Lo anterior ha provocado que los estudios mantengan una esencia desarrollista de crecimiento al interior del pensamiento interpretativista, constructivista y cualitativo. Esto es resultado del propio pensamiento científico en el que se encuentra inmerso su paradigma epistemológico.

Bajo esta idea, tal vez sea conveniente romper la ontología moderna del estudio de las organizaciones; es evidente que no se trata de dejar de lado o –equivocadamente– buscar eliminar y descalificar el arte de administrar, en tanto que es parte de la economía de la sociedad moderna; incluso, filosófica e históricamente, es parte constitutiva de la sociedad-ciudad. Pero, en esta línea, es importante repensar su función, más allá de la administración privada, pero, a la vez, en una perspectiva transformadora de esta, especialmente en la coyuntura ambiental actual.

El principio de un posible fin: capitalismo

La sociedad moderna se encuentra inmersa en un paradigma de producción, comercialización y consumo, característico de lo que se conoce como modelo capitalista. Este modelo occidental, tal como lo concibe Reygadas (2021), contiene dos narrativas contrapuestas: la apologética y la apocalíptica. La primera considera al capitalismo «como un sistema progresista y armónico, capaz de auto-regularse y de asegurar el crecimiento continuo, la libertad de las personas y la prosperidad de las sociedades» (Reygadas, 2021, p. 27); la segunda concibe el capitalismo como un sistema, en tanto tal, que «tiende a la exacerbación de sus contradicciones y la profundización de las desigualdades, lo que genera crisis cada vez más graves y catástrofes ecológicas cada vez más severas» (Reygadas, 2021, p. 27).

Esta forma dicotómica de concebir el capitalismo, evita el consenso, la negociación; más allá, su profundo esencialismo es incapaz de reconocer los elementos fundados de la contraparte, tal como lo señala el mismo Reygadas (2021), por lo que el autor pone en la mesa la posibilidad de la existencia de otros capitalismos. Estos capitalismos posibles se encuentran fuera de las posturas apologéticas y apocalípticas, pero al mismo tiempo tienen de ambas; son resultado de las contradicciones del capitalismo, mismas que alimentan las narrativas esenciales de las primeras. Sin embargo, lo que va a determinar una o la otra serán los procesos históricos y la agencia humana.

Para salir de la cárcel de dos celdas configurada por las narrativas idílica y apocalíptica el gran reto es dejar de pensar en el capitalismo como una esencia, como un sistema que funciona al margen de la historia, como si fuera la mera realización o actualización de un plan perfectamente diseñado, ya sea para garantizar la libertad y la armonía o la explotación y la desigualdad. Hay que historizar y contextualizar al capitalismo, ponerlo en contacto con la agencia y la contingencia. Hay que construir una teoría de la diversidad de los capitalismos. (Reygadas, 2021, p. 84).

La elasticidad de la que habla Reygadas (2021) permite pensar en formas menos nocivas al capitalismo occidental; sin embargo, su elasticidad contiene ciertos límites, como bien lo señala el mismo autor, la frontera entre lo que es capitalismo y lo que no es se encuentra en el predominio hegemónico «de las dos relaciones fundamentales de este sistema, la relación capital trabajo y la relación de mercado» (Reygadas, 2021, p. 191).

En este sentido, es importante revisar el sentido primario del capitalismo y esta parte, en primera instancia, de la relación básica que tiene el dinero y la mercancía, la cual encuentra su esencia en la forma de circulación:

La forma directa de la circulación de mercancías es $M - D - M$, o sea, transformación de la mercancía en dinero y de éste nuevamente en mercancía: *vender para comprar*. Pero, al lado de esta forma, nos encontramos con otra, específicamente distinta de ella, con la forma $D - M - D$, o sea, transformación del dinero en mercancía y de ésta nuevamente en dinero: *comprar para vender*. (Marx, 1999, p. 103).

Cuando se da la primera forma de circulación, se parte de la posesión de la mercancía, el producto es de quien lo vende, él es quien la produce; en la segunda forma se encuentra de inicio el dinero, este no es dueño de la mercancía, sino que la adquiere a través de su compra; posteriormente, la venta de esta mercancía va a generar una ganancia, pero solo después cubrir el valor de la mercancía y agregar un valor extra: «El incremento o excedente que queda después de cubrir el valor primitivo es lo que yo llamo *plusvalía (surplus value)* [...] y este proceso es lo que se convierte en *capital*» (Marx, 1999, p. 107).

Sin embargo, el acceso a la mercancía por quien posee el dinero solo se da gracias a la existencia de otro ser humano, que es en sí mismo mercancía, al vender su capacidad de trabajo o fuerza de trabajo, que implica «el conjunto de las condiciones físicas y espirituales que se dan en la corporeidad, en la personalidad viviente de un hombre y que éste pone en acción al producir

valores de uso de cualquier clase» (Marx, 1999, p. 121). Bajo esta perspectiva, la generación de capital se da únicamente a través de la compra y venta de la fuerza de trabajo. Las mercancías que genera esta fuerza de trabajo y que dejan de ser propiedad de quien las produce para ser propiedad de quien las compra para vender, no para consumir.

El valor de uso es el resultado del gasto de fuerza humana tanto física como abstracta, es esto lo que da como resultado la mercancía; la naturaleza puede ser útil para el ser humano y no ser mercancía, en tanto que esta no ha sido mediada por el trabajo (Marx, 2000). En este sentido, ese recurso que no ha sido tocado por la fuerza de trabajo (socialmente determinada) no contiene un valor de cambio, solo un valor de consumo. El valor de las mercancías se determina a través de sus equivalencias específicas, de su valor de uso y su valor relativo; sin embargo, existe una mercancía que puede constituirse como la forma equivalente general. El dinero es la mercancía que desempeña la función de forma equivalente general.

En tanto equivalente general, guarda en su ser la suma de la explotación natural y humana que se requiere para generar las mercancías equivalentes a las cuales va a representar. El producto que se encuentra como recurso natural, que no ha sido afectado por el trabajo del ser humano, que es en sí un recurso para el consumo y sobrevivencia, no contiene en su ser algún tipo de equivalencia. Sin embargo, al cambiarlo por una mercancía, este se convierte, también, en una, en tanto que requiere de una equivalencia. Frente a una equivalencia entre mercancías de consumo se puede mantener una cierta igualdad, pero frente a una equivalencia de dinero este implica la generación de una plusvalía, en tanto que este no puede ser consumido y, por tanto, debe ser cambiado por otra mercancía. De esta forma, siempre que se cambia dinero por mercancía y luego, nuevamente, se vende, este

tiene en su ser la explotación de la naturaleza y la explotación de la fuerza de trabajo, en la plusvalía que se genera en esta circulación.

La forma de intercambio que inicia con el dinero para la compra y venta de mercancías implica, de una manera específica, una desigualdad para quien vende y para quien compra. Para quien vende, en tanto que no es proveedor directo que quien va a consumir y, por tanto, la ganancia que puede obtener de su producto no es la que recibe y para quien consume porque el precio que paga tiene la acumulación de la plusvalía de cada intercambio que se ha dado por esa mercancía. Este fenómeno, en la modernidad, ha traspasado el ámbito del mercado, de la administración privada y ha trascendido a otras formas de administración como es el de las naciones.

La burguesía, en Francia e Inglaterra, había conquistado el poder político. Desde ese momento la lucha de clases, tanto en lo práctico como en lo teórico, revistió formas cada vez más acentuadas y amenazadoras. Las campanas tocaron a muerto por la economía burguesa científica. Ya no se trataba de si este o aquel teorema era verdadero, sino de si al capital le resultaba útil o perjudicial, cómodo o incómodo, de si contravenía o no las ordenanzas policiales. (Marx, 2000, p. 14).

El poder económico ha avanzado mucho más de lo que Marx (2000) observó en su época, ha rebasado fronteras de naciones y ha sometido a estas a conductas consumistas; se ha cobijado por la ciencia moderna e instrumental, pendiente del crecimiento económico, pero alejada de la verdad; se ha preocupado por satisfacer y crear necesidades más de la fantasía que de la sobrevivencia.

La mercancía es, en primer lugar, un objeto exterior, una cosa que merced a sus propiedades satisface necesidades humanas del tipo que fueran. La naturaleza de esas necesidades, el que se originen, por ejemplo, en el estómago o en la fantasía, en nada modifica el problema. Tampoco se trata aquí de cómo esa cosa satisface la necesidad humana: de si lo hace directamente, como medio de subsistencia, es decir, como objeto de disfrute, o a través de un rodeo, como medio de producción. (Marx, 2000, p. 43).

Este efecto moderno que provoca la inconsciente necesidad de consumir ha catapultado exponencialmente la devastación natural y humana que genera el capitalismo. El valor que tienen las mercancías –el cual es resultado de estos dos elementos– se paga con crisis ambientales y anomalías sociales, con injusticias y desigualdades, pero, sobre todo, poniendo en riesgo la propia sobrevivencia del ser humano como especie.

La secuela del posible fin: consumismo

El inicio del fin del planeta se encuentra en la explotación de la naturaleza y del ser humano como mercancías, medios por los cuales se logra la plusvalía; sin embargo, esta problemática vio un crecimiento exponencial en el fenómeno consumista actual. El consumismo es un fenómeno que implica una relación social y no biológica; se trata «de la reconversión de los deseos, ganas o anhelos humanos (si se quiere “neutrales” respecto del sistema) en la principal fuerza de impulso y de operaciones de la sociedad» (Bauman, 2007, p. 43). Implica una especie de fantasía en la cual nos encontramos y que tiene como objeto la satisfacción de necesidades –del mismo origen– a través del consumismo.

Para Bauman (2007), el consumo es el «ciclo metabólico de ingesta, digestión y excreción, el consumo es una condición permanente e inamovible de la vida y un aspecto inalienable de ésta, y no está atado ni a la época ni a la historia» (Bauman, 2007, p. 43), y este es parte integral e inamovible de todas las formas de vida que hasta ahora conocemos (Bauman, 2007). Es la parte biológica y física que caracteriza a todo ser vivo, el consumo es una cuestión de sobrevivencia y perpetuación de las especies, mientras que el consumismo es una forma social de coordinar la reproducción sistémica, la integración social, la estratificación, la formación

del ser humano, así como la autoidentificación de grupos e individuos (Bauman, 2007).

En la sociedad del consumo el sujeto es ante todo un producto que se encuentra constantemente recuperando este carácter en el ciclo social de compra y venta, donde ya no solo es fuerza de trabajo y mercancía, sino que ahora él mismo es producto a ser vendible y consumible: esta es su tarea y su finalidad subjetiva.

La «subjetividad» del «sujeto», o sea su carácter de tal y todo aquello que esa subjetividad le permite lograr, está abocada plenamente a la interminable tarea de ser y seguir siendo un artículo vendible [...] Transformar a los consumidores en productos consumibles. (Bauman, 2007, p. 26).

Esto ha sido construido a través de un discurso acaparador de la conciencia social, materialista y consumista. Que tiene que ver con el desarrollo del marketing de las empresas; este considera las necesidades del ser humano, en tanto ser biológico y sus necesidades sociales. Además, considera el deseo social de las personas y la capacidad de satisfacción de estas como un bien material que se obtiene a través de la solvencia económica.

Las necesidades son requerimientos humanos básicos tales como: aire, alimento, agua, vestido y refugio. Los humanos también tenemos una fuerte necesidad de ocio, educación y entretenimiento. Estas necesidades se convierten en deseos cuando se dirigen a objetos específicos que podrían satisfacer la necesidad. Un consumidor estadounidense necesita alimento, pero puede desear un emparedado de queso y carne y un té helado. Una persona de Afganistán necesita alimento y podría desear arroz, cordero y zanahorias. A las carencias les da forma la sociedad.

Las demandas son deseos de un producto específico respaldadas por la capacidad de pago. Muchas personas carecen de un Mercedes Benz, pero sólo unas cuantas pueden pagarlo. Las empresas deben medir no solamente cuántas personas quieren su producto, sino también cuántas carecen de él y pueden pagarlo. (Kotler y Keller, 2012, p. 10).

El desarrollo de la administración empresarial ha tenido como objetivo la producción y el consumo. La reducción de costos y el crecimiento de ganancias, incluso en las escuelas del conocimiento de esta disciplina que han profundizado en el aspecto humano, han sido utilizadas para generar una mayor explotación del trabajador. Ejemplo de lo anterior es la literatura de la excelencia (Ibarra, 2000) o paradigma gerencial de la excelencia (Ibarra, 1994).

Peters y Waterman (2004) desarrollan una serie de elementos característicos de empresas estadounidenses que llaman de excelencia; en estas identifican una cultura que fomenta la tradición del campeón, del ganador, de ser el mejor. Esto implica una recompensa moral en el trabajador, que se identifica en la empresa y que genera su identidad en ella, este modelo, «engloba al individuo en su plano tanto personal como profesional» (Aubert y Gaulejac, 1993, p. 93).

Sin embargo, también ha generado un costo en el mismo plano, la motivación emocional que se genera se convierte a largo plazo en problemas psicológicos de quienes se ven involucrados. En tanto que se encuentran en espacios de tensión con dispositivos de control explícitos e implícitos, que generan una movilización psíquica en dos vertientes: 1) adhesión pasional, tener tu corazón y estómago unidos a tu trabajo, como una pasión amorosa, que puede convertirse en un mal de amores al no recibir lo que se espera, dejando un vacío; 2) sistema generador de paradojas, contradicciones donde se afirma algo y luego se afirma otra cosa al respecto, pero ambas son excluyentes; por ejemplo, *solo tienes derecho al éxito, estás condenado a triunfar* (Aubert y Gaulejac, 1993).

Esta cultura de la excelencia ha permeado a las empresas y ha generado una forma de vivir basada en la búsqueda del bienestar material, de la acumulación de las riquezas, del tener más y el ser mejor. Sin embargo, esto

no solo se ha quedado al interior de estas organizaciones privadas, sino que ha permeado a las sociedades occidentales y, gracias a la globalización, se ha apoderado de los sitios más recónditos, su discurso se ha movido a través de los medios de comunicación y de las redes sociales.

Frente a esta subjetivación de bienestar material, positiva, cosificada, se encuentran formas de resistencia, en muchos casos obligadas. El espíritu del ser humano permite alcanzar alternativas ante situaciones francamente totalizadoras. Como ya se ha revisado, esta inclinación al crecimiento del capital, al consumismo, a la cosificación de la identidad, es resultado de un viraje en la forma de acceder a la realidad, de ahí deriva su complejidad; su comprensión es un primer paso para detener sus embates.

Al igual que el fetichismo de la mercancía, el fetichismo de la subjetividad también está basado en una mentira, y por las mismas razones, por más que esas dos variantes del fetichismo concentren el encubrimiento en caras opuestas de la dialéctica sujeto-objeto intrínseca a la condición humana. Ambas variantes tropiezan y caen frente al mismo obstáculo: la obstinación del sujeto humano, que resiste valerosamente los embates constantes de la cosificación. (Bauman, 2007, p. 36).

La transformación de nuestra realidad pertenece al individuo, en la relación sujeto-objeto, el sujeto siempre se encuentra como primera instancia empírica, es desde el sujeto desde el cual se conoce la realidad. Es desde la subjetividad de cada uno de nosotros desde el cual vivimos cada uno su propia realidad y es desde este punto inalienable desde el cual se puede poner en duda el discurso que nos rodea, hacer hincapié en un bienestar espiritual más que material.

No se trata de una necesidad religiosa o la búsqueda sencilla de respuestas objetivas, sino del reencuentro con uno mismo, con volver la mirada al razonamiento objetivo, con hallar nuestro lugar y vínculo con el todo, con el universo –si se quiere–, con dios, pero especialmente con la naturaleza. La naturaleza de este planeta que ha sido objeto de las ambiciones humanas y

cuyos embates se han potencializado en los últimos siglos; quedan aún algunas opciones, una de ellas, la administración del decrecimiento organizacional.

Antes del posible fin: economía del decrecimiento

Se han revisado algunos puntos importantes respecto a la administración moderna y su tendencia al crecimiento acelerado, descontrolado; sin embargo, también se ha observado que, históricamente, el arte de administrar no está relacionado de manera innata con el crecimiento. Este proviene, principalmente, de la administración privada y de ahí ha permeado distintos sectores de la sociedad.

Aunado a lo anterior, los problemas ecológicos muestran las limitaciones de nuestro planeta, de ahí que surja una corriente económica que plantea el decrecimiento como una opción necesaria. Parte de la reflexión acerca del mito de que «un mundo estacionario y la población con crecimiento cero pondrán fin al conflicto ecológico de la humanidad» (Georgescu-Roegen, 1975, pp. 781-782). Para llegar a este planteamiento, Georgescu-Roegen (1975) retoma algunos elementos propios de la termodinámica.

En esta perspectiva, afirma que «la termodinámica es en el fondo una física del valor económico –como Carnot inconscientemente lo asentó– y la ley de la entropía es la más realmente económica de todas las leyes naturales» (Georgescu-Roegen, 1975, p. 788). Esto debido a que la economía es irreversible e irrevocable, así como cualquier otro tipo de proceso de la vida (Georgescu-Roegen, 1975), se encuentra entre el uso de insumos y el trato de desechos. Esta perspectiva material de la vida permite pensar que la problemática ambiental se puede solucionar gastando más en el trato de los desechos que en evitar producirlos.

La paradoja sugerida por esta idea, a saber, que todo lo que el proceso económico hace es transformar en desecho la materia y energía valiosa, se resuelve en forma fácil e instructiva. Nos obliga a reconocer que el verdadero producto del proceso económico (o de cualquier proceso de la vida, para ese caso) no es el *flujo material* de desechos, sino el aún misterioso flujo inmaterial del goce de la vida. (Georgescu-Roegen, 1975, p. 788).

En concreto, la problemática que retoma Georgescu-Roegen (1975) de la física es el de la generación de entropía, esta surge de la relación entre dos tipos de energía: 1) la energía aprovechable o libre, y 2) la energía no aprovechable o ligada. La entropía hace referencia a la segunda forma de energía, a la cantidad de energía que no puede aprovecharse, que simplemente se dispersa, se trata del «índice de la cantidad de energía no disponible en un sistema termodinámico dado, en un momento dado de su evolución» (Georgescu-Roegen, 1975, pp. 785-786). El mismo autor lo plantea en la pérdida de calor que es irrecuperable para el uso del ser humano: «el asunto es relativamente sencillo: todas las clases de energía se transforman gradualmente en calor, y el calor finalmente se disipa, de manera que el hombre ya no lo puede emplear» (Georgescu-Roegen, 1975, pp. 785-786).

Bajo la idea de que cualquier organismo viviente lucha contra la degradación entrópica, consumiendo entropía baja (negentropía) y expulsando entropía alta (Georgescu-Roegen, 1975), es fácil pensar que, en un determinado medio ambiente, la entropía alta pueda llegar a superar, la entropía baja, si el medio ambiente no logra generar la entropía que compense este consumo. Siguiendo esta línea, gracias a la comprensión de la entropía se puede entender cómo los recursos no pueden ser utilizados una y otra vez, tanto naturales como humanos. Para Georgescu-Roegen (1975), este hecho es base de todo pensamiento económico: «cada acción del hombre o de un organismo; más aún, cualquier proceso en la naturaleza,

debe resultar en un déficit para el sistema total» (Georgescu-Roegen, 1975, p. 790).

Otra problemática que observa Georgescu-Roegen (1975) es que, desde las diferentes corrientes económicas, no se contempló la generación de desechos, así como el insumo de recursos naturales. El recurso material para la generación de la mercancía y, en general, de todos los procesos económicos, se dieron por sentados como elementos existentes e infinitos. El problema no era que hubiera, sino cómo conseguirlo. El asunto es que, en la actualidad, el problema sí es la escasez de los recursos, no solo para la producción, sino para vivir. En este sentido, se encuentran en riesgo de un mayor despojo y de violencia, los pueblos con más recursos naturales, y que, irónicamente, son los que menos se benefician de los procesos de producción capitalista.

La relación del ser humano con la naturaleza, al igual que cualquier ser vivo, guarda un vínculo entrópico, en que inevitablemente hay una pérdida de energía aprovechable; sin embargo, es a través de los procesos modernos de producción que el crecimiento de la entropía ha impedido a la naturaleza su autorrecuperación. El asunto es que lo anterior es resultado de la intervención humana y no puede la misma lógica solventar este problema. Es decir, la inversión por reutilizar los desechos provoca en sí misma un desgaste de la naturaleza que provoca más entropía. La inversión para utilizar energías *renovables* provoca entropía, lo cual resulta contradictorio. Mientras siga siendo la lógica del consumismo la solución para el problema ambiental, este seguirá creciendo.

Dada la naturaleza entrópica del proceso económico, los desechos son un producto tan inevitable como el insumo de los recursos naturales [...] «Mas grandes y mejores» motocicletas, automóviles, aviones de retroimpulso, refrigeradores, etcétera, necesariamente causan no sólo «mayor y mejor» agotamiento de los recursos naturales, sino también «más y mejor» contaminación. (Georgescu-Roegen, 1975, p. 795).

El crecimiento, en la modernidad, se liga a la idea del desarrollo, en tanto que el primero implica un aumento de los productos o del movimiento de estos en un determinado territorio, en otras palabras, crecimiento económico, mientras que el segundo se ha convertido en tecnificación e instrumentalización de las innovaciones, mismas que catapultan el crecimiento económico, «dado también el anhelo de confort y artefactos del hombre, cada descubrimiento nuevo conduce al crecimiento» (Georgescu-Roegen, 1975, p. 806). Sin embargo, no existe una relación necesaria entre crecimiento y desarrollo; para Georgescu-Roegen (1975), puede concebirse el desarrollo sin crecimiento, esto explica históricamente por qué han existido periodos de estados estacionarios y, de esta manera, sostiene que la idea de crecimiento es una necesidad propia de la mayoría de los economistas modernos.

En este sentido, el desarrollo puede direccionarse hacia el decrecimiento y no hacia el crecimiento, «sin duda el crecimiento actual debe cesar; es más, debe revertirse» (Georgescu-Roegen, 1975, p. 814). Para Georgescu-Roegen (1975), el estado estacionario no es suficiente para evitar una catástrofe ambiental, si bien han existido momentos de la historia humana donde el estado cuasi estacionario ha tenido como resultado el estancamiento de las artes y la ciencia, esto podría llevar a la gente a estar ocupada en el campo y los talleres, en tanto que el tiempo que se requiere para el progreso intelectual se encuentra vinculado a la intensidad de la presión sobre los recursos (Georgescu-Roegen, 1975). El mayor consumo de energía entrópica baja permite que el tiempo de ocio se vuelva productivo; sin embargo, esto genera una doble reproducción de energía entrópica alta: el primero, respecto a la que se produce por el uso del tiempo de ocio; el segundo, por el consumo, nuevamente, de entropía baja. Lo que provoca un problema exponencial del aumento de la entropía. De ahí que el

decrecimiento en la producción de productos, de su agotamiento, incluso, el no aprovechamiento consumista o productivista del ocio, pueda ser una alternativa no solo real, sino necesaria.

Alternativa: administración del decrecimiento organizacional

La relación entre administración y crecimiento pareciera ser innata. Sin embargo, podemos afirmar que esto es un mito moderno, como lo muestran las reflexiones de los primeros apartados de este trabajo. La existencia de varios tipos de administración en la historia y la relación semántica entre la economía y la administración de la casa, para el buen vivir, es otro ejemplo de que la construcción discursiva del crecimiento – acelerado– es resultado de la modernidad. Lo anterior se observa más claramente en el desarrollo instrumental del conocimiento característico de esta época, con lo que fenómenos tales como el capitalismo y el consumismo potencializaron problemáticas ambientales y sociales. El contexto actual marca una era consumista, neoliberal (globalizadora de la administración privada), que agudiza las necesidades emocionales, espirituales y de identidad, convirtiéndolas en objetos de satisfacción a través de la materialidad, de la compra y venta de productos y personas.

Las diversas corrientes de la administración moderna –como campo del conocimiento y práctica organizacional– se enfocan en el análisis de las diversas formas de conocer y abordar problemáticas organizacionales, mismas que buscan ser explicadas y, en el último de los casos, solucionadas. En esta perspectiva, se han desarrollado prácticas relacionadas a la responsabilidad social y la sustentabilidad para afrontar la problemática ambiental; sin embargo, aunque mucha de la literatura al respecto implica compromisos sociales y éticos de las empresas, no abordan el tema del

decrecimiento, respecto a lo que se observa en la investigación de Vandeventer y Lloveras (2021).

Además, una crítica a las diferentes corrientes administrativas que estudian la responsabilidad social y la sustentabilidad, como una salida a esta problemática, puede abordarse desde lo que retoma Georgescu-Roegen (1975) de P. W. Bridgman, respecto al *contrabando de entropía*, el cual expone la falacia de poder reducir la entropía a través de algún descubrimiento, sustentado en, la siempre posible, pero altamente improbable, capacidad de revertir el proceso de alta a baja entropía. Este hecho es un mito, en tanto que, mientras la responsabilidad social y la sustentabilidad tengan como objeto la inversión de dinero –con su respectiva plusvalía–, las acciones para recuperar el medio ambiente y las relaciones sociales gastarán en esencia baja entropía y seguirán generando entropía alta.

Sugerir además que el hombre puede, a algún costo, construir un nuevo medio ambiente a la medida de sus deseos es ignorar por completo que el costo consiste esencialmente de baja entropía, no de dinero, y que está sujeto a las limitaciones impuestas por las leyes naturales. (Georgescu-Roegen, 1975, pp. 797-798).

Las condiciones actuales nos permiten repensar acerca de la posibilidad de una administración que más que el crecimiento busque el decrecimiento. Las limitaciones ambientales en las que nos encontramos han dado esta oportunidad de reparar el daño ecológico y humano. Pero debe cambiarse la forma de pensar, una revolución mental en la forma de administrar, tal como planteaba Taylor (1997), pero en esta ocasión no en busca del mejor camino, del más eficiente o del más eficaz, ni del más óptimo, sino hacia aquel que permita perpetuar la especie y que permita llegar a ese vivir bien en la administración de las casas. No bajo la lógica de la acumulación de la riqueza para mantener cierta reputación, sino con lo necesario para la

satisfacción de las necesidades y vivir bien, dignamente, que tanta gente carece.

La postura que se plantea aquí es que el decrecimiento organizacional se enfoque en las grandes empresas que hacen crecer la entropía de manera masiva y que, a su vez, proyecte un desarrollo humano y digno de las organizaciones comunitarias, de las micro y pequeñas empresas, pero – especialmente– de las administraciones de casa. En este aspecto, la teoría del decrecimiento puede retomarse para solventar problemáticas ambientales y sociales. Para fortalecer esta idea, es necesario revisar las diferentes vistas que ha tenido el decrecimiento en estudio de las organizaciones. Vandeventer y Lloveras (2021) plantean que el concepto de decrecimiento ha sido abordado, metafóricamente, desde varias perspectivas:

[...] ‘un eslogan político con implicaciones teóricas’ (Latouche, 2010, p. 519), un concepto académico acompañado de un movimiento social (Martinez-Alier et al., 2010), un ‘concepto normativo con implicaciones analíticas y prácticas (Kallis et al., 2018, p. 4.3), una ‘utopía concreta’ (Kallis, 2018, p. 11). (Vandeventer y Lloveras, 2021, p. 361).

Actualmente, los esfuerzos de la ONU (Organización de las Naciones Unidas) se encuentran delimitados por la Agenda 2030 con 17 objetivos primordiales (ONU, 2023); sin embargo, todos siguen en la lógica del crecimiento, de la inversión y de la producción de alta entropía. A pesar de que el tema del decrecimiento no es nuevo, ha sido ignorado largamente por la ONU; lo mismo ha ocurrido en Escuelas de Negocios, de Estudios de Organización y Gerencia (OMS, según las siglas en inglés para *business schools and organization and management studies*), las cuales hasta recientemente han debatido el tema del decrecimiento bajo las siguientes líneas: consumo sostenible, turismo y economía circular (Vandeventer y Lloveras, 2021). En relación con lo que se ha trabajado respecto al decrecimiento en las OMS,

Vandeventer y Lloveras (2021) realizaron una búsqueda de lo que se ha escrito, obteniendo varios resultados, reduciéndolos a 28 publicaciones de análisis, de los cuales lograron agruparlos en tres perspectivas: *estabilización, reconfiguración y proyección*.

En cuanto a la *estabilización*, se refiere principalmente al pensamiento proveniente de la economía ecológica, los autores lo dividen en tres subtemas: *rígida*, que alude a definiciones establecidas, pero que se adaptan a situaciones particulares, conlleva el decrecimiento de residuos, el turismo autoexplicativo que no confronta la alterización, mercantilización y explotación del turismo, «cambio del paradigma del decrecimiento, activistas del decrecimiento, interpretaciones del decrecimiento en contextos locales y la institucionalización del decrecimiento» (Vandeventer y Lloveras, 2021, p. 368); *silencio selectivo*, se trata de la alineación del decrecimiento a tópicos de las OMS, «desarrolla una versión del decrecimiento que busca una reconciliación con las organizaciones y las OMS» (Vandeventer y Lloveras, 2021, p. 368); *término equivocado*, implica el uso de un término que puede ser intercambiado con el de decrecimiento, de manera equivoca, se trata del poscrecimiento, el cual tiene características de fluidez, cuyos argumentos sufren cambios transformativos, mismos que terminan por separarse de la idea del decrecimiento.

El tema de la *reconfiguración* implica rebotes en el aparato epistémico de las OMS, así como de nuevas conexiones dentro y fuera de estas; en relación con este tema, se observan los siguientes subtemas: *crítica*, este encuentra resonancia en los *critical management studies*, implica el decrecimiento de los macromercados hacia el desarrollo de economías alternativas, así como una crítica al desarrollo capitalista; además, se mueve en el espacio del activismo con un pensamiento del decrecimiento; *prácticas existentes*, se trata de prácticas organizacionales y gerenciales que concuerdan con la

perspectiva *crítica* del decrecimiento, pero que no son todos los casos; bajo esta perspectiva, se encuentra que «el decrecimiento *debe* reconfigurarse hacia una audiencia de OMS gerencial y orientada a los negocios» (Vandeventer y Lloveras, 2021, p. 368); lo anterior es posible *porque* coadyuva con temas, teorías y otros elementos de los cuales ya hablan los gerentes de las OMS; *fuera* del decrecimiento hay elementos como el posdecrecimiento o el estado estacionario, que si bien se encuentran fuera del objetivo principal del decrecimiento, han ayudado a delimitar mejor su objetivo.

Respecto a la práctica de la *proyección*, se refiere a la forma en la que las OMS forjan la dirección analítica de las ideas del decrecimiento, que se complican de manera práctica. Implica una determinación clara del objetivo del decrecimiento para las posibles ideas que puedan proyectar las OMS, así como su relación con tópicos existentes que estas puedan tener, aprovechar su dirección en cuanto a innovación y nuevas oportunidades de transformación. Por otra parte, se encuentra lo que Vandeventer y Lloveras (2021) llaman *proyección mutua*; implica conceptos como la producción entre pares y las comunidades resilientes; además, aborda el debate y la reflexión acerca del objeto del decrecimiento y las ideas de las OMS. También existen algunas prácticas en las proyecciones que manipulan la idea del decrecimiento, un poco al estilo del posdecrecimiento y el estado estacionario, afirmando que el decrecimiento es «un objeto astillado, borroso y nebuloso, que, sin embargo, puede ser rastreado en las ideas de las OMS» (Vandeventer y Lloveras, 2021, p. 368).

Las prácticas que nos plantean Vandeventer y Lloveras (2021) son evidencia del avance que hay en el estudio, reflexión e intervención que ha tenido el tema del decrecimiento dentro de las OMS en particular. Bajo esta línea, se puede hablar de la administración del decrecimiento organizacional

como un elemento propio del estudio de las OMS, pero particularmente de las prácticas relacionadas al tema crítico y proyectivo. En este sentido, hay un acercamiento con los Estudios Críticos Organizacionales (ECO), en tanto que la idea de la administración del decrecimiento organizacional plantea la reducción de las grandes empresas; por tanto, interviene en el tema de la macroeconomía. Además, retoma los postulados de las escuelas críticas – razón instrumental y consumismo –, así como la perspectiva marxista acerca de la acumulación de capital. Ambos elementos coadyuvan con la problemática ambiental y social de desigualdad, generan su crecimiento exponencial, provocando un fenómeno complejo por la profundidad de su ser, habita en el individuo y se retroalimenta en la sociedad, en su cultura, en sus creencias.

La administración del decrecimiento organizacional es una propuesta para un desarrollo que reduzca la acumulación del capital en unos cuantos, que reduzca el consumo en general, pero principalmente el consumo que va más allá de la garantía de una vida digna de las administraciones de casa, de su buen vivir. Implica la reducción del consumo de élite, el movimiento de grandes proporciones de dinero involucra explotación del medio ambiente y del ser humano; por tanto, se trata de reducir el gasto de lujos innecesarios que no coadyuvan con el bienestar social. Que las grandes empresas reduzcan su producción; que se vuelva la mirada al campo y su territorialización; que se impulse a las micro y pequeñas empresas, así como a las organizaciones comunitarias y cooperativas. Los empleos que puedan perderse en esta reducción pueden absorberse en un campo digno, productivo y garantizado por el Estado; el gobierno, en este sentido, debe tomar las riendas de la economía y garantizar el autoabasto.

Algunas acciones del gobierno actual en México (2018-2024) van en este sentido; es comprensible que los cambios no puedan ser abruptos, además

de que las grandes empresas transnacionales no son inertes, usan el poder adquirido para defenderse, esto vuelve problemático el camino hacia el decrecimiento. Por eso es que la administración del decrecimiento organizacional es un planteamiento hacia las empresas, hacia sus dueños y gerentes, para cambiar la forma de pensar y de sentir, crear una nueva cultura, para generar organizaciones éticas a través de sujetos organizacionales (González Cruz, 2021A, 2021B), capaces de deconstruir y reconstruir sus discursos, capaces del decrecimiento.

Reflexiones finales

La administración del decrecimiento organizacional es un planteamiento, pero también es una salida a la problemática ambiental y social que enfrentamos; busca, por una parte, reducir la generación de entropía y, por otra, una repartición más igualitaria de las condiciones de vida en la sociedad. Se trata de una crítica y una propuesta a la sociedad capitalista-consumista en la que vivimos, implica una revolución del pensamiento de la sociedad en general, pero, en específico, de los dueños y gerentes de las grandes empresas. No se trata de un tema poco estudiado, pero sí de un tema ignorado en varias disciplinas y en las OMS en particular.

Mucha de la literatura del decrecimiento se ha retomado para hablar de temas como la sustentabilidad, incluso en políticas internacionales; sin embargo, esta perspectiva estabilizadora del decrecimiento se encuentra fuera de la misma y permite, a la vez, aclarar su objeto. El decrecimiento implica la reducción de la absorción de baja entropía y la generación de alta entropía; esto solo puede lograrse produciendo menos y reduciendo el consumismo.

La administración no es sinónimo de crecimiento. Históricamente, ha tenido perspectivas más allá de un enfoque privado; sin embargo,

actualmente esta postura ha sido impulsada por el razonamiento instrumental y cosificador de la modernidad, que ha logrado influir en otros campos de la administración, como es el espacio gubernamental y de la casa. Por tanto, puede concebirse una administración que tenga por objeto el decrecimiento y, al mismo tiempo, el desarrollo, así como el buen vivir, lo cual implica no solo un bienestar material, que garantice una vida digna para todos y todas, sino que también implique un bienestar espiritual desconectado del consumo.

Las condiciones actuales tanto ambientales como sociales pueden permitir esta transformación; las OMS y, particularmente –en México– las universidades públicas y privadas dedicadas al estudio de la administración y lo organizacional, pueden adquirir este compromiso: la reflexión, el debate, la reproducción de un paradigma que genere administradores con conciencia social, preparados para la administración del decrecimiento organizacional.

Referencias

- Aubert, Nicole y Gaulejac, Vicent. (1993). *El coste de la excelencia*. Paidós.
- Barba, A. (2013). Conferencia. Administración, Teoría de la Organización y Estudios Organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades. *Gestión y estrategia*, 44, 139-151. <<https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2013n44/Barba%20>>.
- Bauman, Z. (2007). *Vida de consumo*. Fondo de Cultura Económica.
- Contreras, J. C. y De la Rosa, A. (2013). Organizaciones y políticas públicas. Elementos para trabajar una perspectiva organizacional de las políticas públicas. En A. De la Rosa y J. Contreras (coords.). *Hacia la perspectiva organizacional de la política pública. Recortes y orientaciones iniciales* (pp. 13-56). Fontamara.

- De la Rosa, 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 de Doctorado en Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Iztapalapa. División de CHS, Departamento de Economía, Coordinación del Programa de Posgrado en Estudios Organizacionales.
- Duque Orozco, Y., Cardona Acevedo, M., y Rendón Acevedo, J. (2013). Responsabilidad Social Empresarial: teorías, índices, estándares y certificaciones. *Cuadernos de Administración*, 29(50), 196-206. <<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225029797009.pdf>>.
- Fayol, H. (1968). Administración industrial y general. En Frederick Taylor y Henri Fayol. *Principios de la administración científica y Administración industrial y general* (pp. 127-279). Herrero Hermanos Sucrs.
- Foucault, M. (2005). *La hermenéutica del sujeto*. Akal.
- García, M. (1984). Introducción. Económicos. En Aristóteles y Pseudo-Aristóteles. *Constitución de los atenienses y Económicos* (pp. 231-246). Gredos.
- Georgescu-Roegen, N. (1975). Energía y mitos económicos. *El Trimestre Económico*, 42(168(4)), 779-836. <<http://www.jstor.org/stable/20856519>>.
- González Cruz, E. G. (2021A). Reflexiones acerca de la organización ética y el sujeto organizacional. *Gestión y estrategia*, (59), 55-70. <<https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2021n59/Gonzalez>>.
- González Cruz, E. G. (2021B). Rethinking the Fourth Power Dimension: Organisational Subject and Culture Change. *Ciencias Administrativas*, (18), 63-74. <<https://doi.org/10.24215/23143738e086>>.
- Hall, R. H. (1996). *Organizaciones, estructuras, procesos y resultados*. Prentice Hall Hispano.

- Hatch, M. J. (1997). *Organization Theory. Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives*. Oxford University Press.
- Horkheimer, M. (1973). *Crítica de la razón instrumental*. Sur.
- Ibarra E. (1994). Organización del trabajo y dirección estratégica. Caracterización de la evolución de los paradigmas gerenciales. En Varios. *Argumentos para un debate sobre la modernidad. Aspectos organizacionales y económicos* (pp. 15-47). Serie Investigación, núm. 13. UAM-Iztapalapa, Departamento de Economía.
- Ibarra, E. (2000). Teoría de la organización, mapa conceptual de un territorio en disputa. En Enrique De la Garza (coord.). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 245-284). El Colegio de México, FLACSO, UAM, Fondo de Cultura Económica.
- Jenofonte (1993). *Económico*. (Trabajo original publicado ca. 369 d.C.). Gredos.
- Kotler, P., y Keller, K. (2012). La definición del marketing para el siglo XXI. En Philip Kotler y Kevin Keller. *Dirección de Marketing* (pp. 3-14). Pearson.
- Marcuse, H. (1973). *El hombre unidimensional. Ensayo sobre la ideología de la sociedad industrial avanzada*. Joaquín Mortiz.
- Marx, C. (1999). *El capital, crítica de la economía política. Libro primero: el proceso de producción de capital I*. Fondo de Cultura Económica.
- Marx, K. (2000). *El capital. Crítica de la economía política. Libro Primero. El proceso de producción del capital I*. Siglo XXI de España.
- Mayo, E. (1972). *Problemas humanos de la civilización industrial*. Nueva Visión.
- Organización de las Naciones Unidas, ONU (2023, mayo 9). Objetivos del desarrollo sostenible.
<<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/biodiversity/>>.

- Peters, T. y Waterman, R. (2004). *In Search of Excellence. Lessons from America`s Best-run Companies*. HarperCollins.
- Pseudo-Aristóteles (1984). Económicos. En Aristóteles y Pseudo-Aristóteles. *Constitución de los atenienses y Económicos* (pp. 231-318). (Trabajo original publicado ca. 300 a.C. - 400 d.C.). Gredos.
- Reygadas, L. (2021). *Otros capitalismos son posibles*. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Roethlisberger, F. J. y Dickson, W. (1996). *Management and the Worker*. Harvard University Press.
- Tarrés, M. (2013). Lo cualitativo como tradición. En María Luisa Tarrés. *Observar, escuchar y comprender sobre la tradición cualitativa en la investigación social* (pp. 37-59). El Colegio de México-Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede México.
- Taylor, F. (1997). ¿Qué es la Administración Científica? Y Principios de la Administración Científica. En Merrill, Hawood. *Clásicos en Administración* (pp. 77-107). Limusa.
- Taylor, S., Bogdan, R. y DeVault, M. (2016). *Introduction to Qualitative Research Methods a Guidebook and Resource*. Wiley.
- Vandeventer, J. S. y Lloveras, J. (2021). Organizing Degrowth: The Ontological Politics of Enacting Degrowth in OMS. *Organization*, 28(3), 358-379. <<https://doi.org/10.1177/1350508420975662>>.

¹ Posdoctorante en el Centro de Investigaciones Interdisciplinarias Sobre Desarrollo Regional de la Universidad Autónoma de Tlaxcala. Miembro del Sistema Nacional de Investigadoras e investigadores, Nivel 1. Contacto: <erikgeovany.gc@gmail.com>.

Estudios críticos de género y teoría queer en América Latina: contribuciones a los estudios críticos organizacionales

Lorena Litai Ramos Luna¹

Aydé Cadena López²

Resumen

La relación entre los estudios de género, la teoría queer y los Estudios Organizacionales no es reciente, pues este campo de estudio ha retomado diversos aportes de aquellos para analizar el papel de la mujer y del género en las organizaciones. Sin embargo, los cambios y condiciones actuales del contexto justifican la pertinencia de profundizar sobre dicha relación. En ese sentido, el objetivo es identificar los aportes que los estudios críticos de género y la teoría queer realizan a los estudios críticos organizacionales, a partir del cuestionamiento que ambas perspectivas efectúan a las estructuras reproducidas y normativamente aceptadas en las organizaciones. Para dar respuesta, se realiza un estudio exploratorio a partir de un análisis de documentos, localizados con la técnica *snowball*. Como resultado, se identifican y analizan seis principales aportaciones: ruptura con la normatividad hegemónica, performatividad queer en el estudio de la identidad, aspectos ontológicos –lógicas institucionales y sistema interinstitucional–, aspectos epistemológicos –reflexividad queer–, *queering* y estudio del poder. Se concluye que dichos tópicos contribuyen al estudio crítico de las organizaciones, en tanto que cuestionan los mecanismos relacionados al género, al sexo y a la identidad, a través de los cuales se ha legitimado el ejercido poder, control y dominación sobre quienes no acatan los roles socialmente impuestos. Aunado a ello, se considera que, ante el carácter exploratorio del estudio, resulta conveniente continuar con una agenda de investigación donde se identifiquen otros aportes y se analicen casos que ejemplifiquen los puentes teóricos establecidos.

Palabras clave: Perspectiva de género, estudios organizacionales, feminismo, organización, teoría queer.

Introducción

Los Estudios Organizacionales (EO) se conforman como un campo que se contrapone a la visión funcionalista de la Administración y el de la Teoría de la Organización; desde su génesis, se han caracterizado por una orientación crítica que incorpora corrientes de estudio con miradas teóricas y metodológicas diferentes, pero complementarias, cuyo objeto de estudio son las organizaciones (Gonzales-Miranda y Rojas-Rojas, 2020; Gonzales-Miranda, 2014). Esta postura transdisciplinaria le ha permitido incidir en aspectos como la cultura, la vida simbólica, el lenguaje, el género, el poder, la identidad organizacional, las emociones, el análisis estratégico y el cambio organizacional, por mencionar algunos (De la Rosa, 2022; De la Rosa y Contreras, 2007; Gonzales-Miranda, 2014; Gonzales-Miranda y Ramírez, 2019).

Dadas las transformaciones en el entorno, el surgimiento de nuevas formas de organización, los cambios en el mundo laboral, el necesario abordaje de las cuestiones medioambientales, el reconocimiento de la diversidad, entre otros, es pertinente revisitar el campo y desde una mirada crítica, identificar y analizar las realidades subyacentes al análisis organizacional convencional (Gonzales-Miranda y Rojas-Rojas, 2020). Al respecto, son Alvesson y Willmott (1996), quienes introducen la Teoría Crítica en los EO para analizar las prácticas e instituciones contemporáneas desde la racionalidad hegemónica, explicando que existen formas alternativas que pueden lograrse mediante un intento emancipatorio, autorreflexivo, impregnado de una postura epistemológica y sociorrevolucionaria a través de la crítica, la cual permite identificar las debilidades, limitaciones y funciones ideológicas de la ortodoxia (Burrell, 2001).

De esta manera se constituyen los *Critical Management Studies* (CMS). Como describe Peltonen (2016), es a partir de las teorías sociales marxistas

y neomarxistas aplicadas a cuestiones relativas a las organizaciones laborales, el capitalismo y la sociedad. Desde el neomarxismo se retoma la Teoría del Proceso Laboral a partir de una revisión del trabajo de Marx aplicado a la era del capital monopolista de las naciones industrializadas (Braverman, 1981), y la escuela de la Teoría Crítica de Frankfurt, donde se incorporan corrientes emergentes como el psicoanálisis y la fenomenología (Adorno y Horkheimer, 1997; Habermas, 1996). Posteriormente, los CMS adhieren perspectivas teóricas como el postestructuralismo, la filosofía y la sociología pragmatistas.

Siguiendo esta línea, la crítica se considera como una arista en la que se cuestionan las realidades sociales y organizativas, proponiendo un análisis que integra la dinámica de conflictos y contradicciones que caracterizan a los fenómenos sociales y desafía los puntos de vista y las creencias establecidas sobre la gestión, la autoridad y el proceso de organización. Los CMS se posicionan frente a la teoría y la praxis de la gestión convencional en la sociedad contemporánea. La finalidad ulterior radica en el cambio (Granter, 2014; Peltonen, 2016). No obstante, como postula Peltonen (2016), los CMS excluyen otros trabajos de orientación crítica que se llevan a cabo desde las ciencias sociales y el estudio de las organizaciones, mismos que buscan responder a preguntas específicas que surgen de actividades de investigación sectoriales e incorporan perspectivas teóricas innovadoras.

Ante la demanda de estudio de realidades y fenómenos sociales poco explorados en el ámbito organizacional, y siendo marcadas las diferencias entre el objeto de estudio de los CMS y los EO, resulta oportuna una continua búsqueda de aportaciones críticas que otras disciplinas o campos puedan realizar a los EO; esto con el objetivo de incorporar lentes analíticos que ayuden a generar una comprensión e interpretación realista de las organizaciones y sus contextos. En ese sentido, los Estudios Críticos de

Género (ECG) y la teoría queer forman un cuerpo de conocimiento consolidado desde diversas aristas, cuyo principal fin es visibilizar y dar voz a aquellas identidades que han sido relegadas y estigmatizadas al no encajar en los estereotipos legitimados desde la heteroestructura y la heteronorma (Souza, 2017).

La teoría queer puede definirse como un campo de la teoría crítica, surgido en los años noventa y fuertemente asociado a los estudios feministas y a los ECG, en tanto que busca romper con el concepto de normalidad especialmente en cuanto a la identidad de género. Esto a través del reconocimiento y dignificación de las personas que históricamente han sido consideradas como *raras*, por no atenerse a los convencionalismos impuestos en torno a la construcción social del género binario. Así, dicho campo utiliza la metáfora del *paraguas* como una categoría que busca reconocer e incluir a la diversidad de expresiones identitarias, proponiendo el término *genderqueer* para identificar a las personas que no expresan una identidad de género binaria, pero también para promover el pensamiento complejo y cuestionar los mitos respecto a la expresión identitaria de los seres humanos (McCann y Monaghan, 2020).

Así, los ECG y la teoría queer argumentan la necesidad de deconstruir los estereotipos históricamente legitimados en torno al cuerpo, el sexo, el género y la identidad, desde el reconocimiento e integración de la diversidad, la pluralidad y la justicia social para aquellos que han resultado marginados por ser diferentes. En ese sentido, los ECG y la teoría queer han evolucionado como campos de estudio y, aunque en sus inicios se concentraron específicamente con el tema de la identidad de género, recientemente han realizado esfuerzos por analizar la diversidad de la identidad en torno a otras características humanas como la edad, el color de

piel, la etnia y la discapacidad, entre otras (Dashper y Finkel, 2021; Litosseliti, Gill y Favaro, 2019).

Ante ello, la contribución de los ECG y la teoría queer radica en la comprensión interdisciplinaria acerca de la manera en que se construyen las identidades dando lugar a una nueva visión sobre los roles sociales y su incidencia en la existencia de las personas (Flores y Villegas, 2022). Muestra de ello es que «la perspectiva *queer* en su heterogeneidad permite el desarrollo de espacios para construcción de temas como una posibilidad legítima que puede ubicarse en el marco de las ciencias sociales y las humanidades» (Leal, 2022, p. 131).

El argumento anterior hace posible su inserción en el campo de los EO, especialmente porque en la actualidad parte de su misma comunidad ha hecho un llamado a reflexionar sobre la pertinencia de la crítica en el campo desde el carácter comprensivo de las organizaciones (De la Rosa, 2022). Para Burrell (2001), a diferencia de los CMS, la postura crítica en los estudios organizacionales enfatiza la naturaleza de la vida política de la organización, desacredita los mitos convencionales, cuestiona qué es el conocimiento y cómo se logra, además de examinar las prácticas e instituciones contemporáneas a través de la investigación. En el marco de tal escenario, el objetivo del presente capítulo es identificar los aportes que los ECG y la teoría queer realizan a los estudios críticos organizacionales, a partir del cuestionamiento que ambas perspectivas realizan a las estructuras reproducidas y normativamente aceptadas en las organizaciones.

La metodología seguida por esta reflexión crítica incluye un estudio teórico exploratorio, basado en un análisis de la literatura. Para la ubicación de los documentos se recurrió a la técnica *snowballing* o bola de nieve que consiste en una búsqueda *hacia atrás* de fuentes que han sido citadas en las primeras investigaciones consultadas (Jalali y Wohlin, 2012). Este

procedimiento posibilita la identificación de literatura especializada en el tema a investigar, en este caso estudios organizacionales, estudios críticos de género y teoría queer. Una vez que se encontraron las fuentes, se comenzó con su revisión para identificar puentes analíticos entre los temas mencionados. Tras alcanzar la saturación teórica (Birks y Mills, 2015), se establecieron las siguientes categorías: ruptura con la normatividad hegemónica, performatividad queer en el estudio de la identidad, aspectos ontológicos –lógicas institucionales y sistema interinstitucional–, aspectos epistemológicos –reflexividad queer–, *queering* y estudio del poder. Estas constituyen las principales aportaciones que los ECG y la teoría queer realizan al estudio crítico de las organizaciones.

Los resultados se presentan en cuatro apartados principales. En el primero, se explora la perspectiva de los ECG; en el segundo, se hace un acercamiento a los principales fundamentos de la teoría queer; en el tercero, se realiza un recuento de cómo la teoría queer ha sido retomada en los EO; en el cuarto, se identifican y explican los aportes que ambos enfoques realizan a los estudios críticos organizacionales. Al final, se concluye que la discusión sobre dichas aportaciones contribuye al estudio crítico de las organizaciones al cuestionar los mecanismos relacionados con el género, el sexo y la identidad, a través de los cuales se ha legitimado el poder, control y dominación ejercidos sobre quienes no se ajustan a los roles socialmente impuestos. Dado el carácter exploratorio de la investigación, se considera conveniente continuar la agenda de investigación destinada a identificar otros aportes y analizar casos que ejemplifiquen los puentes teóricos establecidos.

1. Estudios Críticos de Género (ECG)

El feminismo, afirman Rocha, Porocoba y Lozano (2012), constituye un desafío al orden social, en deconstrucción de los códigos culturales que orientan de forma normativa las relaciones sociales disímiles en una jerarquía que favorece el dominio de los hombres sobre las mujeres, «el feminismo como pensamiento crítico es heterogéneo y se nutre con más fuerza por la diversidad de reflexiones y posturas a su interior» (p. 26). De acuerdo con los autores, la noción de feminismos se incorpora para integrar distintas corrientes que exploran el principio de la opresión de las féminas y buscan su emancipación, así como una transformación social.

La categoría género en los sesenta y setenta, desde el feminismo, adquiere relevancia, pues pone sobre la mesa el tema de la construcción social del género, siendo una visión que va más allá del aspecto biológico, e incluye la dimensión social para entender los espacios, instituciones, estructuras y relaciones desiguales entre hombres y mujeres (Rocha, Porocoba y Lozano, 2012). Durante la década de los ochenta, los estudios de género se encaminan a desmitificar y cuestionar la utilización a conveniencia del género. De acuerdo con esta postura, dicha categoría ha sido una herramienta social, económica y política que ha servido para justificar la polarización y desigualdad entre hombres y mujeres. De esa forma, los estudios de género inician como un enfoque epistemológico alternativo que, a partir de los aportes feministas y movimientos activistas, buscan enfrentar los discursos hegemónicos que justifican la opresión y la discriminación femenina (Litosseliti, Gill y Favaro, 2019).

Dicha perspectiva tomó especial relevancia en contextos de gran desigualdad y violencia social, como América Latina, por lo cual feministas y activistas de la comunidad LGBTTQIA+ incorporaron al debate temas como la historia de la familia patriarcal, la imposición de estándares europeos de belleza e identidad, la opresión de la sexualidad, la concepción de la

moralidad desde un doble discurso, etc. (Lux y Pérez-Pérez, 2021). En ese sentido, para Dashper y Finkel (2021), los estudios de género explican cómo la construcción social que se ha edificado en torno al género se ha fundamentado en el *ser*, mientras que debería comprenderse desde el *hacer*. Es decir, para este campo, la manera de ser no solamente las mujeres, sino de todos los seres humanos, ha sido entendida y justificada a partir de su género. Por ello, este y sus implicaciones sociales han sido entendidos como una característica inherente al cuerpo humano.

Lo mencionado explica los roles asignados a las personas desde el binarismo, así como las estructuras sociales y organizacionales que los replican e institucionalizan. Ante ello, esta perspectiva argumenta que el género debe explicarse desde lo que se hace a partir de la distinción entre masculino y femenino. En otras palabras, los estudios de género buscan que esta categoría no sea concebida como una característica biológica, sino como una construcción social cimentada en interacciones sociales que forman conductas, comportamientos, manifestaciones de la identidad, entre otros, que han tenido que ajustarse a la concepción binaria del género (Dashper y Finkel, 2021). Una síntesis de este argumento la presenta Johan W. Scott, cuando señala que la mujer debe ser comprendida como sujeto y el género como categoría analítica (Lux y Pérez-Pérez, 2021).

Así, los inicios de los estudios de género están fuertemente influidos por los aportes del feminismo. Sin embargo, dicho campo ha expandido su objeto de estudio hacia la desigualdad y violencia que viven, no solamente las mujeres heterosexuales, sino también los hombres heterosexuales, quienes se identifican como parte de la comunidad LGBTTTQI+, niñas y niños en situación de violencia o pobreza, adultos mayores, personas en situación de discapacidad y originarios de etnias, entre otras minorías que han sido víctimas de desigualdad a causa de los estereotipos de género. Entonces,

puede considerarse que los estudios de género implicaron un desplazamiento analítico de la mujer como objeto de estudio en el feminismo hacia el género categoría, el cual relaciona la expresión de diversas identidades y las problemáticas que estas viven (Lux y Pérez-Pérez, 2021).

De ese modo surgen los ECG como una perspectiva transdisciplinaria que reconoce la relación compleja e intrínseca que ha existido entre la condición biológica y la carga histórica de los cuerpos, entendidos estos como la materialidad que encarna lo genético, lo corporal y lo cultural. En otras palabras, el cuerpo se comprende como la fuente ontológica en torno a la cual se construyen prácticas cotidianas que establecen ciertas lógicas entre los cuerpos y su entorno. Otro elemento que buscan rescatar los ECG es el establecimiento de diálogo y comunicación entre elementos biológicos y sociales que en apariencia están divididos, pero que en realidad han interactuado históricamente (Gómez-Lamont, 2021).

Algunos de los tópicos que abordan los ECG son el rol del género femenino en los espacios de trabajo, específicamente sobre cómo las mujeres tienen que lidiar con las expectativas y prejuicios que los hombres generan sobre sus habilidades. Aunado a ello, se encuentra el liderazgo y la manera diferente en que lo ejercen las mujeres, respecto a los hombres (Bishu y Heckler, 2020). Aunque también se ha ocupado de analizar otras problemáticas que experimenta el ser humano a raíz de su rol de género, ejemplo de ello es el tráfico de mujeres y niñas (Corena, 2015), actitudes sociales hacia la homosexualidad (Caycho-Rodríguez, 2010; Carrera-Fernández et al., 2017), factores de riesgo para los adolescentes homosexuales (Pineda-Roa, 2019), la salud pública en grupos de alto riesgo (Borrell, García-Calvente y Martí-Boscá, 2004) y la pobreza en grupos vulnerables (Tortosa, 2001, 2009), entre otros.

De Lauretis (2015) afirma que un enfoque fuertemente vinculado con los ECG es la teoría queer, ya que se conforman como un grupo de conocimientos transdisciplinarios y, hasta cierto punto, heterogéneos, los cuales critican y buscan deconstruir la homogeneización cultural edificada en torno a la identidad de género. La teoría queer reconoce la diversidad de identidades y de sus expresiones, cuestionando la transgresión a los derechos de las personas que no se ajustan a los estereotipos impuestos por la heteronorma y las heteroestructuras.

2. La teoría queer

La palabra *queer* es una denominación cuyo significado se transforma históricamente. En sus inicios, se utiliza de forma despectiva, y se reivindica al ser empleada para referirse a las personas cuya expresión de género va más allá de las normas imperantes de masculinidad y feminidad; es una voz contra la discriminación desde una perspectiva de oposición y contestación a la heteronormatividad obligatoria de la sociedad, se amplía la crítica hacia nociones como la raza y etnicidad. Se traduce como extraño, excéntrico, raro, extraordinario; en el sentido denigrante, torcido o desviado. El término se mantiene sin buscar equivalentes lingüísticos para mantener su contenido (Aloy, 2016; De Dehesa, 2015; Leal, 2016; Lopes, 2001; Viteri, Serrano y Vidal-Ortiz, 2011). «Queer representa claramente la diferencia que no quiere ser asimilada ni tolerada y, por tanto, su forma de actuar es mucho más transgresora y perturbadora» (Lopes, 2001, p. 546). En el caso de Scerbo (2019, p. 50), lo queer se entiende como una práctica que desafía lo hegemónico, el «objetivo de la teoría queer es deconstruir los ideales monolíticos que caracterizan las normas sociales», lo cual se extiende a cualquier individuo que se perciba en una posición marginada.

En términos históricos, es en 1993 cuando se da a conocer el tema del Desfile del Orgullo Gay en San Francisco como una afirmación queer, convirtiéndose en un hito simbólico en el que se critica la afirmación del orgullo como liberación sexual y se le reivindica como una política sexual en la que se genera sensibilidad sobre aquellas personas que se encuentran relegadas al rechazo social con eje en la sexualidad. Es en este momento cuando surgen los movimientos activistas ACT UP (AIDS, Coalition to Unleash Power), *Pink Panther* y *Queer Nation*, los cuales acogen a todo tipo de sexualidades marginadas y se pronuncian radicalmente frente a la crisis sanitaria de VIH/sida y la falta de atención en el sistema de salud público; asimismo, se posicionan en contra de la reproducción del discurso binario fomentado desde la esfera del poder (Aloy, 2016; Miskolci, 2011; Parker, 2001; Rumens, Souza y Brewis, 2019).

En Estados Unidos e Inglaterra se difunden revistas, artículos, expresiones artísticas, crítica literaria, entre otros. La teoría queer se vincula con las corrientes del pensamiento occidental contemporáneo, mismas que problematizan las nociones de sujeto e identidad. La construcción discursiva de las sexualidades que aborda Foucault y la deconstrucción propuesta por Derridá resultan fundamentales para la teoría queer. Se busca romper con la lógica binaria, sobre todo con sus efectos tales como la jerarquización, la clasificación, la dominación y la exclusión. Por otra parte, desde la sociología se hace una revisión crítica de los planteamientos postestructuralistas (Leal, 2016; Lopes, 2001).

En este punto es clave la obra de Judith Butler, por producir nuevas concepciones sobre sexo, sexualidad y género; en específico su trabajo *El género en disputa* se considera sumamente representativo para los movimientos queer, el pensamiento lésbico-gay y el feminismo contemporáneo (Lopes, 2001; Rocha, Pocoroba y Lozano, 2012); los

trabajos de Eve Sedgwick (1999) donde el cuestionamiento a la heteronormatividad se vuelve un estandarte de la lucha queer (Pinto, 2019); Joan Scott (Rumens, Souza y Brewis, 2019), y Donna Haraway para explicar la diferencia sexual a partir de los discursos que erigen la idea de normalidad en el trasfondo de lo coercitivo que representa la heteronorma (Leal, 2016).

La génesis de la *teoría queer* se atribuye a Teresa De Lauretis, quien esgrime el término al organizar una disertación bajo el mismo nombre en la Universidad de California. Su intención es unir el término queer que hasta el momento tenía una connotación negativa con la palabra teoría. De Lauretis (1991) es también pionera en incorporar la expresión teoría queer en un artículo. Es entonces cuando la teoría queer se torna como forma de cuestionamiento a la manera en que se adopta el género, la sexualidad y los significados que se les atribuye. De igual manera, De Lauretis postula una crítica a las limitaciones de los estudios lésbico-gays de ese momento para analizar la realidad. A mediados de la década de los noventa, Teresa De Lauretis se desvincula de la teoría queer y la retoma en un artículo publicado en 2011. Al existir en su génesis una problematización y cuestionamiento del conocimiento científico sobre los tópicos anteriores, la teoría queer es un proyecto siempre en construcción (Leal, 2016; Souza, 2017; Rumens, 2017; Viteri, Serrano y Vidal-Ortiz, 2011).

La teoría queer se encuentra vinculada a los estudios feministas y de género, al compartir planes de acción social en el campo político, incorporando las temáticas de género, sexo, cuerpo y sexualidad, en oposición hacia la heteronormatividad como discurso dominante y el androcentrismo, además de otros fenómenos interrelacionados como el racismo, la misoginia, el imperialismo y los colonialismos; la teoría queer se postula como una forma de resistencia (Pinto, 2019; Rumens, Moulin y

Brewis, 2016; Vidal-Ortiz, Vitero y Serrano, 2014; Viteri, Serrano y Vidal-Ortiz, 2011).

En América Latina, De Dehesa (2015) documenta que la teoría queer ha sido difundida desde varias esferas (Bento, 2014; Lopes, 2001; Leal, 2016; 2022; Miskolci, 2011; Pelúcio, 2012; 2014; Viteri, Serrano y Vidal-Ortiz, 2011; Vidal-Ortiz, Viteri y Serrano, 2014) incluyendo los números 16 y 29 de la revista *Debate Feminista*, siendo una de las primeras publicaciones académicas en las que se detalla el sentido de lo queer en la región. Se agrega el número 10 de la revista *Nómadas*, en el que se traduce el ensayo de Sedgwick (1999) *Performatividad queer the art of the novel de Henry James*, el cual es importante, ya que enfoca lo queer no solo a la sexualidad, sino a los sistemas de opresión y cómo estos definen los procesos de subjetivación (Viteri, Serrano y Vidal-Ortiz, 2011). No obstante, como explica Arboleda (2011), es un ejercicio complejo establecer una postura única de la teoría queer en Latinoamérica; empero, el mismo responde a un posicionamiento crítico que debe integrar aspectos como la colonización, la injusticia, el imperialismo, el racismo, la desigualdad social, la realidad sociopolítica y la fuerza de las resistencias, asimismo, integrando lo expuesto por Leal (2016) implica retomar la riqueza connotativa del término y problematizar en contextos socioculturales diferenciados.

Destaca del contexto latinoamericano el activismo queer y su agenda de cambio social, tomando en cuenta el contexto político, la migración, la desestabilidad económica y los espacios que ejercen una crítica a la colonialidad. En distintos países de la región, se movilizan colectivos trans que cuestionan la heteronorma, la opresión y la exclusión. Bajo este argumento, «lo queer intenta complejizar la relación género-sexualidad-raza-clase para repensar los sujetos sociales más allá de su ubicación periférica en la teorización y como actores que activamente reconfiguran tal

relación a través de una multiplicidad de identidades sociales» (Vidal-Ortiz, Viteri y Serrano, 2014, p. 189).

Específicamente en Brasil, la acogida de la teoría queer se inicia en las universidades con la lectura de la obra de Judith Butler en el campo de los estudios de género y sexualidad, y Beatriz Preciado al abordar la contrasexualidad. Lopes (2001) escribe el artículo *Teoría Queer: uma política pós-identitária para a educação*, donde explica que la teoría queer permite «pensar la ambigüedad, multiplicidad y fluidez de las identidades sexuales y de género, pero, además también sugiere nuevas formas de pensar la cultura, el saber, el poder y la educación» (p. 550), esto es no solo denunciando aspectos como la negación y el sometimiento, sino a través de una deconstrucción del proceso por el cual unos individuos se normalizan y otros se marginan. Consecutivamente, el interés sobre la temática crece formando un campo armónico en el que se involucran la academia, el Estado y los movimientos sociales, configurando una agenda de lucha en contra de la epidemia de VIH/sida en el país, dando como resultado la constitución de políticas públicas en el tópico de la salud, extendiéndose a otras áreas como la educación, la cultura y el reconocimiento de derechos. Actualmente, se expande a campos de conocimiento como la psicología, literatura, lingüística, educación y sociología (Souza, 2017; Miskolci, 2011; Pelúcio, 2014).

En Argentina, destaca la participación política de los colectivos LGTBTTQIA+ que buscan formas de visibilidad y reivindicación de derechos frente al Estado, lo que permite un posicionamiento crítico a diversas problemáticas en relación con la hegemonía de las concepciones naturalizantes en torno a la construcción del género y la sexualidad, esto es, a través de visibilizar prácticas y formas afectivas que trascienden la esfera de lo privado a lo público (Leal, 2016).

En México, la teoría queer se adhiere a los programas universitarios en los estudios feministas y de género, permitiendo cuestionar el binarismo y la construcción del género, apoyándose del posestructuralismo (Torres y Moreno, 2021). Desde la sociología de la sexualidad, Torres y Moreno (2021) documentan los trabajos de Eleonora Garosi y Ana Carvajal, quienes elaboran un análisis sobre los procesos de transición identitaria y corporales en varones trans, en términos del establecimiento de vínculos afectivos y resignificación de su orientación sexual. Igualmente, desde lo queer, Scerbo (2019) muestra la interpretación artística de fotografías de desnudos femeninos que se alejan de los cánones establecidos desde la mirada masculina.

Por su parte, Pelúcio (2012, 2014) resalta que es necesario leer la teoría queer en continuidad con la crítica poscolonial, debido a que, respecto a las singularidades locales, se absorben, discuten y resignifican los aportes de la teoría queer, mismas que define como un espacio de lucha política que busca enfrentar la naturalización de una serie de opresiones, la deconstrucción binaria que endurece las posibilidades de transformación. Como apunta Miskolci (2011), «la perspectiva queer constituye una propuesta que parte de la experiencia subjetiva y social de la abyección como medio privilegiado para la construcción de una ética colectiva» (p. 39).

La paradoja de lo *queer* en la región es que llega a un terreno en movimiento, se une a él y profundiza esos movimientos, allí radica su potencial para continuar ampliando los entendimientos y aplicaciones teóricas, empíricas y políticas a las identidades sexuales y de género en constante diálogo con las raciales, étnicas, migrantes, desde y hacia América Latina (Viteri 2013, p. 213).

Tras lo expuesto, analizar los estudios queer en Latinoamérica conlleva un diálogo sobre la complejidad y heterogeneidad de la región, a partir del desarrollo de los movimientos LGBTTQIA+ y el diálogo con la academia y el

Estado. Por un lado, la teoría queer es entendida como una forma de desestabilizar la heteronormatividad, y, por otro lado, una forma de cuestionar los marcos interpretativos (Leal, 2022; Leal y Flores, 2022). Torres y Moreno (2021) puntualizan que el sur es capaz de producir conocimiento sobre sus propias realidades para hacer una contribución propia a partir de la flexibilidad que representa la teoría queer, misma que resiste a lo normativo y a la estandarización académica.

3. Los ECG y la teoría queer en los EO

Los temas feministas y de género han sido abordados en el estudio organizacional desde la década de los sesenta y setenta, con la efervescencia de los movimientos sociales y feministas que reclamaron la inequidad de género en los espacios laborales y públicos (Vázquez y Urbiola, 2014). Los trabajos realizados sobre la relación entre los temas de género y los temas organizacionales (Acker y Van Houten, 1974; Kanter, 1977) dieron pie al surgimiento de la *gendered organization theory*, una corriente que analiza a las organizaciones como estructuras sociales que se edifican en torno a la diferencias en torno al sexo y al género, con lo cual generan y reproducen las desigualdades entre hombres y mujeres en los lugares laborales, sociales, políticos, etcétera, cuyas estructuras, normas y prácticas se basan en concepciones estereotipadas del hombre y, especialmente, de la mujer (Rodríguez y Guenther, 2022).

Durante los años noventa, los trabajos de Acker (1990) y Calás y Smircich (1996) resultan emblemáticos para la *gendered organization theory*, ya que argumentan la necesidad de considerar las aportaciones de la perspectiva de género en el estudio organizacional. El trabajo de Aker (1990) establece que las organizaciones están estructuradas, en gran medida, en torno a la concepción del género, pues establecen normas y prácticas que encasillan a

los hombres y mujeres dependiendo de su rol de género y no de capacidad laboral. Por su lado, el escrito de Calás y Smircich (1996) afirma que la perspectiva de género en el estudio organizacional introduce al debate las problemáticas y situaciones reales que viven las minorías, especialmente las mujeres, dentro de las organizaciones.

En los años dos mil, el trabajo de Alvesson y Billing (2009) se destaca por cuestionar el supuesto rol neutral de las organizaciones en torno al tema del género, ya que con base en esta categoría se definen elementos materiales y simbólicos que justifican ciertas estructuras organizacionales. Asimismo, Calás y Smircich (2017) enfatizan que, si bien el tema del género se ha incorporado al análisis organizacional, no ha sido de manera central, lo cual es imprescindible para comprender las dinámicas de dominación de los hombres sobre las mujeres y de las mayorías sobre las minorías. Para las autoras, el abordaje de estas problemáticas permite comprender cuáles son los retos que tienen las organizaciones ante los cambios experimentados en los contextos actuales y ante las nuevas necesidades que se derivan de estos.

De esa forma, la *gendered organization theory* incentivó la introducción de los temas de género al estudio organizacional, lo que ha sido de especial interés para el campo de los EO, ante su interés por desarrollar una postura crítica y transdisciplinaria en torno a los temas organizacionales. Así, con base en los aportes de la *gendered organization theory*, los EO han abordado temas como la situación de las mujeres en cargos directivos, las estructuras y jerarquías machistas que prevalecen en las organizaciones, y la división sexual del trabajo (De Oliveira-Cecilio, 2009), entre otras temáticas cuyo abordaje ha mostrado desarrollo del enfoque crítico en los EO.

Aquello especialmente en Latinoamérica, donde los EO han buscado visibilizar las realidades locales y dar voz a los actores excluidos por los estudios convencionales (Fernández y Páramo, 2017). Aunado a ello, el

tratamiento del género tanto en la *gendered organization theory* como en los EO, ha permitido cuestionar cómo las organizaciones alcanzan el equilibrio basándose en el género masculino y en la identidad heterosexual, vulnerando a quienes no asumen los roles impuestos o a quienes expresan una identidad sexual diferente, escenarios que se dan especialmente en las zonas sur en desarrollo (Sayers y Martin, 2021).

Así, los ECG han sido retomados en los EO como una perspectiva que permite polemizar y discutir la homogeneización de las reglas y prácticas cotidianas en las organizaciones, así como los discursos que buscan normalizar la dominación de unos sobre otros. También ha reafirmado la necesidad imperante de una ética que permita alcanzar estructuras y métodos que, al alejarse de la dualidad y la polarización, resulten más justos para los menos favorecidos (Sayers y Martin, 2020). Este tópico sobre la necesidad de diversificar al mundo y de distanciarse de la homogeneidad universal resulta especialmente relevante para los EO latinoamericanos, en tanto que buscan la comprensión de las realidades locales y sus diversas expresiones (Gonzales-Miranda y Ramírez, 2019).

Otro punto tratado por los ECG y relevante para los EO es el rol que juega la voz y el silencio en la visibilidad de los actores dentro de las organizaciones. Mientras la voz ha sido analizada como el medio para denotar la presencia, especialmente de las mujeres y otras expresiones de género, ante la segregación de la norma masculina; el silencio se ha analizado como una forma de exclusión y dominación, aunque también se ha discutido como una práctica discursiva capaz de eliminar problemas orales en las arenas políticas que representan las organizaciones. En ese sentido, tanto la voz como el silencio se han analizado organizacionalmente como mecanismos para el ejercicio del poder y la dominación (Simpson y Lewis, 2005).

En cuanto a la incorporación de la teoría queer en los EO, esta ha sido utilizada como recurso conceptual para acercarse a la experiencia en los lugares de trabajo de las minorías, posicionándose en cómo la heteronormada forma a la constitución discursiva de las sexualidades y los géneros. La teoría queer tiene raíces humanistas y ante su desarrollo, se ha incorporado a las ciencias sociales (McDonald, 2017; Rumens, Souza y Brewis, 2019). Como se expuso, en América Latina la teoría queer ha sido explorada mayormente en Brasil; no obstante, en el campo de los EO brasileños, muestra un incipiente desarrollo (Souza, 2017).

Conceptos propios de la teoría queer en los EO se identifican en los textos de Brewis, Hampton y Linstead (1997) con la publicación del artículo *Unpacking Priscilla: Subjectivity and Identity in the Organization of Gendered Appearance* y Gibson-Graham (1996) con *Queer(y)ing capitalist organization*. En el primer caso, aunque las nociones no se abordan bajo la etiqueta de teoría queer, se aprecia en el texto la construcción social del género y cómo sigue discursos prevalecientes que pueden existir más allá de la ambivalencia de género en las organizaciones. En el segundo caso, siguiendo las nociones de la teoría queer, se sugiere la posibilidad de existencia de otras representaciones económicas alternativas fuera de la hegemonía dominante y expansiva de las prácticas capitalistas (Souza, 2017; Rumens, 2017; Rumens, Souza y Brewis, 2019).

No obstante, es Parker (2001) uno de los primeros en incorporar la denominación teoría queer en el estudio de las organizaciones. El artículo «Fucking Management: Queer, Theory and Reflexivity», en la revista *Ephemera*, introduce el uso de la teoría queer para abordar los estudios sobre género y sexualidad en los espacios de trabajo. De manera continua la revista *Gender, Work & Organization* ha sido promotora del debate

académico en los EO sobre los límites de la identidad binaria (Souza, 2017; Souza, Brewis y Rumens, 2016; Rumens, 2017).

Son múltiples las temáticas que reúnen los conceptos de la teoría queer en el estudio de las organizaciones, por ejemplo, liderazgo, gestión, amistad, discurso, subjetividad e identidad, belleza, humor, género y performatividad, heteronormatividad organizacional, temporalidad, orientación sexual, administración pública, desarrollo de recursos humanos, relaciones laborales, deconstrucción de identidades y binarios organizacionales, entre otros (McDonald, 2017; Souza, 2017; Souza, Brewis y Rumens, 2016; Rumens, 2017).

Pese al avance respecto a la incorporación del término en el campo, la investigación sobre teoría queer en los estudios organizacionales no cubre todas las posibilidades, siendo un conjunto capaz de brindar una comprensión distinta sobre la vida organizacional eludiendo los límites disciplinarios. Su potencial destaca principalmente en la comprensión de las identidades de género y el cuerpo como un proceso de identificación que es construido, reconstruido y deconstruido por actos performativos que siempre se encuentran en movimiento, acción e inestabilidad, teniendo alcance más allá del estudio de las minorías, para cuestionar las identidades hegemónicas institucionalizadas rompiendo así con los esquemas binarios (McDonald, 2017; Souza, 2017; Souza, Brewis y Rumens, 2016; Rumens, 2017; Tyler y Cohen, 2008).

Por otro lado, la teoría queer ha sido retomada por los CMS en su papel cuestionador de la autoridad tradicional, siendo este el vínculo más explorado en relación con los estudios sobre gestión y organización. Los CMS «adoptan una postura crítica hacia las prácticas sociales e intelectuales institucionalizadas como el capitalismo, el imperativo de la ganancia, la desigualdad racial, la irresponsabilidad ambiental y las relaciones de

dominación patriarcal, neoimperialista y capitalista y debe buscar desarrollar alternativas» (Pullen, Harding y Phillips, 2017, p. 2).

Sin embargo, se insta a que los CMS cuestionen sus lógicas normativas internas, así como los cuerpos de conocimiento que generan. Además, según Rumens (2017), los CMS se caracterizan por su elitismo, por ser generadores de rituales excluyentes, reproducir sus propias jerarquías y encontrarse dominados por hombres y valores masculinos. Otra de las críticas es el establecimiento de un cuerpo de conocimiento y difusión que se ha institucionalizado dentro de la academia, en el cual se escucha la voz de unos cuantos. Sin embargo, la teoría queer tiende a la apertura, a la experimentación, a romper con los supuestos normativos, a visibilizar a los oprimidos, así como desestabilizar los valores heteronormativos (Rumens, 2017), de ahí la necesidad de superar tales limitaciones a través de la exploración de otras miradas.

4. Contribuciones de los ECG y la teoría queer a los ECO

Recientemente, se ha intensificado el debate que busca inclinar la balanza hacia el eje crítico que los EO. Si bien este campo de estudio se define como crítico desde sus orígenes (Gonzales-Miranda, 2014), en la actualidad diversos estudiosos de las organizaciones han hecho un llamado a repensar lo que se entiende por crítica en los EO y la pertinencia de una postura crítica para la comprensión de las organizaciones en la actualidad (De la Rosa, 2022; González-Miranda y Rojas-Rojas, 2020). Dado que abordar el tema del género resulta elemental para cimentar el carácter crítico de los EO (Calás y Smircich, 1996, 2017), especialmente de los EO latinoamericanos o hispanoparlantes (Fernández y Páramo, 2017); a continuación, se realiza un esfuerzo para identificar y analizar seis puntos que funcionan como

contribuciones de los ECG y de la teoría queer al estudio crítico de las organizaciones.

4.1 Ruptura con la normatividad hegemónica

El primero de ellos es la ruptura y desestabilización de la heteronormatividad (Rumens, 2017), ya que uno de los grandes aportes de los ECG es el cuestionamiento de las estructuras cimentadas en el género masculino y en los roles que los demás deben desempeñar en torno a él. Dichas estructuras eliminan la diversidad a través de la universalización de las prácticas (Lux y Pérez-Pérez, 2021) y buscan disciplinar a los integrantes de las organizaciones a partir de la vigilancia y el moldeamiento de sus comportamientos, metas y formas de ser (Green, 2010). Los ECG pugnan por el reconocimiento de la diversidad del género, de los cuerpos y de las identidades (Dashper y Finkel, 2021), de ahí que contribuye al estudio crítico de las organizaciones al permitir identificar aquellas estructuras y normas que diluyen la diversidad, no solamente sexual, sino de género, raza, capacidades, ideologías, etcétera.

En cuanto a la teoría queer, esta perspectiva «pasa a concebir la sexualidad como algo móvil, ambiguo y ambivalente, siempre mutable de acuerdo al contexto histórico-cultural» (Martínez, 2008, p. 863). Siguiendo lo anterior, lo queer tiene el objetivo de desnaturalizar los sistemas binarios persistentes que se reproducen discursivamente en las organizaciones y los modos de organización. La teoría queer entiende el género como algo cultural, fluido, complejo, inestable y siempre en construcción, a través del tiempo y el espacio; a su vez, reconoce que las identidades de género se construyen discursivamente mediante normas (Moulin, Brewis, Rumens, 2016; Rumens, 2017; Rumens, Moulin y Brewis, 2019).

Lo anterior trasciende, ya que la teoría queer exige una crítica a los regímenes de normatividad y procesos de normalización (Rumens, 2017). Esto implica una deconstrucción de las bases ontológicas sobre las que se construye la idea de normalidad en determinado momento. Con la categoría queer se puede establecer una reflexión crítica acerca de los convencionalismos establecidos con base en subjetividades y sus implicaciones, sobre todo en reivindicar a quienes se encuentran al margen de la opresión por todo aquello considerado como normal o normalizador (Leal, 2022; Martínez, 2008; Moulin, Brewis y Rumens, 2016).

Lo queer es entendido como un mecanismo a partir del cual pretenden desestabilizarse patrones universalistas y transgredirse los códigos normativos reproducidos por las dicotomías esencialistas en las que se produce un efecto de equilibrio legitimado por la idea de normalidad (Leal, 2022, p. 128).

En este sentido, lo queer se interpreta como un recurso a partir del cual se crean múltiples expresiones que enfrentan la normalidad constituida subjetivamente. Entonces, los individuos se niegan a asimilarse a las normas sociales dominantes adoptando expresiones no normativas, celebrando la diferencia, esto es, una oposición a lo normativo denominado *queerness*. Lo queer se intercepta con otras categorías como afecto, cuerpo, sexualidad, regímenes raciales, epistemologías, teoría y activismo, haciendo frente a aquellas constituciones no hegemónicas, apreciando el valor disruptivo de la diferencia dando visibilidad al excluido (Leal, 2022; McDonald, 2017).

El principio de ruptura con la normatividad hegemónica es acorde con una perspectiva crítica de los EO. Para Arellano (2022a; 2022b), la crítica implica un rechazo a la legitimidad universal de las corrientes racionales hegemónicas de las organizaciones y la gestión, en tanto que conlleva a la reducción y eliminación de diversas racionales y aspiraciones sociales y

culturales de los seres humanos en las organizaciones, existiendo así realidades que permanecen poco exploradas en el campo, algunas de ellas, como las formas de opresión, la explotación laboral, el desastre ecológico, la precariedad económica, los efectos del capitalismo, entre otros. Como explica Burrell (2001), se requieren explicaciones multidimensionales en las que se vea a las organizaciones como incrustadas en un contexto sociopolítico con una historia constituida dentro de una sociedad capitalista, trayendo a la luz temas, símbolos e imágenes que no han sido cuestionados.

Los estudios queer permiten generar relatos sobre la vida organizacional que desafían los entendimientos dominantes (McDonald, 2017). Siguiendo a González-Miranda y Rojas-Rojas (2020), lo anterior repercute en la visión comprensiva del concepto de organización desde los EO, mismo que no es estático, sino que reconoce las fuerzas subyacentes y las lógicas de acción que se adhieren a partir de los individuos involucrados.

4.2 Performatividad queer en el estudio de la identidad

En el segundo aspecto, de acuerdo con Souza (2017), el estudio de la identidad organizacional basado en la teoría queer permanece poco explorado. González-Miranda (2020) puntualiza que la identidad en los EO retoma fundamentos disciplinares de las ciencias sociales, de ahí que se tracen tres paradigmas o concepciones sobre la mismas, estas son: 1. El paradigma esencialista de los actores sociales, 2. El paradigma de la construcción social, y 3. El paradigma discursivo lingüístico. Desde el segundo, la identidad organizacional es definida como un proceso complejo, recursivo, reflexivo y en permanente construcción, la cual es negociada por los individuos a través de sus interacciones, lo anterior para asimilar su situación en la organización, de modo que la conceptualización de la

identidad organizacional por el individuo se construye mediante el proceso de examinar, interpretar y expresar la información formal e informal, oficial y no oficial, simbólica y material, además de los hábitos socialmente contruidos y las acciones, creencias y discursos que desde el ápice estratégico se producen sobre lo que es una organización.

En este espacio se ubica lo postulado por Sedgwick (1999) respecto a la performatividad queer «es el nombre de una estrategia para la producción de significado y de ser en relación con el afecto de la vergüenza y el más tardío y asociado hecho del estigma» (p. 208). Este concepto es retomado de Judith Butler y es útil para retomar la construcción social de la identidad y sus expresiones, donde la formación del sujeto se lleva a cabo en un contexto histórico y sociocultural determinado, a través de la incorporación de normas y actos de repetición, en una búsqueda de coherencia respecto de ciertas categorías sociales que son contruidas y son significativas para el mismo (Nahir, 2013; Rocha, Pocoroba y Lozano, 2012; Tyler, 2020).

De esa forma, los ECG discuten la identidad como una paradoja completa, pues al rechazar una identidad socialmente impuesta se acepta y se crea una identidad propia. En ese sentido, esta es vista como una construcción subjetiva a través de la cual los seres humanos expresan quienes son. Entonces, el término identidad es rechazado en su connotación individualista dando preferencia al término identidades, ya que se busca reconocer, incluir y dignificar a la diversidad de expresiones. Esto implica el reconocimiento de la otredad, de todo aquello que no entra en el *paraguas* de la heteronormatividad ya sea por género, raza, etnicidad, situación económica, etc. (Pulkkinen, 2015).

Como explica Leal (2022) y de manera similar a González-Miranda (2020), la identidad es un elemento dinámico, en constante evolución, una construcción social que depende de las dimensiones discursivas del entorno

cultural en que se gesta, el cual es cambiante y complejo. En este sentido, «el género sólo existe en la práctica, en la experiencia, y su realización se da a través de reiteraciones cuyos contenidos son interpretaciones de lo masculino y lo femenino» (Bento, 2014, párr. 7). Es así como las identidades de género surgen mediante la actuación reiterativa, mediada por las prácticas continuas que son producto de relaciones de poder y conocimiento (Souza, 2017; Tyler y Cohen, 2008), es «la repetición de normas lo que compele, conduce y obliga al individuo a identificarse con el orden simbólico para que pueda existir como sujeto» (Souza, 2017, p. 315). En este caso, la performatividad es un proceso donde las normas, prácticas, recompensas y castigos se repiten constantemente; dicha reiteración permite, posibilita y produce al sujeto, sin ser un acto intencional, sino que sus fundamentos están ligados con el poder de un discurso preformado. Además, las personas entran y salen de categorías de identidad respecto a lo que los demás saben sobre ellas y lo que revelan a través del discurso o la acción (McDonald, 2017).

Las «identidades no son unidimensionales sino un complejo entramado de múltiples determinaciones» (Leal, 2022, p. 40). El modelo aditivo de género de Moulin, Brewis y Rumens (2016) y Souza (2017) es congruente con tal argumento, al determinar que las identidades de género son múltiples, políticas, abiertas e inestables que pueden emerger de subjetividades y existencias, al ser fluidas, se cruzan con otros tipos de identidades que se superponen, estas pueden ser: clase social, edad, nacionalidad y sexualidad, entre otras, esto hace que se experimente, por ejemplo, opresión en diferentes grados. En conjunto con el concepto de performatividad, se entiende que el individuo está obligado a actuar de acuerdo con normas que se exigen dentro de un espacio y tiempo determinado.

En términos empíricos, lo anterior implica un acercamiento sobre cómo las personas construyen su género en su discurso, acciones, comportamiento, apariencia, gestos, deseos, significados y materialidad en formas dinámicas y complejas. Por ejemplo, Tyler (2020) ilustra cómo las organizaciones reafirman las identidades e incluso los cuerpos para hacer un ajuste que sea congruente con las expectativas normativas del mercado laboral y de entornos laborales particulares de acuerdo con las representaciones de género y crononormatividad que conforman el ideal corporativo dominante. Lo anterior incluso se extrapola a temas como el desempeño, la carrera profesional y la flexibilidad laboral, lo que genera interrogantes sobre cómo las organizaciones configuran las experiencias de los individuos y cuáles son las consecuencias de generar parámetros normativos, desigualdades estructurales, jerarquías de poder, represión, precariedad, situaciones de vulnerabilidad, desposesión o relaciones de exclusión.

Por otra parte, la investigación sobre lo queer descubre cómo las identidades que desafían lo normativo son marginadas, denigradas y excluidas en relaciones de poder que siguen la heteronorma considerando categorías universales, ahistóricas, apolíticas y estables. La teoría queer visibiliza los sistemas de opresión y cuestionan cómo utilizan identidades institucionalizadas para regular y socializar a las personas. Por tanto, lo que se busca desde lo queer es reconceptualizar los contenidos de las categorías identitarias para resignificar como un proceso continuo siempre en construcción y deconstrucción (Souza, 2017; Rumens, Souza y Brewis, 2019).

4.3 Aspectos ontológicos/lógicas institucionales y sistema interinstitucional

El tercero son los aspectos ontológicos donde lo queer permite comprender la complejidad de las estructuras simbólicas (Leal, 2022) y materiales, asociadas a las organizaciones y su contexto; por ejemplo, desde lógicas que perviven en el sistema interinstitucional a nivel macro y se adhieren a las organizaciones, tales como el racismo, la misoginia, los colonialismos, entre otras. «La teoría queer se refiere a lógicas y formas de organización no normativas en un tiempo y espacio determinado» (Souza, 2017, p. 312). El sistema interinstitucional explica cómo los individuos y las organizaciones dan forma a su vida material y sus experiencias. «Ver a la sociedad como un sistema interinstitucional permite teorizar fuentes de heterogeneidad y agencia y observarlas desde las contradicciones entre las lógicas de diferentes órdenes institucionales» (Thornton y Ocasio, 2008, p. 104). Siguiendo a Thornton y Ocasio (2008), en el sistema interinstitucional no se concede primacía a ningún orden institucional, además de que el mismo proporciona a los investigadores una comprensión de los fundamentos institucionales de las categorías de conocimiento. Este concepto brinda una óptica desde la cual los constructos clave en el análisis de las organizaciones no son neutrales, sino que están moldeados por la lógica del sistema interinstitucional.

Desde la sexualidad, estructuras como la lógica heterosexual, que es clave en la constitución del sistema interinstitucional, es cuestionada por los ECG, desde sus condiciones históricas, políticas y académicas; las sexualidades periféricas muestran posiciones que adoptan los individuos. En ese sentido, el género se comprende como una construcción sociocultural es caracterizada como una lógica excluyente de «diversas corrientes teóricas y metodológicas que permiten una aproximación a los efectos materiales y simbólicos de los discursos socialmente contruidos y reproducidos» (Leal, 2022, p. 127). Lo anterior se puede conjuntar con la noción de las lógicas

institucionales, las cuales son conjuntos generales de principios que prescriben cómo interpretar la realidad organizacional y qué constituye un comportamiento apropiado (Greenwood et al., 2011).

El entendimiento del género como construcción social ha sido uno de los aportes más importantes de los ECG, ya que permiten separar a la mujer y al hombre de los roles impuestos desde la concepción binaria (Dashper y Finkel, 2021). De Oliveira-Cecilio (2009) se cuestiona si, a partir de dicha separación, se pueden contemplar nuevas formas de hacer y de tomar decisiones dentro de las organizaciones, las cuales no estén directamente relacionadas con las características biológicas de los cuerpos, sino con otros aspectos como las capacidades cognitivas. Esta noción convive con uno de los principios de las lógicas institucionales que es la contradicción institucional, a partir de la cual se puede cuestionar el orden heteronormativo y justificar la existencia de otras lógicas subyacentes. Además, el carácter simbólico y material de las lógicas disponible al nivel de los individuos permite analizar el cambio en las lógicas al encontrarse proclives a ser reconstruidas (Lounsbury y Boxenbaum, 2012; Thornton y Ocasio, 2008).

Lo anterior concuerda con el argumento de Leal (2016), quien señala que los posicionamientos en el campo de la teoría queer cuestionan las lógicas impuestas por la normalidad. Este ejercicio nos lleva a la raíz de las «normativas en juego en los sistemas políticos que rigen el funcionamiento del género y la sexualidad» (Nahir, 2013, p. 101). Desde las lógicas institucionales en términos de la teoría queer, es posible hacer estudios a profundidad sobre cómo tales lógicas se constituyen históricamente en el sistema interinstitucional e inciden a nivel micro y meso en las identidades y prácticas de los individuos y grupos dentro y entre organizaciones (Lounsbury y Boxenbaum, 2012), lo anterior abre camino a la investigación

para indagar en lógicas que coexisten, compiten o se contraponen de manera alterna y se integran en las organizaciones a partir de sistemas de significado, rituales y prácticas (Greenwood et al., 2011), además del cambio que las mismas sufren en un contexto organizacional o el cambio que propician en individuos, identidades y organizaciones (Thornton y Ocasio, 2008).

4.4. Aspectos epistemológicos/reflexividad queer

La cuarta contribución reside en los aspectos epistemológicos. Esta arista tiene que ver con que la crítica implica cuestionar el cómo sabemos algo y las fuerzas subjetivas en las que se encuentra inmerso el conocimiento (Burrell, 2001). Los ECG realizan una invitación a deconstruir lo universalmente aprendido y generar nuevos conocimientos, a través de la consideración y comprensión de la diversidad, la subjetividad, la experiencia individual, el lugar que se ocupa en las jerarquías y de las relaciones de poder establecidas. Así, los ECG cuestionan el enfoque positivista y objetivo del conocimiento occidental y eurocentrista, dada su pretensión de ser libre de valores, independiente del contexto histórico y social. Ante ello, rechazan los cánones impuestos por la ciencia normal, pues consideran que, desde lo universalmente aceptado como científico, se han justificado prácticas y decisiones que, incluso, han violentado los derechos, específicamente de los desposeídos (Nadeem, 2019). Para Tudor (2021), los ECG implican una descolonización del conocimiento global en tanto que busca, por una parte, ir a la raíz de dicho conocimiento y, por otra, integrar saberes locales, integrando, así, una perspectiva transdisciplinaria que rescate las experiencias, los conocimientos, los símbolos y los significados de quienes han sido históricamente segregados, a la par de sus

complejidades, contradicciones y luchas en el contexto organizacional (Tyler, 2020).

Al respecto, Viteri (2013) coincide al explicar que lo «queer latinoamericano no existe sólo en función de explicar procesos y sistemas opresivos o desarrollar temas de género y sexualidad para ser consumidos en el “Norte”, sino como marcos que discuten la producción de conocimientos sobre lo queer y la teoría queer» (p. 211). En este sentido, Leal (2022) argumenta que, desde esta posición, «lo queer se vinculan con la autoridad de los espacios académicos en los que las construcciones teóricas se vuelven una forma de interpretar ciertas prácticas, discursos y formas de acción colectiva que están asociadas a lo “sexual” como una expresión socialmente construida, pero con efectos individuales» (p. 128).

Al respecto, se encuentra el término reflexividad queer, el cual consiste en analizar cómo las identidades de los investigadores dan forma a las interacciones con los participantes del estudio y la co-construcción del conocimiento. La reflexividad queer busca demostrar cómo la heterosexualidad es fluida, contextualmente contingente y sujeta a cambios a lo largo del proceso de investigación, no asumiendo un significado estático (Rumens, Moulin y Brewis, 2019). Ya lo advertía Parker (2001) que, desde su origen en los movimientos activistas, lo queer se cuestiona sobre el lenguaje, las reivindicaciones de conocimiento y la ética de la propia academia.

Para Souza (2017), una de las principales características de la teoría queer es su indeterminación y elasticidad, propias de su origen, mismas que le dan fortaleza por su capacidad de resistirse a lo hegemónico. En este sentido, explica que la teoría queer no es un cuerpo unificado de conceptos y metodologías, sino un conjunto de principios, por lo que para algunos autores se utiliza la expresión queer en plural, de modo que abarca la

heterogeneidad de enfoques y aplicaciones que puede adquirir. Esta característica hace a la teoría queer proclive de adherirse a los EO, por su potencial explicativo, sobre todo desde una arista crítica al cuestionar las nociones hegemónicas.

El desafío al que se enfrenta la teoría queer es entonces socavar los cimientos normativos de la academia a través de una serie de perturbaciones continuas, en lugar de asegurar un alojamiento cómodo dentro de la dirección y escuelas de negocios (Rumens, 2017, pp. 235-236).

No obstante, lo anterior no implica una prescripción e imposición de alternativas, ya que se corre el peligro de reemplazar un campo de normatividad por otro, sino apoyarse de la teoría queer para experimentar con otras alternativas, las cuales pudieran encontrarse ya presentes sin ser detectadas en las escuelas de administración y negocios o en las comunidades académicas. «La teoría queer también necesita ser queerizada» (Rumens, 2017, p. 243).

La teoría queer dentro de la academia también permite generar una apertura de los enfoques de investigación en los EO, introduciendo a aquellos que se consideran como tabú, entre ellos la sexualidad y el deseo en las organizaciones, mismos que brindan una comprensión distinta sobre la vida organizacional. En el caso de las metodologías, se cuestiona a aquellas que son dominantes, introduciendo formas innovadoras y no normativas de hacer investigación en las organizaciones. A partir de la reflexividad queer se interroga críticamente el proceso de investigación, abriendo la discusión a aquello que no se comprende o que no puede ser articulado con facilidad, incluso a las experiencias subjetivas y de lucha (Tyler, 2020). Lo anterior implica dejar de lado los enfoques reproducidos con más frecuencia en el estudio de las organizaciones y generar esquemas interpretativos alternativos. Otra propuesta es llevar a cabo una relectura queer de la

investigación existente para cuestionar los supuestos fundacionales, deconstruir las categorías de identidad y cuestionar las prácticas normativas, por ejemplo, de la gestión estratégica, la cultura organizacional, entre otros (McDonald, 2017).

4.5 Queering

El quinto es el carácter desafiante y radical, tanto de los ECG como de la teoría queer. Sobre esta cuestión, Tudor (2021) establece que el enfoque disruptivo y radical de los ECG se refleja cuando, a través de todo un posicionamiento y cuestionamiento que desestabilizan el *statu quo* preponderado. Esto no solamente es realizado desde la teoría y la academia, sino también desde los movimientos sociales y el activismo. Entonces, las estructuras son desafiadas con conocimiento de causa, ya que los críticos han vivido en carne propia la segregación, discriminación o violencia reproducidas y legitimadas por aquellas. De esa forma, los actores no son considerados como entes que se conforman de manera pasiva con la imposición de roles, sino que son contemplados como actores relacionales y prácticos que pueden deconstruir el significado del género, hacia una concepción de este como una construcción social por la cual el ser humano se identifica y se diferencia de los otros (Crawley, 2022).

En relación con ello, Parker (2001) caracteriza a la teoría queer no como una posición o un punto de vista, sino como una actitud de perturbación incesante. «Lo queer funciona como prácticas transgresivas o liminales que redefinen la relación establecida con la familia, la nación o la ciudadanía» (Viteri, Serrano y Vidal-Ortiz, 2011, p. 48). La palabra queer puede ser utilizada como verbo, en un sentido que alude a la deconstrucción, es decir, una práctica que busca cuestionar lo que se considera normal ofreciendo alternativas, esto es *queering*, que se reconoce como el desarrollo de una

práctica continua de crítica antinormativa que opta por la posibilidad de imaginar nuevas formas de vivir identidades (Rumens, 2017; Rumens, Moulin y Brewis, 2019).

El *queering* «es un proceso que implica criticar radicalmente la vida social de manera que sobresalte, sorprenda y promueva ideas y formas de entender el mundo no convencionales» (McDonald, 2017, p. 134). De igual manera, «hacer *queering* puede activar un proceso transformativo y desestabilizante de la cultura como producto naturalizado y cristalizado en el imaginario social» (Martínez, 2008, p. 866). Tyler y Cohen (2008) destacan la capacidad de la teoría queer para perturbar y al hacerlo generar incomodidad. Souza (2017) señala que la teoría queer afirma transgresión y resistencia a lo normal. «Para que la teoría queer mantenga su potencial radical, la palabra queer debe entenderse como un término crítico en lugar de simplemente solidificarse como una nueva etiqueta, categoría o identidad aceptable» (Souza, p. 318). Para lo anterior, lo que la autora propone es pensar en la teoría queer como una acción, es decir, una práctica deconstructiva cuyo potencial se extiende para estudiar todo lo que se considera fuera de la norma y cualquier forma de producción de identidad, no restringiéndose a las identidades sexuales. Esto coincide con Nahir (2013, p. 101) «como las teorías feministas y queer nos han enseñado, son las normas opresivas aquello que constituye el blanco de nuestro ataque subversivo».

4.6 Estudio del poder

La sexta contribución alude al estudio del poder. Dicha propuesta tiene origen, en gran medida, de los aportes de los ECG, ya que estos incorporaron la dimensión política e institucional al estudio del género, donde este no solamente es una construcción social, sino también un entramado de

órdenes políticos e institucionales que legitiman las interacciones entre quienes ejercen el poder y quienes no (Lux y Pérez-Pérez, 2021). De esa forma, establecen que el estudio del género resulta relevante porque forma parte de las estructuras sociales, las jerarquías y los sistemas de poder que configuran a una sociedad (Dashper y Finkel, 2021). Dichos argumentos se fundamentan en los estudios de Foucault (1995), quien argumentó que el individuo moderno es resultado de una sociedad disciplinaria donde las identidades se construyen a partir de la vigilancia y de una subjetivación discursiva. Es decir, las subjetividades se forman a través de discursos coercitivos que vigilan y moldean las concepciones, pensamientos, identidades y cuerpos de los seres humanos. El ser humano se vuelve, entonces, un proyecto de docilidad que sigue prácticas institucionalizadas sin cuestionarlas; así se conforman anatomías políticas que sirven como mecanismos de poder para que unos utilizan para controlar a otros.

Así, los ECG retoman los planteamientos sobre la biopolítica de Foucault (1995) para analizar al género como una construcción edificada por medio del lenguaje y el discurso, históricamente utilizada como mecanismo de poder y control, donde la dominación no es vertical ni puede identificarse de manera clara, sino que es difusa, pasiva y legitimada por las estructuras políticas, económicas y culturales dominantes. Con base en ello, la teoría queer también ha argumentado cómo el cuerpo se vuelve un vehículo para el ejercicio del poder, ya que por medio de los roles asignados se establece un modo aceptado de comportarse y quien no sigue dichos roles se hace acreedor a la sanción social del rechazo, la discriminación y la violencia (Peres-Díaz, 2016).

De ese modo, tanto los ECG como la teoría queer han abogado por la relevancia de estudiar el género como mecanismo de poder, lo cual ha derivado en importantes contribuciones para la comprensión y tratamiento

de las problemáticas que aquejan a las sociedades actuales; ejemplo de ello es la violencia de género (Dashper y Finkel, 2021) que las personas sufren en distintos espacios por el hecho de expresar una identidad de género diferente a socialmente asignada (Litosseliti, Gill y Favaro, 2019). En ese sentido, la teoría queer invita a comprender al género como un instrumento de legitimación de un *status quo*, a través de «narrativizaciones, ficcionalizaciones del pasado orientadas a validar un poder que se constituye en hegemónico» (Peres-Díaz, 2016, p. 128). Categorías como orientación sexual, rol sexual y tipos de afecto han sido de gran utilidad para explicar cómo se puede ejercer poder de manera tan sutil que, no solo pasa inadvertida, sino que es justificada y alentada por las mismas sociedades (Green, 2010).

Ante ello, dicha perspectiva puede considerarse como una forma de resistencia ante las estructuras y discursos que sutilmente legitiman el ejercicio de poder sobre determinados grupos, fomentando así la discriminación y desigualdad (Dashper y Finkel, 2020). Por consiguiente, contribuyen a los EO, en tanto que ayudan a identificar mecanismos de poder o control que se replican dentro de las organizaciones y que, al estar socialmente legitimados, no son considerados como tales por los integrantes. Asimismo, permite cuestionar aquellas estructuras organizacionales que fomentan aquel ejercicio del poder *callado*, no visible, pero que tiene una fuerte influencia en la vida cotidiana y funcionamiento de las organizaciones.

Conclusiones

En este trabajo se ha buscado dar un primer paso hacia la identificación de las aportaciones específicas que los ECG y la teoría queer realizan al estudio crítico de las organizaciones. Específicamente, se han analizado seis

aportes: ruptura con la normatividad hegemónica, performatividad queer en el estudio de la identidad, aspectos ontológicos –lógicas institucionales y sistema interinstitucional–, aspectos epistemológicos –reflexividad queer–, *queering* y estudio del poder. Se considera que aquellos representan aportes para los ECO, en tanto que auxilian en la comprensión de las estructuras que definen las realidades organizacionales, pero, sobre todo, porque cuestionan los mecanismos de poder, control y dominación que sostienen a dichas estructuras y que fomentan la desigualdad y la discriminación en las organizaciones.

La discusión sobre estas aportaciones resulta relevante para los EO, ya que hoy ha resurgido el debate sobre el carácter crítico del campo. Para Misoczky (2017), por ejemplo, el carácter crítico de los EO se encuentra en el cuestionamiento y denuncia que este campo puede hacer sobre las estructuras sociales u organizacionales que legitiman y reproducen las condiciones de desigualdad e injusticia, fomentadas por un capitalismo de vigilancia. Ante ello, es pertinente fomentar ejercicios que permitan identificar aportes transdisciplinarios que, desde la teoría o la práctica, contribuyan a desarrollar estudios críticos sobre las organizaciones que no solamente busquen la comprensión de las realidades organizacionales, sino que sean capaces de develar prácticas, conductas, comportamientos, discursos, lógicas institucionales, entre otros, que han fomentado la violación de derechos, la exclusión y la discriminación. Esto ante la necesidad de reconocer y dar voz a los relegados, lo cual es imperante, especialmente en contextos como América Latina, donde en los últimos años la mirada se ha volcado hacia el regionalismo y a la integración de la periferia, incentivando así un proceso de desglobalización que cuestiona los estándares y patrones hegemónicos.

Si bien la principal limitante del trabajo consiste en su carácter exploratorio, pues dado que consiste en un primer ejercicio se dejan fuera otros aportes que los ECG y la teoría queer realizan al estudio crítico de las organizaciones; esto también representa una razón para continuar con una agenda de investigación donde se lleve a cabo un estudio a mayor profundidad, en el cual se identifiquen otros aportes y se analicen casos empíricos que ilustren las conjeturas teóricas establecidas. Se espera dar continuidad a este trabajo a través de esa agenda de investigación, para dar paso a nuevas conversaciones sobre temas que no han sido profundamente cuestionados, estableciendo puentes analíticos entre ambos campos desde un enfoque crítico para, indagar en las lógicas que han contribuido a la segregación de la diversidad dentro de las organizaciones y en torno a ellas.

Referencias

- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society* 4(2), 139-158. <<http://www.jstor.org/stable/189609>>.
- Acker, J. y Van Houten, D. R. (1974). Differential Recruitment and Control: The Sex Structuring of Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 152-163. <<https://doi.org/10.2307/2393886>>.
- Adorno, M. y Horkheimer, T.W. (1997). *Dialectic of Enlightenment*. Verso.
- Aloy, J. (2015). Queer de William S. Burroughs: Ser queer antes de la teoría queer. *Álabe, Revista de Universidades Lectoras*, (4), 1-9. doi: 10.15645/Alabe2016.14.1.
- Alvesson M. & Billing, Y. (2009). *Understanding Gender and Organizations*. Sage.
- Alvesson, M. y Willmott, H. (1997). Making Sense of Management: A Critical Introduction. *Journal of the Operational Research Society*, 48(7),

762-763. doi: 10.1057/ palgrave.jors.2600827.

Arboleda, R.P. (2011). ¿Ser o estar «queer» en Latinoamérica? El devenir emancipador en Lemebel, Perlongher y Arenas. *Íconos, Revista de Ciencias Sociales*, 39, 111-121. <<https://doi.org/10.17141/iconos.39.2011.1219>>.

Arellano, D. (2022a, 31 de marzo). Una revisión de los Estudios Críticos Organizacionales desde la tradición de habla inglesa: pistas iniciales. *Seminario de Estudios Críticos Organizacionales. División CSH UAMI*. <<https://www.youtube.com/watch?v=DjH-o5V0UaE&t=4212s>>.

Arellano, G. D. (2022b, 28 de mayo). Conversatorio Estudios Críticos Organizacionales. Universidad de Xalapa. <<https://www.youtube.com/watch?v=LH96-rROrBo&t=683s>>.

Bento, B. A. M. (2014). Transexual, Río de Janeiro, Garamond. Queer o quê? Ativismo e estudos transviados. *Revista Cult*, (193), <http://revistacult.uol.com.br/home/2014/10/queer-o-que-ativismo-e-estudos-transviados>.

Birks, M. y Mills, J. (2015). *Grounded Theory: A Practical Guide*. Sage.

Bishu, S. G. y Heckler, N. (2020). Women and Men Municipal Managers Doing and Undoing Gender. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 31(3), 489-505. doi:10.1093/jopart/muaa052.

Borrell, C., García-Calvente, M. M. y Martí-Boscà, J. V. (2004). La salud pública desde la perspectiva de género y clase social. *Gac Sanit* 2004,18(Supl. 1), 2-6. <https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/gs/v18s1/introduccion.pdf>.

Braverman, H. (1981). *Trabajo y capital monopolista*. Nuestro Tiempo.

Brewis, J. Hampton, M. P. y Lindstead, S. (1997). Unpacking Priscilla: Subjectivity and Identity in the Organization of Gendered Appearance. *Human Relations*, 50(10), 1275-1304. doi: 10.1023/a:1016982423169.

- Burrell, G. (2001). *Ephemera: Critical Dialogues on Organization*. *Ephemera*, 1(1), 11-29.
<<http://www.ephemerajournal.org/sites/default/files/1-1burrell.pdf>>.
- Calás, M. B. y Smircich, L. (1996). From the Woman's Point of View: Feminist Approaches to Organization Studies. En S. Clegg, T.B. Lawrence, C. Hardy y W.R. Nord (eds.). *Handbook of Organization Studies* (pp. 218-257). Sage.
- Calás, M. B. y Smircich, L. (2017). Desde la perspectiva de la mujer, diez años después. Aportaciones del feminismo a los estudios organizacionales. En G. Ramírez y D. Gonzales-Miranda (eds. de la versión en español), *Tratado de estudios organizacionales*. Vol. 1. *Teorización del campo* (pp. 591-680). EAFIT.
- Carrera-Fernández, M. V., Almeida, A. M., Cid-Fernández, X. M., González-Fernández, A., Lameiras-Fernández, M. & Rodríguez-Castro, Y. (2017). Actitudes hacia la homosexualidad en adolescentes gallegos/as: aportaciones de la Pedagogía Queer. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, (08), 30-34.
<<https://doi.org/10.17979/reipe.2017.0.08.2337>>.
- Caycho-Rodríguez, T. (2010). Actitudes hacia la homosexualidad masculina y femenina en adolescentes y jóvenes limeños. *Revista De Psicología (Trujillo)*, 12, 81-101.
<<http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/revpsi/article/view/617>>.
- Corena, A. (2015). Impacto de la globalización en el tráfico de mujeres y niñas con fines de explotación sexual. *Revista Gráfica-Cuaderno de Trabajo de los Profesores de la Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Autónoma de Colombia*, (S.l.), 12(1), 9-20.
<<http://dx.doi.org/10.26564/16926250.532>>.

- Crawley, S. L. (2022). Queering Doing Gender: The Curious Absence of Ethnomethodology in Gender Studies and in Sociology. *Sociological Theory*, 40(4), 366–392. <<https://doi.org/10.1177/07352751221134828>>.
- Dashper, K. y Finkel, R. (2021). «Doing gender» in critical event studies: a dual agenda for research. *International Journal of Event and Festival Management*, 12(1), 70-84. <<https://doi.org/10.1108/IJEFM-03-2020-0014>>.
- De Dehesa, R. (2015). *Incursiones queer en la esfera pública. Movimientos por los derechos sexuales en México y Brasil*. UNAM. Programa Universitario de Estudios de Género.
- De la Rosa, A.A. (2022, 11 de agosto). Repensando el carácter crítico de los estudios organizacionales. *Seminario de Investigación Estudios Críticos Organizacionales. ¿Una segunda ola?* División CSH UAMI. <<https://www.youtube.com/watch?v=EPd9jJemZ0A>>.
- De la Rosa, A. A. y Contreras, M. J. C. (2007). El partido político: entre la ciencia política y los estudios organizacionales. *Polis*, 2(3), 11-67. <<https://www.scielo.org.mx/pdf/polis/v3n2/v3n2a2.pdf>>.
- De Lauretis, T. (1991). Queer Theory: Lesbian and Gay Sexualities: An Introduction. *Differences: A Journal of Feminist Cultural Studies*, 3(2), iv-xviii. <<https://doi.org/10.1215/10407391-3-2-iii>>.
- De Lauretis, T. (2015). Género y teoría queer. *Mora* (Buenos Aires), 21(2). <http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-001X2015000200004&lng=es&tlng=es>.
- De Oliveira-Cecilio, L. C. (2009). Gênero e estudos organizacionais: apontamentos para futuros estudos. *Debatedores. Ciência & saúde coletiva*, 14(4). <<https://doi.org/10.1590/S1413-81232009000400003>>.

- Fernández, M. M. y Páramo, M. T. (2017). Estudios organizacionales y estudios de género: aportaciones de anglófonos e hispanófonos. En G. Ramírez y D. Gonzales-Miranda (eds.). *Tratado de estudios organizacionales*. Vol. 1. *Teorización del campo* (pp. 681-698). EAFIT.
- Flores, G. M. G. y Villegas, M. V. S. (2022). Prólogo. En M. G. Flores V. y V. S. Villegas M. (coords.). *Estudios de género y teoría queer desde América Latina y el Caribe: una aproximación al cuerpo y la identidad*. (pp. 9-14) Universidad Autónoma del Estado de México.
- Foucault, M. (1995). *Discipline & Punish. The Birth of the Prison*. Vintage Books A Division of Random House Inc. Second edition. (Alan Sheridan, trad.) (1977).
<https://monoskop.org/images/4/43/Foucault_Michel_Discipline_and_Punish_The_Birth_of_the_Prison_1977_1995.pdf>.
- Gibson-Graham, J. K. (1996). Queer(y)ing Capitalist Organization. *Organization*, 3, 541-545.
- Gómez-Lamont, M. F. (2021). Repensar críticamente la psicofisiología: torceduras y ensamblajes desde los estudios críticos de género, 2, 27-39.
<https://www.researchgate.net/publication/354587094_Repensar_Criticamente_la_Psicofisiologia_Torceduras_y_ensamblajes_desde_los_estudios_de_genero>.
- Gonzales-Miranda, D. R. (2014). Los Estudios Organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 24(54), 43-58.
<<https://www.redalyc.org/pdf/818/81832222004.pdf>>.
- González-Miranda, D. R. (2020). Organizational Identity: Components and Construction. *Innovar*, 30(78), 89-103.
<<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90303>>.

- Gonzales-Miranda, D. R. y Ramírez, M. G. (2019). Introducción: los estudios organizacionales en Latinoamérica. Una realidad fragmentada en busca de una identidad. En Gonzales-Miranda, D.R. y Ramírez, M. G (eds.). *Tratado de estudios organizacionales*. AM, REMINEO, REOC EAFIT, Sage.
- González-Miranda, D R. y Rojas-Rojas, W. (2020). Repensando la crítica en los estudios organizacionales. *Revista Innovar*, 30(78). <<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90295>>.
- Granter, E. (2014). Critical Theory and Organization Studies. En P. Adler, P. Du Gay, G. Morgan, M. Reed. *The Oxford Handbook of Sociology, Social Theory, & Organization Studies*, (pp. 532-560). Oxford University Press.
- Green, A. I. (2010). Remembering Foucault: Queer Theory and Disciplinary Power. *Sexualities*, 13(3), 316-337. <<http://dx.doi.org/10.1177/1363460709364321>>.
- Greenwood, R. Raynard, M. Kodeih, F. Micelotta, E. y Lounsbury, M. (2011). Institutional Complexity and Organizational Responses, *The Academy of Management Annals*, 5(1), 317-371. <<http://dx.doi.org/10.1080/19416520.2011.590299>>.
- Habermas, J. (1996). *Conocimiento e interés*. Universitat de Valencia.
- Jalali, S. y Wohlin, C. (2012). Systematic literature studies: Data base searches vs. backward snowballing. *International Symposium on Empirical Software Engineering and Measuremen*, 29-38. <<https://doi.org/10.1145/2372251.2372257>>.
- Kanter, R. M. (1977). *People and Their Work: Men and Women of the Corporation*. Basic Books.
- Leal, R. C. A. (2016). Sobre las dimensiones del pensamiento queer en Latinoamérica: Teoría y política. *Aposta Revista de Ciencias Sociales*, (70), 170-186. <<http://www.apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/leal2.pdf>>.

- Leal, R. C. A. y Flores, S. A. (2022). Introducción. En M. G. Flores V. y V.S. Villegas M. (coords.). *Estudios de género y teoría queer desde América Latina y el Caribe: una aproximación al cuerpo y la identidad* (pp. 15-18). Universidad Autónoma del Estado de México.
- Leal, R. C. A. (2022). Sobre los usos y abusos de lo queer: una revisión desde las ciencias sociales y humanas. En M. G. Flores V. y V. S. Villegas M. (coords.). *Estudios de género y teoría queer desde América Latina y el Caribe: una aproximación al cuerpo y la identidad* (pp. 15-18). Universidad Autónoma del Estado de México.
- Litosseliti, L., Gill, R. y Favaro, L. G. (2019). Postfeminism as a Critical tool for Gender and Language Study. *Gender and Language*, 13(1), 1-22. <<https://doi.org/10.1558/genl.34599>>.
- Lopes, L. G. (2001). Teoria Queer: uma política pós-identitária para a educação. *Estudos Feministas*, 542(2), 541-553. <<https://doi.org/10.1590/S0104-026X2001000200012>>.
- Lounsbury, M. y Boxenbaum, E. (2013). Institutional Logics in Action. En M. Lounsbury, E. Boxenbaum. *Institutional Logics in Action, Part A*. (pp. 3-24). Emerald Books.
- Lux, M. y Pérez-Pérez, M. C. (2020). Los estudios de historia y género en América Latina. *Historia Crítica*, 77(2020), 3-33. <<https://doi.org/10.7440/histcrit77.20.20.01>>.
- Martínez, L. (2008). Transformación y renovación: los estudios lésbico-gays y queer latinoamericanos. *Revista Iberoamericana*, 84(225).861-876. <<https://works.swarthmore.edu/fac-spanish/15>>.
- McCann, H. y Monaghan, W. (2020). *Queer Theory Now. From Foundations to Futures*. Red Globe Press.
- McDonald, J. (2017). Queering Methodologies and Organizational Research: Disrupting, Critiquing and Exploring. *Qualitative Research in*

- Organizations and Management: An International Journal*, 12(2), 130-148.
<<https://doi.org/10.1108/QROM-06-2016-1388>>.
- Miskolci, R. (2011). Não somos, queremos–reflexões queer sobre a política sexual brasileira contemporânea, en L. Colling (ed.), *Stonewall 40 + o que no Brasil?* (pp. 37-56). EDUFBA.
- Misoczky, M. C. (2017). ¿De qué hablamos cuando decimos crítica en los estudios organizacionales? *Administración & Desarrollo*, 47(1), 141-149.
<<http://dx.doi.org/10.22431/25005227.310>>.
- Nadeem, M. (2019). The Debate of Minimizing Subjectivity in Gender Studies: A Critical Analysis. *International and Multidisciplinary Journal of Social Sciences*, 8(2), 164-187.
<<https://doi.org/10.17583/rimcis.2019.4134>>.
- Nahir, S. M. (2013). La teoría queer y las narrativas progresistas de identidad. *La Ventana*, (37), 71-105.
<https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1405-94362013000100005&script=sci_abstract>.
- Parker, M. (2001). Fucking Management: Queer, Theory and Reflexivity. *Ephemera Critical Dialogues on Organization*, 1(1), 36-53.
<<http://www.ephemerajournal.org/sites/default/files/1-1parker.pdf>>.
- Peltonen, T. (2016). *Organization Theory Critical and Philosophical Engagements*. Emerald.
- Pelúcio, L. (2012). Subalterno quem, cara pálida. Apontamentos às margens sobre pós-colonialismos, feminismos e estudos queer. *Contemporânea*, 2(2), 395-418.
<<https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/view/89/54>>.
- Pelúcio, L. (2014). Traduções e torções ou o que se quer dizer quando dizemos queer no Brasil? *Revista Periódicus*, 1(1), 68-91.

<<https://doi.org/10.9771/peri.v1i1.10150>>.

Peres-Díaz, D. (2016). Poder, teoría queer y cuerpo Cyborg. *Daimon. Revista Internacional de Filosofía, Suplemento*, 5(2016), 125-134.

<<http://dx.doi.org/10.6018/daimon/269401>>.

Pineda-Roa, C. A. (2019). Factores de riesgo de ideación suicida en una muestra de adolescentes y jóvenes colombianos autoidentificados como homosexuales. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 48(1), 2-9.

<<https://doi.org/10.1016/j.rcp.2017.06.001>>.

Pinto, R. (2019). Queer fica, e pur se muove! Ainda sobre queer e cultura material do passado. *Revista de Arqueología Pública*, 13(1), 1-19.

<<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7129082>>.

Pulkkinen, T. (2015). Identity and Intervention: Disciplinarity as Transdisciplinarity in Gender Studies. *Theory, Culture & Society*, 32(5-6), 183-205.

<<https://doi.org/10.1177/0263276415592683>>.

Pullen, A, Harding, N. y Phillips, M. (2017). Introduction: Feminist and Queer Politics in Critical Management Studies. En A. Pullen, N. Harding y M. Phillips. *Feminist and Queer Theorist Debate the Future of Critical Management Studies*. Dialogues in Management Studies, vol. 3 (pp. 1-12). Emerald Publishing Limited.

Rocha, S. T., Pocoroba, V. E. y Lozano, V. I (2012). La noción de sujeto: puntos de encuentro y desencuentro entre el feminismo, la teoría de género y la teoría queer. *Géneros Revista de Investigación y Divulgación sobre los Estudios de Género*, 1, 21-49.

<http://bvirtual.ucol.mx/descargables/141_nocion_sujeto_21-50.pdf>.

Rodriguez, J. K., & Guenther, E. A. (2022). Gendered Organization Theory. *Oxford Research Encyclopaedias*, 1-35.

<<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190224851.013.53>>.

- Rumens, N. (2017). Critical Management Studies, Queer Theory, and the Prospect of a Queer Friendship. En A. Pullen, N. Harding y M. Phillips. *Feminist and Queer Theorist Debate the Future of Critical Management Studies*, Dialogues in Management Studies Volume 3 (pp. 227-247). Emerald Publishing Limited.
- Rumens, N., Souza, S. E., y Brewis, J. (2019). Queering Queer Theory in Management and Organization Studies: Notes Toward Queering Heterosexuality. *Organization Studies*, 40(4), 593-612. <<https://doi.org/10.1177/0170840617748904>>.
- Sayers, J. G. y Martin, L. A. (2021). «The King was Pregnant»: Organizational Studies and Speculative Fiction with Ursula K. Le Guin. *Gender, Work & Organization*, 28(2), 626-640. <<https://doi.org/10.1111/gwao.12603>>.
- Scerbo, R. (2019). ARTivismo político y teoría queer: hacia una politización de la autobiografía femenina. *Debates Feministas*, (59), 48-71. <<http://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.2020.59.03>>.
- Sedgwick, E. K. (1999). Performatividad Queer the art of the Novel de Henry James. *Nómadas*, (10), 198-214.
- Simpson, R. y Lewis, P. (2005). An Investigation of Silence and a Scrutiny of Transparency: Re-examining Gender in Organization Literature Through the Concepts of Voice and Visibility. *Human Relations*, 58(10), 1253-1275. <<https://doi.org/10.1177/0018726705058940>>.
- Souza, E. (2017). A Teoria Queer e os Estudos Organizacionais: Revisando Conceitos sobre Identidade. *Revista de Administração Contemporânea*, 21(3), 308-326. <<http://dx.doi.org/10.1590/1982-7849rac2017150185>>.
- Souza, E., Brewis, J. y Rumens (2016). Gender, the Body and Organization Studies: Que(e)rying Empirical Research. *Gender, Work & Organization*. 23(6), 600-613. <<https://doi.org/10.1111/gwao.12145>>.

- Thornton, P. y Ocasio, W. (2008). Institutional logics. En R. Greenwood, C. Oliver, K. Sahlin y R. Sudabbbby (eds.), *The Sage Handbook of Organizational Institutionalism* (pp. 99-129). Sage.
- Torres, C. C. y Moreno, E. H. (2021) ¿Sociología cuir en México? Apuntes sobre las tensiones conceptuales para los estudios sociológicos de la sexualidad. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 7, 1-34. <<https://doi.org/10.24201/reg.v7i1.551>>.
- Tortosa, J. M. (2009). Feminización de la pobreza y perspectiva de género. *Revista Internacional de Organizaciones (RIO)*, (3), 71-89. <<http://hdl.handle.net/10045/14599>>.
- Tortosa, J. M. (coord.) (2001). *Pobreza y perspectiva de género*. Icaria. Sociedad y Opinión.
- Tudor, A. (2021). Decolonizing Trans/Gender Studies? Teaching Gender, Race, and Sexuality in Times of the Rise of the Global Right. *TSQ: Transgender Studies Quarterly*, 8(2), 238-256. <<https://doi.org/10.1215/23289252-8890523>>.
- Tyler, M. (2020). *Judith Butler and Organization Theory*. Routledge Studies in Gender and Organizations.
- Tyler, M. y Cohen, L. (2008). Management in/as Comic Relief: Queer Theory and Gender Performativity in The Office. *Gender, Work and Organization*, 15(2), 113-132. <<https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00351.x>>.
- Vázquez, A. y Urbiola, A. (2014). El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones. *Iztapalapa. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 35(77), 159-189. <<https://doi.org/10.28928/ri/772014/aot2/vazqueza/urbiolaa>>.
- Vidal-Ortiz, S., M., Viteri, M. A. y Serrano A. J. F. (2014). Resignificaciones queer en América Latina. Otra agenda de cambio social. *Nómadas*, (41),

185-201. <http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75502014000200012>.

Viteri, M. A. (2013). Estudios Queer: una mirada desde/ hacia América Latina. *Umbrales*, (24), 203-217. <<http://www.revistasbolivianas.ciencia.bo/pdf/umbr/n24/n24a10.pdf>>.

Viteri, M. A., Serrano, J. F. y Vidal-Ortiz, S. (2011). ¿Cómo se piensa lo «queer» en América Latina? Presentación del Dossier. *Íconos Revista de Ciencias Sociales*, 39, 47-60.

¹ Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Iztapalapa <lorena.litai@xanum.uam.mx>.

² Instituto Politécnico Nacional-UPICSA <aydecadena@gmail.com>.

Crítica organizacional a las tecnologías disruptivas ante la nueva negación del poder: el caso del *Blockchain*

David Arellano Gault¹

Gabriel Rojas Salazar²

Resumen

El *blockchain* posee características inéditas que presuponen mejoras en el funcionamiento de las organizaciones. Una buena parte de la argumentación presente alrededor de esta tecnología defiende que el *blockchain* cumplirá la añeja esperanza de que los seres humanos a través de artefactos tecnológicos tomarán decisiones racionales por basarse en principios objetivos. El *blockchain* ofrece una serie de elementos sustantivos en este supuesto, puesto que funge como una red de información descentralizada, por lo que no requiere que otro actor valide la veracidad de la información; la información dentro de los bloques queda grabada, de modo que es imposible de ser modificada en los registros; puede ser consultada en tiempo real por todos los miembros de la red y permite automatizar procesos digitales. En otras palabras, el *blockchain* presume que es posible eliminar las arenas de incertidumbre en una organización, de modo que genera una transparencia ilimitada y reduce las estructuras paralelas informales y, por tanto, también se neutralizan las asimetrías de poder en las organizaciones. No obstante, desde el punto de vista de los estudios críticos organizacionales, es indispensable ejercer el derecho a la duda, así como al escepticismo. Siguiendo la idea de Foucault sobre la crítica, se propone preguntarse: ¿es así como queremos ser gobernados? Gobernados bajo la idea de decidir bajo procesos asociales y apolíticos. Más allá de la imposibilidad de tal proyecto, es necesario advertir sobre su indeseabilidad también.

Palabras clave: Estudios críticos organizacionales, blockchain, tecnologías disruptivas, relaciones de poder.

I. Introducción

El *blockchain* es una de las tecnologías disruptivas más destacadas debido a sus características y utilidades, que están ligadas con ingentes promesas y

expectativas. El *blockchain* es un libro contable que está alojado en una red de información distribuida y que puede estar compartida entre distintos miembros de una organización. Esto implica que la información que se comparte, produce e intercambia, no requiere ser validada por un tercer actor, por lo que la confianza reside en la tecnología (Nakamoto, 2008). En esa línea, la información dentro de los bloques queda grabada, de modo que es imposible de ser modificada en los registros, puede ser consultada en tiempo real por todos los miembros de la red y permite automatizar procesos digitales organizacionales (Mik, 2017; Nakamoto, 2008; Ølnes et al., 2017). El *blockchain* como libros contables digitales facilita la conservación y registro de todas las operaciones desde el inicio hasta el final en donde los nodos de una red participan activamente (Nakamoto, 2008).

De tal forma que una de las principales promesas del *blockchain*, como herramienta útil en las organizaciones, es que es posible eliminar las arenas de incertidumbre que se generan por el control de la información que las personas, grupos o coaliciones pueden producir y defender. Esto debido a que esta tecnología genera una transparencia prácticamente ilimitada, pues permite que la información sea compartida en todo momento y minimiza la posibilidad del secreto, la opacidad y la discrecionalidad.

En consecuencia, las promesas del *blockchain* sostienen que dicha tecnología posibilita la reducción e, incluso, la eliminación de algunos de los problemas que surgen en las organizaciones. Por ejemplo, el *blockchain* obstruye la consolidación de estructuras paralelas informales que son cruciales en las relaciones de poder al interior de una organización, como señala Crozier (1964); de este modo, también es virtualmente posible eliminar las asimetrías de información que tanto preocupa al institucionalismo económico (Williamson, 1979). Asimismo, también sirven para reducir los intercambios informales y dificultar la posibilidad de

ocultar información para utilizarla para los fines particulares de un grupo o coalición concreta.

Adicionalmente, la lógica de *blockchain* como una red distribuida entre pares remite a la noción de gobernanza horizontal. De acuerdo con Kjaer (2004), la gobernanza está enfocada en el rol de las redes en la persecución de objetivos compartidos. Una herramienta que permite la participación activa de distintos actores como nodos en una red sin jerarquía representa el cumplimiento de este supuesto teórico. Aún más relevante, el *blockchain* acerca a las organizaciones al ideal de racionalidad de la modernidad. Por una parte, porque permite contar con un flujo de información constante, más completo, menos costoso y con menos restricciones de tiempo. Por otra parte, el *blockchain* puede eliminar los costos de transacción en términos de costos de vigilancia y monitoreo fundamentales para reducir el oportunismo y las externalidades (Coase, 1960; Davidson et al., 2016; Goorha, 2018; Williamson, 1979; 1981).

Finalmente, con esta tecnología no solo se puede controlar la información compartida, sino que, con sus aplicaciones como los contratos inteligentes, también se pueden vigilar las transacciones, procesos y procedimientos al interior de las organizaciones, acotando el comportamiento de las personas hasta un punto que solo puede actuar a partir de los parámetros que se establecen en contrato inteligente que sirve como norma, pero también como sistema de monitoreo. Entonces, las organizaciones y sus miembros sirven como meras piezas de procesos organizacionales predefinidos y preestructurados, teóricamente, infalibles e inviolables. Queda la duda, en realidad, de si este es un sueño o una pesadilla que de facto promete materializar la jaula de hierro (Weber, 1922/2019; 2001)

Más allá de estas promesas y retórica que permite enarbolar el surgimiento de esta tecnología, vale la pena abrir espacios de duda y

escepticismo. Se puede comenzar con ciertas preguntas básicas: ¿estas promesas son sensatas, es decir, lograrán lo que asumen? ¿El *blockchain* es en realidad una tecnología que permitirá eliminar la discrecionalidad y lograr una ansiada objetividad? ¿es en realidad una tecnología que disuelve el poder en pos de un mundo organizacional neutral y apolítico?

En la discusión sobre los usos y promesas del *blockchain*, se destacan las ventajas de transparencia, inmutabilidad y descentralización, lo que supuestamente la hace ideal para mejorar cualquier tipo de organización, desde las públicas hasta las privadas. Sin embargo, apenas se han analizado los efectos concretos de esta tecnología en las dinámicas organizacionales, en la construcción de sentidos, creencias y relaciones al interior de esta. Aún más, desde una perspectiva de estudios críticos organizacionales (ECO), la duda y revisión de estos supuestos son cruciales, puesto que ¿cuántas veces las tecnologías han sido propuestas en la literatura organizacional como la «solución» a la patología del poder, creando, en realidad, nuevas tecnologías de dominación, pastoreo y biopolítica? (Heydebrand, 1989).

Foucault (1995b) defendió que una forma de ver la crítica era permitirse preguntar: ¿cómo no quiero ser gobernado? En sus palabras: «¿cómo no ser gobernado de esa forma, por ese, en el nombre de esos principios, en vista de tales objetivos, por medio de tales procedimientos, no de esa forma, no para eso, no por ellos» (Foucault, 1995b, p. 5). La crítica como derecho, entonces, de cuestionar toda forma de gobernar a las personas, a sus cuerpos, a las sociedades. Esta forma de ver la crítica puede ser todavía más relevante a la luz de la legitimidad que se enarbola a través de la racionalidad técnica y de la tecnología. Es decir, un argumento que atrevidamente propone que existe un camino asocial, enteramente apolítico, para «resolver» los dilemas provocados por el conflicto, por la pluralidad, por la diferencia.

Prometer el poder neutral e igualador de la tecnología, logrado justo por arrebatársela de las garras de lo social, de lo humano, es la arista que un estudio crítico organizacional de la tecnología puede enfatizar. Criticar, esto es, preguntarse si es justamente un mundo apolítico y asocial donde queremos ir, aceptando las formas de gobierno y los caminos para lograrlo que se insinúan o defienden. En el camino, la crítica puede develar justo que las promesas no son tan factibles, ni tan neutrales o inocuas. Puede develar, por ejemplo, que se ocultan o se olvidan y niegan nuevas consecuencias sociales, políticas y de dominación. Este es el camino que se ha tratado de desarrollar en este capítulo: no con un objetivo de negar la importancia de la tecnología en las lógicas organizacionales, sino para avanzar al mismo tiempo con recelo y capacidad crítica, en el sentido que Foucault defendía.

En ese sentido, los estudios críticos advierten que muchos supuestos y promesas de tecnologías que se argumentan como «asociales» (es decir, que no son afectadas por dinámicas humanas o sociales) pueden ser exageradas. No solo eso, sino que la tecnología en realidad puede ser utilizada para determinados proyectos de la dominación en las organizaciones. Asumir de partida que una tecnología se crea y se aplica en un vacío, sin un contexto, o sin ser afectadas por diversas especificidades sociales y políticas, puede ser justo uno de los problemas sobre los que hay que advertir. Por tanto, el objetivo de este capítulo es examinar críticamente las promesas de la tecnología *blockchain*, de manera que pueda comprenderse cuáles son los alcances de la tecnología, pero también cuáles son los subtextos en las promesas asociadas a los *blockchain* y sus aplicaciones. De esta manera, la contribución de este capítulo es examinar desde una visión crítica los posibles efectos del *blockchain* en las organizaciones, desde una mirada conceptual. Asimismo, este capítulo analiza desde una lógica teórica algunas de las consecuencias en las relaciones de poder, el rol de los individuos en la

relación, la conceptualización de la organización y la construcción de sentidos a partir de la aplicación de esta tecnología. De esta forma, este texto plantea un análisis teórico examinando las relaciones entre el *blockchain*, la Teoría de Organizaciones y los ECO.

Por consiguiente, este capítulo está dividido en cinco secciones. La primera es esta sección introductoria en la que se devela el objetivo del capítulo. La segunda consiste en una revisión de los ECO, donde también se retoman algunas críticas que se han hecho a otras tecnologías «salvadoras» propuestas en la literatura organizacional. En la tercera sección se presentan las promesas del *blockchain* en las organizaciones, desde los postulados teóricos de esta tecnología, así como sus supuestos. En este punto, se describen las ventajas en materia de jerarquización, poder y dominación, transparencia, mecanismos de acceso a la información, mecanismos de control y vigilancia, así como la racionalidad y neutralidad. La cuarta presenta las limitaciones de dicha tecnología, a partir de un análisis de estas características, así como las probables contradicciones y paradojas. Es preciso aclarar que el número de casos de aplicaciones de *blockchain* en organizaciones aún es mínimo, por lo que es sumamente complicado realizar un estudio empírico. Por tal razón, se plantea un análisis teórico sobre los aspectos centrales de la literatura. También en esta sección se analiza cómo el *blockchain* puede generar nuevas dinámicas de poder y control en las organizaciones, de manera que se identifican las limitaciones y contradicciones del discurso del *blockchain* desde una perspectiva crítica. La última sección expone las conclusiones sobre la importancia de aplicar un enfoque crítico en la evaluación de tecnologías disruptivas como el *blockchain*, así como se discuten las implicaciones y recomendaciones para futuras investigaciones en el campo de los ECO y el *blockchain*.

II. Las organizaciones y los estudios críticos

Principios y elementos de la teoría organizacional clásica

Las organizaciones son entes sociales, cuyo rol es fundamental en el mundo contemporáneo. Su presencia y participación están presentes en prácticamente todo ámbito de la sociedad. La palabra organización, además, se utiliza no solo para identificar a estos entes o constructos sociales formales (empresas, agencias gubernamentales, de la sociedad civil, internacionales, judiciales). También se utiliza la palabra organización para comprender la acción de organizar. Existen quienes argumentan que la misma sociedad es una organización.

Sustantivamente, la organización representa estructuras y espacios donde se producen y reproducen relaciones de dominación (obediencia e influencia) para que las razones y fines de organizarse puedan cristalizarse. Las personas hacen a la organización, pero la organización se convierte en un ente en sí mismo, la corporación moderna como refiere Coleman (1982). Las personas entonces hacen a la organización, pero ocupando posiciones intercambiables, abstractas y generales. Las organizaciones entonces son constructos sociales afectados por su entorno, necesitadas de que las personas que las componen generen y acaten parámetros, sentidos y lógicas establecidas y compartidas de acuerdo con ciertas obligaciones y deberes que se asumen como legítimos. Empero, aunque las organizaciones varían significativamente, debido a que cuentan con distintos objetivos y un gran número de interacciones debido al tamaño de su estructura, se han originado discursos normativos sobre cómo deben funcionar las organizaciones, así como elementos sobre su estructura y las relaciones de poder, el rol de sus miembros, cómo se toman las decisiones, cuáles conocimientos son los apropiados y aceptados, así como la finalidad de las

organizaciones, en tanto son instrumentos, herramientas o simples mecanismos que solo están diseñados para cumplir una serie de objetivos asignados *ex ante*.

En una parte de la literatura de las organizaciones, se asume que las organizaciones son monolitos, en donde toda la organización de forma coordinada y parsimoniosa trabaja para alcanzar los intereses, objetivos y metas establecidos. Por esa razón, también se asume normativamente que las organizaciones, para ser racionales, deben ser espacios apolíticos, técnicos y neutrales. Así, las organizaciones son asociaciones técnicas con una racionalidad instrumental, es decir, persiguen una lógica de medios y fines, de manera que las organizaciones tienen objetivos que cumplen mediante la elección racional de alternativas, a partir de un proceso basado en el conocimiento técnico y especializado. Weber (1922/2019) plantea los tipos ideales de la dominación, en donde destaca que las burocracias representan las asociaciones de dominación racional-legal, que son sumamente eficientes por una serie de condiciones.

Estas asociaciones de dominación burocráticas que son las organizaciones contemporáneas lograron un elemento clave: la impersonalización del poder. Esto implica que la dominación no radica en un actor, en las costumbres y tradiciones, ni en las emociones, sino en la creencia de que el poder reside en la racionalidad, el conocimiento técnico que permite distinguir entre los que están dentro de la organización y los que están fuera. Entonces, para las organizaciones contemporáneas el elemento central es la institución. No es relevante quién ocupa el lugar, ni la tradición, sino el rol junto con las expectativas que existen en una jerarquía. De tal modo que las organizaciones son estructuras rígidas con jerarquías manifiestas que ordenan las relaciones de poder al interior de estas. Asimismo, existen reglas explícitas que delimitan y manifiestan cómo deben

comportarse los miembros, cuáles son las expectativas de su rol, pero también cuáles son los alcances exactos del sentido mentado de las personas que conforman a una organización.

De este modo, la racionalidad y la visión instrumental de las organizaciones ha tenido un impacto significativo en la teoría contemporánea de las organizaciones (Casey, 2002). Esta lógica de la racionalidad se convirtió en el referente normativo, de modo que el tipo ideal de la burocracia racional-legal ahora no es una abstracción, sino una aspiración para cualquier organización. Así, las organizaciones deben alcanzar una serie de principios administrativos como la unidad de mando, la jerarquización, la impersonalización, la preponderancia de la institución, la importancia de la estructura formal que es apolítica, neutral y objetiva, así como relaciones de poder instituidas que impiden el conflicto entre los miembros. En ese sentido, las organizaciones son espacios imparciales, racionales y pragmáticos, en donde no existen disputas por el poder, relaciones asimétricas en donde se disputan recursos de la organización, además de que es posible dirigir y controlar la estructura informal que se crean en las interacciones que se comportan como maquinarias (Fayol, 1916; Mintzberg, 1989; Weber, 1922/2019).

Así, las organizaciones se presentan como los espacios más racionales, donde lo que predomina es el conocimiento técnico-científico, valores, creencias y condiciones que emanan desde una visión occidental. Entonces, ¿las organizaciones sí son espacios neutrales, apolíticos y objetivos? A partir de esta revisión, se analizan algunos postulados de los ECO. ¿Cómo definir a las organizaciones? ¿qué implicaciones tienen para estos entes y para los miembros de la organización? ¿qué relación tienen estas condiciones con la inducción de tecnologías? Todas estas preguntas son sustantivas para comprender la lógica organizacional desde una visión crítica, lo que permite

aprehender cómo actúan las organizaciones realmente, más allá de meras idealizaciones.

Limitaciones de los principios y elementos de la teoría de las organizaciones clásicas

Para comenzar a analizar los principios de la teoría organizacional contemporánea, es necesario resaltar la discusión iniciada por Simon (1947), Cyert y March (1965). Estos autores cuestionan la racionalidad instrumental y total de los individuos y, por ende, de las organizaciones. Por el contrario, la racionalidad es limitada, por distintas condiciones inherentes a los seres humanos, tal como la capacidad de cómputo y procesamiento de información de los seres humanos, la disponibilidad de información completa y en tiempo real, las dificultades para incorporar el futuro en la selección de alternativas y en la toma de decisiones, las limitaciones en cuanto a los sesgos cognitivos, prejuicios, heurísticas que surgen al interior de las organizaciones, así como la imposibilidad de elegir valores de forma objetiva (Dodgson, 1993; Mumby y Putnam, 1992; Simon, 1947; Thompson y Wildavsky, 1986).

Adicionalmente, las organizaciones no son monolitos, ni actores unitarios, sino que existen coaliciones al interior de ellas, que compiten por recursos, tratan de implementar sus intereses, creencias, valores y objetivos (Cyert y March, 1965). En las organizaciones, el conflicto existe y es perenne, pues los actores no comparten totalmente los objetivos y valores de una organización, sino que negocian, interactúan e interpretan su rol de acuerdo con sus posibilidades, intereses propios y necesidades (Goffman, 1981). Asimismo, Crozier (1964) y Hodson et al. (2013) arguyen que en las organizaciones existen estructuras informales que modifican las relaciones de poder, incluso contrastando con la jerarquía formal. Estos

juegos estratégicos, así como los objetivos divergentes, el caos y reglas informales no son excepciones como sostendría la visión ideal de las organizaciones, sino que es lo normal y esperado (Crozier, 1964; Hodson et al., 2013).

De esta manera, las organizaciones no son espacios neutrales y apolíticos, sino que son arenas en las cuales el poder es un elemento sustantivo (Arellano Gault, 2010; Crozier y Friedberg, 1974) y donde se generan y reproducen desigualdades. Por tanto, las organizaciones están conformadas por distintos grupos e individuos negocian, cooperan y se enfrentan. Al interior de estas, ocurren equilibrios de poder, por lo que los actores no siguen las reglas cabalmente, sino que tienen autonomía, y son cruciales en la selección de valores, objetivos y medios. En las organizaciones, los fines no están preestablecidos, y pueden ser modificados, o bien desplazados.

Por consiguiente, las normas no son totalizantes ni perfectas. Estas son seleccionadas e implementadas por los grupos y coaliciones que cuentan con mayor poder dentro de la organización. Sin embargo, ¿cómo se establece qué grupo ejerce más poder? Esto depende de los recursos, información y conocimiento especializado, que a su vez están estrechamente ligadas a factores sociales, políticos y culturales colonialistas que reproducen desigualdades a partir de definir cómo se produce y valida el conocimiento, qué valores son más pertinentes, así como qué es lo adecuado, aceptable y valioso en una organización. En esta línea, existen distintas lógicas más allá de la racionalidad instrumental de los medios-fines, en donde hay algunas orientadas a establecer parámetros de acción social, como la lógica de lo apropiado (March y Olsen, 1976; 2011), en donde, al interior de una organización, las lógicas grupales que construyen y organizan son construidas a partir de creencias compartidas, ideologías, valores y demás. El asunto es que estas lógicas de lo apropiado están

asentadas sobre discursos hegemónicos que invisibilizan discursos, creencias, visiones y conocimientos alternativos.

Sobre todo, porque las organizaciones crean sentidos como marcos de interpretación que circunscriben cómo es que los miembros de una organización se aproximan a la realidad (Weick, 2001). Estos sentidos, cruciales para las organizaciones, cimentan las interacciones y rutinas sociales. No obstante, estos sentidos una vez más esconden su naturaleza política, en donde es un sentido el que persiste sobre los demás, que pueden ser ignorados si van en contra de la lógica hegemónica. Sobre esto, se avanza más adelante.

Estudios críticos de la organización: develando la naturaleza política de las organizaciones

Tal como se discutió en la sección pasada, la teoría clásica de las organizaciones tiene algunas limitaciones en la comprensión de estas más allá de instrumentos neutrales y apolíticos. Así, para los ECO, estos entes sociales son espacios donde se producen y reproducen las relaciones de poder. De esta manera, los ECO cuestionan que sean entidades neutrales y apolíticas, y que al interior de ellas se generan disputas, relaciones de poder y desigualdades sistemáticas (Casey, 2002; Grey y Wilmott, 2005). Las dinámicas y procesos de las organizaciones dependen de elementos del contexto social, cultural y político que permean en el comportamiento de las personas y cómo se relacionan entre sí. Asimismo, la influencia de este contexto es determinante en el establecimiento y funcionamiento de la organización, por lo que los estudios críticos cuestionan las premisas normativas de la teoría clásica de la organización, administración y la gestión.

Así, para los estudios críticos, la lógica de una organización depende del contexto en el cual la organización interactúa. Entonces, las organizaciones varían considerablemente, no son instrumentos generales y abstractos; al contrario, son específicas y acotadas por elementos valorativos puntuales. Por tanto, no existe una sola forma de organización (y *organizing*), no existe ni es posible un tipo ideal burocrático. Las implicaciones de esta visión crítica es que abre el panorama para estudiar a las organizaciones de diversas formas, reconociendo la importancia del contexto social y cultural, en donde una parte sustantiva son las personas y sus interacciones sociales en la organización y para construir la organización (Alvesson, 1985; Alvesson y Deetz, 2006; Deetz, 2005; Mumby y Stohl, 1991).

De esta manera, las personas en las organizaciones tienen agencia, como se señaló. Esta capacidad de negociar, cooperar, ahora también toma un cariz de resistencia hacia la dominación y relaciones asimétricas de poder. Para los ECO, los actores no son pasivos, limitándose a reproducir los intereses y valores, sino que son sujetos activos que tienen capacidad para oponerse y cuestionar la estructura de poder en la organización. Por consiguiente, las relaciones de poder están en constante pugna, a través de la crítica y la acción colectiva. Otro elemento crucial es el análisis de discursos que encubren variables cruciales, tales como la dominación y el poder que se reproducen en los discursos y conceptos (Clegg et al., 2006; Mumby y Stohl, 1991; Putnam et al., 2016).

Desde los ECO se promueve una perspectiva emancipadora para la comprensión y transformación social, pues en la lógica de resistencia se desarrollan propuestas para cuestionar cómo es que se determina qué es pertinente y adecuado, así como discursos dominantes que se reproducen de forma implícita y explícita, de manera que ciertos actores y coaliciones son capaces de ejercer mayor poder. Un punto central es la relevancia de la

epistemología crítica, que consiste en la forma en que se produce y valida el conocimiento en una organización y hasta en la sociedad. Los estudios críticos resaltan cómo los conocimientos y técnicas están asociados a discursos colonialistas, etnocentristas, cientificistas y que reproducen desigualdades sociales como el machismo y racismo (Acker, 1982; Alvesson y Deetz, 2006).

La teoría crítica estriba en cuestionar y desafiar las formas dominantes de conocimiento y promover la producción de conocimiento emancipatorio, en la que se incluyan visiones, creencias y valores alternativos comúnmente silenciados e invisibilizados. Para esto, el análisis de discursos revela cómo estos crean y perpetúan la opresión en las organizaciones, así como proponer discursos incluyentes y diversos. En estos estudios, se han desarrollado distintas críticas a los discursos hegemónicos de la teoría de la organización, a través del análisis por aporías (Derrida, 1978; 1993).

La primera crítica es sobre el supuesto de que las organizaciones son entes neutrales y apolíticos. En esta visión, en las organizaciones el poder está definido y delimitado por las reglas, jerarquías e instituciones formales. No obstante, esto involucra ignorar la complejidad de las relaciones y equilibrios de poder que subyacen en una organización. No incorporar la variable del poder reduce la calidad de la comprensión de cómo actúan las organizaciones, al tiempo que ofrecen una perspectiva simplista y errónea de estas. Negar la existencia de relaciones asimétricas del poder, así como la estructura informal, simboliza perderse la forma en la que verdaderamente funcionan las organizaciones.

La segunda crítica es la conceptualización de la jerarquía y autoridad. En la teoría clásica de organizaciones, la jerarquía y la autoridad es algo dado, debido a que está definido por la estructura formal presente en las normas y marcos legales. Estos aspectos, en tanto están definidos son naturales e

inherentes a la organización. Sin embargo, las lógicas autoritarias trascienden las normas, e incluso se sostienen en distintos mecanismos de poder, como menciona Foucault (1995a; 2008) con la biopolítica. En las organizaciones se crean distintas lógicas de autoridad que se originan con base en el acceso a recursos, los discursos implícitos, y por el control de las arenas de incertidumbre, como defiende Crozier (1964).

Los estudios críticos arguyen que la jerarquía y la autoridad son dos categorías relevantes que apenas son discutidas y analizadas. Por eso, al interior de las organizaciones esas relaciones de poder son fundamentales, pues se construyen socialmente basándose en los discursos hegemónicos que replican las relaciones asimétricas afectando a comunidades, grupos y actores históricamente ignorados y marginalizados. Para ejemplificar, la teoría clásica de las organizaciones sostiene que la jerarquía está basada en el conocimiento técnico-especializado, y las habilidades del actor para realizar las funciones de su rol. Sin embargo, en este enfoque no se reconoce que estas lógicas jerárquicas yacen elementos culturales y sociales que afectan cómo se ejerce el poder y por quién. Mas aún, porque algunos elementos asociados a la jerarquía están estrechamente vinculados con condiciones específicas de ciertos grupos y actores. Sobre este punto, la literatura feminista ha cuestionado cómo la racionalidad, así como la neutralidad y objetividad, son condiciones comúnmente asociadas con lo masculino, mientras que las mujeres son relacionadas con valores opuestos, como señalan Mumby y Putnam (1992) y Acker (1992).

También los estudios críticos cuestionan la perspectiva ahistórica de la teoría clásica de las organizaciones. En esta visión dominante, se niegan aspectos como el contexto histórico y cultural. De manera que se presupone que las organizaciones cuentan con la misma lógica, deben actuar de una forma estandarizada y general. Así, ciertos valores relacionados a un

zeitgeist y de una comunidad cultural pueden ser opuestos a los de esta visión normativa de las organizaciones (Salas et al., 2007; Yavas y Polat, 2015). Dado que esta visión clásica cuestiona y rechaza otras expresiones culturales, se produce una lógica donde se sugiere que existen valores, prácticas y conocimientos superiores. De tal forma que el tipo ideal burocrático es la expresión máxima de organización de la modernidad, mientras que otras alternativas de orden son cuestionadas y catalogadas como premodernas, clasificándolas como patrimonialismo (Burrell, 1997; Theobald, 1982). Aunque desde la teoría crítica se reflexiona si en efecto estas prácticas culturales no son un elemento de la otredad, sino que son igualmente sustantivos para las organizaciones. Tal como se mencionó, elementos como el patrimonialismo, las reglas no escritas y los conocimientos que no parten del método científico son igualmente fundamentales. Incorporar al contexto sirve para comprender la lógica y complejidad en la que las organizaciones se desarrollan. Asimismo, recupera marcos interpretativos que ayudan a las organizaciones a lidiar bajo condiciones específicas e irrepetibles.

Igualmente, la teoría clásica de las organizaciones se enfoca en el aspecto técnico y normativo de estas, apenas agregando elementos sociales y políticos. El enfoque central de la teoría clásica falla en reconocer que las interacciones sociales que transcurren en una organización son el elemento que las habilita para actuar. La forma en que se estructuran los equilibrios de poder determina cómo funcionan, actúan y deciden las organizaciones. En tanto, las organizaciones no son monolitos que se desempeñan como actores unitarios, en ellos subsisten grupos negociando, compitiendo y actuando en una lógica de interdependencia. Reconocer este apartado de las organizaciones enriquece el análisis y devela los subtextos de la dominación

que se encuentran en cualquier organización, desde la sociedad hasta las empresas privadas.

Finalmente, los ECO examinan la variable de racionalidad instrumental, criticándola como una visión normativa, pero también equivocada, pues convierte a las organizaciones en instrumentos que persiguen objetivos a través de mecanismos de análisis exhaustivos para maximizar los beneficios y reducir los costos. Asimismo, bajo la premisa de racionalidad instrumental en la que destaca la eficiencia, se utiliza como justificación para tomar decisiones que reproducen inequidades, abusos y prácticas injustas para ciertos grupos. Dichas decisiones son tomadas bajo lógicas de poder, que generan privilegios para algunos grupos, pero costos y daños para otros. ¿Cómo se define esto? Bajo los mismos parámetros de las relaciones de poder asimétricas. Entonces, la eficiencia y la racionalidad funcionan como discursos que legitiman prejuicios, creencias y visiones particulares que, a su vez, reproducen las relaciones de poder en un ciclo perpetuo. La preponderancia de la racionalidad instrumental junto con el método científico también los ubica por encima de otras racionalidades, como la afectiva y los conocimientos generados a partir de métodos distintos como la experiencia, la práctica. Así, esta racionalidad instrumental está asociada con una lógica colonialista y occidental. Por consiguiente, los que tienen ciertos conocimientos técnicos son los que dominan, puesto que tienen más capacidad para acceder a más información, lo que permite que tengan más posibilidades para la toma de decisiones y posibilidades de controlar las arenas de certidumbres.

Estudios críticos y tecnologías disruptivas

Sobre la relación entre estudios críticos y la tecnología, esta se basa en una revisión sobre los alcances, límites y resultados de las nuevas tecnologías.

De acuerdo con Valkenburg (2013) y Heller (2012), la tecnología no es neutral, por lo que su aplicación impacta, crea y modifica las relaciones de poder que existen en cualquier organización. Desde una perspectiva crítica, la tecnología debe ser evaluada más allá de sus condiciones y características. La tecnología implica una serie de efectos que deben ser examinados previamente, pues la implementación de estas no ocurre de manera lineal, sencilla y armónica. En realidad, las tecnologías difícilmente cumplen con todas las promesas que sostienen alrededor de ellas, debido a que estas son herramientas. En contraste, las tecnologías se desarrollan en un contexto social, cultural y político particular.

De hecho, una de las principales promesas de las tecnologías disruptivas es que permiten a las organizaciones acercarse al ideal de la racionalidad. Sin embargo, en la aplicación de estas, apenas se repasan las condiciones iniciales de las organizaciones o sus condiciones que pueden facilitar la implementación de las tecnologías. La configuración de la organización influye significativamente en la factibilidad y posibilidades que una tecnología puede producir, sin importar sus capacidades computacionales y beneficios para la operación de la organización. En ese sentido, los estudios críticos arguyen que las tecnologías no son soluciones infalibles y eficaces para resolver los problemas organizacionales. Es más, las tecnologías disruptivas sirven como mecanismos para mantener el control y reproducir las lógicas de dominación.

Incluso, Fukuyama (2002) y Sandel (2007) señalan la importancia de reflexionar sobre los límites éticos y alcances que se le deben asignar a las tecnologías. Ambos autores resaltan la importancia de discutir sobre los cuestionamientos éticos que implica el uso de ciertas tecnologías, debido a que, más que soluciones para limitar la patología del poder en un organización racional e instrumental, estas tecnologías favorecen nuevas

formas de dominación, pastoreo y biopolítica. Al respecto, Fukuyama (2002) explora los dilemas éticos y políticos que surgen en los avances y aplicaciones de la biotecnología y genética, para después reflexionar sobre cómo esto altera la comprensión de lo que es humano. Fukuyama (2002) explica que este proceso histórico denominado posthumanismo consiste en que las limitaciones mentales y físicas de los seres humanos parece que pueden ser finalmente superados, y así, en una lectura en clave de teoría organizacional clásica, cumplir finalmente con el ideal de la racionalidad. No obstante, esta no es una ventaja, sino que plantea retos éticos y políticos en términos de evolución biológica.

En esa misma dirección, Sandel (2007) expone las implicaciones de las mejoras genéticas, principalmente las desigualdades que ocurrirían y que trasciende lo social. Las ventajas de ciertos grupos en materia de evolución significan la reproducción de asimetrías de poder, en donde las personas con mayores recursos cooptan los espacios de mayor poder. Esto representa un problema mayúsculo de acuerdo con los estudios críticos, pues implica la consolidación de la dominación en la sociedad.

Además, muchas de estas tecnologías que se presumen como herramientas neutrales y apolíticas, en realidad están atrapadas en lógicas políticas que direccionan su funcionamiento y el sentido de su utilidad. Por ejemplo, la aplicación de los algoritmos en la toma de decisiones asegura una mayor neutralidad y eficiencia. No obstante, también se ha constatado que replican sesgos raciales, prejuicios y creencias que promueven la inequidad, discriminación y segregación (Obermeyer et al., 2019; Peeters y Schuilenburg, 2018). Para añadir más conflictos, el proceso decisional de los algoritmos es sumamente opaco, por lo que reduce elementos como la rendición de cuentas y participación de distintos actores.

Por medio de los algoritmos se puede decidir supuestamente con mayor legitimidad debido a que están basados en criterios hipertécnicos y objetivos. Empero, parece que la discusión de valores es innecesaria, puesto que ahora es objetivamente posible identificar la solución óptima, porque es una decisión puramente racional. Así, parece que las organizaciones como espacios neutrales y apolíticos es factible. No obstante, desde una mirada crítica esto no es así, pues los propios algoritmos provienen de un proceso político y social que determina los criterios decisionales de los algoritmos. Estas herramientas computacionales se construyen a partir de creencias, marcos de interpretación y sentidos por parte de sus creadores y programadores. Los algoritmos, entonces, son productos organizacionales y sociales, es decir, imperfectos, y, por tanto, reproducen relaciones de poder y dominación.

La tecnología no es la solución para la racionalidad limitada (Simon, 1947). En las organizaciones los valores, intereses y objetivos son múltiples, heterogéneos y diversos, lo que implica que existen distintos caminos posibles para alcanzar uno de estos fines, además de que no puede establecerse una escala de valores de forma neutral y apolítica. Por eso, las distintas alternativas y pluralidad organizacional incrementan la infalibilidad de los algoritmos, y en general de cualquier organización disruptiva. La lógica de racionalidad limitada consiste en construir mecanismos, instituciones y reglas falibles, por lo que están en constante deliberación y ajuste (Lindblom, 1959). La racionalidad limitada no necesariamente es una patología, ni un problema, sino una condición que posibilita la negociación, discusión y conflicto político entre actores y grupos (Arellano Gault, 2022).

La ventaja de los estudios críticos es que su espíritu específico regresa al debate hacia la socialidad de la tecnología. Como se expresó, la tecnología no

se desarrolla en un vacío, sino que se desarrollan en un contexto social, cultural y político. Por tanto, la aplicación de la tecnología requiere regresar constantemente a la discusión, puesto que el desarrollo tecnológico no es inocuo, ni debe minimizarse, sino que produce efectos reales, sobre todo para aquellos grupos históricamente marginalizados e invisibilizados. La aplicación de las tecnologías disruptivas conlleva riesgos tanto problemáticos como positivos. De manera que la revisión crítica es esencial para comprender de una forma más profunda cómo funcionan las organizaciones y cuáles serán los efectos de las tecnologías en ellas.

III. Promesas y condiciones del *blockchain* en las organizaciones

Para orientar la discusión, es momento de presentar las condiciones y promesas del *blockchain*. Así, a continuación, se enlistan las características distintivas de los *blockchain* y sus posibles beneficios para las organizaciones. Cabe aclarar que este capítulo no pretende ser una guía sustantivamente técnica sobre la tecnología, sino una más descriptiva y puntual sobre las características generales del *blockchain*.

En 2008, el surgimiento de *Bitcoin* representó el primer sistema de pago electrónico basado en una red descentralizada entre pares de información (Atzori, 2015; Nakamoto, 2008). El funcionamiento del protocolo bajo el que opera *Bitcoin* se debe al *blockchain*, que en el caso de las criptomonedas funge como una base de datos que almacena y comparte todas las transacciones realizadas al interior de la red (Atzori, 2015; Ølnes, 2016). De esa forma, el *blockchain* son libros contables digitales que conservan todas las operaciones desde el inicio hasta el final en donde los nodos de la red participan activamente (Nakamoto, 2008). Por tanto, la novedad de

blockchain reside en que es un sistema que funciona como una red descentralizada, donde se desprenden otras propiedades.

De esta manera, la red distribuida está acompañada de otros procesos como la autovalidación de los datos y transacciones realizados por los nodos en la red. En este caso, a diferencia de otros sistemas, el flujo de información y el cumplimiento de acuerdos, así como las fases de un proceso o transacciones, no requieren la participación de una tercera parte que vigile la fiabilidad de lo transmitido, sino que la confianza es producida por la tecnología (Ishmaev, 2017; Mik, 2017; Nakamoto, 2008). La autovalidación es ejecutada mediante un algoritmo matemático con claves criptográficas denominado *proof-of-work* bajo la supervisión de todos los participantes de la red (Nakamoto, 2018; Tar, 2018). En consecuencia, la información contenida en los bloques puede ser considerada más fidedigna. Esto debido a que es resguardada por todos los nodos, lo que, a su vez, dificulta considerablemente la posibilidad de modificar información previamente registrada (Ølnes et al., 2017). Cabe agregar que los registros de las operaciones son transparentes, fácilmente accesibles en plataformas de internet y pueden ser consultados en tiempo real, a diferencia de cualquier otra tecnología empleada para transparentar información.

Sin embargo, el uso de *blockchain* no se restringe a guardar información de transacciones, sino que también puede aplicarse en *smart contracts* (Herian, 2017; Ishmaev, 2017). Los *smart contracts* son *software* que actúan como contratos digitales, los cuales tienen la facultad de autocumplirse mediante una lógica de si pasa A entonces B (Mik, 2017). Tal como en la red descentralizada de las criptomonedas, los contratos inteligentes no requieren de un actor que arbitre y vele el cumplimiento del acuerdo, debido a que la confianza es producida por la tecnología (Herian, 2017; Mik, 2017). Por medio de *blockchain* pueden matricularse para disminuir los

costos de vigilancia y transacción en una operación económica, o bien automatizar procesos dentro de una cadena de producción o servicios (Fairfield, 2014; Herian, 2017; Wright y De Filippi, 2015).

En el contexto organizacional, la aplicación de *blockchain* puede emplearse de distintas formas. Por una parte, una red de información distribuida en *blockchain*, utilizada por las organizaciones, propicia recabar información altamente confiable, accesible y distribuible (Wright y De Filippi, 2015, p. 16). Las implicaciones para el proceso de organizacional son amplias. Por otra parte, contar con un flujo de información constante, más completo, menos costoso y con menos restricciones de tiempo, son elementos clave en el enfoque racional. Por tanto, existe una relación entre la cantidad de información disponible y la racionalidad de las organizaciones.

Así, la lógica de *blockchain* supone una mayor democratización, en donde se reducen las asimetrías de poder y se establecen intercambios más horizontales al interior de las organizaciones. De acuerdo con Kjaer (2004), esta es la misma lógica de la gobernanza, que está enfocada en el rol de las redes en la persecución de objetivos compartidos. Una herramienta que permite la participación activa de distintos actores como nodos en una red sin jerarquía representa el cumplimiento del supuesto teórico bajo el que se sustenta la gobernanza y democratización de las organizaciones, lo cual supuestamente abole las asimetrías de poder. La relación entre *blockchain* y formas de organización más equitativas ha sido explorada desde distintas aristas (Atzori, 2015; Ishmaev, 2017; Ølnes, 2016; Ølnes et al., 2017; Reijers et al., 2016; Swan, 2015).

Las propiedades de la tecnología pueden favorecer espacios donde sea factible pensar en organizaciones sin jerarquías, donde la información es compartida, lo que elimina la discrecionalidad, los juegos estratégicos para el control de las arenas de incertidumbre, así como la posibilidad de

desarmar las estructuras informales, es decir, una organización transparente, apolítica, completamente administrable, abierta y neutral. En este punto, el *blockchain* fomenta la transparencia y la posibilidad de compartir información hasta un nivel inédito. Ante la complejidad técnica que implica *hackear* los registros históricos, y alterar la información incluida en los *blockchain*, plataformas de transparencia basada en *blockchain* pueden ayudar a reducir la discrecionalidad y el secreto (Ølnes et al., 2017).

Asimismo, los *smart contracts* son efectivos en la vigilancia y control, pues reducen significativamente los costos de transacción, simplificando la suministración de servicios como trámites electrónicos, reduciendo problemas de daño moral e información asimétrica (Shermin, 2017). Además, incrementan la eficiencia en procesos administrativos mediante la automatización de tareas ejecutadas por computadoras con inteligencia artificial sin requerir de ninguna intervención humana (Atzori, 2015). No obstante, esto no implica una tecnologización de la burocracia eliminando las interacciones humanas. Más bien, la idea es reducir los dilemas individuales de los burócratas, así como reducir los efectos derivados de las lógicas, pautas de acción y sistemas de creencias inherentes a las dinámicas organizacionales (Lipsky, 1980; Matland, 2012).

Asimismo, a través de la especificación de tareas establecidas *ex ante* como ocurre en los contratos inteligentes, sería lógico argumentar que la ambigüedad al interior de las organizaciones disminuye. De esta manera, se generan lógicas más racionales en contraste con modelos organizacionales como el *garbage can* (Cohen et al., 1972). La utilización de *blockchain* alienta a reconsiderar la congruencia del ideal racional. Empero, ese planteamiento debe reflexionarse con detenimiento, pues de lo contrario sería creer en «el mito del progreso tecnológico» (Atzori, 2015).

En síntesis, las promesas del *blockchain* consisten en la resolución de problemas organizacionales tal como la opacidad, las asimetrías de poder y la eliminación de dinámicas informales. También genera beneficios, pues promueve la racionalidad y la transparencia; facilita los mecanismos de control y vigilancia por medio de la reducción de costos de transacción; y posibilita la automatización de procesos haciendo más eficiencia de procesos, así como el control del comportamiento de las personas en una organización.

De tal forma que esta tecnología promueve una forma de organización que produce más eficiencia, en detrimento de estructuras jerárquicas, pero no de sistemas de control. Así, esta tecnología mezcla dos elementos posiblemente contradictorios: si bien promete estructuras más horizontales, también construye mecanismos de vigilancia y control sumamente rigurosos, tal como los *smart contracts*, donde a través de sensores puede revisarse el desempeño y comportamiento de los miembros de una organización (Serafe et al., 2019). Entonces, ocurre una paradoja: si bien desde la visión del *blockchain* parece no existir la noción de poder, en realidad genera un esquema de control, y por tanto de dominación, robusto y supuestamente infalible.

En contraste con Braverman (1974), que planteaba al Taylorismo y el Fordismo desde una lógica efectiva de control más que de eficiencia económica. En el caso de *blockchain*, la tecnología presupone ambas modalidades, una lógica efectiva de control, pero también económica. La automatización de procesos reduce la discrecionalidad de los actores de una organización, por lo que delimita de forma más exacta su comportamiento, pero al mismo tiempo produce eficiencia en los procesos que son menos costosos y predecibles. En ese sentido, el poder existe, pero es negado, y su ejecución tiene una doble función, reduce costos e incrementa el control.

Por esa razón, una de las grandes promesas de esta tecnología es la aparente eliminación de los costos de transacción, en términos de control y vigilancia. Siguiendo a Coase (1960) y Williamson (1979; 1981), tener una tecnología que logre esto representa la eliminación de externalidades y asimetrías de información, por lo que se produce una mayor eficiencia, junto con la posibilidad de tener más predictibilidad y conocimiento del comportamiento de los agentes.

Ahora, ¿estas promesas son alcanzables? ¿son pertinentes? Estas preguntas serán respondidas más adelante, pero para ello se describen algunos avances e implementaciones en las organizaciones actuales. En la actualidad, apenas hay ejemplos de organizaciones que aplican esta tecnología, y comúnmente se orientan a un solo proceso como la trazabilidad, revisión y gestión de cadenas de suministro (Serale et al., 2019), el almacenamiento de registros y expedientes (Nordrum, 2017) y como plataformas para establecer compras, asignar contratos en un ambiente protegido y automatizado (Riquelme, 2018). En ese sentido, la aplicación de las promesas apenas es una propuesta teórica. En la literatura relacionada con la implementación de *blockchain*, se discurre sobre las implicaciones y ventajas de las distintas aplicaciones de blockchain en toda una organización (Kavanagh y Misciona, 2015; Swan, 2015). Existen perspectivas sobre esta tecnología en un amplio espectro: desde los que consideran que el *blockchain* ofrece posibilidades positivas, pero marginales (Ølnes et al., 2017; Stark, 2016; Herian, 2015), hasta los que sostienen que el *blockchain* representa un cambio sin precedentes, incluso con la capacidad de sustituir instituciones legales (Atzori, 2015; Savelyev, 2017; Shermin, 2017; Wright y De Filippi, 2015).

IV. Revisión crítica del *blockchain* en las organizaciones

Una vez descritas las promesas y características del *blockchain*, es momento de revisarlas críticamente. Primero, si sus aplicaciones son realizables, y después, cuáles son sus posibles efectos. Para ello, se hace una revisión desde el apartado ético, técnico y sociopolítico, puesto que es posible identificar limitaciones en cada uno de estos rubros. Incluso en la lógica técnica, a pesar de la innovación de esta tecnología disruptiva, aún está en fases iniciales que dificultan su implementación a gran escala.

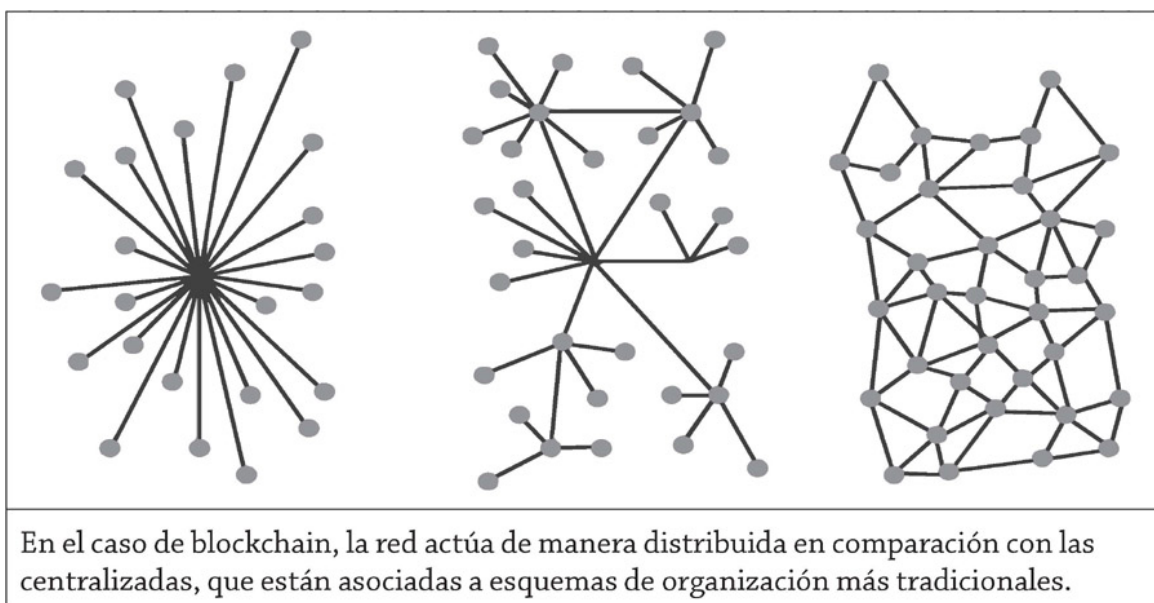
Para comenzar, es clave cuestionar una de las principales premisas del *blockchain*: la red distribuida. Si bien esta es una de las principales propiedades de los *blockchain* y, de hecho, es lo que más se ha destacado en su aplicación en las criptomonedas, en realidad no todas las cadenas de bloque están organizadas de esta manera. Existen *blockchain* en redes descentralizadas y federalizadas. De tal forma que en algunas redes de *blockchain* no cambian la lógica jerárquica de las organizaciones tradicionales, por lo que tampoco representa una alteración en las relaciones asimétricas de poder. Asimismo, la implementación de redes federadas y descentralizadas tan solo modifican los mecanismos de dominación, pero sin verdaderamente abolir ni emancipar el ejercicio de poder en la organización.

En ese sentido, la distribución de información entre todos los miembros de una organización es incompleta. En consecuencia, los procesos organizacionales no son democráticos, y se mantienen aspectos de discrecionalidad, opacidad y control, ahora ejercido por aquellos grupos que tengan acceso y sepan utilizar la nueva tecnología. Incluso, este hecho afecta la eliminación de las estructuras informales, que no son abolidas, sino que solo se transforman. Pero si la distribución de información es tan relevante y es una propiedad esencial del *blockchain*, ¿por qué diseñar una

red que no cumpla con esta característica? Las razones son tanto técnicas como sociopolíticas.

Generar una red distribuida en la que distintos actores participan implica un alto costo en términos de procesamiento, energía e infraestructura. Para que los *blockchain* sean fiables, el proceso criptográfico de autovalidación, a través de los *hash codes*, requiere de una gran cantidad de operaciones para validar todas las nuevas transacciones, cambios de información y registros (Tar, 2018). Este proceso es altamente costoso y complejo, por lo que redes que tengan menos actores o nodos son más rentables e igual de útiles. Un segundo aspecto es que la red es entre pares, ¿pero cómo determinar quién está capacitado o debe ser parte de la red? Esta decisión está basada en criterios organizacionales que se construyen social y culturalmente, por lo que emanen de una estructura de poder concreta en un tiempo y un espacio. Al respecto, los estudios críticos señalarían esto como una simple reproducción de las lógicas de poder, solo siendo modificado el medio en las que ocurren. El *blockchain* no siempre es una red distribuida, donde la información fluye sin jerarquía ni control, sino que puede replicar el orden establecido, únicamente contribuyendo a compartir información de manera más rápida y eficiente. A continuación, se presenta un esquema que refleja los tres tipos de redes y sus implicaciones en términos de jerarquización, lo que involucra relaciones de dominación y autoridad.

Ilustración 1. Representación gráfica de las redes bajo tres lógicas distintas.



Fuente: Cocking, 2016.

Es fundamental añadir que el argumento de que el *blockchain* democratiza las organizaciones puede ser problematizado, pues requiere de conocimientos técnicos sumamente especializados para poder utilizarlo, lo que promueve nuevas desigualdades que se añaden a las preexistentes. En consecuencia, una gran mayoría de personas no pueden participar en la revisión de información y en la toma de decisiones. De este modo, la tecnología, en vez de alentar la equidad y eficiencia, generan desconfianza y exclusión. Si bien esto es un proceso lógico en cualquier tecnología disruptiva, para comprender y utilizar el *blockchain* se requiere de una variedad de conocimientos informáticos, matemáticos y lógicos. La socialización de esta tecnología presupone un reto mucho más considerable que otras como el internet o la inteligencia artificial.

Para conectar el punto anterior, en una red que no es distribuida, pone en entredicho la promesa de transparencia del *blockchain*. Si la información se concentra en ciertos nodos, entonces se replican las lógicas de poder en la organización. La información no es compartida, y no se modifica la estructura, sino el mecanismo por el cual se puede acceder y conseguir

información más eficientemente. La transparencia no es total, lo cual no necesariamente es negativo, pero desmontar esta creencia sirve para ilustrar las contradicciones de esta tecnología. La concentración del poder entonces es un elemento que persiste con el uso de esta tecnología. Sin importar si las redes son distribuidas, descentralizadas o federadas, el uso y control de la tecnología se mantiene en solamente algunos actores y grupos dentro de la organización. Así, aunque el *blockchain* esté asentado bajo una lógica horizontal, en la praxis se mantienen las jerarquías y verticalidad.

Adicionalmente, aunque la información contenida en los bloques está protegida y es extremadamente difícil de modificar u obtener, como en la gestión de datos personales, esto plantea interrogantes sobre la privacidad y protección de datos personales. Asimismo, de acuerdo con la estructura de la red, problemas como el anonimato delimita la transparencia, ocasionando mucha más opacidad. Un ejemplo de esto son las criptomonedas y activos digitales que se basan en *blockchain*, en donde se pueden trazar las transacciones, pero no se sabe quiénes participan en la red, lo que lleva a cuestionamientos sobre el uso de esos activos y de la propia tecnología (de Haro-Olmo et al., 2020).

Ante este panorama, las desigualdades estructurales no son superadas; más bien, son replicadas. La tecnología parece fortalecer las dinámicas de poder. Aún más, las propiedades de *blockchain* para reducir costos de transacción proveen mecanismos de vigilancia y control (Davidson et al., 2016; Goorha, 2018; Serale et al., 2019). Las consecuencias de esto son sustantivas en términos de relaciones y equilibrios de poder. La implementación de procesos automatizados que se basan en una lógica enteramente racional instrumental donde si pasa A, entonces B, convierte a las personas en sujetos pasivos que actúan de forma maquinal e hiperregulada. De este modo, el supuesto del *blockchain* lleva a las normas

hacia un modelo perfecto, donde todo el comportamiento dentro de la organización está medido, controlado y vigilado.

En ese sentido, esta forma de dominación mezcla distintos dispositivos de poder: las reglas, una suerte de panóptico, con una tecnología que permite ver, pero también biopolíticos, pues la norma es internalizada, ejecutada y comprobada por los actores y la misma tecnología. Con este panorama, la implementación cabal del *blockchain* sugiere la culminación de la jaula de hierro weberiana, tal como sugieren que ocurre con otras tecnologías (Peeters y Wildak, 2018). La repercusión de esto no es menor, pues representa la posibilidad de finalmente «alcanzar» el ideal de la burocracia racional-legal, convirtiendo ahora sí a las organizaciones en instrumentos monolíticos, definitivamente neutrales y apolíticos.

No obstante, los estudios críticos cuestionan esto al señalar que la tecnología, a pesar de mostrarse objetiva y neutral, e incluso reducir la participación de otros actores para la validación y control de procesos y contratos, en realidad está cargada de valores, y se desarrolla sobre decisiones subjetivas y políticas, como se explicó sobre la estructura y control de las redes que no son distribuidas. Pero más allá de la estructura de la red, la propia configuración y principios que defienden la tecnología pueden no corresponder con el contexto cultural y social de la organización. Así, es imposible separar a la tecnología del ámbito social y político, por lo que la racionalidad que promete no extermina lo político en las organizaciones, sino que lo reconfigura y sostiene.

Aunque el diseño de *blockchain* está basado sobre conceptos anárquicos, donde se prima la horizontalidad y el poder compartido y atomizado, como señala Nakamoto (2008), las nuevas aplicaciones de la tecnología distan mucho de su origen conceptual. Szabo (1997) y Nakamoto (2008) sostenían la importancia de proponer mecanismos alternativos, alejados de las lógicas

dominantes financieras y computacionales. Aunque en la actualidad muchas de las implementaciones del *blockchain*, específicamente en gestión de activos financieros, están basadas en ideologías libertarias radicales, que reproducen dinámicas sociales, políticas y económicas, que son la base de las asimetrías de poder.

En ese punto, una pregunta necesaria para cualquier tecnología: ¿quién la diseña y programa? La objetividad parece más bien una paradoja, puesto que todo instrumento no es completo pues, deviene de la racionalidad limitada de un ser humano, que incluye sesgos, prejuicios y valores. La tecnología se basa en las reglas y protocolos establecidos por sus creadores, que pueden ser arbitrarios y sesgados. De tal forma que las tecnologías están construidas con base en valores, ideologías y creencias. La tecnología no es neutral, como tampoco lo son las organizaciones. De hecho, parece que la concepción de las tecnologías se asemeja al de las organizaciones: ambas son concebidas y esperadas como instrumentos racionales, lineales, predecibles y neutrales. Ambos presuponen la eliminación de la política, pero ambos ejercen acciones orientadas al control y dominación de algunos grupos sobre otros. Reconocer este hecho es relevante, pues negar la naturaleza política de los instrumentos ofrece una visión limitada y simplista de ambas. Unir a las organizaciones y las tecnologías disruptivas desde una mirada crítica refleja estas similitudes altamente paradójicas. También ofrece una visión más completa del funcionamiento de ambas.

El *blockchain* como otras tecnologías generan y reproducen relaciones de poder, con lo cual sus promesas no solo no mejoran a las organizaciones, sino que producen nuevos problemas y paradojas. Retomando la reflexión de Ongaro (2020), ¿las organizaciones con tecnologías modernas de recopilación de datos personales y medios coercitivos suponen una amenaza a las libertades individuales? Las tecnologías pueden causar

resultados totalmente inesperados y no deseados, que concluyan en pesadillas organizacionales. La racionalidad es una ilusión que no necesariamente es positiva, y que debe ser constantemente analizada y revisitada. Las lógicas de poder son intrínsecas a la organización y a sus dispositivos de poder. La tecnología es un mecanismo para el ejercicio del poder; leerlo en esta clave brinda expectativas más claras y precisas de estas. Discutir estos discursos desmonta las promesas de las tecnologías, mostrando sus paradojas y límites.

Retomando la valiosa precaución sobre las nuevas formas de organización, que al simular ser posburocráticas solo fortalecen las burocracias preexistentes (Heydenbrand, 1989), es fundamental revisar de qué manera *blockchain* impacta en la conceptualización de las burocracias. La propuesta de esta tecnología implica la transformación, e incluso supresión, de las burocracias (Atzori, 2015; Kavanagh y Misciona; 2015; Koonce, 2016;), aunque en el discurso parecen perderse algunos puntos clave. En ese sentido, elementos como la automatización de procesos, la horizontalidad en el acceso a información y la transparencia, aunque suponen una propuesta para «emanciparse» o trascender de las burocracias, terminan por fortalecer postulados y condiciones inherentes a estas. La transparencia, mecanismos de control a partir del establecimiento de reglas por medio de programas computacionales y la automatización de procesos definidos *ex ante*, no elimina ni aminora las burocracias, sino que las fortalece. Por tanto, la propuesta del *blockchain* acerca a las organizaciones y a sus miembros a la jaula de hierro, y no hacia la flexibilidad y libertad que la tecnología parece aspirar y augurar. En la siguiente tabla puede comprobarse este punto, así como en las reflexiones finales se retoma esta paradoja.

Por último, como se sugirió al inicio, en este análisis no se incluyen elementos técnicos, aunque sí deben considerarse las limitaciones en cuanto al consumo de energía para mantener los *blockchain* (García, 2023), así como los elementos sobre su virtual infalibilidad ante los hackeos y filtraciones de información (Lepcha, 2024). No obstante, esta característica ha sido debatida ante el surgimiento de la informática cuántica, así como otros mecanismos innovadores (Orcutt, 2019). Por tanto, no se añaden dentro de las limitaciones.

Tabla 1. Resumen de las promesas y críticas del *blockchain* desde un enfoque crítico

Aspecto organizacional	Promesas del <i>blockchain</i>	Críticas y limitaciones
Jerarquización, poder y dominación	Debido a la lógica en red distribuida, el <i>blockchain</i> elimina las jerarquías verticales, pues promueve una visión horizontal en donde el poder está atomizado y es compartido Con esto, las organizaciones se convierten en espacios apolíticos, donde virtualmente se eliminan las asimetrías de poder	Las redes del <i>blockchain</i> no siempre están distribuidas, sino que en muchos casos reproducen estructuras de organización donde hay nodos centrales que cuentan con mucho poder. Adicionalmente, como no se alteran, sino que se fortalecen y reproducen las relaciones asimétricas de poder preexistentes, no se abolen los mecanismos de dominación, ni termina por cumplirse con la lógica de una organización apolítica

Aspecto organizacional	Promesas del <i>blockchain</i>	Críticas y limitaciones
Transparencia	El <i>blockchain</i> favorece organizaciones completamente transparentes en donde la información puede ser consultada en tiempo real por todos los miembros de la red, y como está relacionado con la promesa de una lógica distribuida, esto la hace democrática	En redes no distribuidas, la transparencia del <i>blockchain</i> se ve limitada, puesto que la información puede concentrarse en ciertos nodos, replicando las lógicas de poder en la organización. Así, las organizaciones no son más transparentes, e incluso pueden ser más opacas, pues es más difícil acceder a la información contenida en los libros contables del <i>blockchain</i>
Mecanismos de acceso a la información	En tanto se eliminan el secreto, la capacidad de ocultar la información, esta se hace válida por la tecnología, por lo que no requiere la validación de un tercer actor Asimismo, todas las personas tienen la capacidad de revisar la información que va generándose en toda la organización	En tanto se reproducen las relaciones de poder, la forma en la que se controla, adquiere y usa la información es la misma, con grupos y coaliciones con mayores recursos porque cuentan con más información. Aunado a lo anterior, esta misma estructura de poder determina quién tiene acceso a la red, sin mencionar que requiere un conocimiento técnico elevado que dificulta que ciertas personas participen en la revisión de información

Aspecto organizacional	Promesas del <i>blockchain</i>	Críticas y limitaciones
Mecanismos de control y vigilancia	El <i>blockchain</i> permite la automatización de procesos, así como la vigilancia y monitoreo en tiempo real, reduciendo significativamente los costos de transacción	El cumplimiento de mecanismos de los <i>smart contracts</i>, que son parte de <i>blockchain</i>, implican la revisión constante y permanente de la acción de los individuo, convirtiéndolos en sujetos pasivos, que solo pueden actuar la norma y que todo el tiempo están controlados por algoritmos que determinan el parámetro de sus comportamientos. Esto implica un nuevo dispositivo de poder, que implica la materialización de la jaula de hierro weberiana

Aspecto organizacional	Promesas del <i>blockchain</i>	Críticas y limitaciones
Racionalidad y neutralidad	Con el <i>blockchain</i> , las organizaciones ahora sí tienen posibilidades de ser actores unitarios apolíticos y racionales, pues gracias a su capacidad para eliminar el secreto y discrecionalidad, pueden controlar las estructuras informales. Al mismo tiempo, también facilita que no sea necesaria una discusión de valores, pues la estructura de la red promueve una organización más horizontal, abierta e incluyente que eligen de forma racional	La tecnología existe en un contexto social y político, de manera que, si en una organización se niega a reconocer que están influidos por su contexto sociocultural, negaran una parte crucial de su naturaleza. El <i>blockchain</i> no supera las desigualdades estructurales, sino que las replica, fortaleciendo las dinámicas de poder existentes en las organizaciones, pues no facilita la inclusión ni equidad. El <i>blockchain</i>, como el resto de las tecnologías, está construida sobre decisiones subjetivas y políticas, lo que implica que no es neutral y puede estar cargada de valores, ideologías y creencias. En ese sentido, se reproducen dinámicas sociales, políticas y económicas. Además de las limitaciones de procesamiento y funcionamiento del <i>blockchain</i> afectan su capacidad para alcanzar una racionalidad pura, debido a que, aunque la tecnología es útil para recolectar información en tiempo real, implica gastos elevados en términos de recursos, lo cual no es sustentable

Fuente: Elaboración propia.

VI. Discusión y conclusiones

A lo largo de este capítulo fueron revisadas las condiciones y promesas del *blockchain* como tecnología disruptiva que supone una serie de beneficios

para las organizaciones. El *blockchain* ofrece posibilidades de obtener más información para distribuirla de forma horizontal y más democrática, eliminar los costos de transacción, aumentar la eficiencia a través de procesos automatizados, alcanzar el ideal de racionalidad, aumentar la transparencia, el control de mecanismos informales, así como la supresión de instituciones que se encarguen de la validación de transacciones y contratos. De esta manera, todos estos elementos conjeturan la oportunidad de que las organizaciones se conviertan en mecanismos racionales, apolíticos, neutrales y objetivos.

Sin embargo, en una revisión crítica sobre las limitaciones de la tecnología, es posible identificar que esta tecnología no es infalible, por lo que su aplicación genera efectos no deseados y contraproducentes (Ziolkowski et al., 2020). Esta discusión teórica se debe a que las aplicaciones del *blockchain* en las organizaciones, aún son incipientes y reducidas a procesos puntuales, sin que haya un caso de una organización que haya implementado de forma total todas las posibilidades de esta tecnología. La tecnología enfrenta límites y obstáculos debido a factores técnicos, organizacionales y políticos que deben ser incluidos en el análisis previo a la aplicación.

Los estudios críticos ofrecen una serie de postulados para analizar variables cruciales al interior de las organizaciones: el poder y la racionalidad. Estos dos elementos han guiado una discusión prolongada que enriquece los estudios de la organización. Revisar el poder y racionalidad ofrece una mirada más profunda de las organizaciones, para verlas más allá de simples instrumentos, para situarlas como arenas complejas, espacios donde se reproducen y establecen lógicas de dominación. Desde este marco analítico, se pueden ilustrar los discursos que justamente dan forma a esas relaciones asimétricas y hacia una visión normativa de las organizaciones,

aunque en este capítulo se va un poco más allá para revisar las promesas de una tecnología en las organizaciones.

En este análisis bastante preliminar, los estudios críticos alertan sobre cómo las promesas del *blockchain* puede ser inalcanzables y otras inconvenientes: porque no es posible crear redes distribuidas, y porque la automatización de procesos fomenta nuevos dispositivos de control. Los probables resultados generan nuevas dudas: ¿estos nuevos mecanismos producen peores formas de control? ¿de verdad deseamos que las organizaciones sean enteramente instrumentales y racionales, si eso implica un poder que permanece y es automático? ¿estas formas de organización producen pesadillas como el cumplimiento de las jaulas de hierro que advertía Weber? Todas estas reflexiones deberían ser consideradas en la implementación de cualquier tecnología, sobre todo si acarrea promesas por su innovación y propiedades. Principalmente, porque las tecnologías que incluyen más expectativas no son puestas en duda, ni examinadas detalladamente.

Las críticas al *blockchain* en este capítulo tampoco pretenden rechazar su uso y descalificarla para impedir su desarrollo tecnológico. Al contrario, el *blockchain* tiene condiciones fascinantes y tremendamente útiles, que si se ejecutan correctamente pueden generar beneficios para las organizaciones y sociedad en general. Empero, tampoco debe ignorarse el potencial de esta tecnología para reforzar y ampliar las estructuras de poder existentes, así como para perpetuar la desigualdad y la exclusión. Asimismo, es esencial reconocer las limitaciones en cuanto a la adaptabilidad y pertinencia de la tecnología para ser adoptado en contextos específicos. Cabe recordar que no se puede dissociar a la organización de su contexto, una lección desde los ECO.

Dada la novedad de esta tecnología, este capítulo representa un esfuerzo inicial que seguro será nutrido con estudios de caso cuando las organizaciones adopten el *blockchain* de manera más integral. El aporte de este texto es que ofrece una mirada de esta tecnología desde el enfoque de teoría de la organización, particularmente desde los estudios críticos, que es poco frecuente en la literatura de *blockchain* y sus aplicaciones. Será importante continuar con estos esfuerzos para reflexionar sobre las expectativas y alcances de esta tecnología. Quizás de este modo es como el proceso de implementación del *blockchain* sea más prudente, modesto y reconociendo los límites de su discurso.

Referencias

- Acker, J. (1992). Gendering Organizational Theory. *Classics of Organizational Theory*, 6, 450-459.
- Alvesson, M. (1985). A Critical Framework for Organizational Analysis. *Organization Studies*, 6(2), 117-138.
- Alvesson, M., Deetz, S. (2006). Critical Theory and Postmodernism Approaches to Organizational Studies. *The Sage Handbook of Organization Studies* (pp. 255-283). Sage.
- Arellano Gault, D. (2010). Reformas administrativas y cambio organizacional: hacia el «efecto neto». *Revista Mexicana de Sociología*, 72(2). <<http://dx.doi.org/10.22201/iis.01882503p.2010.002.17805>>.
- Arellano Gault, D. (2022). *Las Trampas de la decisión. O cuando los gobiernos y las organizaciones marchan (casi) gustosos al precipicio*. Fontamara.
- Atzori, M. (2015). Blockchain Technology and Decentralized Governance: Is the State Still Necessary? *SSRN Working Paper*. <<https://ssrn.com/abstract=2709713>>.

- Braverman, H. (1974). *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. Mon.Rev.
- Burrell, G. (1997). *Pandemonium*. Sage.
- Casey, C. (2002). *Critical Analysis of Organization*. Sage.
- Clegg, S., Courpasson, D., Phillips N. (2006). *Power and Organizations*. Pine Forge Press.
- Coase, R. H. (1960). The Problem of Social Cost. *The Journal of Law and Economics*, vol. III, 1-44.
- Cocking, S. (2016). Bitcoin and Blockchain: The Difference and what does their Future Hold? *Irish Tech News*. <<https://irishtechnews.ie/bitcoin-and-blockchain-the-difference-and-what-does-their-future-hold/>>.
- Cohen, M., March, J., Olsen, J. (1972). A Garbage Can Model of Organization Choice. *Administrative Science Quarterly*, 17, 1-25.
- Coleman, J. (1982). *The asymmetric society*. Syracuse University Press.
- Crozier, M. (1964). *The Bureaucratic Phenomenon*. Chicago University Press.
- Crozier, M., Friedberg, E. (1974). *The Actor and the System*. Chicago University Press.
- Cyert, R., March, J. (1965). *Teoría de las decisiones económicas de la empresa*. Herrero.
- Davidson, S., De Filippi, P., Potts, J. (2016). Economics of blockchain. *SSRN Working Paper*, 2744751.
- De Haro-Olmo, F. J., Varela-Vaca, Á. J., Álvarez-Bermejo, J. A. (2020). Blockchain from the Perspective of Privacy and Anonymisation: A Systematic Literature Review. *Sensors*, 20(24), 7171.
- Deetz, S. (2005). Critical Theory. Engaging Organizational Communication Theory & Research: *Multiple Perspectives*, 85-111.
- Derrida, J. (1978). *Writing and Difference*, trans., Alan Bass. University of Chicago.

- Derrida, J. (1993). *Aporias: dying-awaiting (one another at) the «limits of truth»*. Stanford University Press.
- Dodgson, M. (1993). Organizational Learning: A Review of Some Literatures. *Organization Studies*, 14(3), 375-394.
- Fairfield, J. (2014). BitProperty. *Southern California Law Review*, 88(4), 805-874.
- Fayol, H. (1916). General Principles of Management. *Classics of Organization Theory*, 2(15), 57-69.
- Foucault, M. (1995). *Discipline and Punish: The Birth of the Prison*. Vintage Books.
- Foucault, M. (1995b). ¿Qué es la crítica? [Crítica y Aufklärung]. *Revista de Filosofía*, 11, 5-25.
- Foucault, M. (2008). *Seguridad, territorio y población*. FCE.
- Fukuyama, F. (2002). *Our Posthuman Future*. Picador.
- García, M. (2023). El alto precio energético de la carrera por las 'criptomonedas'. CEPSA. <<https://www.cepsa.com/es/planet-energy/innovacion-sostenible/el-alto-precio-energetico-de-las-criptomonedas>>.
- Goffman, E. (1981). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Amorrortu.
- Goorha, P. (2018). Blockchains as Implementable Mechanisms: Crypto-Ricardian Rent and a Crypto-Coase Theorem. *The Journal of The British Blockchain Association* 1(2).
- Grey, C., Wilmott, H. (2005). *Critical Management Studies*. A Reader. Oxford University Press.
- Heller, P. B. (2012). Technoethics: The Dilemma of doing the right Moral thing in Technology Applications. *International Journal of Technoethics*, 3(1), 14-27.

- Herian, R. (2017). Blockchain and the (re)imagining of Trusts Jurisprudence. *Strategic Change*, 26(5), 453-460. <<https://doi.org/10.1002/jsc.2145>>.
- Heydebrand, W. (1989). New Organizational Forms. *Work and Occupations*, 3, vol. 16, 323-357.
- Hodson, R., Martin, A. W., Lopez, S. H., Roscigno, V. J. (2013). Rules don't apply: Kafka's Insights on Bureaucracy. *Organization*, 20(2), 256-278. <<https://doi.org/10.1177/1350508412443581>>.
- Ishmaev, G. (2017). Blockchain Technology as an Institution of Property. *Metaphilosophy*, 5, vol. 48, 666-686.
- Kavanagh, D., Misciona, G. (2015). Bitcoin and the Blockchain: A coup d'état in Digital Heterotopia? *Humanistic Management Network*. Research Paper 23/15. <<http://ssrn.com/abstract=2624922>>.
- Kjaer, A. (2004). *Governance*. Polity Press.
- Koonce, L. (2016). *Let's Disintermediate All the Lawyers: Smart Contracts on the Blockchain Why Blockchain Matters to the Arts*, Part 4. <<https://medium.com/creativeblockchain/lets-disintermediate-all-the-lawyers-smart-contracts-on-the-blockchain-why-blockchain-matters-to-the-cd031e40a75e>>.
- Lepcha, M. (2024). Why Can't Blockchain Be Hacked? *Techopedia*. <<https://www.techopedia.com/experts/why-cant-blockchains-be-hacked#:~:text=Public%20blockchains%20are%20touted%20as,distributed%20all%20around%20the%20world>>.
- Lindblom, C. (1959). The Science of «Muddling Through». *Public Administration Review*, 79-88.
- Lipsky, M. (1980). *Street-Level Bureacracy: Dilemmas of the Individual in Public Services*. Rusell Sage.

- March, J., Olsen, J. (1976). *Ambiguity and Choice in Organizations*. Bergen Universitetsforlaget.
- March, J., Olsen, J. (2011). The Logic of Appropriateness. *Oxford Handbooks Online*. doi:10.1093/oxfordhb/978019960445.
- Matland, R. (2012). Synthesizing the Implementation Literature: the Ambiguity-Conflict Model of Policy Implementation. En Hupe, P., Hill, M. (eds.). *Public Policy* (pp. 97-124). vol. III. Sage Publications.
- Mik, E. (2017). Smart contracts: Terminology, Technical Limitations and Real-World Complexity. *Law, Innovation & Technology*, vol. 9, Issue 2, 269-300.
- Mintzberg, H. (1989). *Mintzberg on Management: Inside Our Strange World of Organizations*. Free Press.
- Mumby, D. K., Putnam, L. L. (1992). The Politics of Emotion: A Feminist Reading of Bounded Rationality. *Academy of Management Review*, 17(3), 465-486.
- Mumby, D. K., Stohl, C. (1991). Power and Discourse in Organization Studies: Absence and the Dialectic of Control. *Discourse & Society*, 2(3), 313-332.
- Nakamoto, S. (2008). *Bitcoin: A peer-to-peer Electronic Cash System*. <<https://bitcoin.org/bitcoin.pdf>>.
- Nordrum, A. (2017). Govern by Blockchain. Dubai Wants one Platform to Rule Them all, while Illinois will try Anything. *IEEE Spectrum*, vol. 54, Issue 10, 54-55.
- Obermeyer, Z., Powers, B., Vogeli, C., Mullainathan, S. (2019). Dissecting Racial bias in an Algorithm used to Manage the Health of Populations. *Science*, 366(6464), 447-453.
- Ølnes, S. (2016). Beyond Bitcoin Enabling Smart Government Using Blockchain Technology, en Scholl, H. J. et al. (eds.). *EGOV 2016*. Springer

- International Publishing Switzerland*. doi: 10.1007/978-3-319-44421-5_20.
- Ølnes, S.; Ubacht, J., Janssen, M. (2017). Blockchain in Government: Benefits and Implications of Distributed Ledger Technology for Information Sharing. *Government Information Quarterly*, 34(3), 355-364. doi: 10.1016/j.giq.2017.09.007.
- Ongaro, E. (2020). *Filosofía y administración pública. Una introducción*. CIDE.
- Orcutt, M. (2019). Once Hailed as Unhackable, Blockchains are now Getting Hacked. *MIT Technology Review*. <<https://www.technologyreview.com/2019/02/19/239592/once-hailed-as-unhackable-blockchains-are-now-getting-hacked/>>.
- Peeters, R., Schuilenburg, M. (2018). Machine Justice: Governing Security Through the Bureaucracy of Algorithms. *Information Polity*, 23(3), 267-280.
- Peeters, R., Widlak, A. (2018). The Digital Cage: Administrative Exclusion Through Information Architecture-The Case of the Dutch Civil Registry's Master Data Management System. *Government Information Quarterly*, 35(2), 175-183.
- Putnam, L. L., Fairhurst, G. T., Banghart, S. (2016). Contradictions, Dialectics, and Paradoxes in Organizations: A Constitutive Approach. *Academy of Management Annals*, 10(1), 65-171.
- Reijers, W., O' Brolcháin, F., Haynes, P. (2016). Governance in Blockchain Technologies & Social Contract Theories. *Ledger*, 1, 134-151. doi: 10.5195/LEDGER.2016.62.
- Riquelme, R. (2018). Gobierno federal realizará el primer caso real de licitación con blockchain en agosto. *El Economista*. <<https://www.eleconomista.com.mx/tecnologia/Gobierno-federal-realizara-el-primer-caso-real-de-licitacion-con-blockchain-en-agosto-20180727-0035.html>>.

- Salas, E., Priest, H. A., Stagl, K. C., Sims, D. E., Burke, C. S. (2007). Work Teams in Organizations: A Historical Reflection and Lessons Learned. In Koppes, L. (ed.). *Historical Perspectives in Industrial and Organizational Psychology* (pp. 407-438). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Sandel, M. (2007). *The Case Against Perfection: Ethics in the age of Genetic Engineering*. Harvard University Press.
- Savelyev, A. (2017). Contract law 2.0: 'Smart' Contracts as the Beginning of the end of Classic Contract Law. *Information & Communications Technology Law*, 26:2, 116-134, doi: 10.1080/13600834.2017.1301036.
- Serale, F., Redl, C., Munte, A. (2019). *Blockchain en la administración pública: ¿mucho ruido y pocos bloques?* Banco Interamericano del Desarrollo.
- Shermin, V. (2017). Disrupting Governance with Blockchains and Smart Contracts. *Strategic Change*, 26(5), 499-509.
- Simon, H. (1947). *Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization*. Macmillan.
- Stark, J. (2016). How Close Are Smart Contracts to Impacting Real-World Law? *Coindesk*. <www.coindesk.com/blockchain-smarts-contracts-real-world-law/>.
- Swan, M. (2015). *Blockchain: Blueprint for a New Economy*. O'Reilly Media Inc.
- Szabo, N. (1997). Smart Contracts: Formalizing and Securing Relationships on Public Networks. *First Monday*, 2(9). <<http://ojphi.org/ojs/index.php/fm/article/view/548/469>>.
- Tar, A. (2018). Proof-of-Work, Explained. *Cointelegraph*. <<https://cointelegraph.com/explained/proof-of-work-explained>>.
- Theobald, R. (1982). Patrimonialism. *World Politics*, 34(04), 548-559. doi:10.2307/2010334.

- Thompson, M., Wildavsky, A. (1986). A Poverty of Distinction. *Policy Science*, 19, 163-199 (1986). <<https://doi.org/10.1007/BF02113494>>.
- Valkenburg, G. (2013). Technoethics and Public Reason. *International Journal of Technoethics*, 4(2), 72-84.
- Weber, M. (2001). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Reus.
- Weber, M. (2019/1922). *Economy and Society. A new Translation by K. Tribe*. Harvard University Press.
- Weick, K. (2001). *Making Sense of the Organization*. Blackwell.
- Williamson, O. (1979). Transaction Cost Economics: The Governance of Contractual Relations. *Journal of Law and Economics*, 22(2), 233-261.
- Williamson, O. (1981). The Economics of Organizations. The Transaction Cost Approach. *American Journal of Sociology*, 3, vol. 87, 548-577.
- Wright, A., De Filippi, P. (2015). Decentralized Blockchain Technology and the Rise of Lex Cryptographia. *SSRN Working Paper*. <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2580664>.
- Yavas, T., Polat, M. (2015). Organizational Development and Quantum Organizations. *International Journal of Social Sciences & Education*, 5, 570-579.
- Ziolkowski, R., Miscione, G., Schwabe, G. (2020). Decision Problems in Blockchain Governance: Old wine in New Bottles or Walking in Someone else's shoes? *Journal of Management Information Systems*, 37(2), 316-348.

¹ Profesor investigador CIDE <david.arellano@cide.edu>.

² Profesor asociado CIDE <gabriel.rojas@cide.edu>.

PARTE III. DISCUSIONES ESPECÍFICAS

El trabajo colectivo en la conformación de la organización comunitaria: una aproximación desde los estudios críticos organizacionales¹

María del Carmen Muñoz Bocanegra²

Resumen

La gestión de las comunidades y sus organizaciones es un proceso que contiene, en esencia, otras formas de ver y vivir el mundo (multirracionalidades), de compartirlo y pelearlo al sistema capitalista y su racionalidad instrumental desde la cual ha predominado su estudio.

En esta investigación pretendemos aproximarnos a un enfoque crítico que, con la perspectiva plural que caracteriza al campo de los EO, ponga el foco en la organización comunitaria (OC), específicamente en el fenómeno del trabajo colectivo o comunitario que la distingue, su racionalidad y aquellos aspectos simbólicos que, como posibles categorías de análisis, resultan esenciales si queremos generar conocimiento acorde con las realidades de nuestro país y de América Latina.

En primera instancia, revisamos la importancia de la relación sociedad/organización, así como la pertinencia de los movimientos sociales como una perspectiva viable para comprender mejor a las organizaciones comunitarias (OC); en un segundo momento, hacemos una breve revisión del enfoque crítico en los Estudios Organizacionales (EO), derivando específicamente en la propuesta del enfoque decolonial por considerarlo adecuado para el estudio de la OC y sus fenómenos; finalmente, presentamos una propuesta de caracterización del trabajo colectivo en las Organizaciones Comunitarias (OC), a través de dimensiones específicas a la interacción que establece con la Organización Comunitaria.

Palabras clave: Trabajo colectivo, tequio, estudios críticos organizacionales, organización comunitaria, estudios decoloniales.

Introducción

La gestión es un proceso que las propias comunidades y sus organizaciones han desarrollado desde siempre de una forma particular y que contiene, en esencia, las formas y maneras de ver y vivir el mundo (racionalidades), de compartirlo y pelearlo a los sistemas capitalistas que dominan la perspectiva de vida de la mayor parte de los países del planeta.

Con la perspectiva plural que el campo de los Estudios Organizacionales (EO) procura, desarrollamos la presente investigación poniendo el foco en aquellos fenómenos, dimensiones o categorías que conforman a las organizaciones comunitarias y sus racionalidades, para situar nuestra mirada en la especificidad de sus procesos.

Dichos fenómenos y racionalidades requieren de un nivel de análisis profundo, que nos permita construir una caracterización amplia a partir de este de tipo de organización. Tomando como punto de partida el estudio de las racionalidades presentes en las organizaciones sociales y comunitarias (que pueden ser consideradas como multidimensionales), pretendemos situar a la organización comunitaria (OC) como nuestro objeto teórico de estudio.

Mediante el análisis de las relaciones e interacciones que se observan en la organización comunitaria, trataremos de identificar, comprender y explicar sus alcances, así como las tensiones que la atraviesan y que representa, ante los retos de subsistir dentro del modelo de capitalismo postindustrial, tal como lo señala Barkin, «un foco de conflicto entre modelos de sociedad diametralmente opuesto» (Barkin, 2018, p. 19).

Estimamos necesario e importante ampliar el camino de estudio e investigación con la misma profundidad y persistencia con la que se ha desarrollado en nuestro campo el estudio de la organización empresarial, generando mejores marcos de referencia hacia la comprensión y reconocimiento del variado espectro de los tipos de organizaciones

existentes y, en el mismo sentido, la comprensión de la trascendencia de la OC, en cuanto a la riqueza de sus fenómenos y sus aportaciones para la vida de la comunidad a la que pertenecen.

Así, el presente trabajo se plantea la necesidad de profundizar concretamente en uno de los fenómenos que se presentan en la organización comunitaria: el trabajo colectivo o comunitario; para ello, será necesario establecer las premisas para plantear nuestro abordaje:

1. La diversidad organizacional nos plantea la necesidad de estudiar a las organizaciones atendiendo sus diferencias fundamentales.
2. Los fenómenos organizacionales presentes estarán íntimamente ligados con el tipo de organización estudiada, por lo que el trabajo colectivo que se produce en las organizaciones comunitarias deberá ser caracterizado y estudiado bajo la singularidad necesaria.
3. La pertinencia ontológica de la teoría crítica como base de partida que nos permita, como lo señala Misoczky cuando cita a Klikauer, «la posibilidad de una crítica subversiva del gerencialismo desde afuera» (2017, p. 144) con el objetivo de dar cuenta de otros postulados ignorados y hasta «borrados» de la memoria colectiva por la preeminencia del modelo hegemónico.

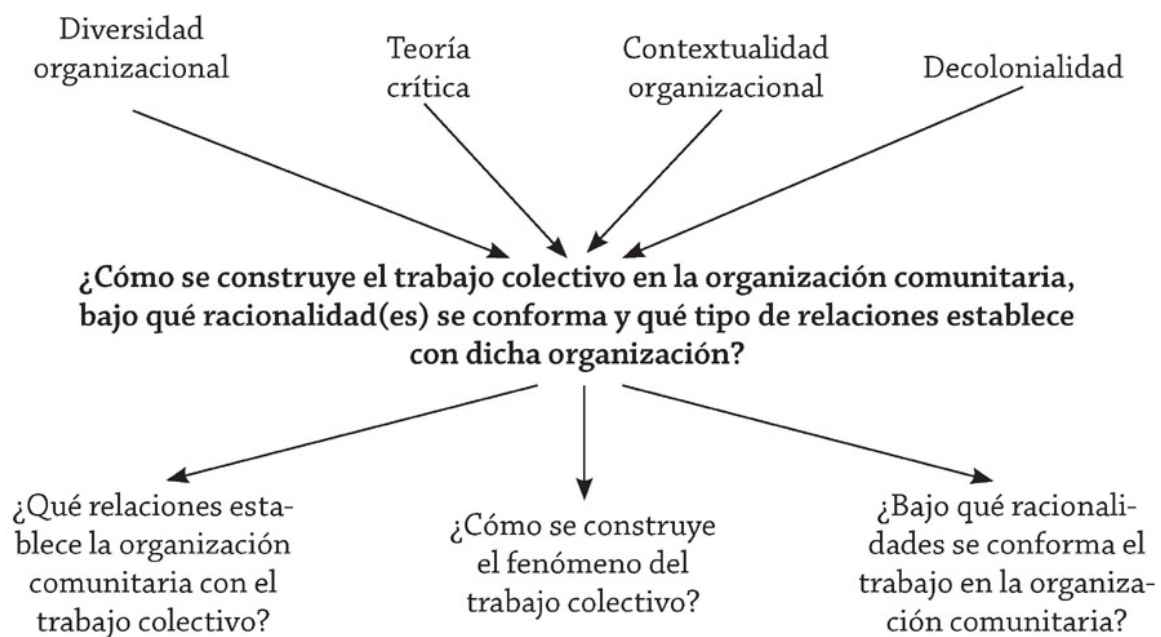
Estas premisas y otras más que sin duda se presentarán a lo largo del desarrollo de este trabajo servirán como las guías epistemológicas que nos conducirán en un área que ha sido poco estudiada por nuestro campo, pero que desde otras disciplinas, como la sociología y la antropología (por mencionar algunos ejemplos), han sido ampliamente abordadas y problematizadas, por lo que trataremos de identificar y establecer puentes teóricos interdisciplinarios que permitan obtener un marco teórico robusto y holístico.

Planteamiento de la pregunta de investigación

Con base en nuestros planteamientos anteriores, formulamos la pregunta de investigación que guiará el presente artículo, para efectos de aportar una mayor claridad al planteamiento, se aporta el siguiente diagrama, en el cual, pueden verse reflejados los elementos intervinientes y las relaciones que se plantean:

Figura 1. Esquematización de la pregunta de investigación

Perspectivas del abordaje del fenómeno de investigación desde los Estudios Críticos Organizacionales



Fuente: Diagrama de elaboración propia.

Consideramos que el campo de las organizaciones comunitarias no ha sido suficientemente abordado por los Estudios Organizacionales todavía, que su estudio se vuelve relevante dadas las condiciones contextuales de nuestro país, entendido este como un Estado heterogéneo, diverso y con profundos contrastes sociales, económicos, culturales, políticos y

ecológicos, en donde las organizaciones comunitarias perviven y cohabitan con otras formas organizacionales, por lo que se vuelve necesario un abordaje crítico de la Organización Comunitaria acorde con sus realidades y, en particular, las realidades de las organizaciones comunitarias indígenas.

Retomando el carácter reivindicativo, crítico y plural de nuestra disciplina, es esencial una revisión más puntual, dejando de lado la postura moderna y positivista con la que han sido abordadas la mayoría de las investigaciones sobre el tema para aportar nuevos ángulos sobre nuestro objeto de estudio, aprovechando que, como lo señalan Gonzales y Ramírez (2017), «los Estudios Organizacionales retoman en forma crítica la propuesta teórico metodológica de la Teoría Organizacional, al analizar los fenómenos sociales a partir de las ciencias sociales, de las humanidades y de otras disciplinas» (p. 24), lo cual nos permite ofrecer una visión más cercana a la complejidad real de nuestro tema de investigación.

De igual forma, resulta muy valioso y enriquecedor intentar la comprensión de las racionalidades que convergen en esta organización, ya que «la participación de diversas racionalidades en la comprensión de fenómenos sociales presentes en las organizaciones se contrapone a la monodisciplinariedad, ejemplificada por la excesiva especialización, propia de la modernidad» (Gonzales y Ramírez, 2017, p. 25) y en particular en el fenómeno del tipo de trabajo colectivo, como contraposición del trabajo individual orientado a la lógica de la eficiencia y la productividad. Al existir otras maneras de entender el mundo, que nutren de significado la vida organizacional comunitaria, se vuelve obligado comprender qué dimensiones (simbólicas, normativas, de resultados, de retribución, de compromiso, por mencionar solo algunas) conforman ese trabajo colectivo.

Para tratar de explicar, y explicarnos, a la organización comunitaria, y más en específico sus racionalidades, se deberá dar voz a los propios miembros

de la comunidad para describirse a sí mismos, aprehenderse y hacerse conscientes del discurso que han construido; para ello, consideramos vital acudir a un elemento característico de los EO: su orientación fundamentalmente denunciadora, entendiéndose esta como una «reflexión filosófica, social y política articulada con un trabajo interdisciplinario con las ciencias sociales, y orientada por una intención de denuncia crítica y emancipadora frente a las penurias y justicias imperantes en las sociedades modernas» (Leyva, citado en Gonzales y Ramírez, 2017, p. 30).

Así, consideramos que, desde la visión de los estudios organizacionales, este proyecto de investigación permitirá enriquecer la comprensión que tenemos sobre las organizaciones comunitarias, además de proporcionar una aproximación decolonizante que abone así a la comprensión de realidades específicas y fuera de las concepciones de organización hegemónicas.

1. La diversidad organizacional en los Estudios Organizacionales

En la sociedad contemporánea, podemos observar el desarrollo que el capitalismo postindustrial ha tenido en la mayoría de los países mostrando los estragos causados en diversos aspectos de la vida humana.

Especialmente en el caso de países como los de América Latina, podemos identificar la dimensión de sus efectos, partiendo de reconocer la realidad compleja de este territorio, como lo indican Barba, Montaña y Solís: «es un mosaico diverso de realidades, entretejido por similitudes; o, mejor dicho, es una unidad de diversidades» (1999, p. 84). Esta diversidad característica incluye un espectro muy amplio de condiciones que van desde el desarrollo histórico de los países que hoy lo conforman, la geografía y sus abundantes recursos naturales, su condición de países colonizados, la subordinación

tecnológica que los sitúa como países «en desarrollo» y dependientes de economías más poderosas, una gran riqueza cultural, así como compartir el idioma español –en su mayoría– que convive con un gran número de lenguas originarias. Esta pequeña muestra de rasgos compartidos contiene también grandes diferencias, también presentes en el ámbito de sus organizaciones.

De esta forma, el amplio espectro de organizaciones existentes en cualquier continente, país o localidad, están constituidas por elementos específicos que las configuran, que las habitan, que las constituyen en su singularidad y, por tanto, las complejizan como objeto de estudio, tal como lo menciona Montaña: «la diversidad organizacional asume diversas modalidades: en el espacio internacional, en el interior de un territorio nacional, entre sectores y entre las mismas organizaciones» (2000, p. 36).

Consideramos, entonces, que las organizaciones en Latinoamérica, y más específicamente en México, se encuentran ligadas al devenir histórico de la región, influidas por estas condiciones en elementos tales como su finalidad, su forma, su identidad, sus valores, su estructura, sus racionalidades y su cultura, por mencionar solo algunos. Sin embargo, la modernidad, como una etapa histórica, ha impuesto ciertas maneras a las organizaciones latinoamericanas que se han producido bajo su sino, «el modelo mismo de modernización ha acentuado no solo la diversidad de formas de vida sino la desigualdad social, en sentido amplio» (Barba, Montaña y Solís, 1999 p. 84); los autores hacen hincapié en los efectos que los modelos económicos desarrollados bajo la modernidad han tenido hacia los grupos humanos y en la diversidad de organizaciones que las personas han desarrollado para enfrentar dichos efectos.

En este sentido, los estudios organizacionales se establecen como la vía adecuada, como un «intento singular por expresar la complejidad y

heterogeneidad que asume la acción organizada, enraizada social y culturalmente» (Barba, Montaña y Solís, 1999 p. 83).

No obstante esta afirmación, nos lleva a cuestionarnos como estudiosos de las organizaciones la falta de una caracterización amplia sobre los tipos de organización existentes, pues, como lo menciona Peetz (2019), «no existe una diferenciación sistemática de los diferentes tipos de organizaciones dentro de la literatura» (2019, p. 594); de igual forma, Gioia y Pitre señalan que «nuestro campo no ha desarrollado un enfoque alternativo adecuado para la construcción de teorías que pueda explicar la naturaleza multifacética de los fenómenos organizacionales» (2002, p. 75) y, con una visión complementaria a esta falta de amplitud en la perspectiva organizacional, volvemos a Montaña cuando señala que «los procesos de diferenciación organizacional deben ser estudiados a partir de la rica, contradictoria y compleja red de relaciones sociales, construidas históricamente, en vez de continuar forzando nuestras frágiles organizaciones a entrar en estrechos marcos teóricos» (2000, p. 48).

Por lo que se vuelve necesario extender los esfuerzos de investigación más allá de los tipos organizacionales tradicionalmente más estudiados en nuestro campo: la empresa, la escuela y el organismo público (Montaña, 2004), para fortalecer así el marco teórico organizacional, mejorando nuestra comprensión sobre el origen, los fines, el funcionamiento y los fenómenos de organizaciones propias de la circunstancia latinoamericana desde epistemologías más cercanas a la realidad del fenómeno³ (Mizoscky, 2022).

Aun cuando los EO han ampliado los enfoques y categorías de análisis, apoyados en diversos desarrollos de las ciencias sociales, su atención se ha centrado principalmente en los tres tipos de organización que ya hemos mencionado, lo que ha propiciado que se realicen investigaciones desde las

teorías elaboradas principalmente para las organizaciones empresariales casi siempre «bajo un compromiso incuestionable con la idea de progreso» (Misozycki, 2017 p. 142) tratando de comprender y explicar desde aquel punto de vista fenómenos producidos en otro tipo de organizaciones, generando así una disonancia entre la realidad estudiada y la aproximación teórica utilizada.

González-Miranda, Ocampo Salazar y Gentillin (2018), señalan que, en los EO, para el caso de América Latina, «a partir de una revisión documental, encontraron que en la región hay una preponderancia por realizar estudios de corte funcional-positivista, ligados básicamente a temas inscritos en la TA [teoría administrativa]». (González Miranda, 2020 p. 106).

De esta forma, se establece que aun cuando los EO se distinguen por su cuestionamiento crítico al conocimiento de lo organizacional, las investigaciones realizadas en el campo no necesariamente se alejan del paradigma hegemónico funcional positivista, ni se ubican en un paradigma crítico, ni cuestionan la pertinencia de las teorías utilizadas cuando se trata de lo organizacional no hegemónico, es decir, de otras organizaciones tales como «la prisión, el hospital, [...] la iglesia o el partido político, por citar solo algunos» (Magallón en Anzola, Núñez y Magallón, 2022, p. 88). Tampoco atendemos a la especificidad de las organizaciones propias del contexto latinoamericano, dando por sentado que podemos utilizar las mismas teorías para explicar fenómenos contextualmente diferenciados.

La importancia de la relación sociedad organización

La complejidad de los problemas sociales que se manifiestan en el contexto de la globalización nos lleva a cuestionar la aplicación de los ideales neoliberales (democracia, equidad, progreso) que fungieron como base ontológica para las organizaciones empresariales, que dieron origen y

justificaban su existencia y formas de funcionamiento como medios para alcanzar el desarrollo y por consecuencia el bienestar social, así lo indicaba Adam Smith al establecer las bondades de uno de los pilares del sistema capitalista: la división del trabajo, «esa opulencia universal que se derrama hasta las clases inferiores del pueblo...» (Smith, 1987 p. 14).

Pero los resultados que se observan en la realidad distan mucho de lo que las fórmulas del crecimiento económico indican. En la búsqueda de la ganancia económica como el camino hacia el progreso se presentan tensiones que ocasionan efectos contrarios a los deseados afectando profundamente a diversos sectores de la sociedad y particularmente a las comunidades más vulnerables.

Cada vez más, sus efectos dejan de ser locales, es decir, dejan de afectar solo a una comunidad, a un estado, a un país y se convierten en problemáticas también globalizadas que se presentan con características particulares en regiones completas del mundo; así, sabemos que la pérdida acelerada de los bosques –ocasionada por la ganadería y el cultivo industrial– contribuye al calentamiento global, que la desertificación es un problema que afecta a los territorios de varios países y que las redes internacionales del narcotráfico encuentran uno de sus tantos orígenes en la pobreza, desigualdad y falta de oportunidades presentes con mayor persistencia en países en desarrollo.

De esta manera, las comunidades humanas son afectadas profundamente por dichos efectos que, a su vez, se suelen ver reflejados en la diversidad de organizaciones que la sociedad crea para enfrentar estas situaciones, ya que «son problemáticas que se insertan o se producen en y a partir de las organizaciones presentes en la sociedad –y en y a partir de los fenómenos organizados–. Las problemáticas sociales no existen al margen de las organizaciones» (Bravo, en De la Rosa y Pérez, 2020 p. 76).

Esta estrecha relación entre la sociedad, sus problemáticas y las organizaciones, es un tema que ha sido dejado de lado por la Teoría Organizacional y hasta por los Estudios Organizacionales, ya que consideramos que, al centrarse en el estudio de las organizaciones formales, se ha obviado el estudio de organizaciones que buscan resolver estos problemas o responden a las condiciones que ya mencionamos; se ha dado por sentado que las organizaciones existen para brindar satisfactores de productos y servicios a un determinado mercado, cubriendo con esto una necesidad –que puede ser real o creada– para un sector de la sociedad, obedeciendo por supuesto a los criterios de mercado y la ganancia económica.

Pero la relación sociedad/organizaciones es más compleja que la simple relación necesidades/satisfactores. Peetz menciona que «los diferentes tipos de organizaciones están estrechamente alineadas con subsistemas específicos de la sociedad» (2019, p. 596), ya que las organizaciones responden a un «sistema funcional» de los varios que integran a la sociedad (Luhmann, citado en Peetz, 2019 p. 596); de acuerdo con el autor, las organizaciones pueden cumplir con una o dos funciones sociales.

Partiendo de la premisa de Bravo (2020) desde la cual «la sociedad puede ser entendida a partir de las organizaciones que la conforman, que le dan identidad; en ese sentido, las organizaciones permiten delimitar a la sociedad en unidades –o espacios– concretas de análisis». (En De la Rosa y Pérez, 2020 p. 76), la organización social nos permitirá circunscribir a un sector específico de la sociedad que, a través de dichas organizaciones, genera un espacio de acción organizada para buscar solución a las diversas situaciones que enfrenta.

Para tratar de profundizar en la designación de las organizaciones sociales –que no hemos encontrado definidas de manera específica en los

EO–, revisaremos su definición desde la esfera de las ciencias sociales.

Vivas, Gómez y González (2015), aportan la siguiente definición: «una gama de formas de agregación de intereses que se estructuran y agencian en una esfera pública» (p. 79); encontramos primero el énfasis en la variedad de los intereses que pueden dar origen a una organización; podríamos hablar de los intereses feministas, de las comunidades LGBTQ+, de los diferentes frentes de lucha de los pueblos originarios, de las comunidades afrodescendientes, de los colectivos de búsqueda de personas desaparecidas, y podríamos seguir enumerando problemáticas sociales pertenecientes a la esfera pública; el otro elemento constitutivo que resaltan los autores es que son estructurados y adquieren agencia en la esfera pública, es decir, no parten de una decisión privada o de un sector institucional, sino que pasa por una necesidad de la sociedad que no ha sido suficientemente visibilizada, por lo que tiene que tomar la escena pública para que pueda contar con la representación social necesaria.

Los autores señalan la heterogeneidad de estos tipos de organizaciones en cuanto a «sus intereses, en los campos de acción, en los niveles de capacidad, las funciones que adelantan y la diversidad de los valores que promueven» (Vivás, Gómez y González, 2015, p. 79); desde esta perspectiva, las organizaciones sociales están alineadas con las preocupaciones de la sociedad, pero también con el grado de complejidad de la problemática representada.

Continuando con Vivas, Gómez y González (2015), la naturaleza de estas organizaciones, en un sentido teleológico se encamina a «congregar adeptos en torno a un interés que les articula mediante un conjunto de relaciones orientadas especialmente a convertir problemas sociales en problemas públicos» (2015, p. 79), el cual,

[...] es representado en la reivindicación de derechos agraviados, superar la inequidad, resolver las barreras a la libertad, la reparación de la victimización, la defensa del medio ambiente, los recursos de uso común –RUC–, el reconocimiento de la diferencia y de las minorías, o el legítimo deseo de promover transformaciones sociales por vías convencionales (2015, p. 81).

Lo argumentado nos permite identificar claramente la imbricación entre las problemáticas sociales y la intención de praxis transformadora de su realidad como parte esencial de este tipo de organizaciones.

Se vuelve entonces pertinente referenciar la proposición de Otero (2006), cuando propone sustituir la acción racional como marco teórico principal para el análisis de las organizaciones sociales, ya que señala que ciertas variables emocionales como «la frustración, la indignación, la rabia o la desesperanza constituyen motivantes fundacionales para la acción colectiva» (Otero, en Vivas, Gómez y González, 2015, p. 78); el reconocimiento formal de las emociones como parte seminal de la organización social nos permite seguir diferenciando los marcos categoriales que se requieren para analizar la acción colectiva, que se alejan ampliamente de las perspectivas de la Teoría Organizacional y de parte de los EO.

Como ya quedó establecido, las organizaciones en general guardan una relación sustancial con diversos sectores de la sociedad; para el caso de las organizaciones sociales en particular, esta relación se encuentra en los reclamos más básicos y urgentes de la sociedad; mientras que en la Teoría Organizacional clásica se establece que son los empresarios los que detectan una necesidad de satisfactores o una oportunidad, en el caso de las organizaciones sociales existen «condiciones contingentes» generadas por el funcionamiento del sistema capitalista, que dan origen a movimientos sociales y estos a su vez pueden generar organizaciones sociales.

Revisaremos brevemente algunas características y definiciones de los movimientos sociales, con el propósito de reconocerlos como el origen de

algunas organizaciones sociales y traer a discusión este enfoque para los estudios críticos organizacionales.

Dornelas (2022), sobre la propuesta de Dussel,⁴ postula que el origen de los movimientos sociales se encuentra en la relación de dominación y opresión que es causada por el modelo económico capitalista, como puede apreciarse en la figura 2; el conjunto de valores y prácticas propias del capitalismo –que podríamos identificar con la racionalidad instrumental– justifica y conforma una moral donde la acumulación de la riqueza es considerada como consecuencia lógica del conocimiento y el desarrollo tecnológicos correctamente aplicados.

Dicho marco moral establece la compra-venta de la fuerza de trabajo por parte de los patrones-trabajadores, estableciendo la formalización de la relación de dominación por excelencia (de acuerdo con la teoría marxista), la cual es la esencia misma de la lucha de clases y, en consecuencia, el origen de problemáticas tales como la desigualdad, la pobreza extrema y el extractivismo en todas sus modalidades. Esta moral invade todas las esferas de la vida sujetándolas a los valores y prácticas capitalistas y generando relaciones asimétricas en diversos sectores de la sociedad.

Figura 2. Propuesta de análisis para los movimientos o luchas sociales desde la ética de la liberación



Fuente: Elaboración propia con información de Dornelas (2022), con base en Dussel.

Tal propuesta nos permite entender de forma dialéctica la emergencia y formación de lo que Dornelas llama los movimientos o luchas sociales. Estos pueden ser entendidos como el resultado de la interacción entre las contradicciones sociales propias del sistema capitalista y la acción de –lo que Dussel designa como– los agentes del capital (las corporaciones, el Estado, el emprendedurismo y la innovación), los cuales actúan como ejecutores de la moral capitalista y de sus graves consecuencias para los sectores de mayor vulnerabilidad, ya que aquellos actores solo cuentan con la venta de su fuerza de trabajo como única moneda de intercambio para su sobrevivencia.

Consideramos pertinente revisar a qué se le denomina movimiento o lucha social, por lo que se aportan las siguientes definiciones.

Tabla 1. Definiciones de movimiento social desde diferentes autores de la teoría social

Zamora (2014) nos dice que los movimientos sociales se constituyen porque los actores sociales individuales que los conforman se sienten excluidos del sistema político y buscan su reconocimiento político y social como actor legítimo por medio del ejercicio de la acción colectiva, es decir, se basan en principios de exclusión sistémica con aspiraciones para acceder a un esquema de poder (Zamora en Maraño, 2014, p. 63)	Diani (1992) señala que los movimientos sociales se definen como redes de interacciones informales entre una pluralidad de individuos grupos u organizaciones involucradas en conflictos políticos o culturales sobre la base de identidades colectivas compartidas (Diani, citado en Munck, 2021, p. 19)	Munck (2021) explica que los movimientos sociales persiguen necesariamente posturas llamadas «progresistas» de facto, indica que «pueden ser revolucionarios reformistas y de hecho reaccionarios» (p. 19) y continua: «las personas experimentan privación y opresión en entornos concretos y no a través de categorías abstractas» (p. 21) «...los movimientos sociales no obedecen las reglas de otras personas [...]. Tienen su propia lógica, que no se puede discernir a través de un simple enfoque en las condiciones estructurales» (p. 22)

Fuente: Elaboración propia con información de Zamora (2014), Diani (2021) y Munck (2021).

Las definiciones de la tabla anterior nos muestran distintas visiones sobre los movimientos sociales, destacando como elementos configurantes, para Zamora, la acción colectiva, el poder, la exclusión de los esquemas de poder; para Diani, redes informales, identidades colectivas compartidas; mientras Munck señala la ideología progresista, revolucionaria, reformista y reaccionaria en entornos de privación y opresión específicas. Los tres autores subrayan el movimiento social como una acción ante conflictos con el sistema político, cultural o económico como el origen.

Citando nuevamente a Dornelas (2022), cuando señala que la organización en el análisis de los movimientos o luchas sociales debe

interpretarse como un proceso, el proceso de organizar los elementos ya señalados, es que se vuelven posibilidad de estudio para los EO y en particular para su vertiente crítica.

Un claro ejemplo de lo anterior se presenta en el caso de los movimientos autonómicos de las comunidades indígenas en nuestro país, al presionar con su acción colectiva organizada (como el movimiento zapatista o de los purépechas en Cherán, Michoacán), han logrado el reconocimiento legal de los usos y costumbres como una forma de gobierno, «movimientos que han generado diversas organizaciones, e influido en las organizaciones gubernamentales para su funcionamiento» (Tamayo citado en Ramos, 2016, p. 44).

Es importante entonces ampliar el marco teórico de los EO hacia diferentes conceptos de la teoría social para enriquecer la comprensión y el debate sobre las organizaciones de base social. Esto permitirá hacer investigación con una perspectiva hacia la diversidad organizacional, complementando y enriqueciendo nuestros marcos teóricos para abordar a las organizaciones sociales que surgen desde los movimientos y luchas sociales con un marco ontológico más adecuado, ya que consideramos que la comprensión de los elementos analíticos presentes en las organizaciones sociales tienden un puente para el cuestionamiento serio de las teorías que fueron construidas desde las organizaciones industriales y empresariales aportando categorías para su análisis crítico.

Los Estudios Críticos Organizacionales y la teoría decolonial como enfoque de abordaje para el estudio de la organización comunitaria

Para los Estudios Organizacionales, la fábrica industrial es considerada la primera organización moderna, por lo que la empresa –es decir, la organización con fines de lucro– es el primer objeto de estudio. El interés

por resolver y mejorar los problemas relacionados con la eficiencia y la productividad de esa época condujo a los ingenieros, desde su disciplina y su visión empírica, a crear el campo de estudio de la administración, fungiendo esta disciplina como «la primera mirada que pone énfasis en el fenómeno organizacional...» (Ramírez, Vargas y De la Rosa, 2011, p. 11).

Así, el interés de los incipientes esfuerzos de investigación se centró en las fábricas industriales y sus fenómenos, dejando de lado cualquier otro tipo de organización. Posteriormente, varios de los supuestos de la administración sobre las dinámicas desarrolladas en aquellas organizaciones permitieron el surgimiento de la teoría de la organización enfocada precisamente en «aportar formas de solución a los problemas administrativos» (Ramírez, Vargas y De la Rosa, 2011, p. 12), teniendo siempre como ideología de fondo la racionalidad instrumental.

Más adelante, los efectos negativos de la aplicación hegemónica de esta racionalidad instrumental, los cambios sociales a partir del fracaso del «estado de Bienestar» (Hockheimer, 1973) y la postura crítica ejercida por algunos teóricos (principalmente de la Escuela de Frankfurt) hacia la sociedad administrada, permitieron que los EO tradicionales primero y su vertiente crítica después florecieran.

De acuerdo con los principales autores de la Escuela de Frankfurt, pero en particular con Max Horkheimer, la racionalidad instrumental presenta varias características que han derivado en una comprensión incompleta del mundo, partiendo de la forma de entender al propio ser humano, su naturaleza, su relación con la naturaleza y con las propias creaciones humanas en función directa con los fines y la eficiencia, generando con ello una sola vista del todo social, fragmentando de esta manera la forma de ser y estar en este mundo: «El carácter escindido, propio del todo social en su

configuración actual, cobra la forma de contradicción consciente en los sujetos del comportamiento crítico» (Horkheimer, 2003, p. 240).

Así, «la teoría crítica sostiene que no debemos dar nada por sentado. No deberíamos asumir que las realidades sociales y organizativas son sólo expresiones neutrales del funcionamiento adecuado de la sociedad, (Adler et al., 2017, p. 541).

En la siguiente tabla podemos ver algunas de las aportaciones más importantes de la teoría crítica a la teoría social:

Tabla 2. Postulados centrales de la Teoría Crítica de acuerdo con la obra de Max Horkheimer

Crítica a los efectos de la ilustración/modernidad y a su concepto de conocimiento científico como legitimadores de la racionalidad instrumental	Donde se privilegia el tipo de saber científico, que deja de lado lo «no racional», pues «disuelve los mitos y entroniza el saber de la ciencia» (1998, p. 12), como una forma hegemónica de comprensión del mundo, sin que otros elementos subjetivos sean parte de esa comprensión
El conocimiento científico como la categoría superior	El conocimiento por encima de cualquier otra categoría, subordinación de los valores e ideales humanistas con la consecuente deshumanización de la ciencia que adopta como función principal la «clasificación de hechos y cálculo de probabilidades» (1973, p. 20)
Categoría de «dominio o dominación»	Como una categoría de valor donde existe alguien o algo con una posición privilegiada que le permite dominar y algo o alguien vulnerable o dominado y que estará presente «como principio en todas las relaciones» normalizando las asimetrías resultantes (1998, p. 12), incluida la relación ciencia-naturaleza, así como en la llamada naturaleza humana
El concepto de razón objetiva-subjetiva.	Donde la razón es un principio inherente a la realidad, la razón subjetiva resulta ser la capacidad de calcular probabilidades y de adecuar los medios correctos a un fin dado, mientras que la razón objetiva o autónoma es, entonces, la capacidad de distinguir el fin,

	de discernir el peso ético de la finalidad de los actos, el valor verdadero de los fines
El concepto de cosificación	Señala la naturaleza de las relaciones a partir de la racionalidad instrumental, «no queda ninguna relación viviente con la obra [...] ninguna vivencia de su totalidad en cuanto a imagen de aquello que alguna vez se llamaba verdad». (1973, p. 29)
La emancipación como una tesis central y como el fin último de la teoría crítica,	Lo que posibilita al conocimiento científico para colocarse como una herramienta para la emancipación del sujeto oprimido, resolviendo la contradicción del espíritu de la Ilustración señalada por los autores
Importancia de las relaciones históricas concretas	El autor señala que la vida social y, por supuesto, la producción científica, son resultados «del modo de producción en determinadas formas de sociedad» (2003, p. 231), lo que nos habla de un momento histórico determinado.

Fuente: Elaboración propia con información de M. Horkheimer (1973, 1998, 2003).

Tomando como punto de partida las aportaciones de los teóricos de la Escuela de Frankfurt, así como de los neomarxistas y de los postestructuralistas, surge lo que Adler et al. (2017) denominan «crítica radical» (citado en Gantman, 2017), como un acercamiento al fenómeno organizacional desde la teoría social: los estudios críticos de gestión.

Previamente, Adler et al. (2017) mencionan el trabajo de Benson (1977) y su cuestionamiento hacia el *statu quo* como una postura crítica en los estudios de la organización. De igual forma, estos autores ubican a la organización como parte del «sistema de interacciones humanas que Marx consideraba que daban forma a la estructura social. Son elementos de la totalidad social donde el trabajo y la vida cotidiana están inextricablemente conectados» (Adler et al., 2017, p. 547), con lo que se establece que un análisis crítico de la organización requiere de situar a la organización y a los fenómenos sociales que ocurren en ella en constante interacción con su realidad contextual.

Por su parte, Alvesson (1985), como uno de los principales teóricos de esta vertiente crítica de los estudios de la organización, «se centra en la organización como ejemplo de la racionalidad tecnológica que llega a dominar cada vez más la vida social en la modernidad tardía» (Adler et al., 2017, p. 549), poniendo con ello el foco en una de las categorías más cuestionadas por los autores de la Teoría Crítica.

Los estudios críticos de gestión, o también llamados en inglés Critical Management Studies (CMS), postulan una visión contestataria hacia los estudios organizacionales tradicionales, «dirigida fundamentalmente a patrones y estructuras de organización social que se perciben como negativos para algunos sectores de la sociedad (el capitalismo, el imperialismo, el patriarcado, etc.)» (Gantman, 2017, p. 46).

Así, podemos ver que los CMS se han nutrido de diferentes corrientes teóricas; de igual manera, se han abordado desde la perspectiva de diferentes disciplinas, lo que ha enriquecido la discusión, pero también ha complejizado la delimitación de los estudios del campo organizacional. Para Sanabria et al. (2015), los Estudios Críticos de la Organización pueden distinguirse a partir de tres criterios básicos: i) una posición no performativa, ii) una actitud hacia la desnaturalización, y iii) el trabajo a partir de la reflexividad y de una aproximación característica hacia la investigación (2015, p. 217).

Desde otro ángulo, Saavedra establece que, de acuerdo con Alvesson, hay

[...] dos grandes líneas de reflexión dentro de una teoría crítica de la organización. En primer lugar, se encuentra el concepto de *racionalidad instrumental* o tecnológica (Horkheimer, 2002) como el núcleo de una actitud básica frente a la relación entre el hombre y la naturaleza propia de la modernidad (Saavedra, 2009, p. 53).

La segunda línea consiste en «el análisis de los mecanismos ideológicos que hacen que el trabajador acepte tácitamente, internalizando los roles, reglas

y usos lingüísticos propios del lugar de trabajo» (Saavedra, 2009, p. 54).

Sin embargo, algunos autores de la llamada periferia se preguntan sobre la capacidad y profundidad de la crítica hecha desde los Estudios de la Organización, particularmente en el caso de Ibarra Colado y de Mari Ceci Misoczky, quienes, desde Latinoamérica y sustentados en el pensamiento social latinoamericano, cuestionan sobre el alcance de los Estudios Organizacionales el primero y desde los Critical Management Studies (CMS) la segunda, respecto a la realidad de las circunstancias históricas, políticas, económicas y sociales de las organizaciones en la periferia en la América de habla española y portuguesa.

De acuerdo con Misoczky (2017), la propuesta de los CMS presentada por Alvesson y Wilmott tiene una carencia esencial, ya que «se caracteriza por enfocarse en micro-procesos separados de las relaciones sociales que ocurren más allá del espacio organizacional», es decir, se formula una crítica aislada, como si las organizaciones fueran espacios ahistóricos, atemporales y carentes de la influencia de la sociedad a la que pertenecen y su coyuntura «como una tarea de ingeniería social (Alvesson y Willmot, citados por la autora) expresada en actitudes remediadoras y jamás transformadoras del orden social vigente» (Misoczky, 2017, p. 144).

La autora también realiza un énfasis importante cuando señala que los CMS se posicionan como «una crítica aceptable y que cada vez más hace parte del *mainstream*, lo que resulta de su capacidad de presentarse como alternativa de práctica académica sin contraponerse al sistema de dominación de clase que es el capitalismo» (Misoczky, 2017, p. 145); este señalamiento explicita su contraposición al principio fundamental de la Teoría Crítica sobre la emancipación del sujeto, lo cual expone el alcance bastante superficial de la crítica ejercida por los CMS, resultando en una falta de análisis a las causas estructurales de dominación.

Continuando con su propuesta sobre los estudios coloniales y decoloniales, la autora propone una revisión al pensamiento social crítico latinoamericano, que realizó aportaciones relevantes al abordar temáticas como:

- identidades nacionales y subnacionales,
- dependencia, desarrollo y subdesarrollo como consecuencias mutuamente dependientes de la acumulación capitalista en escala mundial,
- produjeron una intersección original entre cristianismo y marxismo – la teología de la liberación–,
- enunciaron una narrativa histórica desde la diferencial colonial, y
- experimentaron la praxis pedagógica para la liberación de los oprimidos. (Misoczky, 2017, p. 145).

El enfoque colonial se inserta como una perspectiva que favorece el cuestionamiento de las teorías eurocéntricas y positivas heredadas de la Teoría Organizacional y se constituye en un abordaje epistemológico adecuado al preocuparse de la generación de conocimientos propios, aportando la visión de la periferia hacia el centro y su realidad económico/social/histórico/cultural diferenciada.

Así, tenemos que esta construcción que coloca en el centro de partida y en el lugar de llegada a Europa Occidental tiene como columna vertebral la creación de una «codificación de las diferencias entre conquistadores y conquistados en la idea de raza, es decir, una supuesta diferente estructura biológica que ubicaba a los unos en situación natural de inferioridad respecto de los otros» (Quijano, 2000, p. 122).

A partir de la creación concreta de dicha superioridad de raza que permite «explicar» el dominio sobre el continente conquistado por los europeos, la

ciencia también europea desarrolla una interpretación histórica y científica del desarrollo y del progreso, con diferentes repercusiones en lo que Wallerstein denomina la configuración de un sistema-mundo moderno.

Quijano destaca también «las formas de control y de explotación del trabajo y de control de la producción-apropiación-distribución de productos, [mismas que] fueron articuladas alrededor de la relación capital-salario (en adelante capital) y del mercado mundial» (Quijano, 2000, p. 123). Estas formas de control del trabajo permiten afianzar el capitalismo y sus formas de dominio, como lo señala el autor, toda vez que incluye «la esclavitud, la servidumbre, la pequeña producción mercantil, la reciprocidad y el salario» (2000, p. 123), abarcando con ello todas las formas de producción conocidas.

Así, tenemos que se configura la división racial del trabajo, donde los trabajos importantes y remunerados eran para los «blancos», mientras la esclavitud y los trabajos de servidumbre eran para los «negros» y para los «indios»; de esta forma, nos dice el autor, se disuelven y desaparecen las pasadas identidades precoloniales para crear otras nuevas, despersonalizadas, generalizantes y, por supuesto, *ad hoc* al discurso de la modernidad, de la superioridad blanca, del capitalismo y de la ciencia ilustrada misma, dando como resultado «Una nueva tecnología de dominación/explotación, en este caso raza/trabajo, se articuló de manera que apareciera como naturalmente asociada. Lo cual, hasta ahora, ha sido excepcionalmente exitoso» (Quijano, 2000, p. 124).

A partir de la Conquista española y de la posterior dominación inglesa hacia las naciones indígenas norteamericanas, las poblaciones indígenas, heterogéneas, pero consideradas igualmente inferiores, son condenadas a la oralidad, sus creaciones culturales destrozadas y denostadas lo que significó «una configuración cultural, intelectual, en suma, intersubjetiva»

(Quijano, 2000, p. 126) en torno al eurocentrismo, continúa Quijano, un «control de todas las formas de control de la subjetividad, de la cultura, y en especial del conocimiento, de la producción del conocimiento» (2000, p. 126); con este efectivo dominio cultural se ejerció un dominio ideológico que tenía como objetivo mantener en ese estado a los colonizados.

Hasta hoy, podemos ver los efectos del colonialismo descrito por Quijano, particularmente en los pueblos y comunidades indígenas como parte de la efectiva herencia ideológica colonial, que persiste en la memoria colectiva de las sociedades mestizas que conforman estas naciones y que, de la misma forma que en la época colonial, permiten el mantenimiento de un sistema de privilegios basados en la raza.

Los elementos críticos contenidos en la propuesta de Aníbal Quijano permiten el análisis de la categoría dominación –que, en su obra, podríamos llamar colonización– como una serie de tecnologías impuestas que han causado mucho sufrimiento a lo largo de la historia para sus víctimas, pero que ha sido altamente eficiente para los dominadores. Podemos también observar claramente el desarrollo de instrumentos sofisticados que permiten ejercer la dominación, como la racionalidad instrumental y la ciencia positiva; basta recordar que el surgimiento de la antropología se da a partir del interés del mundo occidental «civilizado» por estudiar el comportamiento del «incivilizado», del «salvaje» es decir, de lo diferente y, por tanto, se origina como una ciencia eminentemente colonial que servirá ampliamente a los dueños del capital para justificar la colonización de los «otros».

Como también señala De Souza (2011), «en los últimos treinta años las luchas más avanzadas fueron protagonizadas por grupos sociales (indígenas, campesinos, mujeres, afro-descendientes, piqueteros, desempleados) cuya presencia en la historia no fue prevista por la teoría

crítica eurocéntrica» (p. 26); sumariámos al argumento del autor que dichos movimientos se concibieron en la acción organizada o en organizaciones surgidas de dichas comunidades; continúa De Souza, «se organizaron muchas veces según formas (movimientos sociales, comunidades eclesiales de base, piquetes, autogobierno, organizaciones económicas populares) muy distintas de las privilegiadas por la teoría: el partido y el sindicato» (De Souza, 2011, p. 26). Tal argumento nos permite visibilizar la importancia de otras categorías conceptuales para explicar/comprender las racionalidades que las conforman, ya que son realidades de vida que existen en el vocabulario y en la acción cotidiana de los miembros de las comunidades, pero que no están reflejadas en el académico o al menos aprehendidas correctamente o en su dimensión total.

No obstante, la teoría colonial y posteriormente la decolonial no gozan de gran aceptación en diversos círculos académicos, siendo uno de los principales cuestionamientos el que abreva de las teorías clásicas a las que cuestiona.

Recapitulando nuestros planteamientos, se vuelve pertinente la aseveración de Misoczky cuando señala que

[...] la tarea de la crítica en los EO, por lo tanto, es contraponer a la versión positiva de crítica que se hace desde el interior del management sin cuestionarlo en su esencia y en su función para la reproducción de las estructuras sociales que constantemente generan víctimas, una crítica ética y ontológica (Misoczky, 2017, p. 147).

De esta forma, los Estudios Críticos Organizacionales nos permiten el cuestionamiento de lo dado por sentado en el campo organizacional, así como del enfoque utilizado para estudiar a la Organización Comunitaria (OC), toda vez que su origen se encuentra en las desigualdades del sistema económico neoliberal, lo que nos permite ubicarla dentro de un contexto ideológico racializado –por su origen mayormente dado en sociedades

indígenas– colocándola así en diversas desventajas, como sufrir la dominación de la racionalidad instrumental a la que se encuentran sometidos en los ámbitos económicos, culturales y sociales generando distintas violencias y exclusión.

Por lo que los esfuerzos de esta investigación se circunscriben a la teoría crítica en tanto que se pretende cuestionar lo hegemónicamente producido sobre las organizaciones comunitarias, buscando acentuar un enfoque decolonial para integrar categorías epistemológicas más cercanas a su realidad, teniendo en mente que «el gerencialismo también coloniza las teorías organizacionales» (Gonzales y Ramírez, 2017, p. 35).

Como se ha mencionado, la organización comunitaria se encuentra relacionada con el sector de la sociedad que le da origen de forma natural y directa, ya que responde a sus necesidades de subsistencia, de pertenencia y de permanencia; son también portadoras de significancia material, ya que generalmente se originan para mantener, cuidar y proteger los elementos económicos, como la posesión de un territorio o localidad o la subsistencia económica de sus integrantes; de igual manera, tienen significancia simbólica al brindar a sus integrantes una cosmovisión, identidad, subjetividad y con ello sentido para ser y estar en el mundo, y finalmente una significancia social al responder a las múltiples necesidades y aspiraciones de sus miembros en el contexto al que pertenecen.

En nuestro país existen 62 grupos étnicos que buscan defender su identidad de las constantes presiones que reciben del entorno; la mayoría de estos pueblos han mantenido y creado sus propias organizaciones, imprimiendo en ellas las características ya mencionadas.

Las organizaciones comunitarias establecen relaciones con los demás actores sociales con base en lógicas propias que, como bien lo señala Ramos (2016), son generalmente opuestas a lo organizacionalmente hegemónico y

contradictorias, conviven en una realidad hostil que los presiona, los cuestiona y los mide a través de dimensiones instrumentales.

Tratando justamente de ampliar la conceptualización de dichas organizaciones, Ramos (2016) señala que «[Las] formas alternativas de organización que la sociedad ha adoptado se presentan como movimientos sociales, organizaciones sociales, civiles, organizaciones cooperativas, organizaciones sin fines de lucro, organizaciones no gubernamentales, organizaciones familiares, locales, regionales y *organizaciones comunitarias*»⁵ (p. 20).

Al situarlas como formas alternativas de organización, se les coloca –en una clara referencia a los tipos paradigmáticos de organización– como fenómenos diferenciados de organización, a los que habrá que caracterizar desde los Estudios Organizacionales para abordarlas de mejor manera.

La naturaleza de los estudios organizacionales puede aportar una comprensión integral, ya que, como lo señalan Ramírez, Vargas y De la Rosa, los EO dentro de sus marcos teóricos postulan conceptos de organización

[...] que anteponen lo local a lo universal, lo particular a lo general, lo relativo a lo absoluto, el caos al orden, la ambigüedad a la claridad, la multirracionalidad a la unirracionalidad, la acción al determinismo, la confrontación al consenso, lo subjetivo a lo objetivo, lo cualitativo a lo cuantitativo, la comprensión a la explicación, la duda a la afirmación y la interpretación diversa a la aseveración (De la Rosa y Contreras, citados en Ramírez, Vargas y De la Rosa, 2011, p. 12).

Entonces, la perspectiva de los EO nos permite profundizar en fenómenos organizacionales diferenciados, como es el caso de las organizaciones sociales y comunitarias.

Caracterización de la organización comunitaria desde la perspectiva de los Estudios Críticos Organizacionales

Desde una de las perspectivas de los Estudios Organizacionales, definiremos a la organización recurriendo nuevamente a Ramírez, Vargas y De la Rosa (2011), por considerarla una definición acorde con la esencia de los estudios organizacionales:

Por organización

[...] se puede entender a los espacios –más o menos– difusos, cambiantes, estructurados y estructurantes en donde los individuos realizan diversos procesos con mayor o menor grado de ambigüedad e incertidumbre, que se relacionan o no a objetivos –personales y organizacionales– diversos y ambiguos en el contexto de la acción organizada (Ramírez, Vargas y De la Rosa, 2011, p. 14).

Los autores se refieren a «espacios», lo que permite una capacidad amplia para incluir aquellas organizaciones formales dotadas de estructura, nombre, fronteras físicas, recursos plenamente identificables, así como aquellas organizaciones informales que no tienen necesariamente todas las características señaladas, que presentan fronteras difusas, algunos recursos, quizás sin estructura formal, pero que cumplen una función específica o que logran objetivos que no son necesariamente claros ni definidos.

Con el propósito de generar un ejercicio de contraste, revisemos una definición de organización más estructurada:

[...] Una organización es una colectividad con una frontera relativamente identificable, un orden normativo, niveles de autoridad, sistemas de comunicaciones y sistemas de coordinación de membresías; esta colectividad existe de manera continua en un ambiente y se involucra en actividades que se relacionan por lo general en un conjunto de metas; las actividades tienen resultados para los miembros de la organización, la organización misma y la sociedad (Hall, 1996, citado en De la Rosa, Pérez y Hernández; 2017, p. 93).

En otra línea de pensamiento, Ibarra Colado (2000) nos dice que «la organización representa la cooperación humana, pero también a la vez un sistema de control para encauzar las conductas asegurando el respeto y

apoyo a las finalidades establecidas por la organización» (Ibarra, 2000 citado en Ibarra, 2006, p. 97).

En las tres visiones de la organización, pertenecientes a teóricos de Estudios Organizacionales, persisten elementos estructurantes básicos para conceptualizar a la organización; Ibarra hace hincapié en los sistemas de control, mientras que Hall establece el orden normativo y los niveles de autoridad para una colectividad, lo cual nos parece nuevamente un punto de coincidencia como indicativo de organizaciones estructuradas que son cruzadas por dispositivos de control; en la definición de Ramírez Vargas y De la Rosa se señala que las organizaciones son espacios ambiguos que pueden ser personales u organizacionales, dando posibilidad a lo no estructurado ni controlado.

Es importante destacar la precisión que realiza Gonzales-Miranda cuando indica que «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» (Gonzales-Miranda, 2014, p. 49); con esta precisión, podemos afirmar que los individuos o sujetos de la organización, al mirarlos en una perspectiva humanista y como creadores y principales actores del objeto de estudio llamado organización, recobran su papel como sujetos activos y no como resultado de la acción del objeto organización sobre ellos.

Lo anterior nos permite precisar que las organizaciones son habitadas por diferentes grupos humanos que las dotan de propósito y dirección, como lo hace notar Montaña (2000):

[...] las organizaciones tienden a reproducir el espacio cultural que les dio origen y [...] éstas constituyen marcos de referencia particulares que proporcionan elementos de pertenencia y sentido a los distintos miembros. Estos marcos son importantes porque orientan la toma de decisiones y la acción cotidiana (Montaña, 2000, p. 46).

Los argumentos anteriores se establecen como una guía para situar en el centro de la investigación a los actores organizacionales como los generadores de los elementos que ya hemos revisado en capítulos anteriores, como la acción colectiva, la comunidad, la identidad y la racionalidad, elementos que van conformando a la organización y dotándola de singularidad.

Utilizaremos la definición de Montaña (2016) por considerarla coherente con lo que hemos venido argumentando; para el autor, la organización es definida como «una construcción social acotada, está multideterminada, es decir, cruzada por referencias institucionales contradictorias y complementarias, constituyendo un cruce de lógicas diversas: instrumental, política, económica, valorativa, afectiva, cultural» (Montaña, citado en Ramos, 2016, p. 53).

En esta definición, el autor resalta el papel que desempeñan las múltiples lógicas que conforman a la organización, lo que le otorga una fuerte connotación simbólica que nos permite darle realce e importancia al estudio de esta dimensión en la caracterización que llevaremos a cabo; de igual forma, es pertinente en cuanto proviene de un autor latinoamericano y específicamente mexicano, cercano a la realidad de las organizaciones de éste país y, por tanto, coherente con sus dimensiones contextuales.

Con la somera revisión que hemos realizado a través de algunas de las disciplinas de las Ciencias Sociales que han estudiado a la comunidad, consideramos necesario hacer una aproximación desde los EO. Retomamos el concepto de organización comunitaria (OC) propuesta desde los EO por Ramos, como uno de los primeros ejercicios de singularidad, que puede ser enriquecido y complementado; para el autor, son aquellas

[...] Organizaciones que surgen de un acto organizativo de, y en las comunidades (por lo regular legendarias o antiguas, con bajos niveles de desarrollo) rurales, con carácter comunitario, es

decir, de y para el beneficio de la comunidad, de lo colectivo, y que para nuestro trabajo denominamos organizaciones comunitarias (OC's) (Ramos, 2016, p. 56).

El autor subraya el surgimiento de dichas organizaciones colocando su origen en la acción afirmativa que realiza la comunidad al organizarse en torno de una necesidad u objetivo; para nosotros resulta relevante toda vez que buscamos diferenciar entre la comunidad en sí –como una entidad social– y la OC como la acción afirmativa de ir hacia un propósito específico.

Una vez hecho el recorrido teórico por los diversos elementos estructurantes de lo comunitario y de haber revisado algunos puntos esenciales de los EO, llevaremos a cabo un primer intento de definición de organización comunitaria:

Las organizaciones comunitarias son construcciones sociales acotadas que, mediante su acción colectiva, movilizan una serie de capacidades sociales, las cuales les otorgan cohesión e identidad, que se encuentran permeadas por multirracionalidades y cosmovisión propia, generando procesos autogestivos y fenómenos organizacionales singulares dirigidos a la consecución de sus propósitos colectivos, posibilitándoles la adaptación a las variaciones contextuales.

Tomando como punto de partida esta propuesta inicial, procederemos a caracterizar a la organización comunitaria indígena, tomando en consideración el recorrido teórico precedente.

Para tal efecto, tomaremos en consideración los atributos organizacionales propuestos por Mazzotti (2006) para las organizaciones civiles, pero que consideramos se asemejan un tanto a la OC, específicamente al cambiar el foco de la organización hacia la acción colectiva, alejada de la racionalidad instrumental como única opción, pero que nos permitirá mantener el enfoque organizacional, tal como lo señala Mazzotti (2006):

[...] esperamos encontrar en su estructura organizacional, estrategias para la resolución de conflictos, modos de regulación, procesos de adopción de decisiones, división del trabajo,

esquemas de interrelación entre los actores y formas de inserción con la población, compatibles con la misión que se proponen realizar, así como las actividades que realizan deberán ser coherentes con los objetivos de la organización (Mazzotti, 2006, p. 86).

Consideramos que, desde la reflexión teórica, las principales características de la Organización Comunitaria indígena pueden ser las siguientes:

Tabla 3. Propuesta de caracterización de la organización comunitaria

Estructura Organizacional	Flexible, alineada a valores comunitarios como los sistemas de cargo o mayordomías, concejos de ancianos, asambleas, la autoridad en función de la experiencia, como una reproducción ampliada del funcionamiento de la comunidad
Estrategias para la resolución de conflictos	Participativa, se consulta a todos los miembros y se proponen estrategias acordes a sus fuentes de poder, particularmente hacia actores externos a la organización
Modos de regulación	Basados en normas tradicionales generalmente conforme a usos y costumbres, pero considerando las tensiones que esto genera por los cambios ideológicos en el entorno
Procesos de adopción de decisiones	Participativa en asambleas y acuerdos colectivos, evaluadas desde el bien mayor para la comunidad y no solo para el individuo
División del trabajo	Estructuras tradicionales, predomina la división sexual del trabajo, formas propias de trabajo colectivo (tequio, cargos) no orientado necesariamente a la obtención de beneficios económicos
Esquemas de interrelación entre los actores	Miembros: las relaciones serán de interés colectivo, de ayuda mutua y solidarios, hacia actores externos los esquemas serán acordes a sus fuentes de poder
Propósitos u objetivos	Objetivos sociales y colectivos, pero pueden coincidir con objetivos económicos que se subordinan al interés social, se erige en preservadora de diferentes tipos de bienes (materiales e inmateriales) o conocimientos ancestrales
Capacidad Ideológica	Preserva modos de vida o cosmovisiones, por lo que no se rige en los tiempos de la racionalidad instrumental, el tiempo es circular, por lo que puede renovarse continuamente y adaptarse a los retos que le plantean los cambios ideológicos del contexto globalizado

Capacidades sociales	Resistencia ante los embates de la racionalidad instrumental, fuerte sentido de identidad, cohesión, conciencia de sí mismos, dadas las circunstancias históricas y ambientales ante las que han tenido que responder, creatividad, compromiso con el pacto ético hacia su comunidad, capacidad de acción colectiva, por mencionar algunas

Fuente: Elaboración con información propia.

La caracterización anterior pretende abonar principalmente a incluir categorías de análisis centradas en las organizaciones sociales, de ahí que se destaque la capacidad ideológica, particularmente de las organizaciones comunitarias.

Alejadas de lo instrumental y del concepto de trabajo asalariado, la estructura flexible permitir que saberes de otro tipo y cosmovisiones propias configuren el trabajo y sus producciones materiales; en el caso de organizaciones comunitarias que se dedican a resguardar los saberes de la elaboración de textiles, por ejemplificar un caso concreto, la enseñanza de las técnicas de manufactura se dan de manera informal, entre familiares generalmente, donde se cuentan historias que transmiten el significado de cada técnica, íntimamente ligado a la cosmovisión de la comunidad a la que se pertenece y que se mezcla con los tiempos de actividades religiosas o cotidianas como el trabajo doméstico o las labores del campo.

Incluir la capacidad ideológica de la organización comunitaria, dentro de las categorías para su análisis, nos permite comprender y explicar mejor el objeto de estudio y sus sujetos.

Dimensiones del trabajo colectivo en la organización comunitaria indígena

En este apartado nos proponemos explorar algunas perspectivas sobre el trabajo colectivo en la organización comunitaria; aunque existe muy poca

investigación por parte de los EO, trataremos de seguir las contribuciones que desde el campo de las ciencias sociales se encuentren disponibles, en particular desde la antropología y fundamentalmente desde el trabajo de campo que se realizó para dichos fines.

Siguiendo el desarrollo de esta afirmación, consideramos que el trabajo comunitario brinda la posibilidad de una emancipación consciente que permite a sus miembros la reapropiación del trabajo como opción de autonomía ante un sistema de dominación laboral como los existentes en las organizaciones empresariales contemporáneas, así como la emancipación de las formas organizacionales hegemónicas que dictan y cuestionan permanentemente el derecho de subsistencia de otras variedades organizacionales que no estén orientadas a fines utilitarios y de progreso, como puede ser el caso de las organizaciones comunitarias.

Consideramos que los miembros de las organizaciones comunitarias actúan desde la conciencia de su historicidad, de su realidad contextual, de sus posibilidades ante las estructuras que pudieran determinarlos y oprimirlos; citamos a Zemelman para expresar la capacidad consciente del sujeto comunitario, la cual

[...] convoca a la potencia del sujeto que se configura desde su articulación existencial e histórica para colocarse ante el contexto evitando de este modo la gravitación de las lógicas dominantes que lo conforman (vgr., las tecnologías). Y, en consecuencia, convertirse en sujeto protagónico erguido desplegado ante el contexto modelado por el poder dominante (Zemelman, 2002, p. 4).

Tal argumento se vuelve relevante para las organizaciones comunitarias, ya que como hemos visto en capítulos anteriores son portadoras de un proceso de resistencia ante los modelos y las lógicas dominantes, ofrecen caminos alternativos que florecen y funcionan en los márgenes de los conceptos de progreso, eficiencia, productividad, por mencionar algunos.

Por tanto, podemos entonces plantear que la categoría conceptual «trabajo colectivo», sus procesos, organización e interacciones, tienen una dinámica particular que trataremos de esbozar teóricamente.

Para tratar de comprender dicho fenómeno presente en las organizaciones comunitarias, debemos primero entender que

[...] la estructura y organización de los pueblos y comunidades indígenas parte de una organización comunitaria, en la que sus integrantes participan en las decisiones y ordenación interna. En ese caso, deben dar cumplimiento de un servicio público, en el que todos de alguna manera colaboren mediante instrumentos de solidaridad social (Bustillo y García, 2016, p. 18).

Bustillo y García (2016) señalan como elementos esenciales de la organización comunitaria

[...] las formas de cooperación y solidaridad desempeñan un papel fundamental, y el tequio es quizá el principal de los instrumentos solidarios. Lo anterior se debe a que rebasa las fronteras regionales y étnicas, y a que ha estado presente a lo largo de la historia en casi todos los contextos indígenas (p. 11).

El tequio es una forma de organizar desde lo comunitario, una forma de gestión que permite el funcionamiento de la organización, pero que trasciende sus límites y conforma a la propia sociedad indígena. Desde la antropología jurídica, Brockmann (2010) señala el tequio como «uno de sus principales instrumentos de solidaridad social» (p. 130) cuando se refiere a las comunidades indígenas, y profundiza cuando señala «que no se trató solamente de una manera de organizar el trabajo colectivo, sino que fue instrumental en la conformación de las relaciones sociales» (p. 130). Como podemos ver, las raíces del tequio se encuentran en la conformación misma de la racionalidad de la vida social que construyó a las comunidades indígenas prehispánicas.

Como lo argumenta Brockmann cuando se refiere a los mixtecos, pueblo indígena oaxaqueño, para resaltar la trascendencia de la reciprocidad en la

vida cotidiana y la forma de organizarla, cuando denominan al hogar como «donde se alimentan unos a otros y se visten unos a otros. Es decir, justamente con base en los lazos de reciprocidad que hemos señalado» (p. 135).

Esta reciprocidad, establecida en el entendimiento de las sociedades indígenas sobre la concepción dual del cosmos como orden de la vida misma, natural y necesaria, pero también como obligación y derecho de todo ser viviente.

Así, «la relación de mutua dependencia refleja la propia organización social y explica el énfasis cultural en la reciprocidad como acto esencial y por qué cada unidad (familia, linaje, aldea, pueblo) tenía que organizarla en su propio nivel» (Brockmann, 2010, p. 134).

Dado que todas las clases sociales tienen como derecho y obligación la reciprocidad, en la toma de decisiones de su entorno, los miembros de las comunidades deben cumplir con determinados requisitos exigidos en ellas, pues, como señalan Hernández y López (2006),

[...] en muchos casos, la participación en el trabajo comunitario (tequio), la contribución para las festividades, la disponibilidad para el desempeño de cargos menores, el financiamiento de las mayordomías, entre otros varios, son requerimientos obligatorios que debe cumplir quien pretenda elegir o ser electo autoridad local (Hernández y López 2006, p. 366).

Algunos antropólogos fundamentan la organización colectiva de las comunidades en la teoría de la comunalidad, como la manera en que llaman:

[...] al comportamiento resultado de la dinámica de las instancias reproductoras de nuestra organización ancestral y actual –que descansa en el trabajo, nunca en el discurso–; es decir, el trabajo para la decisión (la asamblea), el trabajo para la coordinación (el cargo), el trabajo para la construcción (el tequio) y el trabajo para el goce (la fiesta) (Martínez, 1995, p. 34).

En las comunidades indígenas tradicionales, las formas de cooperación, solidaridad y reciprocidad desempeñan un papel fundamental. Algunas de

sus manifestaciones específicas en tiempo y espacio son la guelaguetza, o cooperación; sin embargo, el tequio es quizá el principal de los instrumentos solidarios porque rebasa las fronteras regionales y étnicas y se ha identificado a lo largo de la historia en casi todos los contextos indígenas. Su carácter amplio se basa en su utilidad práctica en condiciones socioeconómicas cambiantes, en su capacidad de adaptación a lo largo del tiempo y a la fuerza simbólica que ha mantenido en la historia (Brokmann 2010, p. 141) como una institución jurídico-social que se origina en el México prehispánico.

De esta forma, se establece la importancia vital del trabajo colectivo para las organizaciones comunitarias como un instrumento que les permite la reproducción ampliada de sus formas de vida y el funcionamiento adecuado dentro de una sociedad orientada a los beneficios comunitarios.

Cuando se realiza el trabajo colectivo en las organizaciones comunitarias, su aportación a los saberes de la organización adquiere un nivel de trascendencia que los estudiosos de lo organizacional desconocemos, pero que es significado y altamente valorado por todos los miembros de la organización. El trabajo colectivo se resignifica, aportando al individuo valores sociales que son aprendidos en y apreciados por la comunidad, se preservan y transmiten a todos los miembros, otorgándoles identidad, pertenencia y sentido –como sucede con las comunidades productoras de artesanías⁶ por mencionar un caso–; podríamos decir, en palabras de Enrique de la Garza, que el trabajo colectivo tiene dimensiones estéticas, emocionales, morales y la forma de razonamiento cotidiano propias (De la Garza, 2016), lo que aleja a sus miembros de la falta de sentido, del estrés y de la alienación propias del trabajo asalariado.

Otras formas de trabajo colectivo

Dentro de las formas de trabajo colectivo que se pueden identificar en las organizaciones comunitarias se encuentra el tequio, que es el modelo más conocido, debido a que sobrevivió a la Conquista española y todavía se utiliza en varias de las comunidades indígenas del país, ya que no es un modelo exclusivo de los pueblos originarios de Oaxaca, pero sí es donde más se conservó su uso.

A continuación, transcribimos la definición de Adelfo Regino (1999) sobre el tequio:

[...] El trabajo que desempeñamos comúnmente los indígenas se da en dos niveles:

El primero se ubica en el nivel familiar y propicia fundamentalmente el sustento económico en ese ámbito. Aquí observamos formas internas de colaboración como la mano vuelta o la gozona, que de alguna manera han propiciado el fortalecimiento de la economía de las comunidades [...]

En el segundo nivel podemos hablar del trabajo comunitario, denominado comúnmente tequio. Es a partir de esta institución como se ha logrado construir en las comunidades la infraestructura hasta hoy existente. Los servicios comunitarios de agua, luz, caminos y otras necesidades, han logrado ponerse en marcha de manera oportuna gracias a la colaboración colectiva. (Regino, 1999, s/p.).

Como se aprecia en el texto, estas definiciones del trabajo colectivo y su diferenciación en dos niveles diferentes nos permite acercarnos un poco a la cosmovisión que subyace detrás de este fenómeno de la organización comunitaria, como ya ha sido descrita por Brockmann con anterioridad.

Enrique D. Gallardo, citado en Bustillo y García (2016), hace las siguientes precisiones:

[...] el tequio está pensado desde un sistema comunitario en el cual se destacan dos mecanismos de cooperación, colaboración y reciprocidad intracomunitarios: los que se dan entre personas y familias, como la mano vuelta, y los que se dan en beneficio de la comunidad, como el sistema de cargos, trabajos comunitarios (tequio, faena o fajina) y los procesos de toma de decisión en la asamblea comunitaria (Gallardo citado en Bustillo y García, 2016, p. 22).

Como ya lo han venido mencionando los autores citados, la mano vuelta o gozona es otro nivel de trabajo comunitario, pero que se da entre las personas y familias; en los ámbitos rurales y en algunos urbanos podemos ver todavía una especie de trabajo que se da y se recibe, como la elaboración de los alimentos por diversas mujeres de la comunidad en las ceremonias religiosas como los bautizos y las bodas, así como la preparación de la tierra, el desyerbado o el levantamiento de cosecha donde participan tanto hombres como mujeres de la comunidad en las parcelas de sus vecinos.

Siguiendo con Bustillo y García, mencionan que

[...] varios autores dividen las expresiones de solidaridad en dos tipos:

Para Zolla y Zolla están aquellas que se entienden como trabajos cuyo fin es garantizar la subsistencia, la seguridad social o la armonía del grupo; obtener un servicio a cambio de prestación de mano de obra, y lograr la buena marcha de las relaciones interpersonales. Y están por otra parte las expresiones que forman parte de la estructura del tributo, del servicio obligatorio fijados por la autoridad colonial, los hacendados o los caciques, casi sin excepción en forma de trabajo (Zolla y Zolla citados en Bustillo y García, 2016, p. 22).

Y también precisan que

[...] No obstante, en estas formas de aportación con o sin reciprocidad los mismos autores no distinguen entre los distintos nombres que reciben, a saber: tequio, tequil, mano vuelta, fajina, guelaguetza, tarea, córima, trabajo de en medio y faena, entre otros (Zolla y Zolla citados en Bustillo y García, 2016, p. 22).

Complementando esta información, podemos decir que la córima es la designación que les dan los tarahumaras a la solidaridad, los mazahuas lo denominan pochté, mientras que los zapotecas lo nombran gueza.

Para cerrar este apartado, es importante mencionar las tensiones a las que se ve enfrentados en la actualidad los diferentes tipos de trabajo colectivo referidos, como lo menciona Regino (1999):

[...] Pese a lo anterior, han comenzado a llegar del exterior ideas que pretenden socavar y destruir totalmente esta institución, bajo la idea de que dicho trabajo colectivo es atentatorio

contra las garantías de libre trabajo de los seres humanos.

A partir de estos argumentos, las sectas religiosas y los partidos políticos pretenden que los comuneros y comuneras evadan los compromisos comunitarios, y para ello se disfrazan los problemas de otra naturaleza. Por ejemplo, es muy común oír que a las sectas protestantes se les persigue al interior de las comunidades por motivos religiosos, cuando las razones residen en el incumplimiento de estos trabajos comunitarios. Frente a la globalización en todos los aspectos de la vida indígena, resulta prioritaria la creatividad de la gente en lo individual y colectivo para que puedan diseñarse alternativas de trabajo en el plano familiar y comunitario. (Regino Montes, 1998: 417-418; Regino, 1999: s/p).

El texto anterior pone sobre la mesa las problemáticas a las que se enfrenta esta institución, al entrar en contacto con otras racionalidades que han penetrado a las comunidades indígenas, como es el caso de las corrientes religiosas del protestantismo, que se encuentran inmersas en otras racionalidades –recordemos que el protestantismo es un pilar ideológico de la racionalidad instrumental–, lo que ha ocasionado hasta enfrentamientos violentos en lugares como Oaxaca y Chiapas. No obstante, estas tensiones forman parte de las variables contextuales a las que las comunidades y sus organizaciones han enfrentado con resiliencia y, también, de los procesos de cambio social.

Como ha quedado planteado, el trabajo colectivo que es llevado a cabo por los miembros de las organizaciones comunitarias indígenas presenta una serie de rasgos singulares, que se relacionan íntimamente con las organizaciones comunitarias indígenas como construcciones sociales acotadas, que les permite capacidades sociales, así como cohesión identitaria y recíproca ante los embates de la racionalidad instrumental.

Bajo tales aseveraciones concretamos la siguiente caracterización sobre trabajo colectivo desde las diferentes racionalidades presentes en la organización comunitaria:

Tabla 4. Propuesta de caracterización del trabajo colectivo

Relación individuo/comunidad	Características
Formalidad de la relación	Establece un compromiso ético que moviliza la acción individual (Villoro, 2003; Brockmann, 2010) hacia la acción colectiva. No hay una relación jurídica entre el individuo y la comunidad, ni es necesaria
Tipo de intercambio	Puede no estar remunerado, ya que está en función del bienestar de la comunidad o del intercambio recíproco
Duración	El tiempo en el trabajo colectivo está en función de las lógicas espirituales, culturales y del proceso productivo al que se dediquen, apoyados en matrices de saberes ancestrales (Porto Goncalvez, 2018)
Objetivos o Finalidades	Diversos, pero comúnmente puede estar dirigido a la preservación de bienes comunales tangibles o intangibles
Valor de la relación	Simbólicos y significativos, interacciones recíprocas y solidarias, generan una subjetividad compartida que proporciona identidad, cohesión y sentido a sus miembros
Capacidad de acción colectiva	Interacciones con otros actores sociales (otras comunidades, el Estado, grandes corporaciones, entre otras), generan actos organizativos o la organización necesaria que les permite enfrentar con mayores capacidades sociales los conflictos o negociaciones necesarios
Conciencia histórica	Los integrantes de la comunidad están conscientes de su historicidad, de su realidad contextual, de sus posibilidades ante las estructuras que pudieran determinarlos
Normas de la relación	Las formas de organización de este tipo de trabajo están regidas por los usos y costumbres establecidos por la comunidad, están normados por el respeto a los mayores, el reconocimiento del que posee mayor experiencia como mentor, ritos de iniciación, por dar solo unos ejemplos

Fuente: Elaboración con información propia.

Conclusiones

A lo largo del presente trabajo se ha tratado de poner de relieve el papel de los Estudios Organizacionales y de los Estudios Críticos Organizacionales como un campo propicio para el análisis crítico del campo organizacional; no obstante, será necesario dirigir la mirada hacia la diversidad de organizaciones existentes para ampliar los marcos teóricos desde los que se realizan las investigaciones organizacionales.

Tal planteamiento nos lleva también a dirigir nuestros esfuerzos hacia el desarrollo de teorías propias, pero fuera de las teorías organizaciones convencionales que han estudiado predominantemente a las organizaciones formales (empresas, escuelas y organizaciones gubernamentales) desde teorías para las organizaciones empresariales, esto permitirá mejorar la comprensión de organizaciones y fenómenos organizacionales que se dan en otras racionalidades.

El recorrido por la relación organización/sociedad nos permite situar a la organización en su función social, así como en su temporalidad histórica, dotándola de un contexto más acorde con su realidad.

En congruencia con lo anterior, diversas organizaciones que pueden ser vistas como sociales podrían ser mejor explicadas y comprendidas a partir de situarlas como movimientos sociales, ya que su origen y conformación se encuentra en relación directa con los reclamos más urgentes de diversos grupos de la sociedad que son víctimas de las asimetrías ocasionadas por el modelo económico del capitalismo.

Abonando a tal argumento, la investigación de otras organizaciones nos obliga a revisar a profundidad el enfoque crítico utilizado en los Estudios Organizacionales para realizar una crítica que nos lleve a cuestionar lo hegemónicamente producido, para cuestionar lo dado por sentado, para identificar a las víctimas de las propias organizaciones hegemónicas.

De esta manera, hemos propuesto la caracterización de la organización comunitaria indígena como una organización social, que se encuentra bajo el continuo embate de la racionalidad instrumental, que puede actuar como un movimiento social para defender su racionalidad y su forma de vida, preservando saberes y prácticas ancestrales desde su forma de organización basada en un sistema ético, solidario y recíproco.

Finalmente, analizamos las formas de trabajo colectivo en las OC indígenas, pudiendo revisar la relación profunda entre la cosmovisión y las relaciones sociales de la comunidad que ya mencionamos en el párrafo anterior. Podemos, además, agregar que las capacidades sociales de la organización comunitaria son potenciadas por el trabajo colectivo llevado a cabo por los integrantes de la OC, lo cual les permite ser resilientes ante los cambios contextuales, ante la presión ejercida por otros actores sociales, pero a la vez les confiere la capacidad de adaptación que les ha permitido subsistir durante más de 500 años de dominación.

Referencias

- Adler, P., Du Gay, P., Morgan, G., y Reed, M. (eds.) (2017). *Handbook of Sociology, Social Theory, And Organization Studies, Contemporary Currents*. Oxford University Press.
- Anzola, O., Núñez, C. y Magallón, T. (comp., 2022). *Problemas contemporáneos en Administración y Estudios Organizacionales: una perspectiva latinoamericana*. Universidad Externado de Colombia.
- Barba, A. Montaña, L. Solís, P. (1999). Perspectivas Internacionales de los Estudios Organizacionales. En *Memoria del III Foro Nacional de Investigación en las Disciplinas Financiero Administrativas*. UNAM-Facultad de Contaduría y Administración, 75-87.

- Barkin, D., Sánchez, A. (2019). Sujeto revolucionario comunitario. *Idéias*, 10, e19015. <<https://doi.org/10.20396/ideias.v10i0.8656865>>.
- Barkin, D. (2018). *De la protesta a la propuesta 50 años imaginando y construyendo el futuro*. Siglo XXI, Universidad Autónoma Metropolitana.
- Brindis Almazán, M. (2007), Estructuras de organización para el desarrollo socioeconómico local: la comunidad artesanal. Tesis de Doctorado en Estudios Organizacionales. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa. <<http://tesiuami.izt.uam.mx>>.
- Bravo, E. (2020). Reflexiones en torno a la perspectiva organizacional para el análisis de problemáticas sociales. En De la Rosa, A. y Pérez, M. (coords.). *Colección de libros Documentos de Posgrado. Estudios Organizacionales* (pp. 69-89, Tomo 2). TomoRed Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales.
- Brokmann Haro, C. (2010). Comunidad, derechos y obligaciones. El tequio como mecanismo de solidaridad social. Artículos Corte Interamericana de Derechos Humanos. <<https://www.corteidh.or.cr/tablas/r28814.pdf>>.
- Bustillo Marín, R. y García Sánchez, I. (2016). Tequio, expresión de solidaridad. Requisito para ejercer los derechos político-electorales en las comunidades indígenas. Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación. <https://www.te.gob.mx/publicaciones/sites/default/files/archivos_libros/CD_34_%20Tequio%2C%20expresio%CC%81n%20de%20solidaridad.pdf>.
- Calveiro, P. (2014). Repensar y ampliar la democracia. El caso del Municipio Autónomo de Cherán K'eri. *Argumentos* (75), 193-212.
- Calveiro, P. (2019). *Resistir al neoliberalismo, comunidades y autonomías*. Siglo XXI.

- De Sousa Santos, B. (2011). Epistemologías del sur. Utopía y Praxis Latinoamericana. *Revista Internacional de Filosofía Iberoamericana y Teoría Social*, (54), 17-39. CESA, FCES, Universidad del Zulia.
- Dornelas, G., Administración UAM Azcapotzalco (26 de octubre de 2022). *La ética de la liberación para analizar la organización de luchas y movimientos sociales*. [Video]. Youtube. <<https://www.youtube.com/watch?v=T56FZjwErel>>.
- Gantman, E. R. (2017). El desarrollo de los estudios críticos de la gestión de los países latinoamericanos de habla hispana. *Política y Sociedad*, 54(1), 45-64.
- Gonzales-Miranda, D. R. (2014). Los Estudios Organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Innovar*, 54(24), 43-58.
- Gioia, D. y Pitre, E. (2002). Multiparadigm Perspectives on Theory Building. En Clegg, S. (ed.). *Central Currents in Organization Studies* (8), 75-96; Sage Library in Bussiness & Management.
- Galeano, J. (2000). Reflexiones sobre la ciencia, el proyecto y el informe de investigación empírica en ciencias sociales. *Argumentos*, 36, 109-126. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco.
- Gómez. P. H, (2005). Los usos y costumbres en las comunidades indígenas de los altos de Chiapas como una estructura conservadora. *Estudios Políticos*, 5. <https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16162005000200121>.
- Horkheimer, M. (1973). Crítica a la racionalidad Instrumental (H. Murena y D. Vogelmann, Trad. 2ª. Ed). Sur, Centro de Estudios Miguel Enriquez. <http://www.archivochile.com/Ideas_Autores/horkheimer/esc_frank_horkhe0003.pdf>.

- Horkheimer, M. y T. W. Adorno (1998). *Dialéctica de la Ilustración* (J. J. Sánchez, Trad. 3ª. Ed). Trotta.
<http://blogs.fad.unam.mx/asignatura/ingrid_sosa/wpcontent/uploads/2017/08/horkheimer-max-y-adorno-theodor-dialectica-de-la-ilustracion.pdf>.
- Horkheimer, M. (2003). *Teoría Crítica* (E. Albizu y C. Luis, Trad. 1ª. Ed). Amorrortu.
- Ibarra, E. y Montaña L. (1990). *Teoría de la Organización: desarrollo histórico, debate actual y perspectivas*. En E. Ibarra y L. Montaña (comps.), *Teoría de la Organización: fundamentos y controversias* (pp. vii-xxvi). Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Ibarra Colado E. (2006). ¿Estudios Organizacionales en América Latina? Transitando del centro hacia las Orillas. En E. De la Garza. *Teorías sociales y estudios del trabajo; nuevos enfoques* (pp. 88-107). UAM, Anthropos.
- Ibarra-Colado, E. (1991). Notas para el estudio de las organizaciones en América Latina a partir de la reflexión crítica de la teoría de la organización. En E. Ibarra y L. Montaña (eds.). *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México* (pp. 27-66). Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, Miguel Ángel Porrúa.
- Instituto Federal Electoral (s/f). *Formas de Gobierno en las Comunidades Indígenas de México*.
<https://portalanterior.ine.mx/documentos/DECEYEC/vgn_investigacion/formas_de_gobierno_comunidades.htm#inicio>.
- Circular 107 (2021, 26 noviembre). Instituto Electoral de la Ciudad de México.
<<https://www.iecm.mx/www/taip/mnformativo/circulares/2021/CIR-107-21-IECM.pdf>>.

- Lutz; B. (2001). La apuesta democrática en una empresa social guerrerense, la Sansekan Tinemi. *Veredas*. UAM-Xochimilco.
- Marañón-Pimentel, B. (ed., 2014). *Buen vivir y descolonialidad: crítica al desarrollo y la racionalidad instrumentales*. UNAM-Instituto de Investigaciones Económicas.
<<http://ru.iiec.unam.mx/2470/13/buenvivir.pdf>>.
- Martínez, C. E. (2014). Artesanos en proceso de autogestión. *Veredas*, 29, 65-77. UAM-Xochimilco.
- Martínez, J. y Hidalgo, J. (2014). La economía comunitaria como expresión de la economía popular sustentada en el trabajo. El caso de Lomas del Durazno, en Morelia, Michoacán. *Veredas*, 29, 185-210. UAM-Xochimilco.
- Misoczky, M. (2017). ¿De qué hablamos cuando decimos crítica en los estudios organizacionales? *Administración & Desarrollo*, 47(1), 141-149.
- Montaño Hirose, L. (2000). Diversidad y similitud organizacionales. *Perspectivas y controversias; Iztapalapa*, 48, 35-52.
- Montaño Hirose, L. (ed., 2004). *Los Estudios Organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad*. UAM, Universidad de Occidente, Miguel Ángel Porrúa, H. Cámara de Diputados.
- Montaño Hirose, L. (2005). Organización y sociedad. Un acercamiento a la administración pública mexicana. *Gestión y Política Pública*, XIV(3), 465-495.
- Munk, R., (2021). *Los movimientos sociales en América Latina cartografiando el mosaico*. LALIBRE Proyecto Editorial.
<https://www.researchgate.net/publication/354748565_LOS_MOVIMIENTOS_SOCIALES_EN_AMERICA_LATINA_CARTOGRAFIANDO_EL_MOSAICO RONALDO MUNCK>.
- Núñez R. Carlos J. (2011). Comportamiento ético en las organizaciones Caso: análisis ético del comportamiento práctico del Poder Legislativo en

la aprobación de la Ley Indígena del 2001. Tesis de Doctorado en Estudios Organizacionales. Universidad Autónoma Metropolitana. <<http://tesiuami.izt.uam.mx>>.

Núñez, R. Carlos, J. (2022). Apuntes para una teoría crítica en los estudios críticos de la administración. En O. Anzola, C. Núñez y T. Magallón (comp.). *Problemas contemporáneos en Administración y Estudios Organizacionales: una perspectiva latinoamericana*. Universidad Externado de Colombia.

Smith, A. (1987). *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones* (7ª. Reimpresión). Fondo de Cultura Económica.

Ramírez, G., Vargas, G. y De la Rosa, A. (2011). Estudios Organizacionales y Administración. Contrastes y complementariedades: caminando hacia el eslabón perdido. *Revista Electrónica Forum Doctoral*, 3 enero-abril, 7-53.

Ramos, J., (2014). Estrategia e implicaciones organizacionales, ante eventos críticos en las Organizaciones Comunitarias. El caso de una Organización Comunitaria de Ecoturismo. Tesis de Maestría en Estudios Organizacionales. Universidad Autónoma Metropolitana. <<http://tesiuami.izt.uam.mx>>.

Ramos, J. (2016). Racionalidad(es) en una organización comunitaria y su entorno El caso de una organización comunitaria de ecoturismo. Tesis de Doctorado en Estudios Organizacionales. Universidad Autónoma Metropolitana. <<http://tesiuami.izt.uam.mx>>.

Serrano, Javier (2020). Las comunidades en la visión de los antropólogos: disquisiciones y lineamientos de análisis. *Región y Sociedad*, 32, e1248. Epub 27 de enero de 2021. <<https://doi.org/10.22198/rys2020/32/1248>>.

Peetz Thorsten (2019). Neoliberalism or Organizational Economization? *Ephemera, Theory and Politics in Organization*, 19(3), 591-613 ISSN 1473-

2866.

- Porto Goncalvez, C. (2018). *Amazonía, encrucijada civilizatoria. Tensiones territoriales en curso*. Instituto para el Desarrollo Rural de Sudamérica, CIDES- UMSA.
- Villoro, Luis (2003). *De la libertad a la comunidad*. Col. Cuadernos de la Cátedra Alfonso Reyes ITESM. Fondo de Cultura Económica.
- Vivas C. O., Gómez S., J. y González T. J. (2015). Un aporte al estudio de las formas de organización social desde la orilla de la participación política en Colombia. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, XI(21), 75-92. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=409643604008>
- Zemelman, H. (2002). Necesidad de conciencia. Un modo de construir conocimiento. *Anthropos*, 2-55.
- Zolla, C., Zolla, E. (2004). *Los pueblos indígenas de México, 100 preguntas*. UNAM.

¹ El presente capítulo se desprende del trabajo de investigación para el desarrollo de la tesis: "La organización comunitaria y el papel del trabajo colectivo, la Autoridad Tradicional y Cultural Triqui Candelaria: Un caso desde la perspectiva crítica", en el posgrado en Estudios Organizacionales, que me encuentro próxima a sustentar.

² Doctorante en Estudios Organizacionales. Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Iztapalapa <mcmunozb@hotmail.com>.

³ Mari Ceci Misozcky en el XX Congreso Internacional de Análisis Organizacional celebrado en Cartagena de Indias, Colombia, del 3 al 7 de octubre de 2022 por la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales.

⁴ Presentación realizada dentro del Seminario «Las organizaciones en América Latina. Más allá de la modernidad organizacional», en la sesión «La ética de la liberación para analizar la organización de luchas y movimientos sociales» el 26 de mayo de 2022 organizado por la UAM Atzacotalco.

⁵ Esta propuesta de clasificación del «otro tipo de organizaciones» nos parece muy pertinente, ya que abre la posibilidad de vincular organizaciones con el fin o propósito que tienen en relación

con la sociedad a la que pertenecen y sus necesidades; por poner un ejemplo, las organizaciones de búsqueda de personas desaparecidas tienen un propósito íntimamente ligado a una dolorosa realidad social y presentan peculiaridades que son dignas de un estudio con perspectiva organizacional que, por supuesto, no pueden ser analizadas desde la teoría tradicional existente en nuestro campo. El énfasis en organizaciones comunitarias es nuestro.

⁶ Tenango de Doria en el Estado de Hidalgo –por señalar un caso específico de los múltiples existentes–, donde se han organizado para defender su forma de vida expresada a través de la producción comunitaria de bordados basados en su cosmovisión, se ha vuelto también su principal forma de ingreso, misma que han visto continuamente violentada por el plagio de sus diseños por parte de las corporaciones internacionales de la moda.

Racionalidad Artificial: una reflexión crítica en la encrucijada de toma de decisiones con inteligencia artificial. Estudio de caso incorporando perspectiva de género en una microempresa

Francisco Javier Velázquez Sagahón¹

Juan Iván Vázquez García²

Jesús Gilberto Flores Jaime³

Amneris Aída Preciado Rocha⁴

Resumen

A partir de la necesidad de incorporar voces críticas ante nuevos modelos organizacionales (Montaño, 2020), se presenta un análisis sobre la manera en que nuevas herramientas de inteligencia artificial hacen su aparición en los procesos organizacionales para mejorar – supuestamente– la toma de decisiones racionales. En primera instancia, se lleva a cabo una revisión histórica del paradigma racional y su anhelo no logrado en la construcción de un sentido organizacional. A continuación, se explora la tecnología emergente denominada inteligencia artificial generativa (IAG) y uno de sus principales modelos, el ChatGPT, delineando sus ventajas, pero también sus limitaciones y sesgos para la toma de decisiones racionales, en el contexto de los aportes de Simon (1981) y las reflexiones sobre las trampas del proceso decisorio organizacional de Gault (2022a). Como trabajo de campo, se comparten los resultados de una microempresa que aplica la IAG para encontrar soluciones en la incorporación de perspectiva de género en sus operaciones. Los resultados muestran avances importantes en el objetivo planteado por esta empresa sobre la perspectiva de género y se discuten los posibles sesgos y dinámicas de dominación a partir de los algoritmos que aplica el modelo ChatGPT. Finalmente, se bosqueja el constructo propio denominado «Racionalidad Artificial», tomando como referencia la teoría del Actor-Red de Bruno Latour (2005) como instrumento para explicar la manera en que las organizaciones construyen conocimiento desde una red simbólica de actantes, tanto humanos

como no humanos, donde las herramientas de IAG, así como diferentes criterios organizacionales, interactúan en una dinámica inacabada de tensiones y sesgos racionales.

Palabras clave: Estudios Críticos, Inteligencia Artificial Generativa, ChatGPT, microempresa, Actor-Red, Racionalidad Artificial.

Introducción

Desde hace más de un siglo, las organizaciones han iniciado un sinuoso camino para incorporar el pensamiento racional en todas las actividades que se realizan al interior de estas. Frederick Taylor inicia formalmente esta construcción racional, aplicando paradigmas científicos en la organización del trabajo humano. En cierta medida, podemos interpretar que estos trabajos buscaban convertir al artesano singular, provisto de un conocimiento tácito extraordinario (Polanyi, 1983), en un nuevo perfil de obrero calificado, donde el conocimiento explícito sobre la «mejor manera de hacer las cosas» estaba en posesión de la gerencia, quien mediante una tecnología basada en la medición, fragmentación y racionalización de sus actividades, conformaba una nueva organización aplicando paradigmas científicos (Calderón, Magallón y Núñez, 2010).

Si bien algunos de los aportes de Taylor todavía se aplican en la industria, el proceso de racionalización y gestión del talento humano en las organizaciones ha tenido un avance complejo y multidisciplinar, con aportaciones desde la economía neoclásica, la psicología conductista, la sociología estructural funcionalista, entre otras, dando fortaleza a lo que se ha denominado Teoría de la Organización (TO), la cual siempre ha tenido una influencia importante de diversos autores norteamericanos (Montaño, 2020). De manera paralela, en ocasiones complementaria a la TO, o bien en contraposición con la racionalidad instrumental que se promueve en esta, surge el enfoque de los Estudios Organizacionales (EO), que recupera reflexiones de autores emblemáticos de origen europeo como Max Weber y

Pierre Bourdieu, para construir un puente desde las humanidades con las organizaciones, apoyándose en teorías constructivistas como la sociología del conocimiento (Berger y Luckman, 1993) con un énfasis particular en el estudio de la cultura y el poder en las organizaciones (Montaño, 2015).

Dentro de este maremágnum de teorías contradictorias y complementarias en el ámbito de la TO y los EO, emerge una corriente de pensamiento denominada estudios críticos organizacionales, que pone en la agenda de discusión los principales postulados o supuestos generalmente aceptados tanto por la TO como por los EO, incorporando nuevas reflexiones sobre la pertinencia de estas teorías de origen norteamericano y europeo primordialmente, en las realidades latinoamericanas y la necesidad de iniciar un proceso de descolonización ideológica, es decir, la necesidad de dialogar y aprender de las prácticas organizativas de los pueblos colonizados, construyendo modelos organizativos más inclusivos y diversos (de Sousa Santos, 2011).

Este ensayo, inscrito en la corriente mencionada de los estudios críticos organizacionales, realiza una disertación sobre los siguientes aspectos: en primer lugar, se examinan los antecedentes y la evolución del pensamiento racional en las organizaciones, así como los impactos adversos que ha tenido en la economía, el medio ambiente y la sociedad en general. A continuación, se aborda la caracterización de la tecnología denominada Inteligencia Artificial Generativa (IAG). Esta tecnología está siendo incorporada como un nuevo elemento en el proceso de toma de decisiones racionales en las organizaciones. No obstante, es esencial reflexionar sobre el potencial de dominación que implica la generación de respuestas a través de estas herramientas. Estas respuestas, al estar determinadas por algoritmos probabilísticos y enmarcadas en tendencias de pensamiento eminentemente económico provenientes de corrientes norteamericanas y

europeas, a menudo están distantes de las lógicas de pensamiento autóctono y cultural de los países latinoamericanos. Posteriormente, se revisa el concepto de las trampas de la decisión descritas por David Arellano Gault como un recurso para mostrar los diferentes problemas que aún existen para la toma de decisiones en las organizaciones, y que las inteligencias artificiales generativas no podrían solucionar fácilmente.

Por otro lado, con el propósito de explorar estas dinámicas racionales, se presenta un estudio de caso que emplea la Inteligencia Artificial Generativa (IAG), conocida como ChatGPT, cuyas siglas en español significan ‘Transformador Generativo Pre-entrenado’. Este estudio se enfoca en una microempresa que busca soluciones para incorporar la perspectiva de género en sus operaciones. Posteriormente, se presentan los resultados de este ejercicio de aplicación de las IAG, reflexionando sobre los objetivos logrados en la incorporación de perspectiva de género. No obstante, se discuten las limitaciones y el carácter dominador de las «soluciones» generadas con algunos tintes de pensamiento neoliberal.

Finalmente, con base en esta experiencia empírica, se bosqueja la propuesta del constructo propio denominado «Racionalidad Artificial», tomando como referencia la teoría del Actor-Red de Bruno Latour (2005) como instrumento para explicar la manera en que las organizaciones construyen conocimiento desde una red simbólica de actantes, tanto humanos como no humanos, quienes interactúan para construir conocimiento de acuerdo con sus intereses, sin estar exentos de tensiones y contradicciones, que no necesariamente aseguran una adecuada toma de decisiones.

La racionalidad en las organizaciones: un discurso inacabado

Como se ha mencionado, en el ámbito de la TO los trabajos de Frederick Taylor inician esta idea de la racionalidad instrumental, entendida como la maximización de la rentabilidad económica de la organización, mediante la gestión de los procesos y el trabajo humano. Aunque en realidad esta tendencia tiene su antecedente en el movimiento cultural e intelectual denominado «La Ilustración» desarrollado desde mediados del siglo XVIII hasta inicios del siglo XIX, primordialmente en Europa. Si bien su bandera principal fue el uso de la razón humana, también se apoyaba en la libertad, la tolerancia y la educación como medios para alcanzar el progreso y la felicidad humana. En este movimiento, la razón era entendida como la capacidad de analizar y evaluar información de manera lógica y deductiva, aplicando un conocimiento científico, con el fin de llegar a conclusiones racionales y fundamentadas. Pese a ello, a lo largo de los años ha quedado demostrado que la promesa de «La Ilustración» no se cumplió, porque la racionalidad puede ser en sí misma un instrumento de manipulación, opresión y de desigualdad (Gault, 2022b). Esto se observa en la manera en que las organizaciones priorizan la eficiencia y logro de metas sobre otros valores como el impacto ambiental generado por sus actividades, la explotación laboral hacia sus colaboradores, o bien los impactos globales en la sociedad, como la inequidad en el acceso a la riqueza, a los beneficios económicos y al bienestar de las personas.

Varios pensadores han reflexionado sobre los factores que han influido en el poco éxito que ha tenido la centralidad de la racionalidad en las organizaciones modernas del siglo XX. Max Weber propone su metáfora de la «Jaula de Hierro» para referirse a la imposición de estructuras burocráticas cada vez más complejas y rígidas, donde la jaula representa el efecto alienante y opresivo de estas estructuras, en aras de la racionalidad. Posteriormente, Alain Touraine hace aportaciones sobre la necesidad de

incorporar a las personas en los procesos de racionalidad organizacional, ya que argumenta que los movimientos sociales son una forma importante de acción colectiva, con la capacidad de transformar estructuras organizacionales o sociales existentes. Por su parte, el filósofo y sociólogo alemán Jürgen Habermas, mediante su teoría de la acción comunicativa, establece que no es la racionalidad, sino la comunicación humana, la base fundamental de la sociedad y que la comprensión y el acuerdo mutuo son esenciales para el funcionamiento de las organizaciones y la sociedad (Gault, 2022b).

En otras palabras, la racionalidad no debe ser el centro de la dinámica organizacional; sí debe estar presente en la toma de decisiones, pero también se debe considerar la importancia de un rol activo y protagónico de los seres humanos, con estructuras organizacionales flexibles, así como dinámicas de diálogo y colaboración efectivas. En cambio, en este momento de reflexiones inacabadas sobre la importancia de tener una racionalidad en equilibrio con otros factores humanos, surge en la tercera década del siglo XXI una nueva paradoja, una nueva herramienta que al parecer podría tener un profundo impacto en la transformación de los procesos racionales humanos, generando una dependencia o sustitución de las capacidades racionales humanas que serían sustituidas paulatinamente por modelos de Inteligencia Artificial (IA).

Antecedentes de la Inteligencia Artificial

Los antecedentes de lo que hoy se conoce como IA, se remontan a los trabajos realizados en 1943 por el neurofisiólogo Warren McCulloch y el matemático Walter Pitts. A partir del conocimiento sobre el funcionamiento de los procesos realizados por las neuronas cerebrales humanas que aportó McCulloch y sobre diseños matemáticos y eléctricos de

Pitts, estos diseñaron un primer modelo de red neuronal artificial, conformado por nodos interconectados, donde cada nodo recibía datos en forma de señales eléctricas, y con una función matemática que generaba una salida, siendo esta última el dato de entrada a otro nodo de la red. Estas señales eran ponderadas por funciones matemáticas para generar diferentes tipos de señales, algunas más importantes que otras (umbrales diferenciados) para que el modelo finalmente tomara una decisión. Aunque este primer modelo de red neuronal fue muy sencillo comparativamente con una red neuronal humana, estos trabajos abrieron un gran abanico de posibilidades para investigar y resolver problemas de forma similar a como se realizan los procesos mentales humanos, pero con la ayuda de software y computadoras (Acevedo, Serna y Serna, 2017).

En términos generales, de acuerdo con Alan Turing, quien es considerado el 'padre' de la IA, esta se define como aquellas 'máquinas inteligentes' que pueden simular los procesos inteligentes realizados por los seres humanos. El autor subraya la necesidad de una aproximación interdisciplinaria para abordar este campo y destaca la importancia de definir claramente sus alcances y limitaciones. Finalmente, es en el año de 1956 que se acuña el término de 'Inteligencia Artificial' durante una conferencia celebrada en Dartmouth College, New Hampshire EE. UU., donde asistieron algunos de los principales investigadores de esta nueva área de conocimiento (Ortiz y Guevara, 2021).

Durante la segunda mitad del siglo XX, la IA ha sido un tema en el ámbito de la investigación básica, particularmente en las ingenierías, con algunas aplicaciones prácticas conocidas como 'sistemas expertos' en biología y medicina. Sin embargo, durante los años sesenta, Herbert Simon en su influyente obra *Las ciencias de lo artificial*, examina la interrelación entre la inteligencia artificial y la toma de decisiones (Simon, 1968). En el contexto

económico y social de esa época, postula que la IA desempeña una función fundamental en el análisis de conjuntos masivos de datos, así como en la detección de patrones inherentes a los procesos de toma de decisiones, lo cual, en última instancia, puede atenuar la necesidad de intervención humana. Resalta de manera destacada el creciente prepominio que poseen la IA, el aprendizaje automático y el aprendizaje profundo en diversas esferas vinculadas a la toma de decisiones. Esta obra ha ejercido una influencia perdurable en las investigaciones y desarrollos ulteriores en esta área (Kulikowski, 2019). La perspectiva de Simon en relación con la IA y la toma de decisiones concuerda con el concepto de inteligencia computacional, cuyo propósito es emular el proceso cognitivo humano y las dinámicas intrínsecas a la toma de decisiones (Duch, 2007).

Un punto relevante en el pensamiento de Simon que coincide con su antecesor Turing, es el reconocimiento de que los desarrollos futuros de la IA deben ser de naturaleza interdisciplinaria integrando conocimientos de campos tan diversos como la psicología cognitiva, la economía, lingüística teórica y las ciencias computacionales, entre otras, para abordar problemas complejos.

Si bien no existe uniformidad sobre los tipos de IA que existen en la actualidad, podemos identificar algunas categorías generales, como las aplicaciones de ‘IA Débil’ (*chatbots* o bocinas inteligentes), IA de procesamiento de lenguaje natural (modelos GPT), Agentes Inteligentes (robots de uso específico), o IA de aprendizaje profundo (reconocimiento de imágenes médicas, conducción autónoma), entre otras. En este capítulo se analiza un caso de estudio aplicando una IA conocida como generativa, la cual puede clasificarse como de procesamiento de lenguaje natural.

Las IA generativas

La inteligencia artificial generativa (IAG) puede definirse como una tecnología que genera contenido original de tipo textual, gráfico o de algún otro medio, a partir de una serie de indicaciones o *prompts* que el usuario le suministra para un fin específico. Esto quiere decir que el usuario va guiando a estos modelos de IAG para que generen la información que le es relevante o necesaria para una actividad específica, a partir de todo el insumo de datos y entrenamiento que ha recibido. Sin embargo, la naturaleza probabilística de IAG significa que sus respuestas son siempre una aproximación a la realidad. Los modelos de IAG se entrenan en conjuntos de datos reales, pero estos datos están generalmente incompletos y representan solo una muestra de la realidad (Ghahramani, 2015). En consecuencia, las respuestas de las IAG pueden contener errores o sesgos, los cuales pueden estar presentes en los datos de entrenamiento (Dileep et al., 2017). La naturaleza sesgada de las IAG se debe al hecho de que dichos modelos aprenden a generar datos que son similares a los datos en los que fueron entrenados. Si los datos de entrenamiento están sesgados, las respuestas de las IAG también lo estarán (Dileep et al., 2017). Esto subraya la importancia de garantizar que los datos de entrenamiento utilizados para los modelos de IAG sean diversos y representativos del mundo real.

ChatGPT: inicio del caos

En la categoría de las IA de procesamiento de lenguaje natural, se identifica la herramienta o modelo denominado ChatGPT, puesto a disposición del público en general vía internet y de forma gratuita el 30 de noviembre del año 2022 por la empresa norteamericana OpenAI. De manera general, se puede afirmar que ChatGPT en su versión 3.5 se basa en la tecnología GPT, la cual utiliza la tecnología ya descrita de redes neuronales, para generar texto

de forma autónoma a partir de un diálogo basado en preguntas y respuestas (*chat*) con los usuarios. La fuente de alimentación de esta herramienta incorpora enormes cantidades de datos en numerosos idiomas, para «comprender» y generar texto en múltiples lenguajes. Esta fuente de alimentación proviene de infinidad de sitios de internet y repositorios disponibles en línea con fecha de corte a septiembre del 2021 (*El Economista*, 2023a).

Al tenor de lo anterior, el centro de interés de este ensayo es dilucidar el impacto del ChatGPT en los procesos racionales al interior de las organizaciones. Uno de los principales aportes teóricos que se reconocen tanto en la TO como en los EO se refiere al concepto de racionalidad limitada (Simon, 1955) en donde se reconoce que no siempre se tienen todos los elementos para tomar decisiones óptimas y las decisiones se toman con los elementos que se tienen al alcance de las personas, generando decisiones satisfactorias, que permiten a la organización *salir del paso* (Montaño, 2020), dejando de lado el viejo anhelo de tomar decisiones totalmente racionales.

El uso extendido de modelos de IAG en las organizaciones, como el ChatGPT, comienza a generar la percepción de que las barreras que impedían la racionalidad total pueden ser ahora superadas mediante estas nuevas herramientas. Herbert Simon identificaba tres barreras a superar para una toma de decisiones óptimas: a) el acceso a toda la información necesaria para analizar los hechos, b) fallas cognitivas para procesar esos datos, y c) el tiempo que se disponía para tomar la decisión. Además, el autor identifica que el entorno de la organización también proporciona un conjunto de restricciones que influyen en las decisiones de los individuos (Simon, 1956). Es decir, parece que las herramientas de IA superan estas barreras, debido a que en solo unos segundos pueden acceder a una gran

cantidad de datos relacionados con el hecho que se aborda, los procesan en segundos y lo presentan al usuario en su idioma –además– redactado de manera clara y precisa.

La idea de una racionalidad limitada propuesta por Simon ha estado presente en todo tipo de organizaciones, ya sea del tipo industrial, comercial, financiero, de servicios o bien gubernamentales. Siguiendo el objetivo de retomar el conocimiento latinoamericano sobre estos fenómenos organizacionales, David Arellano Gault (2022a) hace una taxonomía y reflexión muy interesante de los diferentes tipos de errores al momento de tomar una decisión, donde todas ellas tienen como elemento común de aparentar ser decisiones óptimas. Si bien las organizaciones han implementado mecanismos para dar legitimidad a sus decisiones, cada persona que participa en los procesos decisorios se allega de la mayor cantidad de información disponible para reducir su grado de incertidumbre y participar en este proceso decisorio. Una vez tomada la decisión, se procede con la acción. Es en este aspecto donde el fácil acceso que ahora tienen las personas a los dispositivos de IAG tiene como consecuencia que su grado de incertidumbre se reduzca, ya que suponen que el uso de estas tecnologías disruptivas los posiciona en un plano de total conocimiento de la realidad. Sin embargo, el propio Arellano Gault reconoce lo valioso que es poner en contexto los hechos, antes de comenzar el proceso decisorio, a lo que el autor establece:

Ante una situación nueva o extraña, es inteligente tratar de darle primero que nada sentido, preguntándose justamente ¿Qué lógica está detrás de la situación que se observa? Sin darle sentido a lo que se observa, es difícil comenzar cualquier ciclo de decisión-acción. Dar sentido a una situación es clave, es decir, implica hacerse la pregunta ¿Qué es lo que está pasando y cómo estoy yo imbricado en esta situación? (Gault, 2022a, p. 15).

En otras palabras, ChatGPT, como apoyo en la toma de decisiones, debe seguir un proceso similar al que realiza un ser humano sin ningún tipo de herramienta de IA, tal como lo propone Gault (2022a). Es decir, establecer previamente un contexto, reflexionando sobre lo que se desea y dando sentido a los hechos que se analizan para tomar una decisión. Omitir este hecho podría generar caer en algunos de los errores (o trampas, como las define el autor).

El mapa analítico presentado en torno a las decisiones será de gran utilidad para comprender los alcances y limitaciones de las nuevas herramientas de IA orientadas a racionalizar las decisiones. De manera inicial, Arellano Gault comparte totalmente la propuesta de Herbert Simon de una racionalidad limitada. Los seres humanos toman decisiones a partir de los recursos que tienen a su alcance. Una vez tomada la decisión, el individuo lleva a cabo acciones y valoraciones que le permiten identificar si la decisión tomada ha sido efectiva; si no es así, entonces hace ajustes, realiza nuevas decisiones para acercarse a situaciones satisfactorias para su realidad. A este hecho en el que el ser humano identifica que su decisión inicial no ha sido correcta, pero lo reconoce como tal y actúa en consecuencia, Arellano Gault los identifica como «Errores tipo 1», es decir, decisiones no satisfactorias que son reconocidas por el propio actor y este actúa realizando nuevas decisiones. Sin embargo, en la obra de referencia (Gault, 2022a), el autor analiza situaciones donde se toman decisiones en donde los actores involucrados no pueden identificar que han cometido un error, y no lo reconocen como tal, a lo que se les identifica como «Errores tipo 2». Este tipo de decisiones no satisfactorias, donde aparentemente existen las condiciones para que sean decisiones totalmente racionales (de aquí la metáfora de la trampa, porque el fallo en la decisión no es evidente para los propios tomadores de decisiones) se describen en siete diferentes

situaciones o «trampas de la decisión», las cuales se sintetizan a continuación:

1. *Groupthink* (pensamiento grupal): cuando la decisión es tomada en grupo y ese grupo está cohesionado de manera extrema, al grado de que los integrantes han perdido la capacidad de plantear la posibilidad que el grupo puede estar equivocado, es una de las trampas más comunes del proceso decisorio.
2. *Sensemaking* (creación de sentido): al interior de las organizaciones las personas generan un significado a sus acciones. Esta identidad va permeando a lo largo de decisiones tanto rutinarias como estratégicas, al grado de que una decisión que cae en esta trampa se refiere al sesgo que se genera en la decisión, derivado de las expectativas y significados interiorizados de las personas, que realmente al análisis de la situación y selección de una alternativa óptima a tomar.
3. *Las paradojas* (pluralidad de visiones): en toda decisión, siempre están involucrados los valores, creencias y prioridades de los tomadores de decisiones. Aún en los procesos decisorios que buscan ser totalmente racionales, informados y lógicos, interviene este aspecto de la pluralidad cultural que finalmente hace que una decisión pueda ser contradictoria a un planteamiento racional.
4. *Accidentes normales* (errores sistémicos): esta trampa se refiere a que las organizaciones pueden entenderse como sistemas interconectados de manera compleja, y una decisión que implica un pequeño cambio en el sistema puede generar efectos sistémicos no previstos a lo largo de la organización, o bien en las interacciones de esta con su entorno. De manera que esas pequeñas o grandes consecuencias derivadas de una decisión, generalmente pasan desapercibidas por los sujetos tomadores de decisiones.

5. *El estado campeón* (simplificación de la realidad): este tipo de trampa se refiere particularmente a organizaciones tipo gubernamentales. Se ha interiorizado en la sociedad que el Estado tiene como prioridad tomar decisiones sobre hechos particulares, para lograr un cambio o alcanzar una situación deseable. Si bien esta es una expectativa legítima de la sociedad en sus gobiernos, la trampa consiste en que los Estados tienden a simplificar o a buscar administrar los hechos sociales, pero no consideran que la realidad es afectada de manera multifactorial y no solo por las variables que puede controlar el Estado.
6. *La insensatez resiliente* (las trampas de la política): nuevamente, esta trampa está muy orientada a las decisiones que se toman en organizaciones gubernamentales. En este caso, toda decisión tiene su dimensión política, y la política es un juego de poder, pero también organizacional, de cálculo de riesgos y factores técnicos. De esta manera, las decisiones siempre se ajustan a las tendencias políticas de los tomadores de decisiones y no solo a procesos racionales.
7. *Hubris* (las trampas de la arrogancia): esta trampa se refiere al contexto de organizaciones gubernamentales, donde una decisión, además de ser matizada por dos errores previamente descritos (estado campeón o insensatez resiliente), también tiene relación con la personalidad del tomador de decisiones. El poder transforma, y esta trampa se refiere al error que se toman en decisiones donde finalmente se impone la voluntad del líder político, más que el proceso racional.

Como podemos ver, este mapa planteado por David Arellano Gault surge a partir de estudios desde diferentes disciplinas como la psicología, lo organizacional, la economía, la psiquiatría y otras, pero lo valioso es que nos permite tener un panorama general para comprender la dinámica de la

toma de decisiones en las organizaciones, aún en el entendido de que se aplica un proceso racional que escapa a estas trampas.

Un primer supuesto de esta reflexión se refiere a la aparición de nuevas herramientas de IAG para apoyar la toma de decisiones en las organizaciones, las cuales están disponibles de manera masiva para muchas personas y abren un nuevo escenario para visualizar la posibilidad de una nueva trampa en las decisiones organizacionales. Una «Trampa de tipo 2», siguiendo a Gault (2023), donde la supuesta reducción de incertidumbre, de tiempos y costos en el acceso a información para la toma de decisiones, generan una falsa impresión de que la IAG está blindada contra errores.

A continuación, se realiza un ejercicio empírico utilizando la herramienta ChatGPT 3.5 en su versión gratuita para explorar el proceso decisorio que se lleva a cabo con el apoyo de una IAG.

Exploración de ChatGPT 3.5 para elaborar un plan de negocio con perspectiva de género

El caso de estudio que se presenta establece un contexto donde se requiere explorar nuevas alternativas para resolver una demanda no satisfecha de la sociedad: la perspectiva de género en el trabajo. En la actualidad, la perspectiva de género en las organizaciones ha tomado una gran relevancia en todo el mundo. Cada vez es más común encontrar empresas y organizaciones que se esfuerzan por diseñar y aplicar políticas y estrategias que promuevan la igualdad de género, así como la inclusión laboral, conservando su competitividad o generación de riqueza en el mercado donde se encuentren (Gut, Whiley y Beauregard, 2018).

Sin embargo, aún hay mucho por hacer para lograr una verdadera equidad de género en el ámbito empresarial, especialmente en el caso de las mipymes. Sin hacer generalizaciones, en algunos casos la perspectiva de

género ha sido utilizada de manera muy instrumental y se orienta a legitimar supuestos cambios en la cultura organizacional relacionados con la equidad de género, con el único objetivo de acceder a diversos apoyos y recursos gubernamentales dirigidos a empresas que aplican estas políticas. La perspectiva de género debe ser el centro de una nueva corriente de estrategias de competitividad que incidan en el desarrollo económico de las organizaciones y de la región donde se encuentren (Embrick, 2011). Un ejemplo de cómo una empresa ha logrado un verdadero desarrollo a partir de incorporar esta perspectiva de género, como parte central de sus estrategias competitivas, es el de la multinacional IKEA, de origen sueco, fabricante y comercializador de muebles. Todas sus estrategias tienen esta perspectiva. Algunos de sus productos se enfocan a satisfacer las necesidades específicas de mujeres, innovando los materiales, colores y hasta las medidas de los muebles; adicionalmente, han implementado la flexibilidad para el trabajo a distancia de las mujeres, así como el fomento a la inclusión para acceder a puestos directivos. De esta manera, IKEA se ubica en el puesto 11 de las empresas minoristas más importantes en el mundo (Jiménez-Marín, Vigre y Domínguez-García, 2022).

Para una microempresa, lograr este enfoque de género es un gran reto, ya que implica realizar un profundo análisis racional de sus procesos, productos, canales, mercados etcétera. Es por eso por lo que se plantea este ejercicio de explorar el uso de herramientas de IA como un apoyo para el desarrollo de una estrategia de negocio. La inclusión de la perspectiva de género en el diseño de estrategias de competitividad de las empresas es un tema fundamental en la actualidad. La igualdad de género no solo es un valor ético y moral, sino también un requisito para el desarrollo económico y social sostenible. La desigualdad de género en el ámbito empresarial

puede tener efectos negativos no solo en la economía, sino también en la sociedad en general.

Por otro lado, las microempresas a menudo enfrentan desafíos importantes, como la falta de recursos financieros y tecnológicos, la limitada capacidad de innovación y la dificultad para competir en mercados cada vez más globalizados. Por tanto, es necesario que las empresas adopten nuevas estrategias y herramientas para mejorar su competitividad y sostenibilidad. Aquí es donde se ponen a prueba los procesos racionales que implementa una organización con el uso de la herramienta ChatGPT.

La metodología para llevar a cabo esta exploración inicial de ChatGPT como apoyo en el proceso de toma de decisiones sobre este reto de la perspectiva de género en las mipymes consiste en tomar el modelo Canvas, propuesto por Alexander Osterwalder (2014) y comenzar un diálogo reflexivo con ChatGPT, para identificar ideas y propuestas para una situación y un contexto particular.

La mipyme ‘Pet Nanny’

Para llevar a cabo este ejercicio, se contactó a una microempresa de la región, que ha iniciado operaciones en las ciudades de San Miguel de Allende y Guanajuato capital, en el estado de Guanajuato, México. Sus actividades se orientan en proporcionar servicios de cuidado de mascotas y plantas cuando sus dueños se encuentren ausentes por cuestiones de trabajo, salud o alguna otra contingencia. Se han enfocado en personas extranjeras, generalmente de origen norteamericano, que radican de manera permanente en estas ciudades y les asignan a las mascotas y plantas un significado especial, teniendo la disposición de pagar por servicios de apoyo para el cuidado de sus mascotas y plantas cuando ellos están ausentes. Al igual que muchas otras ideas empresariales, esta

microempresa se formó a partir de algunas peticiones que su fundadora, estudiante de licenciatura de la Universidad de Guanajuato, recibió para cuidar a mascotas de amigos y conocidos cercanos a ella. La empresa tiene una cartera de clientes en estas ciudades que continuamente la buscan para estos servicios, al grado de que ha incorporado a dos personas más para satisfacer la creciente demanda de sus clientes.

A pesar de su crecimiento en los meses posteriores a la pandemia del Covid-19, la empresaria desea hacer un análisis de las perspectivas de su negocio, con la finalidad de proyectarla para los próximos años. Se toma la metodología para el desarrollo de ideas de negocio el modelo Canvas (Osterwalder y Pigneur, 2014), el cual consiste en realizar una reflexión y lluvia de ideas entre los principales integrantes de una organización, en torno a los siguientes nueve aspectos que, de acuerdo con el creador de este modelo, son fundamentales para conformar una estrategia de negocio competitiva.

Antes de continuar con esta primera exploración de la herramienta ChatGPT, se realiza una autocrítica del proceso que se pretende iniciar. El proceso racional que se aborda para delimitar un plan de negocio parte de una necesidad de la empresaria para tener mayor certeza en la definición de su negocio y tomar las decisiones adecuadas para la conducción de este. Independientemente del uso de ChatGPT como apoyo para lograr este objetivo, el ejercicio se realizará de manera grupal entre los miembros de esta mipyme, todas estudiantes universitarias del área de ciencias económico-administrativas. De esta manera, y de acuerdo con lo planteado por Gault (2022a), en este caso se tiene el peligro de caer en las trampas de tipo *Groupthink* (pensamiento grupal) y *Sensemaking* (creación de sentido), ya que, en primer lugar, esta empresa no es una organización gubernamental con estructuras complejas ni tampoco integra

colaboradores de diferentes culturas o cosmovisiones. A pesar de que, en todo momento, nos encontraremos en el plano de la racionalidad limitada (Simon, 1955), ya que la tomadora de decisiones, a pesar de sus primeras experiencias empresariales, no puede tener todos los datos pertinentes o la capacidad de procesarlos para tomar decisiones óptimas para su negocio. También es importante reflexionar que, a pesar de haber planteado en este ensayo la necesidad de generar un nuevo conocimiento latinoamericano en torno a las problemáticas organizacionales, se aplica un modelo metodológico para el desarrollo empresarial, cuyo autor es de origen europeo (Osterwalder y Pigneur, 2014), y la empresa creadora del modelo de IAG por aplicar, OpenAI, es de origen norteamericano. La empresaria, así como las socias que formarán parte de este ejercicio, todas estudiantes universitarias, acceden durante sus clases a diferentes corrientes teóricas empresariales, también de origen norteamericano. Para iniciar con el ejercicio de diseño de una estrategia empresarial, se revisaron previamente los nueve factores clave que propone el modelo de diseño empresarial de Osterwalder (2014) los cuales se sintetizan en la tabla 1.

Tabla 1. Aspectos clave del diseño de una estrategia competitiva del modelo Canvas

Aspectos clave del negocio	Descripción
Propuesta de valor:	Definición de los productos o servicios que se ofrecen a los clientes y cómo estos resuelven sus necesidades o problemas
Segmento de clientes:	Definir el perfil de las personas u organizaciones que satisfacen sus necesidades con nuestro producto o servicio. Agruparlos en función de sus necesidades específicas
Canales:	Medios utilizados para comunicar y distribuir la propuesta de valor a los clientes

Aspectos clave del negocio	Descripción
Relación con los clientes:	Tipo de interacción que se establece con los clientes, cómo se les atiende y cómo se mantiene su lealtad
Fuentes de ingresos (Retribuciones):	Las diferentes formas en que la empresa obtiene ingresos de los clientes. También definir los beneficios sociales o medioambientales que genera la empresa con sus actividades
Recursos clave:	Los activos físicos, intelectuales y humanos necesarios para desarrollar la propuesta de valor del negocio
Actividades clave:	Las acciones y procesos por realizar para entregar su propuesta de valor
Alianzas:	Las colaboraciones con otras empresas, proveedores, socios o incluso competidores, que permiten mejorar el modelo de negocio y su rendimiento
Costos:	Los costos asociados (publicidad, sueldos, costos fijos y variables, etc.) del modelo de negocio y cómo se pueden optimizar para mejorar la rentabilidad

Fuente: Elaboración propia a partir del modelo Canvas (Osterwalder y Pigneur, 2014).

Una vez que se han comprendido cada uno de estos aspectos por parte de las empresarias, se procede a definir cada uno de estos aspectos clave del negocio, para el caso de la empresa «Pet Nanny».

Para este ejercicio, se procedió a interactuar con el modelo ChatGPT, donde inicialmente se le proporcionaron instrucciones especificando el contexto general de la empresa. Después se fueron abordando cada uno de los nueve aspectos presentados del Modelo Canvas (Osterwalder y Pigneur, 2014) y generando la primera versión del lienzo o cuadro propuesto por el modelo. Es relevante mencionar que, en esta primera ronda de instrucciones, las empresarias redactaban una primera idea para cada uno de los aspectos del modelo. Posteriormente, se compartían esos textos al modelo ChatGPT para que proporcionara una primera retroalimentación o

ajustes. Estos ajustes fueron principalmente de forma, ya que el modelo ChatGPT no realizó aportaciones relevantes en los aspectos planteados. El resultado de este primer ejercicio de diseño de una estrategia competitiva se muestra en la tabla 2.

Tabla 2. Resultado del modelo Canvas para «Pet Nanny» (sin perspectiva de género)

8. Alianzas Colaboración con veterinarios locales para servicios de atención médica Asociación con tiendas de mascotas para acceder a productos relacionados con cuidado de mascotas y plantas	7. Actividades clave Integrar al negocio personal con un alto sentido de cuidado de las mascotas y plantas Obtener una confianza absoluta en el cliente para permitir el acceso a su hogar cuando los propietarios no se encuentran. Obtener comentarios de la experiencia del usuario que pueda servir como referencias para nuevos clientes	1. Propuesta de valor Ofrecer soluciones para el cuidado y bienestar de mascotas y plantas en familias multi-especie, brindando servicios de calidad a domicilio, durante ausencias por trabajo, vacaciones o contingencias, con el objetivo de dar tranquilidad/seguridad al resto de la familia mientras están ausentes	4. Relación con clientes Mensajes de texto, audio o fotografías vía Whatsapp, o bien llamada telefónica. Ya sea en inglés o español. Tanto para acordar una contratación o para actualizar el estado de las mascotas o plantas durante el servicio Establecer una relación de mucha confianza. ya que el servicio implica entrar en los espacios privados del hogar de los clientes	2. Segmento de clientes Familias multi-especie, principalmente jubilados de nacionalidad norteamericana, radicando en Guanajuato capital y San Miguel de Allende, que consideran a sus mascotas y plantas como miembros importantes de su hogar. Estas familias pueden tener diversas especies de mascotas, como perros, gatos, aves, etc., y valoran un trato digno y cuidado especializado para garantizar
	6. Recursos clave		3. Canales	

	El talento humano que colabora es fundamental, por su afinidad con mascotas y plantas, así como total responsabilidad y honradez al acceder al domicilio de la familia		Recomendaciones personales y redes sociales Anuncios en consultorios veterinarios o tiendas de mascotas dentro de estas ciudades	el bienestar de sus compañeros de vida
	9. Estructura de costos Costos de personal, transporte, suministros de cuidado de mascotas y plantas, marketing y publicidad, capacitación		5. Fuente de ingresos Tarifas por visita, paquetes de cuidado semanal o mensual	

Fuente: Elaboración propia con información aportada por las empresarias en conjunto con ChatGPT.

En la segunda ronda de interacción con la herramienta de IAG, se le proporcionó la descripción ya consensuada por las empresarias para cada aspecto del modelo Canvas y se le solicitó a ChatGPT que realizara una nueva aportación incorporando la perspectiva de género a partir de la información de tendencias y expectativas históricas que tengan las mujeres en este tipo de servicios.

El resultado de esta segunda ronda se muestra en la tabla 3. Es importante señalar que para el aspecto 1. Propuesta de valor, la respuesta

proporcionada por ChatGPT resalta el cuidado emocional de las mascotas, reconociendo la importancia que las mujeres suelen darle a este aspecto. Además, se enfatiza en la alimentación saludable, aspecto que también suele ser valorado por las mujeres en el cuidado de sus mascotas. El objetivo sigue siendo brindar tranquilidad y seguridad a toda la familia durante las ausencias, pero se destaca la atención amorosa y personalizada que se brinda a las mascotas.

En la reconfiguración del aspecto 2. Segmento de clientes, ChatGPT agregó la importancia de atender las necesidades particulares de las mujeres dueñas de mascotas en el contexto de las responsabilidades laborales y familiares que puedan enfrentar.

Para el aspecto 3. Canales, se destaca enfocarse en comunidades feministas o relacionados con el cuidado de mascotas. Se menciona que la estrategia de comunicación en redes sociales debe mostrar contenido relevante que resalte el cuidado emocional y la alimentación saludable de las mascotas, aspectos valorados por las mujeres.

Para el aspecto 4. Relación con los clientes, se adicionó «Comunicación fluida y empática», reconociendo que las mujeres suelen valorar una comunicación más empática y detallada. La mención de construir una relación de confianza y respeto toma en consideración el contexto en que el servicio implica ingresar a los espacios privados del hogar de las mujeres.

El aspecto 5. Fuente de ingresos, fue de los que mayores adiciones se realizaron, incluye la personalización de las visitas y la flexibilidad en las tarifas, se destaca la oferta de paquetes, brindando opciones de mayor duración que puedan ser más convenientes para las mujeres que se encuentren en situaciones laborales o personales específicas. Se hace hincapié en la importancia de ofrecer descuentos y promociones que

resalten el cuidado emocional y la alimentación saludable de las mascotas, elementos valorados por las mujeres dueñas de mascotas.

En el aspecto 6. Recursos clave, se adiciona la valoración de la diversidad de género en el equipo, reconociendo que tanto hombres como mujeres pueden brindar un servicio de calidad, respetuoso y empático hacia las necesidades de las mascotas y las expectativas de las mujeres propietarias.

En el aspecto 7. Actividades clave, se menciona la importancia de obtener y gestionar comentarios y testimonios que reflejen la satisfacción y confianza de las mujeres propietarias, reconociendo su papel como referencias y recomendaciones clave hacia otros clientes potenciales que valoren la calidad del servicio y la atención especializada

En el aspecto 8. Alianzas, se destaca la importancia de colaborar con veterinarios locales que compartan una visión de cuidado de calidad, poniendo énfasis en el bienestar emocional y físico de las mascotas y considerando las preocupaciones y necesidades específicas de las mujeres propietarias.

En el aspecto 9 se destaca la importancia de la equidad de género en la estructura salarial y en las oportunidades de crecimiento dentro del negocio, promoviendo la igualdad de género en todos los niveles y roles.

Tabla 3. Resultado del modelo Canvas para «Pet Nanny» (con perspectiva de género)

8. Alianzas	7. Actividades clave	1. Propuesta de valor	4. Relación con clientes	2. Segmento de clientes
Colaboración estratégica con veterinarios locales que compartan nuestra visión	Establecer una comunicación y relación cercana con los clientes, especialmente las mujeres	Ofrecer soluciones personalizadas para el cuidado y bienestar emocional de mascotas y plantas en familias multi-especie, brindando servicios de	Establecer una comunicación fluida y empática a través de mensajes de texto, audio o	Familias multi-especie, principalmente jubilados y jubiladas de nacionalidad

de proporcionar un cuidado de calidad a las mascotas, brindando servicios de atención médica especializada y enfocada en el bienestar emocional y físico de las mascotas, con especial atención a la preocupación y necesidades de las mujeres propietarias Asociación con tiendas de mascotas para acceder a productos relacionados con cuidado de mascotas y plantas	propietarias, para obtener una confianza absoluta que les permita abrir su hogar cuando se encuentren ausentes, brindando un ambiente seguro y de tranquilidad para ellas y sus mascotas Obtener y gestionar comentarios y testimonios de la experiencia del usuario, destacando aquellos que reflejen la satisfacción y confianza de las mujeres propietarias, para utilizarlos como referencias y recomendaciones hacia nuevos clientes que valoren la calidad del servicio y la atención especializada	calidad a domicilio, durante ausencias por trabajo, vacaciones o contingencias. Nuestro enfoque se centra en proporcionar un cuidado amoroso y atento, asegurando una alimentación saludable y adecuada para las mascotas, y brindando tranquilidad/seguridad al resto de la familia mientras están ausentes	fotografías vía WhatsApp, llamadas telefónicas o videollamadas, tanto en inglés como en español, para acordar una contratación, proporcionar actualizaciones regulares del estado de las mascotas o plantas durante el servicio y atender cualquier inquietud o consulta. Priorizar la construcción de una relación de confianza y respeto, reconociendo que el servicio implica entrar en los espacios privados del hogar de las clientes, garantizando la seguridad y el bienestar de todas las partes involucradas.	norteamericana, así como residentes extranjeros, radicando en Guanajuato capital y San Miguel de Allende, que consideran a sus mascotas y plantas como miembros importantes y queridos de su hogar. Estas familias pueden tener diversas especies de mascotas, como perros, gatos, aves, etc., y valoran un trato digno y cuidado especializado, tanto emocional como físico, para garantizar el bienestar de sus compañeros de vida. Además, se reconoce la importancia de atender las necesidades particulares de las mujeres dueñas de mascotas en el contexto de las
	6. Recursos clave		3. Canales	

	Talento humano compuesto por personas que demuestran afinidad y sensibilidad hacia las mascotas y plantas, además de poseer total responsabilidad y honradez al acceder al domicilio de la familia. Valoramos la diversidad de género al tener profesionales tanto hombres como mujeres que brinden un servicio de calidad, respetuoso y empático hacia las necesidades de las mascotas y las expectativas de las mujeres propietarias		Recomendaciones personales y redes sociales, enfocándonos en comunidades o grupos feministas, o bien organizaciones de bienestar familiar en Guanajuato capital y San Miguel de Allende Generar contenido de redes sociales que resalte el cuidado emocional y la alimentación	responsabilidades laborales y familiares que puedan enfrentar
	9. Estructura de costos Incluir la equidad de género en la estructura salarial y garantizar la igualdad de		5. Fuente de ingresos Tarifas por visita personalizada, ofreciendo opciones flexibles y paquetes de cuidado	

	oportunidades para hombres y mujeres en puestos de responsabilidad, promoviendo la diversidad y la inclusión en el equipo Costos de personal, transporte, suministros de cuidado de mascotas y plantas, marketing y publicidad, capacitación		semanales o mensuales que se ajusten a las necesidades y preferencias de las familias multi-especie, brindando descuentos especiales y promociones enfocadas en el cuidado emocional y la alimentación saludable de las mascotas. Además, consideramos la posibilidad de establecer tarifas diferenciadas para mujeres que se encuentren en situaciones de vulnerabilidad económica, reconociendo la importancia de asegurar el acceso a nuestros servicios a todas las mujeres y sus mascotas	

Fuente: Elaboración propia con información aportada por las empresarias en conjunto con ChatGPT.

Logros alcanzados con IAG en el estudio de caso «Pet Nanny»

Las empresarias participantes en este ejercicio externaron que el uso de la herramienta de IAG ChatGPT 3.5 fue una experiencia interesante y de aprendizaje sobre nuevos enfoques del uso de la tecnología en sus procesos empresariales. Les permitió identificar la manera en que pueden incorporar la perspectiva de género en su empresa, detallando la manera de implementarlo para cada uno de los aspectos definidos en el modelo Canvas. Sin embargo, la IAG no enfatizó algunos aspectos relevantes en la prestación de estos servicios, como la empatía y comunicación asertiva que las empresarias establecen con cada uno de sus clientes y que han sido relevantes para lograr la fidelización y recurrencia en la solicitud de estos servicios.

Discusión

El proceso de incorporar herramientas de IAG para mejorar la toma de decisiones en las organizaciones es un fenómeno que se está generalizando, por la aparente precisión y certeza en la información que generan estos dispositivos a partir de solicitudes específicas que plantea el usuario. Comenzamos a ser testigos de nuevas metodologías para la generación del conocimiento en las organizaciones, donde seres humanos y elementos tecnológicos interactúan en la búsqueda de eficiencia, rentabilidad e innovación. Sin embargo, es preciso realizar una reflexión crítica sobre los aspectos no evidentes y consecuencias del uso de estas nuevas tecnologías en las dinámicas empresariales.

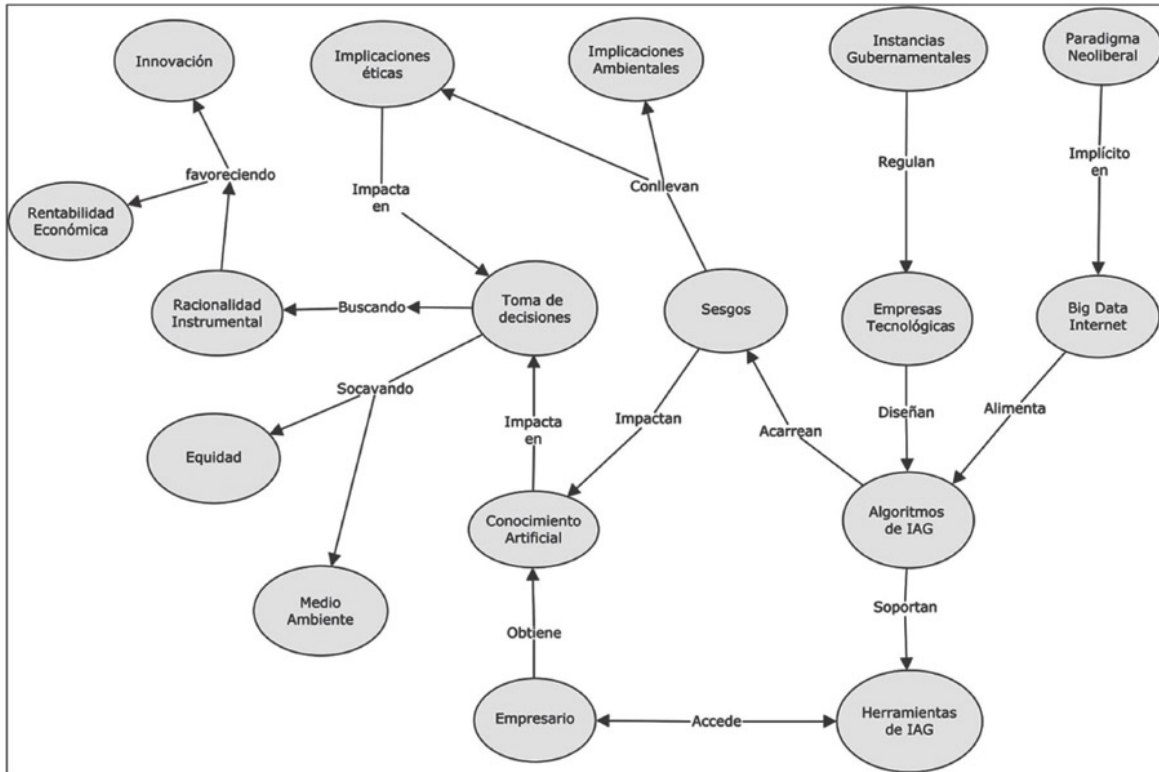
Con la finalidad de comenzar a realizar un mapa analítico de estos procesos decisorios y generación de conocimiento empresarial basado en tecnologías de IAG, se toma como referente la teoría del Actor-Red (Latour, 2005), que es un abordaje compatible con los hechos abordados en este ensayo, ya que su principal postulado establece que la construcción de

conocimiento puede ser explicado a partir de la identificación de interacciones entre actores humanos y no-humanos en una red de significados y encrucijadas que se construyen y reconstruyen a partir de acciones y decisiones conjuntas.

La propuesta de Latour y otros autores relacionados como Michel Callon y John Law (Airbar, 2006) a partir de la «Actor-Network Theory» (ANT por estas siglas en inglés) establece que es pertinente establecer como nodos de una red de interacciones, tanto a actores humanos (empresarios, directivos, empleados, proveedores, organizaciones etc.) como a actores no humanos (tecnologías, conceptos, referentes, algoritmos etc.). Debido a esto, la ANT reconoce estos nodos como «Actantes», es decir, a aquellos nodos que tienen una capacidad de influencia sobre otros nodos, independientemente de su naturaleza humana o no humana. En consecuencia, se establece como un principio de análisis en esta teoría la «Simetría», entendida como una regla que considerarse en el mismo nivel (para fines analíticos de la red) a un «Actante» humano como no humano. Otra característica relevante de la ANT es la capacidad de «Agencia» de los «Actantes», es decir, su capacidad para tomar decisiones que afectan a la red en su conjunto. Adicionalmente, en la ANT se reconoce el principio de «Traducción» entendido este como un proceso mediante el cual los «Actantes» movilizan recursos, intereses y significados para establecer y mantener conexiones en la red.

Con base en esta teoría ANT, se construye un postulado propio identificado como «Racionalidad Artificial», la cual tiene la intención de representar y explicar el proceso de incorporación de las IAG en la toma de decisiones de las organizaciones, identificando su naturaleza, consecuencias, sesgos y tendencias. Este primer bosquejo se muestra en la figura 1.

Figura 1. Constructo «Racionalidad Artificial»



Fuente: Elaboración propia con base a la teoría Actor-Red (Latour, 2005).

Reflexiones finales

Los estudios críticos organizacionales son una perspectiva que debe ser impulsada en diferentes escenarios que abordan los fenómenos y dinámicas organizacionales, ya que nos permiten tener un panorama alternativo al analizar y cuestionar las estructuras de poder y las desigualdades dentro de las organizaciones. Ayudan a revelar y desafiar las dinámicas de dominación, opresión y exclusión que pueden estar presentes en las prácticas y estructuras organizativas.

Bajo este enfoque, y con base al análisis realizado, podemos afirmar que aún estamos muy lejos de tomar decisiones totalmente racionales, de encontrar soluciones óptimas a los planteamientos o problemas que

enfrentan las organizaciones, aun con el uso de las herramientas de IAG. El mapa descriptivo de este proceso, llamado «Racionalidad Artificial», tomando como referencia la teoría del Actor-Red (Latour, 2005), nos permite comprender que, si bien existen ventajas evidentes en el uso de estas herramientas, también hay que estar muy alerta a los sesgos y errores, muchas veces ocultos o no evidentes para los tomadores de decisiones.

En el contexto de la tercera década del siglo XXI, el uso de modelos de IAG ha avanzado considerablemente y ha demostrado capacidades de procesamiento de información y generación de contenido original, que representan un apoyo relevante en los procesos racionales humanos. Sin embargo, no estamos exentos de incurrir en sesgos y errores, ya que en el análisis de grandes volúmenes de datos y en la generación de recomendaciones basadas en patrones identificados en estos, se involucran elementos subjetivos, valores personales y consideraciones contextuales que no se pueden reducir únicamente a la optimización racional. Es por este motivo que podríamos visualizar que es probable que algunos actores organizacionales, como directivos o gerentes, consideren que sus decisiones realmente son óptimas cuando se generan con la intervención de modelos de IAG.

En el caso de estudio mostrado, podemos interpretar que una forma de no caer en los sesgos descritos es tener una visión de colaboración y de apoyo en los modelos de IAG, y no considerar a estos modelos como elementos a quienes podemos delegar los procesos racionales organizacionales. El fenómeno decisorio en las organizaciones sigue siendo un proceso sujeto a errores, y estas limitaciones no se eliminan automáticamente con la aplicación de la IAG, ya que estos artefactos también están sujetos a sesgos y limitaciones inherentes a los datos y los

algoritmos utilizados, tanto en el modelo ChatGPT como en alguno similar que aplica la misma ciencia basada en redes neuronales.

La reflexión realizada en este ensayo representa una modesta contribución al campo de la toma de decisiones en las organizaciones, al demostrar cómo la IAG tiene grandes ventajas, pero debe ser utilizada de manera crítica y reflexiva, para mejorar la toma de decisiones y reducir –no eliminar– las posibilidades de sesgos o las posibilidades de caer nuevamente en las trampas de la toma de decisiones.

Referencias

- Acevedo, E., Serna, A. & Serna, E. (2017). *Principios y características de las redes neuronales artificiales. Desarrollo e innovación en ingeniería* (p. 173).
- Aibar, E. (2006). [Reseña del libro Reassembling the Social. An Introduction to Actor- Network-Theory]. UOC Papers *Revista sobre la Sociedad del Conocimiento*, 3. <<http://www.uoc.edu/uocpapers/3/dt/esp/aibar.pdf>>.
- Broncano, F. (2017). *Racionalidad, acción y opacidad: Sujetos vulnerables en tierras libres* (vol. 1). Eudeba.
- Calderón, G., Álvarez, C. & Naranjo, J. C. (2006). Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación. *Cuadernos de Administración*, 19(32), 225-254.
- Calderón, G., Magallón, T. y Núñez, H., (2010). A cien Años de la Administración Científica. Análisis de las aportaciones de Taylor. *Gestión y Estrategia*, 38, 31-48.
- De Sousa Santos, B., (2011). Epistemologías del Sur. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 16(54), 17-39.
- Dileep George et al. (2017). A Generative Vision Model that trains with high Data Efficiency and Breaks Text-Based Captchas [Un modelo de visión

generativa que se entrena con gran eficiencia de datos y rompe CAPTCHAS basados en texto]. *Science*, 358(6368). <<https://doi.org/10.1126/science.aag2612>>.

Duch, W. (2007). What is Computational Intelligence and where is it Going? [¿Qué es la Inteligencia Computacional y hacia donde se dirige?]. In *Challenges for computational intelligence* (pp. 1-13). Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-540-71984-7_1>.

El Economista, (2023a, 28 de enero). ChatGPT representa una nueva era de internet. Tecnología. <<https://www.eleconomista.com.mx/tecnologia/ChatGPT-representa-una-nueva-era-de-internet-20230128-0012.html>>.

El Economista (2023b, 27 de febrero). ChaGPT logró, en sólo cinco días, obtener un millón de usuarios. Tecnología. <<https://www.eleconomista.com.mx/tecnologia/ChaGPT-logro-en-solo-cinco-dias-obtener-un-millon-de-usuarios-20230227-0020.html>>.

Embrick, D. G. (2011). The Diversity Ideology in the Business World: A New Oppression for a New Age. [La Ideología de la Diversidad en el Mundo de los Negocios: Una Nueva Opresión para una Nueva Era]. *Critical Sociology*, 37(5), 541-556.

Gault, D. A. (2023). *Las trampas de la decisión o cuando los gobiernos y las organizaciones marchan (casi) gustosos al precipicio*. Fontamara.

George, D., Lehrach, W., Kansky, K., Lázaro-Gredilla, M., Laan, C., Marthi, B., & Phoenix, D. S. (2017). A Generative Vision Model that trains with high Data Efficiency and Breaks text-based CAPTCHAS. [Un modelo de visión generativa que se entrena con gran eficiencia de datos y rompe CAPTCHAS basados en texto]. *Science*, 358(6368). <<https://doi.org/10.1126/science.aag2612>>.

- Ghahramani, Z. (2015). Probabilistic Machine Learning and Artificial Intelligence [Aprendizaje automático probabilístico e inteligencia artificial]. *Nature*, 521(7553), 452-459. <<https://doi.org/10.1038/nature14541>>.
- Gut, T., Whiley, L., & Beauregard, T. A. (2018). HRM and the Case of Transgender Workers: a Complex Landscape of Limited HRM «know how» with some pockets of good Practice. *Human Resource Management International Digest*, 26(2), 7-11. <<https://doi.org/10.1108/HRMID-06-2017-0121>>.
- Huika Mexhico [Anfitrión]. (2022b, Julio 14). *Organización y Sociedad Podcast*, 7. Estudios Críticos Organizacionales con el Dr. David Arellano Gault. <<https://open.spotify.com/episode/6mMH9X9VkeMTwslDxVEAlm?si=kYcF7uouQCqeiMEjStA1rA>>.
- Jiménez-Marín, G., Vigne, P. y Domínguez-García, R. (2022). Igualdad de género y lenguaje inclusivo en la comunicación corporativa y publicitaria. *IC-Revista Científica de Información y Comunicación*, 19, 83-113. <<https://idus.us.es/handle/11441/140900>>.
- Kulikowski, C. A. (2019). Beginnings of Artificial Intelligence in Medicine (AIM): computational Artifice Assisting Scientific Inquiry and Clinical art with Reflections on Present aim Challenges. [Inicios de la inteligencia artificial en medicina (AIM): artificio computacional que ayuda a la investigación científica y al arte clínico con reflexiones sobre los desafíos actuales]. *Yearbook of medical informatics*, 28(01), 249-256. <<https://doi.org/10.1055/s-0039-1677895>>.
- Latour, B. (2005). *Reassembling the Social. An Introduction to Actor-Network-Theory*. [Reensamblando lo social: una introducción a la teoría del actor-red]. Oxford University Press.

- Montaño, L. (2020). Encrucijadas y desafíos de los estudios organizacionales. Una reflexión desde las perspectivas institucionales. *Innovar*, 30(78), 19-34. <<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90304>>.
- Ortiz, L. y Guevara, A. (2021). *Inteligencia artificial e igualdad de género. Un análisis comparado entre la UE, Suecia y España*. Fundación Alternativas. <<https://fundacionalternativas.org/wp-content/uploads/2022/07/cd41cc86bb79705300ef0668114f037f.pdf>>.
- Osterwalder, A. y Pigneur, Y. (2014). *Generación de modelos de negocios*. Deusto.
- Polanyi, M. (1983). *The Tacit Dimension*. Gloucester. Peter Smith.
- Simon, H. A. (1955). A Behavioral Model of Rational Choice. [Un modelo del comportamiento de elección racional. *Revista Trimestral de Economía*]. *Quarterly Journal of Economics*, 69, 99-118.
- Simon, H. A. (1956). Rational Choice, and the Structure of the Environment. [La elección racional y la estructura del entorno]. *Psychological Review*, 63, 129-138.
- Vidal, M., Carnota, O., y Rodríguez, A. (2019). Tecnologías e innovaciones disruptivas. *Educación Médica Superior*, 33(1), e1745.

¹ CA de Estudios Organizacionales, Universidad de Guanajuato, <sagahon@ugto.mx>.

² CA de Estudios Organizacionales, Universidad de Guanajuato, <jivan@ugto.mx>.

³ CA de Estudios Organizacionales, Universidad de Guanajuato, <jesusgflores@ugto.mx>.

⁴ CA de Estudios Organizacionales, Universidad de Guanajuato, <amneris@ugto.mx>.

Repensando la mipyme. Una perspectiva crítica desde los Estudios Organizacionales

Alba María del Carmen González-Vega¹

Resumen

El discurso dominante del management en el estudio y comprensión de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (mipyme) se ha dirigido a estudiarlas como entidades económicas, cuya finalidad emerge en términos de desempeño, eficiencia, eficacia, crecimiento y desarrollo, entre otros. Su estudio ha buscado principalmente resaltar las funcionalidades y disfuncionalidades que les atañen comparando elementos generales y homogéneos de marcos explicativos primermundistas de desarrollo y progreso económico, lo que ha limitado su conceptualización, haciendo una separación de las empresas altamente funcionales y eficientes de aquellas que no lo son, reproduciendo prácticas esperadas y aceptadas que replican interpretaciones y posturas epistémicas que buscan semejarse a las dinámicas del deber ser, negando el contexto económico, histórico, social, cultural y políticamente incompatibles con el pensamiento y las realidades de la periferia. Mirarlas como un artificio racional ha condicionado develar la particularidad del contexto en el que se nacen, crecen y se desarrollan; en el caso de Latinoamérica, en espacios de pobreza, de falta de empleo, de desigualdad, de degradación ambiental y de sistemas políticos disfuncionales, lo que establece una realidad específica y singular. Mientras el discurso dominante habla de libre competencia, innovación, ventajas competitivas, revolución tecnológica y expansión, entre otras, la realidad de la mayoría de este tipo de organizaciones habla de nuevas formas de organización, formas de organización alternativas, de sobrevivencia, de estancamiento y de muerte organizacional, sobre todo en aquellas que nacen en estratos sociales económicos en pobreza. La necesidad de construir un análisis crítico se vuelve imperante en el sentido de desarrollar un pensamiento teórico/conceptual y empírico desde el margen, desde lo que son, incluyendo su naturaleza compleja. En este sentido, el presente capítulo tiene la finalidad de aportar una reflexión crítica, a partir de la perspectiva de los Estudios Organizacionales, sobre la construcción de conceptos como emprendimiento, autoempleo y microempresa para evidenciar el abuso al concepto de «empresa» en los términos de la racionalidad económica, técnica e instrumental que se ha estudiado, para dar entrada a nuevos marcos explicativos acordes a la realidad que suscribe a este tipo de organizaciones.

Palabras clave: Micro, pequeña y mediana empresa (mipyme), Estudios Organizacionales, contexto.

Introducción

El discurso dominante del management en el estudio y comprensión de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (mipyme) se ha dirigido a estudiarlas como entidades económicas, cuya finalidad emerge en términos de desempeño, eficiencia, eficacia, crecimiento y desarrollo, entre otros. Su estudio ha buscado principalmente resaltar las funcionalidades y disfuncionalidades que les atañen comparando elementos generales y homogéneos de marcos explicativos primermundistas de desarrollo y progreso económico, lo que ha limitado su conceptualización, haciendo una separación de las empresas exitosas de aquellas que no lo son, reproduciendo prácticas esperadas y aceptadas que replican interpretaciones y posturas epistémicas que buscan semejarse a las dinámicas del deber ser, negando el contexto económico, histórico, social, cultural y políticamente incompatibles con el pensamiento y las realidades de la periferia. En este sentido, el presente texto busca aportar una reflexión crítica para el estudio de este tipo de empresas, resaltando la particularidad del contexto en el que se nacen, crecen y se desarrollan; en espacios de pobreza, de falta de empleo, de desigualdad, de degradación ambiental y de sistemas políticos disfuncionales, lo que establece una realidad específica y singular.

La disfuncionalidad de este tipo de empresas se observa como un discurso que confluye en observarlas y conceptualizarlas desde una perspectiva única del deber ser, a partir de una serie de teorías eurocentristas que no corresponden a su naturaleza, por lo que la reflexión expone la necesidad de desarrollar un campo de investigación desde los Estudios Organizacionales (EO) que otorgue conceptualizaciones más acordes a la región desde la heterogeneidad.

Por tanto, este escrito se estructura de la siguiente manera: en la primera parte se analiza el discurso dominante del management; después se presenta el contexto latinoamericano en el desarrollo de la mipyme, el cual establece la imposición de un modelo y la realidad que suscribe a este tipo de organizaciones, así como ciertas disfuncionalidades reconocidas en el discurso dominante. Para finalizar, con la propuesta de los EO, desde sus principales supuestos en el análisis organizacional y algunos estudios que hablan sobre la especificidad del campo, así como su naturaleza.

El discurso dominante en el *management*

La comprensión y análisis de la mipyme ha girado en torno a la visión universalista de la empresa con esquemas de colonialidad global desde los países primermundistas (Dussel & Ibarra-Colado, 2006; Mandiola, 2018; Rodríguez et al., 2019; Sanabria et al., 2015; Szlechter et al., 2020). En este sentido, se habla de un discurso dominante que ha impuesto la conceptualización de las organizaciones a partir de una aproximación funcionalista, estacional, sincrónica y estática (Gonzales-Miranda & Rojas, 2020)in 1973 (Lammers, 1998 a partir de los recursos humanos, técnicos y financieros para la búsqueda de eficiencia, efectividad y productividad, así como el logro de objetivos, dejando fuera la naturaleza social y el contexto que define las prácticas organizacionales desde el punto de vista histórico, social, cultural y económico y la realidad que difiere a los contextos de desarrollo y progreso de Occidente.

Los esquemas del neoliberalismo y la modernidad han impuesto una manera específica de conocer la realidad de las organizaciones a partir de supuestos que configuran un discurso dominante que se sustenta en marcos teóricos y prácticos de Europa y Estados Unidos (Coronado, 2008; Montaña, 2009) de un conocimiento organizacional sin crítica y aceptación

de los fundamentos capitalistas con implicaciones totalitarias de un diseño global universal expuesto como una verdad inmutable que no requiere de un trabajo de historización o politización (Jammulamadaka et al., 2021).

Históricamente, la producción y difusión del conocimiento dominante en el estudio de las organizaciones se ha reproducido y apropiado del pensamiento y las lógicas de los centros hegemónicos. De tal manera que se han interpretado y replicado prácticas esperadas y aceptadas que asumen modelos organizacionales desde posturas epistémicas que consolidan el modelo civilizatorio único, global y deseable y universal (Lander & Castro-Gómez, 2000; Rodríguez et al., 2019). En relación con las implicaciones de este supuesto, se habla de una visión del mundo a partir de una ideología consolidada sobre el crecimiento y el desarrollo desde el neoliberalismo. La conceptualización de lo que *deberían ser* las organizaciones, entre ellas la mipyme, se fundamenta en los supuestos y los valores básicos de la sociedad liberal moderna (Lander & Castro-Gómez, 2000) que se funden en la dinámica social de una nueva forma de vida en un sistema político y económico como el capitalismo. La reproducción y apropiación de modelos organizacionales se erigen en un ejemplo para aquellos países subdesarrollados que desean alcanzar resultados similares formando prácticas organizacionales específicas, en muchos de los casos, incongruentes con la realidad específica y única donde se implementa (Mandiola, 2018).

Se habla de hegemonía por la supremacía de la «racionalidad» proveniente de los países primermundistas, donde su desarrollo y progreso es un anhelo de los países subdesarrollados. En este sentido, el consumo y la apropiación de los modelos organizacionales radican en las ideologías legitimadas del discurso hegemónico; por una parte, desde la enseñanza en las escuelas de negocio (Jammulamadaka et al., 2021; Mandiola, 2018), el consumo y

aceptación del conocimiento organizacional sin crítica y, desde la ciencia, donde la supremacía del conocimiento científico ha establecido métodos, técnicas y teorías que responden a ciertas intencionalidades de un modo de producción (relaciones de poder, estructuras sociales y relaciones de producción) (Lander & Castro-Gómez, 2000), que no solo se presenta como deseable, sino como único; de allí que existe una tendencia a explicar a la organización desde la reproducción del modo de producción capitalista. En este orden de ideas, el estudio de las organizaciones tiene una tradición histórica sustentada en esquemas explicativos de la funcionalidad/disfuncionalidad de la empresa y «se posiciona desde la mirada (y el interés) de los dueños de las organizaciones, concibiendo su práctica como un despliegue que busca la eficiencia, la eficacia y la productividad, muchas veces obviando los contextos en los cuales se instala» (Mandiola, 2018, p. 7).

La necesidad de construir un sustento teórico que responda a la edificación de un discurso que legitime las diferentes formas de dominación y control en los espacios organizacionales se reformula a través de la relación de la sociedad y la efectividad organizacional con base en la cooperación y la estabilidad social en su entorno político, social y económico (Reed, 1998). La organización se convierte en un espacio que produce las relaciones de la sociedad y el mercado, donde el conflicto y la lucha de clases se excluyen. Las relaciones constreñidas en el orden capitalista estipulan a un sujeto producido e instruido en un régimen disciplinario con base en un discurso que condiciona socialmente (Reed, 1998), y dentro de este marco los mecanismos de control y dominación en la empresa se ven definidos por una lógica inmersa de diferentes configuraciones de técnicas, metodologías, intervenciones y marcos explicativos en forma no estructurada dirigidas a reproducir y perpetuar relaciones de poder.

El discurso hegemónico enfatiza y construye límites con base en una estructura social, económica y política decretando valores y principios que dictan la postura de las prácticas organizacionales y de su implementación recreando escenarios disciplinarios, no solo a nivel organizacional, sino a nivel social. Mandiola (2018) habla del *mainstream management* como la corriente principal de desarrollo teórico el conocimiento organizacional con base en la Administración y la Teoría de la Organización, el cual tiene dos principales características: la primera, de orientación preferentemente técnica que busca soluciones y aplicaciones prácticas de corte utilitarista y pragmático. La segunda se apoya en una producción de conocimiento desde el paradigma positivista. Esto concuerda con la narrativa histórica del pensamiento neoliberal, en la generación de conocimiento objetivo, científico y universal, y con la visión de la sociedad moderna como la más avanzada (Dussel & Ibarra-Colado, 2006; Lander & Castro-Gómez, 2000).

En la tabla 1 se integran los conceptos revisados y su postura o definición desde el discurso dominante.

Tabla 1. Parámetros del discurso dominante

Concepto	Postura/definición
Sujeto/objeto	Recurso (desechable e intercambiable) Estático (sin inferencia en la dinámica organizacional) Hombre económico/administrativo
Comportamiento	Cuerpo y mente disciplinados en el orden organizacional
Orden	Equilibrio organizacional (dinámica organizacional sin conflicto, sin luchas de poder) División del trabajo Lo que debe ser Reproducción de la sociedad en la organización y la organización en la sociedad

Concepto	Postura/definición
Modo de producción	Capitalista-Ganancia Neoliberalismo
Modelo ideal	La empresa
Fundamentos	Búsqueda de nuevas formas de perpetuar el sistema Efectividad y eficiencia Constructo utilitario con base en la ciencia y en la razón
Cuerpo teórico	Intencionalidad en el discurso Amoral Sin contexto histórico, político y social Principios científicos e inmutables Teoría económica neoclásica. Nuevo institucionalismo económico
Orden social	Propietario-dueño Proletariado-empleados
Prácticas administrativas	Técnicas, metodologías, intervenciones y marcos explicativos en forma no estructurada dirigidas a reproducir y perpetuar relaciones de poder
Mecanismos de control y dominación	El poder es un elemento intrínseco en las organizaciones y teorías Dominación legítima Prácticas socialmente institucionalizadas
Eficiencia	Racionalidad instrumental. El cuerpo incorporado a la producción La mente al trabajo.
Visión	Técnica y utilitarista.
Generación de conocimiento	Positivista.

Fuente: Elaboración propia a partir de (Reed, 1996; Ibarra & Montaña, 1990; Reed, 1998a; Clegg et al., 2006; Weber, 1983a; Mandiola, 2018; Rodríguez et al., 2019).

Siguiendo estas ideas, Coronado (2008) manifiesta la existencia de un discurso empresarial y sus estrategias para legitimar la supremacía del saber a partir del uso del lenguaje por medio de los libros de textos sobre

cómo llevar los negocios globales. La autora dirige su reflexión a establecer que las prácticas organizacionales y sus discursos construyen las relaciones entre diferentes sectores locales e internacionales en el mercado global a partir de las influencias impuestas desde los libros de texto como producto discursivo, el cual es utilizado para orientar, socializar, entrenar y educar a los miembros potenciales de las organizaciones desde una perspectiva similar y homogénea del *deber ser*, influyendo de manera significativa en la forma en cómo funcionan los negocios en diferentes países.

Las escuelas de negocios y la perspectiva en la que se reproduce el conocimiento organizacional coloca una visión del mundo por una historia ideológica de relaciones económicas, sociales, culturales y políticas entre dominadores y subordinados (Coronado, 2008; Dussel & Ibarra-Colado, 2006; Lander & Castro-Gómez, 2000). Este discurso representa una visión totalizadora de un eurocentrismo intelectual con base en la evolución histórica guiada por el éxito del más fuerte en el sistema capitalista, de aquellos que alcanzaron el desarrollo (poderes hegemónicos) y de aquellos que no alcanzaron a desarrollarse (países subdesarrollados).

El discurso de la globalización y la modernidad se entreteje para legitimar el único pensamiento que se sustenta en el progreso y desarrollo desde Europa y Estados Unidos a partir de la Revolución Industrial (Dussel & Ibarra-Colado, 2006); en este sentido, el conocimiento organizacional se presenta desde una posición que determina un modelo de relación entre los países del mundo, a partir de replicar este conocimiento como legítimo para prosperar y triunfar a nivel mundial; es decir, «las economías occidentales desarrolladas se presentan como el clímax de la civilización, merecedoras de ser la guía del mercado global dadas sus maneras de hacer negocios, y sus culturas, entonces son representadas como la única opción de éxito» (Coronado, 2008, p. 17), por lo que la réplica de los modelos

organizacionales se exhiben como estereotipos ideales con el objeto de establecer *buenos* conocimientos y *buenas* prácticas para alcanzar el éxito.

En el caso de las escuelas y la reproducción de conocimiento, la enseñanza de cómo llevar las empresas se ha dirigido desde la única verdad generada por su aplicación científica, rigurosa y extenuante del método científico positivista que produce generalizaciones acerca de escenarios, comportamiento y prácticas organizacionales producidas desde el lente eurocéntrico que poco tiene que ver con la realidad de las organizaciones de otras latitudes (Jammulamadaka et al., 2021).

Una de las principales preguntas generadas en la presente reflexión es cuestionarse sobre el uso de los conocimientos y experiencias producidos en otras latitudes y desde posiciones geopolíticas diferentes (Mandiola, 2018). En el caso de Latinoamérica, se habla de una realidad diferente, de un contexto que emerge desde su singularidad y especificidad.

El contexto latinoamericano y la mipyme

El estudio de la mipyme se ha fundado en torno a las relaciones económicas que establecen su origen, diario actuar, desarrollo y muerte. Su estudio y comprensión se ha limitado a sus generalidades, resaltando básicamente sus relaciones económicas, productivas y eficientistas; sin embargo, es importante tener una visión amplia de este tipo de organizaciones. Para comprender qué es lo que sucede, es necesario acercarnos a la realidad que las suscribe, por lo que se establecerá un acercamiento contextual a Latinoamérica, presentando algunos rasgos que se muestran como generalidades como región periférica² que la define (Montaño, 2009), entre ellas, las crisis económicas y sociales, la implementación del modelo neoliberal y la expansión y consolidación de un modelo civilizatorio colonial

(Arceo, 2006; Dussel & Ibarra-Colado, 2006; Gonzales-Miranda & Ramírez, 2017; Lander & Castro-Gómez, 2000; Mignolo, 2010).

a) Un modelo impuesto en Latinoamérica

La importancia de comprender estos conceptos se debe a que es necesario el acercamiento a la región a partir de su historia y así comprender la situación que premia a la mipyme. En este sentido, puede ser útil mirar a Latinoamérica desde el modelo de Estado fallido que ha llevado a varias crisis a los países de la región. Si bien, como lo mencionan Dussel e Ibarra-Colado (2006), la situación que ha atravesado a la región corresponde a una serie de sucesos históricos empezando con la Conquista y la dominación económica, política, social y cultural de los centros hegemónicos sobre el mundo. La imposición de este modelo civilizatorio occidental tiene como premisas la aparición del capitalismo, la colonización de Latinoamérica, África y algunos países asiáticos, y el eurocentrismo como procesos que le otorgan un contexto histórico específico (Dussel & Ibarra-Colado, 2006). El desarrollo y el crecimiento económico y social son expresados por el proceso de industrialización que deberían tener los países «donde sus llamadas virtudes –un crecimiento económico sostenido, democracia, eficiencia, y racionalidad– deben ser imitadas por los países no desarrollados si pretenden obtener el tanpreciado desarrollo» (Campaña, 1992, p. 3). Una de las principales reflexiones que se pueden exponer dentro de orden de ideas es que esta concepción sigue presente en nuestra actualidad en el ámbito económico, tecnológico y cultural.

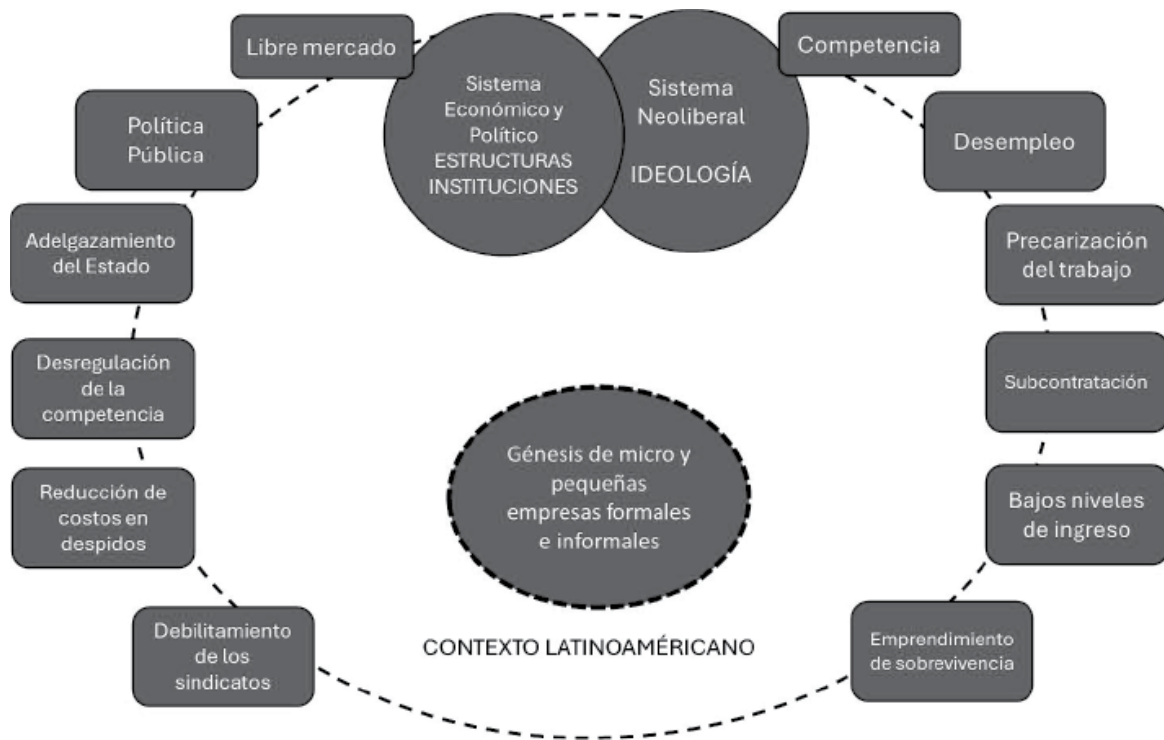
Esta visión presenta implicaciones sociales y económicas de los países latinoamericanos en la continua aceptación y réplica de modelos económicos que potencian el anhelado desarrollo. En el caso de la implementación del modelo neoliberal que hizo fuertes cambios en la

dinámica como las privatizaciones de empresas públicas y de la seguridad social; la apertura de los mercados internos a mercados internacionales sin regulaciones convirtiendo al planeta en un mercado global; llevando a la desregularización de los mercados para estimular la competencia provocando oligopolios, promoviendo la subcontratación, la terciarización, y en general la precarización del trabajo, así como desempleo y pobreza. Aunado a esto, Neffa (2021) evidencia que una de las piezas clave fueron las reformas laborales ideadas para modificar la relación salarial, debilitando los sindicatos y reduciendo los trámites y costos de los despidos, descentralizando las negociaciones colectivas y suspendiendo la vigencia de las leyes del salario mínimo y legalizando las diversas modalidades de trabajo precario en virtud del capital, el desarrollo y el crecimiento económico.

Reyes Avellaneda & Solís Pérez (2015) explican que esto da origen al problema de desempleo y subempleo, y al incremento de la economía informal. Los autores argumentan que, a partir de estas condiciones, la economía busca alternativas para generar empleo para la población en edad de trabajar a partir del nacimiento de pequeñas empresas para la sobrevivencia de la población, todo esto bajo las premisas de bajos niveles de ingreso, capital, infraestructura y educación (ilustración 1). En este sentido, son una fuente de ingresos y de ocupación para desempleados, subempleados y trabajadores independientes sin prestaciones sociales. En este orden de ideas, se observa el nacimiento de las micro y pequeñas empresas en dos vías, las que se integran de manera formal al sistema y las que se quedan en la economía subterránea. Ambas tienen una génesis similar, «el origen es de carácter familiar, no planeado, financiado por la familia, el amigo y el usurero» (Reyes Avellaneda & Solís Pérez, 2014, p. 47), con la necesidad de generar ingresos en la economía neoliberal. Además de

esto, suelen ocupar reducido capital, pocas herramientas de trabajo, uso de máquinas simples, y la fuerza de trabajo es flexible.

Ilustración 1. El contexto de las mypes en Latinoamérica



Fuente: Elaboración propia.

Vega (2012) explica que existen tres grupos de unidades económicas que pueden perderse en las mediciones y estandarización cuantitativas:

1. La unidad artesanal: se trata de la manera más antigua de producir, y generalmente se requieren habilidades técnicas que se transmiten de generación en generación. El propietario es quien trabaja por su cuenta y coloca los productos sin intermediarios.
2. La industria capitalista a domicilio: los comerciantes son lo que controlan las materias primas para financiar la producción, con lo que se limita a los artesanos a la condición de asalariados.

3. Taller industrial o manufacturero: tiene una organización más formalizada en cuanto a la división del trabajo y aplicación de métodos y técnicas para aumentar la productividad.

Esto nos lleva a repensar las premisas con las que se sustenta un modelo que sigue permeando en todos los niveles sociales, pero, sobre todo, su impacto ha sido en los estratos más vulnerables, haciendo a los más ricos más ricos y a los pobres más pobres. En este sentido, el discurso del emprendimiento nace para la reproducción del sistema donde la incertidumbre económica es el diario vivir de la población que emprende en un contexto obligado para sobrevivir, de ahí la problemática que viven este tipo de organizaciones en la cotidianidad, en su nacimiento, desarrollo y muerte.

Otro punto relevante y que deja entre miras, es el hecho de que Latinoamérica ha estado expuesta no solo a una invasión política y económica, de un modelo civilizatorio impuesto desde la Conquista, sino también a esquemas de desarrollo y crecimiento económico eurocentristas que poco tienen que ver con la realidad que suscribe a estos países. Existen estructuras políticas, sociales y culturales que siguen consolidando una ideología que perpetua un sistema de dominación, dejando de lado la historia y las particularidades que las hacen diferentes. Dussel & Ibarra-Colado (2006) manifiestan que, aunque hubo una independencia política y jurídica, se continúa con la subordinación económica, tecnológica y militar. Es así como el emprendimiento de sobrevivencia y el autoempleo surgen como una salida emergente a condiciones estructurales que se imponen para la supervivencia de la población. En definitiva, emprender en un estrato social alto con capital, tecnología, conocimientos, especialización y recursos, no será lo mismo a hacerlo desde el desempleo o desde la precariedad laboral donde su génesis expone solo el *saber-hacer*, poco

capital, maquinaria simple y pocas herramientas de trabajo, así como mano de obra no calificada ni cualificada.

b) La mipyme en Latinoamérica

Como lo menciona la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) (Dini & Stumpo, 2019), son un componente fundamental del tejido empresarial con base en la aportación al Producto Interno Bruto (PIB) y al empleo; en términos generales, el 99.5% de las empresas en Latinoamérica son micro y pequeñas (tabla 2), proveyendo más del 60% del empleo formal (OCDE, CAF, 2019).

Tabla 2. mipyme en América Latina 2021

País	MICRO	%	PEQUEÑA	%	MEDIANA	%	TOTAL	%
MÉXICO	4 057 719	97	94 513	2	18 523	0.4	4 170 755	100%
PERÚ	2 283 105	96	81 777	3	2853	0.1	2 367 735	100
COSTA RICA	367 911	94	14 873	4	7436	1.9	390 220	100
NICARAGUA	183 406	94	7492	4	3746	1.9	194 644	100
COLOMBIA	1 497 373	93	87 132	5	20 976	1.3	1 605 481	100
BOLIVIA	305 250	93	16 500	5	8250	2.5	330 000	100
VENEZUELA	13 413	92	725	5	363	2.5	14 501	100
EL SALVADOR	193 084	92	11 661	6	5830	2.8	210 575	100
ECUADOR	802 696	91	63 814	7	13 693	1.6	880 203	100
GUATEMALA	435 043	91	29 931	6	14 965	3.1	479 939	100
PARAGUAY	193 478	89	10 458	5	13 314	6.1	217 250	100
ARGENTINA	514 976	85	72 702	12	15 146	2.5	602 824	100
URUGUAY	129 188	85	18 544	12	4178	2.8	151 910	100
PANAMÁ	43 695	84	5656	11	2828	5.4	52 179	100
REP. DOMINICANA	65 324	78	12 638	15	6319	7.5	84 281	100
CHILE	758 376	77	203 312	21	28 844	2.9	990,532	100
HONDURAS	20 289	14	84 685	57	42 343	28.7	147 317	100
TOTAL	11 864 326	92	816 413	6	209 607	1.6	12 890 346	100

Fuente: Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (SELA) (2021, p. 14).

La OCDE y el SELA (2019) han manifestado que la dinámica de este tipo de organizaciones es problemática en el nivel económico, porque el campo sigue siendo altamente heterogéneo; aunado a esto, la cuestión de la baja productividad y su alta informalidad, siendo esta última una cuestión endémica de la estructura económica.

De tal manera que la mayoría de las mipymes son microempresas de base familiar, dedicadas a los sectores tradicionales y gestionadas por empresarios que solo buscan la subsistencia (OCDE, CAF, 2019). Las

actividades se desarrollan en sectores que no tienen valor añadido, como el comercio minorista y la agricultura. Así que la mayoría de estas empresas deciden operar en el sector informal como respuesta al desempleo para no integrarse a las regulaciones y a las dificultades del mercado (Dini & Stumpo, 2019). Esto se puede entender, como lo menciona Dussel y Ibarra-Colado (2006), que la génesis de la realidad latinoamericana se establece en la historia como región de la periferia y la influencia de la globalización y la modernidad de un modelo civilizatorio, en donde se exponen una serie de relaciones sociales y productivas que han determinado las llamadas economías emergentes, en condiciones de desigualdad y explotación económica. El modelo neoliberal alude a la autorregulación del mercado, donde el adelgazamiento del Estado promueve la no intervención en la economía; en este sentido, la libre competencia en términos de igualdad entre empresas (empresas extranjeras y empresas nacionales) privilegia el mercado global sobre el mercado interno (Méndez, 1998). La incorporación de este modelo en Latinoamérica ha llevado a un crecimiento de desigualdad social (Millones Espinosa, 2013), en donde las mipymes emergen en condiciones de una competencia voraz ante el mercado y sin ninguna regulación y protección por parte de los Estados.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) expone una nueva clasificación de este tipo de empresas, incluyendo, además de las mencionadas los negocios unipersonales; es decir, aquellos emprendedores/empresarios o trabajadores autónomos que se autoemplean, los cuales en otras metodologías y encuestas están diferenciados entre la economía formal y la informal. En el caso de México, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) en su Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi) 2023, define a los propietarios de empresas no

constituidas en sociedad, como los propietarios de medianas y microempresas que se encuentran en el sector informal.

En América Latina y el Caribe³ para el 2019, la proporción del empleo por tamaño de las empresas y trabajadores autónomos es la siguiente (tabla 3):

Tabla 3. Proporción del empleo por tamaño de las empresas y trabajadores autónomos

74.1	Trabajadores autónomos	Microempresas	Pequeñas Empresas	Medianas y Grandes Empresas	Total
Personas ocupadas	1	2-9	10-49	Más de 50	
Porcentaje	31.3%	31.7%	11.1%	25.9%	100%

Fuente: Elaboración propia con base en OIT (2019).

Como se observa en la tabla 3, el 74.1% de las personas ocupadas están concentradas en los trabajadores autónomos, micro y pequeñas empresas, aunado a esto, la OIT (2015, 2019)2015, 2019 identifica que en este tipo de empresas se evidencia una situación particular respecto a su desarrollo, las relaciones laborales y la productividad que se establecen en ellas como las siguientes:

- Salarios bajos.
- Ausencia de seguridad social para trabajadores y dueños.
- Nivel insuficiente de seguridad y salud en el trabajo.
- Relaciones labores débiles sin derechos laborales.

Otro factor importante que la OIT refuerza en esta reflexión es que este tipo de empresas se enfoca en la producción de bienes tradicionales y poco intensivos en donde compiten con grandes empresas, lo que limita su

crecimiento. Aunado a esto, las empresas más grandes presentan más años de antigüedad en comparación con las mipymes, que presentan altas tasas de mortandad.

Como se observó en este apartado, se habla de una dinámica específica a partir de un contexto económico determinado, de estructuras económicas e institucionales que tienen una influencia en cómo se desarrolla la mipyme; sin embargo, esta es una visión parcial de la dinámica que tienen este tipo de organizaciones, es una visión construida y discutida desde la economía y desde el discurso dominante del *management*.

c) Disfuncionalidades de la mipyme

La dinámica de este tipo de empresas, su crecimiento y consolidación, refieren un modelo que ha establecido un contexto incierto, complejo, y al establecimiento de economías de supervivencia (López et al., 2020) Pequeña y Mediana empresa para México y los países de América Latina, debe constituir una actividad obligada, de carácter permanente y de perfil dinámico y diverso, esto es debido a varios factores de complejidad que la vuelven sumamente interesante, como por ejemplo la cantidad de organizaciones que representan, ya que constituyen la gran mayoría de las pequeñas organizaciones privadas que habitan la región, se calcula que en términos generales el 99.5% de las empresas en Latinoamérica son micro y pequeñas, y que proveen de más del 60% del empleo formal (OCDE/CAF 2019). Por lo que la discusión que gira en torno a ellas se discute a partir del desarrollo y el progreso económico, y no desde la reflexión del contexto en el que emergen. En este sentido, la conceptualización y su gestión están dirigidas a establecer la resolución de problemas desde su productividad y la comparación entre los países del primer mundo. Dini y Stumpo (2019) comparan la baja contribución de la producción entre las mipymes

latinoamericanas y las europeas, argumentando que se reflejan brechas mayores entre unidades productivas de diferente tamaño, estableciendo que, en promedio, las empresas latinoamericanas aportan alrededor de 25% al PIB y las europeas en 56%. Por lo que se podría hablar de conceptos tales como recursos, iniciativas, uso de tecnología, modelos de competitividad, procesos de cambio, creación de ventajas competitivas, entre otras; para incentivar su crecimiento y consolidación, en cambio, esto no se ha resuelto desde la perspectiva teórica y práctica del conocimiento organizacional de este tipo de empresas debido a que el contexto social, cultural, económico y político es diferente a la visión eurocéntrica.

En este sentido, se observa que la mipyme es disfuncional (OCDE, CAF, 2019) desde esta perspectiva porque:

- En su productividad: representan 60% de empleo formal y su participación en el PIB es sólo de 3.2%.
- La mayoría de las empresas están en el sector informal de la economía. Se habla de organizaciones de base familiar que buscan la sobrevivencia por falta de empleo y una remuneración justa.
- Su gestión está enfocada a elementos tradicionales como la transferencia de conocimiento de generación en generación (Reyes Avellaneda & Solís Pérez, 2015; Vega, 2012).
- La falta del uso de tecnologías de la información: la inexperiencia y uso adecuado de las tecnologías de la información para la mejora de procesos organizacionales, atención al cliente, y logro de objetivos (Crupi et al., 2020; González-Varona et al., 2021; Heredia et al., 2022).
- La falta en el desarrollo de capacidades organizacionales y la gestión del conocimiento para mejorar el desempeño: la falta de conocimiento especializado en la gestión de las mipymes por parte de los tomadores

de decisión para lograr el crecimiento y consolidación de sus empresas (Alcalde-Heras et al., 2018; Sánchez et al., 2015).

- Nacen desde el seno familiar. El capital de trabajo en mínimo y las herramientas de trabajo son sencillas.
- Falta de personal calificado y métodos y técnicas especializadas para la gestión (López, 2020).
- La falta de innovación y las ventajas competitivas ante la competencia voraz del mercado.
- La falta de financiamiento en el sistema financiero formal. Regularmente, el financiamiento es por ahorros personales y amigos (López, 2020), y el financiamiento no formal como préstamos con altas tasas de interés.

López (2020) refiere las principales debilidades que tienen este tipo de organizaciones en comparación con las grandes empresas:

- Inexistencia de planificación, por lo que su administración es reactiva con base en las contingencias que se presentan.
- Son dirigidas con una visión en el corto plazo, por lo que no tienen objetivos ni metas que guíen sus acciones y estrategias.
- Incapacidad de tener un respaldo financiero para enfrentar alguna crisis cuando las ventas se contraen.
- La maquinaria y el equipo no están actualizados. Regularmente, existen dificultades para adquirir la más reciente.
- La administración de la calidad es prácticamente inexistente porque la atención está en producir y vender.
- Ausencia de tecnologías de la información y la comunicación debido a que no hay un registro y seguimiento de los procesos de manera formal,

por lo que la generación de información es referenciada al conocimiento tácito de los dueños.

- Dificultad para adquirir financiamiento y después cumplir con los pagos por falta de solvencia económica.
- Escasa participación en el comercio internacional.

Aunque se podrían enlistar aún más sobre las diferentes disfuncionales y debilidades que tienen las mipymes, es importante mencionar que este conocimiento explica de manera parcial la situación que viven estas organizaciones, desde la perspectiva del *management*, dejando de lado otros factores determinantes como la estructura social, económica y política que subyace a la dinámica a este tipo de organizaciones, aunado a esto la cosmovisión que tienen los empresarios sobre lo que es y debe ser su empresa.

Otro punto relevante, desde esa perspectiva y que concuerda con la situación descrita, es que el grueso, al menos en México, de los dueños de este tipo de emprendimiento habían sido asalariados (López Salazar, 2020) y, otro punto relevante, es el caso de las mujeres que, como apoyo, buscan alternativas para completar el gasto familiar (OIT, 2015)2015. En este último punto, Heller (2010) expone que la alternativa emprendedora y el autoempleo se convierten en muchos casos en una estrategia de supervivencia, sobre todo en períodos de crisis y desempleo, para aquellas que no encuentran otra forma de obtención de ingresos. Aunado a esto, esta es una decisión que se presenta como alternativa a los límites culturales y económicos que tienen las mujeres para su ingreso y desarrollo en alguna organización o como una opción para mayor flexibilidad que les permita compatibilizar el trabajo y la familia. Aunado a esto se incluye el bajo grado de estudios que tienen los dueños o las dueñas de los negocios de esta naturaleza, el bajo nivel de estudio que limita los conocimientos de

administración del negocio; es decir, el analfabetismo que puede impactar en la gestión de financiamiento, de regulación ante las instituciones, de pago de impuestos fiscales, de derechos y obligaciones ante los trabajadores, entre otras situaciones que requieren capital cultural (Bourdieu, 1988).

De tal manera que la disfuncionalidad de este tipo de empresas se discute desde el discurso neoliberal y civilizatorio totalizador del desarrollo y el progreso, no desde las consecuencias de someter la vida, los esfuerzos, sobre la división del trabajo mundial y su precarización en contexto determinado y específico que reproduce y a la vez consolida un sistema ideológico, cultural, económico y político, y que deja de lado la inclusión del *habitus* de las personas en su realidad, su simbolismo, formas de vida, a su cotidianidad que refieren a una cosmovisión de la vida (Bourdieu, 1988).

Un acercamiento a la mipyme desde la noción organización

Estudiar la mipyme en el marco del discurso neoliberal y dominante del *management* es limitativo porque dirigen un pensamiento único de cómo deberían ser este tipo de organizaciones en términos de eficiencia, eficacia y productividad. Dejan de lado la estructura de un sistema que reproduce ciertas prácticas convenientes, funcionales, estandarizadas y generalizables a espacios que ni en términos económicos, culturales, políticos y sociales es igual a la realidad de los centros hegemónicos y a la ideología que ha determinado, de cierta manera, la historia de Latinoamérica. En este sentido, la noción de organización y los marcos explicativos que han desarrollado los Estudios Organizacionales, desde una perspectiva compleja, integran elementos de reflexión sobre la naturaleza humana en las organizaciones, así como las estructuras sociales (Giddens, 1997) e institucionales que construyen una realidad específica y determinada en el tiempo y el espacio. Por consiguiente, la dinámica de este tipo de

organizaciones no solo refiere a su gestión y a las estrategias implementadas para la generación de valor y su crecimiento, la competitividad, el uso eficiente de los recursos, entre otras. La naturaleza de las mipymes refiere, además de lo expuesto, a elementos que emergen desde la cosmovisión de la realidad de los empresarios dentro de una estructura social, económica y política determinada que interpreta la vida en relación con el otro.

a) Los EO en Latinoamérica

Abordar el desarrollo de los EO⁴ en Latinoamérica no es un tema nuevo, ni sencillo; sin embargo, sus inicios se pueden identificar en México en 1995 con la creación del Posgrado en Estudios Organizacionales (PEO) de la Universidad Autónoma Metropolitana en la Unidad Iztapalapa (UAM-I) como un centro de formación de especialistas y como centro de conocimiento para el nacimiento de una nueva perspectiva latinoamericana. Las contribuciones teóricas y reflexiones en torno al fenómeno organizacional han sido relevantes para consolidar un posicionamiento epistémico para las realidades locales y únicas, primero en México y consolidando una escuela de pensamiento en Latinoamérica (Montaño, 2014).

El desarrollo de esta escuela de pensamiento en Latinoamérica se ha consolidado a partir del establecimiento de redes de colaboración, como es el caso de la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales (REMINEO), la Red de Estudios Organizacionales Colombiana (REOC), la Sociedad Brasileña de Estudios Organizacionales (SBEO), el Grupo Chileno de Estudios Organizacionales MINGA y el Grupo de Sociología del *Management* en Argentina. También se han fortalecido redes y eventos académicos de encuentro y discusión tales como la Red de Posgrados de Investigación Latinos en Administración y Estudios de la Organización

(PILARES) y el Congreso Internacional de Análisis Organizacional con su XX edición. Asimismo, en 2019 se creó la Red de Estudios Organizacionales de Latinoamérica (REOL), con la finalidad de formalizar, fortalecer, promover, y potenciar este campo investigativo en la región, en donde participaron Argentina, México, Chile, Brasil y Colombia (Universidad EAFIT, 2019).

El fortalecimiento de las redes de colaboración en el campo enuncia la búsqueda de una reflexión propia de la región para conocer la especificidad del fenómeno organizacional respecto a la historia y a los factores históricos, sociales, económicos, políticos, religiosos y culturales en común, aunque a la vez reconociendo la misma diversidad y heterogeneidad de las particularidades. La escuela de pensamiento de los EO en América Latina tiene la finalidad de romper con la colonialidad epistémica en la disciplina y generar una valoración del contexto latinoamericano (Gantman, 2017).

b) El enfoque de los Estudios Organizacionales. Un discurso crítico

El concepto de empresa es limitante para explicar la naturaleza compleja de las organizaciones; en primer lugar, la empresa es una unidad de producción de bienes o servicios, en la que se integran de forma coordinada diversos medios productivos, además de generar plusvalía para los dueños de los medios de producción. En este sentido, para comprender a la organización social, se debe reconocer la estructura del sistema económico (Castaings, 2015) y cultural que permite producir y reproducir las prácticas sociales en un tiempo y espacio determinado (Giddens, 1995). En este sentido, el concepto de organización es el siguiente:

Son los espacios –más o menos– difusos, cambiantes, estructurados y estructurantes en donde los individuos realizan diversos procesos con mayor o menor grado de ambigüedad e incertidumbre, que se relacionan o no a objetivos – personales y organizacionales– diversos y ambiguos, en el contexto de la acción organizada. Dicha acción es restringida de múltiples formas por marcos institucionales internos y externos y cruzada por lógicas de acción

económica, instrumental, tecnológica, organizacional, política, social, sentimental, cultural, simbólica, psicológica, discursiva y metafórica (Ramírez et al., 2011, p. 15) .

La concepción del individuo desde los EO se sustenta a partir de la condición cognoscitiva social que tiene que ver con mitos y cosmovisiones del mundo que, desde una perspectiva cultural y antropológica, reconoce las preferencias, gustos, creencias y valores que confluyen con otros en el espacio, que se configuran y reconfiguran en la interacción. La organización se vuelve un sistema de acción concreto, ambiguo y paradójico, donde la complejidad de la organización está sustentada en un orden más ininteligible, donde el caos, lo contradictorio, el conflicto se vuelve parte de la dinámica organizacional. La relación entre las socioestructuras que determina el actuar del individuo, las referencias sociosimbólicas con base en las representaciones colectivas confluidas en un espacio organizacional y las referencias sociopsíquicas, el modo en que los individuos reproducen consciente e inconscientemente su identidad, crean espacios por comprender donde el actuar del individuo, como sujeto decisor racional/irracional, contradictorio y absurdo, se produce y se concibe como ente contingente (tablas 4 y 5).

Tabla 4. Naturaleza de la organización desde los Estudios Organizacionales

CONCEPTUALIZACIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS	DEFINICIÓN
Espacio de tensión	Existe una gran diversidad de actores, los cuales tienen diferentes intereses, visiones de la organización y interpretaciones
Autónomas y dependientes	Tiene una autonomía relativa de su entorno, ya que no es una réplica idéntica de la sociedad. Tiene sus propios procesos y estructuras, teniendo ciertos grados de libertad Dependiente: se encuentra influida por su entorno, pero no repercute de forma lineal. El entorno es diverso y contradictorio

Existen distintas racionalidades	Se niega que la racionalidad instrumental sea la única y la más importante La coexistencia de diversas racionalidades (Weber, 1983) Racionalidad instrumental (arreglo a fines) Racionalidad valorativa: interiorización de valores que rigen la acción. Bueno o malo Racionalidad tradicional: se rige por el patrón de la costumbre Racionalidad emotiva: se orienta por los estados sentimentales y las pasiones de una persona, amor, odio, venganza, etcétera
Es un mundo simbólico	Interpretación de los sujetos. Representaciones mentales de lo que es la organización con base en marcos interpretativos culturales
No hay fronteras específicas	Las fronteras son porosas Reproducción de otros ámbitos sociales entrelazados Las personas no se fragmentan; existen diversidad de roles
Son heterogéneas	Cambian y se transforma en el tiempo y en el espacio Cada organización establece sus propias prácticas, lo que demarca su especificidad

Fuente: Elaboración propia con base en Montaña(s/r).

Los EO han delimitado su campo de estudio con base en los conceptos del pensamiento social posmoderno de las organizaciones; entre estos supuestos se identifican los siguientes:

- La existencia de múltiples racionalidades.
- La idea de cambio permanente.
- La idea del no progreso *per se*.
- La idea de que no hay verdades absolutas, y esta se construye intersubjetivamente.
- La interrelación entre el sujeto-objeto de conocimiento. La realidad es interna y es construida socialmente (Berger & Luckmann, 1968).
- Pensamiento: es construido socialmente con base en espacio y tiempo, lo cual implica su relatividad y especificidad (Gergen & Tojo, 2004).

- Comunicación: como proceso social imbricado con esquemas culturales. Cosmovisiones del mundo con un lenguaje específico.
- El reconocimiento de la pluralidad de las diversas formas de organización existentes (no solo a la empresa como único referente) y que en la empresa coexisten otros referentes adicionalmente a la generación de ganancia.
- La visión crítica de los EO abre vetas para la comprensión profunda de interacciones e interrelaciones no evidenciadas en las dinámicas organizacionales por el paradigma dominante reconociendo la complejidad del objeto de estudio como un constructo social.

Tabla 5. Supuestos en el análisis organizacional desde los EO

Concepto	Los Estudios Organizacionales
La especificidad de la teoría	Se fundamentan y resguardan bajo los supuestos de la posmodernidad
Influencias teóricas	La Teoría de la Organización (de forma crítica), la Sociología, la Historia, la Economía Institucionalista, el Psicoanálisis, la Antropología, la Lingüística, la Ciencia Política, la Filosofía, la Biología y la Física (Ramírez et al., 2011) Mayor influencia de las humanidades
La división del trabajo	Las barreras difusas de la división e integración del trabajo. Las relaciones de poder se basan en la interacción de los sujetos Espacios de libertad y negociación
Dinámica organizacional	Comprensión de la naturaleza humana imbricada en la dinámica organizacional
Ciencia	No se puede teorizar lo específico
Concepto de organización	La organización es un sistema social, político, cultural, simbólico, ambiguo y paradójico
Percepción de la organización	Una organización vivida, percibida e interpretada por sus integrantes entre lo dicho y no dicho, lo visible y lo oculto

Concepto	Los Estudios Organizacionales
Objetivos Organizacionales	Reconocimiento de diversos objetivos
Racionalidad	Pluriracionalidad Múltiples racionalidades imbricadas en el espacio organizacional expresadas. por la naturaleza psico-social-histórico de los integrantes de la organización
La expresión del poder	El poder es una relación social inherente al sistema, donde los individuos tienen espacios de libertad y de acción Luchas de poder (Van Dijk, 2011; Weber, 1983)
Énfasis en el estudio	Reconocimiento de diversas formas de organización
Desempeño	Está en función la construcción de acuerdos sociales con base en la interacción de los individuos en el espacio organizacional
Sujeto	Un ser bio-psico-social (Chanlat, 1994): 1. activo y reflexivo 2. de palabra 3. simbólico 4. de deseo y pulsión 5. espacio temporal 6. objeto y sujeto de su ciencia Homo sapiens
Comportamiento	Contradictorio. Comportamientos a partir de modelos, pautas y significados instituidos en la interacción en el espacio organizacional a través de un esquema legitimado y que en el proceso de socialización determina ciertas prácticas que son legítimas
Orden	La inexistencia de un equilibrio organizacional Conflicto parte del sistema Lo que es Reproducción de la naturaleza humana
Contexto	Social Político Cultural Simbólico Determinado por la estructura social de un tiempo y espacio específico

Fuente: Elaboración propia con base en Barba (2013), Castaingts (2015), Chanlat (1994), Giddens (1995), Ibarra & Montaña (1990), Lozano (2004), L. Montaña (2007) y Weber (1983).

Los EO ha tenido a bien hacer una crítica de los principales supuestos de un discurso que, aún en la actualidad, sigue teniendo un alto impacto en la academia, así como en su enseñanza para su reproducción y apropiación del sistema con esquemas colonizadores (Jammulamadaka et al., 2021; Rodríguez et al., 2019). La inclusión de nuevos elementos teóricos, como los EO, permiten establecer una comprensión más profunda sobre la organización y no solo de su funcionalidad, para encontrar aproximaciones alternativas de análisis a los fenómenos sociales (Gonzales-Miranda & Ramírez, 2017), como es el caso de la mipyme.

c) Estudio de la mipyme en Latinoamérica desde los EO

Uno de los principales objetivos de los EO ha sido la generación de conocimiento específico de las organizaciones desde una perspectiva crítica incluyendo elementos, circunstancias o procesos que permiten entender la realidad organizacional en su amplia diversidad y en sus múltiples facetas (Ramírez et al., 2011). En este sentido, el acercamiento al conocimiento generado en torno a la mipyme se hará a través de nueve tesis doctorales del PEO ⁵ que tienen como referencia una investigación de campo a partir de un estudio de caso.

Una de las principales premisas en el estudio de la mipyme es comprenderla desde la noción de organización (De la Rosa, 2007), a diferencia de la perspectiva económica y administrativa. La noción organizacional de la mipyme ha establecido una forma diferente de acercamiento específico y particular, reconociendo la complejidad y su heterogeneidad como objeto de estudio, incluyendo otras racionalidades y referentes en sus objetivos, como es el caso de las empresas familiares,

pequeñas organizaciones agrarias, cooperativas y otras formas alternativas de organización (que escapan a la lógica del capitalismo) dentro de la economía social, entre otras. En este sentido, se revisarán algunos estudios realizados desde esta perspectiva y el conocimiento que se ha generado.

Uno de los primeros acercamientos de los EO a la mipyme desde la noción organizacional la tienen Suárez-Nuñez (2002) y De la Rosa Alburquerque (2007), quienes definen la importancia de este tipo de organizaciones a partir de poseer especificidades y complejidades en cuanto a su economía y organización, que las vuelven cualitativamente diferentes a las grandes empresas. Sus estudios concuerdan con un discurso predominantemente económico que establece, en términos de la Rosa (2004, 2007; de la Rosa et al., 2009), generalizaciones concretas, por lo que la necesidad de comprender las especificidades no solo económicas, sino contextuales, culturales y simbólicas, añadirían una comprensión más profunda de la realidad que viven este tipo de organizaciones. Los estudios de la visión predominante no integran aspectos sociales y culturales que condicionan su naturaleza. Una de las principales conclusiones a la que llega De la Rosa (2007) es que la falta de conocimiento específico sobre la naturaleza y complejidad de la mipyme en México ha llevado a tener una política industrial fuera de la realidad del sector.

Suarez-Nuñez (2019) identifica la necesidad de incluir una perspectiva sociológica que ahonde en las relaciones sociales, como la acción social y las estructuras; en el primero, a partir de significados y motivos de los grupos y los sujetos; en el segundo, de la estructura que se establece en los aspectos de la sociedad que actúan como restricciones. Las estructuras generan prácticas sociales, y las prácticas sociales generan estructuras que limitan, restringen o habilitan la actuación de los sujetos (Giddens, 1995). El autor manifiesta que estudiarlas en el marco idealista de que deben llegar a ser

grandes empresas las desnaturaliza. El autor confirma la heterogeneidad de este tipo de organizaciones con el estudio de casos múltiples.

Rendón (2006) utiliza como marco explicativo el Nuevo Institucionalismo Sociológico para comprender las contradicciones y complementariedades de las lógicas institucionales de la empresa-familia-hospital que dirigen una dinámica específica. Una de las principales contribuciones de la autora es ver la influencia de los referentes específicos de cada institución; es decir, la empresa bajo la lógica de la racionalidad instrumental y económica, la lógica de la familia donde el amor, los roles y la consanguinidad refiere a valores y formas de vida, y el hospital con el referente de la profesión médica. Al igual González (2016) estudió la empresa familiar desde la identidad de la familia y su influencia en la empresa a partir de la construcción de sus juicios de valor, creencias, mitos y rituales, las pautas de comportamiento y las condiciones sociales que definen quién es la familia y sus actuaciones dentro del espacio social y organizacional en un tiempo y espacio determinado. Una de las principales conclusiones dirige a observar a la empresa familiar como un tipo específico de organización que no ha sido totalmente conceptualizado y que desde la perspectiva dominante solo se habla a partir de las diferencias con la empresa, el cual es un punto en el que concuerdan González (2016) y Rendón (2006).

La sucesión es otro tema que se aborda en la empresa familiar, como una situación compleja, no solo por la transferencia de propiedad, sino a sus implicaciones emocionales, psicológicas y culturales de lo que implica para el dueño propietario transferir el conocimiento, el control y la propiedad. De tal manera que Mandujano (2014) concluye la investigación que el proceso de sucesión involucra la vida, las expectativas, los sueños y los anhelos, tanto del dueño-propietario como del sucesor, por lo que es necesario estudiar este tipo de fenómenos organizacionales desde una

reflexión más profunda de lo que implica a sus integrantes y no solo como un traspaso simple de propiedad.

Los estudios de la microempresa se establecen para reflexionar los conceptos de competitividad (Hernández, 2017), toma de decisiones (Sansores, 2014) y supervivencia y mortandad (Hernández, 2013). Como se ha observado, estos temas han sido frecuentemente estudiados desde la perspectiva dominante para mejorar la funcionalidad; sin embargo, el alcance es diferente, ya que los autores indagan desde la vida de los sujetos, como observan, como viven y como sienten la dinámica organizacional. En el caso de Hernández (2013), analiza las narrativas de cómo sobreviven o mueren los negocios en Quintana Roo, México. Observa que, si bien el contexto económico tiene influencia, los procesos de vida o cambios en la familia afectan al negocio. Un punto relevante para resaltar es que las organizaciones estudiadas tienen su nacimiento en la familia, por lo que los referentes de empresa y familia están entrelazados en este tipo de negocios. Respecto a la toma de decisiones, Sansores (2014) concluye que es un proceso multidimensional, no únicamente racional, el cual tiene que ver con el proceso de interpretación del tomador de decisiones respecto a su historia, al proceso de vida y al momento que atraviesa la organización en el procesos de gestión, establecimiento de objetivos colectivos e individuales. Esto concuerda con el estudio de Hernández (2017) que la competitividad se sustenta en la diversidad de los individuos que tienen sobre sus intereses, roles y posiciones, de sus comportamientos individuales y grupales, de sus relaciones con el entorno familiar u organizacional, teniendo influencia en el ámbito organizacional; es decir, ninguno de los tres conceptos revisados es lineal y simple como se ha estudiado desde el paradigma dominante. Por último, y no menos importante, es el estudio que presenta López (2020) con la gestión del territorio y su influencia en las

organizaciones que se organizan, negocian y se coordinan para seguir produciendo; entre las organizaciones se encontraron los ejidos y las pequeñas organizaciones agrarias que giran en torno a este tipo de propiedad en México. El estudio resalta las múltiples dimensiones del territorio y su influencia en los negocios e instituciones que se establecen en este territorio.

A partir del recorrido que se hizo en estas investigaciones, se observa que la visión de su estudio es diferente al discurso dominante. Aunado a esto, se confirma la heterogeneidad de este tipo de organizaciones y las diversas formas en las que se puede estudiar y comprender. Desde su tamaño, su sector, el uso de tecnología, la propiedad, el proceso de toma de decisiones, la identidad, la competitividad, la sobrevivencia y la mortalidad, entre otros procesos y estructuras psicosociales y contextuales. Lo cabe resaltar es la cuestión de establecer una nueva conceptualización crítica y que construya un conocimiento sólido desde la especificidad y la unicidad para América Latina como región, pero también en lo específico para cada país.

Tabla 6. Investigaciones desde los EO en la mipyme

Caso 1			
Objeto de estudio	Pequeña empresa industrial	Objetivo de estudio	Principales conclusiones
Problemática	El proceso de formación de la estrategia empresarial (Suarez-Nuñez, 2002)	Conocer las estrategias que está desplegando la pequeña empresa en el ambiente competitivo actual y cuál es el proceso mediante el que formula dichas estrategias	• Revisar críticamente los conceptos de tecnología y su influencia en la estrategia y en el desempeño de las pequeñas empresas • Los resultados no parecen ser contundentes, no obstante haberse aplicado el método de casos múltiples, se confirma la heterogeneidad de la PE • Se sugiere continuar investigando el proceso de formulación de la estrategia no únicamente en la focalización del mercado como elemento de decisión
Metodología	Cualitativa		
Método de investigación	Estudio de casos múltiple por regiones. Entrevista semiestructurada, Observación no participante		
Año	2002		
País	México		
Caso 2			
Objeto de estudio	Pequeña clínica de propiedad familiar	Objetivo de estudio	Principales conclusiones
Problemática	Contradicciones y complementariedades de lógicas institucionales (Rendón, 2006)	Se establecieron preguntas por cada una de las lógicas institucionales	• Las contradicciones y complementariedades del sistema de tres referencias institucionales (empresa, familia, hospital) no son fácilmente percibidas ni ubicadas en un esquema global, lo que genera en algunos casos conflictos y tensiones de tipo personal • Las actividades y consecuencias de los procesos analizados son frecuentemente racionalizadas y ubicadas en espacios de acción aislados: la práctica médica en la clínica, la alianza en el terreno de los negocios y la sucesión como problema principalmente que atañe al ámbito familiar • La organización puede ser entonces entendida como un espacio social en constante tensión dada la presencia incesante de contradicciones cuya solución es sólo temporal y parcial
Metodología	Cualitativa	1. Dinámica familiar 2. Dinámica empresarial 3. Dinámica profesional	
Método de investigación	Estudio de caso Entrevista semiestructurada y no estructurada Observación no participante	¿Cuáles son los rasgos principales que caracterizan a la familia y cuáles son trasladados al ámbito empresarial y profesional?	
Año	2006	¿Cuáles son las principales características de la empresa y cómo se relacionan con los otros dos ámbitos? ¿Cuáles son los principales elementos de referencia de la práctica médica, y cómo estos son afectados por las otras lógicas institucionales?	
País	México		

Tabla 6. Investigaciones desde los EO en la mipyme (continuación)

Caso 3			
Objeto de estudio	Microempresas	Objetivo de estudio	Principales conclusiones
Problemática	El ejercicio del poder (De la Rosa, 2007)	Conocer el papel que juegan las relaciones de poder en el desarrollo de la microorganización	• El conocimiento organizacional desde los EO resulta escaso e insuficiente para dar cuenta de la realidad organizacional del sector de la mpyme en México • El desarrollo del estudio de la mpyme desde la perspectiva organizacional ofrecería diagnósticos organizacionales que servirían para una mejor formulación e implementación de las políticas industriales dirigidas al sector de la micro, pequeña y mediana industria
Metodología	Cualitativa		
Método de investigación	Estudio de caso, observación no participante y entrevista no estructurada		
Año	2007		
País	México		
Caso 4			
Objeto de estudio	Microempresas	Objetivo de estudio	Principales conclusiones
Problemática	Supervivencia y mortandad (Hernández, 2013)	Analizar las narrativas de supervivencia y mortandad empresarial de los propietarios de la Región 101)	• La incorporación del «conocimiento de calle» o «sabiduría popular» de los microempresarios a los libros de texto sobre mipyme • Los aspectos inherentes al emprendedor puedan afectar el cierre de los negocios, como cambios en el momento de vida, cambios en las relaciones familiares, y cambios en la familia • La afectación de factores endógenos en aspectos operativos y financieros
Metodología	Cualitativa		
Método de investigación	Análisis narrativo		
Año	2013		
País	Quintana Roo, México		
Caso 5			
Objeto de estudio	Microempresa	Objetivo de estudio	Principales conclusiones
Problemática	La toma de decisiones: una perspectiva multidimensional (Sansores, 2014)	«Analizar, explicar y comprender desde una perspectiva organizacional el proceso de la toma de decisiones estratégicas en una microempresa de servicios denominada «La Terraza de Tito	Las decisiones estratégicas integran cuatro lógicas de acción: a) la lógica cognitiva que está relacionada con los procesos de aprendizaje, experiencias e interpretaciones colectivas que conforman el marco valorativo del decisor; b) la lógica empresarial que se sustenta en las representaciones del futuro del dirigente de la organización, donde esta visión se genera considerando su intuición y las condiciones del entorno; c) la lógica de gestión que articula los recursos con las capacidades de la empresa, conectando sus objetivos, de manera lógica, al desarrollo de las actividades de la organización, y d) la lógica institucional que se orienta a la legitimidad del decisor y de la alineación de los objetivos individuales a los organizacionales (Sansores, 2014, p. 214)
Metodología	Cualitativa		
Método de investigación	Teoría fundamentada, estudio de caso, entrevista semiestructurada, observación no participante		
Año	2014		
País	México		

Tabla 6. Investigaciones desde los EO en la mipyme (continuación)

Caso 6				
Objeto de estudio	Pequeña empresa de propiedad familiar	Objetivo de estudio	Principales conclusiones	
Problemática	La sucesión de la propiedad (Mandujano, 2014)	Analizar y comparar las contradicciones y complementariedades de las vivencias del proceso de la sucesión como una realidad que converge en dos empresas hotelera familiares:	La sucesión se entrelaza con la historia de la familia y la empresa a partir de los aspectos que marcan lo económico, afectivo, simbólico y cultural, no solo desde la propiedad	
Metodología	Cualitativa		La transferencia de conocimiento y de la propiedad no es un acto simple, sino involucra la vida, las expectativas, los sueños y los anhelos tanto del dueño-propietario como del sucesor	
Método de investigación	Dos estudios de caso, entrevistas semiestructuradas y no estructuradas, observación no participante, historia de vida de la familia			
Año	2014			
País	México			
Caso 7				
Objeto de estudio	Pequeña empresa, de propiedad familiar	Objetivo de estudio	Principales conclusiones	
Problemática	Identidad de la empresa familiar (González, 2016)	Comprender la construcción de la identidad organizacional en la empresa familiar a partir de las representaciones familiares con base en su influencia en el desempeño organizacional	El estudio de la empresa familiar no solo puede comprenderse bajo un discurso que busque únicamente las recetas y fórmulas para el éxito, sino entender que su desempeño se crea en el sentido de sus miembros, en este caso, en los integrantes de la familia; aunado a esto, cada integrante piensa y actúa de forma diversa, lo que determinará una forma específica de interpretar al mundo	
Metodología	Cualitativa		Es necesario integrar el análisis del contexto cultural, político, social y económico que suscribe a la organización, además de la historia que vive la familia, la construcción de sus juicios de valor, creencias, mitos y rituales, las pautas de comportamiento, y las condiciones sociales que definen quiénes son y sus actuaciones dentro del espacio social y organizacional	
Método de investigación	Estudio de caso			El desempeño de los familiares no solo se edifica por la racionalidad instrumental, sino por la definición de códigos, valores y normas que se han introyectado desde su crianza. Las relaciones intrafamiliares que fundamentan la acción organizacional, como el apoyo, la confianza y la lealtad, son aprendidos de forma heterogénea y diversa por cada integrante y por cada familia
Año	2016			
País	México			

Tabla 6. Investigaciones desde los EO en la mipyme (continuación)

Caso 8				
Objeto de estudio	Microempresa	Objetivo de estudio	Principales conclusiones	
Problemática	Factores asociados a la competitividad (A. Hernández, 2017)	«Identificar qué tipo de factores organizacionales se asocian al sentido de competitividad reflejado por dos microempresas comerciales chetumaleñas, que tienen como reto el de continuar con su permanencia dentro de su entorno social» (p. 7)	Se confirmó la escasez de información de investigaciones de microempresas comerciales latinoamericanas con metodología cualitativa que hayan determinado los factores organizacionales que repercuten sobre la operatividad de estos micronegocios	
Metodología	Cualitativo		La revisión teórica de la competitividad está encaminada hacia organizaciones del sector industrial formalmente estructuradas y de alcance internacional, nacional, o sectorial que están ubicadas en países desarrollados	
Método de investigación	Estudio de casos múltiples, el método biográfico e historias de vida			Los factores determinantes de la competitividad son complejos y se sustentan en la diversidad de los individuos que tienen sobre sus intereses, roles y posiciones, de sus comportamientos individuales y grupales, de sus relaciones con el entorno familiar u organizacional, teniendo influencia en el ámbito organizacional
Año	2017			
País	Chetumal, Quintana Roo, México			
Caso 9				
Objeto de estudio	Pequeñas organizaciones agrarias	Objetivo de estudio	Principales conclusiones	
Problemática	La gestión del territorio (López, 2020)	Conocer la creación de instituciones y procesos de organización, negociación y coordinación en el territorio	Reconocer las múltiples dimensiones del territorio, como la económica, la política, social y cultural, donde las pequeñas organizaciones se organizan, negocian y se coordinan para seguir produciendo	
Metodología	Cualitativa			
Método de investigación	Estudio de caso			
Año	2020			
País	Sonora, México		Los ejidos son una forma de propiedad de la tierra que delimita ciertas prácticas, interpretaciones y usos de la tierra	

Fuente: Elaboración propia con base en Bastar (2010), De la Rosa (2007), González (2016), Hernández (2017), López (2020), Mandujano (2014), Rendón Cobián (2006) Sansores (2014), Suarez-Núñez (2002).

Reflexiones finales

Una de las primeras reflexiones en torno al escrito desarrollado es la necesidad de reconocer y evidenciar con mayor claridad los esquemas de colonialidad global de los países del primer mundo sobre la periferia y su influencia en la ciencia y, en este caso, la subordinación del conocimiento

organizacional. La forma en cómo se observa la realidad está interrelacionada desde las posiciones epistémicas y el paradigma que lo soporta; en este sentido, el conocimiento organizacional desde el discurso dominante configura marcos conceptuales que establecen cosmovisiones del mundo y, en este caso, de la realidad organizacional. Establece lineamientos sobre prácticas deseadas y legítimas que emergen del conocimiento científico a partir de modelos ideales, sin una comprensión más profunda de las interrelaciones del sujeto-organización-sociedad. La visión tecnicista y eficientista establece las metodologías y las técnicas que buscan la resolución de problemáticas organizacionales, cuyo fundamento se sustenta únicamente en la racionalidad instrumental y económica, dejando fuera las imposiciones del sistema y la construcción del sujeto que observa y vive su realidad, de su posición social, cultural, histórica y psíquica.

De tal manera que se pueden observar dos líneas de reflexión; la primera, la imposición de un modelo civilizatorio a nivel global presentado como legítimo, lo que conlleva una ideología que ha permeado al mundo a partir de la conceptualización de progreso, desarrollo y crecimiento económico, en contraposición al subdesarrollo y estancamiento de las regiones de la periferia, incluyendo Latinoamérica. Esta imposición ha llevado a una geopolítica⁶ en la génesis y desarrollo del conocimiento organizacional, incluyendo la mipyme. Es decir, la existencia de un etnocentrismo intelectual sobre las formas y usos de hacer ciencia y de estudiar la realidad bajo los supuestos de lo que es legítimo, correcto, deseable y de lo que no lo es. Para tal caso, es innegable la existencia de la colonialidad del poder, del saber y el ser, como lo menciona Maldonado-Torres (2007).

La colonialidad del poder se refiere a la interrelación entre formas modernas de explotación y dominación, y la colonialidad del saber tiene que ver con el rol de la epistemología y las tareas

generales de la producción del conocimiento en la reproducción de regímenes de pensamiento coloniales, la colonialidad del ser se refiere, entonces, a la experiencia vivida de la colonización y su impacto en el lenguaje (p. 131).

Y que juntas reproducen y perpetúan un sistema.

En el caso de la colonialidad del poder, se puede referir a las diferentes prácticas y acciones que reproducen el modelo civilizatorio con los supuestos del neoliberalismo a partir de la división del trabajo mundial y las relaciones de poder ejercidas. Uno de los principios para legitimar el único pensamiento que se sustenta en el progreso y desarrollo desde Europa y Estados Unidos a partir de la Revolución Industrial (Dussel & Ibarra-Colado, 2006). En el caso de saber, se establece la generación y reproducción del conocimiento organizacional con el establecimiento del discurso dominante que, primero, se legitima con el paradigma positivista para la generación de conocimientos a partir de métodos, técnicas y teorías que responden a ciertas intencionalidades de un modo de producción (relaciones de poder, estructuras sociales y relaciones de producción) para acercarse a la realidad y resolver las diversas problemáticas de la producción. Por otro lado, la enseñanza de este conocimiento en las escuelas de negocio se presenta para orientar, socializar, entrenar y educar a los miembros potenciales de las organizaciones con lineamientos normativos e impositivos de lo que *deben ser* en términos de eficiencia, eficacia y productividad. La supremacía del saber se presenta como una visión totalizadora que produce generalizaciones acerca de escenarios, comportamientos y prácticas organizacionales producidas desde el lente eurocéntrico que poco tiene que ver con la realidad de las organizaciones de otras latitudes (Jammulamadaka et al., 2021).

La colonialidad de ser se manifiesta en la práctica organizacional cotidiana en la que los sujetos viven el nacimiento, el desarrollo y la muerte de la mipyme. El autoempleo y el emprendimiento de sobrevivencia emergen por

la necesidad de buscar un medio para la subsistencia. En definitiva, emprender en un estrato social alto con capital, tecnología, conocimientos, especialización y recursos, no será lo mismo a hacerlo desde el desempleo o desde la precariedad laboral donde su génesis expone solo el saber-hacer, poco capital, maquinaria simple y pocas herramientas de trabajo, así como mano de obra no calificada ni cualificada. Asimismo, el nacimiento de este tipo de empresas emerge en contextos culturales y sociales que determinan una perspectiva de la vida, del trabajo, de la familia, del negocio y en general a una cosmovisión que se inserta en una estructura social y realidad determinada, donde los imaginarios simbólicos imponen «una lucha permanente en contra de una muerte omnipresente siempre amenazante que se materializa en la hambruna generalizada, el desempleo, un nivel alto de muerte, un complejo de inferioridad y la ausencia de esperanza por el futuro» (Fanon, 2001, en Maldonado-Torres, 2007, p. 147). Por consiguiente, la perspectiva dominante habla de competencia perfecta, de desarrollo, de crecimiento, y en contrasentido, las evidencias apuntan a otra dinámica donde los sujetos como empresarios viven y experimentan el voraz mercado.

En este sentido, la segunda reflexión emerge de la necesidad de tener marcos explicativos que evidencien la naturaleza de las organizaciones latinoamericanas desde una perspectiva compleja, como es el caso de los EO latinoamericanos, como un campo de estudio específico que reconoce la realidad heterogénea de la región y de sus organizaciones. La importancia de reconocer la naturaleza humana interrelacionada con la dinámica organizacional y social implica comprenderla como un espacio social complejo. Aunado a esto, también se reconoció la necesidad de consolidar el campo de estudio en la región y en este tipo de organizaciones. Se considera que se sigue construyendo el camino para afirmar una perspectiva que

tenga una identidad propia que se identifica con una serie de asunciones ontológicas, epistemológicas, metodológicas y teóricas que demarquen una posición ante la organización como objeto de estudio (Gonzales-Miranda, 2020). Para finalizar, este trabajo es la continuación de una serie de reflexiones que se han dado desde el nacimiento de los EO en América Latina y que requieren el diálogo con la heterogeneidad, la diversidad y la diferencia con un propósito emancipatorio que critica desde el interior del *management* y reconoce a las voces marginadas (Gonzales-Miranda, 2020). Por último, y como punto de continuación a la presente reflexión, es importante incluir en el análisis organizacional de los EO las formas de organización precolombinas y las formas de organización alternativas que nacen desde la economía social, que con el conocimiento organizacional dominante han sido omitidas.

Referencias

- Alcalde-Heras, H., Iturrioz-Landart, C., & Aragon-Amonarriz, C. (2018). SME Ambidexterity during Economic Recessions: The Role of Managerial External Capabilities. *Management Decision*, 57(1), 21-40. <<https://doi.org/10.1108/MD-03-2016-0170>>.
- Arceo, E. (2006). El fracaso de la reestructuración neoliberal en América Latina. Estrategias de los sectores dominantes y alternativas populares. En publicación: Neoliberalismo y sectores dominantes. En E. M. & E. C. L. A. C. S. O. Arceo (eds.). *Tendencias globales y experiencias nacionales*. Basualdo. <<http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/grupos/basua/C01Arceo.pdf>>.
- Barba, A. (2013). Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales: tres campos de conocimiento, tres identidades. *Revista*

Gestión y Estrategia, 44, Article 44.
<<https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2013n44/Barba>>.

Bastar, G. S. (2010). *Familia y empresa familiar: la interfaz psicosociocultural entre estas instituciones* (Doctoral). Universidad Autónoma.

Berger, P. & Luckmann, T. (1968). Los fundamentos del conocimiento de la vida cotidiana. En *La construcción social de la realidad* (pp. 36-65). Amorrortu.

Bourdieu, P. (1988). El habitus y el espacio de los estilos de vida. En *La Distinción*. Taurus.

Campana, A. (1992). *Modernización y dependencia* (Primera). Cepal, CELADE-Fondo de Población de las Naciones Unidas.
<<https://www.cepal.org/es/publicaciones/32707-modernizacion-dependencia>>.

Castaingts, J. (2015). *Dinero, trabajo y poder*. Antrophos, Universidad Autónoma Metropolitana.

Chanlat, J.-F. (1994). Hacia una antropología de la organización. *Gestión y Política Pública*, III(2), 317-364.

Clegg, R. S., Courpasson, D., & Philips, N. (2006). *Power and Organizations*. Sage.

Coronado, G. (2008). El discurso gerencial y la representación ideológica de la cultura latinoamericana. *Signos Lingüísticos*, 4(08), Article 08.
<<https://signoslinguisticos.izt.uam.mx/index.php/SL/article/view/105>>.

Crupi, A., Del, S. N., Di, M. A., Gregori, G. L., Lepore, D., Marinelli, L., & Spigarelli, F. (2020). The digital Transformation of SMEs – a new Knowledge Broker Called the Digital Innovation Hub. *Journal of Knowledge Management*, 24(6), 1263-1288.
<<https://doi.org/10.1108/JKM-11-2019-0623>>.

- De la Rosa, A. (2004). Hacia la emergencia de un objeto de estudio: la micro, pequeña y mediana organización. *Revista Iztapalapa*, 56, 129-174.
- De la Rosa, 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* (Doctoral). Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Iztapalapa. <<http://tesiuami.izt.uam.mx/uam/aspuam/presentatesis.php?recno=13978&docs=UAMI13978.pdf>>.
- De la Rosa, A., Lozano, C. O. & Ramírez, S. J. C. (2009). Organización, empresa y familia: de la empresa familiar a la organización familiar. *Gestión y Estrategia*, 36, 17-36.
- Dini, M. & Stumpo, G. (2019). *Mipymes en América Latina: un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento*. Síntesis. Cepal. <<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/44603>>.
- Dussel, E., & Ibarra-Colado, E. (2006). Globalization, Organization and the Ethics of Liberation. *Organization*, 13(4), 489-508. <<https://doi.org/10.1177/1350508406065852>>.
- Gantman, E. R. (2017). El desarrollo de los estudios críticos de gestión en los países latinoamericanos de habla hispana. *Política y Sociedad*, 54(1), 45.
- Gergen, K., & Tojo, J. (2004). Organization Science as Social Construction: Postmodern Potentials. *Journal of Applied Behavioral Science*, 40(2), 228-249.
- Giddens, A. (1995). Elementos de la teoría de la estructuración. Estructura, sistema, reproducción social. Teoría de la estructuración, investigación empírica y crítica social. En *La constitución de la sociedad: bases para la teoría de la estructuración*. Amorrortu.

- Giddens, A. (1997). *Modernidad e identidad del yo. El yo y la sociedad en la época contemporánea*. Península.
- Gonzales-Miranda, D. R. (2020). Los Estudios Organizacionales en Latinoamérica: ¡vuelta al terreno áspero! *Revista de Administração de Empresas*, 60, 104-119. <<https://doi.org/10.1590/S0034-759020200204>>.
- Gonzales-Miranda, D. R. & Ramírez, M. G. (2017). Introducción: Los estudios organizacionales en Latinoamérica. Una realidad fragmentada en busca de una identidad. *Tratado de Estudios Organizacionales*.
- Gonzales-Miranda, D. R. & Rojas, W. R. (2020). Editorial. Repensando la crítica en los estudios organizacionales. *Innovar*, 30(78), Article 78. <<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90295>>.
- González, A. M. del C. (2016). *La construcción de la identidad organizacional en la empresa familiar. Un estudio de caso*. (Doctoral). Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Iztapalapa.
- González-Varona, J. M., López-Paredes, A., Poza, D., & Acebes, F. (2021). Building and Development of an organizational Competence for Digital Transformation in SMES. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 14(1), Article 1. <<https://doi.org/10.3926/jiem.3279>>.
- Heller, L. (2010). *Mujeres emprendedoras en América Latina y el Caribe: realidades, obstáculos y desafíos*. Cepal, Naciones Unidas. <<https://www.cepal.org/es/publicaciones/5818-mujeres-emprendedoras-america-latina-caribe-realidades-obstaculos-desafios>>.
- Heredia, J., Castillo-Vergara, M., Geldes, C., Carbajal Gamarra, F. M., Flores, A., & Heredia, W. (2022). How do Digital Capabilities Affect Firm Performance? The Mediating Role of technological Capabilities in the «New Normal». *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(2), 100171. <<https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100171>>.

- Hernández, A. (2017). *Factores Organizacionales asociados al sentido de competitividad en la microempresa comercial chetumaleña: estudio de casos* (Doctoral). Universidad Autónoma Metropolitana- Unidad Iztapalapa. Factores organizacionales asociados al sentido de competitividad en la microempresa comercial chetumaleña: estudio de casos.
- Hernández, L. (2013). *Supervivencia y mortandad de microempresas de la Región 101 en Cancún. Aproximación mediante análisis narrativo* (Doctoral). Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Iztapalapa. <<http://tesiuami.izt.uam.mx/uam/aspuam/presentatesis.php?recno=16789&docs=UAMI16789.pdf>>.
- Ibarra, E. & Montaña, L. (1990). *Teoría de la Organización: fundamentos y controversias*. Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Inegi (2023). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad* (Encuesta Nacional de Ocupación de Empleo, ENOE). Instituto Nacional de Estadística y Geografía. <<https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>>.
- Jammulamadaka, N., Faria, A., Jack, G., & Ruggunan, S. (2021). Decolonising Management and organisational Knowledge (MOK): Praxistical Theorising for Potential Worlds. *Organization*, 28(5), 717-740. <<https://doi.org/10.1177/13505084211020463>>.
- Lander, E. & Castro-Gómez, S. (Eds.). (2000). *La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales: perspectivas latinoamericanas*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales-CLACSO, UNESCO, Unidad Regional de Ciencias Sociales y Humanas para América Latina y el Caribe.
- López, J. C. (2020). *Territorio y gobernanza: la génesis de las formas de organización en la agricultura del noroeste de México. El caso del Valle del*

- Yaqui en Sonora* (Doctoral). Universidad Autónoma Metropolitana- Unidad Iztapalapa. <<https://doi.org/10.24275/uami.bk128b14p>>.
- López, R. B., Guerrero, E. A. S. & Gómez, G. (2020). *Reflexiones sobre la gestión de la micro, pequeña y mediana empresa en América Latina*. Página Seis.
- López, A. (2020). *Capacidad de innovación en la mype: impacto en el crecimiento y desarrollo de las ventajas competitivas*. Fontamara, Universidad de Guanajuato.
- Lozano, O. (2004). La pequeña empresa desde la perspectiva de la modernidad y la posmodernidad: un punto de vista organizacional basado en un estudio de caso. *Revista del Colegio de San Luis*, VI(18).
- Maldonado-Torres, N. (2007). Sobre la colonialidad del ser: contribuciones al desarrollo de un concepto. En *El giro decolonial. Reflexiones para una diversidad epistémica más allá del capitalismo global* (pp. 127-167). Universidad Javeriana-Instituto Pensar, Universidad Centraliesco, Siglo del Hombre Editores. <<https://ram-wan.net/restrepo/decolonial/17-maldonado-colonialidad%20del%20ser.pdf>>.
- Mandiola, M. (2018). La mirada decolonial al management. *Gestión y Tendencias*, 3(1), 6-10.
- Mandujano, S. (2014). *Contradicciones y complementariedades en la sucesión de las organizaciones familiares: casos de dos hoteles de Villahermosa. La reinterpretación simbólica de la sucesión en la empresa familiar* (Doctoral). Universidad Autónoma Metropolitana- Unidad Iztapalapa. <<https://doi.org/10.24275/uami.fb4948560>>.
- Méndez, M. J. (1998). El neoliberalismo en México: ¿éxito o fracaso? *Contaduría y Administración*, 191, 65-74.
- Mignolo, W. (2010). *Desobediencia epistémica: retórica de la modernidad, lógica de la colonialidad y gramática de la descolonialidad*. Ediciones del

Signo.

Millones Espinosa, M. (2013). Neoliberalismo en América Latina: una interpretación desde la ideología en Žižek. *Sociológica (México)*, 28(79), 51-78.

Montaño, H. L. (2009). Organisational Models and Culture: A Reflection from Latin America. *European Journal of International Management*, 3(2), 146-166.

Montaño, L. (2007). *El análisis organizacional. Un modelo para armar. Reflexiones en torno a la perspectiva de Eugène Enriquez*. Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

Montaño, L. (2014). Los estudios organizacionales. Revisando el papel de la crítica en la administración. *Estudios críticos de la organización: qué son y cuál es su utilidad*, 20-46.

Neffa, J. C. (2021). Prólogo. En *Crítica de la razón neocolonial* (pp. 9-15). CLACSO, CEIL-CONICET, UAM. <<http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20210308022203/Critica-de-la-razon.pdf>>.

OCDE, CAF (2019). *Políticas PYME: América Latina y el Caribe 2019. Políticas para pymes competitivas en la Alianza del Pacífico y países participantes de América del Sur* (p. 40, Resumen ejecutivo). OCDE. <<https://www.oecd.org/latin-america/Indice-Policas-PYME-LAC-Mensajes-Principales.pdf>>.

Organización Internacional del Trabajo, OIT (2015). *Empleo y condiciones de trabajo en las mype de América Latina y el Caribe*. Organización Internacional del Trabajo, Oficina Regional para América Latina y el Caribe. <<https://www.oitcinterfor.org/node/6810>>.

Organización Internacional del Trabajo, OIT (2019). *El poder de lo pequeño: hay que activar el potencial de las pymes*.

<<https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/SMEs#power-of-small/employment>>.

- Ramírez, G. R., Larios, G. V. & de la Rosa Alburquerque, A. (2011). Estudios organizacionales y administración. Contrastes y complementariedades: Caminando hacia el eslabón perdido. *Revista Fórum Doctoral*, 3, 7-51.
- Reed, M. (1996). Organizational Theorizing: A Historically Contested Terrain. En *Handbook of Organizations Studies* (pp. 31-56). Sage.
- Reed, M. (1998). Organizational Analysis as a Discourse Analysis: A Critique. En *Discourse and Organization* (pp. 193-213). Sage.
- Rendón, M. V. (2006). *La dinámica organizacional en una pequeña clínica de tipo familiar: contradicciones y complementariedades institucionales* (Doctoral). Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Iztapalapa. <<https://doi.org/10.24275/uami.4j03cz990>>.
- Reyes-Avellaneda, R. & Solís-Pérez, P. (2014). El financiamiento en mipymes: una problemática parcial dentro de una perspectiva integral. *Kairos, México*, 2, 39-68.
- Reyes Avellaneda, R. & Solís Pérez, P. C. (2015). La adaptación de la pequeña empresa al neoliberalismo. *Recherches en Sciences de Gestion*, 111(6), 59-86. <<https://doi.org/10.3917/resg.111.0059>>.
- Rodríguez, J. K., Mandiola, M., Pulido Martinez, H. C. & Giraldo Tamayo, A. L. (2019). Estudios descoloniales del management y las organizaciones: avances, desafíos y prospectos. *Cuadernos de Administración*, 32(58). <<https://doi.org/10.11144/10.11144/Javeriana.cao32-58.edmo>>.
- Sanabria, M., Mayorga, J. J. S. & Smida, A. (2015). Los estudios críticos en administración: origen, evolución y posibilidades de aporte al desarrollo del campo de los Estudios Organizacionales en América Latina. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, xxiii(1), 209-234.

- Sánchez, A. A., Marín, G. S., & Morales, A. M. (2015). The Mediating Effect of Strategic Human Resource Practices on Knowledge Management and firm Performance. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 24(3), 138-148. <<https://doi.org/10.1016/j.reddee.2015.03.003>>.
- Sansores, E. (2014). *La toma de decisiones estratégicas en la microempresa: el caso de «La Terraza de Tito»* (Doctoral). Universidad Autónoma Metropolitana- Unidad Iztapalapa. <<http://tesiuami.izt.uam.mx/uam/aspuam/presentatesis.php?recno=16680&docs=UAMI16680.pdf>>.
- Suárez-Núñez, T. (2002). *La estrategia, la tecnología y la competitividad en la pequeña empresa industrial mexicana. Un estudio multi-caso* (Doctoral). Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Iztapalapa. <<http://tesiuami.izt.uam.mx/uam/aspuam/presentatesis.php?recno=10230&docs=UAMI10230.PDF>>.
- Suárez-Núñez, T. (2019). La pequeña empresa y los Estudios Organizacionales. *Administración y Organizaciones*, 2(04), Article 04.
- Szlechter, D., Pazos, L. S., Teixeira, J. C., Feregrino, J., Madariaga, P. I. & Alcadipani, R. (2020). Estudios Organizacionales en América Latina: hacia una agenda de investigación. *Revista de Administração de Empresas*, 60(2), 84-92.
- Tuathail, G. Ó. (1999). Understanding Critical Geopolitics: Geopolitics and Risk Society. *The Journal of Strategic Studies*, 22(2-3), 107-124.
- Universidad EAFIT (2019, enero 22). *Una red para crear identidad en los estudios organizacionales en Latinoamérica*. <<https://www.eafit.edu.co:443/noticias/Paginas/CatalogItem-Medios.aspx?TermStoreId=b1c451b3-cdfc-4603-ac10-85d935755869&TermSetId=599c63d2-f0eb-4c4c-babe-af9fce419805&TermId=1deedd0b-10eb-4645-8b0a->

[d0ff229e44b9&UrlSuffix=una-red-para-crear-identidad-en-los-estudios-organizacionales-en-latinoamerica](#)>.

Van Dijk, T. A. (2011). *Discurso y poder*. Gedisa.

Vega, C. A. (2012). Los productores industriales más pequeños. En *La microindustria mexicana a principios del siglo XXI*. El Colegio de México.

Weber, M. (1983). *Economía y sociedad: esbozo de sociología comprensiva*. Fondo de Cultura Económica.

¹ Universidad de Guanajuato-Campus Celaya Salvatierra, <amdc.gonzalez@ugto.mx>. ORCID: <<https://orcid.org/0000-0003-4660-5075>>.

² Se considera un riesgo hablar de generalidades debido a la heterogeneidad, las características y las diferencias que existen entre los países; sin embargo, se considera importante hablar sobre aquellos elementos que nos definen como región.

³ La OIT clasifica a la región de América Latina junto con el Caribe, aunque en este texto solo se habla de la primera.

⁴ El Posgrado en Estudios Organizacionales nace en 1995 con la finalidad de formar profesionistas con habilidades para generar conocimientos y soluciones sobre problemas en todo tipo de organizaciones. Uno de los mayores impactos del PPEO a nivel nacional es haber establecido las bases para el estudio de las organizaciones. En otras palabras, se establecieron las bases para el desarrollo de una postura disciplinaria antes inexistente en México: la perspectiva organizacional del estudio de las organizaciones. Actualmente, el posgrado tiene el reconocimiento de competencia internacional por parte del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología (CONAHCYT) y ha forjado 13 generaciones de maestría y 20 de doctorado. Ha tenido un impacto en Latinoamérica al establecer una escuela crítica de pensamiento para el análisis de las organizaciones.

⁵ Se decidió utilizar las tesis doctorales del PEO por ser un referente importante para el campo investigativo.

⁶ La geopolítica entendida como una disciplina teórica orientada a la problematización que cuestiona las estructuras de poder y conocimiento y que busca recuperar las complejidades de la vida política global y exponer las relaciones de poder que caracterizan el conocimiento acerca de la geopolítica (Tuathail, 1999).

La organización digital: comprensión de un campo y tendencias de estudio

Thalia Ponce Dimas¹

José Carlos López Figueroa²

Resumen

La tecnología, lo virtual y lo digital son conceptos que en los últimos años se han utilizado para describir la irrupción de algo ajeno a nosotros que se ha involucrado en nuestra vida como una herramienta; al estar presente en nuestra vida en el día a día, se relaciona también con las organizaciones. En este trabajo partimos del objetivo de comprender cómo estos conceptos se han relacionado con la organización a través del tiempo y la necesidad de abordar esto desde los Estudios Críticos Organizacionales (ECO en adelante). Hacemos un breve acercamiento a la Teoría de la Organización y los Estudios Organizacionales para dar cuenta de cómo se ha abordado, definiendo a la organización digital como un ente donde la tecnología y la virtualidad ya no son simplemente un factor más. Analizando las investigaciones sobre esto en los últimos 20 años a través de un estudio bibliométrico, así como de Redalyc y las tesis en Estudios Organizacionales en México, se propone una agenda de investigación desde los ECO, donde se ponga énfasis en comprender el efecto de lo digital en las interacciones dentro de las organizaciones y sus efectos a nivel teórico y metodológico.

Palabras clave: Organización virtual, digitalización, tecnología, estudio bibliométrico.

Introducción

En la actualidad, hablar de la relación entre tecnología y organización nos acerca a múltiples conceptos. Uno de ellos es la organización virtual (Mowshowitz, 1994) que ha evolucionado y ahora se le denomina organización digital (Negroponte, 1995), términos ampliamente utilizados en el campo de la administración. Vale señalar que ambos conceptos se construyeron con la finalidad de destacar la inmersión de la tecnología en

las organizaciones, de manera continua, volviéndose parte de sus objetivos y formas de alcanzar sus estrategias. Esta inmersión de la tecnología en la vida del ser humano, y por tanto de las organizaciones, se ha visto también abarcada por la crítica a las formas de su aplicación.

Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) han jugado un papel fundamental en la aceleración de los procesos de virtualidad o digitalización en las organizaciones. Kotula et al. (2019) refieren que el uso global del Internet asciende al 59.9% y se mantiene en ascenso; agregan que en un mundo digitalizado los beneficios son múltiples, como la facilidad de acceso a la información y el aumento de la calidad de los servicios que se brindan en las organizaciones. En el año 2021 se observó que, si bien la digitalización era un proceso que ya estaba sucediendo antes de esto, se recrudeció con la pandemia. Esto lo podemos observar en la penetración promedio de la banda ancha fija en América del Norte y Europa con niveles cercanos al 100 y 90%, respectivamente. En el contexto latinoamericano, los efectos no han sido la excepción. La presencia de la virtualidad se incrementó, los sitios web crecieron 800% en Colombia y México, mientras que en Brasil y Chile un 360% (OCDE, 2020).

En México, de acuerdo con Lacayo y Estrada (2022), el número de usuarios de Internet aumentó en 3.5 millones, representando un 4% más entre 2020 y 2021. La penetración en este país se situó en 71% en enero de 2021 y seguirá creciendo en los próximos años. Adicionalmente, existe una importante entrada de los teléfonos inteligentes, dispositivos que son el principal punto de acceso a Internet para los mexicanos y un habilitador clave del comercio electrónico. El número de conexiones móviles durante enero de 2021 equivalía al 65% de la población total y en el acceso a Internet se prevé un alcance del 70% para 2025.

A raíz de esto, las organizaciones, como entes que forman parte de la vida de las personas, se vieron inmersas en los procesos de la digitalización. De esta forma, las empresas, pymes, universidades, espacios educativos, movimientos sociales, partidos políticos, gobiernos, pasaron a hacer un uso continuo de la digitalización como parte de sus procesos. Lo que generó también el incremento de las investigaciones que abordan el uso de la tecnología, lo virtual y la digitalización, como ejes temáticos, para comprender lo que sucede en las interacciones, procesos y actividades en estos diferentes espacios.

De esta manera, en un ejercicio exploratorio se encontraron diferentes estudios que muestran los impactos de la tecnología, la digitalización o la transformación digital en las organizaciones. Algunos de los temas encontrados fueron los aspectos psicológicos de las personas (Egas et al., 2020), las formas de organización de los movimientos sociales durante la pandemia (Fundación Oswaldo Cruz, 2022), la administración de justicia en la virtualidad (Oveido y Polo, 2022), los equipos virtuales (Jawadi et al., 2013; Hambley et al., 2007), el liderazgo digital en la educación (Antonopoulou et al., 2021; Kotula et al., 2021), la gestión de la incertidumbre en el ámbito de los negocios (Sharma et al., 2020), los propulsores y los desafíos de la transformación digital en las pymes (Del Do, Villagra y Pandolfi, 2023), la institucionalización de los procesos de gobernanza en comunidades empresariales virtuales (Sornberger et al., 2023), las plataformas y ecosistemas digitales como formas de organización dominantes en la era digital (Gawer, 2021; Jun et al., 2022; Tremblay et al., 2018), el trabajo virtual (Adamovic et al., 2021; Unsworth, 2020), las consecuencias de la digitalización en la identidad organizacional (Betko y Baliga-Nicholson, 2019) y el poder de los medios digitales (Beverungen et al., 2019).

A pesar de que la digitalización en los últimos años se ha mantenido como un tema de interés en las áreas de investigación, como la administración, la economía, los negocios, la administración pública, las ciencias políticas y las ciencias sociales, son pocos los estudios enfocados al análisis bibliométrico que nos ayude a entender las tendencias en la investigación. Aunado a esto se encuentra la necesidad de observar desde un punto de vista crítico los procesos de digitalización para entender cuáles son las causas y consecuencias de esto, cuestionando las tendencias mundiales, además de sus implicaciones dentro de la identidad, relaciones de poder, aplicación del control, vigilancia, por mencionar algunos fenómenos que podríamos encontrar.

El objetivo de este trabajo consiste en comprender y definir las tendencias de estudios de la relación entre la tecnología y algunos de sus aspectos que se relacionan con las organizaciones, para proponer una agenda de investigación desde los Estudios Críticos Organizacionales. Para lograr este objetivo, en primera instancia se presenta el marco teórico donde se establecen algunas concepciones de la organización virtual y de la organización digital para destacar sus diferencias. Aunado a esto, se realiza un recorrido por la teoría de la organización y los estudios organizacionales para ubicar el concepto de tecnología y organización dentro de estos campos, poniendo énfasis en analizar la existencia de una visión crítica y así definir el concepto de organización digital.

En un segundo momento, se presenta una revisión documental acerca de las aportaciones teóricas sobre el tema de la organización virtual y de la organización digital en el periodo 2000 a 2022, por medio de un análisis bibliométrico de artículos publicados en la base de datos Web of Science (WoS). Aquí se plantean las precisiones de esta metodología, en tanto su uso como una herramienta de la digitalización, los países, las

organizaciones y las revistas con mayor incidencia e impacto en el campo, con la finalidad de reconocer las principales temáticas que son estudiadas, observando si estas se acercan a aspectos críticos o no. A continuación, se realiza una búsqueda en la base de datos Redalyc para analizar las publicaciones que se han realizado en América Latina en relación con el tema citado.

Por último, y derivado de los análisis planteados, se propone una agenda de investigación para comprender la organización digital desde los *Estudios Críticos Organizacionales*, partiendo de tres vertientes: 1) lo digital como objeto de estudio, 2) lo digital como un elemento de la organización, y 3) los procesos de digitalización en las organizaciones, donde se busque abordar a la Organización Digital.

I. De la tecnología en las organizaciones a la organización digital

Para comenzar a hablar del concepto de tecnología, debemos definirlo. En este caso, retomaremos a García-Cordoba (2010), quien señala que se trata del conocimiento que previamente ha sido probado en la práctica, el cual se contrasta con una realidad concreta para conformarla en un saber operativo; su interés es el conocimiento científico como medio para procurar la transformación o generación de recursos. Es decir, la tecnología es un conocimiento desarrollado desde la ciencia que se aplica para optimizar un proceso.

Hablar de la tecnología en relación con las organizaciones no es algo nuevo. Tomando como antecedente la teoría de la organización, el indicio más claro se encuentra dentro de la teoría de la contingencia, donde la tecnología es un factor al que no se le encuentra una relación con sus efectos en la organización. Al hacer una retrospectiva de la noción de la

tecnología, en el estudio de las organizaciones observaremos que, en la Administración Científica, se encuentra implícita la idea de tener un mejor control de las actividades de los obreros en las fábricas; si bien se reconoce el uso de la tecnología, no se le pone atención especial a describir este elemento, pero ya es mencionada como un factor existente (Taylor, 1997).

En la Teoría de la Burocracia se habla del tipo ideal, donde Weber (1992) no hace referencia a aspectos de la tecnología de manera particular; se enfoca en las relaciones jerárquicas dentro de la organización. Mientras que Simon (1988) en la Teoría de la Toma de Decisiones no habla tampoco de este factor, como un factor para realizar este proceso. Ahora, si retomamos la Teoría de las Relaciones Humanas con Elton Mayo (1977), dentro del experimento Hawthorne y las conclusiones que desarrolla alrededor del mismo, si bien aborda el trabajo en equipo en una empresa de tecnología, no se señala ese factor como parte importante de la manera en que las personas interactúan entre ellas, dando como resultado el análisis de la relación entre las personas y las formas en que se motivan para el trabajo derivado de la interacción humana.

Es hasta el movimiento de la contingencia donde se realizan investigaciones que analizan la relación de la organización con diversos factores, además de las múltiples consecuencias que resultan de ella. Aquí, ya se habla de la tecnología como un elemento que forma parte del contexto y que tiene incidencia en las organizaciones. Autores como Woodward (1975), Pugh (1973), Burns y Stalker (1994), Lawrence y Lorsh (1973) y Child (1995), por mencionar algunos, generan investigaciones donde dan cuenta de la importancia de analizar los factores del medio ambiente como parte de la organización, y la injerencia que estos tienen en ella, observando que dentro de estos factores el de la tecnología es parte importante de la organización y de su contexto mismo. El movimiento de la contingencia

busca no solo entender la importancia de la organización y la relación con el contexto, sino de comprender la necesidad de observar los diversos aspectos que cohabitan dentro de ella. Se entiende a la organización como un sistema abierto, no como uno cerrado en el que interactúan las diversas funciones que realiza.

A finales de los setenta y principios de los ochenta que nacen los Estudios Organizacionales, como un enfoque crítico de la Teoría de la Organización, donde se pretende comprender a las organizaciones desde puntos de vista más simbólicos e interpretativos, y menos funcionalistas. En medio de estos dos tópicos se desarrolla el Diseño Organizacional, ahí se retoman diferentes teorías para explicar las implicaciones de la estructura de las organizaciones y sus consecuencias en los procesos de toma de decisiones, relaciones de poder y formas de trabajo; esta es analizada desde el enfoque contingencial y configuracional. En el contingencial, Pugh (1973), por ejemplo, elabora una medición entre la tecnología y estructura, analiza la correlación del tamaño con la especialización y la estandarización, pero implementando el estudio del contexto organizacional. Por su parte, Hall (1996) aborda la importancia del entorno para las organizaciones; en su caso, elabora una clasificación de los principales factores que se relacionan, en la que incluye principalmente el factor tecnológico.

Por otro lado, en el enfoque configuracional encontramos dos autores: Meyer (1993), quien señala la aproximación configuracional como la multidimensionalidad del análisis. Para Demers (2007), este enfoque establece parámetros sobre cómo se realiza el cambio a través del análisis de algunas teorías. El enfoque configuracional busca encontrar elementos para predecir el cambio; en ellos ya se encuentra implícito, como parte de los factores, el de la tecnología y su incidencia en los procesos de la organización. Derivado de los cambios vertiginosos de la comunicación y la

tecnología principalmente, además de la velocidad del cambio acelerado en los mercados, se han desarrollado estructuras diferentes.

En esta corriente, y observando la tendencia a que las organizaciones sean más cercanas a los procesos tecnológicos, diferentes autores deciden asignarles un nombre particular para distinguirlas, además de describir sus características principales, buscando generar una comprensión respecto a las mismas. Mintzberg (1989) es uno de los autores que en su libro *Mintzberg y la dirección* realizan una clasificación de las organizaciones tomando en cuenta sus características, donde, a las que están más cercanas a aspectos tecnológicos, les da el nombre de adhocráticas. Por su parte, en esta misma tendencia del Diseño Organizacional, son Anand y Daft (2007), quienes las clasifican en tres: las estructuras de hueco organizacional, organizaciones modulares y las virtuales. Este tipo de organizaciones se caracterizan principalmente por crear estructuras de trabajo con subcontratación de procesos, personal o el trabajo virtual, es decir, relacionado con la tecnología para su interacción.

Como podemos observar, en el análisis del diseño organizacional existe ya el concepto de tecnología como un elemento que forma parte del quehacer en la organización, ya no solo como un factor del contextual-incidente, como lo hace el movimiento de la contingencia. Si bien el factor de la tecnología es un elemento que ya se considera en los últimos años para comprender a la organización, se ha comenzado a hablar de las TIC.

Podemos definir las TIC, de acuerdo con Cabrero (1998), como aquellas que giran en torno a tres medios básicos: la informática, la microelectrónica y las telecomunicaciones; estas no suceden solo de forma aislada, sino de manera interactiva permitiendo generar nuevas formas de comunicación. Este concepto, surge en los últimos 30 años, para comprender cómo la tecnología ya no solo es algo que permite realizar tareas de forma más fácil,

sino también se encuentra su utilidad en la comunicación que se puede establecer a través de ella. Observando los conceptos que se abordan para hablar de la Tecnología y TIC dentro de las organizaciones, podemos encontrar la idea de Organización Virtual y Organización Digital. Presentamos un pequeño recorrido en principio de organización virtual.

Tabla 1. Concepto de organización virtual

Autor	Definición
Mowshowitz (1997)	Lo ubica en los negocios en los años setenta, para explicar cómo las empresas se construyen virtualmente describiendo sus ventajas, limitaciones y requisitos, poniendo especial atención en los problemas que pueden ser resueltos a través de este tipo de organizaciones
Rivas (2002)	Red temporal de organizaciones independientes, vinculadas por tecnologías de información para compartir riesgos, costes y acceso a otros mercados
Fuehrer y Ashkanasy (2004)	Alude a la memoria de las computadoras que es temporal y flexible, principalmente. De esta manera, se le comprende como la habilidad entre los miembros de manera dinámica y flexible, generando eficiencia y efectividad de quienes intervienen
Liang-Hung Lin (2012)	La más representativa e innovadora de las nuevas estructuras relacionadas a la industria, considerada como la aplicación de las Tecnologías de la Información y el diseño de las variables que interactúan
Gerald F. Davis (2016)	La comprende como la evolución de la empresa corporativa

Fuente: Elaboración propia.

Como observamos, se entiende la organización virtual como aquella que hace uso de las tecnologías de la información en las tareas diarias, innovando en las mismas a través de computadoras, software, máquinas, que se agregan a las formas de trabajo y forman parte de los procesos dentro de la organización. Posteriormente, surge el concepto de

organización digital que inicia con Negroponte en 1995, quien describe las funciones mucho más específicas de la organización (tabla 2).

Tabla 2. Concepto de organización digital

Autor	Definición
Negroponte (1995)	Se define como la introducción de las tecnologías de la información en las organizaciones, pero en un grado más alto, donde lo encontramos en la totalidad de las actividades que se realizan
Saputra et al. (2020)	Encuentran cuatro factores clave: lo digital, las prácticas digitales, el talento empoderado, el acceso a los datos y la colaboración de herramientas
Soule et. al (2016).	De esta manera, se encuentran dentro de ella las capacidades digitales, fluidez, adaptabilidad y resiliencia a largo plazo, como cualidades de las personas que operan estas tecnologías en las tareas de la organización

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la tabla 2, Negroponte comienza en 1995 a hablar del concepto de organización digital desde un punto de vista crítico, donde subraya que en el futuro (ahora presente) vislumbraba que la división social no sería lo más grave, como lo proyectaba con las diferencias generacionales en el uso de la tecnología. Más adelante, se observa que, en la organización digital, se da un papel a las acciones de las personas dentro de los procesos de las tecnologías de la información. Se encuentran, de manera particular, las operaciones digitalizadas que implican ya un aprendizaje colaborativo.

La organización digital, tomando en cuenta todos estos elementos, para efectos de esta propuesta la definiremos como aquella organización que usa las tecnologías de la información, de la comunicación y los procesos de digitalización y virtualidad, en su día a día. Donde las personas se encuentran bajo estas dinámicas con las formas en que realizan sus actividades, aprenden, se relacionan, comunican y toman decisiones. De

esta forma, las organizaciones son digitales en sí mismas por el contexto actual.

En las investigaciones que buscan el estudio, comprensión y análisis de las organizaciones, particularmente desde la Teoría de la Organización y los Estudios Organizacionales, ya se ha hablado del factor de la tecnología como parte del análisis de las organizaciones con la Teoría de la Contingencia y el Diseño Organizacional, de manera más explícita, donde se comprende el papel de la tecnología incidente, principalmente en la estructura de la organización.

Debemos decir que cuando se habla del poder, cultura, identidad, análisis discursivo, el estudio del género o del nuevo institucionalismo, enfoques que abordan los Estudios Organizacionales, diferentes autores ya han hablado de la tecnología, TIC, virtualidad y de lo digital, como elementos a comprender y una variable que forma parte de la vida de las organizaciones, en interacción con los fenómenos y la vida de las personas. En muchos casos, dan un punto de vista crítico a estos análisis, pues se cuestionan los comportamientos en las organizaciones, consecuencia de un contexto particular vinculado a estos fenómenos.

Lo que resaltamos aquí es que las organizaciones de todo tipo –las universidades, los corporativos, los gobiernos, partidos políticos, los movimientos sociales, o las empresas– ya forman parte de la digitalización social y global. Esto implica que ya pasamos de la organización virtual como la estructura interorganizacional, a la organización digital como concepto de estudio. La aceleración de adopción de lo digital durante la pandemia del SARS-Cov-2 agilizó esta transformación o contingente social. Lo que se busca es revisar cuáles son los abordajes a los que las investigaciones se han acercado para hablar tanto de la organización virtual como de la digital, para comprender cuáles son los estudios que se han abordado alrededor de estos

temas, buscando crear un concepto mucho más claro de lo que implica la organización digital, donde, además de describir la relación de la digitalización con las personas en sus interacciones en las organizaciones, se hable de las implicaciones de un enfoque crítico en estos temas.

Estas revisiones también nos llevarán al uso de herramientas que colaboran en el desarrollo de la investigación, donde se involucra el uso de la digitalización, en este caso con los estudios bibliométricos. A continuación, relataremos cuál ha sido el uso de estos estudios, técnicas de análisis, su uso en el estudio de las organizaciones, así como la metodología utilizada, en este caso para abordar la organización digital, y la de su antecedente, la organización virtual, dando cuenta de sus tendencias de estudio.

II. Los estudios bibliométricos

En los últimos años, los estudios bibliométricos han tenido un notable crecimiento (Caputo y Kargina, 2021; Mukherjee, Lim, Kumar y Donthu, 2022; Zupic y Carter, 2015), han ganado considerable popularidad (Donthu, Kumar, Mukherjee, Pandey y Lim, 2021), así como gran aceptación por la comunidad científica y académica (Ellegaard y Wallin, 2015). Lo anterior se debe al acceso a bases de datos electrónicas, como Scopus, de Elsevier, Web of Science (WoS), de Clarivate, y los software bibliométricos como Gephi, Leximancer y VOSviewer. Las razones para realizar este tipo de estudios son distintas. Solo por mencionar algunas: sintetizar y resumir los aportes teóricos de un campo específico del conocimiento (Caputo y Kargina, 2021; Donthu et al., 2021; Salam y Amat Senin, 2022) y obtener una visión general de la literatura, identificar las nuevas tendencias, así como la posibilidad de cooperación entre académicos (Ellegaard y Wallin, 2015).

Este tipo de estudio se puede entender como un método riguroso que permite explorar y analizar amplios volúmenes de datos científicos con la finalidad de encontrar los matices de evolución de un campo, así como mostrar las áreas emergentes del mismo (Donthu et al., 2021). Para otros, es un método que emplea el enfoque cuantitativo para la descripción, evolución y seguimiento a las investigaciones publicadas (Zupic y Carter, 2015). Mientras que otros señalan que es el análisis estadístico de la comunicación académica a través de publicaciones (Vogel, 2014). Entre sus características se encuentran el involucramiento de técnicas cuantitativas y estadísticas sobre datos bibliográficos como las publicaciones y las citas (Mukherjee et al., 2022).

En cuanto a sus técnicas de análisis, los estudios bibliométricos utilizan el análisis del desempeño y la ciencia del mapeo (Mukherjee et al., 2022; Donthu et al., 2021). La primera se centra en la evaluación de la productividad y el impacto de las publicaciones a través de analizar a los autores, las instituciones, los países y las revistas o fuentes de publicación, mientras que la segunda es una técnica que a partir de relaciones permite descubrir clústeres de conocimientos a partir del análisis de las citas, el análisis de co-citación, el acoplamiento bibliográfico, el análisis de las palabras clave y el análisis de las coautorías (Zupic y Carter, 2015; Van Eck y Waltman, 2010).

Tabla 3. Principales técnicas de análisis en los estudios bibliométricos

Análisis del desempeño		Ciencia del mapeo	
Técnica analítica	Descripción/uso	Técnica analítica	Descripción/uso
Métricas de publicación	Para determinar la productividad (total de	Análisis de citas	Identifica las publicaciones más influyentes en un campo determinado

	publicaciones, revista, institución, país, etc.)		
	Para identificar el dominio social (representaciones dominantes)	Análisis de cocitaciones	Asume que el conjunto de publicaciones que se citan de manera conjunta es similar temáticamente
Análisis de citación	Para determinar el impacto (citas globales, revista, autor, país, institución, etc.)	Acoplamiento bibliográfico	Asume que dos publicaciones que comparten referencias en común es similar temáticamente
	Para identificar el dominio social (inclinación hacia las citas)	Análisis de palabras clave	Analiza el contenido de las publicaciones para identificar las relaciones existentes o futuras entre temas en un campo determinado
Análisis híbrido	Para determinar el impacto relativo a la productividad (h index, g-index, i-index)	Análisis de coautorías	Analiza las interacciones entre investigadores en un campo determinado

Fuente: Elaboración propia con base en Mukherjee et al. (2022) y Donthu et al. (2021).

Las técnicas de análisis descritas tienen la utilidad de identificar la evolución de un determinado tema o campo específico del conocimiento, así como identificar las áreas o las temáticas emergentes de un campo determinado (Salam y Amat Senin, 2022; Donthu et al., 2021), identificar los trabajos más influyentes (Zupic y Carter, 2015), mapear el tema o campo de estudio a partir de representaciones visuales y no visuales, así como evaluar la productividad y el impacto de las publicaciones (Mukherjee et al., 2022).

De manera particular, en el ámbito de las organizaciones se han realizado estudios bibliométricos donde se analiza la contribución de la obra de Karl Weick, *The Social Psychology of Organizing*, a partir de las citas que se han realizado en trabajos posteriores (Anderson, 2006), las redes de comunicación entre los estudios de administración y los estudios organizacionales a partir de revistas académicas (Vogel, 2012), el

intercambio de conocimientos (temas, teorías, métodos) entre la administración pública y los estudios organizacionales (Vogel, 2014), el análisis comparativo de citas y cocitas de artículos publicados por autores de Norteamérica en la revista *Administrative Science Quarterly* y por autores europeos en la revista *Organization Studies* (Usdiken y Pasadeos, 1995), el impacto de la obra de March y Simon a las organizaciones y el management (Wildena et al., 2019), el análisis de coautorías en el ámbito del management y los estudios organizacionales (Acedo et al., 2006).

En Latinoamérica, los estudios bibliométricos se han centrado en revisar y analizar las principales obras y autores de esta región en el contexto de los estudios organizacionales (Sanabria, Castillo y Sánchez, 2020), identificar los principales autores, temáticas y tendencias del estudio de las organizaciones para mostrar la situación actual del análisis organizacional (Gonzales-Miranda y Gentilin, 2015) y reflexionar sobre el estado actual de los estudios organizacionales a través de una de las corrientes analíticas contemporáneas más relevantes: la teoría institucional (Montaño, 2020).

La base de datos utilizada para esta investigación fue Web of Science (WoS). Se considera como una de las más importantes en cuanto a publicaciones en el área de las ciencias sociales (Orviz, Cuervo y Arce, 2020) y una de las más completas para realizar estudios bibliométricos (Rizky et al., 2022), debido a su colección considerada como su principal recurso (Caputo y Kargina, 2021). Las ventajas de utilizar esta base de datos están en la cantidad de publicaciones que se pueden encontrar, la diversidad de revistas y temáticas; entre las desventajas está que no se encuentran muchas publicaciones importantes en español.

Los criterios de búsqueda fueron los siguientes: Título= «virtual organizat*», OR «digital organizat*», OR Abstract= «virtual organizat*», OR «digital organizat*», OR palabras clave= «virtual organizat*», OR «digital

organizat*» con un resultado de 2.376 publicaciones. La búsqueda se delimitó por tiempo= 2000 a 2022 reduciéndose a 2248 publicaciones y por tipo de documento= artículo resultando en 517. Se exportaron dos archivos en formato .txt para su posterior análisis en el software VOSviewer, un programa que pone especial atención en la construcción y la visualización de mapas bibliométricos a partir de cinco tipos de análisis (Van Eck y Waltman, 2010).

Se realizaron cinco tipos de análisis: coautorías, co-ocurrencia de palabras clave, citación, acoplamiento bibliográfico y cocitación. Utilizando las siguientes unidades de análisis: autores, palabras, fuente, organización, país y documento. Para el primer análisis, se colocó un umbral de al menos una publicación por autor y una cita resultando en 1304 autores de un total de 1413. Para el segundo análisis, los 517 artículos tienen 1603 palabras clave en total; al colocar un umbral de que la palabra aparezca en cinco ocasiones se redujo a 34; no obstante, se eliminaron palabras que no fueron consideradas temáticas como *ontology*, *shibboleth*, *distributed system*, dando así un total de 31 palabras analizadas. Esto para acercarnos mejor a las tendencias de estudio.

Para el tercer análisis sobre las citaciones, se colocó como umbral mínimo un documento y una cita resultando en 279 revistas, donde los 517 artículos se han publicado, 103 autores, 638 organizaciones y 65 países. El acoplamiento bibliográfico es el cuarto análisis, donde se colocó un umbral de al menos una publicación por autor y 30 citas, obteniendo 256 autores de los cuales 240 presentaron una relación según el software. El último análisis es la cocitación, donde los 517 artículos suman 13 645 autores en las referencias, al delimitar con un umbral de que el autor tenga al menos 10 citas se redujeron a 110.

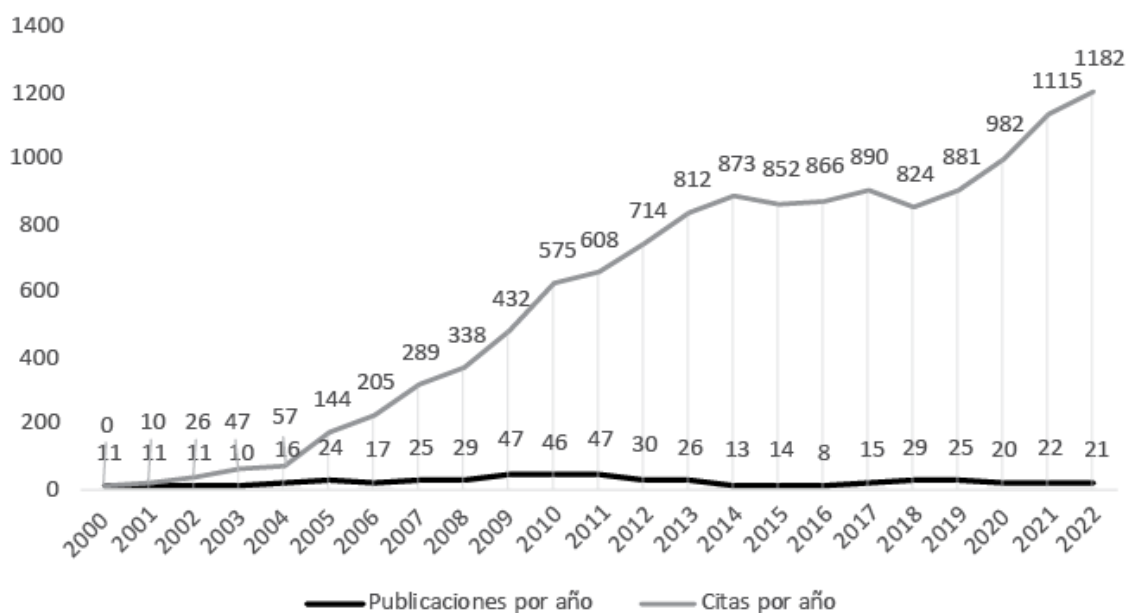
El procedimiento anterior permitió obtener mapas de relaciones y tablas para entender la estructuración del campo de la organización virtual y de la organización digital a partir de los elementos más representativos, como se detalla en la siguiente sección.

III. El estudio de la organización digital: evolución y tendencias de estudio en el mundo y América Latina

Derivado de la búsqueda en WoS, resultan 517 artículos los que están distribuidos de la siguiente manera: en cuanto a las áreas de investigación, el 55% se ubica en las ciencias de la computación, el 21% en la ingeniería y el 19.7% en los negocios, lo que nos ayuda a observar que estos conceptos no son muy utilizados en el estudio de las organizaciones y han tendido más al estudio de la administración.

Por país, destaca Estados Unidos con el 22.43%, España con el 11.9% y China con el 10.83%. A estos países se le suma Brasil, nación latinoamericana con el 1.54% por delante de Dinamarca 1.35% e India con el mismo porcentaje. En el idioma predominan los artículos escritos en inglés con el 97%, alemán 0.96% y español 0.77%. En la figura 1 se puede observar la cantidad de artículos publicados por año y las citas recibidas en el periodo de 2000 a 2022.

Figura 1. Artículos publicados y citas por año 2000-2022



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a los 15 artículos que más citas han recibido, la tabla 4 muestra que 10 fueron publicados en la primera década del siglo XXI y cinco en la segunda, es decir, que es un tema del que se ha hablado e investigado con frecuencia. Estos artículos tienen como temáticas el conocimiento colaborativo, las nuevas formas de emprendimiento y la estrategia.

Tabla 4. Los artículos más citados en los últimos años

Núm.	Título	Año	Autores	Citas
1	Knowledge Collaboration in Online Communities	2011	Faraj S., Jarvenpaa L., Majchrzak A.	549
2	Brand community of convenience products: new forms of customer empowerment - the case my Nutella the Community	2006	Cova B., Pace S.	439
3	Responsive supply chain: a competitive strategy in a networked economy	2008	Gunasekaran A., Lai K., Cheng E.	420

Núm.	Título	Año	Autores	Citas
4	Collaborative networks: a new scientific discipline	2005	Camarinha-Matos L., Afsarmanesh H.	405
5	Developing a unified framework of the business model concept	2010	Al-Debei M., Avison D.	341
6	Digital innovation and transformation: an institutional perspective	2018	Hinings B., Gegenhuber T., Greenwood R.	337
7	Collaborative networked organizations- Concepts and practice in manufacturing enterprises	2009	Camarinha-Matos L., Afsarmanesh H., Galeano N., Molina A.	315
8	Sense of virtual community: a conceptual framework and empirical validation	2003	Koh J., Kim Y.G.	277
9	A model of organizational integration, implementation effort, and performance	2005	Barki H., Pinsonneault A.	262
10	Identification in face-to-face, hybrid, and pure virtual teams: Untangling the contradictions	2005	Fiol C.M., O'Connor E.J.	214
11	Geospatial Cyberinfrastructure: past, present and future	2010	Yang Ch, Raskin R., Goodchild M., Gahegan M.	209
12	Digital entrepreneurship ecosystem: how digital technologies and collective intelligence are reshaping the entrepreneurial process	2020	Elia G., Margherita A. Passiante G.	197
13	Integrating distributed work: comparing task design, communication, and tacit coordination mechanisms	2011	Srikanth K., Puranam P.	187
14	The impact of participation in virtual brand communities on consumer trust and loyalty-the case of free software	2007	Casalo L., Flavian C., Guinaliu M.	180

Núm.	Título	Año	Autores	Citas
15	Digital transformation strategy making in pre-digital organizations: the case of a financial services provider	2019	Chantias S., Myers M., Hess T.	168

Fuente: Elaboración propia.

Los temas abordados en los artículos más citados están relacionados con los temas de conocimiento colaborativo, la marca dentro de las redes sociales, los modelos de negocios, los equipos virtuales en la organización o la transformación de estrategia virtual, lo que nos ayuda a observar que muchas de las investigaciones se centran en las empresas, mas no en otro tipo de organizaciones, pero que, por otro lado, están interesados en comprender las interacciones de las personas en espacios virtuales/digitales.

Las revistas con más citas corresponden a diferentes áreas: manufactura, organizaciones, marketing, management, sistemas de la información, ingeniería industrial, computación y comercio electrónico, entre otras, destacando aquellas relacionadas con las organizaciones, la cuales se han citado en 1025 ocasiones. Esto nos ayuda a comprender las principales áreas en las que estos temas son relevantes, además de los principales intereses, pero también de comprender las necesidades de investigación en las áreas que no están abordando estos temas.

Tabla 5. Los 15 autores, organizaciones, países y fuentes más citados

Núm.	Autores	Citas	Organización	Citas	País	Citas	Fuente	Citas
1	Afsarmanesh H.	1050	University Amsterdam	1070	EE. UU.	4213	Organization Science	1025
2	Camarinha-Matos I.	1015	University Nova Lisboa	1022	Canadá	1626	Journal of Intelligent Manufacturing	600
3	Majchrzak A.	549	McGill University	839	Inglaterra	1501	International Journal of E-science	477
4	Gunasekaran A.	506	University of Southern California	641	Italia	1462	European Journal of Marketing	439
5	Pace S.	439	University of Texas at Austin	578	Países Bajos	1438	International Journal of Management Science	420
6	Lai K.H.	420	Aalto University	549	China	1239	Information and Organization	386
7	Bajo J.	373	Universidad de Salamanca	538	Portugal	1127	European Journal of Information Systems	341
8	Molina A.	359	Southeastern Massachusetts University	447	España	1081	Computers & Industrial Engineering	315
9	Corchado J.M.	358	Euromed University	439	Francia	1024	Online Information Review	315
10	Galeano N.	315	Bocconi University	439	Alemania	929	Journal of Grid Computing	302
11	Kim Y.	277	Hong Kong Polytechnic University	422	Finlandia	704	International Journal of Electronic Commerce	277
12	Koh J.	277	University of Auckland	377	Austria	513	Computers in Industry	247
13	Pinsonneault A.	262	Ist Nazl Fis Nucl	374	Nueva Zelanda	449	Sensor Review	235
14	Yu W.B.	219	Brunel University	365	Australia	410	Journal of Management	222
15	Yang C.T.	217	Tecnológico de Monterrey	359	México	361	Computers Environment and Urban Systems	209

Fuente: Elaboración propia.

Para analizar el contenido de las publicaciones, se utilizó el análisis de co-ocurrencia de palabras clave, el cual tiene que ver con la cantidad de veces que la palabra se incluye en los 517 artículos y su relación con otras. El total de artículos tiene 1603 palabras clave, sin embargo, al colocar un umbral mínimo de que la palabra aparezca en cinco ocasiones se reduce a 34.

Además, se eliminaron aquellas palabras que propiamente no son consideradas como una temática, resultando en un total de 31 palabras clave, como se puede ver en la figura 2.

Figura 2. Co-ocurrencia de palabras clave



Los temas que están ampliamente relacionados con el de organización virtual son: red o malla, sistema multiagente, gestión de la confianza, redes sociales, administración del conocimiento, empresa y equipos virtuales. Otro grupo de temas que tienen una menor relación son: innovación, transformación digital, servicios web y desempeño. Lo que comprendemos aquí es que las organizaciones virtuales y digitales, a nivel internacional, se han estudiado desde un punto de vista más funcional, y observando principalmente a organizaciones cuyo principal fin es la utilidad monetaria, dejando de lado comprender las interacciones de las personas dentro de la

organización y en este caso con la virtualidad/digitalización, además de otro tipo de organizaciones.

Estos resultados dan pie para mencionar que es necesario abordar el concepto de organización digital desde un punto de vista crítico, comprendiendo de esta forma las interacciones que existen dentro de la organización y así se visibilicen y comprendan mucho mejor. Es necesario ver la digitalización como un elemento que siempre está presente y que tiene diferentes consecuencias en la organización y la sociedad, desde una agenda que hable desde los ECO. Este panorama de tópicos se propone como base para presentar una agenda de investigación en Latinoamérica, que podría fácilmente ser abordada desde los ECO al profundizar en estos mismos temas o vincular aquellos que han sido poco estudiados o no abordados aún. A continuación, mostraremos la revisión que se hizo sobre el panorama en Latinoamérica.

IV. Análisis de la organización digital en América Latina

Para complementar el análisis anterior, es importante revisar aquello que se ha publicado sobre el tema de la organización virtual y de la organización digital en América Latina. Para ello, se realizó una búsqueda en la base de datos Redalyc (Red de Revistas Científicas de Acceso Abierto no Comercial Propiedad de la Academia), utilizando los criterios de búsqueda siguientes: «Virtual Organization» y «Digital Organization»; se delimitó por disciplinas a la administración y contabilidad, multidisciplinar (ciencias sociales), sociología y política. Los resultados que arrojó la búsqueda son a partir del año 2002 con un total de 39. En la tabla 6 se presenta a los países de América Latina que abordan el tema.

Tabla 6. Países latinoamericanos que más han publicado sobre la organización virtual

País	Artículos publicados
Brasil	28
Colombia	7
México	4
Puerto Rico	1

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados muestran el escaso acercamiento que se tiene al estudio de la organización virtual desde la región latinoamericana; no obstante, se destaca a Brasil y Colombia, los cuales lideran estas investigaciones. Otro punto importante para mencionar es que las disciplinas que más se acercan a estos conceptos siguen siendo la administración y la contabilidad con un total de 36 artículos, mientras que los de multidisciplinar en ciencias sociales tan solo cuentan con cuatro. Esta situación conduce a la necesidad de reflexionar sobre el término de la organización virtual y de la organización digital desde los Estudios Críticos Organizacionales, de manera particular en América Latina. En otro análisis respecto a las revistas que publican sobre estos temas, se encuentran los siguientes resultados:

Tabla 7. Revistas que publican sobre organización virtual y digital

Nombre de la revista	Núm. de artículos
RAC - Revista de Administração Contemporânea	5
Cadernos EBAPE.BR	3
RAM, Revista de Administração Mackenzie	3
Estudios Gerenciales	2
Mercados y Negocios	2

RAE-eletrônica	2
Revista de Administração Pública-RAP	2
Revista Escuela de Administración de Negocios	2
Revista Ibero Americana de Estrategia	2
Otras Revistas	16

Fuente Elaboración propia.

La mayor parte de las revistas están enfocadas en la administración y los negocios, una de ellas es sobre administración pública, organización y gestión y estrategia, estas últimas con un artículo. De esta manera, se reafirma la necesidad de que el estudio de la organización virtual y de la organización digital se realice desde otras disciplinas que no sea la administración, tomando en cuenta que 30 de 36 publicaciones se ubican en esa disciplina con una visión empresarial, dejan de lado aspectos como lo social o aquellas organizaciones que no tienen fines económicos. Por otro lado, haciendo una búsqueda únicamente con el criterio «virtual organization», se encontró un total de seis artículos. Sin poner limitaciones de años, se encontraron artículos desde el 2014. Las disciplinas que lo abordan son distintas: educación (2), ingeniería (1), ciencias sociales (1), administración y contabilidad (1) y estudios territoriales (1).

De todas ellas, se retoman las disciplinas relacionadas con los estudios organizacionales, la administración y contabilidad, y las ciencias sociales, identificando dos artículos importantes: «Clave de las dimensiones de la madurez digital: un estudio del sector Retail en Brasil», de Salume et al. (2021), y «Evolución desde el marketing tradicional al marketing digital en procesos de aprendizaje», de Villacis et al. (2022). Ambas investigaciones están enfocadas al sector empresarial, en relación con el marketing y la tecnología; las revistas donde se hacen estas publicaciones son: *Revista de Administração Mackenzie* y *Journal of Business and Entrepreneurial Studies*. A

partir de lo anterior, se puede concluir que el concepto de organización digital se ha estudiado principalmente desde la administración y la contabilidad. Sin embargo, otras disciplinas o campos de estudio de las ciencias sociales podrían contribuir con estudios reflexivos e interpretativos para enriquecer los debates en torno al concepto de organización virtual y la organización digital.

En otro análisis, utilizando como criterios de búsqueda las siguientes palabras: digital organization, virtual organization, technology, telecommuting, internet y transformation y delimitado a un periodo que comprende de 1994 a 2022, seleccionando únicamente disciplinas como la administración y contabilidad, multidisciplinar (ciencias sociales), sociología y política; por ser las que se relacionan en América Latina con los estudios organizacionales, se encontraron un total de 31 018 artículos (tabla 8).

Tabla 8. Artículos publicados por periodos

Años	Número de artículos
1994 a 2004	15 663
2005 a 2014	13 665
2015 a 2022	1690

Fuente: Elaboración propia.

De la tabla anterior, se observa que de 1994 a 2004 las publicaciones con estos términos eran de 15 663 artículos, en la siguiente década disminuye a 13 665, mientras que, en los últimos años, de 2015 a 2022, solo llega a 1 690 publicaciones, situación que permite dar cuenta de cómo los estudios sobre la organización virtual disminuyen, para como observamos anteriormente, los de organización digital crecen.

Tabla 9. Los países que más publican

País	Artículos publicados
Brasil	14 899
Colombia	6137
México	5980
Venezuela	4002

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a los países de América Latina que más han realizado publicaciones, Brasil encabeza la lista y Venezuela la termina; otros países son México con 5980 publicaciones y Colombia con 6137. En cuanto a las disciplinas (tabla 10), la administración y la contabilidad son las que más abordan la tecnología y la digitalización en las organizaciones. Además, se observa que disciplinas como la política o la sociología forman una tercera parte de las investigaciones publicadas que se hacen en la región.

Tabla 10. Principales disciplinas de América Latina que abordan la organización virtual

Disciplina	Artículos
Administración y Contabilidad	13 701
Multidisciplinarias (Ciencias Sociales)	9401
Sociología	5149
Política	2767

Fuente: Elaboración propia.

Para el caso particular de México, el análisis se centra en las tesis que se han realizado en el Posgrado en Estudios Organizacionales a lo largo de casi 30 años de su existencia. Profesores como Barba (Ponce y González, 2021) abordan en sus investigaciones la virtualidad y la teleorganización respecto

a la incidencia de la tecnología durante la pandemia. Se realizó una búsqueda de las tesis que tienen como tema lo virtual (tabla 11). De los cinco documentos encontrados, dos son tesis de maestría y las otras tres de nivel doctorado, las cuales se han publicado entre 2010 y 2016.

Tabla 11. Tesis del Posgrado en Estudios Organizacionales que se centran en lo virtual

Título	Autor	Año	Grado
Cultura en las organizaciones virtuales. Una aproximación a la cultura organizacional a partir de un estudio de caso en la organización virtual mind valley hispano	Gentilin M.	2012	Maestría
Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) como instrumento de nuevas formas organizacionales: el caso de una organización virtual de información deportiva	Martínez N.	2010	Maestría
Cultura organizacional en las organizaciones virtuales. El caso de educatemia	Gentilin M.	2016	Doctorado
La construcción de una práctica educativa utilizando el aula virtual: el caso de la UAM Azcapotzalco	Martínez N	2015	Doctorado
Reapropiación de un modelo educativo virtual en una institución de educación superior	García K.	2012	Doctorado

Fuente: Elaboración propia.

Las tesis tienen como temáticas la cultura, la comunicación, la identidad y la educación, estudiadas en organizaciones educativas, las organizaciones deportivas y las empresas. Vale decir que con estos trabajos se busca comprender cómo la tecnología interviene en las organizaciones en pro de la virtualidad, sobre cómo las personas interactúan dentro de la organización y cuál es la influencia que esto tiene en la sociedad. En otro análisis se buscaron tesis con el concepto de digital; sin embargo, no se encontró ninguna tesis. Para recuperar aquellas investigaciones

relacionadas con la tecnología, se realizó una búsqueda con este concepto (tabla 12).

Tabla 12. Tesis del Posgrado en Estudios Organizacionales que se centran en lo tecnológico

Título	Autor	Año	Grado
El impacto organizacional de las tecnologías de información y comunicación (TIC) en las organizaciones públicas: el caso de la Caprepol	Velázquez I.	2018	Maestría
El teletrabajo en la construcción de los significados duales de la presencia-ausencia en nuevas formas de organización posmodernas: caso de estudio Cluster Citi (centro integrador de tecnología de información)	Rodríguez C.	2013	Doctorado
Las nuevas tecnologías de información y comunicación, elemento de cambio en la gestión pública: caso direcciones administrativas. Ayuntamiento de Veracruz, periodo 2005-2007	Salazar M.	2009	Doctorado
Las nuevas tecnologías en organizaciones de educación superior, desde la percepción del profesor (Caso: Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, Campus Sinaloa en Culiacán)	Chávez J.	2007	Doctorado
Estrategia, competitividad y tecnología en la pequeña empresa (dos casos de estudio)	Pardo C.	2001	Maestría
La construcción de capacidades tecnológicas en el sector de biotecnología: PROBIOMED, una perspectiva organizacional	González C.	2001	Maestría

Fuente: Elaboración propia.

Se encontraron seis investigaciones, tres son de maestría y el resto de doctorado. Se realizaron entre los años 2001 a 2018 con temáticas como la perspectiva organizacional, la competitividad, la estrategia, el cambio y la identidad, estudiados en mipymes, organizaciones públicas, universidades

privadas y organizaciones de gobierno. Lo anterior señala que el estudio de lo digital, la tecnología y lo virtual se ha estudiado poco en el campo de los estudios organizacionales. Con los hallazgos encontrados en WoS, Redalyc y en las tesis del Posgrado en Estudios Organizacionales, se puede dar cuenta de la evolución, perspectivas y matices de estudio del tema organización virtual y digital, lo que nos ayudará a proponer una agenda de investigación desde los Estudios Críticos Organizacionales.

V. Agenda de investigación para comprender la organización digital desde los ECO

En América Latina, la digitalización es una realidad que aún es intermitente por las barreras de acceso que se tienen a la misma. Con el análisis de las publicaciones realizadas en los últimos años, se conoce a los principales autores, los países, las organizaciones y las revistas con mayor incidencia e impacto en el campo de estudio analizado. Además, este análisis permite conocer y proponer temáticas para el estudio de la organización digital desde una visión multidisciplinaria, que permita comprender las implicaciones que pueden llegar a tener los procesos de digitalización y las consecuencias tanto en las organizaciones como en la sociedad de la región latinoamericana. Estos procesos no solamente se llevan a cabo en las empresas, sino también en una cooperativa, en las escuelas de educación, el gobierno, los partidos políticos, los movimientos sociales y los organismos internacionales, entre otros.

La agenda de investigación que se propone es bajo la perspectiva de los estudios críticos organizacionales en América Latina. Los ECO se acercan al análisis de las organizaciones desde un punto de vista crítico, rompiendo con los esquemas de análisis tradicionales al repensar los temas que se han visibilizado y mostrando aquellos que se han quedado ocultos, así que

reflexionando de manera crítica se han normalizado ciertos elementos dentro de la organización (Arellano en Ponce y González, 2022). En la agenda de investigación, se propone dar cuenta de las implicaciones que tiene la digitalización en las dinámicas de la organización bajo enfoques teóricos como el poder, la cultura, el discurso, el institucionalismo, las desigualdades, el clasismo y el racismo.

Estos temas son poco abordados en las publicaciones de los últimos 20 años, centrados principalmente en temas como la gestión de la confianza, las redes sociales, la administración del conocimiento, los equipos virtuales, la innovación, la transformación digital, los servicios web y el desempeño. De igual forma, sucede en la región latinoamericana al centrarse en temas como el marketing, el liderazgo, los equipos de trabajo, la cultura, la comunicación, la educación, las herramientas digitales en la empresa y su funcionalidad.

Antes que nada, mencionaremos que el concepto de organización digital sobre el que se trabajará para proponer la agenda de investigación es el que se describe en el primer apartado de este capítulo: una organización que usa las tecnologías de la información, de la comunicación y los procesos de digitalización y virtualidad en su día a día. Donde las personas se encuentran bajo estas dinámicas con las formas en que realizan sus actividades, aprenden, se relacionan, comunican y toman decisiones. De esta forma, las organizaciones son digitales en sí mismas por el contexto actual.

Tomando en cuenta el marco reflexivo anterior, se propone una agenda de investigación para abordar el estudio de la organización digital desde los ECO, la cual se estructura bajo tres vertientes: 1) lo digital como objeto de estudio, 2) lo digital como un elemento de la organización, y 3) los procesos de digitalización en las organizaciones. La primera vertiente tiene que ver

con los paradigmas que son propios del campo de los estudios organizacionales como la cultura, el poder y la teoría institucional, entre otros.

En la tabla 13 se sugieren una serie de interrogantes de investigación y el paradigma teórico desde la cual puede ser abordada, planteando interrogantes que den cabida a estudios críticos y no solamente funcionales. Esta tabla permite hacer un primer acercamiento a la primera vertiente planteada.

Tabla 13. Corrientes teóricas y preguntas de investigación

Paradigma teórico	Pregunta de investigación
Cultura e identidad organizacional	¿Cómo se desarrolla la identidad mediante elementos digitales como la página web, las redes sociales y los espacios de comunicación de la organización?
	¿Por qué las organizaciones deberían implementar el liderazgo virtual en las organizaciones?
	¿Cuáles son los mitos y ritos en los espacios digitales dentro de la interacción organizacional?
	¿De qué manera se desarrollan y perciben los valores de la organización en espacios digitales de la organización?
	¿Cuál es el desarrollo de los procesos de cultura en las organizaciones virtuales?
Poder	¿De qué manera se configuran las relaciones de poder a través de las herramientas digitales de la organización?
	¿De qué manera las herramientas tecnológicas establecen un mecanismo de poder en las organizaciones?
	¿De qué forma se construyen las relaciones de poder desde el discurso en los espacios digitales de la organización?
Institucionalismo	¿Cómo se relacionan las prácticas digitales y sus regulaciones para modificar las normas, símbolos y significados en las organizaciones?

Paradigma teórico	Pregunta de investigación
	¿De qué forma se expresan las diferentes lógicas en la comunicación digital?
	¿Es la innovación tecnológica un mito racionalizado en las organizaciones?
Discurso	¿Cómo se desarrolla la construcción de discursos digitales en la organización?
	¿Cómo afectan los discursos sociales y globalizados a la construcción de organizaciones digitales en contextos latinoamericanos?
	¿De qué forma se desarrolla el discurso estratégico de la transformación digital en la organización?
Formas de organización	¿Cómo lo digital afecta las estructuras y estrategias para generar nuevas formas organizacionales?
	¿Cuál es la relación de la organización híbrida con las formas de organización?
	¿De qué forma las organizaciones deben implementar la transformación digital?
	¿Cuál es la relación entre los procesos de comunicación y organización de los equipos virtuales en las organizaciones?
	¿De qué manera se desarrolla la construcción de organizaciones más horizontales desde la digitalización?
Género	¿De qué manera se desarrollan los discursos alrededor de la equidad de género en las organizaciones dentro de sus medios digitales?
	¿De qué forma se establecen mecanismos equitativos entre hombres y mujeres en las interacciones digitales?

Fuente: Elaboración propia.

La segunda vertiente aborda los aspectos digitales como un elemento de análisis de las organizaciones, como parte de dar cuenta que lo digital ya forma parte de lo que las organizaciones hacen en el día a día. Para ello, se

propone también la búsqueda de metodologías; en este caso, se propone la etnografía digital, como una metodología para el análisis y la comprensión de las organizaciones. Este método plantea la necesidad de abordar las interacciones digitales cuando se trata de organizaciones totalmente digitales o tiene operaciones híbridas. Ejemplo de lo anterior son las reuniones digitales que, bajo esta metodología, se pudiera comprender cómo lo digital es un aspecto que influye en las interacciones sociales y, por consiguiente, en las dinámicas de poder, estructuras, discursos y estrategias.

Además de lo anterior, se podría analizar las páginas web y redes sociales de la organización para comprender la interacción que existe entre ellas. Después de todo, lo digital no es un fenómeno en sí mismo, sino que la organización ya es digital y, por consiguiente, el análisis de este aspecto debe hacer parte de un análisis integral de las organizaciones que al mismo tiempo mantenga el espíritu crítico (Cortázar, 2023). La tercera vertiente (tabla 14) tiene que ver con los procesos de digitalización en las organizaciones y se describen a los diferentes tipos de organizaciones en su relación con lo digital, así como las problemáticas que se podrían abordar.

Tabla 14. Procesos de digitalización en las organizaciones

Tipo de organización	Relación con lo digital
Mipymes	Existen desigualdades importantes en cómo las mipymes han adoptado la digitalización, es necesario analizar los procesos de adaptación y cómo es asumida por estas organizaciones en pro del objetivo de estas
Corporativos empresariales	Estas organizaciones son las que se encuentran más inmersas en los procesos de digitalización, por lo que sería importante observarlas como un ejemplo del avance de lo que está sucediendo, analizar sus procesos de interacción, ya que este tipo de organizaciones marcan la pauta de lo que se hace en el mundo
Las organizaciones	Tecnología y procesos digitales aplicados en los procesos de

públicas	comunicación e interacción con los ciudadanos y las innovaciones en los servicios
Escuelas y universidades	Las formas de enseñanza a través de medios digitales, las formas de interacción entre profesores y alumnos y las formas de comunicación electrónica
Organizaciones de la sociedad civil y los colectivos	Las implicaciones que tienen sus acciones en espacios digitales como el desarrollo de estrategias, iniciativas o leyes. La conformación de colectivos o movimientos sociales a través de medios digitales antirracistas y feministas, por mencionar algunos

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 14 se muestran algunos ejemplos de las implicaciones del estudio de ciertas organizaciones en relación con lo digital como un elemento que forma parte de ellas. Con todo el análisis anterior, se invita a los estudiosos de las organizaciones a establecer conversaciones reflexivas, analíticas y comprensivas sobre los aspectos digitales partiendo de que en la región latinoamericana son escasos los estudios que analizan la organización digital en relación con otros bajo el enfoque de los Estudios Críticos Organizacionales.

V. Reflexiones finales

La organización ya ha sido observada desde el análisis de las organizaciones a través de la Teoría de la Organización y los Estudios Organizacionales. Comprendiendo que dentro del estudio de las organizaciones los conceptos, tecnología, TIC, virtualidad, han estado presentes a través del tiempo para dar cuenta de un elemento que estaba latente y que poco a poco se fue integrando a la vida de las organizaciones, hasta que ya es parte de la cotidianidad de estas. Esto es lo que definimos como digital.

De esta manera, se hace un especial señalamiento de definir a la organización digital, relacionando este concepto con tecnología, TIC, virtualidad, pero además buscando que se comprenda que la organización ya tiene estos elementos en su día a día, y que sus formas de interactuar, decidir y existir hacen que las organizaciones sean digitales. Esto, dado que la mayoría de ellas tienen algún acercamiento con una aplicación para comunicarse, el uso de los teléfonos, correos electrónicos, páginas web, redes sociales, softwares hasta las más elaboradas, incluso aquellas donde sus formas de trabajo son aún presenciales o donde la tecnología no es su principal fin. Aquí se señala que por esta característica sería importante estudiar a la organización en un camino diferente al que hace 10 o 20 años se venía haciendo.

Para dar cuenta de la evolución de este tema, se realizó el análisis bibliométrico, haciendo uso de esta herramienta que nos brinda la oportunidad de comprender la evolución de un tema a través del tiempo, demostrando que la investigación también ya es digital. Derivado del uso de este análisis, donde se observaron las disciplinas, temáticas relacionadas y citas, que nos ayudaron a comprender cómo ha evolucionado este tema, en principio desde diferentes latitudes. Para completar este análisis, se realizó una revisión en la Base de Datos de Redalyc y las Tesis de Estudios Organizacionales, lo que nos acercó a definir los temas de los que se habla.

El principal interés estaba en analizar si estos se acercan a los Estudios Críticos Organizacionales. Al comprender las disciplinas, se definió que las investigaciones estaban centradas en temáticas administrativas, en empresas principalmente, dejando a un lado la visión desde la psicología, antropología, sociología e incluso la administración pública, dando cuenta de la necesidad de abordar el tema desde la interdisciplinariedad que permiten los Estudios Críticos Organizacionales, que acercan a temas como

el poder, la cultura, la identidad, el género por mencionar algunos de ellos. Otro elemento que dio pie a definir la pertinencia de los ECO fue observar el escaso acercamiento a organizaciones que no fueran solo de carácter empresarial.

Estos resultados dieron pauta para construir una agenda de investigación desde los ECO, donde se ve aquí la posibilidad de comprender a la organización digital, en el concepto que aquí también se propone. Es decir, para analizar a la organización de cualquier tipo, desde diferentes vertientes que interactúan en la digitalización, donde se involucra la relación entre las personas, cuestionando lo que en últimos años se está normalizando respecto a la relación de todo lo que implica ser digital para las organizaciones. Esto nos permitiría dar cuenta de una problemática que ya está sucediendo y que es necesario observarla con un lente diferente al que se ha venido observando. Adicionando a esto el hecho de que se deben abordar nuevas metodologías que permitan comprender lo que sucede en las organizaciones.

Por último, se propone estudiar cualquier tipo de organización en relación con sus procesos de digitalización considerados como el objeto de estudio para seguir avanzando en la construcción de conocimiento y evolución del campo de la organización digital. Esto desde la visión en este caso de los Estudios Críticos Organizacionales, donde además se busca observar aspectos críticos de la organización digital y visibilizar esto como una situación presente y vigente en la mayoría de las organizaciones.

Referencias

Acedo, F., Barroso, C., Casanueva, C., y Galán, J. (2006). Co-Authorship in Management and Organizational Studies: An Empirical and Network Analysis. *Journal of Management Studies*, 43(5), 957-983.

<<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1467-6486.2006.00625.x>>.

Adamovic, P., Gahan, P., Olsen, J., Gulyas, A., y Shallcross, A. (2021). Exploring the Adoption of Virtual work: the Role of Virtual work Self-efficacy and Virtual work Climate. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-34.

<<https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1913623>>.

Anand, N. y R. Daft. (2007). What is the Right Organizations Designs. *Organizational Dynamics*, 4, vol. 36, 329-344.

Anderson, M. (2006). How Can We Know What We Think Until We See What We Said?: A Citation and Citation Context Analysis of Karl Weick's The Social Psychology of Organizing. *Organization Studies*, 27(11), 1675-1692. <<https://doi.org/10.1177/0170840606068346>>.

Antonopoulou, H., Halkiopoulou, C., Barlou, O., y Beligiannis, G. (2021). Transformational Leadership and Digital Skills in Higher Education Institutes: During the Covid-19 Pandemic. *Emerging Science Journal*, 5(1), 1-15. doi: <<http://dx.doi.org/10.28991/esj-2021-01252>>.

Beverungen, A., Beyes, T., y Conrad, L. (2019). The Organizational Powers of (Digital) Media. *Organization*, 26(5), 621-635. Organization. <<https://doi.org/10.1177/1350508419867206>>.

Burns, T. y Stalker G. (1994). *The Management of Innovation* (pp. 77-125). Oxford University Press, Great Britain.

Cabrero, J. (1998). Impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en las organizaciones educativas. En Lorenzo, M. y otros (coords). *Enfoques en la organización y dirección de instituciones educativas formales y no formales* (pp. 197-206). Grupo Editorial Universitario.

Caputo, A., & Kargina, M. (2022). A User-friendly Method to Merge Scopus and Web of Science Data During Bibliometric Analysis. *Journal of*

Marketing Analytics, 10(1), 82-88. <<https://doi.org/10.1057/s41270-021-00142-7>>.

Child, John (1995). Organizational Structure Environment and Performance: the Role of Strategic Choice. En Donaldson Led. *Lex, Contingency Theory* (pp. 399-420). Damouth, Cambridge.

Clarivate (2023). Web of Science Core Collection. <<https://clarivate.com/products/scientific-and-academic-research/research-discovery-and-workflow-solutions/web-of-science/web-of-science-core-collection/>>.

Cortázar Triana, D. (2023). Propuesta para estudiar a la organización ciborg desde las herramientas de la etnografía digital. *Revista Gestión y Estrategia*, (63), 27-41. <<https://doi.org/10.24275/uam/azc/dcsh/gye/2023n63/Cortazar>>.

Demers, C. (2007). The Configurational Approach. In *Organizational Change Theories* (pp. 47-59). Sage.

Donthu, N., Kumar, S., Mukherjee, D., Pandey, N., y Lim, W. (2021). How to Conduct a Bibliometric Analysis: An Overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 133, 285-296. <<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.04.070>>.

Donthu, N., & Gustafsson, A. (2020). Effects of Covid-19 on Business and Research. *Journal of Business Research*, 117, 284-289. <<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.06.008>>.

Egas, V., Torres, A. L., Hidalgo, N., Andrade, S., y Salao, E. (2020). Salud mental, virtualidad y pandemia: Experiencias de Psico Escucha PUCE. *Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública*, 55-74.

Ellegaard, O., & Wallin, J. (2015). The Bibliometric Analysis of Scholarly Production: How Great is the Impact? *Scientometrics*, 105, 1809-1831. <<https://doi.org/10.1007/s11192-015-1645-z>>.

- Faraj, S., Renno, W., y Bhardwaj, A. (2021). *Unto the Breach: What the Covid-19 Pandemic Exposes about Digitalization*. Information and Organization.
- Fundación Oswaldo Cruz (2022). *Etnografía virtual de movimientos sociales frente a la Covid-19: experiencias colectivas y comunitarias en América Latina*. Fundación Oswaldo Cruz y The Global Health Network.
- García-Córdoba, Fernando (2010). La tecnología su concepción y algunas reflexiones con respecto a sus efectos. *Revista de la Asociación Mexicana de Metodología de la Ciencia y de la Investigación, A.C*, 2(1), 13-28.
- García, K. (2012) Reapropiación de un modelo educativo virtual en una institución de educación superior. (Tesis de Doctorado en Estudios Organizacionales). Universidad Autónoma Metropolitana.
- Gawer, A. (2021). Digital Platforms and Ecosystems: Remarks on the Dominant Organizational Forms of the DIGITAL AGE. *Innovation Organization & Management*. 1-15. doi: 10.1080/14479338.2021.1965888.
- Gentilini, M. (2012). Cultura en las organizaciones virtuales. Una aproximación a la cultura organizacional a partir de un estudio de caso en la organización virtual Mind valley hispano (Tesis de Maestría en Estudios Organizacionales). Universidad Autónoma Metropolitana.
- Gentilini, M. (2012). Cultura organizacional en las organizaciones virtuales. El caso de educatemia (Tesis de Doctorado en Estudios Organizacionales). Universidad Autónoma Metropolitana.
- Gerald F. Davis, (2016). What Might Replace the Modern Corporation? *Uberization and the Web Page Enterprise*, 39 Seattle U. L. Rev. 501.
- Gonzales-Miranda, D. R. & Gentilin, M. (2015). Panorama del estudio de las organizaciones. Una caracterización del campo organizacional con base en tres ejes temáticos (2000-2011). *Análisis Organizacional*, 1(5), 1-28.

<https://www.researchgate.net/publication/316885432_Panorama_del_estudio_de_las_organizaciones_Una_caracterizacion_del_campo_organizacional_con_base_en_tres_ejes_tematicos_2000-2011>.

González, C. (2001). La construcción de capacidades tecnológicas en el sector de biotecnología: PROBIOMED, una perspectiva organizacional (Tesis de Maestría en Estudios Organizacionales). Universidad Autónoma Metropolitana.

Hall, R (1996). *Estructura organizacional: explicaciones. Organizaciones: estructuras, procesos y resultados* (pp. 92-118). Prentice Hall.

Hambley, L., O'Neill, T., y Kline, T. (2007). Virtual Team Leadership: The Effects of Leadership Style and Communication Medium on Team Interaction Styles and Outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103, 1-20.

<https://www.researchgate.net/publication/222924707_Virtual_team_leadership_The_effects_of_leadership_style_and_communication_medium_on_team_interaction_styles_and_outcomes>.

Jun, W., Hamid, M., Yousaf, Z., Khattak, A., Yasir, M., Javed, A., and Shirazi, S. (2022). Innovation Performance in Digital Economy: Does Digital Platform Capability, Improvisation Capability and Organizational Readiness Really Matter? *European Journal of Innovation Management*, 25(5), 1309-1237. doi 10.1108/EJIM-10-2020-0422.

Kotula, N, Kaczmarek-Ciesielska, D., y Mazurek, G. (2021). Social Media e-Leadership Practices During the Covid-19 Pandemic in Higher Education. *Procedia Computer Science*, 192, 4741-4750.

<https://www.researchgate.net/publication/355022772_Social_Media_e-Leadership_Practices_During_the_COVID-19_Pandemic_in_Higher_Education>.

- Lacayo, J., y Estrada, Á. (2022). *Comercio electrónico pospandemia: el mejor momento para entrar al sector de última milla en México*. EY.
- Lawrence, P., y Lorsch (1973). *Organización y ambiente* (pp. 11-30, 133-155, 181-204). Lebor.
- Lin, L. H. (2012). Process and Product Innovation in Virtual Organisations: an Investigation of Taiwanese Information Firms. *Total Quality Management & Business Excellence*, 23(9-10), 1061-1072.
- Martínez, N. (2010). Las tecnologías de la información y la comunicación (tic) como instrumento de nuevas formas organizacionales: el caso de una organización virtual de información deportiva (Tesis de Maestría en Estudios Organizacionales). Universidad Autónoma Metropolitana.
- Martínez, N. (2015). La construcción de una práctica educativa utilizando el aula virtual: el caso de la UAM Azcapotzalco (Tesis de Doctorado en Estudios Organizacionales). Universidad Autónoma Metropolitana.
- Mayo, Elton. (1977). *Problemas sociales de una civilización industrial*. «El peor aspecto del progreso» (pp. 21-52). Nueva Visión.
- Meyer, A. Tsui, A. y Higgins, C. (1993). Configurational Approaches to Organizational Analysis. *Academy of management Journal*, 6, vol. 36. 1175-1195.
- Mintzberg H. (1989). *Mintzberg y la dirección* (pp. 109-202). Díaz de Santos.
- Montaño Hirose, L. (2020). Encrucijadas y desafíos de los estudios organizacionales Una reflexión desde las perspectivas institucionales. *Innovar*, 30(78), 19-34. <<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90304>>.
- Mowshowitz, A. (1994). Virtual Organization: A Vision of Management in the Information Age (pp. 267-288). Inf. Soc.
- Mukherjee, D., Lim, W., Kumar, S., & Donthu, N. (2022). Guidelines for Advancing Theory and Practice Through Bibliometric Research. *Journal of*

Business Research, 148, 101-115.
<<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.04.042>>.

Negroponte, N. (1995). *Being Digital*. Knopf.

Orviz, N., Cuervo, T., & Arce, S. (2020). Review of Scientific Research in ISO 9001 and ISO 14001: a Bibliometric Analysis. *Management Letters*, 21(1), 1-17. <<https://doi.org/10.5295/cdg.191189no>>.

Pardo, C. (2001). Estrategia, competitividad y tecnología en la pequeña empresa (dos casos de estudio) (Tesis de Maestría en Estudios Organizacionales). Universidad Autónoma Metropolitana.

Peng, B. (2021). Digital Leadership: State Governance in the Era of Digital Technology. *Cultures of Science*, 5(4), 1-16.
<<https://doi.org/10.1177/2096608321989835>>.

Ponce, T y González E. (2021, junio 1). Organizaciones y el mundo digital con el Dr. Antonio Barba Álvarez (núm. 1, Temp.1) [Episodio de podcast]. Organización y Sociedad-Huika Mexihco.
<<https://huikamexihco.com.mx/2021/06/01/1-2021-organizaciones-y-el-mundo-digital/>>

Ponce, T. y González E. (2022, julio 1). 14 (2022) Estudios Críticos Organizacionales con el Dr. David Arellano Gault (núm. 7, Temp. 2) [Episodio de podcast]. Organización y Sociedad-Huika Mexihco.
<<https://huikamexihco.com.mx/2022/07/14/7-2022-estudios-criticos-organizacionales/>>.

Pugh, D.S (1973). The Measurement of Organization Structures: Does Context Determine Form? *Organizational Dynamics*, Sprig, 19-34.

Rivas, L. (2002). Nuevas formas de organización. *Estudios Gerenciales*, (82), 13-46.
<https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/estudios_gerenciales/article/view/77>.

- Rizky, A., Suksessanno, P., & Trinarningsih, W. (2022). Social Network Analysis in Business and Management Research: A Bibliometric Analysis of the Research Trend and Performance from 2001 to 2020. *Heliyon*, 8(4), 1-12. <<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09270>>.
- Rodríguez, I. (2013). El teletrabajo en la construcción de los significados duales de la presencia-ausencia en nuevas formas de organización posmodernas: caso de estudio cluster citi (centro integrador de tecnología de información) (Tesis de Doctorado en Estudios Organizacionales). Universidad Autónoma Metropolitana.
- Salam, S., y Amat Senin, A. (2022). A Bibliometric Study on Innovative Behavior Literature (1961-2019). *Sage Open*, 12(3), 1-15. <<https://doi.org/10.1177/21582440221109589>>.
- Salazar, M. (2009). Las nuevas tecnologías de información y comunicación, elemento de cambio en la gestión pública: caso direcciones administrativas. Ayuntamiento de Veracruz, periodo 2005-2007 (Tesis de Doctorado en Estudios Organizacionales). Universidad Autónoma Metropolitana.
- Salume, P. K., Barbosa, M. W., Pinto, M. R. y Sousa, P. R. (2021). Dimensiones clave de la madurez digital: un estudio con empresas del sector minorista en Brasil. *Revista de Administração Mackenzie*, 22(6), 1-29. doi:10.1590/1678-6971/eRAMD21007.
- Sanabria, P., Castillo, C., Sánchez, J. (2020). Análisis de la publicación académica sobre estudios organizacionales en Latinoamérica (2009-2019). *Revista Guillermo de Ockham*, 18(2), 205-221. doi: <<http://doi.org/10.21500/22563202.4783>>.
- Saputra, N.; Saputra, A. M. (2020). Transforming into Digital Organization by Orchestrating Culture, Leadership and Competence in Digital Context,

- GATR Global J. Bus. Soc. Sci. Review, 8(4), 208-216.
<[https://doi.org/10.35609/gjbssr.2020.8.4\(2\)](https://doi.org/10.35609/gjbssr.2020.8.4(2))>.
- Sharma, P., Leung, T. Y., Kingshott, R. P. J., Davcik, N. S., & Cardinali, S. (2020). Managing Uncertainty During a Global Pandemic: An International Business Perspective. *Journal of Business Research*, 116, 188-192. <<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.05.026>>.
- Simon, H. (1988). *El comportamiento administrativo: estudio de los procesos decisivos en la organización administrativa* (pp. 1-20, 59-117). Aguilar.
- Sornberger, G., Hoppen, N., y Wegner, D. (2023). The Institutionalization Process of Governance in Interorganizational Networks: Case Studies in Virtual Business Communities. *Journal of Co-operative Organization and Management*, 11, 1-10. <<https://doi.org/10.1016/j.jcom.2023.100199>>.
- Soule, D., Puram, A., Westerman, G., Bonnet, D., Becoming a Digital Organization: The Journey to Digital Dexterity (January 5, 2016). Available at SSRN: <<https://ssrn.com/abstract=2697688>>. or <<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2697688>>.
- Taylor, F. (1997). ¿Qué es la administración científica? y Principios de administración científica. En Harwood Menl. *Clásicos de la administración* (pp. 77-107). Limusa.
- Tremblay, D., y Yagoubu, A. (2018). Nouvelles formes d'organisation et de collaboration à l'ère de l'économie numérique. *Revue Interventions Économiques*, 60, 1-7. doi: 10.4000/interventionseconomiques.4951.
- Unsworth, K. (2020). Human Relations virtual Special Issue: Virtual Working. *Human Relations*, 73(7), 1036-1040. <<https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1913623>>.
- Van Eck, N., & Waltman, L. (2010). Software Survey: vosviewer, a Computer Program for Bibliometric Mapping. *Scientometrics*, 84, 523-538. <<https://doi.org/10.1007/s11192-009-0146-3>>.

- Velázquez, I. (2018). El impacto organizacional de las tecnologías de información y comunicación (TIC) en las organizaciones públicas: el caso de la CAPREPO (Tesis de Maestría en Estudios Organizacionales). Universidad Autónoma Metropolitana.
- Villacis, L., Lemoine, F., Montesdeoca, M., Zambrano, K., Zamora, Y., Mendoza K. (2022). Evolution from Traditional Marketing to Digital Marketing as a Training Process. *Journal of Business and Entrepreneurial Studies*, 2, vol. 6. <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573670796008>>.
- Vogel, R. (2012). The Visible Colleges of Management and Organization Studies: A Bibliometric Analysis of Academic Journals. *Organization Studies*, 33(8), 1015-1043. <<https://doi.org/10.1177/0170840612448028>>.
- Vogel, R. (2014). What Happened to the Public Organization? A Bibliometric Analysis of Public Administration and Organization Studies. *The American Review of Public Administration*, 44(4), 383-408. <<https://doi.org/10.1177/0275074012470867>>.
- Weber, M. (1992). *Economía y sociedad*. Capítulo IX, Sociología de la Dominación (pp. 695-752). Fondo de Cultura Económica.
- Wilden, R., Hohberger, J., Devinney, T., y Lumineau, F. (2019). 60 Years of March and Simon's Organizations: An Empirical Examination of its Impact and Influence on Subsequent Research. *Journal of Management Studies*, 56(8), 1570-1604. <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/joms.12531>>.
- Zupic, I., & Cater, T. (2015). Bibliometric Methods in Management and Organization. *Organizational Research Methods*, 18(3), 429-472. <<https://doi.org/10.1177/1094428114562629>>.

¹ Actualmente docente en la Universidad Pedagógica Nacional. Directora de Huika Mexihco AC donde coordina la Red de Investigadores a través de eventos y Consultora en el Chorro Producciones en el sector de servicios, industrial y artístico. Candidata dentro del SNII CONAHCYT. Licenciada en Administración Industrial por el Instituto Politécnico Nacional, Maestra y Doctora en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa. Cuenta con una estancia de investigación en la Universidad de París Dauphine en el Doctorado en Gestión.. Correo: <thaldia16@gmail.com>, <<https://orcid.org/0000-0002-5293-3190>>.

² Licenciado en Administración, Maestro y Doctor en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). Profesor en la licenciatura de Administración en el Instituto Tecnológico de Sonora (ITSON) y es responsable del programa académico de Maestría en e-Business en esa misma institución. Ha estado como profesor en la Universidad de Manizales, Miembro de la Red Mexicana en Estudios Organizacionales (REMINEO) y la Red Internacional de Investigadores en Ciencias Sociales y Humanidades (Huika). Cuenta con diversas publicaciones en revistas con reconocimiento internacional y actualmente es Miembro del Sistema Nacional de Investigadores de CONAHCYT-México, con la distinción Candidato.. Correo: <jose.lopezfigueroa@itson.edu.mx>, <<https://orcid.org/0000-0001-9840-6241>>.

Simulacro en las organizaciones de educación superior privadas

César Augusto García Soberano¹

Karina Guadalupe Alarcón Rosas²

Resumen

Este trabajo tiene por objetivo realizar un análisis, desde la visión de los Estudios Críticos Organizacionales (ECO), a las Organizaciones de Educación Superior Privadas (OESP) del estado de Veracruz, México. La idea central es que las OESP realizan un simulacro dada la falta de sentido de la acción educativa y la falta de claridad del marco normativo. Los recursos teóricos empleados son: interaccionismo simbólico y teoría de la organización. Las categorías de análisis son: forma de gobierno y calidad educativa de las OESP. Se realizó un estudio de campo con una muestra de 18 universidades participantes y se encontró que la mayoría de ellas presentan una forma de gobierno denominada «simulación de la democracia y de la autonomía». Respecto a la calidad educativa se encontró que las OESP cumplen con pocos criterios de calidad. Se concluye que la praxis de la educación superior privada en Veracruz está permeada por el fenómeno organizacional del simulacro, ya que existen condiciones institucionales, administrativas y sociales que ofrecen regulaciones y controles escasos, lo que configura un escenario para conductas oportunistas. La consecuencia es que algunas OESP construyan una hiperrealidad que involucra a todos los actores educativos, donde los y las estudiantes universitarias son afectadas(os) porque las OESP que presentan una forma de gobierno de simulación de la democracia y de la autonomía presentan una imagen de educación con sentido universitario, calidad, orientadas a formar el perfil de egreso para lograr una inserción laboral y social, sin embargo, es simulado.

Palabras clave: Simulacro, Educación superior, gobierno universitario, hiperrealidad, Organizaciones de Educación Superior Privadas (OESP).

Introducción

La educación superior en México está considerada como un elemento clave para el desarrollo social y económico; sin embargo, su forma de gobierno en relación con la calidad educativa se ha estudiado muy poco en sus

fundamentos y consecuencias. Los estudios sobre la Organización de Educación Superior Privada (OESP) asumen que estas tienen claro su sentido social y se orientan a cumplirlo mediante su acción organizada, pero en este trabajo nos interesa cuestionar cuál es el sentido que los directivos le otorgan a la OESP en el estado de Veracruz, México.

Cabe mencionar que en México ha existido una proliferación de universidades que ha traído consigo un incremento en la matrícula total, del año 2012 al 2022, incrementó un 30% la matrícula de nuevo ingreso, ya que en el ciclo escolar 2012-2013 se inscribió un total de 957 803 estudiantes tanto de licenciatura, maestría y doctorado, y en el ciclo escolar 2021-2022 se inscribieron 1 246 343 estudiantes (Anuarios Anuies, 2023). Con base en las estadísticas de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (Anuies), durante el ciclo escolar 2021-2022 del total de alumnos matriculados en México, el 5% pertenece al estado de Veracruz. La matrícula de nuevo ingreso a la educación superior del estado fue de 76 500 estudiantes, de los cuales, el 35% estudia en alguna de las 214 OESP; es decir, 26 775 estudiantes y futuros egresados que se incorporarán a la fuerza laboral y serán parte del tejido social se encuentran en las aulas de las escuelas de educación superior privadas, por tanto, nos parece importante estudiar a estas organizaciones de educación superior.

En los últimos años se han realizado estudios sobre el análisis del sistema universitario de las Organizaciones de Educación Superior (OES), tanto privadas como públicas (Ibarra, 2001; Buendía, 2009; Acosta, 2005; Levy, 1995). Los autores se han preocupado por la pérdida del sentido educativo formativo, analizado a partir de conceptos como empresarialización, comercialización y clientelismo, es decir, que la propia universidad crea un ambiente de tipo comercial, donde el estudiante o en esta visión, el cliente,

pueda tener acceso a cualquier servicio y pagar por él (Ibarra, 2012); sin embargo, se debe destacar que en ningún sentido ni los estudios aquí referenciados, ni la presente investigación se inclina por proponer que las universidades privadas sean de mala calidad y las universidades públicas de buena calidad, o viceversa; porque sabemos que en ambas organizaciones se cuenta con docentes, administrativos, investigadores y estudiantes con gran desempeño y aportaciones sobresalientes. Pero también es cierto que en ambas se presentan fenómenos organizacionales como consecuencia de la lucha por el logro de objetivos individuales, grupales, las pugnas por el poder, la búsqueda de cooperación y la construcción de sentido por parte de los actores educativos, entre otras muchas y múltiples situaciones.

Debido a lo expuesto, esta investigación no pretende establecer una postura dicotómica o binaria sobre la actuación de las universidades privadas frente a las universidades públicas en Veracruz, pues consideramos que el fenómeno organizacional del simulacro (nuestro objeto de estudio) es susceptible de presentarse en ambas universidades, aunque debido al sobresaliente crecimiento de OESP y, en consecuencia, de la matrícula atendida por ellas en Veracruz, nos decantamos por hacer el estudio en las universidades privadas del estado. Este estudio realiza una aproximación de campo, valiéndose de las categorías *forma de gobierno* y *calidad educativa*, llegando a la conclusión de que las OESP poseen una forma de gobierno de simulación democrática y de la autonomía, que simula ser una democracia, debido principalmente a la falta de claridad del sistema normativo federal, lo que se convierte en una barrera para controlar un sentido educativo social pertinente por parte de las OESP.

La idea base de este trabajo es separarse de la creencia dominante sobre la OESP al concebirla como una institución social dedicada a la formación de excelencia y con calidad de mujeres y hombres, que dispone de todos sus

recursos para lograrlo, con el fin de contribuir al bienestar de la sociedad. Consideramos que es necesaria otra perspectiva de estudio, invertir los términos y alcances de la discusión. Para ello, partimos de dos preguntas que, en nuestra opinión, no han recibido la atención necesaria en el ámbito de la educación superior: primero, si la OESP es considerada como un medio necesario para preparar a mujeres y hombres para la vida laboral y en sociedad, ¿de dónde adquiere el sentido educativo que guiará su acción organizada? Segundo, ¿cuáles son las consecuencias de ese sentido educativo que adquiere una organización de educación superior privada?

La forma en cómo abordaremos estas preguntas es desde dos esferas teóricas, a saber: el interaccionismo simbólico y la teoría de la organización. Para adentrarnos en el estudio de dos características de la OESP, que son forma de gobierno y calidad educativa. El interaccionismo simbólico nos permite un entendimiento de la realidad social desde el signo y su sentido, es decir, el actor es quien construye a través de símbolos y significados su relación con el mundo social a través de un proceso dinámico, en constante cambio, donde el sentido de los símbolos no es un *a priori*, sino el resultado de la interpretación de un conjunto de actores que establecen acuerdos temporales y situados. Por otro lado, la teoría de la organización nos ofrece una «caja de herramientas» para entender a las OESP como creaciones sociales donde el individuo es parte fundamental en la construcción de orden mediante rutinas que limiten la incertidumbre y ofrezcan escenarios con resultados predecibles, pero, sobre todo, concibe al ser humano como un ser finalista que busca maximizar su beneficio y reducir su costo. Un ser con tendencia a reunirse en grupo para alcanzar fines trascendentales y en otro momento formar parte de organizaciones que le ayuden a potenciar el logro de objetivos.

La discusión de este trabajo parte del hallazgo del estudio cualitativo realizado a 18 OESP del estado de Veracruz, donde se encontró que asumen una forma de gobierno de simulación democrática y de la autonomía. El fenómeno organizacional es el simulacro, tanto del sentido de la educación superior, como para atender las exigencias del marco institucional vigente. Esto significa que las OESP se muestran como democráticas, pero en su interior no son plurales, rechazan el conflicto, no ofrecen los medios para la libertad de pensar y actuar de los actores educativos, hay un monopolio de la verdad y, al mismo tiempo, ocupan símbolos que dan un sentido de la educación orientado a la excelencia, la calidad, la construcción de una sociedad de bienestar; sin embargo, no llega a cristalizarse en la realidad (el sentido de dicho discurso), por tanto, simulan una realidad para crear un imaginario social en las y los estudiantes, a manera de promesa que no se ha de cumplir.

Lo anterior se entiende como una conducta maximizadora que se aprovecha de los vacíos en las reglas del juego de la educación superior para obtener beneficios de orden económico, en detrimento de la formación que reciben las y los estudiantes de educación superior. Sin embargo, y pese a una conducta de simulacro de las leyes y reglas impuestas por la autoridad federal, estas organizaciones educativas no enfrentan consecuencias legales, políticas ni económicas al fingir el sentido de la educación superior que proponen distintas organizaciones nacionales e internacionales (Unesco, Cepal, UE, Anuies).

Al investigar sobre el simulacro de las organizaciones de educación superior privadas nos dimos cuenta de que no existe un sentido *per se* de la educación superior en definitiva; dicho sentido, es una construcción del directivo(a) o dueño(a) al frente de la organización educativa. Además, el marco institucional de la educación superior en México se encuentra en una

minoría de edad, por lo cual presenta vacíos, incoherencias y asimetrías que permiten conductas oportunistas, en detrimento de una formación universitaria de excelencia, como lo plantea el artículo 3ro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la *Ley General de Educación* (LGE) y la *Ley General de Educación Superior* (LGES).

Los Estudios Críticos Organizacionales (ECO) resultan pertinentes para estudiar la forma de gobierno de la OESP y su relación con la calidad educativa. Pues del objeto de estudio mencionado se presupone un fenómeno organizacional de simulacro. En primer lugar, porque el sentido educativo es construido por nadie más que los seres humanos finalistas, que integran a la organización; no se sostiene la idea de un sentido educativo de nivel superior *a priori*. Segundo, estos seres humanos que deciden el sentido educativo de sus organizaciones son finalistas, se integran en grupos y organizaciones para alcanzar objetivos que de manera individual no sería posible, capaces de interpretar las instituciones y reglas que los limitan, buscan satisfacer sus objetivos al menor costo posible y con el máximo beneficio. Tercero, el marco institucional que orienta la conducta de las OESP presenta vacíos, incoherencias y asimetrías que en su conjunto generan un escenario para juegos oportunistas. Luego entonces, las OESP, al tener un marco institucional débil que permite conductas oportunistas, si, además, el sentido de la educación superior lo establecen los propios actores organizacionales educativos, la lógica en las acciones organizadas indicaría que aprovechan la situación para maximizar sus ganancias y reducir sus costos.

Las consecuencias de una conducta oportunista, utilizando el simulacro como estrategia para crear una distorsión de la realidad por parte de las OESP, se observa al expedir un título de grado, el cual es un símbolo que representa la formación profesional, así como una conducta social en pro de

causas específicas; pero lo antes mencionado pierde valor en los ámbitos laboral y social cuando el desempeño que se espera de las y los egresados no corresponde a las exigencias profesionales y sociales, dadas en una determinada realidad. Esto se debe al simulacro de las acciones educativas por la OESP y afecta de manera negativa el perfil de egreso de las y los estudiantes en su vida laboral y social.

Los ECO entienden la existencia de los marcos institucionales imperfectos como parte de su naturaleza, pero colocan su mirada crítica en aquellos que no buscan su fortalecimiento o, por decisión, dejan de trabajar por reducir la brecha entre el deber ser y la realidad. Este es el caso del gobierno mexicano en materia de educación superior. Dando lugar a que el sistema educativo superior, en relación con las OESP, sea un espacio para conductas de oportunismo y maximización del beneficio.

Las OESP para realizar la estrategia de simulacro se apoderan de la verdad o, dicho de otra forma, establecen un monopolio de la verdad. Lo cual implica suplantar los signos de lo real por significados ficticios que responden a intereses unilaterales; para ejemplificar esta situación se observa lo siguiente: existen programas de estudios de hace más de quince años sin actualizar, o fingir tener cuerpos académicos que regulan la vida democrática en la universidad. Lo anterior es posible debido a que estas organizaciones privadas tienen la verdad respaldada por la ley educativa, es decir, tienen permisos para impartir educación superior, así como emitir grados académicos y validar trayectorias académicas, pero sin revisiones o controles que verifiquen qué tanto cumplen la normatividad.

En las OESP el argumento de la democracia es un símbolo para legitimar su apariencia social ante autoridades, alumnos y sociedad civil porque, por otro lado, el diálogo entre colaboradores, académicos, estudiantes, padres de familia, sindicatos, investigadores, organizaciones de educación superior

nacionales o internacionales, se encuentra, generalmente, menospreciado y semibloqueado. Esta situación constituye un claro y decidido ataque a la lógica educativa democrática para minarla y desligarla del sentido académico. Un sentido académico que en lo mínimo exige orientar todos los esfuerzos a formar el perfil de egreso en un ambiente democrático, con pertinencia, excelencia educativa y calidad en los procesos académicos.

Los ECO se interesan por la relación entre conocimiento y verdad, pues ambos funcionan como dispositivos de control para sujetar a los individuos. En este caso, el conocimiento que utilizan las OESP es el de la ciencia; en las aulas de estas organizaciones educativas el conocimiento que se transmite es el de la ciencia y, por tanto, es un conocimiento válido, oportuno y legítimo. Pero cuánto de ese conocimiento científico se genera en la OESP, muy poco o casi nada. Mientras que la verdad está respaldada, por un lado, por los permisos emitidos por las autoridades del gobierno, por otro lado, una verdad de hecho que se ratifica con la emisión de constancias, grados y diplomas de grado. De esta forma, el dispositivo de control se encuentra estructurado: conocimiento y verdad. A partir de esta situación, la OESP cuenta con las bases para ejecutar la estrategia de simulacro, a través de la cual altera el sentido de los símbolos como son: las clases, el aprendizaje, el título de grado, la misma educación universitaria y sus ideales (sean cualesquiera que sean).

La estructura de este trabajo se divide en cuatro partes. En la primera se presentan argumentos que conceptualizan el simulacro en relación con el sentido de la educación superior y el marco institucional, desde los afluentes teóricos de la teoría organizacional (Arellano, 1992; Crozier, 1964; Simon, 1976) y el interaccionismo simbólico (Blumer, 1992; Perlo, 2006). La segunda es el análisis del marco normativo de la educación superior en México. En este se revisan las leyes que rigen la educación

superior en México y se identifican puntos de encuentro con las propuestas sobre fines de la educación superior, por parte de las organizaciones nacionales e internacionales; también se destacan vacíos, incoherencias y asimetrías que generan posibilidades de oportunismo a bajos costos y altos beneficios para la OESP. La tercera es la construcción de sentido en la educación superior en México, se estudian desde distintas organizaciones nacionales e internacionales las propuestas sobre hacia dónde deben orientarse los fines o sentido de la educación superior, y se muestra que no existe un *a priori* al respecto, pero sí acuerdos o coincidencias sobre qué elementos orientan dicho sentido. Finalmente, en la cuarta parte se muestran resultados de un estudio cualitativo realizado a OESP en el estado de Veracruz, así como la metodología utilizada. Entre los hallazgos encontrados se destaca que las OESP tienen una forma de gobierno definida como simulación democrática y de la autonomía. Esto significa que las organizaciones educativas en cuestión estaban conscientes del sentido educativo manifestado en el marco institucional, pero solo utilizan los símbolos de la democracia y del sentido de la educación superior para fingir que tienen calidad educativa, participación democrática en la toma de decisiones académicas, formación del perfil de egreso, formación extracurricular para tener un mejor acercamiento a la realidad sociolaboral, cuando en realidad en su organización se carece de elementos para lograrlo.

Teoría de la Organización

La Teoría de la Organización (TO) nos interesa por su valor explicativo en relación con el fenómeno de la educación superior en México, ya que esta teoría estudia lo que sucede en la realidad sensible y, en específico, el fenómeno social que contiene a lo educativo, con especial atención a todo lo relacionado con la organización. Surge como reacción teórica al movimiento

de la revolución industrial con el fin de ofrecer explicaciones sobre qué, por qué y cómo sucedían las cosas en la fábrica, donde una primera preocupación marcaría la base de su reflexión: alcanzar la eficiencia y la eficacia. Arellano (1992) menciona que las organizaciones mantienen una dinámica social compleja, por lo que se han fortalecido las perspectivas menos racionalistas, ya que se busca manejar los fenómenos propios de la organización desde una lógica del poder y el conflicto. Por lo que la TO es un campo abierto a la discusión, pues recibe el conocimiento de distintas ciencias, disciplinas y técnicas con el fin de construir explicaciones sobre su objeto de estudio; por tal motivo, centra su atención tanto en el individuo, como en el grupo y, por supuesto, la organización. En este sentido, menciona Merton (1996) que la TO tiene solo respuestas parciales (no busca ofrecer respuestas totales o universales), porque entiende la complejidad, el cambio y el contexto (humano social) donde se desarrolla su investigación.

En este sentido, la TO se ha centrado en comprender al ser humano como un ser finalista, con objetivos y hacedor de estrategias, como recurso político, donde la negociación es una actividad clave para lograr sus objetivos, cubrir necesidades y concretar anhelos. Este ser humano se caracteriza por su orientación natural hacia la maximización y reducción de costos, pero es un ser limitado por su propia naturaleza (que no es un impedimento ulterior) que condiciona su relación con el mundo, su relación con la sociedad (la otredad individual y grupal), con el medio ambiente y al interior de las organizaciones. Por tanto, el ser humano como un ser con racionalidad acotada (Simon, 1976) toma decisiones en ambientes de incertidumbre, con tendencia a generar certidumbres, para lo cual construye rutinas, procesos, hábitos, «orden», vía estructuras que componen la esfera administrativa. El ser humano se caracteriza por ser finalista, buscar la mejor relación costo beneficio para el logro de sus

objetivos y establece relación con otros actores, creando lo que se conoce como arenas del poder (Crozier, 1964).

Alison (1987) considera que la TO ofrece las herramientas de abstracción necesarias para analizar, comprender y segmentar situaciones, donde la acción colectiva organizada presenta problemáticas, como puede ser la toma de decisiones, la organización y la política. Este autor destaca el uso de la información como insumo de valor para elaborar conjeturas, las cuales en definitiva son el resultado del análisis de la información, con lo cual se tiene la base para la toma de decisiones, aunque no implica asegurar un resultado deseado, cuando más, la probabilidad de obtenerlo. En este orden de ideas, las OESP en Veracruz y el marco institucional deben proporcionar toda la información posible para que los actores educativos, en especial alumnos y alumnas, tomen decisiones con la mayor probabilidad de obtener lo que buscan.

A la TO le interesan las interacciones entre personas y organizaciones, comprender cómo pasa de la acción individual a la acción social, adentrarse en la lógica de la organización para entender de qué manera la estructura social alcanza el orden, en tanto la estabilidad de sus interacciones, a través de la acción colectiva organizada por medios como pueden ser la jerarquía, la autoridad y el poder (Goffman, 1981; Milgram, 2005).

Las Organizaciones de Educación Superior Privadas se integran por seres humanos que interactúan, socializan con otros seres humanos en un ambiente determinado para reunirse en grupos y conformar dichas organizaciones para alcanzar el fin educativo en un tiempo y contexto determinado. La Teoría de la Organización nos ayuda a comprender las relaciones y los procesos entre individuos, grupos o poblaciones en un ambiente organizado, es decir, cómo interactúan seres humanos, a quiénes se les concibe como actores finalistas, con racionalidad acotada, que toman

decisiones en ambientes de incertidumbre, realizan estrategias para alcanzar sus objetivos en escenarios de acción colectiva y conviven en arenas de poder donde el conflicto para alcanzar la cooperación es una constante.

Ahora bien, cabe preguntarnos: ¿qué otros elementos de la TO resultan útiles para comprender a las OESP? La TO nos habla que las organizaciones plantean objetivos y estructuras para proporcionar certidumbre a los actores educativos, en tanto que hacen predecible las implicaciones y consecuencias en las interacciones con otros actores organizacionales. Usualmente se recurre a establecer jerarquías, procesos, reglas, rutinas, objetivos, fines, formas de gobierno, entre otras, con la intención de mejorar la eficiencia en la toma de decisiones por parte los actores educativos. En este orden de ideas, la TO explica que las OESP establecen una administración para alcanzar un grado de orden y estabilidad en su interacción con otras organizaciones y el contexto. De igual forma, emplean una dirección que se entiende como el elemento político para decidir qué valores guiarán los destinos de la organización; por tanto, las OESP construyen su sentido como organización educativa desde las esferas política y administrativa. La primera, consiste en la dirección en la que se orientará la organización a través de una selección de objetivos, que consideran valiosos y desean alcanzar. La segunda se refiere a la administración, en la cual se desarrolla una estructura para conseguir orden y certidumbre entre sus actores educativos para el logro de sus objetivos. Luego entonces, la construcción del sentido educativo en las OESP es el resultado de un proceso organizacional mediado por lo político y administrativo.

Las OESP funcionan como organizaciones. Al respecto, Soto (2011) nos dice que las OESP tienen un elemento pedagógico y político; la parte

pedagógica va dirigida al cumplimiento del perfil de egreso, al proceso de enseñanza y aprendizaje, y lo político se asocia con la dirección y administración, por lo que es fundamental analizar estas dos perspectivas como un todo y no por separado. Por estas razones, existe un elemento de análisis en esta investigación que es el gobierno universitario, ya que nos proveerá de aquellos elementos de dirección que regulan y controlan sus acciones y relaciones entre la dirección y la parte administrativa de la organización. Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE, 2019), «el gobierno busca facilitar ambientes de confianza, transparencia y rendición de cuentas, en los que deben primar los reglamentos, sistema de autorregulación y buenas prácticas empresariales» (p. 13). Cuando hablamos de gobierno en las OESP se asocia en primer lugar con la política, esto como una dimensión esencial, dejando de lado la relación que existe entre otras entidades como son: calidad y gobierno; por ello, Aitaro (2017) destaca el interés por comprender e indagar los gobiernos en las OESP a través de miradas teóricas multidisciplinares.

Ofrecer servicios educativos de calidad implica garantizar que los estudiantes desarrollen competencias y conocimientos para el ámbito laboral, para demostrar que dicho servicio garantizará calidad se cuenta con las acreditaciones y certificaciones, las cuales darán certeza de que las OESP ofrecen una educación apegada a lo comprometido en sus documentos oficiales, y que los estudiantes egresan con una base educativa sólida (Zepeda, 2021).

Cabe destacar que de acuerdo con la OCDE (2019) el gobierno mexicano no tiene ninguna ley que obligue a las OESP a tener un sistema de aseguramiento de la calidad interno o externo. Es decir, estas organizaciones tienen total libertad para decidir si se acreditan o certifican,

con el fin de obtener reconocimiento de sus procesos académicos, administrativos y financieros. Cabe destacar que las universidades públicas que cuentan con un sistema de aseguramiento de la calidad presentan certificaciones, acreditaciones y están afiliadas a organismos nacionales e internacionales que validan la calidad educativa.

Ahora bien, con base en la teoría organizacional como factor para explicar la realidad de la investigación, Goffman (1981) y Milgram (2005) mencionan que el objeto de estudio de la TO puede ser visto desde una triada conformada por el individuo, la organización y la sociedad (Crozier, 1964), pues en estos tres niveles se presenta la paradoja de la cooperación y el conflicto, en el camino de establecer orden en la organización. La paradoja mencionada se origina porque los individuos no somos transparentes en casi ninguna de nuestras aristas de la personalidad porque no declaramos nuestras intenciones ante los demás (Goffman, 1981).

Otra idea sobre cómo conseguir orden en la organización es weberiana, la cual afirma que la propuesta de la «racionalidad legal» alcanza una dominación impersonal y constante debido a que no depende de un sujeto en específico, sino de una estructura y posición o, dicho de otra manera, la burocracia es la vía para establecer orden en la organización porque es el límite de lo racional en el ser humano (Coleman, 1982).

La burocracia presenta retos, a manera de fisuras, en su propuesta de orden superior en la estructura organizacional, esto desemboca en una acción colectiva organizada con problemas que tienen como fuente la incertidumbre, pues la promesa del modelo burocrático se basa en interacciones organizacionales entre los sujetos, con base en certidumbres (reglas, funciones, jerarquías, sueldos). En esta situación es donde conocemos la segunda paradoja expuesta por la TO que es la incertidumbre, la cual consiste en que, al buscar establecer orden, se generan espacios con

falta de orden, establecer medios para la certidumbre, abre espacios para la incertidumbre y generar beneficios implica costos, que pueden llegar a superar los beneficios.

La TO es, como se mencionó, un campo disciplinar amplio, vasto y rico en estudios, propuestas, explicaciones y herramientas para estudiar fenómenos de la realidad social, como puede ser la relación entre forma de gobierno y calidad educativa. La TO ante la acción colectiva organizada y su búsqueda por entender cómo se consigue orden, aporta un elemento teórico clave, el concepto de interdependencia. Este concepto es central para comprender cómo el orden se mantiene en la organización, vía las coaliciones para impulsar las acciones, tanto a nivel individual como colectivo, para alcanzar objetivos y mantener negociaciones con la otredad.

Las OESP es posible analizarlas desde la TO, ya que, en palabras de Coleman (1982), el objeto de estudio de esta teoría consiste en describir la estructura social en la que cohabitamos, la cual está constituida por personas, pero cuando deseamos estudiar esa realidad, nos enfrentamos a una problemática donde no tenemos la posibilidad de apartarnos o tomar distancia de la estructura social, pues nosotros pertenecemos a ella; en otras palabras, estamos involucrados en dicha estructura social. Si bien el problema que nos plantea Coleman (1982) de ser «juez y parte» es un reto que requiere una alternativa de solución.

En este orden de ideas, la OESP se estudia a través de la TO para abstraerse de su materialidad concreta y temporal y convertirla en un objeto de reflexión de sus símbolos y acciones; esto quiere decir que nos permite observar la realidad sensible o empírica de la OESP, articularlo, pensarlo, cuestionar sus significados, atribuirle explicaciones ante sus distintas manifestaciones, con el fin de construir conocimiento a manera de un proceso, no como un objeto inanimado ni estático; al contrario, entenderlo

como un objeto de la realidad sensible y dinámica, pero con la posibilidad de elaborar, con ese objeto, herramientas (materiales, formales, conceptuales), a través de las cuales sea factible influir en la relación forma de gobierno y calidad educativa, en función de los actores educativos involucrados, en un tiempo y contexto delimitado.

La TO a través de su lógica conceptual nos brinda un conjunto de herramientas por las cuales seremos capaces de abstraer la acción organizada de la OESP para estudiarla de manera crítica, es decir, para lograr pensar a la OESP como una acción organizada, pero tomando distancia de las vivencias mutables y de nuestras emociones. El ser humano por naturaleza es finalista, es decir, establece objetivos y una visión de cómo se comporta el mundo. Estos objetivos le llevan a visualizar fines que desea alcanzar y que representan un valor para el individuo, debido a que alcanzar dicho fin es parte del proceso de construcción de sentido de su mundo. El fin adquiere valor, en tanto que otorgue sentido a su vida. Por consiguiente, el ser humano, como un ser finalista, suele utilizar una racionalidad instrumental que opera bajo una lógica de «medios a fines». Esto implica que todo objetivo que el individuo establece como un fin tiene altas probabilidades de ser logrado, si se establece el medio o los medios que conducen a un fin determinado. Es decir, la racionalidad instrumental le permite al individuo entender la realidad como un espacio donde es posible alcanzar los fines a través de ciertos medios; si bien no existen unos medios *a priori*, ya que se acepta la idea que estos medios se construyen con base en regularidades y el contexto tiene un papel determinante en la adecuación de esos medios afines, aunque de manera temporal.

La naturaleza del individuo finalista se ve orientada a maximizar el valor que busca, dicho de otra forma, maximizar su fin. Bajo la idea de entenderlo como un valor, maximizar ese valor implica o bien reducir costos o esfuerzo

o ambos para obtener el máximo valor al momento de lograr el fin. Esta idea la entendemos como la relación costo-beneficio. Donde el beneficio está dado en función del valor que tiene el fin buscado en relación con el esfuerzo de lograrlo; mientras que el costo se compone del proceso que integran todos los medios implementados para alcanzar el fin, es un costo que se compone del esfuerzo de cumplir con los requerimientos de los medios establecidos para lograr el fin buscado (Coase, 2013).

Las Organizaciones de Educación Superior Privadas buscan formas de predecir y controlar de mejor manera el entorno educativo, tanto físico como social, para llegar así a cumplir los fines educativos, mismos que son generados por instancias gubernamentales y no gubernamentales, nacionales e internacionales; dichos fines tienen responsabilidad de dar sentido a la OESP, generando perspectivas y marcos comprensivos que influyen en cómo se justifica y norma la realidad.

El sentido educativo se construye, esto implica la acción organizada que se compone de la relación entre procesos académicos, administrativos y financieros, entre otros. La construcción de sentido educativo, por parte de la OESP, tiene la opción de encaminarse hacia lo real, lo cual significa considerar el marco normativo; sin embargo, existen espacios que no cubren en su totalidad la regulación de la conducta de estas organizaciones, dando lugar a estrategias de oportunismo o simulacro para alcanzar su fin, al menor costo y, con ello, maximizar el beneficio, aunque en ocasiones sea en detrimento de la democracia y de la calidad educativa que exigen las leyes educativas.

Interaccionismo simbólico

El interaccionismo simbólico es una teoría de la acción humana que pone énfasis en el papel de los símbolos y las interpretaciones. Considera que los

actos humanos están fuertemente condicionados por los significados sobre los objetos de la acción; esos significados surgen de las experiencias sociales del agente de dicha acción; por tanto, los significados dependen y se modifican a través de un proceso interpretativo usado por ese agente en su interacción con otros y consigo mismo (Blumer, 1981). La experiencia confronta los actos propios con los ajenos y con ello estos entran en una relación interactiva de regulación mutua; así, «la ejecución de tales actos implica un doble proceso: el de indicar a los demás el modo en que deben actuar y el de interpretar las indicaciones ajenas» (Blumer y Mugny, 1992, p. 31).

Desde esta perspectiva, como afirma Perlo (2006), las organizaciones serán vistas como marcos que permiten y condicionan los actos de las unidades actuantes, a través de la cultura, la estructura, las situaciones propiciadas por la institución que sostiene a dicha organización, el desempeño efectivo de funciones y las dinámicas sociales que existan, de modo que la organización configura situaciones de interacción, que constituye conjuntos simbólicos constantes, que son utilizados como marco interpretativo, altamente eficiente, de las acciones en ese contexto.

Entonces, a partir de las tres premisas de Blumer (1981), pueden derivarse tres equivalentes respecto a las organizaciones educativas, a saber: primera, los actores educativos orientan sus acciones en la organización en función de sus objetivos y el sentido que le dan. Segundo, el significado que le dan a las acciones en la organización surge como consecuencia de la interacción social. Tercero, los significados que los colaboradores dan a las acciones en la organización son susceptibles de modificarse, en función de la experiencia y el grado con el que se relacione con sus objetivos. Por lo cual, la modificación del significado se realiza a

través de un proceso de interpretación, la cual se da cuando los individuos se encuentran frente a las cosas.

Las OESP se integran de objetos y seres humanos, y estos crean comunidades como espacios de aprendizaje que construyen significados e identidad. Retomando lo que nos dicen Blumer y Mugny (1992), los objetos tienen un significado; sin embargo, las personas pueden dar diferente significado a los objetos, ya que dicho significado dependerá de la interacción social que la persona tenga. ¿A dónde quiero llegar con esto? Entendemos que existen objetos en las organizaciones y que los individuos a través de la interacción le otorga un significado, un sentido, conformando así un sistema de símbolos; tal como menciona Berger y Luckman (1967), la realidad es definida socialmente, es decir, las definiciones son elaboradas por individuos y estas, a su vez, definen la realidad; por lo cual no es independiente el comportamiento de las organizaciones con el de las personas, porque son ellos quienes construyen y dirigen las organizaciones.

Esta visión implicaría que el marco simbólico que constriñe las acciones humanas en las organizaciones sería el referente de «realidad» simbólica condicionante y no una «realidad» material de la organización, u otra «realidad» simbólica, que funcione en otro contexto organizacional, pero también que, en una misma organización, tendría distintos referentes simbólicos para las interpretaciones, con lo cual habría distintos marcos simbólicos que, a su vez, responden a dinámicas de poder específicas y a objetivos particulares, que podrían ser conflictivos entre sí, o bien con los objetivos generales que fundamentan a una organización. Esta escisión, casi una esquizofrenia, lleva a considerar que los condicionantes simbólicos de las acciones son sometidas a una estructura, para darle sentido organizacional.

Aquí nos interesa tratar con la gestión de los marcos de interacción simbólica en las organizaciones educativas, que llamamos «simulacro» a partir de una propuesta consecuente en este tenor con el interaccionismo simbólico. Baudrillard (1993) propone y define el concepto de simulacro como «fenómeno que atraviesa a las sociedades contemporáneas y que se caracteriza por el surgimiento de la hiperrealidad, la simulación, la confusión entre signo y sentido» (Baudrillard, 1993, p. 22).

La hiperrealidad es un referente que se tiene por real, sin tener un origen real, en donde el mapa precede al territorio y pierde sentido e importancia «lo real», ya que el mapa lo sustituye. Este fenómeno no es el resultado de una mala voluntad, es el resultado de la pluralidad de mundos simbólicos que surgen en las acciones humanas. Esto genera un problema, las organizaciones pierden el sentido real, es decir, la pérdida de lo divino a través de los símbolos, ya que el simulacro cuestiona entre lo verdadero y lo falso, lo real de lo imaginario, y opera contra el principio de realidad, ya que «simular es fingir lo que no se tiene» (Baudrillard, 1993, p. 12).

El simulacro genera modelos de algo real. Sin embargo, no se tiene origen ni realidad, es ahí donde nace lo hiperreal. Las OESP crean un simulacro para ofrecer una hiperrealidad, con la intención de crear un ambiente, donde todos los estudiantes, padres de familia, administrativos, docentes estén bajo la idea de que forman parte de una organización, que se orienta a un sentido educativo de excelencia y calidad educativa; aunque esto sea falso y a través de la confusión se genere orden para facilitar el logro de fines en ambas partes a un costo mínimo. De esta forma opera la estrategia de simulacro: simulando lo real y negando el valor del sentido de los signos.

La OESP que emplea la estrategia de simulacro para alcanzar su fin y reducir los costos es aquella organización que finge lo que no tiene y suplanta el sentido de los signos referidos a la excelencia y calidad

educativa, pero entonces ¿cuál es el fin que desea alcanzar la OESP, considerando que utiliza signos que se refieren a una educación de excelencia y calidad, así como de pertinencia social? Cabe destacar que esta organización educativa muestra y utiliza símbolos propios del sentido de la educación superior, expresado por organismos nacionales, internacionales y el gobierno mexicano, como son: otorgar un grado académico (título y cédula), ofrecer clases con maestro, contar con un espacio físico, tener una administración escolar, lograr certificaciones, entre otros.

Las OESP utilizan un truco visual, ya que no se trata de confundirse con lo real, sino de crear un simulacro, con plena conciencia del juego, ya que se trata de producir los mismos signos que demanda el sentido de la educación superior; sin embargo, se logra simular ese sentido, un sentido en el cual la educación superior se observa como un medio para el fortalecimiento social, con especial énfasis en el ámbito laboral, para el funcionamiento general de la vida en sociedad. Tal demanda es exactamente proporcional a la pérdida de rumbo en la construcción de sentido de la educación superior por parte de las OESP. El simulacro consiste en debilitar los atributos propios y construir otro sentido, alejado del fin social, para dar paso al simulacro de la educación como algo hiperreal, un simulacro donde se domine a todos y se cree una escenografía de la educación superior (Baudrillard, 1993. p. 55).

Cuando las OESP presentan el fenómeno organizacional del simulacro ocupan los símbolos de la organización como son el diseño, la estructura, procesos, proyectos, entre otros, los cuales en su conjunto generan un imaginario social (Moscovici, 1981) de una educación superior comprometida con el desarrollo social, humano y profesional. La conciencia sobre el papel de la búsqueda de intereses específicos en la configuración de las sociedades humanas, quizás porque abrirse paso en su conocimiento y reflexión requiere de la exploración de las relaciones de autoridad que los

posibilitan. Baudrillard (1992) afirma que «vivimos en un mundo de simulación, en un mundo en el que la más alta función del signo es hacer que desaparezca la realidad y, a la vez, esconder esta desaparición» (p. 32), esto último es destacable, ya que tal parece que es un juego perverso, una alucinación de lo real, en cierta medida un chantaje para asesinar toda forma simbólica de sentido.

Luego entonces, ¿quiénes son los que participan en dicho juego perverso en la OESP? De primera mano cabe pensar en los dueños, accionistas o la parte directiva de la OESP, quienes son los encargados de tomar decisiones, destacando, la construcción de sentido. Los dueños o directivos serían los primeros sospechosos o responsables de ser quienes realicen el simulacro, no solo en los subordinados académicos, docentes y administrativos, sino también en los estudiantes, haciéndolos partícipes de dicho simulacro, teniendo así una perfecta escenificación, ocultando lo real de la educación. Los organismos internacionales y nacionales señalan que el sentido de una OESP es tan diverso como singular, pero destacan como directrices generales, orientarse hacia una comunidad de conocimiento, democrática, con beneficio social, con libertad y formadora de seres pensantes y críticos.

Moreno (2013) indica que el punto de referencia que guía las políticas educativas es el compromiso social, mismo que contribuye al progreso sociocomunitario; por ello, la organización educativa superior debe garantizar el trabajo que realiza en materia de valores y pautas de conducta, así como una convivencia democrática a través de una forma de gobierno que considere a la comunidad y no solo a un grupo de poder, tanto en el contexto institucional, como en su entorno.

Por tanto, entendemos el simulacro de las OESP como un acto de simulación, donde las OESP buscan alcanzar un fin y, de forma natural, maximizar su valor, es decir, buscan tener un costo mínimo en el logro del

fin buscado para obtener un valor máximo. Esto significa que estas organizaciones tienen una racionalidad instrumental que persigue una relación costo-beneficio, donde su costo se acerque al costo mínimo y el beneficio se acerque al valor máximo. Luego entonces, observamos que el simulacro por parte de las OESP implica una minusvalía o una disminución en el valor del fin deseado, debido a que, en su afán de maximizar el valor, recurre a tomar atajos, para no recorrer el proceso o camino que implican los medios necesarios para alcanzar el fin. Este fin al que nos referimos es la obtención del título universitario para las y los estudiantes; y el proceso que se menciona es la formación del perfil de egreso a través de un conjunto de acciones académico-administrativas contempladas en el currículum formal e informal. En el proceso formativo es donde reside el valor principal, a través de la formación del perfil de egreso, que es la premisa necesaria para alcanzar el fin deseado (la titulación) que, si bien tiene valor, depende de vivir el proceso formativo, pues de lo contrario carece de valor.

Esa última idea se explica en el campo de la educación universitaria, en tanto que los medios, entendidos como proceso formativo, son quienes componen la generación de valor y, la titulación, es la consecuencia o depositario del valor generado por el proceso. De acuerdo con los organismos internacionales Unesco, 2023; Cepal, 2023; BM, 2023; UE, 2023; OCDE, 2023, que orientan la educación universitaria el fin de esta actividad es mucho más amplio que obtener el documento de grado. De acuerdo con estas organizaciones, el fin estriba en salir de la pobreza, reducir la desigualdad social, generar bienestar social y mejorar la salud personal y pública, lo que supera por mucho la obtención de un título universitario y se enfoca en el proceso formativo, en tanto la obtención de competencias, habilidades y actitudes, como medios para alcanzar un fin social que se considera valioso.

El fin de la educación superior es de orden social por encima de los fines de orden individual, de acuerdo con los organismos internacionales. La obtención del título universitario lo consideramos como un instrumento de legitimación en el campo laboral. El simulacro por la OESP es una falta de ética, debido a que contraviene el logro del fin social establecido. Es un hecho inmoral porque afecta al individuo en tanto que lo desvía de alcanzar el fin social e implica una minusvalía o pérdida del valor en el fin del estudiante; porque al simular, la OESP reduce los costos y esfuerzo en los medios utilizados en la formación universitaria y establece como único fin la obtención del título universitario.

Consideramos que el fenómeno organizacional del simulacro implica la minusvalía del fin universitario debido a que conlleva a una asimetría de valor entre el fin de la educación universitaria y los medios que se establecen para alcanzarlos. La relación costo-beneficio en la educación superior está dada porque el fin social posee un valor en sí mismo, pero requiere una formación del perfil de egreso coherente con dicho fin. Es decir, evitar la asimetría de información, y cubrir los costos y esfuerzo que los medios implican para alcanzar el fin debe ser parte de la realidad organizacional en las OESP de Veracruz.

El simulacro por parte de la OESP en Veracruz implica asumir un costo mínimo por no cubrir los costos y esfuerzos del proceso de la formación del perfil de egreso, así como establecer como único fin la obtención del título universitario, como simple instrumento de legitimación para actuar en el campo laboral. Con esta estrategia de simulacro tanto el fin recibe una minusvalía como el medio (formación del perfil de egreso).

Retomando lo que Baudrillard (1993) llama «truco visual», los directivos lo desarrollan, ya que generan un simulacro, con plena conciencia de lo que se está haciendo, poniendo así fin al origen a sus referencias, es ahí donde

nace lo hiperreal, ya que «toda realidad es absorbida por la hiperrealidad del código y de la simulación» (p. 6) debido a que se hace real, la perfecta escenificación que realiza la OESP a través de simular criterios democráticos para fingir los fines de la educación; sin embargo, el simulacro llega a ser incontrolable porque los puntos de referencia son las mismas personas, en tanto que sus fines. Cabe destacar que el marco institucional externo no se desarrolla al ritmo en que se construye la hiperrealidad, quien oculta lo verdadero porque se finge lo que no se tiene, pero no existen las sanciones o castigos correspondientes debido a fallos en las normativas, leyes o reglamentos de las OESP, así como encontramos un problema de control relacionado con el agente regulador que por su incapacidad u omisión permite conductas oportunistas.

Ignorar el significado base de las cosas, restarle importancia en beneficio de factores que motiva una conducta específica, constituye un acto de negligencia del papel que el significado representa en la formación del comportamiento. En este punto podríamos desarrollar el hiperrealismo, tal como menciona Baudrillard (1993) llevaremos la realidad a convertirse en ficción, a darle fin a la representación, ya que el signo elimina la referencia, y a su vez adquiere un nuevo valor derivado de la recontextualización, que se le dio al signo. La parte directiva para confundir lo real con lo ficticio llegan a preferir este último, debido a que tiene una condición perfecta; sin embargo, esto crea un desorden entre toda la comunidad educativa.

Uribe (2011) sostiene que el hiperrealismo no solo plantea la confusión entre lo real y lo ficticio, sino que el verdadero problema se centra en la «desensibilización social que esta produce y el riesgo de una mayor diferenciación social a escala individual y social» (p. 15); por ello, el signo y el valor que se asigne deben mantener su relación y estar orientados a los

fines y criterios de la educación, los cuales darán sentido a la educación superior impartida por la OESP en Veracruz.

El sentido en la educación superior en México

Estudiar la educación superior desde la arista organizacional implica una variedad de posibilidades, pero, en este caso, nos interesa estudiar la construcción de sentido por parte de la OESP en Veracruz, así como las consecuencias del mismo para la acción educativa. Para acercarnos a este objeto de estudio, utilizaremos la perspectiva teórica del interaccionismo simbólico. La pregunta que intentamos responder en primera instancia es: ¿cuál es el sentido de la educación superior que proporciona dirección a la acción educativa de la OESP en Veracruz?

La tesis que proponemos ante esta pregunta es que el sentido de la educación superior es un proceso en construcción. Por lo cual, no existe un *a priori* de dicho sentido educativo; sin embargo, se cuenta con organismos internacionales y nacionales dedicados a la investigación y discusión sobre los rumbos o fines propicios a seguir en la educación superior. Allí se señala que la educación superior es un derecho humano a lo largo de la vida, donde las OES son responsables materiales de proporcionar el acceso al derecho a la educación superior a las y los ciudadanos. De igual forma, tienen la responsabilidad de crear un espacio educativo para la preparación de la vida individual en sociedad. En este sentido, la educación superior que imparte la OESP en Veracruz se concibe como agente responsable para la construcción y fortalecimiento de los fines humanos y sociales.

Desde la propuesta oficial de los organismos internacionales dedicados a la investigación y regulación de la educación superior (Unesco, 2023; OCDE, 2023; UE, 2023; BM, 2023; Cepal, 2023) se presenta una concepción tripartita: la educación superior como derecho humano, la asignación de las

OES como responsables de la preparación de ciudadanos y ciudadanas para la vida en sociedad, y la educación superior como medio para los fines humanos y sociales.

La educación superior en México tiene un primer referente como derecho humano. Esta concepción surge como parte de las propuestas normativas de organismos internacionales, quienes conciben la educación superior como un derecho humano básico a lo largo de la vida que debe ser de acceso universal, con equidad e igualdad de oportunidades, así como asegurar la conclusión de dichos estudios. En este mismo sentido, se establece que la formación tiene que estar basada en valores compartidos como la calidad en la educación, en tanto cumplir con indicadores, pero al mismo tiempo debe ser de excelencia académica, en tanto asegurar una formación integral y para la vida en sociedad.

Entender a la educación superior como derecho humano básico implica vigilancia y control, pues de lo contrario es probable que se desvíe el sentido de dicho derecho básico, para lo cual se nombra al gobierno como agente principal; pero, al mismo tiempo, con responsabilidades como son: crear, fomentar y evaluar políticas públicas que dirijan el derecho a la educación superior hacia su sentido de calidad y excelencia académica, pues, de lo contrario existen probabilidades de que se desvíe. Sin embargo, advierten dichos organismos que el gobierno no puede ser el único responsable de controlar y supervisar el derecho a la educación superior porque eso implicaría el riesgo de caer en una visión monolítica e incluso de conflicto ético. Ante tal riesgo, se propone empoderar a la sociedad civil, para que participe como vigilante del derecho al acceso a una educación superior de calidad y excelencia académica.

Las OES públicas y privadas fueron designadas por el gobierno mexicano para hacer efectivo el derecho a la educación superior entre las y los

ciudadanos, estas organizaciones asumen distintas formas para impartir educación superior (universidades, tecnológicos, institutos de investigación, escuelas de artes, formación profesional técnica, entre otras) pero todas ellas tienen la enorme responsabilidad de representar, transmitir y formar el distinto modo de vida de un país, de su región y su contexto sociocultural inmediato (UE, 2021).

Las OESP en Veracruz tienen la posibilidad de construir el sentido de la educación superior a partir de las directrices de los organismos internacionales, en definitiva, establecen que el fin de la educación superior implica preparar a las y los ciudadanos para participar en la vida democrática, impulsar que las acciones ciudadanas contribuyan a la configuración de una sociedad con cultura ecológica, inclusiva, digital, con una economía sostenible y resiliente. Las OES deben orientar su trabajo a la investigación, la innovación, generación del conocimiento, la cooperación estrecha y sostenible a nivel nacional e internacional, pero al mismo tiempo, al interior de sus actividades y al exterior de sus interacciones, promover y proteger las prácticas democráticas, los derechos fundamentales y los valores académicos (Unesco, 2023; OCDE, 2023; UE, 2023; BM, 2023; Cepal, 2023).

Estas responsabilidades asignadas a las OES tienen el objetivo de cumplir con el sentido de la educación superior, por lo cual es primordial que esta organización trabaje de manera continua en sus capacidades organizacionales, planes y programas de estudios. Todo lo anterior para ofrecer una educación superior de calidad y excelencia académica que tenga un impacto positivo en el desarrollo de la persona, para su efectiva inserción en el colectivo social.

Los organismos internacionales concuerdan que la educación superior es un medio por excelencia para alcanzar los fines humanos y sociales. Si bien

no es el único, sí es un medio eficaz para dirigir conductas que contribuyen a delinear ideales sobre cómo debería ser una persona y, al mismo tiempo, orientar su participación como ciudadano y ciudadana para conformar una sociedad de bienestar. El sentido de la educación superior radica en su influencia en la persona, en el ser humano, ya que esta transforma la vida de las y los estudiantes, en tanto que se ofrecen contenidos, habilidades y experiencias para construir su proyecto individual de desarrollo, cuidar y mejorar su salud, proporciona herramientas necesarias para participar y obtener rendimientos constantes e incrementales en la sociedad del conocimiento y en las nuevas revoluciones de la industria. La formación de la educación superior le permite a la egresada y egresado vivir el aprendizaje como un proceso continuo, asumirse en la construcción de una conciencia socioambiental, así como adaptarse a la dinámica social con criterios de igualdad de género e inclusión para acceder a mejores niveles de vida, así como formarse para la vida laboral y obtener empleos con remuneraciones acordes a la complejidad de su trabajo.

Las discusiones y aportaciones de los organismos internacionales especializados en la educación superior coinciden en que el sentido de esta educación implica ser un medio para fines de orden social; dentro de estos fines encontramos que debe contribuir desde su plano formativo a vivir en una sociedad próspera, con bienestar y caracterizada por la cohesión social, la estabilidad y su resiliencia ante los cambios del contexto. Ayudar en la formación de ciudadanas y ciudadanos, que integren una sociedad que tiene como ejes el desarrollo sostenible, la erradicación de la pobreza y una cultura de paz; donde los egresados y egresadas de la educación superior se asuman como responsables de la construcción social, la recuperación nacional, el progreso y el respeto de los valores comunes necesarios para

conformar el espacio de convivencia social, porque es el mecanismo que facilita la transmisión intergeneracional.

Para responder la pregunta, ¿cuál es el sentido de la educación superior que proporciona dirección a la acción educativa en las OES? Destaca ocuparse del sentido de la educación superior como un proceso en construcción por parte de organismos internacionales, quienes entienden la educación superior como derecho humano a lo largo de la vida, donde las OES son responsables materiales de proporcionar el acceso al derecho a la educación superior a las y los ciudadanos. De igual forma, tienen la responsabilidad de crear un espacio educativo para la preparación de la vida individual en sociedad, ya que la educación superior se concibe como medio para la construcción y fortalecimiento de los fines humanos y sociales. Por tanto, la construcción de sentido de la educación superior, por parte de las OESP en Veracruz, tiene como referencia tres valores a destacar: el derecho a cursar y concluir este nivel de estudios; calidad en los planes, programas y administración, así como lograr excelencia académica, en tanto que es pertinente para cumplir los fines sociales. Al mismo tiempo, ser reguladas por un agente principal y la sociedad civil que vigile y controle la acción educativa, en función del cumplimiento del sentido educativo y democrático.

Marco normativo de la educación superior en México

La educación superior en México se rige por distintos órganos gubernamentales y leyes que dan reconocimiento, validez, seguimiento y evaluación a las organizaciones educativas que imparten educación superior. La pregunta que intentamos responder en este apartado es: ¿cuál es el marco normativo de la educación superior en México?

Partimos de la idea de que la educación en México se rige por diversas leyes, mismas que se basan en las necesidades de las y los ciudadanos de tener una educación de acceso libre y digno para la vida en sociedad, además de tomar en cuenta la normativa propuesta por organismos internacionales, quienes influyen en las políticas públicas educativas de los países y son los encargados de vigilar, controlar y medir la calidad educativa.

El marco normativo de la educación en México parte de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo tercero, el cual establece que la educación será universal, inclusiva, pública, gratuita, laica, que promoverá los valores y la honestidad, siendo así un derecho para todas y todos los ciudadanos.

La democracia y la equidad es un elemento base, que las OES deben considerar en su acción organizada, ya que en la fracción II, del citado artículo tercero, incisos a y g, se establece la democracia como un sistema de vida para el mejoramiento social, cultural y económico de la sociedad, no solo como estructura jurídica y política; una democracia guiada por la equidad que se enarbola ante las desigualdades, con el fin de lograr la convivencia integral entre comunidades, ya que se educa para la vida.

En este sentido, la *Ley General de Educación* (LGE) regula la obligatoriedad y la impartición de servicios educativos de los distintos niveles educativos, dicha ley se enmarca en el artículo tercero de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece, en su artículo 5, que la educación es un derecho universal que tiene como fin alcanzar el desarrollo personal y profesional, es decir, no basta obtener un título o certificación, sino lograr ese desarrollo, lo cual no se logra cuando los procesos se realizan a través de la simulación.

Además, la LGE, en su artículo 15, fracciones I a la X, establece los fines de la educación, los cuales se resumen bajo tres premisas: la primera, las OES

deben contribuir al desarrollo integral de los educandos; segundo, fomentan la honestidad, el conocimiento, el respeto, los valores democráticos, el bienestar y desarrollo del país y, tercero, inculcan el respeto a la naturaleza y al desarrollo sostenible. Dichos fines deben respetarse, y las OES deben incluirlos en su procesos educativos y organizacionales, para la formación y construcción de la universidad. Asimismo, el artículo 16 LGE describe los criterios de la educación, por los cuales las OES responderán. Los criterios que establece la LGE se basan en lo siguiente: la educación será democrática, nacional, humanista, equitativa, inclusiva, intercultural, integral, de excelencia, orientada al mejoramiento de los procesos formativos para el desarrollo de su pensamiento crítico, y promoverá el respeto al interés general de la sociedad.

Tanto los fines, como los criterios de la educación, que componen el sentido de la educación superior, están protegidos por ley, ya que son los que dan pauta para garantizar una educación como derecho universal, pero no solo eso, son los lineamientos para la creación de planes y programas de estudio, mismos que favorecen el desarrollo integral de los educandos. Los planes de estudio deben atender a los fines y criterios establecidos en los artículos 15 y 16 de la LGE; así lo exige el artículo 29 de la misma.

Aunado a lo anterior, se establece que para las OESP que cuentan con reconocimientos de validez oficial de estudios (RVOE) se disponen acciones de vigilancia una vez al año por las instancias mencionadas en el artículo 151 de la LGE y, en el caso de no cumplir con dichos artículos se generará una infracción, ya que se estaría incurriendo en lo estipulado del artículo 170, fracción XII de la propia ley. Cabe destacar que no se tiene más información sobre el cumplimiento de los criterios en materia de sanciones, es decir, solo se menciona, mas no se retoma en algún otro artículo o acuerdo; por ejemplo, en los lineamientos para la obtención del RVOE.

La *Ley General de Educación Superior* (LGES) es reglamentaria del artículo 3º constitucional, y tiene como objeto establecer las bases para garantizar el derecho a la educación superior; asimismo, contribuye, establece y orienta los criterios para el desarrollo social, científico, productivo, cultural, tecnológico y económico del país, sin dejar de lado la regulación de la participación de los sectores público, social y privado en materia de educación superior, establecido en el artículo primero de dicha ley.

La LGES está alineada a la LGE en materia de protección de los fines y criterios de la educación. La primera destaca que la educación es un derecho para todas y todos quienes cumplan con los requisitos previos para cursarla; de la misma manera, la educación contribuye al desarrollo y bienestar integral de las personas, por lo cual la LGES, en su capítulo II, dispone los criterios, fines y políticas para la construcción de los saberes integrales para las y los estudiantes, mismos que se encuentran en el artículo 7, fracciones I a IX; en este escrito los mencionaremos bajo tres premisas: primera, la OES construirá los saberes basándose en la formación de pensamiento crítico, generación y desarrollo de capacidades y habilidades profesionales; segunda, se fortalecerá la responsabilidad ciudadana con la intención de prevenir y erradicar la corrupción, fomentando la participación democrática; tercera, se formará en el respeto y cuidado del medio ambiente, orientado hacia la sostenibilidad.

La LGES, en su artículo 8, describe a través de 25 criterios que deben guiar a la educación superior, siendo el derecho a la educación el interés superior del estudiante; aunado a ello, las universidades orientan su proceso educativo para desarrollo del país y garantizar así que las ciudadanas y ciudadanos tengan bienestar social justo e incluyente; del mismo modo, se reconocen la habilidad y conocimientos de los estudiantes a través de los títulos y grados académicos. Queda claro que otorgar un título y grado

académico es el resultado de un proceso formativo que parte de criterios educativos para el enriquecimiento de la persona, así como de la sociedad. Luego entonces, los fines de la educación superior mencionados en el artículo 9, de las fracciones I a IX de la LGES, garantiza el derecho a la educación y el aprendizaje integral del estudiante.

El sentido de la educación superior, que la Constitución mexicana, la LGE y la LGES, exigen es la formación de profesionales críticos, con conocimiento y habilidades digitales para así facilitar su incorporación en el ámbito social, laboral y productivo; impulsar la investigación científica, la inclusión social y educativa, mejorando el ejercicio profesional, desarrollo social y personal de las y los estudiantes, a partir del análisis de los criterios y los fines de la educación superior. Es decir, la OESP en Veracruz debe orientar sus esfuerzos hacia el cumplimiento de dichos fines y criterios, ya que son la base de brindar una educación de calidad y excelencia académica; sin embargo, llama la atención que tanto en el acuerdo 17/11/17 como el 18/11/18 no solicitan expresamente retomar los artículos mencionados, por lo cual cabe la posibilidad de diseñar planes y programas de estudio para la educación superior, sin considerar su sentido establecido en la ley. Esta situación la interpretamos como una falla en el marco institucional que da paso a una conducta oportunista por parte de la OESP en Veracruz.

La educación privada en México tiene un papel importante, ya que el 35% de la matrícula de educación superior se encuentra inscrita en alguna Organización de Educación Superior Privada del país (FIMPES, 2022). Cuando hablamos de ofrecer un servicio educativo privado, nos referimos a que las OESP son dirigidas y establecidas por entidades no gubernamentales, es decir, no son financiadas con dinero estatal, federal o local, así que deben gestionar el Reconocimiento de Validez Oficial (RVOE) en los términos que establezca la ley.

El documento rector, para la obtención de dicho reconocimiento, es el acuerdo 17/11/17 y el adendum 18/11/11. Las OESP que deseen impartir este tipo de educación deberán someterse a lo solicitado en dicho acuerdo, pero es de llamar la atención la construcción del acuerdo, pues si bien en la primera parte retoma el marco legal normativo y fundamenta su existencia, con base en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la *Ley Orgánica de la Administración Pública Federal*, la *Ley General de Educación*, el *Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública* y, la *Ley para la Coordinación de la Educación Superior*, presenta la siguiente inconsistencia: falta de coherencia entre las leyes fundamentales y los artículos que consideran base para la impartición de educación superior privada.

La falta de coherencia entre las leyes y artículos, en el acuerdo 17/11/17 como el 18/11/18, comienzan mencionando la *Ley para la Coordinación de la Educación Superior*, misma que fue abrogada por la *Ley General de Educación Superior* (LGES) en el año 2021, por lo que esto genera confusión al no actualizar las leyes que rigen la validez oficial de los programas de estudio; por otro lado, en las consideraciones, no se hace mención del artículo 15 y 16 de la LGE, donde se establecen los fines y criterios de la educación; por el contrario, mencionan artículos orientados al cumplimiento de la educación conforme al artículo 3º constitucional, y desde una perspectiva administrativa, es decir, cumplir solo los trámites correspondientes para la obtención del reconocimiento de validez oficial, dejando de lado criterios y fines que componen el sentido de la educación superior expresado por la LGE y la LGES.

A partir del análisis del marco normativo, se identifican inconsistencias en las referencias en la LGE y LGES en la obtención del RVOE por parte de las OESP. Se destaca el hecho de no referenciar los artículos donde se describen los fines y criterios de la educación superior; no establecer con claridad

controles por la Sep sobre el proceso de evaluación y seguimiento. Cabe mencionar que las leyes expuestas retoman los fines propuestos por organizaciones internacionales dedicadas a la educación superior; sin embargo, se observan asimetrías entre las leyes, reglamentos y políticas educativas. En definitiva, consideramos que se crea un marco normativo con asimetrías, vacíos, ambigüedades que, en su conjunto, dan paso a conductas oportunistas, que buscan costo cero y maximizar su beneficio, al obtener el fin deseado sin cubrir los procesos correspondientes. Es decir, el marco normativo de la educación superior no regula de manera eficiente el compromiso con el sentido de la educación superior, y carece de control en el cumplimiento de lineamientos, pues no existe claridad en las sanciones. Lo anterior crea condiciones para conductas de oportunismo (tipo *free rider*), debido a que las OESP en Veracruz tiene la posibilidad de aprovechar la situación, donde los costos de no cumplir la regla son bajos y los beneficios son altos.

Estudio cualitativo

Al inicio de este capítulo se ofreció una tesis que consiste en: las OESP se muestran como democráticas, pero en su interior no son plurales, rechazan el conflicto, no ofrecen los medios para la libertad de pensar y actuar de los actores educativos, hay un monopolio de la verdad y, al mismo tiempo, ocupan símbolos de un sentido de la educación orientado a la excelencia, la calidad, la construcción de una sociedad de bienestar. Esta sentencia implica el posicionamiento frente al objeto de estudio que se investiga, desde la perspectiva de la teoría de la organización y del interaccionismo simbólico.

Esto implica una revisión teórica conceptual, así como un análisis empírico del problema en cuestión. El método es cualitativo, debido a que nos interesa comprender en su contexto a nuestro objeto de estudio, si bien

se utiliza estadística descriptiva para identificar el fenómeno en cuestión, es la teoría el recurso principal para generar las explicaciones. Se realiza un estudio documental, la principal fuente de información son las páginas web y nuestras técnicas son la observación y el análisis documental para conocer la forma de gobierno y determinar si cumplen con criterios de calidad educativa las OESP en Veracruz. Pues a partir de estos resultados se contrasta con la revisión teórico conceptual, para evaluar si la tesis de este trabajo se mantiene o se modifica.

La primera característica por estudiar es la forma de gobierno en las OESP; para tal fin, se realizó una revisión teórica de treinta artículos, de los cuales, con las aportaciones de López (2016) y Freilich (2014), se construyó la forma de gobierno: 1) autoritarismo y verticalidad, con sus dimensiones 1.1) jerárquico-burocrático, 1.2) dictadura y autoritarismo, 1.3) totalitarismo y fascismo. Las propuestas teóricas de Rodríguez (2015), Fuenmayor (2008) y Sáenz López & Rodríguez Burgos (2010), permitieron construir la forma de gobierno 2) pluralidad y participación, con sus dimensiones 2.1) democracia directa, 2.3) democracia académica, 2.4) democracia participativa. Por último, para crear la forma de gobierno 3) simulación democrática con su dimensión: 3.1) representación democrática; se utilizaron los resultados de la investigación de Aguilar (2011). Cabe destacar que cada una se definió y adaptó al contexto de educación superior en Veracruz; en la tabla 1 se describen.

Tabla 1. Descripción de la característica forma de gobierno

Categoría	Subcategoría	Descripción

Categoría	Subcategoría	Descripción
Autoritarismo y verticalidad	Jerárquico-burocrático	Se caracteriza por la dominación burocrática entendida como una estructura de subordinación y ordenamiento que se encarga de regular la casi totalidad de actividades académicas y administrativas de las organizaciones educativas. En esta forma de gobierno, los conflictos tienden a resolverse, según el asunto, por una obediencia a la autoridad legalmente constituida, por negociaciones entre actores que trascienden el ámbito institucional (López Zarate, R. 2016, p.9)
	Dictadura y Autoritarismo	Se caracteriza por buscar organizar a los actores educativos de forma jerárquica, no igualitaria, la presión de la máxima autoridad es abusiva, excesiva y opresiva, el orden se impone de manera violenta y se interponen los intereses personales por los de la organización, no existen órganos colegiados ya que una sola persona concentra todo el poder (Freilich, A. S. 2014)
	Totalitarismo y Fascismo	Se caracteriza por el gobierno de un único grupo de administrativos con poder ilimitado y sin restricciones, es decir, se apodera de todas las tomas de decisiones y actividades, este grupo es guiado por un único líder con cierta ideología, que influye la moral y creencias de los actores educativos, el poder se mantiene en ese único grupo dejando de lado la libertad de expresión de los actores educativos que no participan en el grupo que mantiene todo el poder (Freilich, A. S. 2014)

Categoría	Subcategoría	Descripción
Pluralidad y participación	Democracia directa	Se caracteriza por tener un sistema elecciones libres, ya que se tiene el derecho al voto para elegir a los representantes académicos y administrativos, los actores educativos pueden votar directamente en las elecciones, decidiendo lo que se tiene que hacer para el bien de la comunidad universitaria. La democracia directa les permite a los actores educativos involucrarse directamente en los asuntos académico- administrativos, discutiendo o debatiendo las decisiones que debían tomarse para el mejoramiento de la comunidad (Rodríguez Burgos, K. E. 2015)
	Democracia académica	Se caracteriza por la existencia de una gran participación de la comunidad universitaria en todos los asuntos que le atañen, se mantiene un ambiente de libertad y fraternidad que debe establecerse entre los miembros de la comunidad universitaria de diferentes sectores y jerarquías académicas, así como la relación franca y sincera con las autoridades de la organización educativa (Fuenmayor Toro, L.2008)
	Democracia participativa	Se caracteriza por contar con una diversidad de formas de participación, sin embargo, todas encerradas en un mismo ideal, los actores educativos se vuelven más activos, informados irracionales no sólo para elegir A sus representantes, sino también para participar en la toma de decisiones. Esto se da en función de una mejor educación, desarrollando una cultura de opinión y libre expresión en debates públicos que permitan discutir las diferentes opciones (Sáenz López & Rodríguez Burgos, 2010)

Categoría	Subcategoría	Descripción
Simulación democrática y de la autonomía	Representación democrática	Se caracteriza por montar un contexto de representación democrática ante los demás, donde verdaderamente no existe, debido a que no se presenta evidencia públicamente de sus acciones, los actores educativos muestran un antifaz de representación ante los demás con el fin de ser aceptados. Los actores educativos adoptan la simulación como medio para obtener resultados benéficos individualmente, los altos mandos de la organización simulan una democracia ante los subordinados; sin embargo, estos no tienen libertad de expresión, ni participación en la toma de decisiones, la organización solo pinta una fachada democrática (Aguilar, E. G.)

Fuente: Elaboración propia.

Posteriormente, a cada dimensión de la forma de gobierno se le generaron indicadores con base en la teoría empleada, con la intención de construir un instrumento que nos ayude a identificar la forma de gobierno de las OESP en Veracruz. En la tabla 2 se mencionan los indicadores de cada dimensión.

Tabla 2. Descripción de los indicadores de la forma de gobierno

Categoría de análisis	Dimensión	Indicador
Autoritarismo y Verticalidad	Jerárquico-burocrático	1. La organización de educación superior privada se centra en una estructura d subordinación y ordenamiento encargada de casi totalidad de actividades académicas administrativas
		2. La resolución de conflictos se lleva a cabo por una obediencia a la autoridad lega constituida, por negociaciones entre actores
		3. No comunican a toda la organización un plan estratégico

Categoría de análisis	Dimensión	Indicador
	Dictadura y Autoritarismo	1. La organización de educación superior privada se organiza de forma jerárquica, ni igualitaria 2. Los colaboradores anteponen los intereses personales por los organizacionales 3. No se cuenta con órganos colegiados
	Totalitarismo y Fascismo	1. La organización de educación superior privada se caracteriza por mantener el poder en un organismo único, quien es el que toma todas las decisiones 2. La autoridad absoluta corresponde a rector, director, máxima autoridad 3. Todo el poder lo tiene un solo órgano funcionario
Pluralidad y participación	Democracia directa	1. Se tiene libertad en remover pacíficamente a los gobernantes cuando no cumplan bien con su función 2. La junta de gobierno o máxima autoridad de la organización de educación superior privada rinde cuentas a la comunidad universitaria sobre sus funciones con base al reglamento escolar, con transparencia y honradez 3. Existe pluralismo a través de la convivencia de personas, ideas, creencias, concepciones y prácticas distintas, pero que respetan los límites establecidos en el reglamento escolar 4. Se encuentra visible la misión y visión de la organización de educación superior privada
	Democracia académica	1. Se estipulan con claridad los distintos niveles de consenso. 2. La organización de educación superior privada se gobierna bajo los principios lineamientos de la Sep 3. La estructura organizacional es horizontal
	Democracia participativa	1. Se tiene un equilibrio de participación entre los actores educativos que conforman los órganos de gobierno 2. Los órganos colegiados, consejos técnicos o internos participan en los procesos de toma de decisiones 3. La toma de decisiones se realiza en consenso con la mayor participación de actores educativos

Categoría de análisis	Dimensión	Indicador
Simulación democrática y de la autonomía	Representación democrática	1. Tiende a subordinar la participación colegiada 2. Reduce la autonomía académica 3. La toma de decisiones se lleva a cabo con un grupo reducido y selectivo de personas 4. Se tiene resistencia para dar participación a los estudiantes en las actividades de la organización de educación superior privada

Fuente: Elaboración propia.

El instrumento se construyó para apoyar la técnica de observación, considerando una escala de 0 a 2. Donde 0 representa –no–; 1 representa –medianamente– y; 2 representa –sí–.

Para realizar la observación, se determinaron 10 criterios de selección de OESP de Veracruz, con base en la trayectoria y consolidación en el campo de la educación superior que son los siguientes: 1) tener permiso para impartir educación superior, 2) localizarse en el estado de Veracruz, 3) ser una Organización de Educación Superior Privada (OESP), 4) tener un ciclo de vida de al menos 15 años de antigüedad, 5) cumplir con la denominación de universidad de acuerdo a la Sep (5 áreas de conocimiento), 6) Tener de manera oficial al menos cinco generaciones egresadas, 7) contar con Reconocimiento de Validez Oficial de Estudios superiores (RVOE), 8) ofrecer la modalidad escolarizada, 9) tener un reglamento escolar, 10) contar con página web.

Se determinó analizar las 214 OESP registradas en el estado de Veracruz, tomando en cuenta que solo participan las universidades que cumplieran con los 10 criterios de selección mencionados, por lo cual se descartó un total de 196 universidades, ya que en primera instancia no cumplían con los criterios solicitados y, en segunda, la universidad contaba con sedes en múltiples municipios y la información difundida fue la misma para todas las

sedes; por consiguiente, 18 universidades participaron en la aplicación del instrumento, distribuidas geográficamente de la siguiente manera: 1 en Acayucan, 6 en Boca del Río, 1 en Coatzacoalcos, 1 en Córdoba, 1 en San Andrés Tuxtla, 4 en el municipio de Veracruz y 4 en Xalapa, mismas que se señalan en la tabla 3.

Tabla 3. Lista de universidades participantes

	Nombre de la universidad	Ubicación
U1	Universidad Istmo Americana Acayucan	Acayucan
U2	Centro de Estudios Veracruz (CEV)	Boca del Río
U3	Colegio La Paz de Veracruz (CPV)	Boca del Río
U4	Instituto Leonardo Bravo (ILB)	Boca del Río
U5	Universidad Tercer Milenio	Boca del Río
U6	Universidad Cristóbal Colón (UCC)	Boca del Río
U7	Universidad del Valle de México (UVM)	Boca del Río
U8	Universidad Interamericana para el Desarrollo (UNID)	Coatzacoalcos
U9	Instituto de Estudios Superiores (ISIMA)	Córdoba
U10	Centro de Estudios Superiores de los Tuxtlas (CEST)	San Andrés Tuxtla
U11	Centro de Estudios Gestalt	Veracruz
U12	Centro de Estudios Superiores de Veracruz (CESUVER)	Veracruz
U13	Instituto Humanista de Psicoterapia Gestalt	Veracruz
U14	Universidad Mexicana (UNIMEX)	Veracruz
U15	Centro Mexicano de Estudios de Posgrado Xalapa	Xalapa
U16	Instituto Universitario Puebla (IUP)	Xalapa
U17	Universidad Anáhuac Xalapa (UAX)	Xalapa
U18	Universidad de Xalapa (UX)	Xalapa

Fuente: Elaboración propia.

A partir de la aplicación del instrumento, se creó una base de datos obteniendo puntaje a partir de la escala de valoración, el puntaje se promedió por dimensión de la forma de gobierno, para que con los resultados se generen tres gráficas: la primera, identifica la forma de gobierno que predomina en la universidad; segunda, identifica la dimensión de la forma de gobierno de la universidad y, tercera, analiza la forma de gobierno por universidad participante.

La segunda característica por estudiar es la calidad educativa, así que se revisó una serie de 20 artículos, de los cuales se tomó la investigación de los autores Gutiérrez. Sandoval, Gándara y González (2005), quienes proponen criterios e indicadores orientados al logro de la calidad, tomando como base las propuestas de organismos internacionales como la Unesco, OCDE, BM, BID y estudios de universidades de prestigio en el mundo; dichos criterios e indicadores se adaptaron al contexto de la educación superior en México, teniendo así cinco criterios de calidad: 1) factores institucionales y de organización, 2) factores de contexto (externo e interno), 3) calidad de los insumos, 4) calidad de los procesos, y 5) calidad de los productos. En la tabla 4 se presenta la propuesta:

Tabla 4. Descripción de la característica calidad educativa

Variable de estudio	Dimensión	Descripción
Calidad educativa en las OESP	Factores institucionales y de organización	Son aquellos criterios funcionales y estructurales que caracterizan a una organización educativa
	Factores del contexto (externo e interno)	Son aquellos elementos contextuales que intervienen en el desarrollo y preparación de la organización educativa
	Calidad de los insumos	Son aquellas actualizaciones, apoyos, estructura tecnológica e instalaciones que

	brindan un servicio o buen funcionamiento a la organización educativa
Calidad de los procesos	Son aquellos sistemas, modelos de enseñanza, desarrollo y recursos que intervienen en los procesos de calidad de la organización educativa
Calidad de los productos	Son aquellos elementos, criterios o condiciones que caracterizan y dan calidad a los servicios educativos que ofrece la organización

Fuente: Elaboración propia con los indicadores del estudio de los autores Gutiérrez, Sandoval, Gándara y González (2005).

A partir de las dimensiones, se generaron indicadores para construir el instrumento que nos ayudó a identificar si las universidades cuentan con calidad educativa. En la tabla 5 se menciona cada indicador de la dimensión.

Tabla 5. Descripción de los indicadores de calidad educativa

Variable de estudio	Dimensión	Indicadores
Calidad educativa en las OESP	Factores institucionales y de organización	1. Estructura organizacional 2. Misión y visión estratégica 3. Papel de los cuerpos colegiados 4. Desarrollo de académicos
	Factores del contexto (externo e interno)	1. Interacción con la sociedad 2. Proyectos de vinculación con sectores empresarial, gubernamental y social 3. Convenios de intercambio académico nacional e internacional 4. Comunicación institucional 5. Fuentes de financiamiento 6. Bases de datos de egresados 7. Respeto a los derechos y la libertad de los académicos
	Calidad de los insumos	1. Actualización de programas y planes de estudio 2. Apoyos financieros y de formación para la investigación 3. Apoyos administrativos para los académicos 4. Tecnología computacional y de los centros estratégicos de información 5. Instalaciones y planta física 6. Autonomía en toma de decisiones institucionales
	Calidad de los procesos	1. Potenciar el personal académico 2. Sistemas de autoevaluación permanente 3. Modelos de enseñanza innovadores basados en el aprendizaje 4. Desarrollo de habilidades directivas de académicos 5. Intercambio de académicos y estudiantes en el país y el extranjero 6. Uso adecuado de recursos institucionales (humanos, materiales y financieros) 7. Procesos de tutoría de estudiantes
	Calidad de los productos	1. Acreditación de programas de estudio, tanto nacional como internacionalmente 2. Certificación de la planta académica 3. Certificación de procesos administrativos 4. Reconocimientos por investigación o proyectos de intercambio 5. Certificación de estudiantes 6. Promoción de cultura ambiental y sustentabilidad 7. Reconocimiento social en procesos de calidad o apoyo a la exportación 8. Convenios de asesoría y capacitación con los diversos sectores

Fuente: Elaboración propia con los indicadores del estudio de los autores Gutiérrez. Sandoval, Gándara y González (2005).

El instrumento se construyó para apoyar la técnica de observación, se conforma por 31 ítems, divididos en las cinco dimensiones propuestas en la tabla 5, considerando una escala de 0 a 2. Donde 0 representa –no–; 1 representa –medianamente–, y 2 representa –sí–.

Las OESP participantes para la aplicación de dicho instrumento fueron las 18 que cumplieron con los 10 criterios de selección; con los resultados de la aplicación, se elaboró una base de datos para analizar los puntajes obtenidos, promediarlos por dimensión, y así obtener dos gráficos: en el primero se identifican los niveles de criterios de calidad aplicados en la universidad por dimensión; el segundo nos permite conocer si las organizaciones de educación superior privadas del estado de Veracruz cuentan con criterios de calidad educativa.

Resultados

Los resultados obtenidos, a partir de la aplicación de instrumentos, consisten en identificar la forma de gobierno de las 18 OESP en Veracruz. Dichos resultados se presentan a continuación:

La forma de gobierno simulación democrática y de la autonomía obtuvo el puntaje más alto con 1033 de 1800 puntos, lo cual representa el 57%. Esta forma de gobierno se refiere a que la OESP en Veracruz simula sus procesos, es decir, los órganos colegiados de la organización educativa se encuentran debilitados o disminuidos en su participación en la toma de decisiones de rectoría y los órganos que han asumido la administración financiera y evaluación del trabajo académico. Se dejan de lado los cuerpos colegiados o comités académicos, para así montar una representación de la democracia ante los demás (Takayanagui, 1994).

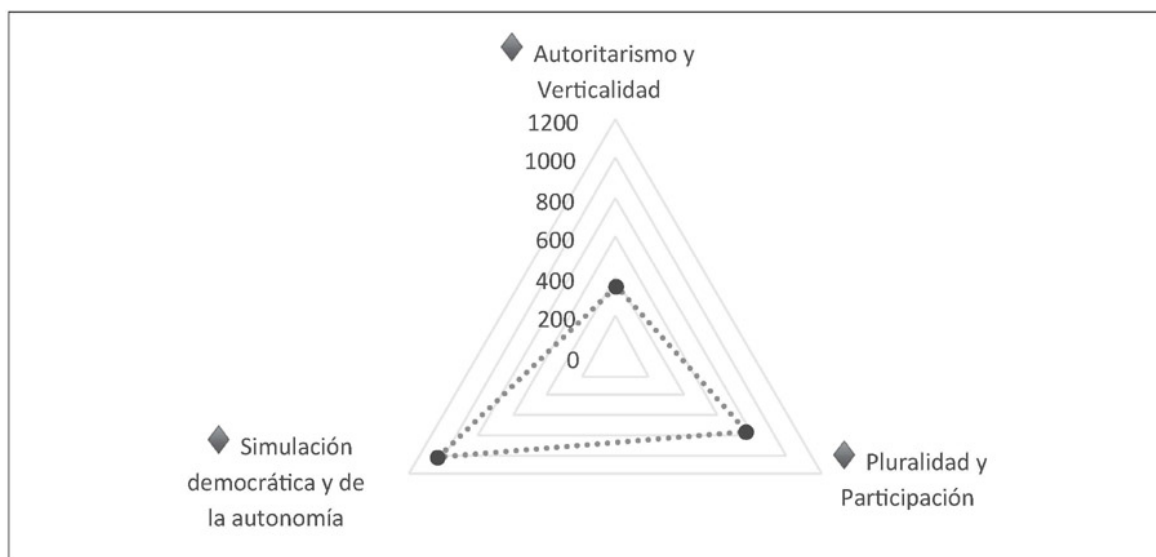
La segunda forma que prevalece en las OESP del estado de Veracruz es la de pluralidad y participación, con una puntuación de 731 de 1800; por lo cual la OESP en Veracruz, en un 41% de sus acciones, se centran en la intervención de diversos actores educativos y colectivos en los asuntos universitarios, para incidir en los procesos de conducción y toma de decisiones, en función de sus intereses, objetivos o valores específicos, y

también del poder y los recursos que tienen, siendo capaces de visualizar sus acciones desde un enfoque democrático.

La tercera forma de gobierno es la de autoritarismo y verticalidad, con un puntaje de 475 de 1800, así que el 26% de sus acciones se dirigen a que prevalezca la obediencia de los subordinados; no existen los consensos, ya que se rigen por la imposición y restricción en la toma de decisiones y conducción.

En la figura 1 se visualizan gráficamente los niveles de la forma de gobierno, siendo que la forma de gobierno simulación democrática y de la autonomía predomina, seguida de pluralidad y participación y, por último, autoritarismo y verticalidad.

Figura 1. Forma de gobierno



Fuente: Elaboración propia.

Respecto a los resultados de la dimensión de la forma de gobierno obtuvimos lo siguiente: la dimensión democracia académica obtuvo el mayor puntaje con 1063 de 1800 puntos, lo cual representa el 59%. Esta dimensión de la forma de gobierno indica que en las universidades privadas

de Veracruz existe participación entre la comunidad educativa, manteniendo un ambiente de libertad y de relación sincera con las autoridades de la organización educativa.

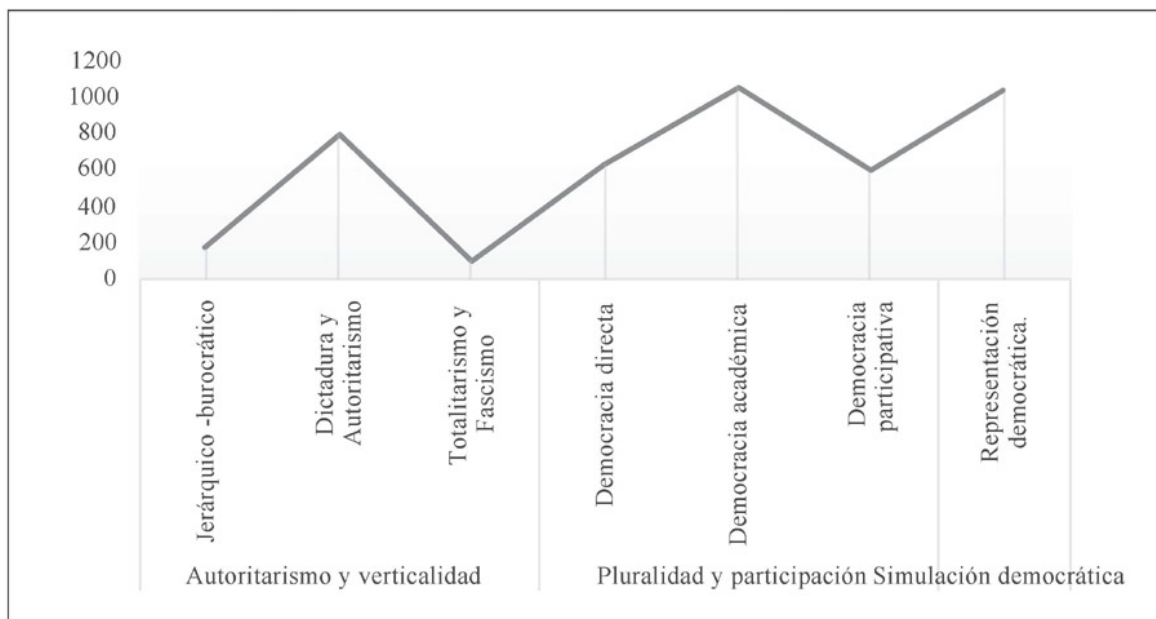
La segunda dimensión de la forma de gobierno es la representación democrática, con un puntaje de 1033 sobre 1800, así que el 57 % de las acciones que dirige la universidad se caracteriza por montar un contexto de representación de la acción democrática; los subordinados no tienen participación en la toma de decisiones ni libertad de expresión. La tercera dimensión es la democracia directa con 638 puntos de 1800, es decir, 35%. Esta dimensión de la forma de gobierno se centra en tener un sistema de elecciones libres, involucrando a la comunidad universitaria en asuntos académico-administrativos. La cuarta dimensión es dictadura y autoritarismo, con 800 puntos de 1800. Las universidades privadas enfocan 44% de sus acciones en organizar a los actores educativos de forma jerárquica, la presión de la máxima autoridad es abusiva y se interponen los intereses personales por los de la organización.

La quinta dimensión se dirige a la democracia participativa con 600 puntos de 1800, representando el 33%. Esta dimensión se enfoca en la participación de todos los actores educativos, informados y relacionados con las actividades de la universidad, fomentando una cultura de libre expresión. La sexta dimensión es la jerárquico-burocrático, con 175 puntos de 1800, solo el 10% de las acciones se dirigen hacia la dominación de la democracia, es decir, los actores educativos cumplen una obediencia a la autoridad legalmente constituida, en este caso el rector como máxima autoridad. La dimensión de la forma de gobierno número 6 es el totalitarismo y fascismo con 100 puntos de 1800, representando un 6% de las acciones de la universidad, en un bajo nivel la parte directiva cuenta con

un único líder que mantiene el poder, dejando de lado la libertad de expresión de toda la comunidad académica y administrativa.

En la figura 2, la cual se conforma por dimensión de las formas de gobierno, se presenta con mayor puntaje la democracia académica, seguida de la representación democrática, dictadura y autoritarismo, democracia directa, democracia participativa, jerárquico-burocrático y, por último, con el menor puntaje totalitarismo y fascismo.

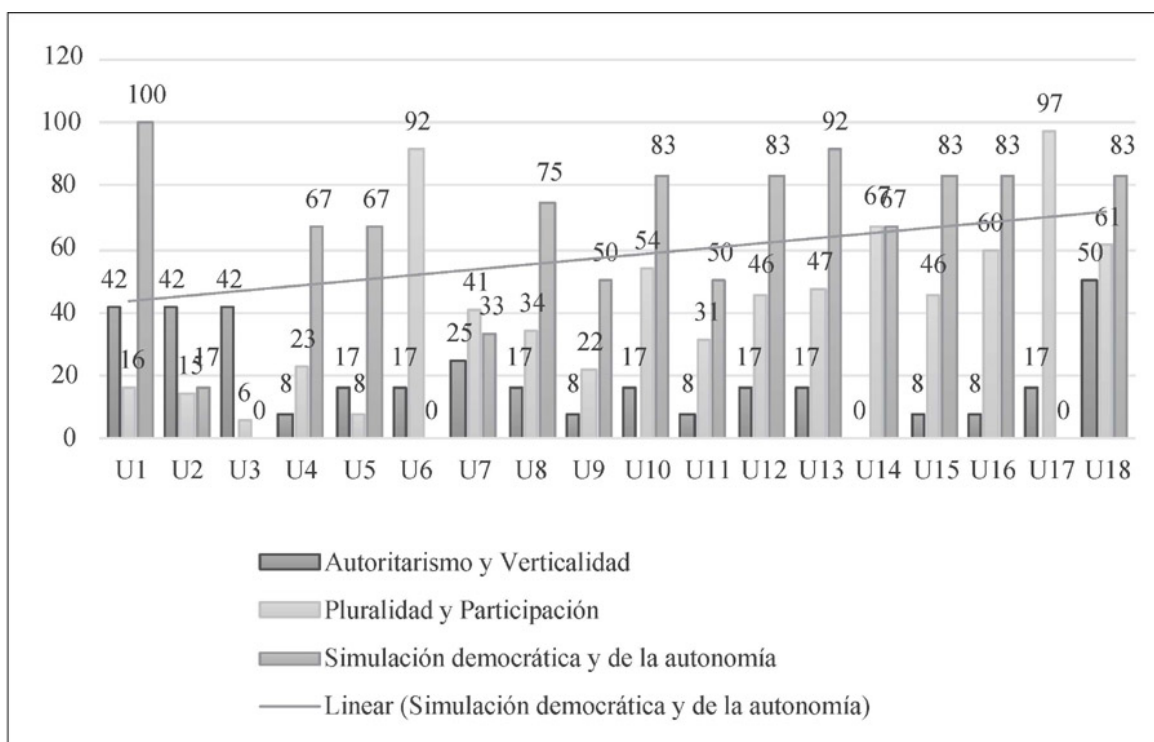
Figura 2. Dimensiones de la forma de gobierno



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 3 se pueden observar las 18 universidades que participaron en el estudio, cada una de ellas presenta el comparativo del puntaje obtenido de las tres formas de gobierno, destacando que la forma de gobierno simulación democrática y de la autonomía fue la más alta.

Figura 3. Formas de gobierno por universidad participante



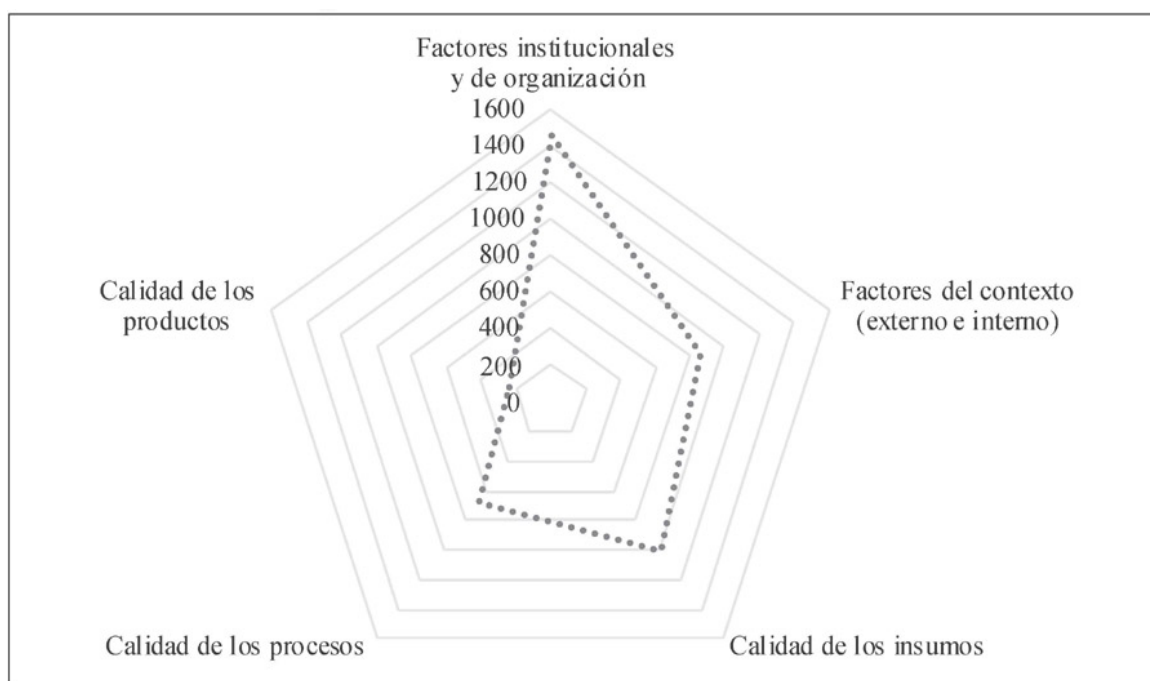
Fuente: Elaboración propia.

Respecto a los resultados de criterios de calidad en las 18 universidades del estado de Veracruz estudiadas se obtuvo lo siguiente: el primer criterio, factores institucionales y de organización, obtuvieron el mayor puntaje en la guía de observación, con 1450 puntos de 1800, es decir, el 81%. Cabe destacar que dichos factores se caracterizan por contar con estructura organizacional, misión, visión, cuerpos colegiados y desarrollo académicos. El segundo criterio, calidad de los insumos, obtuvo 1017 de 1800 puntos, es decir, 56%. Este criterio se enfoca en aquellos apoyos financieros y de formación, estructura tecnológica e instalaciones que ayudan a brindar un buen funcionamiento y servicio educativo.

El tercer criterio se refiere a factores del contexto (externo e interno), con 867 puntos de 1800, representa un 48%. Dicho criterio centra sus acciones en proyectos de vinculación, convenios de intercambio, comunicación institucional y aquellos elementos contextuales que

favorecen el desarrollo de la universidad. El cuarto criterio, calidad de los procesos, con 671 de 1800 puntos, representando el 37%. Este criterio se centra en el desarrollo del personal académico, intercambio de académicos y estudiantes, mejoramiento de habilidades directivas, modelos de enseñanza innovadores y aquellos modelos, sistemas y recursos que intervienen en los procesos de calidad. El quinto criterio, calidad de los productos, cuenta con la menor puntuación, 244 de 1800 puntos, es decir, el 14%. Este último criterio se enfoca en las acreditaciones de programas nacionales e internacionales, certificaciones de la planta académica, administrativa, reconocimiento, promoción y convenios en proyectos de investigación, desarrollo social, cultura y sustentabilidad. En la figura 4 se puede observar la puntuación.

Figura 4. Criterios de la calidad educativa

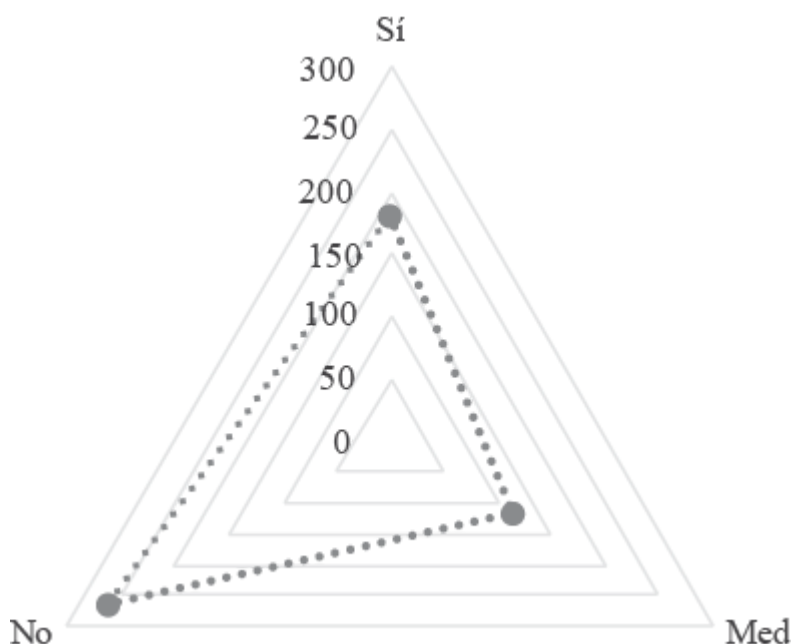


Fuente: Elaboración propia.

Se procede a realizar la suma de criterios que conforman la calidad educativa superior, con el objetivo de conocer si las universidades privadas de Veracruz cumplen en su totalidad, o cumplen medianamente, o no cumplen con los parámetros de calidad educativa, tanto en su proceso de enseñanza-aprendizaje, como en su operatividad.

La figura 5 muestra la suma de dimensiones que conforman los criterios de calidad en las 18 universidades privadas en Veracruz.

Figura 5. Criterios de calidad educativa en las oesp del estado de Veracruz



Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

La educación superior privada en México tiene una importante tarea social, la cual muchas veces queda fuera de la discusión pedagógica y organizacional; ante esta situación, las organizaciones de educación superior construyen su sentido y otorgan un valor moral a su función haciendo uso, en un gran número de casos, de estrategias de simulacro,

utilizando símbolos para caracterizar la educación que ofertan como una formación de excelencia, calidad, pertinencia para la inserción laboral y relevancia en el ámbito social; no obstante, estos son fingidos con el fin de reducir costos y aumentar sus beneficios.

Adicional a esto, se tiene un marco institucional que, por un lado, es débil, con incoherencias y asimetrías y, por otro (más grave), es casi estático porque no muestra señales de actualización en relación con el ritmo de la dinámica que presenta su contexto, ni a las situaciones propias de la interacción organizacional en el medio educativo superior. En términos técnicos, el sentido de la educación superior no existe *a priori*, es decir, no hay un sentido trascendental y normativo de la educación superior que tenga la posibilidad de subordinar todos los proyectos educativos; por tanto, el sentido de la educación superior privada en Veracruz es construido al interior de la lógica organizacional. Por tanto, en la práctica, la construcción de sentido en las organizaciones educativas privadas es una actividad cerrada y poco transparente, que usualmente corresponde a los socios capitalistas (dueños) de la escuela.

Si bien el marco institucional de la educación superior comprende leyes, reglamentos y acuerdos que rigen la conducta de las organizaciones de educación superior, este resulta ineficaz para impedir manifestaciones oportunistas por parte de las OESP porque la autoridad carece de mecanismos de control eficientes, así como de sanciones e incentivos que motiven a los participantes a respetar las reglas del juego. En vez de apegarse al marco institucional, la estrategia para muchas de ellas es tomar atajos para no cumplir con las exigencias requeridas en materia educativa, administrativa y financieras y, con ello, reducir sus costos, dado que las consecuencias o penas en algunos casos son nulas o, en su mayoría, mínimas.

Existen diversas organizaciones educativas en que su fin es la educación superior, con alcances nacionales e internacionales, que han aportado elementos para la construcción de sentido de la actividad educativa en las organizaciones de educación públicas y privadas; si bien sus propuestas son diversas, presentan coincidencias (salir de la pobreza, reducir la desigualdad social, aportar para el bienestar social, mejorar la salud pública) que pueden ser retomadas en los fines de las OESP, pero con la enorme implicación de ajustar su dirección, estructura administrativa y política para lograrlo. Claro está que implica inversiones, talento humano, recursos materiales, tiempo de trabajo y capital relacional. Todo lo anterior repercute en la ecuación costo-beneficio de los inversionistas, quienes, por un lado, observan que no existe un marco institucional que los obligue o penalice por no asumir el sentido que marcan dichos organismos nacionales e internacionales, pero, por otro lado, tampoco existe una condena o reclamo social sensible por no ofrecer, o buscar esos fines, que configuran un sentido de la educación superior, como lo sugieren las organizaciones especializadas en la materia, ya que la exigencia social parece buscar únicamente la obtención del título, como un símbolo de empleabilidad, como un requisito para tramitar el empleo.

En este escenario, la construcción de sentido de la educación superior privada en Veracruz encuentra asidero en la prestación de un servicio «mínimo» para formalizar y legitimar la obtención de un grado académico, por el cual se cobrará una cuota que debe cubrir gastos y ofrecer un beneficio para las y los inversionistas capitalistas. Lo curioso es que de este mínimo normativo, que se tiene por legítimo, se derivan valoraciones e institucionalizan valores, que parecen haber alcanzado una cierta generalidad develando una paradoja: si bien el sentido de una institución educativa se supone relacional e interactivo, toda vez que sus transacciones

con el medio deberían ajustar sus modos de proceder hacia valores académicos y pedagógicos (al menos, por lo que exige la normativa); no obstante, al poner por encima el valor de la rentabilidad en demérito de los valores académicos y pedagógicos, no se da el ajuste hacia los fines institucionalizados, pero sí se simula su obtención.

Entonces, debemos prestar atención y aportar recursos, tanto discursivos como organizacionales, para la construcción del sentido de la educación superior en las OESP. No es un tema de «confianza» en estas organizaciones educativas, ni mucho menos es responsabilidad exclusiva del marco institucional y reglas que diseñe el gobierno mexicano, es una actividad de complejidad educativa, organizacional y política que debe ser atendida con seriedad y desde todos los ámbitos sociales involucrados.

El simulacro que realizan las OESP, tanto de su sentido educativo como del cumplimiento del marco institucional específico, lo entendemos como una minusvalía del conglomerado de valores de la educación superior que por su verdadera legitimidad ya se asumen intrínsecos (compromiso con el conocimiento, una ética de servicio, relaciones constructivas con el entorno, formación de perfiles de egreso socialmente pertinentes, entre otros), debido a que las y los estudiantes no reciben un proceso formativo completo, de excelencia, ni con calidad, pero sí obtienen el fin deseado, es decir, logran graduarse y recibir un grado académico (título profesional).

La educación, entendida como proceso formativo continuo, le interesa poco o nada, ya que su fin mercantil conduce al uso de atajos que evitan que se complete dicho proceso. En este sentido, el simulacro es una pérdida de valor o minusvalía para las y los estudiantes como para la sociedad en general; sin embargo, en una lógica empresarial y no educativa, es decir, un razonamiento basado en el costo-beneficio, toda estrategia que acerque el costo (esfuerzo y trabajo para alcanzar un resultado) a cero y maximice el

beneficio lo más cercano a cien, será una estrategia que cubra el sentido comercial. Hablamos de una racionalidad medios a fines que entiende al ser humano como un ser finalista, el cual busca por naturaleza maximizar su valor; en este caso, maximizar implica reducir los costos y esfuerzo de impartir educación superior para aumentar el valor de retorno de su inversión.

Entonces, el fin (el sentido) del inversionista o directivo de la OESP se orienta a la rentabilidad, el cual es legítimo y pertinente en el ámbito empresarial, pero difiere del fin (el sentido) educativo que está más relacionado con el compromiso con el cambio social constructivo y que, en definitiva, implica un proceso en el tiempo con esfuerzo de un equipo de trabajo, al menos multidisciplinar, incertidumbre que debe enfrentarse con el desarrollo de capacidades de aprendizaje y conocimiento (no solo científico), así como una diversidad de costos a cubrir como parte del proceso de aprendizaje y formación. Que en su conjunto componen el valor que proporciona el proceso formativo de la educación superior en la construcción de sentido para formar el perfil de egreso de las y los estudiantes, el cual se corona con la entrega de un grado académico que avala su capacidad tanto para trabajar como para insertarse, aportar y enriquecer al constructo social. Por tanto, el fin de la educación superior no se limita a otorgar un grado académico a través del título y la cédula profesional, sino formar mediante procesos, en la búsqueda de fines sociales de amplio espectro.

Entre las consecuencias del simulacro por parte de las OESP en Veracruz encontramos una falta de ética, y no porque el sentido de la educación superior construido sea «malo», sino porque manifiestan en su reglamento, filosofía organizacional y publicidad, impartir una educación de excelencia académica, de calidad en sus procesos, con fines sociales y democráticos,

pero cuando revisamos con atención sus documentos observamos que es un simulacro.

Las OESP estudiadas fingen orientarse hacia los fines que organizaciones especializadas en educación superior nacionales e internacionales recomiendan, es decir, saben de esos fines y los aprueban como símbolos «valiosos», pero no proporcionan el sentido fiel o real. Ocupan estos símbolos para hacer incidir en el imaginario social de los miembros de la sociedad y provocar las selecciones para cursos en sus aulas programas académicos de educación superior, pero en el fondo no alcanzan a cubrir dichos fines en su sentido real. Por estas razones, las OESP caen en una falta ética, porque generan un engaño entre lo que prometen a las personas que si deciden estudiar con ellas será su servicio de educación superior, cobijado de símbolos de excelencia, calidad y fines sociales, pero la realidad es una muy distinta, carente del significado real de todos esos símbolos comprometidos para la formación del perfil de egreso de las y los estudiantes.

Otra consecuencia del simulacro por parte de las OESP es el hecho inmoral del engaño porque, como ya se mencionó, la educación superior se concibe como un proceso de formación que no tiene un cierre como tal porque es dinámico, complejo y permanente a lo largo de la vida de los seres humanos, pero cuando este proceso es violentado, es decir, por ahorrar tiempo se acorta, se reducen sus experiencias con fines de ahorro de costos, entonces el perfil de egreso, que es el compromiso curricular mínimo que debe aprender el o la estudiante, no llega a cumplirse; sin embargo, se otorga un grado académico que respalda que esa o ese graduado cubre el perfil de egreso y, por tanto, puede desempeñarse en situaciones laborales-profesionales de su especialidad de manera satisfactoria. Lo inmoral es que cuando esa o ese egresado con grado académico se enfrente a una situación

laboral determinada, y no sea capaz de resolverla de manera satisfactoria, afectará a un tercero y a sí mismo en diversos aspectos, desde lo emocional hasta la integridad física (pensemos en una o un médico cirujano); por tanto, el simulacro formó una mentira, una falsa expectativa sobre el desempeño profesional del o la estudiante y con ello se generan afectaciones a sí mismo y a otras personas.

Además, debe decirse que la persistencia de este modo de operación obedece a factores contextuales, ya que estas OESP forman parte de sistemas basados en el simulacro que comparten los símbolos que a la vez hacen racional y necesaria su simulación, tanto dentro del sistema mismo como para aquellos que participan de sus servicios, como los alumnos, quienes eventualmente reproducirán los valores de dicho sistema, ampliando con ello sus redes de poder y la posibilidad de tener una parte importante en la construcción de verdades en la sociedad ampliada, al ser investida de un prestigio sólido, cuya solidez es posibilitada por los mismos andamiajes de su sistema y el modo en que constriñen a dicha sociedad. Este proceso reproductivo, a pesar de circular y vicioso, llega a ser tan perfecto que, a fuerza de datos estériles y testimonios alienados, hace figurar a estas organizaciones como garante del conocimiento y de una ética cívica, que claramente no tienen como prioridad y mucho menos como sentido o finalidad.

Las OESP en Veracruz han logrado simular que cumplen, tanto con el sentido de la educación superior propuesto por las organizaciones de educación superior nacionales e internacionales, así como con el marco institucional establecido por el gobierno mexicano y, con ello, se han legitimado ante la sociedad, porque cuentan con el reconocimiento de la Secretaría de Educación (ya sea federal o estatal) para realizar sus actividades educativas y obtener una ganancia económica. De esta forma,

las OESP veracruzanas han construido una hiperrealidad donde fingen tener el sentido de la educación manifestado en el marco institucional de la educación superior, pero en la realidad no lo tienen. De esta forma, la hiperrealidad se da en el momento en que se anula la diferencia entre lo verdadero y lo falso, difuminando la tenue, pero importante diferencia, entre lo real y lo imaginario. Al hacerlo, dejaron de centrar su trabajo en la formación del perfil de egreso al que están comprometidas por ofrecer licenciaturas y posgrados con registro de validez oficial. Esto ha tenido por consecuencia que el grado académico obtenido, expresado legalmente en el título y cédula profesional, que otorga la dirección de profesiones de la Secretaría de Educación Pública (Sep) pierda valor ante algunas organizaciones empleadoras públicas y privadas, pues ahora no basta el título, sino que exigen certificaciones internas o externas porque tienen desconfianza de aquello que ampara el grado académico sea real.

Lo anterior tiene consecuencias en la credibilidad de las y los egresados universitarios, pero paradójicamente no en las OESP. Los costos del simulacro que hacen estas organizaciones son mínimos para ellas, al menos en términos de matrícula estudiantil, pues las estadísticas (Anuies, 2022) indican una tendencia al alza. Y cada año, estudiantes que no logran ser aceptados en las universidades públicas buscan a OESP para cursar sus estudios y obtener el título de grado. El resultado de todo esto es normalizar la hiperrealidad y el simulacro, por parte de algunas organizaciones, en el actuar de la educación superior privada en Veracruz.

El simulacro que realizan algunas OESP nos lleva a pensar en la categoría del hiperrrealismo (Baudrillard, 1993); asimismo, nos preguntamos ¿qué elementos permiten identificar la estrategia de simulacro utilizada por las OESP en Veracruz? Los elementos que nos llevan a identificar el hiperrrealismo, construido a través del simulacro por parte de las OESP, son la

forma de gobierno que dicen tener, y la calidad educativa que ofrecen en su estructura y procesos administrativos, los cuales han sido la base para presentarse como organizaciones de educación superior, pero, como ya se dijo, estos son símbolos de los cuales algunos directivos o dueños se aprovechan de su sentido para dar una imagen que no encuentra correlato en la realidad social, es decir, se simula porque solo se aprovecha el imaginario social (Moscovici, 1981) que en las personas existe, pero se distorsiona su significado con el fin de ahorrar costos y aumentar los beneficios para los inversionistas o dueños. Finalmente, la tesis de este trabajo afirma que las OESP crean conscientemente una hiperrealidad para fingir, a través del simulacro, que cumplen con el marco institucional y tienen un sentido educativo orientado hacia la excelencia educativa, que realizan con calidad sus procesos administrativos y que están orientadas a objetivos sociales de alto impacto (lucha contra la pobreza, reducción de la desigualdad, bienestar social, mejorar la salud pública). Lo anterior es posible porque el marco institucional y las reglas presentan vacíos, contradicciones y asimetrías que en su conjunto permiten una conducta oportunista y maximizadora, a costa de mentir y engañar sobre un servicio educativo comprometido con la realidad laboral y social.

Referencias

- Acosta, A. (2005). *La educación superior privada en México*. Reporte elaborado para el IESALC-Unesco.
- Aguilar, G. (2011). *La simulación democrática, una práctica de la cultura política mexicana. El caso de las Juanitas*.
- Alarcón, K. (2023). Gobierno y calidad educativa en las organizaciones de educación superior privadas del estado de Veracruz (Tesis doctoral,

- Universidad de Xalapa). Repositorio institucional:
<<https://ux.edu.mx/publicaciones-ux/>>.
- Allison, G. (1987). Modelos conceptuales y la crisis de los misiles cubanos. En Aguilar V. L. (ed.). *La hechura de las políticas*. Colección de Antologías de Política Pública, Segunda Antología México. M.A. Porrúa.
- Arellano, D. (1992). *Teoría de la organización y análisis organizacional: hacia nuevos paradigmas*. Centro de Investigación y Docencia Económicas, División de Administración Pública.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, Anuies (2022). <<http://www.anuies.mx/anuies/acerca-de-la-anuies>>.
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, Anuies (2023). <<http://www.anuies.mx/anuies/acerca-de-la-anuies>>.
- Atairo, D. (2017). Cambios en el gobierno interno de las universidades: un estudio de caso sobre la Universidad Nacional de La Plata (1986-2014). En *VIII Encuentro Latinoamericano La Universidad como objeto de Investigación*, 3. Al 5 de mayo de 2017 Santa Fe, Argentina. La Reforma Universitaria entre Dos Siglos. Universidad Nacional del Litoral.
- Banco Mundial (2010). *World Development Indicators*. <<https://databank.worldbank.org/source/world-development-indicators>>.
- Baudrillard, J. (1992). *El intercambio simbólico y la muerte*. Monte Ávila Editores Latinoamericana.
- Baudrillard, J. (1993). *Cultura y simulacro*. 3a. edición. Kairós.
- Baudrillard, J. (1996). *El crimen perfecto*. Anagrama.
- Berger, L., & Luckmann, T. (1967). Aspects Sociologiques du Pluralisme. *Archives de Sociologie des Religions*, 117-127.

- Blumer, H. (1981). *El interaccionismo simbólico: Perspectiva y método*. Barberá de Vallés.
- Blumer, H. y Mugny, G. (1992). *Psicología social, modelos de interacción*. Estudio preeliminar y selección de textos: María Galtieri. Centro Editor de América Latina.
- BM (2023). Banco Mundial. <<https://www.bancomundial.org/es/>>.
- Buendía, A. (2009). El estudio de la educación superior privada en México. *Reencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, (55), 58-63.
- Castro, B. (2001). La organización educativa: una aproximación desde la complejidad. *Estudios Pedagógicos (Valdivia)*, (27), 97-110.
- Cepal (2023). Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <<https://www.cepal.org/es>>.
- Coase, R. (2013). El problema del costo social. *La Revista de Derecho y Economía*, 56(4), 837-877.
- Colado, E (2001). *La universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización*. Vol. 16. Unam.
- Coleman, J. S. (1982). *La sociedad asimétrica*. Prensa de la Universidad de Siracusa.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (16 de marzo de 2023). *Educación y conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad*. <<https://www.cepal.org/es/publicaciones/2130-educacion-conocimiento-eje-la-transformacion-productiva-equidad>>.
- Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos (20 de abril de 2023). Ley General de Educación Superior. *Diario Oficial de la Federación*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf>.
- Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos (20 de abril de 2023). Ley General de Educación. *Diario Oficial de la Federación*. <<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE.pdf>>.

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917). Reformada 18 de noviembre de 2022. (707.^a ed.). <<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>>.
- Crozier, M. (1964). *El fenómeno burocrático*. Amorrortu.
- European Commission (2011). *Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions Youth Opportunities Initiative*. European Commission.
- European Council (2021). *Council Resolution on a Strategic Framework for European Cooperation in Education and Training Towards the European Education Area and Beyond (2021-2030)*. Official Journal of the European Union.
- Federación de Instituciones Mexicanas Particulares de Educación Superior (21 de abril 2023). <<https://www.fimpes.org.mx/>>.
- Freilich, S. (2014). Totalitarismo, dictadura y autoritarismo: definiciones y redefiniciones. *Revista Gobierno y Gestión Pública*, 1(1), 91-127.
- Fuenmayor, L. (2008). Universidad democrática, inclusión y excelencia académica. *Educere*, 12(42), 629-634.
- Goffman, E. (1981). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Amorrortu.
- Gutiérrez, S., Sandoval, V., Mota, G. & Uribe, G. (2005). Criterios e indicadores para la evaluación de la calidad en las instituciones de educación superior (IES). *Mercados Y Negocios de Leo*, (12), 71-103.
- Ibarra, E. (2012). Privatización y comercialización de la universidad: las disputas por el conocimiento. *Perfiles Educativos*, 34(SPE), 84-92.
- Indicadores estatales de la mejora continua de la educación. Veracruz. Información del ciclo escolar 2018-2019. <<https://www.mejoredu.gob.mx/publicaciones/informe->

[deresultados/indicadores-estatales-de-la-mejora-continua-de-la-educacionveracruz](#)>.

Levy, D. (1995) *La educación superior y el Estado en Latinoamérica. Desafíos privados al predominio público*. México: CESU, Miguel Ángel Porrúa.

López, R. (2002). Las formas de gobierno en las IES mexicanas. *Revista de la Educación Superior*, 118, 1-19.

Merton, K. (1996). *Social Structure and Science*.

Milgram, S. (2005). *Obedience to Authority*. Pinter & Martin.

Moreno, M., Gómez, R. & Barrera, A. (2013). Herramientas para la mejora de las organizaciones educativas y su relación con el entorno. *Perspectiva Educacional*, 52(1), 97-123.

Moscovici, S. (1981). On Social Representations. *Social Cognition: Perspectives on Everyday Understanding*, 8(12), 181-209.

OCDE (2019). Educación Superior en México. Resultados y relevancia para el mercado laboral. Resumen. evaluación y recomendaciones. <https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/educacion_superior_en_mexico.pdf>.

OCDE (2019). El futuro de la educación en México: promoviendo calidad y equidad. <https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/el_futuro_de_la_educacion_en_mexico.pdf>.

OCDE (2020). El futuro de la educación en México. Promoviendo calidad y equidad. Resumen Ejecutivo. <https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/el_futuro_de_la_educacion_en_mexico.pdf>.

OCDE (2023). Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. <<https://www.oecd.org/acerca/>>.

Perlo, C. (2006). Aportes del interaccionismo simbólico a la teoría de la organización. *Invenio*, 16, vol. 9, 89-107.

Rodríguez, E. (2015). Democracia y tipos de democracia. In *Ciencia política: perspectiva multidisciplinaria*. Tirant lo Blanch.

Secretaría de Educación Pública (18 de febrero de 2023). Acuerdo número 17/11/17 por el que se establecen los trámites y procedimientos relacionados con el reconocimiento de validez oficial de estudios del tipo superior.

<http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/15215/3/images/a17_11_17.pdf>.

Secretaría de Educación Pública (18 de febrero de 2023) Acuerdo número 18/11/18 por el que se emiten los Lineamientos por los que se conceptualizan y definen los niveles, modalidades y opciones educativas del tipo superior.

<http://sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/15509/3/images/a18_11_18.pdf>.

Simon, H. (1976). *Administrative Behavior* (3rd ed.). The Free Press.

Soto, C, (2001). *Organizaciones educativas*. Programa de Doctorado en Ciencias de la Educación. Universidad de La Serena.

Takayanagui, D. (1994). Gobierno universitario y poder. Una visión global de las formas de gobierno y la elección de autoridades en los actuales sistemas universitarios. *Perfiles Educativos*, (64).

UE (2023). Unión Europea. <https://european-union.europa.eu/index_es>.

Unesco (2023). Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. <<https://www.unesco.org/es>>.

Unión Europea (21 de abril 2023) La Unión Europea. Qué es y qué hace. <https://op.europa.eu/webpub/com/eu-what-it-is/es/Organización> de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

- Uribe, R. (2011). Reseña de Cultura y simulacro de Jean Baudrillard. *Razón y Palabra* (75).
- Valenzuela, P. & Yáñez, N. (2022). *Trayectoria y políticas de inclusión en educación superior en América Latina y el Caribe en el contexto de la pandemia: dos décadas de avances y desafíos*.
- Weber, M. (1964) *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. Fondo de Cultura Económica.
- World Bank and Unesco, The Task Force on Higher Education and Society (2000). *Higher Education in Developing Countries: Peril and Promise*. World Bank.
- Zepeda, F. (2021). Calidad de la educación superior en México en el contexto de la acreditación internacional. *Revista Universitaria Digital de Ciencias Sociales (RUDICS)*, 12(22), 1-24.

¹ Universidad de Xalapa <cesargs@ux.edu.mx>.

² Universidad de Xalapa <kalarcon@ux.edu.mx>.

La innovación tecnológica en el mundo empresarial; retos y desafíos de las micro y pequeñas empresas de la industria panificadora de Salvador Alvarado, Sinaloa

Patricia Carmina Inzunza-Mejía¹

Rosalinda, Gámez-Gastélum²

Resumen

El capítulo destaca la falta de recursos económicos y la gestión empresarial limitada como principales obstáculos para la innovación tecnológica en México. Además, se menciona la escasa inversión en investigación y desarrollo, así como la falta de inversión por parte del sector público y las empresas en este ámbito. También se señala la falta de vinculación entre empresas y el sector público y académico, y la fuga de talento calificado en ciencia y tecnología. En el caso específico de la industria pastelera en Salvador Alvarado, Sinaloa, se destaca la importancia de la cultura organizacional y la gestión del conocimiento en la innovación de las empresas, así como la influencia de la tecnología digital en los modelos de negocio. Sin embargo, por otro lado, se señala la falta de aprovechamiento de las oportunidades que ofrece la tecnología digital por parte de la mayoría de las empresas panificadoras en el municipio. Además, se mencionan las desigualdades y obstáculos que enfrentan estas empresas en su adopción de tecnología, y se sugiere la necesidad de políticas públicas que promuevan la creatividad y la tecnología en las organizaciones. Finalmente, se plantea la necesidad de transformar la estructura productiva de las pequeñas y medianas empresas y reducir las brechas tecnológicas para impulsar el desarrollo en los países en vías de desarrollo, y se destaca el papel de las organizaciones multilaterales en este proceso.

Palabras clave: Innovación tecnológica. Investigación y desarrollo. Pequeña empresa. Políticas públicas. Cultura organizacional.

Introducción

Desde diversas opiniones se ha reconocido que los avances innovadores y creativos son el andamiaje del crecimiento económico de un país en el largo plazo.

El concepto *innovación* obedece a novedad y a cambio que se genera del aprendizaje y se orienta a la producción de nuevos productos, servicios y procesos, con los que se procura la mejora continua de los productos ya existentes o la mejora en los procesos para la elaboración de los productos.

Para el economista Joseph Schumpeter (1955), las innovaciones y los innovadores son los motores del crecimiento económico, aunque por el camino destruyan empresas y marcas que parecían indestructibles.

En tal sentido, plantear una relación específica entre innovación tecnológica y económica digital nos ubica en el camino del estudio del crecimiento y desarrollo económico desde una base tecnológica; de ahí que se consideran ampliamente las contribuciones de Schumpeter en el terreno del desarrollo económico de un país desde la innovación de las empresas y la economía creativa.

Sin embargo, en la mayor parte de las micro y pequeñas empresas, la innovación tecnológica está mutilada y minimizada por la falta de recursos y miopía en la gestión empresarial que les impide desarrollar estrategia de innovación tecnológica.

Por su parte, Tavera Colonna (2016, p. 145) resalta que «entre los sectores empresariales y las tecnologías de la información, existe una relación directa desde la gestión empresarial y la capacidad tecnológica», donde las instituciones de educación superior (universidades y facultades) tienen un sentido fundamental que ha sido escasamente atendido. Además, desde un doble propósito de productividad de las empresas y su progreso tecnológico, las estrategias de innovación tecnológica en las empresas no se

logran concretar, debido en gran parte por la situación de atraso económico y tecnológico que prevalece en el país.

Esto se atribuye al escaso desarrollo tecnológico, que como resultado de las políticas de innovación se han vinculado a las mínimas acciones de ciencia y tecnología que no se han armonizado con los esfuerzos de empresas y sectores académicos para fortalecer los sistemas de innovación y articular las principales tendencias de la economía digital.

De ahí es que se estima que la economía digital ofrece una oportunidad de mapeo y localización de empresas basadas en la información y el conocimiento; sin embargo, desde los pronunciamientos internacionales, el Banco Interamericano para el Desarrollo (2019a, 2019b), destaca que, de no identificar las áreas de oportunidad que genera el conocimiento, la innovación y la tecnología se perderían los emprendimientos creativos y con esto se perderían las oportunidades que estos detonarían.

Pese al impacto económico que se reconoce en la innovación, la creatividad y la tecnología en las empresas, el BID (2019a) enfatiza que si de Latinoamérica se trata, aún no existen directorios en el que estén formalmente registradas las ideas, creaciones e innovaciones de un país o una región, de ahí que haya una falta de registro y reconocimiento formal de las incubadoras, aceleradoras de empresas y espacios *coworking* (trabajo colaborativo) en México y América Latina, lo que, en consecuencia, se desconoce no solo el número de empresas que hoy están en incubación de ideas y creaciones, sino también el tipo de emprendimientos creativos e innovadores que participan en los programas de aceleración de negocios y cuántos podrían estar incorporándose a los mercados internacionales desde las bases de la economía digital y la economía creativa.

La evidencia empírica registra que a nivel mundial se ha reconocido que el crecimiento económico estable se alcanza a través de la innovación y la

aplicación de acciones científicas y tecnológicas.

En los países en vías de desarrollo, Tlesova *et al.* (2018) consideran que son muy pocas las empresas pequeñas que se disponen a invertir en innovación y tecnología, dado que les resulta improductivo y se enfocan a gestiones productivas y administrativas tradicionales y rudimentarias, lo que hace que difieran de las grandes actividades innovadoras.

Son casi nulas las micro y pequeñas empresas que se destacan en invertir en innovación y desarrollo, lo que, en consecuencia, se demuestra que son muy escasas las tecnologías de estas empresas bajo licencia, patentes y otros medios de propiedad intelectual. Eso refleja que para analizar a las pymes se debe avanzar en nuevos marcos explicativos más allá de la revolución tecnológica, la competitividad y la innovación.

1.1 Descripción de la problemática

La innovación tecnológica en México no solo enfrenta problemas de escasez de recursos económicos, sino también enfrenta problemas desde la gestión empresarial.

Por lo general, las empresas deben avanzar con base en las herramientas y los procesos tecnológicos que se desarrollen desde el uso de las tecnologías de la información y la comunicación para la automatización de procesos, la creación de productos o servicios y la utilización de la inteligencia artificial y la robótica.

No obstante, tras todas las herramientas tecnológicas que exige el presente y el futuro de la economía, con la creatividad y la motivación-inspiración factores determinantes para inclinar acciones hacia la innovación. Tal lo enuncia el BID (2019a) al expresar que la innovación depende de la creatividad y la motivación de los agentes, que bien puede ocurrir de un informático que programa un algoritmo para predefinir una

conducta humana, o un equipo de programadores que diseña un videojuego, o un creativo que genera diseños textiles o gastronómicos para monitorear la salud humana desde el uso de las prendas de vestir o el consumo de alimentos.

No obstante, a las motivaciones, las ganas y el talento creativo que existe en las regiones y el país, hay evidencia de la falta de innovación y limitaciones para el desarrollo de la inspiración creativa. Tal es el caso de México, al ser considerado por la OCDE como el país con los peores niveles de capacidad para innovar, crear y desarrollar tecnología tanto por parte del gobierno como de las empresas privadas. En este hecho se destaca que ninguno hace bien su trabajo cuando se trata de crear e innovar (Riquelme, 18 de septiembre de 2018). Esto sucede por la falta de capacidad económica y financiera de los agentes económicos para crear e innovar.

El problema del escaso financiamiento público para la innovación tecnológica es similar cuando se trata del sector empresarial, lo que, en consecuencia, se tiene que las empresas de México también fallan en elevar su inversión en investigación y desarrollo (I+D); esto se puede observar en el bajo nivel de inversión en capital de riesgo, sumado al modesto número de empresas que registran patentes y desarrollan productos innovadores, que en palabras de Usía et al. (2018) tanto las imperfecciones reconocidas en la gestión de riesgos, como la información asimétrica en el proceso de gestión del conocimiento y los problemas de retención y no garantía de patente de productos, pueden entorpecer la creatividad y limitar las oportunidades de innovación.

En este sentido, desde la evidencia empírica se destaca que el capital del conocimiento generado en la empresa no ha sido aprovechado y documentado, pese a los hechos que revelan que la innovación tecnológica mexicana tiene un futuro incierto, aunque exista actualmente un mayor

impulso en la generación de patentes, el individualismo de las instituciones científicas y educativas frena los proyectos de alto valor (Reyes, 6 de septiembre de 2018).

De acuerdo con el Instituto Nacional de Propiedad Industrial (IMPI), el número de patentes en México ha crecido en algunas instituciones dedicadas a la investigación, como la Universidad Nacional Autónoma de México, la Universidad Autónoma de Nuevo León, la Universidad Autónoma de Guadalajara o la Universidad Autónoma de Sinaloa, entre otras; sin embargo, se tiene información de Reyes (6 de septiembre de 2018) acerca de que un poco más de 1000 patentes están detenidas o están sin comercializar.

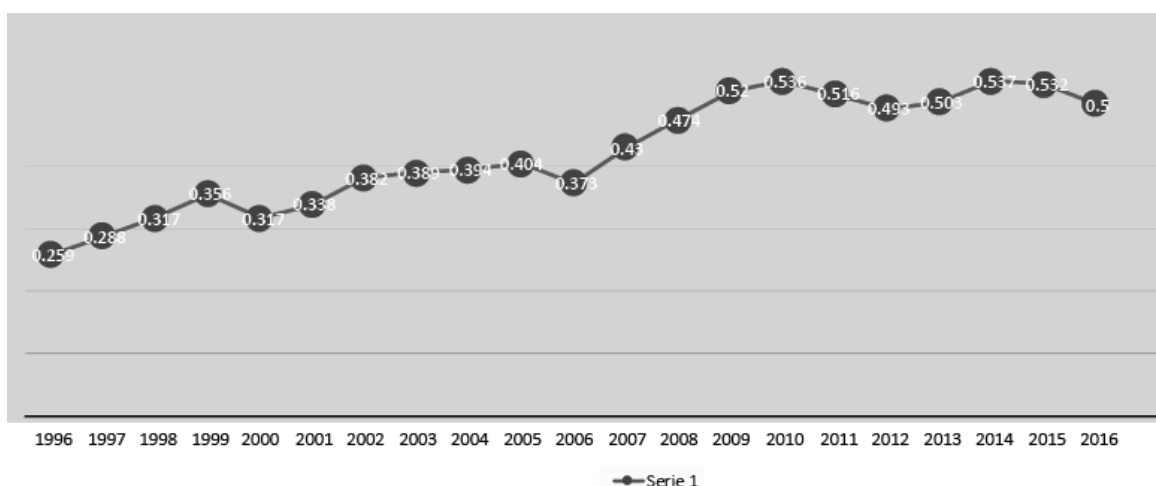
Estos hechos hacen suponer que el fomento a la investigación y el desarrollo tecnológico en México, que hacen el Instituto Nacional del Emprendedor (INADEM) y Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt), ha sido endeble y poco visible, lo cual frena las patentes (Unesco, 2018).

En el país prevalece una carente productividad en innovación tecnológica, como resultado de la falta de inversión en investigación e innovación tecnológica por el sector público y las empresas. De acuerdo con lo reportado por Juárez (19 de julio de 2018), solo un 5% de las empresas mexicanas invierte en investigación y desarrollo; en tanto, se puede observar en la gráfica 1 que el sector público logró registrar una inversión en I+D de tan solo el 0.5% del Producto Interno Bruto (PIB).

Esto significa que, aunque en México ha aumentado conservadoramente la inversión en I+D, todavía hace falta un crecimiento exponencial que conduzca a generar conocimiento y talento que garantice el futuro de la economía.

Además, por una parte, la innovación tecnológica en las empresas se reduce a la vinculación de las empresas con el sector público y el académico. Por otra parte, las personas con talento altamente calificado en ciencia y tecnología son desaprovechadas y, en consecuencia, optan por salir del país para ser reconocidas en el extranjero. Otro aspecto que explica el ínfimo desarrollo tecnológico del país corresponde a los escasos niveles de inversión en investigación y desarrollo, que no supera el medio punto porcentual en décadas y además ha tendido a disminuir desde el año 2016 (gráfica 1).

Gráfica 1. Gasto en Investigación y Desarrollo en México como porcentaje del PIB (1996-2016)



Fuente: Instituto de Estadística de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, 2018).

No obstante, los rubros en los que México sale mejor posicionado son la coinversión y las coautorías internacionales en materia de investigación y desarrollo, el índice de facilidad emprendedora y el gasto en educación superior.

En Sinaloa se tienen documentadas las experiencias empresariales sobre los procesos de innovación (López-Leyva, 2003, Alonso Bajo, 2015). No

obstante, es evidente que en regiones tan pequeñas como el municipio de Salvador Alvarado, Sinaloa, se carece de esta propiedad, considerando el testimonio de la secretaria de la Dirección Económica en el municipio, Érika Guadalupe Espinoza Durán, quien enfatizó la constante invitación al sector empresarial para generar el registro de patentes, marcas y avisos comerciales, destacando que hasta inicios del año 2023 el registro de patentes en las micro y pequeñas empresas era inexistente, argumentando que no registran patentes, no visibilizan su desarrollo tecnológico y, por tanto, dejan de incursionar en la economía creativa y digital.

Por esto, el objetivo es identificar el desarrollo de innovación tecnológica en una muestra de 14 micro y pequeñas empresas de la industria pastelera de Guamúchil, Salvador Alvarado, Sinaloa, para reconocer las principales tendencias, retos y oportunidades que enfrentan estas empresas al desarrollarse en la economía digital y creativa.

En este sentido, se plantean como interrogantes principales: ¿Cuáles son las principales tendencias de innovación tecnológica en el mundo empresarial?, ¿qué retos y desafíos enfrentan las empresas de la industria panificadora de Salvador Alvarado, Sinaloa, para asumir la economía digital y creativa a fin de desarrollar innovación tecnológica?

Metodología: materiales y métodos

Se considera que la innovación es un proceso creativo en el que interactúa la tecnología y el conocimiento. Este proceso se circunscribe a diversos espacios, tiempos y disciplinas, de ahí que, como unidad de análisis, se determina estudiar a las empresas de la industria panificadora del municipio de Salvador Alvarado, Sinaloa, México.

La metodología de la investigación es de enfoque cualitativo, tipo exploratorio y descriptiva, utilizando una muestra estratificada, basada en

los datos del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE), del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (Inegi).

Para la recolección de información, se adaptó la encuesta de innovación propuesta por el Banco Interamericano para el Desarrollo (BID), adoptando el enfoque del sujeto que trata de las actitudes, motivaciones y actividades de la empresa en su conjunto, por sobre el del objeto, desde la recolección de datos sobre innovaciones específicas (Anlló et al., 2014). Para esto, la información se recolectó en el nivel organizativo más alto de las empresas, donde se toman decisiones estratégicas.

La estratificación de selección de muestra consistió en las empresas de Salvador Alvarado, Sinaloa, dedicadas a la industria manufacturera del campo de la industria alimentaria. De estas, se encontraron en global 422 unidades económicas que desarrollan diversas actividades relacionadas con la producción de alimentos.

De ahí que se eligió solo a 51 empresas dedicadas a la elaboración de panadería tradicional, entendida como la elaboración de pan típico de la localidad como es el clásico ‘pan de mujer’, y también a la panadería industrial con enfoque *gourmet*; ambos tipos de panadería están clasificadas en tres categorías por el Inegi, de acuerdo con el número de personas que laboran en la empresa: 1) empresas panificadoras con hasta cinco trabajadores, 2) empresas panificadoras de seis a 10 trabajadores, y 3) empresas panificadoras de 11 a 30 trabajadores.

Entre las empresas de hasta cinco trabajadores y empresas de seis a 10 trabajadores, se tienen registradas 14 como parte de la población y muestra de empresas panificadoras a estudiar. De las 14 empresas panificadoras formalmente establecidas en Salvador Alvarado, solo cinco desarrollan la industria panificadora y pastelera de manera industrial, utilizando equipos

tecnológicos y creativos, mientras que las otras nueve microempresas son familias que realizan de manera tradicional en hornos de piedra la elaboración de pan.

Entre estas cinco empresas panificadoras que desarrollan la industria pastelera, solo cuatro de ellas lo realizan con el uso de maquinaria y equipo tecnológico-digital, y solo una empresa lo hace en estufa con horno manual.

Revisión de literatura

Estrada, Cano & Aguirre (2019), observan que, en el campo de la innovación y el desarrollo tecnológico, las micro y pequeñas empresas regularmente no cuentan con los recursos necesarios para iniciar proyectos.

Pese a que la evidencia empírica indica que la falta de recursos hacia la investigación y desarrollo limita el desarrollo de innovación tecnológica, Zhang, Ding & Ke (2019), enfatizan que la aglomeración y mayor asignación de recursos en investigación y desarrollo garantiza el crecimiento de las empresas; sin embargo, estiman que es inversamente proporcional con la escala de empresas privadas, es decir, a mayor número de empresas, menor será el impacto de aglomeración financiera en empresas dedicadas a realizar investigación y desarrollo, lo que, en consecuencia, ralentiza el crecimiento de las empresas al elevar las asignaciones de recursos en investigación y desarrollo durante el periodo de aplicación de esta inversión.

Los estudios analizados acerca de la innovación en las organizaciones enfatizan que, pese a la crisis sanitaria de tres aristas (económica, social y salud), es muy valorada en las organizaciones, por lo que sugieren a los profesionales que se inician en su carrera aporten ideas novedosas; sin embargo, es necesario que la alta dirección de las organizaciones otorgue

libertad y apoyo para investigar, crear e innovar para llevar a cabo estas nuevas ideas.

Bhaskara, Filimonau, Wijaya & Suryasih (2023) destacan que las organizaciones enfrentan una gestión en medio de una crisis, pero también reconocen que esto puede impulsar la innovación y la creatividad empresarial, dado que la capacidad dinámica innovadora, pese a que es un factor de innovación empresarial impulsado por la crisis, este depende de aspectos genéricos como la sólida cultura organizacional, el capital social y el conocimiento generado, además de los valores culturales y de resiliencia del espacio geográfico de impacto.

Sin embargo, esto depende de aspectos intrínsecos de la organización. Dos-Santos, Pacagnella, Fournier, Morini & Santa-Eulalia (2022) destacan que entre los factores que determinan la innovación en las organizaciones cobran influencia los aspectos culturales, estratégicos y tecnológicos, seguido de la infraestructura de investigación y desarrollo, el conocimiento de gestión y el entorno innovador para el aprendizaje, de ahí que para Alkhodary (2023) la cultura organizacional es determinante para dar forma al bienestar general de las empresas, lo que puede afectar la satisfacción laboral, la lealtad, la creatividad y la productividad de sus empleados.

Al respecto, Siougle, Dimelis & Malevris(2023) estiman que la lealtad del personal se alcanza con la seguridad laboral que se les otorgue, ante lo que es necesario la capacitación permanente y la mejora continua, así como el registro de los rendimientos y prácticas de éxito logrado desde tres dimensiones centrales de la organización: políticas de control interno, procedimientos y procesos, y funciones y responsabilidades.

Dos-Santos, Pacagnella, Fournier, Morini & Santa-Eulalia (2022) definen que la cultura organizacional se orienta hacia la búsqueda y gestión de la investigación como un valor constante de la innovación y el fomento de la

creación de soluciones innovadoras. Contrario a esto, Ayinaddis (2022) analiza los determinantes que disuade la innovación en las micro y pequeñas empresas, revelando que la investigación y el desarrollo son el factor disuasorio más crítico que afecta la innovación tecnológica en estas organizaciones con un nivel de significancia del 1%, sumado a los costos de la innovación y los factores del tamaño de la empresa son los siguientes factores disuasorios importantes que afectan la innovación tecnológica de las empresas, seguidos por los factores de recursos humanos.

Ayinaddis (2022) destaca que hay variables que no han sido estadísticamente significativas como la cultura organizacional y los factores de riesgo percibidos y tienen menos probabilidades de afectar la innovación de las micro y pequeñas empresas, por lo que el gobierno y otras partes interesadas deben trabajar arduamente para fomentar la innovación entre estas organizaciones, mediante una mayor oferta de crédito, capacitación, apoyo tecnológico, investigación y provisión de servicios de información para micro y pequeñas empresas.

Dos-Santos et al. (2022), desde un análisis más profundo, enfatiza que la relación entre la innovación con el desempeño innovador de las organizaciones y la investigación como aporte gerencial, recae en la creatividad para fomentar una cultura organizacional que tenga como valor la gestión de la investigación e innovación para el bienestar.

Para Alkhodary (2023), el bienestar de las empresas depende de la cultura organizacional y se mide a través de la lealtad, la creatividad y la productividad de los empleados, por lo que sugieren que una organización con cultura organizacional positiva tiene como resultados una mayor satisfacción laboral de los empleados, lealtad visible y expresa, así como una mejor creatividad y productividad.

Asimismo, Tuan (2023) subraya que el desarrollo de nuevos productos y procesos es fundamental para el logro de objetivos de la organización, por lo que da credibilidad a la creatividad verde o tecnológica de los empleados como vía de mediación. Enfatiza que una forma de desentrañar los mecanismos de innovación en las organizaciones es desde la parte introspectiva de sus empleados y el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC); sin embargo, Bhatia & Kumar (2023) consideran que el uso de las TIC representa un desafío mayúsculo para las microorganizaciones que desarrollan sus procesos de manera tradicional, pero es rescatable su vocación productiva y cultural de su actividad; por tanto, consideran que estas organizaciones deben enfocar su esfuerzo organizacional a seis factores determinantes para la innovación y la generación del conocimiento (organización, gestión de la fuerza laboral, apoyo externo, infraestructura tecnológica, uso de datos y regulaciones). Además, también examinan los efectos de contingencia del tamaño de la empresa y el sector industrial al que pertenecen.

Respecto a la gestión de la innovación en las organizaciones desde la parte introspectiva de los empleados, Kpinpuo & Akolgo (2023) enfatizan como clave el compromiso de estos para desarrollar ideas innovadoras que posibiliten el cambio organizacional, con la condicionantes de la supervisión y control de la autonomía y prospección en el trabajo; de ahí que enuncian que la calidad de la colaboración supervisor-subordinados determina la capacidad de innovación y el compromiso con el cambio, siempre que se permita la autonomía laboral y libertad creativa que explican los tres comportamientos de los empleados: innovación, calidad de la conexión supervisor-subordinado y compromiso con el cambio.

En este sentido, Björklund, Gilmartin & Sheppard (2023) destacan que el compromiso de los colaboradores en la creación, defensa, propuesta e

implementación de nuevas ideas depende del estímulo de los supervisores directos, así como de la cultura y práctica organizacional de apoyo, alcance de objetivos, logro de metas de trabajo, flexibilidad del tiempo disponible y de la cooperación informal *ad hoc*, por lo que sugieren que la alta dirección dé libertad de opinión y ejercicio para generar la interacción social y las percepciones de la voz con experiencia, requerida para un comportamiento laboral innovador, revelando cuándo y a quién se les brindan estas condiciones de libertad y prospección.

Björklund, Gilmartin & Sheppard (2023) discuten las implicaciones para la capacidad de innovación de las organizaciones y la participación de los nuevos empleados en la innovación.

Otro aspecto fundamental de la cultura organizacional es la considerada desde la experiencia y permanencia organizacional a través del tiempo. Erena, Kalko & Debele (2023) reiteran que los factores organizacionales de *expertis* (experiencia y antigüedad), generados por la cultura organizacional, la jerarquía corporativa, el liderazgo por antigüedad apoyan favorablemente la gestión de procesos del negocio y se asocian positivamente con la gestión del conocimiento y la innovación, por lo que el intercambio, conversión, reestructuración y almacenamiento de conocimientos en la organización, influyen positivamente en la innovación.

Por su parte, Erena, Kalko & Debele (2023) aseguran que las investigaciones futuras acerca de los estudios organizacionales deberán estar enfocados al papel mediador y de influencia de la gestión del conocimiento y sus componentes (adquisición, reestructuración, conversión, intercambio y almacenamiento de conocimiento) y su relación con los factores organizacionales (cultura y experiencia) para comprender el papel crítico de la gestión del conocimiento en la innovación organizacional.

Otros estudios apuntan a la cultura organizacional desde el plano familiar. Sieber, Russ & Kurz (2023) revelan que, para el desarrollo de una organización, tiene primordial importancia la infraestructura corporativa y la orientación estratégica de procesos; esto influye en la cultura empresarial de la familia, la jerarquía y el gobierno corporativo familiar, incidiendo favorablemente en el mercado desde modelos de gestión en diferentes niveles de la empresa y mediante mapeos de gestión del conocimiento que permitan la alineación del negocio con las tecnologías de la información y las comunicaciones.

Mientras que otros estudios se alinean a la perspectiva económica y gerencial de manera prioritaria. Swarnakar, Bagherian & Singh (2023) destacan que los factores críticos de éxito en una organización o procesos obedecen a factores económicos y gerenciales vinculados a mejorar la calidad del servicio y de los procesos, encontrando que los factores organizacionales alineados a la cultura y prevalencia en el mercado de la empresa, desde una parte interna, generan no solo experiencia, sino además conocimiento y aprendizaje y desarrollo tecnológico. Se sigue con innovaciones sociales y ambientales enmarcadas desde una parte externa, de ahí que la aplicación de estrategias y procesos sostenibles dependerá de la experiencia, participación y el liderazgo de la gerencia de la organización.

Por esto, la capacitación y educación en modelos, así como la disponibilidad de recursos, se convierten en los aspectos más críticos a desarrollar dentro de las organizaciones para desarrollar procesos de innovación.

La búsqueda constante de la innovación y el fomento de la investigación para crear soluciones innovadoras en los procesos y desarrollos de toda organización serán la clave en la gestión y desarrollo del conocimiento. Es una asignatura constante en toda organización.

Resultados

La economía digital y creativa está transformando y revolucionando el mundo de las empresas, tanto en los procesos productivos como en la gestión empresarial y los modelos de negocio, entre otras acciones clave de la economía (Navarro, 2018). De ahí que aprovechar el escenario digital exige transformar las empresas y los sectores productivos hacia la economía creativa.

Ante esta aseveración, se alcanza identificar que los efectos de la economía digital en las empresas de la industria panificadora de Salvador Alvarado, Sinaloa, han sido la adopción de tecnología digital para desarrollar modelos de negocios diferenciados y procesos novedosos.

Para el caso de las empresas que se estudian en esta investigación, mediante la observación se logra verificar que la tecnología digital ha transformado los procesos productivos de la industria panificadora y ofrece oportunidades de innovación, cambio y mejora; sin embargo, la mayor parte de las empresas dedicadas a este ramo se han quedado al margen de aprovechar el escenario digital.

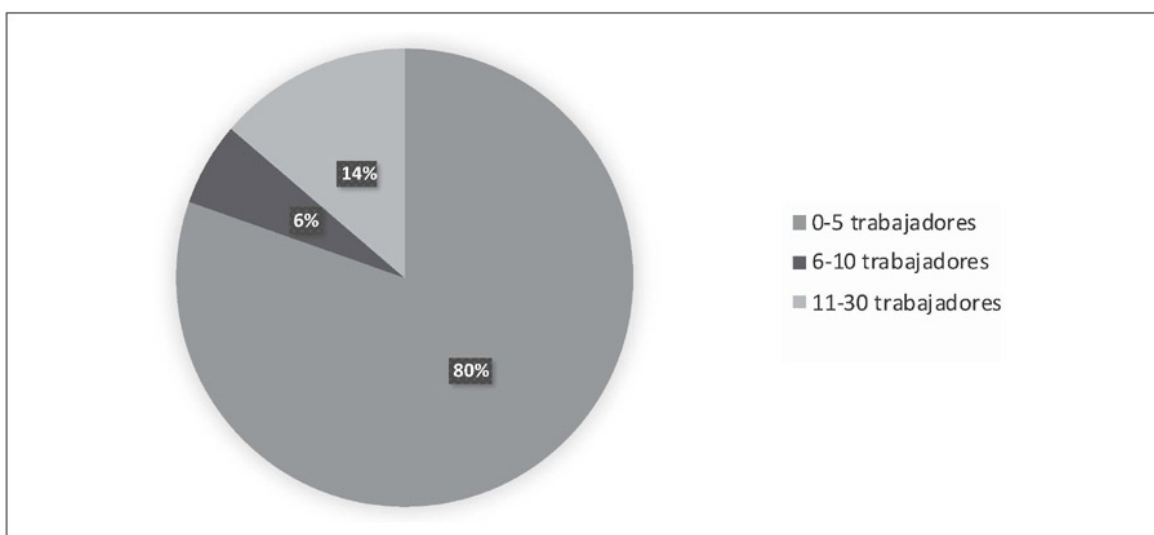
De manera oficial, de acuerdo con la información registrada en el Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas (DENUE), del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (Inegi), la industria panificadora en el municipio de Salvador Alvarado, Sinaloa, se compone por 51 empresas dedicadas a la panificación industrial y tradicional como categoría expresada por el Inegi, que se estratifican en tres grupos con base en el número de empleados. El reactivo se codifica con el ítem ED que corresponde a la categoría de estudio que se registra en el Excel descrito como economía digital.

Se puede observar que, siguiendo el criterio establecido por el Inegi acerca del rango de contratación de trabajador, el grueso de la población

analizada se concentra en 51 micro y pequeñas empresas, de las cuales se eligieron 14, siguiendo el criterio de visibilidad céntrica formalizada, es decir, las que están físicamente visibles y residentes formalmente en el centro de la ciudad de Guamúchil, cabecera municipal de Salvador Alvarado.

En la gráfica 2 se observa que solo tres (5.88%) de las empresas en la industria panificadora son medianas con un rango de espacios laborales ocupados entre 11 a 30 trabajadores, siete empresas son pequeñas (13.73%) bajo el criterio de tener contratados entre seis a 10 trabajadores, mientras que 41 empresas (80.39%) son microempresas y siguen el criterio de tener un máximo de cinco trabajadores.

Gráfica 2. Empresas Panificadoras de Salvador Alvarado por número de trabajadores



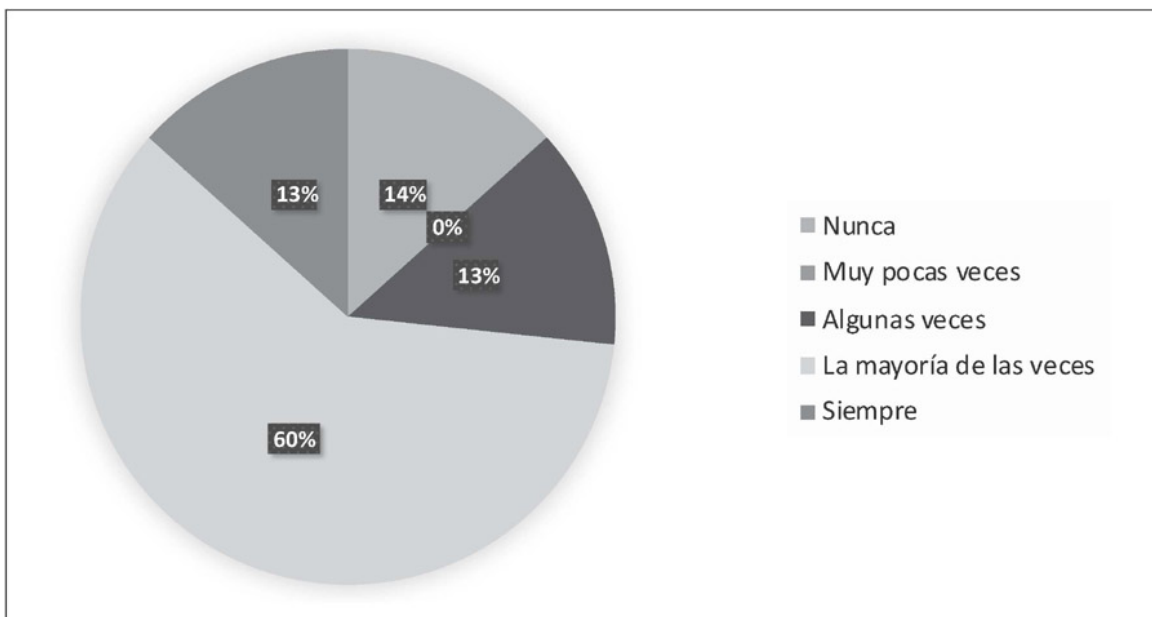
Fuente: Elaboración propia con información del Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas.

De estas empresas, siguiendo el criterio de visibilidad céntrica formalizada, se consultó una muestra de 14 empresas en el mercado de la actividad panificadora, de las cuales, por su número de trabajadores, 11 son microempresas y tres son pequeñas empresas.

Para identificar el efecto de la tecnología digital en los procesos administrativos y modelo de negocios de estas empresas, se realizaron entrevistas a gerentes y propietarios de las empresas, y con base en sus respuestas se colocaron en la clasificación tipo escala Likert de cinco respuestas que se describen como a) siempre, entendido que es diariamente, b) la mayoría de las veces, entendido que se hacen más del 50% de los días de la semana, c) algunas veces, entendiendo que es al menos el 30% de los días de la semana, d) muy pocas veces, al menos una vez a la semana, y e) nunca.

Bajo ese criterio de selección de respuestas, en la gráfica 3 se encontró que el 64.29% de estas empresas la mayor parte de las veces utilizan el internet a través de una computadora o un teléfono celular para hacer compras de mercancías y materias primas, lo que significa que la tendencia de la economía digital está siendo aprovechada por la mayor parte de las empresas panificadoras de Salvador Alvarado al momento de representar la demanda o consumo. En la empresa se utiliza la computadora conectada a internet para hacer compras de mercancía y materia prima.

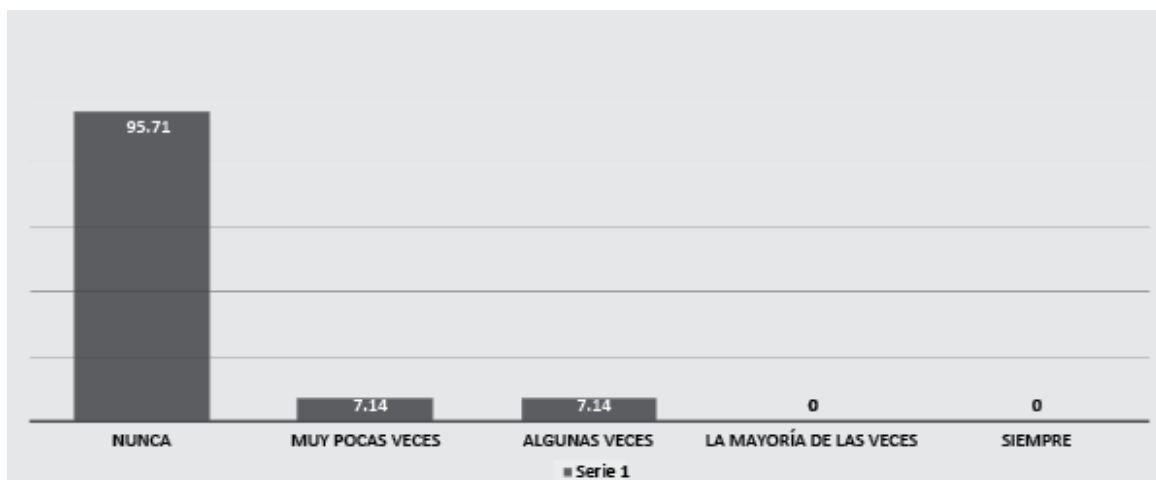
Gráfica 3. Empresas panificadoras de Salvador Alvarado que utilizan la computadora para hacer compras de mercancías y materia prima



Fuente: Elaboración propia con información de entrevistas realizadas a gerentes y propietarios.

Sin embargo, al momento de representar la oferta o venta de productos, considerando que son dos eventos diferentes con fines de obtención de ingreso, en la gráfica 4 se puede ver que el 85.71% de las empresas nunca ha contado con tienda en línea; es decir, empresas que, aun teniendo la infraestructura tecnológica, desaprovechan la oportunidad de ofrecer sus productos y servicios en línea.

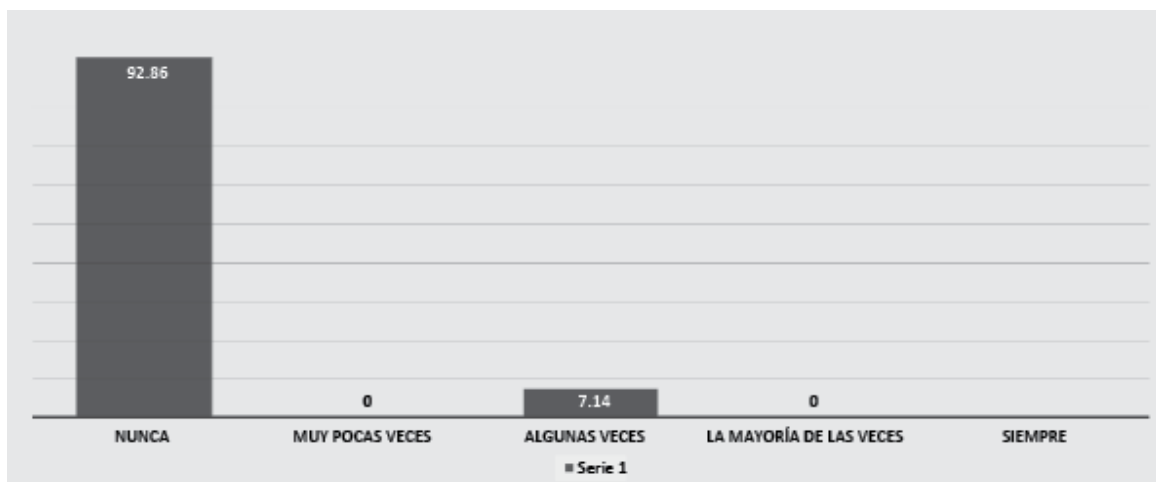
Gráfica 4. Empresas panificadoras de Salvador Alvarado que cuentan con tienda en línea



Fuente: Elaboración propia con información de entrevistas realizadas a gerentes y propietarios.

No contar con tienda en línea representa un desafío y necesidad de primer orden para la empresa, y tener esta infraestructura y no usarla, representa desaprovechar capacidades empresariales que mitigan la cobertura del mercado, dado que estas estrategias de la economía digital, traen consigo oportunidades para avanzar y crecer en el mercado, aunque también conlleva al riesgo de lenta productividad e innovación que genera la adquisición y el proceso de aprendizaje en el uso y manejo de la tecnología digital, lo que puede explicarse en la gráfica 5, que refiere que el 92.86% de las empresas nunca hayan usado las TIC para incrementar sus ventas, lo que explica que estos recursos tecnológicos sean usados para actividades operativas y no de ventas.

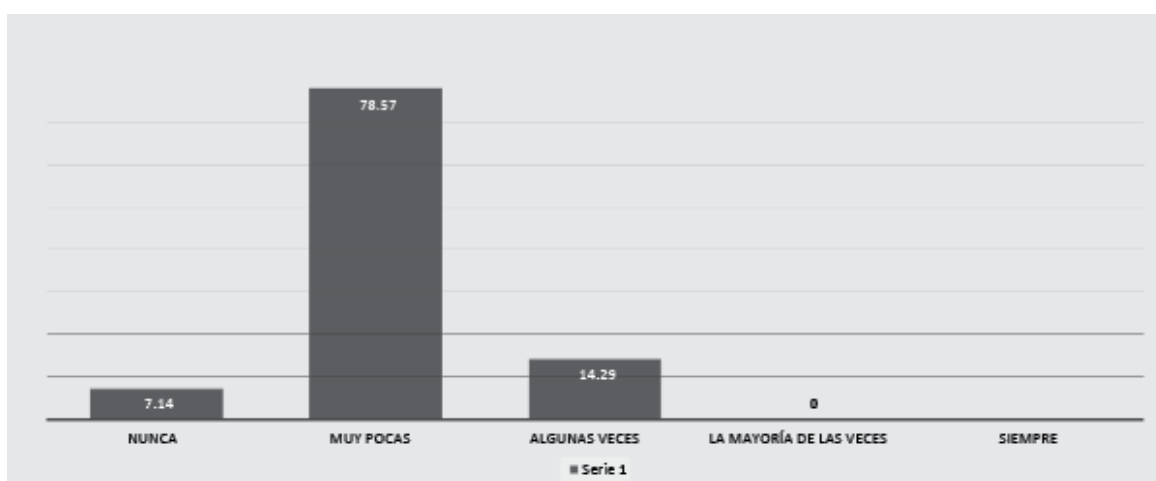
Gráfica 5. Empresas panificadoras de Salvador Alvarado que usan las TIC para elevar sus ventas



Fuente: Elaboración propia con información de entrevistas realizadas a gerentes y propietarios.

Otro aspecto importante del uso de las TIC es su aplicación en la atención y servicio al cliente. Se observa que la gráfica 6 registra que el 78.57% de las empresas de la industria panificadora de Salvador Alvarado; muy pocas veces usa la computadora para atender a los clientes.

Gráfica 6. Empresas panificadoras de Salvador Alvarado que cuentan con computadora para atender a los clientes

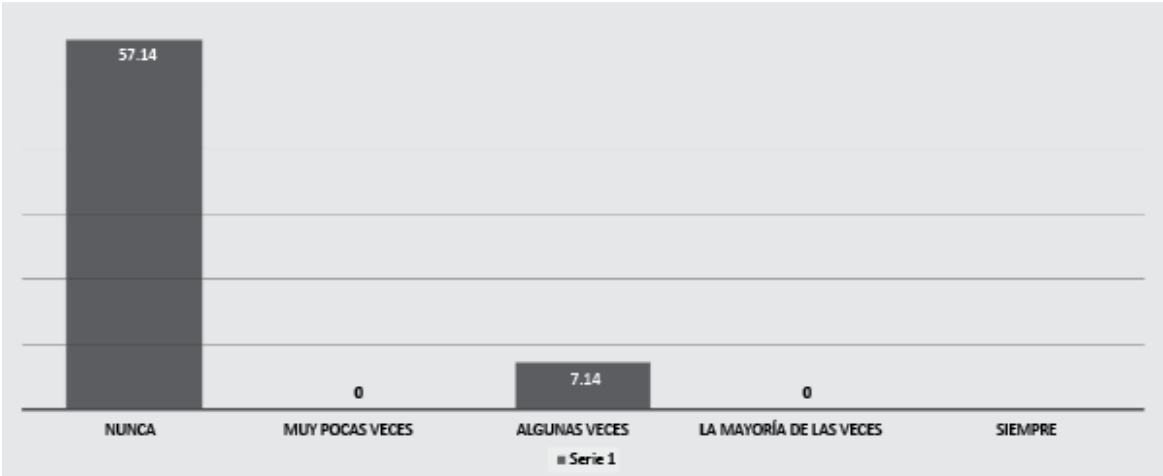


Fuente: Elaboración propia con información de entrevistas realizadas a gerentes y propietarios.

Aunado a esto, algo que llama la atención se registra en la gráfica 7, en la que se puede entender que solo el 35.71% de estas empresas siempre hacen

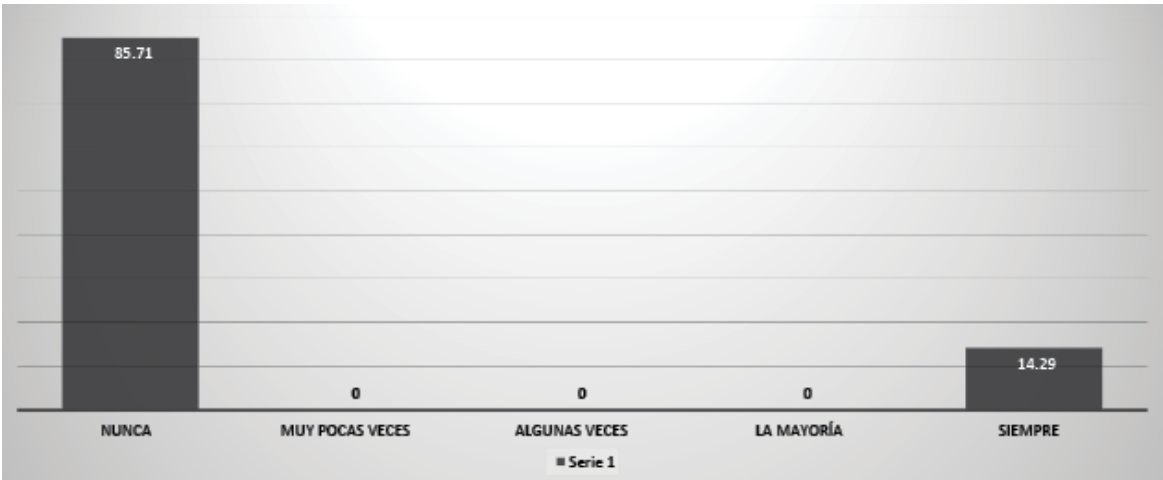
uso de las TIC para promover sus productos, identificando que la forma de hacerlo es mediante el uso de redes sociales como Facebook e Instagram. En tanto, el 85.71% de las empresas, referido en la gráfica 8, nunca ha contado con catálogo de sus productos para promoverlos en página web.

Gráfica 7. Empresas panificadoras de Salvador Alvarado que hacen uso de las TIC para promover sus productos



Fuente: Elaboración propia con información de entrevistas realizadas a gerentes y propietarios.

Gráfica 8. Empresas panificadoras de Salvador Alvarado que cuentan con catalogo en página de internet



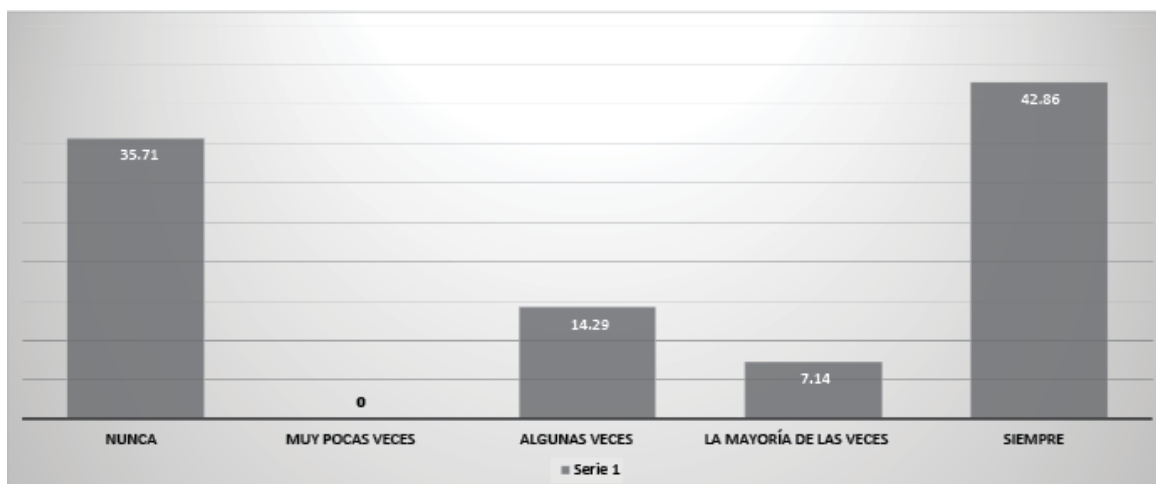
Fuente: Elaboración propia con información de entrevistas realizadas a gerentes y propietarios.

Como se puede ver, la mayoría de las empresas en este ramo de la economía local del sector específico de la panificación, nunca han usado medios de promoción en línea a través de una tienda en línea o plataforma *e-commerce*, lo que implica que sus modelos de negocios en el sector panificador de Salvador Alvarado sigan siendo arcaicos y rudimentarios.

Eso implica que en este tipo de organizaciones hay una brecha y la mayoría sobrevive con métodos tradicionales de comercialización. En el caso latinoamericano, se observa que algunas mipymes emprenden desde la pobreza, la falta de empleo, la desigualdad, la degradación ambiental y de sistemas políticos disfuncionales. Mientras otras lo hacen a partir de condiciones adecuadas, como se advierte en el siguiente segmento de empresas.

Es claro que, en promedio, un 30% de las empresas han implementado esta estrategia de promoción en línea, lo que significa que de un 14.29% a un 35.71% adoptan y utilizan TIC para transformar el modelo de negocios en el sector panificador. Esto se ve reflejado en el resultado de la gráfica 9, que registra que la mayoría de las empresas de este sector han usado las redes sociales como medio de promoción de la empresa y sus productos, con un 42.86% siempre, un 7.14% la mayoría de las veces, un 14.29% algunas veces.

Gráfica 9. Empresas panificadoras de Salvador Alvarado que hacen uso de las redes sociales como medio de promoción de la empresa y sus productos



Fuente: Elaboración propia con información de entrevistas realizadas a gerentes y propietarios.

Conclusiones

La innovación tecnológica se encuentra sujeta a bajas tasas de crecimiento económico y empresarial. La acotada expansión del progreso tecnológico y la innovación, durante los últimos treinta años, ha sido producto del ínfimo crecimiento económico, generando inconvenientes en el sector industrial en lo general, mediante la sustitución de importaciones que castiga al sector comercial que se vulnera aún más por la falta de conocimientos y de capacidad innovadora; Maloney y Peery (2005, p. 26).

Así como lo sugieren Figueiredo & Piana (2018), se destaca que la creación y desarrollo de procesos innovadores son el resultado de la iniciativa de los empresarios, y no obedecen a orientaciones de políticas públicas. Sin embargo, se estima que quienes diseñan las políticas públicas pudieran utilizar las experiencias de los empresarios destacados como insumos para diseñar políticas públicas basadas en el conocimiento y el aprendizaje de la industria, el comercio y los servicios, que impulsen a la micro y pequeña empresa, facilitando el vínculo del sector privado con el sector público, dado que la ausencia de políticas públicas vinculantes, limita

la creación de competencias y capacidades innovadoras tendientes a la industrialización de estas empresas.

Además, se reconoce que la mayoría de las micro y pequeñas empresas de los países de América Latina depende pasivamente de las transferencias de tecnología del extranjero y al no tener capacidad para invertir lo suficiente en investigación y desarrollo (I+D) generan ineficiencias económicas, productivas y comerciales. De ahí que, desde hace más de dos décadas, la principal dificultad que enfrentan las micro y pequeñas empresas son la falta de incentivos económicos para innovar.

En este sentido, la tendencia de la revolución industrial 4.0, condiciona a las micro y pequeñas empresas en el uso de las tecnologías digitales para innovar en sus procesos productivos, comerciales y en sus modelos de negocios, razón por la que se considera que adoptar estas condicionantes significa comprender que las empresas están inmersas en la economía digital, lo que obligadamente las conduce a transformar e innovar en sus actividades económicas, comerciales y administrativas, para lo cual es estrictamente necesario invertir lo suficiente en investigación y desarrollo.

Es evidente que la economía digital eleva la capacidad de organización y promoción de las empresas y sus productos de la industria panificadora de Salvador Alvarado, Sinaloa, ofreciendo información que digitalizan, codifican, almacenan, organizan, transmiten y utilizan a través de plataformas de interacción social, en un proceso que no solo genera grandes volúmenes de información, sino también activa el aprendizaje en la promoción y venta de bienes y servicios, desarrollando oportunidades y modelos de negocios sin precedentes, reconfigurando la cadena de valor de la empresa, lo que, en consecuencia, estos efectos se ven reflejados en el elevado valor del comercio que es detonado y superado por el gran volumen de información que se maneja (McKinsey Global Institute, 2016).

Un aspecto que se considera fundamental desde una perspectiva inclusiva es la estrategia organizacional basada en la cultura colaborativa y socialmente incluyente que garantice la corresponsabilidad con personas con competencias y habilidades diferentes y promueva el trabajo solidario. Este es el caso de una de las panaderías industriales con mayor tecnificación e innovación en la panificación, que prioriza que su base de contratación de personal sean en su mayoría personas especiales, es decir, trabajadores con síndrome de Down, razón por la que es importante destacar que la empresa panificadora *El Buen Pan* ha logrado con éxito la agrupación de 15 jóvenes con discapacidad que han destacado de manera colaborativa por su labor creativa e innovadora, considerando que un factor determinante para esto es la apertura cultural de la organización y la comprensión de las potencialidades de las personas cromosoma XXI para desarrollar actividades productivas.

La evidencia empírica refleja que las personas con síndrome de Down son elevadamente creativas, responsables, compartidas, disciplinadas, enfocadas, leales en el desarrollo de su trabajo y sentido de pertenencia, destacando que la razón de ser de la panadería *El Buen Pan* se caracteriza por la inclusión laboral y solidaria.

Alkodary (2023) expresa que el bienestar de las personas depende de la cultura organizacional y se mide a través de la lealtad, la creatividad y la productividad de los empleados, por lo que sugieren que una organización con cultura organizacional positiva tiene como resultados una mayor satisfacción laboral de los empleados, lealtad visible y expresa, así como una mejor creatividad, lo que es consistente con la estrategia organizacional que implementa una de las empresas panificadoras más destacadas (*El Buen Pan*), en donde la mayoría de sus trabajadores son personas especiales con

síndrome de Down, fomentando con esto la cultura organizacional inclusiva basadas en experiencias de éxito.

Se observó que esta empresa contrata un 80% de personas con discapacidad, entre ellos, destacan personas con discapacidad auditiva e intelectual, lo cual la convierte en una organización incluyente y solidaria.

Finalmente, entre los resultados obtenidos, el estudio brinda un panorama general sobre la forma en que las TIC están transformando las operaciones de compra, venta y promoción de productos de las micro y pequeñas empresas panificadoras del municipio de Salvador Alvarado en Sinaloa, lo que conduce a revolucionar sus modelos de negocios desde estos procesos primarios de compra, venta y promoción.

Sin embargo, solo el 30% de la muestra de empresas panificadoras analizadas utiliza la estrategia de la promoción en línea, lo cual pone en evidencia que en América Latina no todas las micro y pequeñas empresas emprenden en las mismas condiciones.

El discurso dominante de libre competencia, innovación, eficacia, ventajas competitivas, revolución tecnológica, entre otras, debe ser cuestionado, porque no todas las organizaciones emprenden en las mismas condiciones, sino que algunas lo hacen desde condiciones precarias, incluso de pobreza.

En ese sentido, es importante introducir una perspectiva crítica de pensamiento organizacional en torno a la tecnología en las micro y pequeñas empresas, recuperando conceptos, tales como emprendimiento, autoempleo, inclusión laboral y microempresa. Es decir, que vale la pena reflexionar más allá del enfoque de eficiencia, eficacia, competitividad y revolución tecnológica, para dar cabida a nuevos enfoques para estudiar este tipo de organizaciones.

Los resultados de la investigación reflejan que en las empresas panificadoras coexisten la modernidad y la tradición, dado que algunas

utilizan la tecnología y la mayor parte (70 %) no lo hace. Esto, además de evidenciar una brecha tecnológica, significa que no hay un campo organizacional homogéneo, en donde es necesario resignificar el discurso dominante de revolución tecnológica y competitividad que ha sido asumido desde una perspectiva funcionalista, para dar lugar a otros marcos explicativos que nos ayuden a entender la realidad organizacional desde una perspectiva estructuralista y humana.

En este sentido, ha sido justamente la visión rentista del paradigma funcionalista lo que ha promovido los obstáculos que enfrentan actualmente las micro y pequeñas empresas para acceder a los mercados mundiales, a lo que la Cepal (2022) destaca que la revolución tecnológica impone a las organizaciones públicas y privadas, pequeñas o grandes, el reto de alcanzar objetivos dinamizadores que descansen en actividades creativas que se consoliden con innovaciones y emprendimientos que recalculen una dinámica socialmente responsable con base inclusiva y equitativa que favorezcan las condiciones de conectividad digital, de capacitación y entrenamiento tecnológico para garantizar la consolidación del sector productivo y laboral.

Podría considerarse entonces que se trata de incidir en la cultura creativa y tecnológica de las organizaciones, dado que la economía ha pasado a la industria 5.0 que se caracteriza por la transformación digital de las organizaciones y el servicio empresarial intensivo en conocimiento, lo que promueve nuevas habilidades humanas frente a las tecnologías y el mundo emprendedor desde tres principales formas de creatividad, innovación y espíritu emprendedor en relación con la disrupción tecnológica (Scuotto, Tzanidis, Usai & Quaglia, 2023).

Ante la irrupción tecnológica, teóricamente se retoma el nuevo concepto de humanismo creativo y digital que implica enfatizar la relevancia de las

habilidades creativas humanas para pasar de ser un alfarero tradicional a un alfarero renovado y estructurado para potenciar la creatividad, el emprendimiento y la innovación. Este estudio apunta a que los legisladores responsables de diseñar las políticas públicas inciten las actividades laborales creativas aprovechando las tecnologías para desarrollar innovaciones.

En este sentido, las tecnologías ocupan una connotación positiva, apalancada por el emprendimiento creativo y propositivo de servicios empresariales intensivos en conocimiento, humanismo digital, creatividad, transformación digital, espíritu emprendedor, por lo que Scuotto, Tzanidis, Usai & Quaglia (2023), a fin de garantizar el remplazo de la dinámica destructiva, sugieren a las organizaciones y las personas que las dirigen, mantener apertura a las oportunidades que ofrece la economía digital, la economía creativa, la economía colaborativa y solidaria para la transformación de sectores productivos con incipiente estrategia tecnológica, pero que son una perspectiva sostenible; de ahí que se exige una obligación corresponsable, y es la de abrir el conocimiento y desarrollo de las organizaciones desde nuestras infraestructuras, datos y procesos tecnológicos.

Es evidente que, tras la transformación digital, las organizaciones están obligadas a reinventar sus procesos y resignificar los factores que impiden u obstruyen su avance. Desde un panorama regional, entre los factores que impiden el desarrollo de las organizaciones en los países en vías de desarrollo, se destaca la persistente dependencia científico tecnológica de los países desarrollados, que se acompaña de la debilidad educativa que prevalece en México y de la falta de inversión pública para el desarrollo de infraestructura y capacidades científicas, lo que sitúa en desventaja a las organizaciones que habitan en países como México, dado que la tecnología

está en manos de los ricos y un escaso alcance de las personas con limitados recursos económicos y tecnológicos.

Además, desde un panorama internacional, prevalece un creciente control de los medios tradicionales de comunicación y de las redes sociales por parte de las organizaciones privadas multinacionales, lo que vigoriza el latente fracaso a la búsqueda de soluciones, debido a las fallas de las políticas públicas nacionales, elevando con esto las desigualdades que, como lo señaló Stiglitz (31 de agosto de 2023), parecería que son un problema sistémico derivado del capitalismo neoliberal moderno.

Se reconoce que es necesaria una transformación de la estructura productiva de las micro y pequeñas empresas, en donde es indispensable abatir los rezagos y las brechas tecnológicas con políticas públicas que propicien el escape de la trampa de las desigualdades en el ingreso, a fin de colocar a las organizaciones multilaterales, no solo como el destino de dotación de factores, sino más bien como los motores impulsores de las organizaciones en los países en vías de desarrollo.

Referencias

- Acheampong, G. & Hinson, R. E. (2019). Benefitting from Alter Resources: Network Diffusion and SME Survival. *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, 31(2), 141-158. doi: 10.1080/08276331.2018.1462620.
- Adesanya Oluwatoyin, D., Iyiola Oluwole, O., Borishade Taiye, T., Dirisu Joy, I., Olokundun Maxwell, A., Ibidunni Ayodotun, S., & Omotoyinbo Charles, A. (2018). Entrepreneurial Orientation and Business Performance of non-oil Exporting SMEs in Lagos State, Nigeria. *International Journal of Entrepreneurship*, 22(3), 7 p.
- Alkhodary, D. A. (2023) Exploring the Relationship Between Organizational Culture and Well-Being of Educational Institutions in Jordan,

- Administrative Sciences*, 13(3), art. 92. doi: 10.3390/admsci13030092.
- Almeida, M. & Terra, B. (2019). Technological Strategies and Sustainable Management for small Businesses in the Brazilian innovation Context. *International Journal of Innovation and Sustainable Development*, 13(1), 20-35. doi: 10.1504/IJISD.2019.096703.
- Alonso Bajo, Rosario (2005). *Sinaloa: ciencia, tecnología e innovación*. Universidad Autónoma de Sinaloa, Conacyt.
- Ahmad, S. Z., Abu Bakar, A. R. & Ahmad, N. (2019). Social Media Adoption and its Impact on Firm Performance: the Case of the UAE. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 25(1), 84-111. doi:10.1108/IJEER-08-2017-0299.
- Anlló, G., Crespi, G., Lugones, G., Suárez, D., Tacsir, E, y Vargas, F. (2014). *Manual para la implementación de encuestas de innovación*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Ayinaddis, S. G. (2022). Exploring Firm-specific Deterrents of Innovation in Micro and Small Enterprises in Ethiopia. *Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 11(1), art. 57. doi 10.1186/s13731-022-00256-x.
- Bagheri, M., Mitchelmore, S., Bamiatzi, V., & Nikolopoulos, K. (2019). Internationalization Orientation in SMES: The Mediating Role of Technological Innovation. *Journal of International Management*, 25(1), 121-139. doi: 10.1016/j.intman.2018.08.002.
- Baillette, P. & Barlette, Y. (2018). BYOD-related Innovations and Organizational Change for Entrepreneurs and their Employees in SMES: The Identification of a twofold Security Paradox. *Journal of Organizational Change Management*, 31(4), 839-851. doi: 10.1108/JOCM-03-2017-0044.
- Banco Iberoamericano de Desarrollo, BID (2019a). *Emprender un Futuro Naranja*. Banco Interamericano de Desarrollo.

- BID (2019b). Evaluación corporativa: revisión de la generación de conocimientos en el Banco Interamericano de Desarrollo. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Battaglia, D., Neirotti, P., & Paolucci, E. (2018). The Role of R&D Investments and Export on SMEs' growth: a domain Ambidexterity Perspective. *Management Decision*, 56(9), 1883-1903. doi: 10.1108/MD-02-2017-0136.
- Bhatia, M. S., & Kumar, S. (2023). An Empirical Analysis of Critical Factors of Industry 4.0: a Contingency Theory Perspective. *International Journal of Technology Management*, 91(1-2), 82-106. doi: 10.1504/IJTM.2023.10052651.
- Bhaskara, G. I., Filimonau, V., Wijaya, N. M. S., & Suryasih, I. A. (2023). Innovation and Creativity in a Time of Crisis: A Perspective of Small Tourism Enterprises from an Emerging Destination. *Tourism Management Perspectives*, 46, art. no. 101093. doi: 10.1016/j.tmp.2023.10109.
- Björklund, T. A., Gilmartin, S. K., & Sheppard, S. D. (2023). The Dynamics of Innovation Efforts in the Early Career. *Creativity and Innovation Management*, 32(1), 80-99. doi: 10.1111/caim.12534.
- Calza, E., Goedhuys, M., & Trifkovic, N. (2019). Drivers of Productivity in Vietnamese SMEs: the Role of Management Standards and Innovation. *Economics of Innovation and New Technology*, 28(1), 23-44. doi: 10.1080/10438599.2018.1423765.
- Chege, S. M., Wang, D., & Suntu, S. L. (2019). Impact of Information Technology Innovation on Firm Performance in Kenya. *Information Technology for Development*. doi: 10.1080/02681102.2019.1573717.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Cepal (2022). *Hacia la transformación del modelo de desarrollo en América Latina y el Caribe*:

producción, inclusión y sostenibilidad (LC/SES.39/3-P).

- De Carvalho, G. D. G., de Carvalho, H. G., Cardoso &, H. H. R., & Gonçalves A.D. (2018). Assessing a Micro and Small Businesses Innovation Support Programme in Brazil: The Local Innovation Agents Programme. *Journal of International Development*, 30(6), 1064-1068. doi: 10.1002/jid.3387.
- Dos-Santos, S. M., Pacagnella J. A. C., Fournier, P.-L., Morini, C., & Santa-Eulalia, L. A. (2022). Critical Success Factors for the Innovativeness of the Electronic Industry: An Analysis in Developed and Developing Countries. *Creativity and Innovation Management*, 31(4), 573-598. doi: 10.1111/caim.12522.
- Erena, O. T., Kalko, M. M., & Debele, S. A. (2023). Organizational Factors, Knowledge Management and Innovation: Empirical Evidence from Medium- and Large-Scale Manufacturing Firms in Ethiopia. *Journal of Knowledge Management*, 27(4), 1165-1207. doi:10.1108/JKM-11-2021-0861.
- Estrada, S., Cano, K. & Aguirre, J. (2019). How is Technology Managed in SMES? Differences and Similarities Between Micro, Small and Médium Enterprises. *Contaduría y Administración*, 64(1). doi: 10.22201/fca.24488410e.2019.1812.
- Figueiredo, P. N., & Piana, J. (2018). Innovative Capability Building and Learning Linkages in Knowledge-Intensive Service SMES in Brazil's Mining Industry. *Resources Policy*, 58, 21-33. doi: 10.1016/j.resourpol.2017.10.012.
- Garzón, Castrillo, M. A. & Luiz Fisher, A. (2008). Modelo teórico de aprendizaje organizacional. *Pensamiento y Gestión*, 24, 195-224.
- Gupta, H., & Barua, M. K. (2018). Modelling Cause and Effect Relationship Among Enablers of Innovation in SMES. *Benchmarking*, 25(5), 1597-1622. doi: 10.1108/BIJ-03-2017-0050.

- Hungund, S., & Mani, V. (2019). Benchmarking of Factors Influencing Adoption of Innovation in Software Product SMEs: An Empirical Evidence from India. *Benchmarking*. doi: 10.1108/BIJ-05-2018-0127.
- Kpinpuo, S. D., & Akolgo, I. G. (2023). Leading Change and Innovation in Ghana's Banking Sector: The Mediating Role of Work Autonomy. *Industrial and Commercial Training*, 55(1), 1-18, doi: 10.1108/ICT-12-2021-0086.
- López Leyva, S. (2003). Empresarios e innovación tecnológica en Sinaloa. *Región y Sociedad*, vol. xv, 179-214.
- McKinsey Global Institute (2016). Digital Globalization: The New era of Global Flows. <www.mckinsey.com/business-functions/digitalmckinsey/ourinsights/digital-globalization-the-new-era-of-global-flows>.
- Maloney, W. F. y Perry, G. (2005). Hacia una política de innovación eficiente en América Latina. *Revista de la Cepal*, 87 (Diciembre 2005), 25-44.
- Müller, J. M., Buliga, O., & Voigt, K.-I. (2018). Fortune Favors the Prepared: How SMEs Approach Business Model Innovations in Industry 4.0. *Technological Forecasting and Social Change*, 132, 2-17. doi: 10.1016/j.techfore.2017.12.019.
- Navarro, J. C. (2018). *El imperativo de la transformación digital*. Banco Interamericano de Desarrollo.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Unesco (2018). Gasto en investigación y desarrollo (% del PIB). <<https://datos.bancomundial.org/indicador/GB.XPD.RSDV.GD.ZS?end=2016&locations=MX&start=1996&view=chart>>.
- Peterková, J. (2018). Assessment of the Knowledge Base in the Czech Republic Biotechnology Organizations Domain. *Journal of Applied Economic Sciences*, 13(6), 1566-1575.

- Reyes, E. (6 de septiembre de 2018). La innovación tecnológica mexicana tiene un futuro incierto, *Diario Expansión*. <<https://expansion.mx/tecnologia/2018/09/06/la-innovacion-tecnologica-mexicana-tiene-un-futuro-incierto>>.
- Riquelme, R. (18 de septiembre de 2018). México reprueba en innovación y desarrollo dentro de la OCDE. *Diario El Economista*. <<https://www.eleconomista.com.mx/tecnologia/Mexico-reprueba-en-innovacion-y-desarrollo-dentro-de-la-OCDE-20180918-0089.html>>.
- Schumpeter, J. A. (1955). *The Theory of Economic Development*. Harvard University Press.
- Scuotto, V., Tzanidis, T., Usai, A., & Quaglia, R. (2023). The Digital Humanism Era Triggered by Individual Creativity. *Journal of Business Research*, 58(1), 1-9. doi: <<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113709>>.
- Sieber, M. R.; Russ, C., & Kurz, K. (2023). Organizational Culture and Business-IT Alignment in Covid-19: A Swiss Higher Education Case Study. *International Journal of Innovation and Technology Management*, 20(3), art. 2242004. doi: 10.1142/S0219877022420044.
- Siougle, E., Dimelis, S., & Malevris, N. (2023). Does Personal Data Protection Matter for ISO 9001 Certification and Firm Performance? *International Journal of Productivity and Performance Management*. doi: 10.1108/IJPPM-07-2022-0345.
- Si, S., Wang, S., & Welch, S.M. (2018). Building Firm Capability Through Imitative Innovation: Chinese Manufacturing SME Cases. *Chinese Management Studies*, 12(3), 575-590. doi: 10.1108/CMS-05-2017-0117.
- Stiglitz, J. E. (31 de agosto de 2023). *Inequality and democracy*. <<https://www.project-syndicate.org/commentary/inequality-source-of->

[lost-confidence-in-liberal-democracy-by-joseph-e-stiglitz-2023-08/spanish?barrier=accesspaylog](https://doi.org/10.1108/TQM-07-2021-0199)>.

- Swarnakar, Vi., Bagherian, A., & Singh, A.R. (2023). Prioritization of Critical Success Factors for Sustainable Lean Six Sigma Implementation in Indian Healthcare Organizations Using Best-Worst-Method. *TQM Journal*, 35(3), 630-653. doi: 10.1108/TQM-07-2021-0199.
- Tavera Colonna, J. (2016). La gestión de la innovación tecnológica en las empresas. *Pensamiento Crítico*, 21(2), 145-154.
- Tuan, L. T. (2023). Fostering Green Product Innovation Through Green Entrepreneurial Orientation: The Roles of Employee Green Creativity, Green Role Identity, and Organizational Transactive Memory System. *Business Strategy and the Environment*, 32(1), 639-653. doi: 10.1002/bse.3165.
- Tlesova, A., Mergaliyeva, L., Sultanguzhiyeva, A., & Sharafutdinova, A. (2018). Improvement of Innovative Economic Policy. *Journal of Applied Economic Sciences*, 13(6), 1654-1667.
- Usía, A., Scuotto, V., Murray, A., Fiano, F., & Dezi, L. (2018). Do Entrepreneurial Knowledge and Innovative Attitude Overcome «Imperfections» in the Innovation Process? Insights from SMEs in the UK and Italy. *Journal of Knowledge Management*, 22(8), 1637-1654. doi:10.1108/JKM-01-2018-0035.
- Wang, D. S. (2019). Association Between Technological Innovation and Firm Performance in small and Medium-Sized Enterprises: The Moderating Effect of Environmental Factors. *International Journal of Innovation Science*. doi: 10.1108/IJIS-04-2018-0049.
- Wen, J., Yang, D., Feng, G.-F., Dong, M., & Chang, C.P. (2018). Venture Capital and Innovation in China: The Non-Linear Evidence. *Structural*

Change and Economic Dynamics, 46, 148-162. doi: 10.1016/j.strueco.2018.05.004.

Yang, D. (2019). What should SMEs Consider to Introduce Environmentally Innovative Products to Market? *Sustainability (Switzerland)*, 11(4), art. 1117. doi: 10.3390/su11041117.

Zhang, H., Ding, D., & Ke, L. (2019). The Effect of R&D Input and Financial Agglomeration on the Growth Private Enterprises: Evidence from Chinese Manufacturing Industry. *Emerging Markets Finance and Trade*, 55(10), 2298-2313. doi: 10.1080/1540496X.2018.1526668.

¹ Universidad Autónoma de Sinaloa. Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Tecnológicas <inzunzap@uas.edu.mx>. ORCID: <<https://orcid.org/0000-0001-8789-4972>>.

² Universidad Autónoma de Sinaloa. Facultad de Estudios Internacionales y Políticas Públicas <rosalinda.gamez@uas.edu.mx>. ORCID: <<https://orcid.org/0000-0001-9765-6564>>.

La educación superior en México en un contexto de cambios y enseñanza en línea frente a la pandemia por el Covid-19: un enfoque crítico organizacional

Fernando Gaona Montiel¹

Resumen

Hasta este momento, los Estudios Organizacionales (EO) no llegan a ser suficientes para explicar, abordar y resolver los problemas y fenómenos organizacionales, como tradicionalmente se hace. Es conveniente un enfoque crítico de distintas interdisciplinas que vea los problemas de la educación superior a partir de la pandemia. Esclarecer y no dar recetas fáciles de política educativa. Sobre todo, en instrumentar soluciones en las universidades públicas y que ello responda de facto a un sinnúmero de inquietudes en torno a la educación presencial o en línea. Por esta idea se hace presente la disyuntiva entre humanismo y tecnología. Se hace una descripción cuantitativa del comportamiento de la matrícula y los indicadores de educación, en los que destacan ciertos resultados de eficiencia, pero también se advierte de los riesgos y quizás la ausencia y no apuntar hacia una estrategia educativa. Finalmente, es difícil una explicación satisfactoria y un pensamiento crítico, que dé una visión integral de lo que está pasando en estos años.

Palabras clave: Humanismo, racionalidad, gestión del conocimiento, educación en línea y cobertura.

Introducción

No es fácil hablar de Estudios Organizacionales (EO)² en respuesta a nuevos problemas y fenómenos organizacionales que están ocurriendo en el siglo XXI. El Estudio Crítico Organizacional (ECO), como enfoque alternativo, se recurre a él para dilucidar la actuación de las universidades públicas, pues están sufriendo presiones por un contexto más complicado y una sociedad abierta y crítica. Hay un reacomodo de la función social de las instituciones

y cada vez muestran que la estructura organizativa no es tan fuerte, como así lo pareciera. Se identifican restricciones burocráticas y un centralismo en la posición directiva, aunado a inquietudes y movimientos estudiantiles. Si bien es cierto que las universidades se ven empujadas a una suerte de presiones del entorno, debido a un intervencionismo³ de Estado y el advenimiento de organizaciones productivas nacionalistas. Posteriormente, hubo un reemplazo de los valores de sensibilidad y solidaridad por un creciente individualismo, a medida que se dio paso a la presencia del mercado.

Una reivindicación por el humanismo, orientando valores en favor del ser humano (Rodríguez, 2018). Una visión del individuo más consciente y educado, como parte del poder en las organizaciones. Los estudios organizacionales retoman el pensamiento social y humanístico, con la adaptación de estructuras y políticas, replicadas en la administración pública, instituciones y organizaciones sociales (Montaño, 2020). En las instituciones preocupa la estructura del poder, el centralismo de decisiones. Destaca una inclinación del hombre por la eficiencia y, a la vez, deseable una sociedad más humana. No necesariamente sea compatible, todo un dilema, sí se realza el interés por lo *humanitas*:⁴ en valores, percepción, sentimientos, etcétera.

A nivel internacional, en los últimos cincuenta años se dio el ascenso de un enfoque del pensamiento crítico que, desde los setenta, se caracterizó por asociar a las organizaciones con la aparición del descontento social. Cuestionaba los beneficios de la sociedad posindustrial – debido al deterioro del modelo taylorista-fordista–; luego, en los ochenta, fue la llegada de estudios acerca de las relaciones de poder, los conflictos, las resistencias y las fallas en las organizaciones (Etkin, 2014; Etkin, 2000). En particular, hay autores que abordan una explicación crítica de la educación, en el momento

en que hay resistencia entre la enseñanza escolarizada y la no escolarizada (Giroux, 1986), y poder decirlo así casi un enfrentamiento. Es significativo por el rumbo que toma la teoría organizacional, siendo un papel clave en los cambios sociales, pero sin dejar la posición en las ciencias sociales (Pfeffer, 2000). Esto lleva a nuevos valores y culturas dominantes.

Hay que reconocer que los estudios críticos pueden tener la virtud de concentrar un interés por el quehacer y la gestión en educación superior, principalmente de universidades públicas. El objetivo central de este trabajo es la de analizar cómo estas instituciones se ven orilladas a utilizar tecnologías y plataformas digitales, en aras de resolver las dificultades frente a la crisis sanitaria de 2020-2023. Es de establecerse una modalidad no escolarizada, de educación en línea, que sale adelante ante la educación presencial y tradicional que se venía usando. Por consecuencia, el uso de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) hace su aparición entre profesores y estudiantes. Un nuevo lenguaje, que da lugar al entendimiento social. Más allá de tecnologías y la distancia, no sean una barrera u obstáculo para no perder la esencia de un vínculo humano entre profesor y alumno, como lo es la confianza.

Transitar de una modalidad presencial a en línea, o viceversa, no se da en cualquier institución superior. Tiene implicaciones de recursos y capacidades, a veces no disponibles. El sistema de educación superior y las universidades tienen que establecer estrategias de cambio y flexibilidad, sin que ello se pierda la dirección de una nueva enseñanza y la gestión del conocimiento. Por ello, una estructura rígida no permite que las organizaciones se ajusten y adapten a las condiciones de crisis. A medida que se va dando entrada a la modalidad no escolarizada, en estos años, las instituciones no solo se muestran flexibles, sino están adoptando estrategias para cubrir una mayor demanda y matrícula. Examinar, con ello,

si fuese posible que no haya el deterioro del humanismo en las instituciones, pese a tecnologías de por medio, frente a una educación a distancia o remota.

1. Estado actual e interpretación crítica de la educación y la universidad

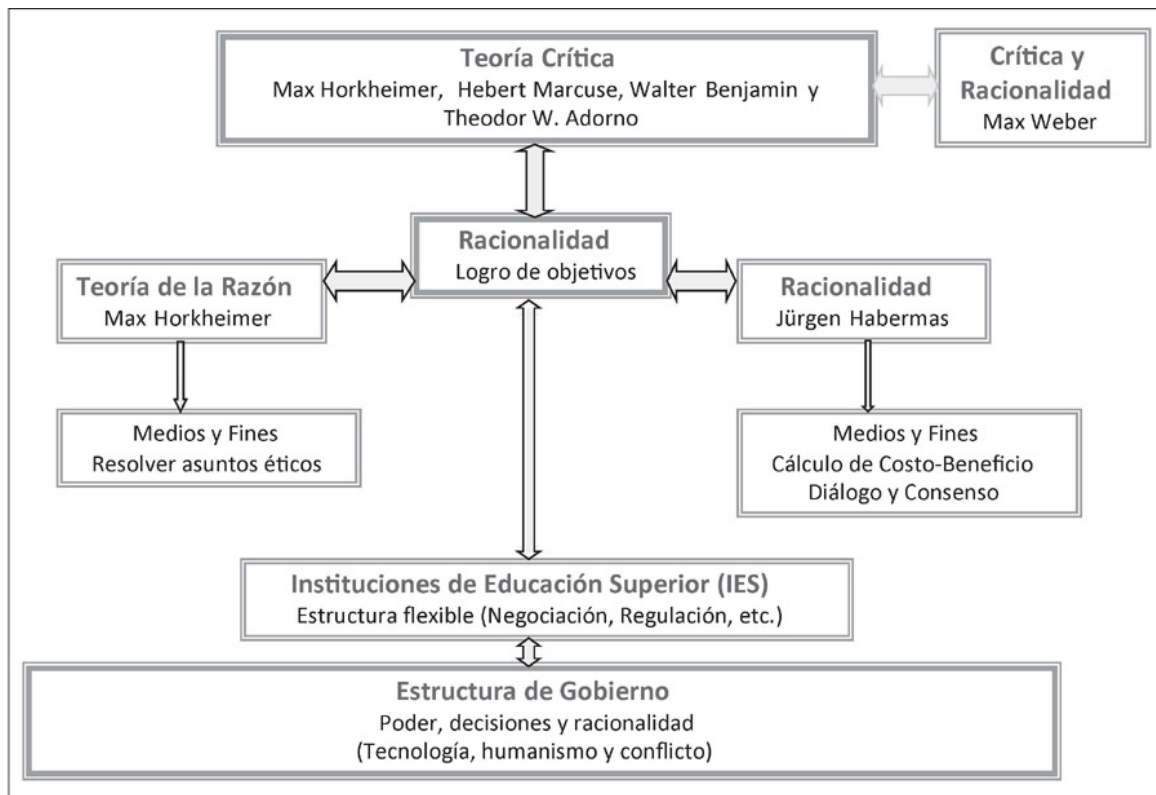
Las organizaciones públicas se someten a una lógica y reglas, que no coinciden en intereses, ni en la racionalidad que postula la teoría crítica organizacional. Intentar un análisis de las universidades públicas, desde un enfoque crítico,⁵ se pone en el centro aceptar cómo se mueve la naturaleza de estas organizaciones. Sí se cumple una función social y el sistema se mueve gracias a la racionalidad de su base institucional (Ibarra, 2001). Siempre que vaya en dirección de identificar el quehacer y sus tareas principales, la enseñanza y la gestión de la ciencia.

Hay que recordar que la racionalidad en las organizaciones procede de Frederick Taylor, quien ejerció una influencia determinante en el control de la gestión, principalmente en empresas industriales (Du Pont, General Motors y General Electric) (Lorino, 1993). Toda racionalidad,⁶ entonces, se basa en la eficiencia y se concentra en la productividad del trabajo. El control de la operación de la industria está basado en el trabajo directo, lo cual se anticipa que ello no es aplicable de modo estricto a la eficiencia de una institución educativa. No obstante, los principios taylorianos no se sostienen en la actualidad, debido a las innovaciones progresivas y la intensiva participación en los mercados internacionales, el crecimiento de la calidad del trabajo, la mayor especialización y una evolución rápida de mercados y la demanda, lo que repercute en la exigencia de calidad y

competencia cerrada en los mercados (Lorino, 1993, p. 15), misma competencia que hay en la oferta académica de las instituciones.

En el enfoque de las organizaciones, no puede quedar en una perspectiva abstracta y sin ver la importancia de las decisiones. La realidad se impone cotidianamente. El contexto y las condiciones económicas resultan determinantes, como lo manifiesta Rentería (1996), la ciencia social se valora cuando es un medio de legitimidad y control institucional en la conducta humana. Hay razones de poder y de conflicto que definen las decisiones. Para Max Horkheimer, en su libro *Crítica de la razón instrumental*, de 1947, la existencia humana por sí misma apela a una teoría de la razón, cuando tiene que decidir los medios y los fines, y tiene que resolver cuestiones de ética en la vida (Horkheimer, 2002) (figura 1). Para otros, la racionalidad implica más un cálculo frío, desprovisto de humanismo. Es el uso de la lógica y la razón, por encima de las creencias. En particular, Jürgen Habermas (1987) distingue una racionalidad específica en decisiones de medios y fines, estrictamente con base de un cálculo de costos y beneficios (razón instrumental); pero también las decisiones implican una labor de diálogo y consensos en la sociedad (razón comunicativa), lo cual da como resultado el cumplir o no con los objetivos en las instituciones de educación. Por eso, es preferible en ellas una estructura flexible y humana, a una rigidez que no permita los cambios.

Figura 1. Teoría crítica y el papel de la razón



Fuente: Elaboración con base en Peltonen (2016), Nobre (2004), Heidegger (2000) y Molinuevo (2004).

Nada fácil es revisar la actuación de las universidades, frente a la posibilidad de orientar el diseño de la organización. Conlleva la imposición de reglas, límites y establecer un programa de acción, que lleve al gobierno corporativo de estas universidades y, al mismo tiempo, velar por una actuación solidaria frente a la sociedad. En este momento, toda organización necesita recrear la enseñanza, la vinculación con la tecnología y las plataformas de redes sociales.

Cualquier teoría se concentra en la importancia del diseño estructural, las tradiciones culturales y la adecuación, más el uso de mitos y símbolos (Christensen et al., 2020). En concordancia con teorías de la ciencia política, se acepta analizar la toma de decisiones en las organizaciones públicas. Tiene relación con establecer la agenda, la formulación de políticas, las negociaciones, la regulación, la implementación y las reformas públicas.

La universidad pública se ve con frecuencia presionada, desde la sociedad, el mercado de trabajo y con los requerimientos de recursos humanos más calificados en las empresas. ¿Cómo resistir? Que la universidad conserve su función social. No es posible una visión simple y entrecortada de la universidad-empresa, que trate de recuperar la función social y critique las propias universidades públicas (Llomovatte, 2006). Es repensar que una institución pública tiene que brindar algo de justicia social (Ibarra, 2008). El interés es no perder la reivindicación social, aunada a ir por una identidad nacional, el derecho a la educación y el conocimiento (Ibarra, 2008).

1.1 Teoría crítica de las organizaciones y en especial de las universidades

En un contexto crítico de pandemia, resulta importante identificar los recursos y las capacidades en los procesos de enseñanza y la gestión del conocimiento. En las universidades públicas, esto se vuelve un sistema difícil, recursivo y a veces virtuoso, por la existencia de una sociedad del conocimiento, el empleo de innovaciones y las nuevas tecnologías. ¿Qué tan viables se vuelven las universidades públicas?, en perspectiva de un enfoque crítico organizacional.⁷ Ha sido posible aplicar políticas racionalistas y flexibles. Con la subordinación de estas frente a la presencia de incorporar nuevas estructuras, poseer una función social en la enseñanza y la gestión del conocimiento. Dentro de las tendencias que se observan en la población de la educación superior, se elevó la «demanda social» por una educación de calidad que «responda al mercado laboral» y, a la vez, se formen personas «críticas y reflexivas» (Peñalosa & Buendía, 2021, p. 15).

En Eduardo Ibarra (2001), en su libro *La universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización*, se identifica que a finales de los setenta apareció un enfoque –retomando a Lammers (1998)– que está formulando una teoría crítica de las organizaciones.⁸ La preocupación central está en los

efectos de la administración burocrática y la estructura de las organizaciones en la vida social. Con esta teoría, hay una variedad de asuntos que usan el término «crítico» y que lleva a reconsiderar el «espíritu de emancipación» de la Escuela de Frankfurt (Ibarra, 2001, p. 208).

A partir del repunte de una teoría crítica,⁹ se reconoce el papel clave en la concepción de los estudios organizacionales y los cambios sociales, toda vez que no debiera perder su importancia y posición en las ciencias sociales (Pfeffer, 2000). Proponer un enfoque de gestión del conocimiento en las universidades tiene cabida en las estructuras de poder y las decisiones. Para que sean los recursos, instituciones y capacidades los que determinen la eficiencia en la gestión del conocimiento; de ser así, es posible observar mejores resultados.

Para Ibarra & Montaña (1992) se vuelve crucial comprender la administración pública, no solo como espacio organizacional, sino que conlleva el conocimiento de las sociedades modernas. Por eso, en estos autores suele ser indispensable una reorganización de los «marcos interpretativos», para lograr entender una realidad educativa que está en constante cambio. En esta situación, la organización se rige por modelos de organización, como el de Max Weber, llamado modelo burocrático, siendo un enfoque de poder y dominio. Un despliegue de cargos y normas, e implícitamente se advierte un cierto menosprecio hacia el recurso humano. Posteriormente, se identifica el surgimiento de una organización más flexible y de mayor poder, pues tiene la capacidad de adaptación que la convierte en estratégica.

1.2 Enfoque humanista de las instituciones

En las universidades, como ente organizado, no debiera ser un prototipo del uso intensivo del poder y la subordinación. Con la pandemia se están

creando las condiciones de una probable salida emergente frente a la crisis, que va a llevar a un nuevo orden y organización. En consecuencia, la armonía y la convivencia humana dentro de las organizaciones sobreviven, bajo amenazas de riesgos y conflictos, ante la violencia física y psicológica. Resulta de escaso interés por la comprensión de la función social en las universidades. Hay el creciente deseo que predomine la visión racional y utilitarista de tipo «gerencialista» en la administración (Viana & Hashimoto, 2014), más preocupada por el mercado de trabajo y las prácticas de las empresas que de una auténtica gestión humana de la enseñanza.

Hacer una interpretación¹⁰ de las organizaciones, desde el humanismo, se intenta reivindicar todo pensamiento basado en la comprensión. Una combinación de la interpretación y la comprensión llevan a Martin Heidegger a inclinarse hacia la lógica, el conocimiento y los valores (De la Maza, 2005). En la *Carta sobre el humanismo*, Martin Heidegger (2000, pp. 1-2) concibe la enseñanza a pensar como un compromiso para la acción (*l'engagement dans l'action*). Una búsqueda de la verdad del ser y el pensar te permite poseer la capacidad para identificar la verdad. A diferencia de las ciencias, el rigor del pensar no es solo una «exactitud artificial» de lo teórico-técnico, sino el enfoque que genera conocimiento y el saber.

Difícil el manejo y las propuestas de los estudios organizacionales cuando se trata de observar la pertinencia de la tecnología e innovaciones. Ello se aleja, hasta cierto punto, de una perspectiva más analítica y la flexibilidad en la incorporación del recurso humano. Qué hay de los valores éticos y las conductas intachables, aspectos que influyen en las decisiones y la administración. Visión que está implícita en las organizaciones y en las sociedades, no necesariamente vinculadas al sentimiento humano. Existe el interés por identificar factores y fuerzas, como religiones, asociaciones,

liderazgo y la comunicación. Algunos autores establecen que hay fuerzas que se mueven para priorizar las acciones individuales frente a las colectivas. Se apagan por impedir la capacidad de adaptación y la reconstrucción, a partir de los agentes que participan (Ibarra, 2006).

Un cambio de rumbo y el hacer frente al problema de comprender a la sociedad tecnológica no es posible con la ausencia del humanismo tecnológico, de acuerdo con José Luis Molinuevo (2000), como factor de cambio y sensible hacia la transformación de las instituciones. Al parecer, se ha creado una confrontación entre humanismo y tecnología. Lo cierto es que se ha vuelto un mito, pues la evidencia señala que el ser humano sigue siendo tecnología (Molinuevo, 2004), porque sigue siendo factible la armonía entre humanismo y la técnica.

Peter Sloterdijk, en entrevista que le hace Sven Gächter (2000), sostiene que el humanismo¹¹ no está a la altura de las realidades del siglo xx. La escuela no basta en la preparación de los seres humanos para enfrentar los grandes problemas. Los estudiantes no solo están en crisis con sus profesores y compañeros, sino que la sociedad y la escuela están amenazadas, y ello nos lleva a sucumbir en la formación humanista.

A la mitad del siglo xx se buscó pensar críticamente la administración y la organización con una visión y el tratamiento especial de lo humano (Echeverry, Chanlat & Dávila, 1998). Se trata de reconocer que el entorno en los estudios organizacionales suele ser importante y se pueda entender, una vía para que las universidades promuevan un pensamiento crítico. Por consecuencia, no todo sea atraído por los condicionamientos irracionales e inhumanos, ni por una lógica de que todo esté centrado en el mercado (Dufour, 2007; González & Rojas, 2020), sino más bien en los valores humanos y la ética como influyentes en la conducta.

1.3 Metodología

Dentro de esta propuesta, se encuentra el desarrollo y la aplicación de una metodología descriptiva y exploratoria, a fin de valorar tendencias e indicadores de educación superior en modalidad escolarizada y no escolarizada. Un intento por apreciar mejor el comportamiento y las tendencias de la población escolar, número de docentes y planteles, así como datos anuales e indicadores de cobertura en educación superior a lo largo del lapso 2018 al 2023, sobre todo analizar el último ciclo escolar 2022-2023. Hay interés por observar aquellos datos cuantitativos que reflejan el dinamismo de la matrícula en los niveles de licenciatura y posgrado. Las fuentes primarias de información proceden de la Secretaría de Educación Pública, publicadas en las *Principales cifras del sistema educativo nacional*. En particular, dentro de la matrícula se está revelando una inclinación por el uso más intensivo de una educación en modalidad no escolarizada o remota, lo cual advierte no solo los efectos del confinamiento por la pandemia, sino la utilización de tecnologías y plataformas digitales.

De acuerdo con esta información pública, es posible verificar cómo cambia la composición de la población escolar en educación superior, no obstante que siga habiendo un crecimiento en educación de modalidad no escolarizada. Pese al interés de observar el movimiento entre modalidad escolarizada y no escolarizada, no será posible llegar a reflexiones determinantes, en cuanto a la relación dinámica de una serie de variables, como matrícula, docentes, planteles, tipo de instituciones, cobertura y demás indicadores educativos. En efecto, la variabilidad de la población escolar entre una modalidad y otra no es factible definirla a partir de estos indicadores, o lo que es lo mismo no es concluyente en términos de decisiones para tomar cualquiera de las opciones.

A pesar de la diversidad de fuentes de información en la actualidad, así como la disposición de medios electrónicos e impresos, la calidad de la información no es suficiente para desarrollar y esclarecer comportamientos especiales en la educación. Las limitaciones de esta misma información nos llevan a un deseo no cumplido en términos de evaluar los objetivos de las universidades, más allá de los indicadores tradicionales. Es sabido que, en muchas universidades públicas, estatales y federales, la gestión es cada vez más controlada y restrictiva, siendo obligatoria la entrega de resultados de desempeño cada vez más focalizados.

2. Naturaleza y funcionalidad de la universidad pública

A partir de la crisis de salud, las comunidades académicas y las universidades se posicionaron en una lógica de transformar la enseñanza, por lo que reconsideran la educación en línea o remota¹² como una opción de mayor relevancia. Entre los resultados de Vázquez y Silas (2020) refieren que más del 60% de los estudiantes no habían tomado cursos por elección propia en la modalidad virtual. El cambio de modalidad fue forzado y abrupto (Yela Pantoja et al., 2021). En México se sufrieron los impactos de la pandemia, pero con el deseo de continuar los servicios educativos. Obligó a hacer los cambios de métodos y didácticos (Chirinos, Olivera & Cerra, 2020), que han tenido que improvisar docentes y estudiantes.

Por la misma emergencia sanitaria, Montaña (2020, p. 31) sostiene que ello incentiva las tensiones entre diversos grupos de profesores. Hubo enfoques distintos para el estudio de las instituciones, y se volvió un reto para los estudios organizacionales. No se cayó en la lógica de observar la «funcionalización» en la administración, pero sin dejar de lado el entendimiento social.

Explicar que en las administraciones de las universidades se está revalorando la productividad académica y se asume una posición acrítica de valores (Alonso & Fernández, 2006). Al parecer, sí se está perdiendo el sentido humano. No es importante formar un ideal de administración, sin privilegiar la eficiencia y la eficacia, pese a estar acompañada por un proceso de deshumanización. No es suficiente hacer acuerdos y compromisos reales que salvaguarden la naturaleza y el planeta (Pesqueux, 2020), sino que reivindiquen al ser humano. Tiene que haber la sensibilidad y el deseo de utilizar la tecnología como herramienta de trabajo del hombre.

La producción del conocimiento necesita de nuevas condiciones institucionales. Por ello, se propone la asociación de «triple hélice» entre universidad, empresa y las dependencias gubernamentales. Incluyen la incorporación de procesos dinámicos de innovación y no separar la investigación de las necesidades del mercado (Ibarra, 2008). Si bien se trata de la formación de técnicos y profesionales, pero a la vez de crear las condiciones para la gestión del conocimiento (Ibarra, 2008). Por una administración de gestión educativa no ajena a la competitividad y al mercado laboral.

2.1 Enfoque organizacional: flexibilidad y adaptación

Las universidades públicas están en un proceso de adaptación en cuanto a tecnologías y plataformas. La adaptación de las organizaciones se volvió un factor clave en la supervivencia de las organizaciones, amenazada por la contingencia ante la pandemia. En este contexto, la agilidad estratégica de los líderes y la habilidad para apoyar a sus seguidores y la comunidad universitaria fue una herramienta ante la crisis, ya que las instituciones tuvieron que adoptar mejoras tecnológicas y actitudes laborales positivas (Muñoz et al., 2022).

En esta situación, las instituciones salieron adelante gracias a la flexibilidad y las características del líder, que promovieron entre la comunidad la de motivar al personal, generando la confianza en tiempos de crisis. Fue necesario que las organizaciones establecieran estrategias emergentes ante la contingencia, con el uso de tecnologías de información y así lograr la supervivencia de las organizaciones (Muñoz et al., 2022).

Hay nuevos rumbos y desafíos en la teoría de la organización, atender la naturaleza cambiante de las fronteras de las organizaciones, las relaciones laborales y la distribución del tamaño de las organizaciones (Pfeffer, 2000) que dé preferencia a la autonomía de las gerencias y participe en los mercados de capital.

No hay duda de que la pandemia obligó a las organizaciones a modificar sus prácticas de trabajo y enfrentar los problemas. Las instituciones educativas no fueron la excepción, ya que se vieron obligadas a una transición rápida de la educación presencial a la educación en línea (Muñoz et al., 2022; Liu, 2020; Palomares et al., 2020).

La educación superior está enfrentando los desafíos, que tienen que ver con el desarrollo tecnológico y la transformación digital. Los líderes educativos concentran los esfuerzos en sobrevivir y obtener ventajas competitivas (Elrehail et al., 2018). Por la emergencia de salud en el mundo, los directivos de las instituciones de educación superior tuvieron que hacer gestión ante la crisis, incluso a distancia o en línea (Kotula et al., 2021, citado por Muñoz et al., 2022).

La adaptación de las organizaciones ha sido un factor clave en su supervivencia (González, 2015), amenazadas por la contingencia. En este contexto, la agilidad estratégica de los líderes y su habilidad para apoyar a sus seguidores se convirtió en una herramienta vital, ya que la comunidad

de las instituciones tuvo que adoptar actitudes laborales positivas (Muñoz et al., 2022).

La estructura orgánica de la institución no debería caer en el centralismo de las decisiones, ser menos rígida, que facilite la adaptación de la organización y las políticas de enseñanza se transformen y ofrezcan habilidades y una gestión del conocimiento hacia la resolución de problemas, sin perder el sentido social. Todo esto lo facilita que la planta del personal en la institución no sea complicada, mientras la comunidad académica se conduzca por el bien común, con labores de apoyo y por una utilidad social. En cuanto a políticas institucionales, es necesario que prevalezca el respeto a la libertad de cátedra, la cultura de servicio y diálogo con la comunidad, factores que ayudaron a que la organización sea flexible (Madrid, 2018).

La gestión del conocimiento y el aprendizaje de la relación profesor-alumno, como recursos intangibles, se convirtieron en recursos valiosos en las instituciones. Fueron los factores estratégicos de la organización. Las inversiones en equipos de trabajo que generen, crean, almacenen y codifiquen la información, más la formación de un conocimiento especializado. Cada vez la gestión del conocimiento hizo posible el activo intangible, aunado al *know how* y las decisiones de las organizaciones, cuyo aprendizaje es decisivo en contextos más difíciles.

Las oportunidades de las instituciones por obtener un mayor desarrollo y conservar su posición en la sociedad, están siendo sujetas a revalorar si cuentan con la capacidad de aprendizaje. En este sentido, el aprendizaje está siendo la clave ante situaciones de crisis. Que las instituciones estén dispuestas a retomar sus experiencias de lo aprendido y se adapten para la supervivencia (Lampel et al., 2009). Las organizaciones tienen que ajustar sus estrategias, a partir de experiencias y el capital humano. Va a ser el

conocimiento y la experiencia las que van a construir el nuevo conocimiento y el aprendizaje (Senge, 1990; Weick, 1996).

Entender que las ventajas competitivas de las instituciones no solo son los recursos físicos a disposición (el capital, el personal y las instalaciones), sino también el aprendizaje y la gestión del conocimiento. Ellos suelen ser factores importantes ante circunstancias difíciles. Se recomienda no llevar a organizaciones a estructuras rígidas, sino a estructuras adaptables, que puedan enfrentar toda exigencia del mercado y el entorno.

3. Situación de la matrícula de educación superior

A partir del surgimiento de la pandemia de Covid-19, está sucediendo una transformación cualitativa de la educación superior. Las universidades públicas se tienen que adaptar a la modalidad escolarizada y no escolarizada. La relativa flexibilidad del sistema educativo en pocas instituciones fue manifiesta, mientras otras tuvieron problemas y resistencias al cambio. Dio lugar a diferencias significativas y tecnológicas en educación superior por el empleo intenso de plataformas virtuales.

Hubo necesidad de hacer la adaptación de los procesos de enseñanza-aprendizaje a entornos virtuales. Se revisó la función del docente en cuanto a su rol tradicional frente al estudiante. La de conservar valores éticos y culturales, o la de recurrir a la innovación en el contexto de pandemia (Mandolesi & Borgobello, 2022).

En muchas universidades ya se habían empleado sistemas virtuales antes de la pandemia, no obstante, los prejuicios, pero no se usaban de modo intensivo. Con el confinamiento y la crisis de salud se dio la aparición forzada de los procesos virtuales, obligando a la enseñanza de modo improvisado (Roatta & Tedini, 2021). Ello dejó de lado las clases

presenciales, para dar paso al uso de recursos, conocimientos y herramientas que siempre fueron insuficientes (Iriarte et al., 2020).

Las estrategias de educación a distancia se fortalecieron gracias al empleo de diversos equipos y tecnologías (computadora, tablet, smartphone), así como con plataformas digitales (correo electrónico, redes sociales) (Salado et al., 2019). Ellas están siendo un medio y apoyo de comunicación, pero no hay garantía de acceso a toda la población a la educación (Yela Pantoja et al., 2021).

3.1 Modalidad escolarizada versus no escolarizada

La dinámica de las instituciones de educación superior tiene que tomar en cuenta su funcionalidad para cumplir con sus tareas. La matrícula y la escolaridad se mueven en un mercado y población que demanda una educación de calidad que permita cierta movilidad social. Hay una población que no está exenta de motivaciones y aspiraciones legítimas, de inserción al mercado de trabajo. Las instituciones en las que en la práctica no solo enseñan actitudes, aprendizaje de jerarquías y líneas de autoridad, sino el funcionamiento de los méritos¹³ en la sociedad (Guzmán, Langer & Grinberg, 2020).

No obstante, en las instituciones se da el conflicto en términos del método de enseñanza. En Henry Giroux (1986) se hace mención de una ciencia crítica de la educación escolarizada, por intentar descubrir si existe una posible resistencia a la modalidad escolarizada. Se explica, por este autor, que el poder y las acciones humanas son transformadas en una lucha por la justicia social, cuando en realidad se da una renuencia a los cambios en educación.

De acuerdo con datos de la Secretaría de Educación Pública, en la publicación «Principales cifras del Sistema Educativo Nacional 2022-2023»,

fue posible observar que la matrícula de la educación superior alcanzó los 3.28 millones de estudiantes, de las cuales el 87.2% estuvo inscrito en modalidad escolarizada (tabla 1), mientras que el resto 12.8% pertenece a la modalidad no escolarizada. En cuanto al número de docentes y escuelas de modalidad escolarizada, si bien llegaron a ser la mayor parte, en cambio, estos datos de enseñanza no escolarizada sí son menor, pero no deja de ser un comportamiento muy significativo.

Tabla 1. Educación Superior en Universidades e Instituciones Públicas, 2022-2023

	Sistema Educativo		Educación Superior ¹			
	Público Total	Subtotal	Modalidad Escolarizada	%	Modalidad No Escolarizada	%
Estudiantes	29,350,955	3,284,249	2,862,540	87.2	421,709	12.8
Docentes	1,639,348	270,204	243,851	90.2	26,353	9.8
Escuelas	217,288	3,092	2,422	78.3	670	21.7

Fuente: Elaboración con datos de la Dirección General de Planeación, Programación y Estadística Educativa, Secretaría de Educación Pública. *Principales cifras del Sistema Educativo Nacional, 2022-2023*.

1/ Licenciaturas y Posgrados.

La emergencia de salud llevó al uso de la educación en línea. Hubo la necesidad de intensificar la enseñanza no escolarizada, como una medida provisional, pero luego ha sido recurrente. En efecto, se abrió la opción de inscribir las unidades de enseñanza aprendizaje (UEA) por la vía virtual o remota, además de cambiar el plan de estudios, con el uso de plataformas virtuales. Ello está asociado con el hecho de dar una flexibilidad a las

instituciones de educación superior y así elevar la calidad y la matrícula escolar.

No hay duda, los estudiantes tuvieron que adaptarse con rapidez a las aulas virtuales,¹⁴ mientras que la planta docente en su mayor parte sufrió de atraso técnico y hasta poca disposición al empleo de las TIC. En Roatta y Tedini (2021) se sostiene que solamente unos docentes al menos tuvieron conocimientos tecnológicos y experiencia en la educación a distancia, pero otros se mantuvieron realmente incómodos.

3.2 Cobertura y matrícula escolar

La matrícula y la población escolar en educación superior han tenido un movimiento ascendente al paso de los años. Por la pandemia en 2021 y 2022 tuvo un registro a la baja. Al incluir la licenciatura y posgrado, se observa que la matrícula en las instituciones públicas se llegó a 4.032 millones de estudiantes en el ciclo 2022-2023, lo que refleja un aumento del 0.7% respecto al ciclo anterior (tabla 2).

Tabla 2. Población Escolar en Educación Superior, 2018 - 2023 (Miles de Estudiantes)

	Matrícula Total ¹	Cobertura ² %
2017-2018	3,865	39.7
2018-2019	3,944	41.6
2019-2020	4,062	42.0
2020-2021	4,031	37.0
2021-2022	4,005	42.5
2022-2023	4,033	43.5
2022 /2023 (variación %)	0.7	

Fuente: Elaboración con datos de la Secretaría de Educación Pública. Estadística.

1/ Licenciatura y Posgrado dentro de instituciones públicas y privadas, en modalidad escolarizada.

2/ Respecto a población de 18 a 22 años.

En cuanto a la cobertura de la educación superior, en jóvenes de 18 a 22 años, primero se observa una tendencia al alza, pues era del 39.7% en 2017-2018 y llega a ser del 43.5% en el ciclo 2022-2023. Este aumento de cobertura se atribuye principalmente a un mayor acceso de jóvenes y las presiones para permitir la entrada de más estudiantes, pese al surgimiento de la pandemia. Cabe señalar que se cayó al 37% en el 2020-2021, en plena contingencia de salud y, a la vez, hubo un fuerte crecimiento de la población en edad escolar.

En la tabla 3 es visible cómo está cambiando la educación superior de modalidad escolarizada a no escolarizada. Se aprecia que creció relativamente un 0.7% la matrícula de educación superior en su modalidad escolarizada, en virtud de que la población joven está creciendo y demanda el acceso a estudios universitarios. La matrícula de licenciatura en universidades y tecnológicas fue de 3.667 millones de estudiantes, lo que representó un incremento del 5% respecto al ciclo anterior. Pero, contrariamente, buena parte de la población escolar se movió y buscó la modalidad no escolarizada como una opción real a sus necesidades educativas y buena parte de esa población se está incorporando a los centros de trabajo.

Tabla 3. Matrícula de Educación Superior por Modalidad y Nivel, 2021-2023^{a/} (Miles de estudiantes)

Nivel	Modalidad Escolarizada			Modalidad No Escolarizada		
	2021- 2022	2022- 2023	Variación %	2021- 2022	2022- 2023	Variación %
Total Nacional	4,004.7	4,032.9	0.7	1,064.4	1,159.7	9.0
Educación Normal	124.7	130.7	4.8	-	-	-
Licenciatura Universitaria y Tecnológica	3,493.6	3,667.0	5.0	874.4	956.9	9.4
Posgrado	237.8	235.1	-1.1	183.9	202.8	10.3

Fuente:Elaboración con datos de la Dirección General de Planeación, Programación y Estadística Educativa, SEP. *Principales cifras del Sistema Educativo Nacional, 2022-2023*.
1/Federal, estatal y municipal.

Fue indudable que la oferta educativa universitaria del tipo no presencial está en crecimiento, y estamos convencidos que lo hará a niveles de mayor calidad al mediano plazo. Un camino que tomarán muchas universidades, cada una tendrá que diseñar su propio modelo de *blended learning*, con ajuste del modelo presencial a uno semi-presencial,¹⁵ quizás con una menor carga horaria presencial y un plan de estudios ajustado a esta nueva modalidad (Roatta & Tedini, 2021).

La población total nacional inscrita en no escolarizada ascendió a 1.15 millones de estudiantes en 2022-2023. Fue producto de una variación del 9% respecto al ciclo anterior de 2021-2022; se localizó principalmente en el rubro de inscritos en la licenciatura universitaria y tecnológica. En especial, fue notable que la matrícula en posgrado creció 10.3% en su modalidad no escolarizada, de un ciclo escolar a otro.

3.3 Población escolar en instituciones de educación superior

En el ciclo escolar 2022-2023, de acuerdo con datos de la SEP, la población escolar inscrita en educación superior alcanza la cifra de 2.96 millones de estudiantes, de los cuales el 90% se localiza en la modalidad escolarizada y el 10% en la no escolarizada (tabla 4). Cabe señalar que las universidades públicas estatales concentran la mayor parte de la matrícula en modalidad escolarizada, luego le siguen por su número de estudiantes las universidades públicas federales (UNAM, IPN, UAM, etc.) y los institutos tecnológicos federales.

Tabla 4. Población Escolar en Instituciones Públicas de Educación Superior según Modalidad, 2022-2023^{a/} (Miles de estudiantes)

Instituciones	Población Escolar Total en Educación Superior	Modalidad Escolarizada				Modalidad No Escolarizada			
		Subtotal	% Población Esc. Total	Licenciatura	Posgrado	Subtotal	% Población Esc. Total	Licenciatura	Posgrado
Total Nacional	2,967.7	2,669.9	90.0	2,558.6	111.3	297.8	10.0	288.2	9.7
Universidades Públicas Estatales	1,323.0	1,241.1	93.6	1,161.3	59.6	61.9	6.2	79.6	2.3
Universidades Públicas Estatales con Apoyo Solidario	66.4	66.9	97.6	66.0	1.0	1.5	2.2	1.2	0.3
Universidades Interculturales	21.4	15.2	71.1	15.1	0.2	6.2	26.9	6.1	0.1

Tabla 4. Población Escolar en Instituciones Públicas (continuación)

Instituciones	Población Escolar Total en Educación Superior	Modalidad Escolarizada				Modalidad No Escolarizada			
		Subtotal	% Población Esc. Total	Licenciatura	Posgrado	Subtotal	% Población Esc. Total	Licenciatura	Posgrado
Universidades Politécnicas	103.9	103.6	99.6	102.5	1.1	0.4	0.4	0.2	0.2
Universidades Tecnológicas	227.9	227.3	99.7	226.9	0.4	0.6	0.3	0.6	0.0
Institutos Tecnológicos Descentralizados	229.2	219.5	95.6	216.3	1.2	9.7	4.2	9.6	
Institutos Tecnológicos Federales	341.6	327.6	95.9	323.4	4.4	13.9	4.1	13.6	0.1
Universidades Públicas Federales	652.0	466.5	71.9	425.2	43.2	163.5	26.1	176.9	6.6

Fuente: Elaboración con datos de la Secretaría de Educación Pública. Principales cifras del Sistema Educativo Nacional, 2021-2023.

1/ Federal, estatal y municipal.

La población en instituciones públicas en modalidad no escolarizada llegó a una cifra de 297 800 estudiantes, que se localizan más en licenciatura que en posgrado. En esta sección destaca que la mayoría de la matrícula recayó en las universidades públicas federales y luego le siguen las estatales. En las universidades federales destaca que hay la más alta matrícula no escolarizada (61.6%), además de las universidades estatales y los institutos tecnológicos federales.

Por cuestión de cultura organizacional, las universidades hicieron esfuerzos de cambios, de innovación, las formas de pensar y construir la organización, bajo el involucramiento de procesos y creación de significados compartidos (Mandolesi et al., 2018; Mandolesi & Borgobello, 2022). Se acomodó al modelo de educación semipresencial, siendo una alternativa real que llegó para quedarse y que por ofrecer la combinación de materiales educativos y oportunidades de interacción virtual, con intervenciones tradicionales dentro del aula (Roatta & Tedini, 2021).

3.4 Algunos indicadores de educación superior

De acuerdo con datos de la SEP, si bien la matrícula de la población en educación superior pública y privada alcanzó un máximo de 4.06 millones de estudiantes en el ciclo 2019-2020, este crecimiento no se ve reflejado por un alza en la cobertura en población joven de 18 a 22 años, pese a la inclusión de licenciatura y posgrado (tabla 5). Realmente, la matrícula total en universidades alcanza los 4.03 millones de estudiantes en 2023. Pero cuando se deja de agrupar el conjunto de la licenciatura, el de técnico superior y la educación normal,¹⁶ pero no incluyendo el posgrado, claramente la cobertura ascendió del 39.7% en 2018-2019 al 43.5% en 2022-2023, lo que constituye un ascenso importante en la educación superior.

Tabla 5. Indicadores y Población Escolar en Educación Superior,^{a/} 2018-2023 (Miles de Estudiantes)

	Matrícula total ¹	Cobertura ¹ %	Cobertura total ² %	Absorción	Abandono escolar
2018-2019	3,944	30.1	39.7	72.8	7.9
2019-2020	4,062	31.0	41.6	72.2	8.4
2020-2021	4,031	30.8	42.0	63.6	8.8
2021-2022	4,005	30.6	42.5	68.1	8.5
2022-2023	4,032	30.8	43.5	71.8	6.0

Fuente: Elaboración con datos de la Secretaría de Educación Pública. Principales cifras del Sistema Educativo Nacional 2021-2023.

a/ Licenciatura y Posgrado dentro de instituciones públicas y privadas. Modalidad escolarizada. 1/ Educación superior de 18 a 22 años. Si incluye posgrado
2/ Educación superior de 18 a 22 años. No incluye posgrado

Un indicador estratégico es el grado de absorción en materia de educación superior, que refleja el número de alumnos que ingresan a un nivel superior de educación, en relación con el anterior. Por cada 100 alumnos egresados

del ciclo inmediato anterior, como la de educación media superior. Ante una tasa de absorción de casi el 86% en el ciclo 2012-2013, esta tendencia contrariamente se dio a la baja en los años más recientes.

En educación superior, la tasa de absorción pasó del 72.8% en 2018-2019 al 71.8% en los años 2022-2023. Se consiguió una menor absorción del 63.6% en 2020-2021, cuando se iniciaron los fuertes síntomas de la pandemia. Esta misma situación se recrudeció e impactó en las tasas de abandono escolar, pero bajó al 6.0% en 2023; en educación superior fue de 8.8% en 2020-2021, ya en plena crisis sanitaria. Hay problemas graves, como la desigualdad¹⁷ y el abandono escolar, lo que refleja las tensiones entre la educación virtual y presencial,¹⁸ que son inequidades en el acceso y logros de aprendizajes (Peñalosa & Buendía, 2021, p. 15).

De acuerdo con datos del Coneval, al menos 40% de los estudiantes se encuentran en condiciones de vulnerabilidad, pues la suspensión de clases implicó menores oportunidades de aprender en casa y mayor riesgo de abandono escolar (Yela Pantoja et al., 2021). Con este panorama, la educación superior no está mostrando una mejor política educativa. No se están cubriendo las necesidades y la mayor demanda de una población joven.

Los esfuerzos de las instituciones públicas por ampliar la cobertura y dar el acceso a más población no ha sido posible. El programa sectorial de educación 2020-2024 se planteó metas e indicadores de cobertura, que pudieran tener una tasa más satisfactoria (casi del 50%), pero difícil de conseguir conforme se acerca el último año del sexenio 2019-2024. Es aceptar que hubo factores asociados a la crisis de salud y la pandemia que motivan no avanzar en estas metas.

4. Implicaciones y discusiones en torno a fenómenos organizacionales

La modernización social de los últimos años está siendo un aliciente para cambiar los patrones tradicionales de la educación. La transformación tiene lugar en los métodos de enseñanza, pero también tiene implicaciones en una formación y educación con valores, lo que revela la necesidad de ir moviendo el rol de las instituciones y todo el contexto. En esta situación, está destacando el arribo de una sociedad del conocimiento, nuevas tecnologías y la fuerza de una cultura digital, que pone en revisión los problemas del desarrollo.

Las estructuras organizacionales se ven cada vez más rebasadas al interior de las instituciones de educación superior, a medida que se imponen ciertos fenómenos organizacionales por encima de los criterios de racionalidad. Ir en dirección de la eficiencia y la eficacia no puede interpretarse como un alejamiento del humanismo, ante el uso de tecnologías digitales y la educación en línea; aun así, se pueden distinguir actitudes y un marcado desdén o separación de una posible educación humanista. Hay un enfrentamiento, o bien en algunos casos se da la complementariedad entre la racionalidad y la educación humanista, a partir del uso de tecnologías y lo digital en una fase de pospandemia.

La irrupción de una sociedad del conocimiento y de la informática, que se ha intensificado en estos años, pone en el centro de la educación las plataformas virtuales, aplicaciones web, las aulas virtuales y otras herramientas (Pérez et al., 2018). No hay elementos suficientes, por ahora, para discutir si en efecto se fortalece o se debilita la enseñanza y el aprendizaje. Lo cierto es que se genera una interacción profesor-alumno, que puede ser aprovechada a la distancia, fuera de clases. Claramente, las

universidades están usando estas tecnologías para revalorar sus ofertas educativas.

En el contexto de las sociedades de la información y del conocimiento no se pueden obviar las plataformas virtuales y las aplicaciones web, herramientas que fortalecen la enseñanza y el aprendizaje. Su incorporación ha generado un gran impacto en la mayoría de las universidades, usando algunas de estas tecnologías. En muchas universidades, hay evidencia de la ausencia de acciones educativas de mayor impacto en la comunidad, que le dan prioridad a una educación personalizada y de contacto presencial entre el profesor y el alumno. Por el caso de emergencia, la contingencia sanitaria que prevaleció por el Covid-19 se le dio continuidad a la operación educativa y de servicios en las instituciones de educación.

En cuanto a la calidad de la educación, se abre una discusión en cuanto a cómo observar el proceso de educación no solo del individuo, sino que sea sensible al ser humano, de modo integral de la persona en su vocación profesional, pasando por el conocimiento técnico, la capacidad personal y los valores. Ello requiere verificar si es un asunto de pedagogía o de educación, o se trata de un contexto más complejo. Ello implica observar la conducta humana en sus enfoques profesional, familiar, comunitario, de cualidades y las virtudes humanas (Añorga, 2020). En consecuencia, sería lógico que no sea redituable invertir en una educación tradicional, sin ver que haya una insuficiente formación, por la separación de la educación individual de la participación social y comunitaria. Si bien la educación tiene que ser formativa, en un ambiente humanista, tiene que poseer cierta consistencia para lograr que el individuo no pierda sus objetivos, intereses y motivaciones.

En Hilda A. M. Patiño (2014) se hace una reflexión puntual sobre la idea de Peter Facione (2007), según el cual no puede haber pensamiento crítico sin el uso de la racionalidad. Es un recurso en la vida y solo la educación, sobre todo humanista, va a lograr un pensamiento racional que integre la cultura, la ética y lo espiritual. Tal y como lo advierte Facione, las decisiones se hacen con base en principios y teniendo en cuenta la justicia social.

La búsqueda en el uso óptimo de recursos en las instituciones de educación superior ha llevado a la adopción de enfoques críticos en las organizaciones, por el aumento de los problemas de educación, cada vez más complejos, que no se atienden con los estudios organizacionales de modo tradicional. Ello entraña un movimiento vital no solo de entendimiento, sino de no retrasar el progreso social y el papel de la educación pública. Las instituciones en México guardan y poseen distintos enfoques, organización, calidad y cobertura. Por este hecho, resalta que tienen implicaciones cualitativas, además de los cambios que se suscitan en la estructura organizacional, aunado al predominio de los modelos estrictamente académicos.

En Tuomo Peltonen (2016), en su libro *Organization Theory, Critical and Philosophical Engagements*, editado por Emerald Group en Helsinki, Finlandia, la teoría crítica es vital no solo por acercarse al conocimiento de las organizaciones y describir el comportamiento del ser humano, sino por su interacción con la sociedad. En esas circunstancias, así se puede mejorar la comprensión del mundo. No hay duda, a medida que avanza la teoría de la organización y se conecta con los acontecimientos de la historia se entiende la pertinencia de un análisis crítico de los fenómenos sociales. Para este autor, la moderna teoría de la organización no se entiende con el uso de la racionalidad, como centro de un nuevo enfoque. De ahí que Weber puso mayor interés en la racionalidad y así comprender el desarrollo de los

países, quedando a la lógica de una vida moderna y de la industria (Peltonen, 2016).

En cuanto a la relación entre el individuo y la organización, la teoría crítica hace énfasis en sus estructuras y la ideología, trabajando en la conciencia de los individuos. Hay un ajuste de la psicología del individuo a las metas de la organización, como lo manifiesta Peltonen (2016), pero observando el efecto de las estructuras culturales y sociales, así como lo señala la Escuela de Frankfurt con reflexiones más críticas. No obstante, no deja de ser sensible a la conciencia distorsionada de uno mismo, en cuanto al papel de la alineación subyacente, según lo podemos observar en el enfoque marxista. No deja de ser significativa, en consecuencia, la exigencia del contexto social en términos de una refuncionalización de las instituciones, como cuerpo que tiene que responder a ello.

En lo académico estrictamente, las instituciones se organizan con preferencias hacia la instalación de departamentos. Los sistemas de educación, al menos del grado superior, continuamente se están revisando y se ajustan los programas en línea con la certificación y acreditación de instituciones, así como por las condiciones de movilidad de profesionistas y competencias laborales (Mungarray & Ocequeda, 1998). No obstante, las competencias no implican aislamiento del individuo, sino la integración a la sociedad por cuanto se refiere a la aplicación y ejercicio de las competencias, de ahí que en lo institucional y organizativo el papel del Estado juega un papel proactivo (Lesemann, 2010), aunque las decisiones recaen en grupos colegiados de profesores, con responsabilidad de los departamentos, además de evaluaciones de decanos y expertos en los temas (Muñoz, 1986).

Al parecer, la teoría crítica de las organizaciones no solo cumple con múltiples tareas, sino que conlleva muchas perspectivas y creencias. Por ello, está en desafiar algunos principios y reglas. Para Alvesson y Willmott

(2003), se trata de llevar a cabo técnicas de administración y procesos en una gestión estricta de los recursos humanos. Por la interacción de métodos tecnológicos con educación superior, eso intensifica el deseo de contribuir en el desempeño de las organizaciones. En las sociedades industriales surgen las grandes organizaciones, que cuentan con estructuras de gobierno y jerarquías, pero que hacen visible el trasfondo de las relaciones de producción y las diferencias de clase (Burrell & Morgan, 1979; Peltonen, 2016).

5. Una reorganización institucional y el riesgo de una desintegración

El sistema educativo y las instituciones juegan un doble rol estratégico en la configuración de condiciones para el funcionamiento del aparato productivo; a la vez, en distribuir las oportunidades de modo igualitario (Cárdenas, 2012) que evite las distorsiones y las desviaciones de incentivos en amplias capas de la población. Hay que admitir que las universidades se vuelven proveedoras de la mano de obra de la industria, a la vez que pueden servir de motores efectivos en el desarrollo educativo (Crawley et al., 2020) y poseer plataformas en cuanto a innovaciones.

La OCDE (2019) aporta siempre análisis de las políticas educativas, en especial de gestión y uso de recursos escolares. El objetivo es brindar apoyo a los gobiernos, con la finalidad de lograr buenos resultados. En este sentido, las acciones que vayan en dirección a la eficiencia y la equidad siempre estarán contribuyendo a una mejor educación.¹⁹ Es posible advertir que hay riesgos, pero no existe una estrategia educativa en las universidades para apoyar en la calidad de la enseñanza.

El impulso del emprendimiento y el intercambio de conocimiento con la industria está siendo un factor dinámico que hace a la universidad más influyente en las empresas y el gobierno. El Estado no puede dejar de reconocer la autonomía de las universidades públicas para que den una sensación de seguridad y certeza, siempre que se continúe con el desarrollo de «nuevo conocimiento» (Grediaga, 2021, p. 23), no obstante, la exigencia por la transparencia del uso de recursos públicos.

A la universidad se le reconoce que cada vez participa en muchas actividades de producción y difusión del conocimiento, así como en el impulso decisivo en las innovaciones. En el centro se convierten en un motor poderoso del conocimiento que tiene implicaciones en aspectos vitales:

- a) Las universidades presentan la innovación y el emprendimiento como factores potenciales para ser aplicados en las empresas.
- b) La universidad influye en el desarrollo de un país, con énfasis en nuevos campos.
- c) Se trata de una guía para la preparación de alumnos, en cuanto a innovación, liderazgo en el aprendizaje y educación emprendedora.
- d) La investigación colaborativa, con la práctica de grupos de investigadores y redes, amplía los campos de acción de las universidades (Crawley et al., 2020).

Se trata de fomentar una política educativa que no busque nada más la igualdad de oportunidades y méritos, sino también la inclusión; o sea, el derecho para todos (Flores-Crespo & García, 2021).

Muchas fueron las dificultades y desafíos educativos a los que se enfrentaron los estudiantes en las instituciones públicas y privadas durante la pandemia. En los estudiantes,^{[20](#)} se localizó que no solo hubo problemas

de acceso y conectividad a internet, falta de equipo de cómputo y demás recursos, que impactaron seriamente en el aprendizaje, sino también les produjo sentimientos de tristeza, frustración, cansancio, estrés y demás temas afectivos (Yela Pantoja et al., 2021).

Conclusiones

Ante los problemas y fenómenos organizacionales, cada vez más complejos, se confirma que los Estudios Organizacionales no dan pronta respuesta y se tiene que recurrir a los Estudios Crítico Organizacional (ECO). La finalidad es esclarecer la actuación de las universidades públicas. Como ya se advierte a lo largo de este trabajo, las universidades, como instituciones de educación, registran importantes presiones en su función social, por lo que implica hacer necesariamente ajustes y reacomodos en su estructura organizacional para ser instituciones incluyentes y estar al nivel de la competencia que se da entre universidades, frente a los cambios de tecnologías e innovaciones digitales.

Sobre la reciente pandemia, que afectó inicialmente a la educación, se está viviendo todavía un proceso de superación y de riesgo, porque se abrieron temas de conflictos y resistencias en las universidades. Eso sí se logró, sin duda, el empleo de nuevos recursos presupuestales y capacidades, que no todas las instituciones se cuentan, pero muchas aprenden sobre la marcha con el uso intensivo de tecnologías y plataformas digitales. La influencia de la teoría de la organización, al parecer, en los estudios críticos se vuelve fundamental para dar cuenta del interés en el quehacer y la gestión de la educación superior. Hay que reconocer que por los resultados que se obtienen y los indicadores de educación fue posible establecer que a pesar del uso de tecnologías y plataformas digitales fueron una herramienta educativa necesaria para resolver la emergencia por la crisis sanitaria.

En la educación superior se están registrando cambios importantes, no solo relativos a los métodos de enseñanza, sino en la investigación y difusión por el uso de tecnologías. Ahora, posterior a la pandemia, surge la pregunta y la respuesta no es inmediata, de si qué tanto es la conveniencia de una educación escolarizada frente a la no escolarizada. Puede tener implicaciones de generar conocimiento en las ciencias exactas y experimentales, por el uso de equipo y herramientas siendo más obvio la educación presencial. No así en otras disciplinas, la educación a distancia tiene relevancia y da cuenta de resultados alentadores, pero no tiene límites en su uso.

A pesar de las notables diferencias entre la educación en modalidad no escolarizada, que da ciertas ventajas por ser una educación a distancia y en línea, no obstante, puede no perderse el vínculo y la esencia entre profesor y alumno, que sin duda sí se obtiene con la educación presencial y tradicional. El uso de tecnologías de informática y la comunicación y la propia distancia pueden ser salvadas con la acción comunicativa entre profesor y estudiante. Se forma un lenguaje común de entendimiento social, que va más allá de las tecnologías y la distancia.

Desde una perspectiva amplia, se puede seguir discutiendo la importancia de la educación presencial, por encima de ciertas ventajas que da la educación no escolarizada. No obstante, los estudios críticos propician entender las bondades que deja el uso de las tecnologías y plataformas, pero es necesario señalar que la teoría organizacional llega a ser insuficiente e insatisfactoria por no adentrarse en la esencia de lo que ocurre en la relación profesor-alumno. Sean aquellas universidades públicas con un desempeño no satisfactorio en su quehacer público, respecto al cumplimiento de objetivos, pues se necesita observar más detenidamente en términos de calidad y ventajas de una educación no escolarizada. No hay,

por tanto, una explicación técnica todavía, con un pensamiento crítico, que dé una visión integral de lo que está pasando en estos años; porque los acontecimientos son rápidos y sucesivos y los problemas educativos nos ganan en términos de plantear con frecuencia nuevos desafíos.

Referencias

- Alonso, L. & Fernández, C. (2006). El imaginario managerial: el discurso de la fluidez en la sociedad económica. *Política y Sociedad*, 43(2), 127-151.
- Alvesson, M. & Willmott, H. (2003). *Studying Management Critically*. Sage.
- Añorga, J. A. (2020). Lo increíble de los comportamientos humanos, la pedagogía, las ciencias de la educación y la educación avanzada. *Cuba y Salud*, 15(2), 53-59.
- Bell, D. (1960). *The End of Ideology*. Free Press.
- Blacha, L. E. (2011). El Estado interventor y el «control social». El caso de la Liga Patriótica Argentina (1930-1943). *Revista Pilquen, Sección Ciencias Sociales*, 14, Año XIII, 1-12.
- Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological Paradigms and Organizational Analysis: Elements of the Sociology of Corporate Life*. Heinemann.
- Cárdenas, S. (2012). La corrupción en sistemas educativos: una revisión de prácticas, causas, efectos y recomendaciones. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 14(2), 52-72.
- Christensen, T., Lægreid, P., & Røvik, K. A. (2020). *Organization Theory and the Public Sector: Instrument, Culture and Myth*. Routledge.
- Crawley, E., Hegarty, J., Edström, K. & García-Sánchez, J. C. (2020). *Universities as Engines of Economic Development. Making Knowledge Exchange Work*. Springer.
- Chirinos, M. P., Olivera, N. A. G. & Cerra, D. C. (2020). En tiempos de coronavirus: las TIC son una buena alternativa para la educación remota.

Revista Boletín Redipe, 9(8), 158-165.

De la Maza, L. M. (2005). Fundamentos de la filosofía hermenéutica: Heidegger y Gadamer. *Teología y Vida* (pp. 122-138, vol. XLVI). Instituto de Filosofía, Universidad Católica de Chile.

Dufour, D. R. (2007). *El arte de reducir cabezas. Sobre la servidumbre del hombre liberado en la era del capitalismo total*. Paidós.

Echeverry, R. D., Chanlat, A. & Dávila, C. (1998). *En busca de la excelencia para América Latina: experiencias y desafíos*. Editorial Universidad del Valle.

Elrehail, H., Emeagwali, O. L., Alsaad, A., & Alzgjoul, A. (2018). The Impact of Transformational and Authentic Leadership on Innovation in Higher Education: The Contingent Role of Knowledge Sharing. *Telematics and Informatics*, 35(1), 55-67. <<http://dx.doi.org/10.1016/j.tele.2017.09.018>>.

Etkin, J. (2014). *Capital social y valores en la organización sustentable: El deber ser, poder hacer y la voluntad creativa*. Granica.

Etkin, J. R. (2000). *Política, gobierno y gerencia de las organizaciones: acuerdos, dualidades y divergencias*. Prentice Hall, Pearson Education.

Facione, Peter A. (2007). Pensamiento crítico. ¿Qué es y por qué es importante? *Insight Assessment*, 22. California Academic Press, 23-56.

Fernández, T. E. (2021). *Tiempos modernos: taylorismo, fordismo y toyotismo. Trabajo final de práctica profesional. Escuela de Economía y Negocios* (pp. 1-78, noviembre). Universidad Nacional de San Martín.

Fernández, C. J. (2017). Presentación. Estudios críticos organizacionales: hacia una repolitización de los nuevos mundos del trabajo. *Política y Sociedad*, 1, vol. 54. Ediciones Complutense. <<https://doi.org/10.5209/POSO.54586>>.

Flores-Crespo, P. & García, C. (coord., 2021). *Análisis de la política en educación superior bajo el gobierno de Amlo: ¿Cambio, continuidad o regresión?* Anuies, UAQ, UABC.

- Gächter, S. (2000). Peter Sloterdijk: Soy un monstruo sagrado. *Revista de Occidente*, 228, 113-118.
- González, M. C. (2015). La adaptabilidad organizacional desde la teoría del enfoque de contingencia y la escuela de configuración. *Revista Global de Negocios*, 3(4), 69-81.
- González, D. R. & Rojas, W. (2020). Repensando la crítica en los estudios organizacionales. *Revista Innovar*, 78, vol. 30. Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Colombia, 3-10. <<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90295>>.
- Grediaga, R. (2021). Siguen los retos: la UAM ante los cambios en el contexto nacional y la pandemia. En Peñalosa, E. & Buendía, A. (coords.). *Pensar la UAM en la pandemia: reflexiones desde la acción* (pp. 19-31). Universidad Autónoma Metropolitana.
- Giroux, H. (1986). Teorías de la reproducción y la resistencia en la nueva sociología de la educación: un análisis crítico. *Revista Colombiana de Educación* (pp. 1-39). Universidad Pedagógica Nacional. Digitalizado por la Red Académica.
- Guzmán, M. V., Langer, E. D. & Grinberg, S. M. (2020). Educación, trabajo y redes de escolarización en el capitalismo flexible: un estudio en localidades del Golfo San Jorge. *Trabajo y Sociedad*, 35, vol. XXI. Invierno.
- Habermas, Jürgen (1987). *Teoría de la acción comunicativa*. Taurus.
- Heidegger, M. (2000). *Carta sobre el humanismo*. (Traducción H. Cortés y A. Leyte). Alianza.
- Horkheimer, Max (1937). *Teoría tradicional y teoría crítica* (Trad. José Luís López y López de Lizaga, 2000). Paidós.
- Horkheimer, Max (2002). *Crítica de la razón instrumental* (1ª. Edición 1947). Trotta.

- Ibarra, E. & Montaña Hirose, L. (1992). Teoría de la organización y administración pública: insuficiencias, simplezas y desafíos de una maltrecha relación. *Gestión y Política Pública*, 1, vol. I, número 1, julio-diciembre, 49-75.
- Ibarra, E. (2001). *La universidad en México hoy: gubernamentalidad y modernización*. UNAM, UAM-I, Unión de Universidades de América Latina.
- Ibarra, E. (2008). Regulación social de la «Triple Hélice» en América Latina: Diálogos en busca de un proyecto distinto. *Revista Mexicana de Investigación Educativa* (RMIE), 36, vol. 13, enero-marzo, 319-327.
- Ibarra, 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). Anthropos, UAM-I.
- Iriarte, A., Cravino, A., Rango, M., Roldán, J. R. J. & Ruggiero, A. M. (2020). El proceso de virtualización forzoso del sistema universitario. Luces y sombras detrás de la pandemia. *Perspectivas Metodológicas*, 20, 1-26. Universidad Nacional de Lanús. <<https://doi.org/10.18294/pm.2020.3290>>.
- Kant, Immanuel (1981). *Crítica de la razón pura. Estética trascendental y Analítica trascendental*. Losada.
- Kotula, N., Kaczmarek-Ciesielska, D. & Mazurek, G. (2021). Social Media e-Leadership Practices during the Covid-19 Pandemic in Higher Education. *Procedia Computer Science*, 192, 4741-4750. <<https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.09.252>>.
- Lammers, C. J. (1998). An Inside Story: The Birth and Infancy of EGOS: Memories in Tribute to Franco Ferraresi. *Organization Studies*, 19(5), 883-888. <<https://doi.org/10.1177/017084069801900508>>.

- Lampel, J., Shamsie, J., & Shapira, Z. (2009). Experiencing the Improbable: Rare Events and Organizational Learning. *Organization Science*, 20(5), 835-845.
- Lesemann, F. (2010). Calificaciones, alta calificación, competencias y nuevas competencias en los sectores de producción asociados a la economía del conocimiento. *Trabajo. El trabajo en la Economía del Conocimiento*, 6, Año 4, enero-junio, 5-28. UAM Iztapalapa, OIT, Plaza y Valdés, 5-28.
- Liu, L. (2020). Spanish Online Education in Public Health Emergency: a Case Study of China. *Revista de Didáctica Español Lengua Extranjera*, 30, 1-15.
- Llomovatte, S. (2006). *La vinculación universidad-empresa: miradas críticas desde la universidad pública*. PP-Miño y Dávila.
- Lorino, Philippe (1993). *El control de gestión estratégico, la gestión por actividades* (pp. 7-25). Alfaomega, Marcombo.
- Madrid, R. (2018). ¿Existe todavía el derecho a la libertad de cátedra? Dos corrientes polémicas en la academia norteamericana contemporánea. *Revista de Derecho*, xxxi(1), 31-50.
- Mandolesi, M. & Borgobello, A. (2022). Cambios organizacionales e innovación en el ámbito educativo universitario en tiempos de pandemia. *Horizontes, Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(24), 1284-1298. <<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i24.414>>.
- Mandolesi, L., Polverino, A., Montuori, S., Foti, F., Ferraioli, G., Sorrentino, P., & Sorrentino, G. (2018). Effects of Physical Exercise on Cognitive Functioning and Wellbeing: Biological and Psychological Benefits. *Frontiers in Psychology*, 509, 27 April, 1-11.
- Molinuevo, J. L. (2000). ¿Fin del humanismo? Presentación. *Revista de Occidente*, 228, 75-79.
- Molinuevo, J. L. (2004). *Humanismo y nuevas tecnologías*. Alianza.

- Montaño, L. (2014). Los estudios organizacionales. Revisando el papel de la crítica en la Administración. En R. Carbajal Baeza (ed.), *Estudios críticos de la organización: qué son y cuál es su utilidad?* (pp. 21-46). Universidad del Valle.
- Montaño, L. (2020). Encrucijadas y desafíos de los estudios organizacionales. Una reflexión desde las perspectivas institucionales. *Innovar*, 30(78), 19-34. <<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90304>>.
- Mungarray, A. & Ocegueda, J. M. (1998). La educación superior en la integración económica de América del Norte. En Sylvie Didou Aupetit (1998). *Integración económica y políticas de educación superior Europa, Asia Pacífico, América del Norte y Mercosur* (pp. 187-212). Anuies, Universidad Autónoma de Aguascalientes.
- Muñoz, C. (1986). *Educación superior en los Estados Unidos. Tendencias actuales de la Educación Superior en el mundo*. UNAM.
- Muñoz-Chávez, J. P., Valle-Cruz, D., Barrios-Quiroz, H. & García-Contreras, R. (2022). Hacia el liderazgo transformacional en la educación superior: competencias para responder a la crisis del Covid-19. *Ciencia y Sociedad*, 2, vol. 47, 21-40. <<https://doi.org/10.22206/cys.2022.v47i2.pp21-40>>.
- Nobre, M. (2004). *A Teoría Crítica*. Jorge Zahar Editor.
- OCDE (2019). *El trabajo de la OCDE sobre educación y competencias*. OCDE.
- Ordorika, I. & Lloyd, M. (2014). Teoría crítica del Estado y la disputa por la educación superior en la era de la globalización. *Perfiles Educativos*, 36, vol. 145, 122-139. UNAM, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación.
- Palomares-Ruiz, A., López-Parra, E., & García-Toledano, E. (2020). ICT Integration Into Science Education and Its Relationship to the Digital

Gender Gap. *Sustainability*, 12(13). <<https://www.mdpi.com/2071-1050/12/13/5286>>.

Patiño, Hilda A. M. (2014). El pensamiento crítico como tarea central de la educación humanista. *Didac*, 64, 3-9.

Peltonen, T. (2016). *Organization Theory, Critical and Philosophical Engagements* (First Edition). Emerald Group Publishing Limited.

Pérez, R., Mercado, P., Martínez, M., Mena, E. & Partida, J. A. (2018). La sociedad del conocimiento y la sociedad de la información como la piedra angular en la innovación tecnológica educativa. *RIDE. Revista Iberoamericana para la INVESTIGACIÓN y el Desarrollo Educativo*, 16, vol. 8, enero-junio, 1-24. <<https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.371>>.

Peñalosa, E. & Buendía, A. (coords., 2021). *Pensar la UAM en la pandemia: reflexiones desde la acción*. Universidad Autónoma Metropolitana.

Pesqueux, Y. (2020). La modification des fondements de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) après l'Accord de Paris de 2015 et la pandémie Covid-19 de 2020. *Innovar*, 30(78), 49-60. <<https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90616>>.

Pfeffer, Jeffrey (2000). *Nuevos rumbos en la teoría de la organización* (pp. 259-278). Oxford University Press, 31 agosto.

Pierella, M. P. (2014). La autoridad profesoral en la universidad contemporánea. *Perfiles Educativos*, 36(145), 140-156. <<https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2014.145.45990>>.

Rentería, P. E. (1996). Consideracoes particulares da Teoría Crítica da Escola da Frankfurt para a compreensao das organizacoes e da teoría organizacional. En *Revista da APG*, 9, v, 168-180.

Roatta, S. & Tedini, D. (2021). La pandemia del Covid-19 y el aprendizaje semipresencial en la educación superior. *Revista Iberoamericana de Tecnología en Educación y Educación en Tecnología*, 28, 318-323.

- Rodríguez, Reynier (2018). El proceso de formación humanista de los profesionales de Cultura Física. *Revista Educación*, 2, vol. 42. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/educacion/article/view/27920doi:10.15517/REVEDU.V42I2.27920>.
- Rodríguez, Santiago (2005). *Diccionario etimológico griego latín del español* (12ª. Edición). Esfinge.
- Salado, L. I., Montaña, S. A., Varela, R. E. & Rodríguez, R. (2019). Alfabetización digital de estudiantes universitarios en las modalidades presencial y virtual. *Revista Electrónica de Investigación e Innovación Educativa*, 5(1), 30-47.
- Secretaría de Educación Pública (2022). Principales cifras del Sistema Educativo Nacional. Sep.
- Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The art and Practice of the Learning Organization*. Currency Doubleday.
- Silas Casillas, J. C. & Vázquez Rodríguez, S. (2020). La vivencia de los profesores universitarios ante el Covid-19. *Educación Futura*.
- Vázquez, S. & Silas, J. C. (2020). La experiencia de los estudiantes universitarios ante la transición ocasionada por el Covid-19. *Educación Futura*. <<http://www.educacionfutura.org/laexperiencia-de-los-estudiantes-universitarios-ante-la-transicion-ocasionada-por-el-covid19>>.
- Viana, M. & Hashimoto, F. (2014). El humano como recurso de las organizaciones hipermóderas: resonancias del poder gerencialista. *Revista Latina de Sociología*, 4, 23-30.
- Weick, K. E. (1996). Drop your tools: An Allegory for Organizational Studies. *Administrative Science Quarterly*, 2, vol. 41, 40th Anniversary Issue (Jun), 301-313.

Yela Pantoja, L. Y., Jurado, D. R., López, A. Y. O. & Pérez, F. X. P (2021). Desafíos educativos que enfrentan los estudiantes universitarios durante la pandemia Covid-19. *Revista Paraguaya de Educación a Distancia*, vol. 2 (1). FACEN-UNA.

¹ Profesor-investigador del Centro de Investigación y docencia económicas (CIDE). Correo de contacto: <gaultin@gmail.com>.

² En el entendido que los EO es un «punto de cruce» entre las disciplinas, como la teoría organizacional y otras, en un espacio social no delimitado en sus fronteras (Montaño, 2020).

³ Acción de los gobiernos que tiene por objeto alterar el mercado y afectar las actividades. Un término que abarca la instauración de reglas, acciones de regulación y el control del Estado. También hace referencia a las acciones sociales entre gobernantes-gobernados y genera el surgimiento de nuevas «tecnologías sociales», implementadas desde el Estado (Blacha, 2011).

⁴ Rodríguez (2005) lo asocia a toda condición o sentimiento humano.

⁵ Hay que recordar que el pensamiento crítico tiene su origen en Emmanuel Kant, por sus obras, principalmente en *Crítica de la razón pura* (1981). La razón como medio para llegar al conocimiento.

⁶ Se identifican cuatro reglas taylorianas, como la estabilidad (los conocimientos de operación permiten ser eficientes en el tiempo), disponer de información perfecta sobre la fábrica (el directivo cuenta con datos y mecanismos), la eficiencia productiva (abasto de suministros y mínimo costo), el costo global (el empleo de un factor dominante en los recursos empleados) (Lorino, 1993, pp. 8-11).

⁷ En Max Horkheimer (1937) se encuentra el origen de la teoría crítica, al explicar la existencia de una teoría social, empeñada en el análisis del comportamiento crítico y su orientación por la emancipación. No obstante, Marcos Nobre (2004) afirma que hay una discusión epistemológica en esta teoría por el hecho de una separación entre la teoría (saber) y la práctica (acción social).

⁸ Hay autores que sostienen que fue producto del agotamiento del modelo taylorista-fordista (Fernández, 2021; Fernández, 2017; Ibarra & Montaño, 1992) y se puede añadir lo relativo al reclamo o desencanto social. Se pusieron en entredicho los beneficios de la sociedad posindustrial, acompañada con el fin de las ideologías (Bell, 1960).

⁹ En efecto, a fines de los sesenta, inició la primera fase de un pensamiento crítico de los estudios organizacionales y de la ciencia social (Ibarra & Montaño, 1992); luego, se identifica otra fase en

los años ochenta con otras características en lo social y el poder.

- ¹⁰ Para M. Heidegger (2005), la interpretación se posiciona al desarrollar la comprensión, implicando «ver en torno» o por circunspección (De la Maza, 2005, p. 128).
- ¹¹ En cuanto a formación educativa, Peter Sloterdijk manifestó que el humanismo en el fondo es un proyecto educativo y optimización (Gächter, 2000).
- ¹² Las instituciones de educación han tenido que transformar su sistema de enseñanza presencial a la modalidad virtual (Yela Pantoja et al., 2021).
- ¹³ La regulación del acceso tradicionalmente se sustenta en una ideología meritocrática que en ocasiones parece reflejar los argumentos de un cierto darwinismo social (Ordorika & Lloyd, 2014).
- ¹⁴ Los estudiantes también fueron críticos por la falta de adaptación de la planta docente a las tecnologías (Pierella, 2014).
- ¹⁵ Se desarrollan ciertas ventajas con las intervenciones presenciales y por las virtuales, que le dan cierto grado de satisfacción en la comunidad educativa. Pero la educación de formación experimental y el desarrollo de proyectos y la de laboratorios serían de tipo presencial (Roatta & Tedini, 2021).
- ¹⁶ Se refiere a los centros educativos de nivel licenciatura para la formación de profesores de la educación.
- ¹⁷ Silas y Vázquez (2020) menciona la desigualdad social y cómo afecta en la educación superior.
- ¹⁸ Disponer o no de un espacio para trabajar, con la computadora, herramientas, tecnologías y la conexión a internet, pero al mismo tiempo la necesidad de tener ingresos e incorporarse al mercado laboral (Grediaga, 2021).
- ¹⁹ Hay una variedad de tareas que pueden guiar hacia las competencias sociales y la formación de un pensamiento crítico y el conocimiento (OCDE, 2019).
- ²⁰ En un cuestionario aplicado a 48 estudiantes en la ciudad de Puebla se tuvieron los siguientes hallazgos: el 26.6% de los estudiantes se identificó con la falta de equipo de cómputo, de acceso y conectividad a internet para recibir sus clases a distancia; por otra parte, el 27.3% de ellos manifestaron diversos sentimientos (socioafectivos), que les provocan problemas de ansiedad, irritabilidad, sobresaturación de trabajo, falta de motivación y aburrimiento (Yela Pantoja et al., 2021).

El aprendizaje reflexivo en las organizaciones: como generador de ventajas competitivas estratégicas

Manuel de Jesús Moguel Liévano¹

Resumen

El aprendizaje reflexivo en las organizaciones es un proceso importante para mejorar el desempeño y adaptarse a los cambios en el entorno. Se basa en la reflexión crítica y la conexión de nuevas ideas y experiencias con el conocimiento previo. Promueve la comprensión del papel en la organización y el desarrollo de habilidades de adaptación y resolución de problemas. Se puede promover con la creación de un ambiente de trabajo que fomente la reflexión, el diálogo y la retroalimentación. Las emociones también juegan un papel importante en el aprendizaje reflexivo. Es necesario superar obstáculos como el estrés y promover la reflexión en la sociedad y en el sistema educativo. El aprendizaje reflexivo en las organizaciones es un recurso humano y estratégico fundamental para mantenerse competitivo y generar conocimiento significativo.

Palabras clave: Aprendizaje organizacional, reflexión, conocimiento reflexivo, desarrollo organizacional, ventaja competitiva.

Introducción

El presente artículo trata sobre el aprendizaje reflexivo en las organizaciones, que de acuerdo con los estudios sobre el aprendizaje y conocimiento organizacional parece ser el factor diferenciador entre organizaciones y países que alcanzan un desarrollo tecnológico relevante y quienes se encuentran aún en categorías de subdesarrollo. El trabajo expone los argumentos que ponderan los beneficios de aplicar los procesos reflexivos en la práctica de las actividades en la organización para la

obtención de conocimientos que pueden representar ventajas competitivas estratégicas.

El aprendizaje reflexivo en la organización se refiere a un proceso mediante el cual los individuos aprenden de sus propias experiencias en el trabajo, evaluándolas de forma crítica y aplicando los conocimientos adquiridos para mejorar su desempeño, y desarrollar una mayor conciencia de sus propias experiencias y pensamientos. El enfoque reflexivo del aprendizaje se basa en la idea de que es un proceso activo y continuo, y que el aprendizaje profundo y duradero se logra mediante la reflexión y la conexión de nuevas ideas y experiencias con el conocimiento y la experiencia previa.

El trabajo adopta un método de pesquisa documental en la tradición cualitativa, revisando los conceptos de aprendizaje reflexivo, la reflexión y temas de aprendizaje organizacional. La pregunta principal que se plantea es ¿cuáles son los métodos que utilizan las organizaciones para la práctica del aprendizaje reflexivo? Como hipótesis, se propone que la alta dirección genera los hábitos reflexivos necesarios para fomentar el aprendizaje reflexivo en los trabajadores a lo largo y ancho de la organización.

1. Literatura en relación con el aprendizaje reflexivo en las organizaciones

El aprendizaje organizacional referido a la generación de conocimientos y saberes en las áreas de la organización, revelado en nuevas tecnologías, innovaciones, procesos, productos y sistemas de todo tipo, generadores de patentes y modelos de utilidad protegidos legalmente, es fruto de procesos de pensamientos profundos que implican altos estándares de reflexión; me refiero al aprendizaje reflexivo, función ponderada como la verdadera ventaja competitiva para elaborar y ofrecer bienes y servicios de excelencia

para satisfacer las necesidades de los clientes y mantener a la empresa a la vanguardia en el mercado.

El aprendizaje reflexivo se ha convertido en una herramienta decisiva para el desarrollo de las organizaciones en la actualidad, de acuerdo con los investigadores en la materia. Según Schön (1983), se basa en la capacidad de los individuos para reflexionar sobre su propia práctica y aprender de ella, lo que conduce a una mejora continua y un aumento de la efectividad en el trabajo.

Los profesionales exitosos, continúa el autor, reflexionan críticamente sobre la acción, para identificar los supuestos subyacentes y los patrones de comportamiento en el trabajo, así como sus fortalezas y debilidades y buscar constantemente mejorar su desempeño. La reflexión se refiere al proceso de cuestionar las creencias, valores y prácticas para comprender y mejorar la forma en que se realizan las tareas y se toman decisiones; se trata de pensar y aprender de la experiencia, para después aplicar esos conocimientos en la solución de problemas y la mejora continua de los procesos organizacionales.

Schön (1992) identifica dos momentos del proceso reflexivo en la organización: la reflexión en la acción y la reflexión sobre la acción. La primera se refiere a la capacidad de reflexionar mientras se está llevando a cabo una actividad; la segunda, se refiere a la reflexión sobre la experiencia después de que se ha completado una tarea. Ambas formas de reflexión son necesarias para el aprendizaje reflexivo.

Otros autores identifican distintas formas de reflexión entre las que se encuentra la reflexión prospectiva, referida a la elaboración de planes, proyectos y programas a futuro que requieren de una alta precisión producto del análisis exhaustivo de las variables internas y externas de la

organización. También se le denomina planeación o dirección estratégica, realizada habitualmente por la alta dirección.

De acuerdo con Argyris y Schön (1978), la reflexión sobre la propia práctica ayuda a los empleados a comprender mejor su papel en la organización y a encontrar formas de mejorar su desempeño. El aprendizaje reflexivo puede ser un proceso individual o colectivo, se lleva a cabo a través de la discusión, la retroalimentación y la reflexión conjunta para construir un conocimiento compartido. Las organizaciones inteligentes, sostienen, aprenden de su propia experiencia y se adaptan rápidamente a los cambios del entorno siempre desafiante.

El aprendizaje experiencial, sostienen, se desarrolla sin un conocimiento consciente, y solo a través de la reflexión sobre los dilemas de la práctica los profesionales pueden aprender a conseguir más conocimientos. Los autores proponen un modelo de aprendizaje organizacional conocido como *segundo bucle*, basado en la teoría de la acción y de las rutinas organizacionales, donde las personas reflexivas evitan entrar en una rutina de trabajo, analizan el proceso, se cuestionan cómo pueden hacerlo mejor y crean el segundo bucle, el cual es auténtico conocimiento nuevo que sirve de base para nuevos procesos de aprendizaje.

Una de las maneras en que las organizaciones pueden fomentar el aprendizaje reflexivo es mediante la creación de un ambiente de trabajo que promueva la reflexión. Las organizaciones que alimentan la reflexión y el diálogo constructivo pueden aprender de manera más efectiva al compartir los empleados sus experiencias y conocimientos entre sí (Senge, 1990).

La capacidad de aprender más rápido que la competencia, continúa, es a menudo la única ventaja competitiva de las organizaciones. Por tanto, el aprendizaje reflexivo se ha convertido en una herramienta fundamental para mejorar la eficiencia de las organizaciones en un entorno cada vez más

competitivo, cambiante y global. La reflexión es un factor básico para el aprendizaje en equipo, permite a los miembros examinar sus acciones y decisiones, identificar patrones y crear nuevas soluciones.

Hoy día, muchas organizaciones han adoptado este enfoque de aprendizaje para fomentar el desarrollo profesional y personal de sus empleados, y puede ser promovido a través de la creación de culturas de aprendizaje, que valoren la reflexión y el aprendizaje continuo como parte del trabajo diario (Senge, 1990).

El aprendizaje reflexivo, según Kolb (1984), se basa en la experiencia y es un proceso continuo y cíclico que implica la observación, la reflexión, la conceptualización y la experimentación. La reflexión, continúa, es una parte fundamental del proceso de aprendizaje, capacita a los individuos a hacer conexiones entre sus experiencias y el conocimiento previo, permitiéndoles aprender de manera más efectiva y transferir ese conocimiento a nuevas situaciones. Ayuda a los líderes a desarrollar habilidades de pensamiento crítico y la capacidad de adaptarse a situaciones cambiantes, a mejorar su toma de decisiones y su aptitud para evaluar y resolver problemas complejos.

De acuerdo con Moon (1999), la reflexión ayuda a los empleados a desarrollar habilidades de pensamiento crítico y creativo, a mejorar su capacidad para adaptarse a nuevas situaciones y resolver problemas complejos; a aprender de sus errores y fracasos, fomentando una cultura de aprendizaje en la organización. El aprendizaje reflexivo, afirma, es un proceso continuo que involucra la reflexión sobre la experiencia, la identificación de áreas de mejora, establecer objetivos de aprendizaje y los planes para su logro, y puede fomentarse mediante prácticas como la mentoría, el coaching y la retroalimentación constructiva.

Una forma en que las organizaciones pueden fomentar el aprendizaje reflexivo, según Boud y Garrick (1999), es a través de la práctica del «aprendizaje en el trabajo». Esto implica el uso de la experiencia cotidiana como una fuente de aprendizaje, y la reflexión sobre esas experiencias para mejorar la forma en que se realizan las tareas. El aprendizaje en el trabajo, afirman, es más efectivo cuando se combina con la reflexión crítica y el diálogo con los compañeros y supervisores.

Por su parte, Reynolds y Vince (2004) sostienen que el aprendizaje reflexivo es esencial para el desarrollo del liderazgo efectivo. Los líderes capaces de reflexionar sobre su propia práctica pueden identificar sus fortalezas y debilidades, así como desarrollar estrategias para mejorar su rendimiento. El aprendizaje reflexivo, según Boud, Keogh y Walker (1985), es una práctica valiosa en el ámbito laboral, permite a los individuos aprender de manera continua a lo largo de su vida profesional, y se impulsa a través de prácticas como el análisis de casos, la solución de problemas en equipo, la retroalimentación y la autoevaluación.

De acuerdo con Pratt y Rockmann (2021), la identidad organizacional juega un papel central en el aprendizaje reflexivo en la organización. Cuando los individuos se identifican con su organización, están más dispuestos a reflexionar sobre su trabajo y aprender de sus experiencias; además, influye en la forma en que se comparten y se utilizan los conocimientos dentro de la organización.

Las emociones desempeñan un papel clave en el aprendizaje reflexivo en la organización. La literatura sugiere que las emociones pueden facilitar o inhibir el aprendizaje reflexivo, dependiendo de cómo se gestionen. Por ejemplo, las emociones positivas como la satisfacción y la alegría pueden aumentar la motivación para aprender, mientras que las emociones

negativas como la frustración y el enojo pueden obstruir el proceso de aprendizaje (Bell y Warren, 2022).

El aprendizaje reflexivo en las organizaciones se estudia a partir de la propuesta de Frederick Taylor de concentrar los conocimientos empíricos de los trabajadores más aptos, es decir, el talento humano, para convertirlos en conocimientos explícitos para ser utilizados a través de manuales de operación por la mayoría de los trabajadores ordinarios y aumentar así su capacidad de producción en la empresa.

Durante los años treinta del siglo xx, se llevaron a cabo estudios con la finalidad de conocer los factores causantes de la fatiga en los trabajadores en la compañía Western Electric Hawthorne, en Estados Unidos, derivando en investigaciones sobre la conducta de los trabajadores permitiendo conocer sus motivaciones, formación de grupos, relaciones entre ellos, relaciones con los superiores, y otros hallazgos que Elton Mayo documentó en sus libros.

El aprendizaje reflexivo en la organización representa una cadena de eventos virtuosos que nace de la necesidad de mejorar los procesos, sistemas, productos y servicios que se ofrecen al mercado y son los clientes quienes tienen la última palabra, quienes dicen esto es bueno y esto no es bueno. Mientras, los líderes organizacionales deben crear los ambientes propicios e instrumentos motivacionales con la finalidad de que los trabajadores, a lo largo de la jerarquía organizacional, puedan generar las ideas e innovaciones que establezcan la ventaja de competencia estratégica por un buen tiempo en el mercado.

Los conceptos revisados, producto de las observaciones e indagaciones de los autores, parecen coincidir en la necesidad de elevar a rango de política de la organización la generación de saberes y conocimientos, e instrumentarla a través de la jerarquía organizacional mediante la creación de una cultura

que anime las buenas prácticas de generación de conocimientos, vía el aprendizaje reflexivo acompañado del reconocimiento y retribución a las personas y equipos sobresalientes.

En el supuesto de que la empresa fuera más allá del buzón de sugerencias, es posible plantear las siguientes preguntas: ¿cuáles son los métodos que utilizan para la práctica del aprendizaje reflexivo?, ¿existe un programa para la generación de saberes, llámese innovación, creatividad, lluvia de ideas, inteligencia organizacional, etcétera?

Infiriendo que la práctica del aprendizaje reflexivo tiene lugar principalmente en las organizaciones que han creado una cultura para tal efecto, no es difícil suponer que la alta dirección ha generado los hábitos reflexivos para fomentar el aprendizaje permanente en los trabajadores a lo largo y ancho de la organización.

A continuación, se presenta un concentrado de las principales aportaciones de los autores mencionados en relación con el aprendizaje reflexivo.

Tabla 1. Concentrado de conceptos en relación al aprendizaje reflexivo

Autores	Año	Conceptos
Argyris y Shön	1978	- Los empleados comprender mejor: su papel en la empresa - Proceso individual o colectivo - La discusión, la retroalimentación y la reflexión conjunta - Permite la adaptación al entorno cambiante - Modelo de aprendizaje de <i>Segundo bucle</i>
Donald Shön	1983	- Reflexión crítica sobre su propia práctica, sobre la acción - - Identificar supuestos subyacentes y patrones de conducta - Se cuestionan creencias, valores y prácticas de trabajo - Pensar y aprender de la experiencia - Mejora continua y aumento de la efectividad - Mejorar la toma de decisiones

Autores	Año	Conceptos
David Kolb	1984	- Proceso continuo y cíclico que se basa en la experiencia - Observación, reflexión, conceptualizar y experimentar - Conexiones entre experiencia y conocimiento previo - Transferir conocimientos a nuevas situaciones - Los líderes desarrollan habilidades de pensamiento crítico - Mejorar la toma de decisiones y solución de problemas
Boud et al.	1985	- Aprendizaje continuo a lo largo de la vida laboral - Análisis de casos, solución en equipo de problemas, retroalimentación y autoevaluación
Peter Senge	1990	- Crear un ambiente de trabajo promotor de la reflexión - Fomentar la reflexión y el diálogo constructivo - Capacidad de aprender más rápido que la competencia - Principal ventaja competitiva de la organización - Crear culturas de aprendizaje en la organización - La reflexión y el aprendizaje como parte del trabajo diario
Jennifer Moon	1999	- Ayuda a desarrollar habilidades de pensamiento crítico - - Capacidad de adaptación y solución de problemas - Aprender de errores y fracasos - Fomentar una cultura de aprendizaje en la organización - Implica la mentoría, el coaching y la retroalimentación
Boud y Garrick	1999	- Práctica del aprendizaje en el trabajo - La experiencia como fuente de aprendizaje - Reflexión crítica y diálogo entre compañeros
Reynolds y Vince	2004	- Permite el desarrollo del liderazgo efectivo - Reflexión sobre la práctica, de fortalezas y debilidades - Desarrollo de estrategias y mejora del rendimiento
Pratt y Rockmann	2021	- La identidad organizacional es un elemento central - Mayor disposición a la reflexión y compartir experiencias - Mejor utilización de los conocimientos
Bell y Warren	2022	- Las emociones desempeñan un papel clave. - Pueden facilitar o inhibir el aprendizaje reflexivo - Emociones positivas, motivan el aprendizaje; emociones negativas, lo obstruyen

Este apartado de literatura en relación con el aprendizaje reflexivo en las organizaciones lejos está de ser exhaustivo, se trata de un acercamiento desde los autores que considero más representativos en el tema. Sin embargo, creo pertinente elaborar un apartado para la mejor comprensión del concepto reflexión, con las ideas de los pensadores fundadores de esta área del conocimiento hasta los estudiosos contemporáneos que continúan haciendo descubrimientos trascendentes sobre esta extraordinaria función del cerebro que ha fortalecido el desarrollo del ser humano y de las sociedades.

2. Nociones básicas del concepto reflexión

En su *Ensayo sobre el entendimiento humano*, publicado en 1690, Locke afirma que todas las ideas vienen de la sensación o de la reflexión, y ambas se originan desde la experiencia. Las observaciones acerca de los objetos sensibles externos o acerca de las operaciones internas de la mente, y sobre las cuales reflexionamos, es lo que provee al entendimiento de los materiales del pensar.

La mente, afirma Locke, llega a reflexionar sobre sus propias operaciones acerca de las ideas adquiridas por la sensación y de ese modo acumula una nueva serie de ideas, que son las ideas de reflexión. Estas no imprimen huellas profundas como para dejar en la mente ideas claras, distintas y duraderas, hasta que el entendimiento, volviendo sobre sí mismo, reflexiona sobre sus propias operaciones y las convierte en el objeto de su propia contemplación.

La reflexión, asevera Locke, puede llamársele con propiedad sentido interno, puesto que provee al entendimiento de ideas que no se derivan de

cosas externas a través de los sentidos. Se entiende por reflexión la advertencia que hace la mente de sus propias operaciones y de los modos de ellas, y en razón de los cuales llega el entendimiento a tener ideas acerca de tales operaciones.

Leibniz, posteriormente, escribió un libro con un título similar: *Nuevos ensayos sobre el entendimiento humano* (1704), tratando de refutar las ideas del filósofo inglés, pero al parecer termina por fortalecerlas.

En algunos de los diálogos, Leibniz escribe: «las ideas intelectuales que constituyen el origen de las verdades necesarias, no provienen de los sentidos: habéis reconocido que hay ideas debidas a la reflexión del espíritu cuando reflexiona sobre sí mismo» (p. 82); o bien sostenía que «las ideas provienen de la sensación o de la reflexión, es decir, de las observaciones que hacemos de los objetos exteriores y sensibles y de las operaciones de nuestra alma» (p. 119).

Adam Smith, en su libro *La teoría de los sentimientos morales* (1759), argumenta que los sentidos directos son las facultades de las que la mente deriva la percepción de las cosas que no suponen la percepción antecedente de otra. Así, los sonidos y los colores son objeto de los sentidos directos. Los sentidos reflejos son aquellas facultades de las que la mente deriva la percepción de las cosas que suponen la percepción anterior de alguna otra cosa. De esta manera, la armonía y la belleza son objeto de los sentidos reflejos, es decir, para percibir la armonía de un sonido o la belleza de un color precisa percibir primero el estímulo antecedente, el sonido o el color, de lo contrario no hay forma de experimentar los sentidos reflejos.

El sentido moral, continúa Smith, es considerado una facultad de este tipo, un sentido reflejo. La facultad que Locke llama reflexión es un sentido interno directo. La facultad por la cual percibimos la belleza o la fealdad, la

virtud o vicio de esas varias pasiones y emociones, es un sentido interno reflejo.

En palabras de Dewey, aprender es aprender a pensar (1998). Otro significado del término pensar se relaciona con las cosas que directamente no se perciben a través de los cinco sentidos. Un pensamiento o idea es una imagen mental de algo que está presente en la realidad, y el hecho de pensar es la sucesión de tales imágenes.

La mejor manera de pensar, según Dewey, es el pensamiento reflexivo, que consiste en darle vueltas a un tema en la cabeza y tomárselo en serio, mediante una inteligencia reflexiva y práctica. Implica una ordenación consecucional de ideas en la que cada una de ellas determina la siguiente como su resultado, mientras este remite a las que precedieron. El pensamiento reflexivo, continúa, tiene un propósito, conduce a un sitio o un aprendizaje, trasciende la cadena lúdica de agradables imágenes mentales; implica un estado de incertidumbre o dificultad mental, y un acto de búsqueda de elementos que aclaren las dudas.

Aun cuando no podemos aprender ni enseñar a pensar, afirma Dewey, se puede aprender cómo pensar bien, sobre todo cómo adquirir el hábito general de la reflexión. En toda práctica de actividad reflexiva de una persona ante una situación determinada con información disponible, para llegar a concluir un resultado, practica la inferencia, que implica un salto de lo conocido a lo desconocido.

La función del pensamiento reflexivo, afirma Dewey, es transformar un contexto donde se experimenta duda, conflicto o alguna perturbación, en una situación clara, coherente, estable y armoniosa, a través de la observación de datos o hechos y de la inferencia; sus etapas son: prerreflexiva, reflexiva y postrreflexiva.

La reflexión, según Kant (2005), es el estado de la mente en el cual nos disponemos a descubrir las condiciones subjetivas bajo las cuales podemos conseguir conceptos. La reflexión transcendental, continúa Kant, es la acción por la cual es posible comparar las representaciones en general con la facultad de conocer, en donde se realiza, y por la cual se distingue si son comparadas unas con otras como pertenecientes al entendimiento puro o a la intuición sensible.

Castilla (2004) identifica varios tipos de reflexión: 1) anticipatoria, se refiere a las actividades a realizar al día siguiente; 2) retrospectiva, cuando se comete un error, se analiza, se corrige y toman acciones para evitar nuevos errores, y 3) actualizada, el sujeto corrige sus actos durante la acción que está ejecutando.

De acuerdo con Hume, la reflexión o acción de reflejar es la actividad de mostrar los actos reales o imaginados en una especie de espejo en nuestro interior que se reflejan para ser analizados (citado por Castilla, 2004).

Se puede decir que representa un desdoblamiento del yo, un alejamiento o tomar distancia para revisar los resultados de los actos y el proceso realizado; y esta reflexión, afirma el autor, es la condición necesaria para reflexionar, es decir, volver hacia atrás para examinar cómo hicimos las cosas. Reflexión y reflexionar son procesos puramente mentales en los que ya no interviene la actuación en la realidad, sino su reflejo.

La reflexión, según Kant (citado en Castilla, 2004), es un estado mental en el cual nos disponemos a descubrir las condiciones subjetivas bajo las cuales podemos llegar a los conceptos. Los actos se reflejan en la mente para reflexionar a través de su análisis, mejorando los resultados, aprendiendo de la experiencia, y al corregir sus errores la persona se corrige a sí misma, vía la autocrítica, obteniendo un conocimiento más profundo de sí mismo, de sus capacidades y posibilidades.

El conocimiento de sí mismo, continúa Castilla, permite la toma de conciencia de sí mismo, facultad que a su vez supone un estatus de mayor desarrollo humano ante los demás. Es una metacognición.

De acuerdo con Verneaux (1985), se entiende por conciencia un modo muy especial de conocimiento: la experiencia que el sujeto tiene de sí mismo. La reflexión representa un proceso responsable de aceptar las decisiones equivocadas, afirma, en un entorno de humildad para reconocer los errores y comprometerse a evitar su repetición en el futuro; incorpora actitudes de asertividad y resiliencia. Con frecuencia, esta disertación interna, si no alcanza un cambio en la conducta del sujeto para un mejor desempeño futuro, no deja de ser un autoengaño.

Para Verneaux, el método crítico puede ser definido como reflexión o análisis, pues se trata de una reflexión sobre el conocimiento, un análisis del conocimiento. Reflexionar sobre alguna cosa no es reflexionar sobre uno mismo, sino prestar toda la atención al objeto para comprenderlo.

John Rawls desarrolló el método del equilibrio reflexivo con aplicación a la ética (citado en Audi, 2004). En el equilibrio reflexivo restringido, los principios éticos pueden llegar a ser buenos a través de un proceso de mutuo ajuste, mientras que se alcanza un equilibrio reflexivo amplio cuando se consideran alternativas a la concepción moral aceptada en el equilibrio restringido y también argumentos que puedan decidir entre esas concepciones.

Según Abbagnano (1994), para designar a la conciencia como introspección o auscultación interior, Plotino empleaba expresiones como «retorno a sí mismo», «vuelta a la interioridad», «reflexión sobre sí». «El sabio –dice Plotino– saca de sí mismo lo que revela a los demás y mira hacia sí mismo, pues no sólo tiende a unificarse y aislarse de las cosas externas,

sino que está vuelto hacia sí mismo y encuentra en sí mismo todas las cosas» (p. 216).

Según Frawley (1999), así como para comunicarse en el plano de la conciencia externa se requiere de un lenguaje, para pensar, que es una comunicación con nuestro ser interior, es necesario también un código lingüístico, la reflexión hace uso del lenguaje en el pensamiento crítico para el examen de los actos realizados. El lenguaje reflexivo es como una caja de herramientas que incluye la herramienta para arreglar las herramientas.

Durante el proceso reflexivo, continúa el autor, el sujeto parece poseer dos entidades o «yoes»; uno que ejecuta las acciones y otro que las juzga, semejando un desdoblamiento que pone distancia entre uno y otro yo, que mediante el lenguaje reflexivo permite la autorreferencialidad, condición forzosa para el ejercicio reflexivo.

La reflexibilidad para Bourdieu (citado en Angelcos y Sembler, 2020) tiene dos sentidos: uno, es una forma de reflexión práctica que emerge en situaciones de crisis en las cuales el *habitus* deja de anticipar las respuestas prerreflexivas; y, dos, como una empresa colectiva, propia del trabajo científico, que supone identificar los condicionamientos sociales de la práctica científica, la cual se autodescribe como una práctica sin compromisos con el mundo social.

Bourdieu y Wacquant (2005) afirman utilizar los instrumentos proporcionados por la reflexividad para intentar controlar los sesgos introducidos por la irreflexividad y para abrir camino al conocimiento de los mecanismos que pueden alterar la reflexión. La reflexividad es una herramienta para producir más ciencia, afirman, está destinada a alentar la ambición científica, contribuyendo al progreso de la ciencia y al crecimiento del conocimiento sobre el mundo social.

Cada vez que tratamos con la cultura, el arte, o la ciencia, por no hablar de la filosofía y la sociología, continúan los autores, mayor es la necesidad de ejercer la vigilancia reflexiva: objetos de interés directo para pensadores y científicos, objetos que los absorben profundamente.

Es difícil controlar la primera inclinación del *habitus* (esquemas de pensar, sentir y obrar de las personas), afirman Bourdieu y Wacquant, pero el análisis reflexivo, al enseñarnos que somos nosotros quienes dotamos a la situación de buena parte de la potencia que tiene sobre nosotros, nos permite alterar nuestra percepción de la situación y por tanto nuestra reacción a ella.

La existencia de un cuerpo común de instrumentos de reflexividad, aseveran, colectivamente controlados y utilizados, sería un gran instrumento de autonomía. El fortalecimiento de la autonomía del campo científico solo puede resultar de la reflexión colectiva y de una acción dirigida a apuntalar las condiciones institucionales de la comunicación racional en las ciencias sociales.

De acuerdo con Piaget (1991), el niño inicia su conducta de reflexión entre los siete y ocho años, cuando comienza a pensar antes de actuar en clara disminución de su conducta impulsiva de la primera infancia.

En la literatura del profesor como profesional reflexivo, continúa, se pueden encontrar tres tradiciones: la práctica reflexiva (Schon, 1983), propone un saber que se construye a partir de la experiencia, mediada por una reflexión en y sobre la acción; la enseñanza reflexiva (Cruickshank, 1987) o racionalidad técnica, donde se construye el aprendizaje mediante una reflexión forjada por el análisis de la propia práctica; y la indagación reflexiva (Zeichner, 1993 y Cornejo, 2003), sostiene que se reflexiona con el fin de transformar la práctica desde un abordaje social y contextual.

Durante los últimos 25 años, asegura Ruffinelli (2017), la reflexividad se ha constituido en una piedra angular para la formación de los docentes. La reflexión, afirma, representa un eje transversal en su formación y uno de los pilares básicos del perfil del profesor como un profesional reflexivo, preparado para esta práctica como una fuente de aprendizaje permanente.

Por otro lado, desde las ciencias cognitivas se exploran conceptos de gran relevancia que también contribuyen a la explicación de la capacidad reflexiva, como el de la metacognición, referida a la concientización del propio proceso cognoscitivo de las personas o el pensamiento sistemático. Se le conoce también como pensamiento acerca del pensamiento, concerniente al conocimiento que la gente tiene acerca de su propio proceso de pensamiento, el ejercicio reflexivo, mencionado ampliamente en diversas secciones (Martínez M. 1998, citado en Moguel, 2003).

La metacognición incluye dos dimensiones relacionadas: 1) el conocimiento de la cognición (declarativo, procedural y condicional), y 2) la regulación de la cognición (planeación, regulación y evaluación). Según los autores, las habilidades desarrolladas a través de la metacognición son transferibles y se consideran integrantes de una inteligencia reflexiva y genial.

La autorregulación se refiere al control de los propios pensamientos, dando lugar a la generación de diferentes estados de equilibrio cognoscitivo, afectivos y motivacionales durante la ejecución de cualquier acto mental para adquirir conocimiento nuevo, resolver problemas o interactuar con otras personas.

El modelo del pensamiento funcional de Beyer (1987) dice que el pensamiento opera de forma holística para desarrollar diversas funciones y afirma que el pensar involucra dos tipos de operaciones: las cognoscitivas y las metacognoscitivas. Estas últimas, también llamadas funciones dirigidas

del pensamiento, son: evaluación, planeación y monitoreo, cuya principal actividad consiste en controlar la calidad del pensamiento.

El concepto importante subyacente en la función metacognitiva es el metaconocimiento, que se refiere al conocimiento acerca del conocimiento y del conocer por parte del individuo. Esto implica el conocimiento del hombre sobre sus capacidades y limitaciones, de lo que se espera que una persona pueda conocer de otros y especialmente de sí mismo. Los estudios científicos en relación con el metaaprendizaje son recientes, aunque las ideas sobre el pensamiento reflexivo abarcan una historia desde Sócrates hasta los filósofos modernos.

El presente trabajo sobre aprendizaje reflexivo en la organización conduce a realizar una revisión del concepto reflexión, del cual se derivan otros conceptos como reflexionar y reflejar. Para la Real Academia Española (RAE), se trata de un concepto polisémico con raíces en dos campos de la ciencia: la psicología y la física. Reflexión, afirma la RAE, proviene del latín *reflexio*, que quiere decir «acción de volver atrás», y entre sus significados están los siguientes: acción y efecto de reflexionar, advertencia o consejo con que alguien intenta persuadir a otra persona, acción y efecto de reflejar o reflejarse, y manera de ejercerse la acción del verbo reflexivo (2023).

El concepto reflexionar, según la RAE, significa pensar detenidamente sobre algo. Mientras que reflexivo significa acostumbrado a hablar y obrar con reflexión.

Ahora bien, la reflexión es una forma de pensar profunda, focalizada a un tema o problema en específico, requiere la capacidad de centrar la atención total y absoluta en el objeto de estudio y abstraerse del medio en que uno se encuentra. Sin embargo, la experiencia nos dice que no sabemos pensar en esta forma, nuestros pensamientos parecen ser superficiales, a veces

frívolos, insustanciales, o de poca utilidad en el ejercicio y práctica profesional.

El pensamiento reflexivo encuentra un conjunto de obstáculos que impiden su ejercicio, tales como la impulsión, las personas somos demasiado impulsivas, en la mayoría de los casos actuamos por impulsos, de forma instintiva (que también puede ser una acción de sobrevivencia), de manera prerreflexiva; las emociones son una parte fundamental de nuestro bagaje de saberes que traemos en los genes y desplegamos durante nuestro desarrollo humano, no es posible prescindir de ellas o suprimirlas, pero sí se puede actuar de forma emocionalmente inteligente mediante el conocimiento de ellas y técnicas de relajación mental bastante accesibles.

Otro elemento obstaculizador de la reflexión puede ser el razonamiento, cuyo fundamento es la lógica, conocida como ciencia del raciocinio que estudia la estructura o formas del pensamiento humano e indica cómo deben ser las cosas dictando una serie de reglas rigurosas, dejando poco espacio a la flexibilidad. Quizá el elemento que mayores limitaciones imponen al pensamiento reflexivo son los hábitos, estas pautas de comportamiento que nos ayudan en nuestra vida diaria desde la niñez como rutas establecidas de hacer las cosas; sin embargo, estos senderos no precisamente son los mejores, forjamos nuestros hábitos a conveniencia y culturalmente, con frecuencia por el camino menos difícil que nos impiden desempeños sobresalientes; por tal motivo, Dewey invita a formar hábitos reflexivos.

Entre los factores que condicionan severamente el pensamiento reflexivo está el sistema educativo, que en la mayoría de los países en desarrollo posiblemente sea la causa-raíz de su estancamiento; la educación, en lugar de fungir como una institución liberadora y redentora, parece encaminada a coartar las libertades física y espiritual, además de que el sistema de

enseñanza-aprendizaje todavía privilegia los métodos memorísticos y de razonamiento en detrimento de los métodos reflexivos.

Finalmente, el ritmo de vida estresante en que la mayoría de las personas viven el día a día es otro componente que complica la práctica reflexiva; el estrés laboral, aunado a los diversos tipos de acoso en las organizaciones, es un fenómeno presente y vigente que causa estragos físicos y emocionales en las personas, además del estrés social y familiar que tensionan de una u otra forma nuestras vidas.

Una vez abordados los temas anteriores sobre aprendizaje reflexivo en las organizaciones, considero que es momento de indagar en relación con la reflexión en el campo de los estudios organizacionales, campo del conocimiento que nos ayuda a entender el fenómeno en las organizaciones a través de su enfoque multidisciplinario y transdisciplinario, y la llegada de observadores de la realidad social con enfoques críticos y reflexivos que cuestionan el *statu quo* de las cosas siempre en búsqueda de explicaciones más allá del enfoque económico y la superficialidad.

3. La reflexión en el campo de los Estudios Organizacionales

El tema general en que se circunscribe el presente ensayo se denomina *Estudios críticos organizacionales* (ECO), orientación que se desprende del emergente campo de los Estudios Organizacionales, con la finalidad de observar, interpretar y llamar la atención de las partes interesadas en relación con los fenómenos propios de la vida organizacional y sus efectos en los planos individual, grupal, organizacional y societal.

El siglo XXI, con toda su prestancia de posmodernidad que deviene de las tres últimas décadas del siglo anterior, representa el escenario propicio para el ejercicio reflexivo en relación con el modelo económico y estilo de vida vigentes, génesis de economías asimétricas y grandes desigualdades

sociales, agravado por la ira del ánimo popular ante la insensibilidad de los sectores acaudalados para democratizar los ingresos económicos en las organizaciones y prestar mayor atención a los fenómenos social y ambiental.

El pensamiento reflexivo encuentra en la era posmoderna las condiciones favorables para repensar el rumbo de humanidad que estamos siguiendo, y, desde el campo de los estudios críticos organizacionales, hacer las lecturas adecuadas de las situaciones prevalecientes al interior y exterior de las organizaciones, con la finalidad de buscar mejores horizontes de vida. La era moderna, a mi juicio, estuvo dominada por la razón, con todas sus implicaciones, mientras que en la era posmoderna debe prevalecer la reflexión con toda su integralidad.

La mayoría de los autores de los estudios organizacionales consideran que su trabajo de investigación y búsqueda de la verdad ha estado siempre en el terreno de la reflexión sin que ellos se dieran cuenta hasta últimas fechas. Sin embargo, coinciden en que su postura ha sido crítica y objetiva para revelar la realidad organizacional tal como es concretado en la calidad de vida que priva.

De esta forma, la reflexividad, afirman Clegg y Hardy (2006), apunta a los límites de la indagación e impregna todas las preocupaciones con la teoría, la epistemología, la metodología y la ontología, que siempre están ligadas a cualquiera y todos los casos de investigación práctica. Los miembros de la organización son reflexivos, continúan, en la medida en que su acción se orienta tomando en cuenta el comportamiento de los demás; esta reflexividad de los miembros debe ser considerada por el teórico, cuya tarea es interpretar esta acción; por tanto, es necesario reflexionar tanto sobre la reflexividad de los miembros como sobre la propia reflexividad.

En los albores del siglo XXI, continúan Clegg y Hardy (2006), la reflexividad se aceleró orillando a Weick (1999 y 2002) a argumentar que la construcción de la teoría se había convertido en un «ejercicio de reflexividad disciplinada», atrayendo a teóricos críticos, posmodernos, positivistas e interpretativistas; como resultado, en la literatura se pueden observar varias prácticas reflexivas diferentes.

Por otro lado, a medida que los investigadores reexaminaban su relación con el proceso de investigación, más investigadores comenzaron a involucrarse en el campo de la reflexividad, la cual puede definirse, de acuerdo con Calás y Smircich (1999), como una comprensión de la empresa productora de conocimiento y, en particular, una consideración de los aspectos institucionales, sociales y procesos políticos mediante los cuales se investiga y se produce conocimiento. Es importante indagar, continúan, sobre «una reflexividad que evalúa constantemente la relación entre ‘conocimiento’ y ‘los modos de hacer conocimiento’» (Calás y Smircich (1992b).

Otro enfoque de reflexividad en los estudios organizacionales proviene de los escritos de Derrida (1974, 1982) con las ideas de la deconstrucción, y de Foucault (1979, 1980). Este enfoque tiende a resaltar la falta de reflexividad en los demás y rara vez se dirige hacia sí mismo. La autorreflexión no se aplica para enriquecer la propia investigación, sino para señalar las deficiencias de los demás.

Un tercer conjunto de prácticas reflexivas se asocia con el uso de múltiples perspectivas (Hardy et al., 2004), incluyendo paradigmas, metáforas, vocabularios, teorías, interpretaciones y marcos; mientras que otro grupo de prácticas reflexivas reconoce cómo los procesos sociales dan forma al conocimiento a través de controles integrados en el proceso de investigación.

La reflexividad, afirma Reed (2006), es un sello distintivo del trabajo contemporáneo en estudios organizacionales, aunque, como señala Weick (1999), también puede conducir al narcicismo, la autoindulgencia y la parálisis. Sin embargo, durante las décadas recientes se ha tratado de poner en práctica la autorreflexión. Se considera que las posiciones teóricas reflexivas son las que mejor pueden dar cuenta para su propia teorización, así como para cualquier cosa sobre la que teoricen.

Por su parte, Giddens (1994), citado en Reed (2006), afirma que la expansión de reflexividad institucional está detrás de la proliferación de organizaciones en circunstancias de modernidad, incluyendo organizaciones de alcance global; y que la reflexividad institucional no es solo la característica definitoria de los fenómenos a los que asisten los investigadores; es también un rasgo constitutivo del oficio intelectual que practican. La reflexividad y la criticidad, continúa, están institucionalizadas dentro de las prácticas intelectuales que constituyen el estudio de la organización.

Otra forma de combinar las ideas de la teoría crítica y el posmodernismo, afirman Alvesson y Deetz (2006), es considerar a ambos como metateorías, útil como inspiración para la reflexividad más que como teorías directamente relevantes para guiar e interpretar los estudios de asuntos sustantivos.

De acuerdo con Alvesson y Skoldberg (2000), la reflexión significa interpretar las propias interpretaciones, mirar las propias perspectivas desde otras perspectivas y convertirse en una persona autocrítica con atención a la propia autoridad como intérprete y autor. Lo anterior implica operar en al menos dos niveles en el trabajo de investigación y prestando mucha atención a cómo uno piensa en pensar.

La investigación reflexiva, continúan los autores, tiene dos características básicas: interpretación cuidadosa y reflexión. La reflexión sistemática puede dotar a la interpretación de una calidad que hace investigación empírica de valor. La reflexión puede ser definida como la interpretación de la interpretación y el lanzamiento de autoexploración crítica de las propias interpretaciones del material empírico.

Las expresiones de los investigadores en estudios organizacionales en buena medida coinciden con los comentarios expuestos en párrafos anteriores sobre los conceptos de metacognición y metaaprendizaje, que apela a una capacidad de toma de conciencia sobre el tema en estudio, que precisa de un pensamiento profundo para cuestionar el estado de las cosas y sus consecuencias e impactos principalmente en el plano social y el deterioro de los ecosistemas naturales.

Habitualmente, se afirma que las investigaciones en el campo de los estudios organizacionales son relevantes y pertinentes porque la mayoría de las actividades en el mundo actual se desarrollan en organizaciones. Los autores clásicos no escatiman en declarar que prácticamente los seres humanos nacen, se desarrollan y mueren en organizaciones, por tanto, es posible considerar que el aprendizaje organizacional, ese aprendizaje que hace avanzar y mantenerse como líderes en el mercado a las organizaciones es producto del aprendizaje reflexivo, que puede emanar del individuo, de los grupos y equipos de trabajo o de la propia organización cuando logra consolidar una forma de pensamiento propia.

Aunque con diferente terminología, la mayoría de los autores de los estudios organizacionales en relación con las investigaciones sobre la reflexión se refieren a una toma de conciencia de los actores acerca de las organizaciones, acompañada de un discernimiento moral que marca distancia de las demás perspectivas sobre el fenómeno organizacional,

dando lugar a la postura emergente de los estudios críticos organizacionales con la finalidad de escudriñar en algunos de los procesos no visibles que pueden dar lugar a prácticas organizacionales de dudosa integridad.

En la siguiente sección se lleva a cabo un breve estudio de la correlación que existe entre el aprendizaje organizacional y el aprendizaje reflexivo, mediado por un conjunto de procesos que se encuentran más allá de los aprendizajes memorísticos y de razonamiento, que complementan la triada de tipos de aprendizaje que en otros trabajos el autor propone.

4. El Aprendizaje Organizacional como producto del aprendizaje reflexivo

Toda vez que el estudio se refiere al aprendizaje reflexivo en la organización, no se puede soslayar la proximidad que tiene con otra área emergente de acción y de estudio en las organizaciones; el aprendizaje organizacional (AO), motivo por el cual considero pertinente dedicar el siguiente espacio para su revisión breve.

Argyris (2001) identifica diversos niveles del AO: individual, interpersonal, de grupo, intergrupar, de toda la organización o entre organizaciones. El aprendizaje, afirma el autor, se presenta a través de los poseedores del conocimiento en los diferentes niveles de la organización: gerencial, técnicos y operativos.

Argyris y Schön (1996) sostienen que el éxito en las organizaciones depende cada vez más del aprendizaje y desarrollan una teoría sobre el AO a la que llaman aprendizaje de un solo bucle y aprendizaje de doble bucle. Además, encuentran en las organizaciones un comportamiento que llaman rutinas defensivas, las cuales definen como cualquier acción o política, cuyo propósito sea evitar que los ejecutores experimenten una amenaza.

Yeung et al. (2000) observan que el aprendizaje en la organización se presenta mediante el aprendizaje individual, grupal y comunitario, creando valor y productos. El aspecto central del aprendizaje en las organizaciones, sostienen los autores, es tener impacto, que se define como agregar valor a las personas interesadas en la empresa durante un periodo prolongado.

a) Tipos y niveles de aprendizaje organizacional

Los aprendizajes en la organización se pueden presentar en cualquiera de los elementos denominados como saberes organizacionales, esto es, en conocimiento, en habilidades y en actitudes, semejante al conjunto de atributos que constituyen un perfil profesional (Moguel, 2003).

En relación con diversos tipos de AO que pueden identificarse, Schein (2002) afirma que adopta dos formas: 1) aprendizaje adaptativo, cuando la organización sobrevive adaptándose al medio ambiente, y 2) aprendizaje transformacional, referido a los trabajos que hace la organización en alcanzar una transformación real ante sí misma y ante los competidores.

March (1999) reconoce dos tipos de AO: uno, llamado exploración, y otro, explotación; el primero comprende asuntos como indagación, análisis de riesgos, experimentación, aspectos lúdicos, flexibilidad, hallazgos e innovación; la explotación incluye tópicos como elección, producción, eficiencia, selección y ejecución. Mantener un balance adecuado entre los dos tipos de AO es un elemento fundamental para la sobrevivencia y el desarrollo.

Robert Mai (1996) distingue las propuestas de diversos autores acerca de la existencia de tipos o niveles de aprendizaje, como son: ciclo único contra doble ciclo (Argyris y Schön); adaptativa contra generativa (Senge); operacional contra conceptual (Kim); superficial contra sustancial (Ulrich et al.); aprendizaje de nivel bajo contra aprendizaje de nivel alto (Fiol y

Lyles), aprendizaje táctico contra aprendizaje estratégico (Dodgson). Además de la propuesta de González y Moguel (2003) de la existencia de tres tipos de AO: óntico o memorístico, ontológico o de razonamiento, y epistémico o reflexivo.

b) Factores facilitadores e inhibidores del AO

Sobre el particular, observamos que la mayoría de los investigadores otorgan un rango relevante a la identificación tanto de los factores facilitadores como de los inhibidores del aprendizaje en la organización y cada autor identifica un grupo distinto de estos elementos.

A continuación, se exponen las principales propuestas (Moguel, 2003).

I. Factores identificados como facilitadores

- 1) Para Schein (2002) son: preocupación por la gente, creencias en las capacidades de la gente para aprender, acoplamiento flojo y diversidad, maleabilidad de las cosas, comunicación abierta, pensar sistémicamente y trabajo en equipos.
- 2) Para Argyris (2001) son: un sistema comprensible y confiable, participación de la gerencia, simplificación de modelos, sensibilidad a las necesidades humanas y un programa de desarrollo organizacional.
- 3) Nonaka y Tekuchi (1999) proponen las siguientes: intención organizacional, autonomía, fluctuación y caos creativo, redundancia y variedad de requisitos.

II. Factores identificados como inhibidores AO

- 1) Para Schein: el legado patriarcal y jerárquico, el dominio masculino, liderazgo de control, individualismo, falta de comunicación entre las tres culturas de la organización.

- 2) Argyris propone las rutinas defensivas organizacionales, los programas maestros defensivos y la comunicación ambigua.
- 3) Yeung et al. identifican: la ceguera al ambiente, la homogeneidad, el acoplamiento estrecho, la parálisis, el aprendizaje de supersticiones y la difusión deficiente.

En mi criterio, la práctica de distinguir tanto los factores facilitadores como los inhibidores resultan de una utilidad trascendente para las iniciativas de aprendizaje en la organización, ya que de esta manera se lleva a cabo un ejercicio de diagnóstico de aquellos elementos que pueden ayudar o facilitar, los cuales se deben fomentar y consolidar, así como aquellos elementos que pueden obstruir las intenciones del aprendizaje y deben ser evitados o eliminados.

El título de esta sección es altamente sugerente; el aprendizaje organizacional, como producto del aprendizaje reflexivo, significa que en las organizaciones se pueden observar diversos tipos de aprendizaje. Por ejemplo, el tipo memorístico, propio de personas que aprenden una actividad, y pueden pasar años haciendo lo mismo, en una rutina que automatiza, dejan de pensar y no son capaces de enseñar; el aprendizaje de razonamiento, donde la persona aprende una actividad, la identifica con marcos teóricos o metodológicos, es capaz de enseñar y traslada conocimientos; y el aprendizaje reflexivo, identifica a las personas diferentes con las características explicadas en la sección de aprendizaje reflexivo, y son creadores de conocimientos que se traducen en nuevos productos, servicios, procesos, sistemas, etcétera.

En concordancia con lo anterior, el aprendizaje reflexivo en la organización es el factor subyacente para la generación de nuevos conocimientos que vienen a reforzar el repertorio de los activos más importantes de toda organización; sus procesos, o el concepto más

acreditado, *Know how*, que representa la verdadera ventaja competitiva ante los demás y le permite estar a la vanguardia frente a la competencia.

5. Discusión e implicaciones

Después de la revisión de los conceptos y la literatura en relación con el aprendizaje reflexivo en la organización, la reflexión y los procesos reflexivos, se puede entender que la mayoría de los autores sobre la materia lo pondere como un factor determinante para crear conocimiento de alto impacto que proporciona las ventajas competitivas estratégicas de la organización para continuar superando a los competidores del sector y creciendo en forma permanente.

El pensamiento reflexivo implica la revisión crítica de las experiencias pasadas, con el fin de identificar lecciones aprendidas y áreas de mejora mediante el análisis agudo y la retroalimentación necesaria altamente profesional. Esta práctica puede ser realizada tanto de manera individual como colectiva, y puede aplicarse a cualquier ámbito de la organización.

Una de las ventajas del aprendizaje reflexivo es que ayuda a las organizaciones a identificar y superar los obstáculos que les impiden progresar. Al reflexionar sobre los hechos pasados, las organizaciones pueden identificar las causas de los problemas y errores, y encontrar soluciones más efectivas para abordarlos en el futuro. Además, la reflexión también ayuda a las organizaciones a reconocer sus fortalezas y a desarrollar estrategias para mantenerlas y mejorarlas. Hoy día, existe un conjunto de técnicas y herramientas emanadas de las prácticas de desarrollo organizacional y de las disciplinas del aseguramiento de la calidad para crear los ambientes propicios de generación de nuevos conocimientos.

El aprendizaje reflexivo es una forma de promover el aprendizaje colaborativo y continuo en la organización. Cuando los empleados deciden

reflexionar juntos, pueden compartir sus experiencias y conocimientos, y aprender unos de otros en un ambiente de comunidad de aprendizaje. La reflexión colectiva también fomenta la construcción de relaciones de confianza y respeto entre los miembros de la organización –condición imprescindible para la generación de nuevos saberes y conocimientos– permitiendo mejorar la colaboración y la creatividad.

Para que el aprendizaje reflexivo en la organización sea efectivo, es necesario que se realice de manera sistemática, vía el diseño de un programa de participación plural en reuniones o talleres. Esto requiere un compromiso por parte de los líderes de la organización para crear un ambiente propicio para la reflexión y asegurar que los empleados tengan el tiempo y los recursos para reflexionar adecuadamente.

La capacidad reflexiva de los empleados también puede ayudar a las empresas a fomentar una cultura de aprendizaje continuo, alentándolos a reflexionar sobre sus experiencias y compartir sus aprendizajes con los demás en las áreas de trabajo, se pueden crear oportunidades para el crecimiento y la innovación, se crea un ambiente de confianza y colaboración y se mejora el desempeño de la organización.

El pensamiento reflexivo puede ayudar a las empresas a tomar decisiones más informadas y efectivas, al analizar las experiencias pasadas e identificar patrones y tendencias que les permiten anticipar futuros desafíos y oportunidades. También pueden utilizar esta información para desarrollar planes de acción efectivos y estrategias de crecimiento a largo plazo.

Una de las formas más efectivas de utilizar el aprendizaje reflexivo es a través de la evaluación de proyectos y programas después de su finalización para reflexionar sobre lo que salió bien y lo que salió mal, identificando áreas de mejora y asegurarse que los errores no vuelvan a cometerse. Otra

forma es la gestión del conocimiento, mediante la creación de espacios para compartir y examinar el conocimiento y las lecciones aprendidas.

El aprendizaje reflexivo también es la base de la innovación, la creatividad y la generación de nuevos conocimientos y capacidades en la organización, al proponer nuevas formas de hacer las cosas y desarrollar ideas para mejorar los procesos, productos y servicios que desarrolla. Las interacciones humanas durante los procesos de aprendizaje reflexivo deben estar sustentados en sólidos principios éticos y valores compartidos; las participaciones deben ser respetuosas, honestas, abiertas, claras; los integrantes de los equipos deben aceptar la crítica constructiva.

La reflexión colectiva puede ayudar a los equipos y a la organización en su conjunto a aprender y mejorar juntos. Las reuniones de equipo y las sesiones de retroalimentación son oportunidades para reflexionar sobre el trabajo en equipo, la toma de decisiones y la comunicación; también ayuda a identificar los valores y la cultura de la organización y a alinearlos con los objetivos estratégicos.

La capacidad y actitud reflexiva es un elemento clave en el aprendizaje en la organización, ya que permite a las personas analizar su desempeño y mejorar su rendimiento en el futuro. Implica un proceso de autoevaluación y análisis de los resultados obtenidos, lo que puede ser un proceso individual o colectivo.

El aprendizaje reflexivo también puede ayudar a las organizaciones a identificar y resolver problemas internos, como conflictos interpersonales, temas de liderazgo o problemas de comunicación. Al reflexionar sobre estas cuestiones, los miembros de la organización pueden entender mejor las causas subyacentes y crear soluciones efectivas que promuevan un entorno de trabajo positivo y productivo.

El aprendizaje reflexivo en la organización requiere de una mirada crítica y consciente sobre la experiencia, capaz de identificar y evaluar los factores que han influido en ella, y extraer lecciones y aprendizajes factibles de aplicar en el futuro. Puede ser especialmente valioso en situaciones de cambio o crisis para desarrollar planes de acción en el proceso de adaptación a las nuevas circunstancias.

Otra forma de practicar el aprendizaje reflexivo es mediante el análisis de casos, metodología que en el ámbito de la pedagogía de la administración es bastante utilizada, consistente en estudiar casos reales de empresas o situaciones similares que hayan enfrentado los miembros de la organización, con el objetivo de identificar, analizar y solucionar problemas, obtener aprendizajes o lecciones y aplicarlas en procesos y productos futuros. También se obtiene aprendizaje reflexivo a través del análisis de informes, la discusión en grupo, la observación y la retroalimentación.

Sin pretender ser exhaustivo en la revisión de las bondades que representa el aprendizaje reflexivo en la organización, y mucho menos agotado, considero que pueden ser suficientes para el planteamiento de una serie de cuestiones para pensar con mayor profundidad su relación con la generación de nuevos conocimientos. Por ejemplo: ¿en qué medida las organizaciones hacen uso del aprendizaje reflexivo en la creación de nuevas ideas y conocimientos? Aunque la pregunta inicial podría ser: ¿en qué grado se permite pensar a los trabajadores al interior de la organización? O continúan prevaleciendo las expresiones fatales «en esta empresa los únicos que piensan son los directivos», o bien «te pago para que trabajes, no para que pienses».

Es bastante conocido que en nuestro país la generación de patentes y registros de propiedad industrial por organizaciones mexicanas es exigua en la mayoría de los campos del conocimiento, y esto es así porque

seguramente no existe una política y una cultura de generación de conocimientos, y los liderazgos que podrían vigorizar estos procesos se encuentran más atareados en obtener mayores rendimientos y la búsqueda de la participación en el mercado.

En países altamente desarrollados la generación de patentes y registros de propiedad industrial resulta ser una actividad de elevado linaje al interior de la organización, y la creación de nuevos conocimientos es sobradamente recompensada y reconocida para continuar estimulando entre el personal de toda la escala jerárquica estas iniciativas de generación de conocimientos con base en los procesos reflexivos, principalmente mediante la retroalimentación y el análisis de la experiencia.

De esta manera, el mundo parece encontrarse en una carrera de generación de conocimientos por parte de las empresas globales, las cuales no escatiman energías ni recursos para estar a la vanguardia tecnológica con todas las bondades que esta dinámica conlleva, si bien habría que repensar y reinterpretar su interpretación de las cosas, porque, a mi juicio, aún no se desarrollan las tecnologías que atiendan de verdad el trípode sustentable: económico, social y medioambiental.

En el supuesto de que la empresa fuera más allá del buzón de sugerencias, y además de la pregunta central, ¿existe un programa alusivo a la generación de conocimientos, llámese innovación, creatividad, lluvia de ideas, inteligencia organizacional, etc.?, ¿quiénes lo practican y bajo qué condiciones, en qué momento, cuando, donde, con quiénes?, ¿qué influencia tiene la reflexión en el proceso de la toma de decisiones?, ¿cuál es su relación con el conocimiento profundo, con la conciencia?, ¿es un pensamiento de mayor calidad, sentido y propósito definido?, ¿en qué medida ayuda en el desarrollo de las personas, las organizaciones y la sociedad?, ¿cuál es su impacto en la conducta de las personas y de la

sociedad?, ¿se le puede considerar como nuclear para el desarrollo de la ciencia y la tecnología?, ¿se reflexiona en términos de conocimientos, habilidades y actitudes?, ¿requiere de una axiología y deontología de mayor adelanto?, ¿se reflexiona en términos de pasado, presente y futuro?, ¿cuáles son los factores que la condicionan, favorecen o inhiben?

Contextualizando las preguntas, además de las anteriores, tenemos: ¿cómo se lleva a cabo el aprendizaje reflexivo en México?, ¿en qué medida las organizaciones mexicanas fomentan el aprendizaje y generación de conocimientos entre el personal?, ¿de qué manera las organizaciones estimulan y premian la generación de nuevos conocimientos?, ¿los trabajadores poseen conocimientos de los procesos de trabajo que los superiores desconocen?, ¿están dispuestos los trabajadores a compartir sus conocimientos?, ¿existe la confianza mutua directivo-trabajador para propiciar el intercambio de conocimientos?, ¿existe la práctica de la retroalimentación al finalizar los procesos en las organizaciones mexicanas?

Estas y muchas preguntas más pueden surgir del examen que se realiza al concepto aprendizaje reflexivo en la organización, cuyas respuestas pueden conducir a conocimientos altamente valiosos en términos de métodos, procesos, estrategias, momentos, personas, con la participación decisiva de la alta dirección.

Conclusiones

Se afirma que los seres humanos en el plano biológico somos lo que comemos; de igual manera, se puede expresar de nuestra naturaleza sapiente, somos lo que pensamos, cómo pensamos y la calidad de dichos pensamientos, instancia en la cual el pensador reflexivo tiene una ventaja al dominar procesos y hábitos de pensamiento superiores con resultados de conductas mucho más eficaces en el orden personal, social y organizacional;

métodos de pensamiento que están siendo comprobados por las ciencias cognitivas desde hace al menos cuatro décadas.

La capacidad reflexiva, es importante hacer notar, puede encontrarse en las personas con independencia de su rango en la organización o en la sociedad. Es decir, una persona reflexiva puede encontrarse desarrollando oficios tradicionales o en talleres; por ejemplo, un panadero, un mecánico, un carpintero, un florista, un peluquero, una cocinera, una estilista, igual que entre los profesionistas de las diversas áreas del conocimiento; puede ser un médico, un ingeniero, un abogado, un contador público, un arquitecto, un químico, un profesor, etcétera.

Griffiths y Koukpaky (2012), en su estudio sobre la gestión del conocimiento, se refieren a él desde diversas perspectivas, tales como un recurso, como cambio de paradigma, como proceso, como objeto, como conocimiento estratégico, entre otros; de la misma manera, el aprendizaje reflexivo en la organización puede apreciarse también como un recurso, en términos de recurso humano, cognitivo, tecnológico, incluso económico; implica un cambio de paradigma, siempre y cuando se expresen en un cambio de conducta del individuo y no sea un autoengaño; como proceso, el aprendizaje reflexivo quizá sea la perspectiva que más se ha estudiado, la forma en que se genera y las etapas que implica; como objeto, cuando el aprendizaje reflexivo adquiere la calidad de conocimiento y puede trasladarse, transferirse, y tiene diversas aplicaciones en la práctica; como conocimiento estratégico, el aprendizaje reflexivo por naturaleza adquiere la categoría de estratégico, porque es superior a los aprendizajes memorístico y de razonamiento, es conocimiento del conocimiento.

Uno de los principales exponentes de la pedagogía de la reflexión es John Dewey, para quien la reflexión crítica es la vía más efectiva para llevar a cabo el proceso de aprendizaje. Según el autor, el aprendizaje reflexivo implica

una interacción continua entre la experiencia y la reflexión, y que la reflexión es esencial para transformar la experiencia en conocimiento. Donald Schön también contribuye significativamente al concepto de la pedagogía de la reflexión en la educación superior, argumentando que el aprendizaje reflexivo es esencial para la formación de profesionales capaces de adaptarse y resolver problemas complejos en su práctica.

Argyris y Schön proponen el aprendizaje en la organización de segundo ciclo o segundo bucle, uno de los modelos más reconocidos en este campo de la generación de nuevos conocimientos que permite a las personas, equipos y organizaciones estar en la vanguardia tecnológica global.

Las organizaciones líderes en sus campos industriales y tecnológicos son quienes se encuentran a la vanguardia en la generación de nuevos aprendizajes y conocimientos, así lo reconocen sus altos directivos; además, están conscientes que, si dejan de generar conocimientos a la velocidad que les caracteriza, serían superados por sus competidores, perdiendo sus posiciones de vanguardia en el plano global.

En consecuencia, el aprendizaje en la organización representa el activo más valioso y ventaja competitiva estratégica, así como el factor protagónico de mayor relevancia que debe ser considerado como un elemento de la producción tan importante como la tierra, el trabajo, el capital y la organización. Este aprendizaje, para que sea altamente productivo y haga diferencia, tiene que ser reflexivo, las personas deben utilizar su capacidad reflexiva en el plano personal, grupal y organizacional, haciendo uso de las formas y estrategias que se mencionan en este artículo con políticas y el diseño de programas que fomenten su práctica.

El pensamiento reflexivo puede ser visto como una metodología para el análisis crítico de las cosas y permitir el avance científico y tecnológico, que de hecho muchas personas lo practican, si bien de manera tácita cuando

cuestionan hasta el menor detalle de las propuestas de mejora en el ámbito organizacional y educativo.

Por otro lado, después de más de cien años de existencia de la institución educativa en México, se puede afirmar que en la escuela no enseñan a pensar, mucho menos a pensar de manera reflexiva. Los sistemas escolares enseñan contenidos de disciplinas científicas al nivel cognitivo del niño(a) o adolescente para entenderlo de manera correcta; sin embargo, los alumnos avanzan en su escolaridad, aunque el aprendizaje significativo espere mejores momentos. Es necesario recordar que Piaget ubica el inicio de la práctica reflexiva entre los siete y ocho años de edad.

Como dato adicional al párrafo anterior, de acuerdo con los sistemas de medición de organismos internacionales, el sistema educativo mexicano es uno de los más rezagados en el mundo –solo arriba de nueve años en promedio de escolaridad– y es uno de los que mayor participación del presupuesto federal tiene sin encontrar la debida correspondencia en los niveles de calidad de la educación.

Es en este contexto donde precisa de una crítica auténtica sobre el desempeño del sistema educativo mexicano, de una crítica constructiva alejada de los vaivenes políticos que tienen secuestrado al sistema educativo, y al parecer, el deterioro es cada vez más avanzado en detrimento de las nuevas generaciones de mexicanos. Se hace énfasis en la necesidad de una pedagogía de la reflexión porque es urgente que los niños(a)s y adolescentes vayan más allá del aprendizaje de memoria y razonamiento, porque son el capital humano que llegará a laborar en las organizaciones y deben hacerlo con las capacidades de generación de conocimientos que demanda el competitivo entorno organizacional.

Es probable que en México y en las organizaciones mexicanas no exista una cultura de práctica de aprendizaje reflexivo, y esto se explica porque en

nuestro sistema educativo durante la trayectoria escolar básica los niños y los adolescentes son reprimidos en sus iniciativas de participación en las aulas, salvo honrosas excepciones, las escuelas continúan procesos de enseñanza-aprendizaje centrados en el profesor y no en los alumnos, que son quienes están para aprender, y los profesores deberían enseñar a aprender-a-aprender, que significa aprendizaje para toda la vida con fundamento en el aprendizaje reflexivo.

Consideramos que la práctica del aprendizaje reflexivo tiene mayor impacto en la educación superior, de la cual se ha convertido en una parte esencial durante las últimas décadas. La reflexión es un proceso de autoevaluación crítica que permite a los estudiantes analizar y evaluar su propia experiencia de aprendizaje, así como comprender y aplicar mejor los conocimientos adquiridos en situaciones reales.

De acuerdo con estas ideas, parece que se debe trabajar en dos escenarios: primero, fortalecer la pedagogía de la reflexión en la escuela básica y reforzarla en las instituciones de educación superior en nuestro país; y, segundo, mediante procesos de reeducación al personal en las organizaciones fomentar el aprendizaje reflexivo debidamente soportado en políticas y diseño de programas con objetivos y metas claras de aprendizaje.

Referencias

- Abbagnano, Nicolas (1994). *Historia de la filosofía* (vol. 1). Hora.
- Alvesson, Mats, y Skoldberg, Kaj (2000). *Reflexive Methodology, New Vistas for Qualitative Research*. Sage.
- Alvesson, Mats, y A. Deetz, Stanley (2006). Critical Theory and Postmodernism Approaches to Organizational Studies. En Clegg R.,

- Stewart, Cynthia Hardy, Thomas B. Lawrence y Walter R. Nord (2006). *The Sage Handbook of Organization Studies* (p. 337, 2ª. ed.). Sage.
- Gutiérrez, Angelcos, Nicolás y Sembler Reyes, Camilo (2020). Reflexividad, identidad y reconocimiento en la sociología crítica contemporánea-*Andamios*, 17(44), 39-60 <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=62868245003>>.
- Argyris, Chris (2001). *Sobre el aprendizaje organizacional*. Oxford University Press.
- Argyris, C., & Schön, D. (1996). *Organizational Learning II: Theory, Method, and Practice*. Addison-Wesley.
- Argyris, C., & Schön, D. (1978). *Organizational Learning: A Theory of Action Perspective*. Addison-Wesley.
- Audi, Robert (editor, 2004). *Diccionario Akal de filosofía*. Akal.
- Bell, Emma, y Warren, Samantha (2022). *Aprendizaje reflexivo en la organización: el papel de las emociones*.
- Boud, D., & Garrick, J. (eds., 1999). *Understanding Learning at Work*. Routledge.
- <<https://www.taylorfrancis.com/books/edit/10.4324/9780203020050/understanding-learning-work-david-boud-john-garrick>>.
- <<https://doi.org/10.4324/9780203020050>>.
- Boud, D., Keogh, R. y Walker, D. (1985). *Reflexión: convertir la experiencia en aprendizaje*. Kogan Page.
- Bourdieu, Pierre y Wacquant, Loïc (2005). *Una invitación a la sociología reflexiva*. Siglo XXI.
- Castilla Del Pino, Carlos (2004). *Reflexión, reflexionar, reflexivo*. Real Academia Española.
- <https://www.infoamerica.org/teoria_articulos/castilla01.pdf>.

- Clegg, Stewart y Cynthia Hardy (2006). Representation and Reflexivity. En: Clegg R., Stewart, Cynthia Hardy, Thomas B. Lawrence y Walter R. Nord. *The Sage Handbook of Organization Studies*. Sage.
- Dewey, John (1998). *Cómo pensamos. Nueva exposición de la relación entre el pensamiento reflexivo y proceso educativo*. Paidós.
- Ferrater Mora, José (1964). *Diccionario de filosofía* (Tomo II, 5.^a ed.). Editorial Sudamericana.
- Frawley, William (1999). *Vygotsky y la ciencia cognitiva*. Paidós Ibérica, Paidós.
- Griffiths, David, y Koukpaki, Serge (2012). Are We Stuck With Knowledge Management? A Case for Strategic Knowledge Resource Development: En Mehdi Khosrow-Pour. *Organizational Learning and Knowledge: Concepts, Methodologies, Tools and Applications* (vol. I). Information Resources Management Association USA.
- Hume, David (1988). *Investigación sobre el conocimiento humano*. Alianza.
- Kant, Immanuel (2005). *Crítica de la razón pura*. Taurus.
<https://enriquedussel.com/txt/Textos_200_Obras/Aime_zapatistas/C.Razon_pura-Immanuel_Kant.pdf>.
- Kolb, David (1984). *Experiential Learning: Experience As The Source Of Learning And Development*.
<<http://www.learningfromexperience.com/images/uploads/process-of-experiential-learning.pdf>> (31.05.2006).
- Leibniz G., W. (1983). *Nuevos ensayos sobre el entendimiento humano*. Editora Nacional.
- Locke, John (1999). *Ensayo sobre el entendimiento humano*. Fondo de Cultura Económica.
- Moguel L., Manuel (2003). *El aprendizaje organizacional: naturaleza, evolución y perspectivas. Estudio de caso en cuatro organizaciones en México*.

Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Iztapalapa.

Moon, J. (1999). *Reflection in Learning and Professional Development: Theory and Practice*. Kogan Page.

Piaget, Jean (1991). *Seis estudios de psicología*. Labor.

Pratt, M. G. & Rockmann, K. W. (2021). Aprendizaje reflexivo en la organización: el papel de la identidad organizacional. *Academy of Management Review*, 46(2).

Schön, D. A. (1983). *El profesional reflexivo: cómo piensan los profesionales en acción*. Libros Básicos.

Schön, D. A. (1992). *La formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones*. Paidós.

Senge, P. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. Doubleday.

Smith, Adam (1997). *La teoría de los sentimientos morales*. Alianza.

Reed, Michael (2006). Teorización organizacional: un terreno históricamente cuestionado. En Clegg R., Stewart, Cynthia Hardy, Thomas B. Lawrence y Walter R. Nord. *The Sage Handbook of Organization Studies*. Sage.

Ruffinelli, Andrea (2017). Formación de docentes reflexivos: un enfoque en construcción y disputa. *Educ. Pesqui.*, São Paulo, 1, vol. 43, jan./mar., 97-111. Universidad Alberto Hurtado.

<<http://dx.doi.org/10.1590/S1517-9702201701158626>>.

Vernaux, Roger (1985). *Epistemología general o crítica del conocimiento*. Herder.

Vince y Reynolds (2009). *Reflection, Reflective Practice the Sage Handbook of Management Learning, Education and Development*.

<https://www.researchgate.net/publication/292696728_Reflection_reflective_practice_and_organizing_reflection>.

Yeung, Arthur K., Ulrich, David O., Nason, Stephen W., y Von Glinow, Mary Ann (2000). *Las capacidades de aprendizaje en la organización*. Oxford University Press.

¹ Facultad de Contaduría y Administración C-I, Universidad Autónoma de Chiapas. ORCID: 0000-0003-3650-5038, e-mail: <manuel.moguel@unach.mx>.

Estudios críticos organizacionales.

Avances, límites y debates: una visión desde América Latina,

en su versión digital se terminó en septiembre de 2024

en Ediciones del Lirio, S.A. de C.V., Azucenas 10,

Col. San Juan Xalpa,

Alcadía Iztapalapa, C.P. 09850, Ciudad de México.

En marzo de 2022, desde el área de investigación de Organización y Sociedad de la Universidad Autónoma Metropolitana- Iztapalapa, los editores de este libro convocaron a la comunidad académica a presentar trabajos originales para discutir en un seminario a desarrollarse en las instalaciones de la propia universidad. La finalidad de este seminario precisamente buscaba estimular un análisis crítico de los estudios de la organización, tomando en cuenta los desarrollos y perspectivas que se estaban pensando desde la región latinoamericana.

El seminario atrajo a más de 50 expertas y expertos de México, Colombia y Brasil quienes representaron a más de una docena de instituciones de la región. Los trabajos que se presentaron permitieron una amplia discusión bajo el formato de seminario. Uno que se extendió por seis meses.

A la luz de los resultados del seminario, a fines de 2022 se lanzó una convocatoria abierta para el presente libro, donde pudieran someterse investigaciones sólidas sobre el tema, a sabiendas que serían analizadas y discutidas por un comité ad hoc de investigadoras e investigadores, donde los dos editores estaríamos presentes. Se recibieron una diversidad de propuestas, la mayoría que habían sido presentadas en el seminario, pero no exclusivamente. Luego de un proceso de diálogo y análisis entre el comité ad hoc y las y los investigadores, diálogo que se extendió todo el año de 2023, el presente libro es el resultado.

El libro está conformado por veintiún capítulos divididos en tres secciones. En cada sección se ofrecen avances de investigación y análisis sobre temas de Estudios Críticos Organizacionales como el debate de decolonización y modernidad y la propia discusión sobre los que implican los estudios críticos, sus clasificación y sistematización. De la misma manera, se presentan discusiones sobre temas clave de gran impacto en la transformación que las organizaciones y lo organizado están sufriendo: de la diversidad a la inteligencia artificial; del decrecimiento al género y al estudio de la naturaleza. Se analizan algunos temas más específicos también como lo son organizaciones comunitarias, universidades, empresas micro, pequeñas y medianas, la innovación y el aprendizaje, desde el ángulo de los Estudios Críticos de la organización.

Vale la pena enfatizar que en el primer capítulo de este libro los editores ofrecemos una reflexión sistemática sobre el tema de los Estudios Críticos de la organización con el fin de resumir los puntos que en lo general fueron el hilo conductor que se fue construyendo desde el seminario y que fue clave para la concepción y culminación de esta obra. Es relevante decir esto pues permite que el libro, si bien diverso, ofrezca una perspectiva organizada y conectada de los estudios que desde la región se están avanzando sobre temas trascendentes de la organización.

