



## CAPÍTULO 3

### **LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES A LA LUZ DE LOS NO LUGARES. ESPACIOS DEL ANONIMATO DE MARC AUGÉ**

Emad Aboasi El Nimer<sup>1</sup>  
Elizabeth Avendaño Cerrada<sup>2</sup>

#### INTRODUCCIÓN

Cuando se realiza un rápido recorrido por el origen del conocimiento se observa que, desde la antigüedad, la filosofía facilitó las herramientas para ir decodificando el entorno a partir del ejercicio del intelecto; vale decir, ofreció conceptos y categorías analíticas para comprender a los seres humanos y a las cosas que los rodean.

La literatura y la historia también cumplieron su rol. La primera, en hacer de la imaginación una realidad posible; y la segunda, en registrar hechos acaecidos en un tiempo y espacio determinados. Mientras tanto, los textos sagrados construyeron explicaciones sobre la humanidad y el mundo desde lo espiritual.

---

1. Licenciado en Historia, Licenciado en Educación: Mención Historia, Abogado, Doctor en Historia. Profesor en la Escuela de Historia de la Universidad de Los Andes (ULA), Mérida-Venezuela. Coordinador del Grupo de Investigación de Historia Social y Económica de Venezuela (GIHSEV- ULA); miembro del Programa de Estímulo al Investigador (PEI-ULA) y del Programa de Estímulo al Investigador e Innovador en el Observatorio Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación (PEII-ONCTI).

2. Licenciada en Historia, Magister Scientiarum en Etnología: Mención Etnohistoria, Doctora en Historia. Profesora en la Escuela de Historia de la Universidad de Los Andes (ULA), Mérida-Venezuela. Miembro del Grupo de Investigación de Historia Social y Económica de Venezuela (GIHSEV- ULA); miembro del Programa de Estímulo al Investigador (PEI-ULA) y del Programa de Estímulo al Investigador e Innovador en el Observatorio Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación (PEII-ONCTI).

Para el caso de las sociedades occidentales, la filosofía antigua, al toparse con la Edad Media, se barnizó con el peso de la Iglesia Católica Apostólica y Romana, y se diseminó bajo el enfoque del escolasticismo, hasta que apareció la filosofía racional en el siglo XVI. Desde entonces, se fue abonando el terreno que, en el siglo XIX, logró cosechar su primer fruto: la ciencia. Ésta aportó una instrumentación metódica para el análisis de la realidad, que a la postre dio cabida a diferentes constructos que se han ido renovando y, en el siglo XXI, son perceptibles bajo distintas narrativas epistémicas.

Hoy en día, para comprender la dimensión humana en sus distintos entornos, pueden llevarse a cabo estudios científicos desde múltiples miradas. Y, en buena medida, las obras de los autores fungen como el principal catalejo para desarrollar esta faena; pues, un libro, (iun buen libro, claro está!), es un tesoro de ideas que todo lector descubre cada vez que lo abre. De acuerdo con sus necesidades encuentra respuestas a sus preguntas<sup>3</sup>. Todo depende de la perspectiva y el modo de hacer inteligible el mensaje que el texto encierra, y del modo de desplegar el ejercicio hermenéutico sobre sus páginas.

De ahí que, intentar disertar sobre el fenómeno organizacional a partir de *Los no lugares. Espacios del anonimato. Una antropología de la sobremodernidad* del autor francés Marc Augé, no resulta una idea descabellada; mucho menos cuando se está frente a una obra de contenido epistémico que ha marcado pauta en la forma de concebir la realidad social actual que se fragmentó, desde finales de la década de los 60 del siglo XX. A propósito del impacto de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (Tic)<sup>4</sup>, las cuales dinamizaron la vida humana al situarla frente a una sobreabundancia de hechos que se diluyen y desdibujan ante los sentidos; y,

---

3. Savater (1999) considera que "(...) tanto las ciencias como las filosofías contestan a preguntas suscitadas por lo real. Pero a tales preguntas las ciencias brindan soluciones, es decir, contestaciones que satisfacen de tal modo la cuestión planteada que la anulan y disuelven" (22).

4. Si bien es cierto, Augé no analiza el tópico virtual en su libro *Los no lugares. Espacios del anonimato. Una antropología de la sobremodernidad*, en algunas entrevistas y conferencias posteriores a la publicación de dicho texto, ha realizado algunas aseveraciones al respecto. Por ejemplo, ha dicho: "(...) éste presente perpetuo es una ilusión suscitada por la tecnología" (Gaspar, 2016). "Estamos en el mundo con referencias que son totalmente artificiales, incluso en nuestra casa (...)" (Geli, 2019: S/P). Más adelante, se ahondará sobre esto.

muchas veces, se hacen fugaces ante la historicidad en que ocurren (Bauman, 2003 y 2009; Castells, 2000).

Actualmente, en el contexto mundial, los individuos, las sociedades y las organizaciones se pierden entre realidades dinámicas, en las que el enfoque ontológico, frente a la velocidad del tiempo y el espacio, se transfigura y se sobrepone en imbricaciones, de acuerdo con cada dinámica cultural (Avendaño, 2019). Este ámbito lo ha sabido radiografiar Augé en su obra antes aludida, al ofrecer un conjunto de elementos de suma utilidad para los estudios organizacionales, los cuales son producto de ese momento de cambios que trata de comprender el autor.

Es oportuno destacar que, entre el libro *in comento* y los estudios organizacionales, existen ciertas correspondencias de contenido epocal. ¿De qué modo? Los estudios organizacionales derivaron de la vorágine de movimientos contestatarios que, en los años 60, sacudieron las epistemes en Europa y Norteamérica (González-Miranda, 2014). A esto se añaden los constructos de la Escuela de las Relaciones Humanas desarrollada por Elton Mayo, quien, junto a sus discípulos, para “(...) racionalizar las emociones de los trabajadores” (Medina, 2007: 14), abogó por nuevas condiciones laborales que posicionaran al ser humano en su entorno, por encima de la máquina y la producción mecanicista (Livacic, 2009). Del mismo modo, tres hechos significativos de la década de los 70 impactaron en la necesidad de repensar la dinámica organizacional: la crisis energética mundial de 1973, la creación de las empresas multinacionales (Morgan, 1990); y la crisis del modelo taylorista de la que surgieron los “departamentos comerciales” como nueva estrategia empresarial para “(...) conocer el mercado y fomentar la participación creativa de los operarios” (Aguirre, 1997: 330).

Dentro de ese contexto mundial se fraguaron interesantes discusiones entre los teóricos de la administración y de la organización<sup>5</sup>. Había una necesidad propia del momento que demandaba otras

---

5. Para Rendón y Montaña (2004), el objeto analítico de los estudios organizacionales fue adquiriendo cohesión a finales de la década de los setenta. Según Barba (2013), su génesis se ubica “(...) en la Gran Bretaña (...) (de) la década de los ochenta del siglo pasado”

formas de estructuración laboral frente a un nuevo modo de producción empresarial. La realidad dinámica y cambiante develaba que las visiones restringidas sobre el universo organizacional debían renovarse bajo un nuevo “campo de conocimientos” (Naime, 2004). Los estudios organizacionales, entonces, descollaron como una propuesta científica para la comprensión de estos fenómenos, empero, poniendo como principal centro de atención al ser humano, quien es, a fin de cuentas, el que mueve las ruedas de toda organización (Aboasi, 2020a).

Paralelo a esta gestión intelectual, las Tic se desplegaban a sus anchas, generando una visión de vida, orden y pensamiento e instauraban una nueva era: postindustrial (Vattimo, 1986; Heise, 2000), transparente (Vattimo, 1990), cósmica o sideral (Aboasi, 2020b), virtual o sociedad red (Castells, 1999 y 2000), líquida (Bauman, 2003 y 2009), postmoderna (Lyotard, 1987; Anderson, 2000; Lyon, 2000; Lanz, 2000), *hipermoderna* (Lipovetsky, 1990 y 2007), *transmoderna* (Rodríguez, 1989). Sencillamente, se estaba frente a un nuevo paradigma cultural y científico que daba cuenta del nuevo decurso de la humanidad, pero que Marc Augé denomina *sobremodernidad* para referirse al nuevo hito histórico que, en estos últimos años, ha estado signado por la “superabundancia de acontecimientos”, los cuales ocurren con rapidez temporal ante la vasta dimensión planetaria (Augé, 2001), donde las relaciones humanas se fraguan bajo la fachada de una cultura del desconocimiento, con sujetos anónimos, en espacios que albergan multitudes, pero apartadas entre sí.

---

(144). Mientras que, Aguirre (1997) sostiene que, en esa década, en el mundo empresarial de Occidente, emerge la “cultura de la excelencia”. A partir de entonces, “(...) la empresa ya no debe estar centrada en el ‘producto’ sino en el ‘proceso’, es decir, en las personas” (Idem). Sin embargo, destaca que, en 1962, en Japón, la Unión Japonesa de Científicos e Ingenieros inició sus primeros pasos de tomar en cuenta los recursos humanos empresariales, al crear “(...) los primeros ‘Círculos de Calidad’, para que los propios obreros se agruparan y discutieran en las empresas los problemas de calidad que surgieran en la producción, con lo que se aumentó notablemente su participación” (Idem). En consecuencia, la inquietud por valorar y visibilizar al ser humano dentro de las organizaciones empieza a tomar importancia desde la isla nipona. Unos años después, al surgir los estudios organizacionales en Europa y E.E.U.U, tal inquietud adquiere consistencia epistémica, siendo hoy día uno de los motivos fundamentales de esta disciplina.

En el presente artículo, se intentará establecer un diálogo abierto que permita el debate y la reflexión con la referida obra, como un ejercicio de comprobación de que sus constructos son útiles a los estudios organizacionales. Para ello, este texto se ha estructurado en dos ejes analíticos. El primero, “¿por qué centrar la mirada en Marc Augé?”, consiste en una rápida revisión acerca de la importancia del pensamiento de este autor para las ciencias sociales. El segundo, “*Los no lugares. Espacios del anonimato. Una antropología de la sobremodernidad*”, que a su vez se atomiza en seis apartados: *lo cercano y el afuera en los estudios organizacionales; etnología y etnografía: periplos para los estudios organizacionales; el no lugar y el lugar antropológico en los estudios organizacionales; lugar antropológico y no lugar en la web; el sujeto en los no lugares; ambivalencia del sujeto implícito y explícito en los no lugares*. En conjunto, consiste en una búsqueda de referentes epistémicos de la obra de Augé que se ha tomado como guía, a fin de comprender el nexo entre individuos, espacios, lugares y organizaciones en estos tiempos, en que una forzosa socialización de desconocidos acompaña a las interacciones humanas sobre la faz del planeta.

## ¿POR QUÉ CENTRAR LA MIRADA EN MARC AUGÉ?

Marc Augé es un catedrático de la Escuela de Altos Estudios en Ciencias Sociales de París, donde imparte las asignaturas de antropología y etnología, disciplinas desde las cuales ha pretendido leer el contexto actual en el que se desenvuelven los individuos, cuyo relacionamiento discurre en un engranaje de acciones sobreabundantes y rápidas, de acuerdo con un espacio y tiempo efímeros.

Dicho académico ha sabido proyectar sus binoculares para advertir que, en el proceso social de estos últimos cincuenta años, los individuos han ido encapsulándose en una dinámica que los devora, los invisibiliza y los hace anónimos en los entornos de grandes dimensiones, donde se unen y desunen para un fin circunstancial, amén de socializar de manera automática, sin siquiera crear verdaderos lazos de afinidad. Los seres humanos, en esta contemporaneidad, con sus soledades a cuestas, se ven ensimismados en el avatar de una individualidad egoísta, sin sentido de pertenencia ni identidad; pese a



que pudieran estar con gente de variadas culturas, diversos estratos, profesiones y ocupaciones; sin duda, se encuentran encerrados en sí mismos. Aun cuando cumplen normas y ajustan sus comportamientos a las reglas de cada lugar y organización, entablan momentáneos diálogos en una dimensión en que la fugacidad y el vacío son elementos que los acompañan (Augé, 1992; Guy 1995; Lipovetsky, 1990 y 2007).

Tal realidad es una derivación sociocultural del presente, en el que el tiempo y el espacio se han atomizado, fusionado, reinventado y desplazado para ensanchar lugares, y así, prestar servicios a los consumidores de manera masiva y eficaz, muchas veces, de la mano de la inteligencia artificial (Bauman, 2003; Castells, 2000; Avendaño, 2019)<sup>6</sup>. Las sociedades se sobredimensionaron y crearon puentes de comunicación de largo alcance que se perdieron en el contexto de su propia invención tecnológica (Castells, 2000). La virtualización, por ejemplo, ha hecho posible la cohabitación de la lejanía con la cercanía. Los individuos han tenido que surfear entre tantas olas de cambios, en el vaivén de una perenne marejada. No en balde, las identidades se han visto abstraídas en la cotidianidad de merodear en artificialidades, conjugando la presencia desde la ausencia, dentro de un carrusel de desconocidos que se mueve rápido y en variadas direcciones.

Este ámbito es el que Augé ha sabido interpretar y estructurar mediante una concepción que le resulta útil a los científicos sociales. Su amplia bibliografía da cuenta de ello, sin embargo, para el caso de marras, solo se abordará el libro *Los no lugares. Espacios del anonimato. Una antropología de la sobremodernidad*, el cual será la brújula que indicará el derrotero analítico a seguir, a fin de comprender, en una primera mirada, los estudios organizacionales en el contexto actual.

---

6. Bauman (2003), con su teoría de la modernidad líquida, ha demostrado cómo en esta era digital las concepciones espaciotemporales se fusionaron y crearon un nuevo escenario: el virtual, en el que se socializa a cualquier hora y en cualquier lugar.



## Los No Lugares. Espacios del anonimato. Una antropología de la sobremodernidad

Dicha obra fue editada por primera vez, en 1992, en idioma francés; empero, se revisó la traducción al castellano realizada por Margarita Mizraji, publicada en el año 2001, por Gedisa editorial (Barcelona-España). El libro está compuesto por el prólogo, tres capítulos que, más bien, parecen tres ensayos (*Lo cercano y el afuera, el lugar antropológico y de los lugares a los no lugares*) y epílogo. Con el fin de lograr el cometido dialógico, en los acápites subsiguientes, se seguirán los constructos del texto bajo análisis.

### Los No Lugares en los Estudios Organizacionales

Estas últimas décadas han estado regidas por el diseño de estructuras colosales para concentrar a muchísima gente; se ha desplegado un orden arquitectónico de amplias dimensiones en las grandes urbes, donde una población masificada se mueve a diario, de un lugar a otro, en un perenne vaivén que exige la misma dinámica social contemporánea, sugestionada por un tiempo excesivo. De ahí dimana una plétora de sucesos que, solo los que alcanzan a ser registrados adquieren presencia y significado cultural e histórico. Este contexto es el que Augé (2001) denomina *sobremodernidad*. En una de sus últimas conferencias explicó que lo usaba como constructo analítico:

(...) en relación con la noción de postmodernidad, que (...) (le) parecía ser una descripción, una noción un poco para marcar el fin de la modernidad sin analizarla... (...) (pues) no estamos en el final de la modernidad. Sino en una aceleración de factores que hacen a la modernidad. Esos factores son el individuo, la cultura del individualismo, que se convierte en un individualismo de consumo. De igual modo, la aceleración del tiempo, que de una manera también tiene que ver con la contracción del espacio, lo cual se debe a la globalización (Gaspar, 2016).

El autor francés destaca que, dentro de esta nueva realidad *sobremoderna*, han surgido tres transformaciones, las cuales, también son *fenómenos organizacionales* que han afectado a los individuos

en su cotidianidad pública y privada<sup>7</sup>, así como al mismo entorno donde se desenvuelven. *La primera transformación*, es el tiempo, su percepción, uso y disposición en exceso, desparramado en el vertiginoso ritmo de las sociedades actuales que acelera la vida individual y organizacional; *la segunda*, es el redimensionamiento de los espacios para facilitar el tránsito de los individuos, cuya consecuencia ha implicado una reducción planetaria; *la tercera*, tiene que ver con la figura del ego en el intercambio social de una realidad acelerada y fugaz (Augé, 2001).

También, se suman las distintas organizaciones que intervienen en el ensanchamiento y modernización de los espacios que permiten la fluctuación masiva de individuos. Se trata de los lugares superpoblados que, a su vez, se vuelven en comarcas ontológicamente desiertas, porque los pasos de cada persona se pierden en el anonimato, muchas veces, con redes organizativas multinacionales, multiétnicas, multiculturales, multifactoriales, multifuncionales, y que el autor aludido denomina: *los no lugares*. Éstos son:

(...) tanto las instalaciones necesarias para la circulación acelerada de personas y bienes (vías rápidas, empalme de rutas, aeropuertos) como los medios de transporte mismos o los grandes centros comerciales, o también los campos de tránsito prolongados donde se estacionan los refugiados del planeta (Augé, 2001: 41).

En la mencionada conferencia, Augé explica que los denominó no lugares, por cuanto observó que:

(...) en los espacios que nos sirven para recorrer el mundo, como los aeropuertos; o bien los espacios de consumo, como los centros comerciales, me di cuenta de que, evidentemente en esos lugares había mucha gente, pero que esta lectura de la sociedad a través del espacio no era posible, porque no había estricta correspondencia entre la disposición espacial y la disposición social (Gaspar, 2016).

---

7. *Lo privado*, es lo referido a la intimidad, la vida de cada persona dentro del hogar. Mientras que, lo público, es lo desempeñado en la calle, vale decir, de la puerta de la casa hacia afuera (Béjar, 1988).



Así entonces, en los *no lugares*, los individuos son simples transeúntes cuya realidad les resulta escurridiza; sus pasos se pierden, se desfiguran y se fragmentan en grandes dimensiones. Su situación comportamental es transitar, deambular, andar a toda prisa; su comunicación es adusta y rápida entre tanta gente; la mayoría no se conoce; no sabe el uno del otro; las presencias son casuales, momentáneas, fugaces. Son lugares del anonimato, donde se tejen elementos de una vida social con una estructura peculiar: la de su propio ritmo, con sus modos de agrupamiento, de jerarquización e interrelación humana; son espacios establecidos para un fin y donde confluye una enorme red de organizaciones públicas y privadas. Unas, para mantener las instalaciones en adecuado funcionamiento, permitir la interrelación individuos-entes y facilitar la consecución de sus objetivos; otras, para ofrecer bienes y servicios que demandan los usuarios.

Sobre la base de estas realidades, se desarrolla un masivo flujo de interacción social que resulta dinámico y cronometrado a un tiempo que es propio del lugar, vale decir, *el tiempo organizacional*<sup>8</sup>. Éste traza *el aquí y el ahora* de los individuos<sup>9</sup> y permite una atmósfera de orden, control, coordinación, distribución, cumplimiento, trabajo, obligaciones, conductas, vínculos entre: los usuarios y quienes prestan el servicio, los usuarios entre sí y, los usuarios consigo mismos frente a la realidad que los arropa; develando así, los matices de un *clima organizacional*<sup>10</sup> donde los individuos son anónimos entre

---

8. Se emplea esta categoría para destacar que cada organización tiene su ritmo de funcionamiento de acuerdo con sus fines, y, los individuos deben adecuarse a la marcha de ese horario. Las jornadas están estipuladas en un tiempo específico que se mide de acuerdo con las agujas de un reloj, salvo algunas etnias que se mueven según la posición de los astros, o su calendario solar o lunar. De ahí que, la medida del tiempo es un elemento importante dentro de las relaciones sociales en todos los contextos culturales y, por supuesto, organizacionales. No en vano, Toffler (1973: 52) ha sabido precisarlo al señalar: “Los moradores de la Tierra están divididos no solamente por la raza, la nación, la religión o la ideología, sino también, en cierto sentido, por su posición en el tiempo”.

9. Estas categorías aluden a Augé, quien señala: “La antropología siempre ha sido una antropología del aquí y el ahora. El etnólogo en ejercicio es aquel que se encuentra en alguna parte (su aquí del momento) y que describe lo que observa o lo que oye en ese mismo momento” (16). Tal aseveración está enlazada con el tiempo presente que, perfectamente, los estudios organizacionales deben tomar en cuenta para avizorar la contemporaneidad de cada ente, de acuerdo con su propia marcha.

10. Según Ekvall (2003), este concepto se entiende desde dos enfoques: el realista y el fenomenológico. El primero, se refiere a la realidad de la organización que se percibe a simple vista.

la muchedumbre, “(...) donde los transeúntes, que hormiguean, no se miran a los ojos, (...) donde la soledad asume la forma de un inmenso carrusel” (Molina, 2006: 45).

Lo anterior pone de relieve que, en el meollo de la sobremodernidad, se está frente a un *fenómeno organizacional* que, a su vez, se atomiza en varios *sub-fenómenos* concatenados entre sí y, a fin de cuentas, se despliegan dentro de una estructura que tiene su propio desarrollo con alto impacto social. Piénsese en el caso de un aeropuerto internacional, el de Madrid, por ejemplo, donde confluye muchísima gente y organizaciones. Ahí, el trasegar humano se convierte en una hibridación cultural que le da marcha al entramado espacial y organizacional. Se trata de una encrucijada de cercanía y lejanía; de unión y desunión en un tiempo que se prolonga, se reduce y fragmenta entre multitudes de desconocidos, como si todos se conocieran. Es como si el concepto de la “sociedad de extraños” surgida en las ciudades europeas en la época moderna, que analiza Lyon (2000), se replanteara bajo el contexto de la *sobremodernidad*, pero en “instalaciones” para la movilidad social, en “medios de transporte” o en “grandes centros comerciales”, que Augé (2001) toma como enfoque de estudio para entender el presente.

Entonces, los *no lugares*, más que “espacios del anonimato” (Augé, 2001), son formas (des)organizativas<sup>11</sup> contemporáneas, en las que se hilvana un tejido social *sui generis*, donde las acciones y prácticas de cada individuo dan cuenta de sus propias condiciones culturales preestablecidas. Empero, el comportamiento de todos se ciñe a las prerrogativas de la organización en las que se desenvuelven. Se trata de sitios de paso, ocasionales, rápidos y efímeros donde concurren agrupamientos sociales para un fin instantáneo. En ellos

---

El segundo, alude al entramado que se observa e internaliza del contexto organizacional y es común a todos. En consecuencia, el sujeto, para comprender cada hecho, construye una cartografía de ubicación y de significados. A medida que socializa genera un *feedback* de experiencias propias para generar percepciones e interpretaciones comunes sobre lo que ocurre dentro de una organización.

11. Se afirma que son des(organizativas), porque existe un juego de perspectivas. Aun cuando esos lugares están organizados, desorganizan la esencialidad de la interacción humana: en vez de integrar, aíslan, invisibilizan a los individuos; los conducen a acciones automáticas, amén de confinarlos al desconocimiento.



fluctúa un tiempo que, a cada instante muta, por lo que tiende a la incesante metamorfosis. Son espacios donde se desarrolla una marcada interacción humana de “actualidad inmediata” y acaece una prodigalidad de acontecimientos que corren el riesgo de perder significación histórica, social, cultural, organizacional (Augé, 2001: 19; 33-35). Por ende, para auscultar sus latidos funcionales, el estetoscopio etnológico, luce como una herramienta efectiva.

## ETNOLOGÍA Y ETNOGRAFÍA: PERIPLOS PARA LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

*Los no lugares*, como un tipo de *fenómenos organizacionales* de la realidad mundial, no son ajenos a una observación etnológica que permita encontrar explicaciones más amplias, fundamentales e íntimas en la dimensión de los estudios organizacionales. De acuerdo con Augé (2001), el trabajo de campo vislumbra otras realidades, por cuanto ofrece la posibilidad de percibir el objeto de análisis sobre el presente, incluso, de revisarlo para validarlo o no. Por ende, salta a la vista la “descripción etnográfica”, como método y técnica de investigación, que permita fomentar un nuevo relato en los estudios organizacionales, a través de la propia percepción de quienes viven la dinámica corporativa a diario, en su contexto real, social e imaginario, amén de ser un lugar para la convivencia.

En tal sentido, la dimensión etnológica recogería la mirada del otro para comprender la interacción organizacional desde un modo más amplio. Más allá de conocer la distribución espacial de cada lugar, su estructuración y funcionamiento, permitiría “(...) aprender de nuevo a pensar el espacio” (Augé, 2001: 42); a comprender a los individuos conjugando la alteridad y la mismidad, en sentido bidireccional, con el fin de hallar la “(...) identidad étnica, de la empresa” (Aguirre, 1995: 332). Entendiendo por ésta, como el “(...) ‘nosotros común’ que nos cohesiona y nos diferencia de los demás” (Ídem). Pero, también, la etnología coadyuvaría en “(...) la búsqueda de una nueva espiritualidad, acorde con los requerimientos funcionales (...) (del ente agrupado) (...)” (Montaño, 2003: 27).

Toda organización, como comunidad o “fenómeno cultural”, que se mueve a través de la “interacción social” y se transforma según

su desarrollo (Morgan, 1990), tiene su propia "(...) identidad que le (...) (permite) 'reconocerse a sí misma', tener objetivos comunes e implicación colectiva en la tarea" (Aguirre, 1995: 332). Por tal motivo, a través de una valoración etnográfica se puede realizar un diagnóstico que permita develar la "salud cultural" de la organización (*Ibidem*, 335). Pues, "(...) toda etnografía, además de una descripción de la identidad cultural del grupo u organización, que atiende tanto a la manifestación de su personalidad singular, como a su totalidad, es también un descubrimiento de la 'eficacia' cultural" (*Ídem*). Con este método, se podría visibilizar lo invisible en las organizaciones y conocer lo desconocido que medra en el anonimato.

Para Augé (2001: 26) "(...) la representación del individuo es una construcción social que le interesa a la antropología; también (...) toda representación del individuo es necesariamente una representación del vínculo social que le es consustancial". No en vano, "(...) lo social comienza con el individuo; el individuo depende de la mirada etnológica" (Augé, 2001: 27). Tal premisa confluye con los intereses de los estudios organizacionales que buscan elaborar constructos ontológicos para comprender a las corporaciones a partir de los seres humanos que la conforman.

Con el empleo de esta instrumentación metodológica, no se estarían cometiendo digresiones en los estudios organizacionales, porque estos, centrados en la contemporaneidad (Augé, 2001), fraguan su objeto analítico a partir de varias disciplinas (Barba, 2013; Naranjo, 2016). Por ende, los espacios del anonimato, donde se teje el aquí y el ahora de un conglomerado de individuos, con su capital cultural, económico, intelectual, social y simbólico, deben estar en el centro de la discusión. No pueden quedar relegados. Deben integrarse al debate. ¿De qué modo? Tal vez, tratando de comprender: ¿cómo se interrelacionan los individuos y las organizaciones en *los no lugares*? ¿Cómo interactúan para un mismo fin, sin perder su esencia?

Las anteriores interrogantes inducen a plantear la categoría de los *no lugares* como metáfora para aludir a los espacios de las organizaciones donde los individuos son *invisibilizados*, bien sea, *por el tipo de labor* que exige el mínimo roce humano para alcanzar los objetivos; o *por las relaciones de poder*, en que un jefe, de manera tácita o expresa, le reduce a su subalterno el radio de acción, al no



delegarle funciones o ubicarlo en sitios poco frecuentados por usuarios; a veces, incluso, le traspapela sus comunicaciones, informes y rendición de cuentas de su desempeño, sencillamente, para ocultar su presencia.

Asimismo, si se despliega la dimensión metafórica, puede advertirse que, en ocasiones, es el mismo subalterno quien, como *mecanismo de defensa*, ante el abuso de poder de su superior, solicita la reubicación de un lugar muy socializado a un lugar recóndito. Se *autoinvisible* para evitar escollos en las relaciones *socio-organizacionales*; ergo, se desintegra del grupo, trayendo como consecuencia el resquebrajamiento de las relaciones laborales, pero también, la creación de *no lugares* como salvoconducto individual de no perder el empleo. Esto se ha vuelto común a nivel organizacional. Pese a que las ciencias administrativas han propuesto como solución una alta gerencia que logre la labor mancomunada y armónica; en la práctica, el anonimato sigue a la orden del día. Esto evidencia que, en las organizaciones actuales, la sobremodernidad hace de las suyas, al inducir pasiones individualistas que, de manera consciente o inconsciente, reducen espacios vitales de las organizaciones a sitios ignotos.

Si en la metáfora se incluyen otras acepciones, no precisamente para mirar el funcionamiento organizacional interno, a fin de valorar las relaciones entre el personal, sino también, para visualizar el funcionamiento externo, surgirá otra alegoría del *no lugar*. Así ocurre con los usuarios que se dirigen a un organismo público o privado a solicitar la prestación de algún servicio, y ante la misma dinámica burocratizada o un pésimo servicio, quedan sumidos en el anonimato, cundidos de incertidumbres, sin respuestas ni saber si obtendrán resultados. ¿Cuántos individuos no han realizado largas colas en distintas organizaciones entre tantos desconocidos y, muchas veces, solo reconocen al personal que los atenderá cuando se identifica y los identifica? ¿Cuántos *no lugares* circundan a los ciudadanos y les suprimen a diario la visibilidad ontológica?

En realidad, el dilema de la *invisible* dentro de variados espacios y escenarios, tanto el de *nosotros* frente a los *otros*, como el de *ellos* ante *nosotros*, es un *fenómeno organizacional* que se ha expandido y atomizado como una realidad planetaria. ¡El anonimato,

ya es un lugar que habita a los individuos! Por ende, Augé lo sentenció en la entrevista que le hizo Geli (2019):

P. En 1992, al detectar los *no lugares*, los ubicó en extrarradios, aeropuertos... ¿No tiene la sensación de que se han trasladado ya al centro de las ciudades, todas iguales con las mismas megatien-  
das, un *shopping* donde solo habla la tarjeta de crédito?

R. Yo iría más lejos: hoy se puede decir que el *no lugar* es el contexto de todo lugar posible. Estamos en el mundo con referencias que son totalmente artificiales, incluso en nuestra casa, el espacio más personal posible: sentados ante la tele, mirando a la vez el móvil, la tableta, con los auriculares... Estamos en un no lugar permanente; esos aparatos nos están colocando permanentemente en un no lugar. Llevamos el *no lugar* encima, con nosotros...

(...)

No sé si la Tierra ya es toda ella un *no lugar* (S/P).

Ahora bien, antes de cerrar este apretado segmento, surgen las siguientes interrogantes: ¿Qué puede observarse con los binoculares del etnólogo? ¿Puede divisarse algo de interés para los estudios organizacionales? Desde luego, se hallaría mayor cercanía al sentir humano, con la que se lograría mejor diseño de sensibilización organizacional, en pro de la cultura corporativa. ¿Cómo lograr esto en los *no lugares* donde la vida es fugaz y, a veces, pareciera que se estuviese frente a una Torre de Babel, donde cada persona habla su propio lenguaje? Es muy probable que, en la misma dinámica investigativa vayan apareciendo rasgos epistémicos que indiquen cómo deben interactuar los individuos en las organizaciones en el contexto *sobremoderno*. En resumidas cuentas, la labor de los estudios organizacionales es comprender esos espacios no solo como sitio, ubicación de paso, estructura o ubicación geográfica, sino más bien, como un asunto de la vida cotidiana contemporánea que ha impuesto un ritmo social: la *invisibilización* de los seres humanos. Incluso, atendiendo a las metáforas propuestas, la etnología ayudaría a visibilizar los *microespacios* anónimos dentro de una organización.



## EL LUGAR ANTROPOLÓGICO EN LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

Según Augé (1992: 58): “(...) el lugar antropológico, es al mismo tiempo principio de sentido para aquellos que lo habitan y principio de inteligibilidad para aquel que lo observa”. Sus nominaciones evocan “(...) referencias espaciales”, pero también aluden a un pasado cultural, a los vestigios de un ayer interconectado con el tiempo actual. Como “metáfora geográfica” es una forma de reconocimiento de los espacios en los que cada ser humano se desplaza. Además, tres rasgos lo acompañan: lo identitario, lo histórico y lo relacional. Es *identitario*, porque permite el sentido de pertenencia e identificación de los individuos entre sí; *relacional*, porque a partir de la interacción surge el desarrollo colectivo; e histórico, porque devela la evolución a través del tiempo; aunque escapa a la historia como ciencia, vive en la historia, pero no hace historia *per se* (Augé, 2001), pues necesita de la interacción humana.

Dialogando con las ideas de Augé, se propone una categoría que se ajusta al tema de las organizaciones: el *lugar antropológico organizacional*, como un modo de delimitar espacios corporativos donde se socializa sin *invisibilizar* a nadie. En ese lugar cohabitan elementos socioculturales que permiten que los individuos los reconozcan. Tal reconocimiento surge como sitio distintivo de quienes forman parte de él y prestan sus servicios de manera directa o indirecta; como sitio de quienes hacen uso de las instalaciones para un fin determinado; y como lugar que la mayoría del colectivo reconoce, sin necesariamente usarlo, como en los dos anteriores. Sin embargo, para todos, configura un referente y forma parte del día a día. Las relaciones sociales que se tejen en él lo convierten en objeto de análisis para las ciencias sociales y, en específico, los estudios organizacionales.

El lugar antropológico es el soporte espacial de un presente que no se desvincula del aspecto cultural que lo cubre. Por ende, con el escarpelo etnológico, se busca saber sobre su ocurrir. Como fuente de consulta, se toma a quienes hacen vida en su *lugar antropológico organizacional*. Mediante las revelaciones de cada individuo se podría construir narrativas para validar los conocimientos. Esto arrojaría referentes específicos al enfoque de estudio, y, en vez de



homogeneizar la visión organizacional bajo modelos o paradigmas foráneos, colocará sobre la mesa de discusión una heterogeneidad de caracteres culturales, amén de una polifonía que dará cuenta sobre cada espacio con sus relaciones intrínsecas y extrínsecas.

Así entonces, el *lugar antropológico organizacional* localiza, ubica, circunscribe, crea sentido de pertenencia e identidad, permite movilidad. Por tratarse de un espacio de socialización, devela la interrelación de individuos, quienes, pese a su diversidad de ideas, pensamientos, credos, ideologías, género, profesiones, cultura –si las hubiere–, unifican criterios de comportamiento organizacional, para un mismo fin. Pues, la conjunción de la unidad con la diversidad está presente.

En definitiva, ¿debe mirarse a la organización como lugar antropológico?, o más bien, ¿al lugar antropológico como organización social? De ambas formas, porque en las dos confluyen individuos que le dan vida a una organización y la dinamizan como “cultura corporativa”, de acuerdo con una “comunidad de intereses”.

### *Lugar Antropológico y No Lugar en la web*

Ha quedado claro que, según Augé (2001), ninguna organización escapa de la génesis de su lugar antropológico. Sin embargo, surgen otras interrogantes: ¿Qué hay de la realidad virtual? ¿Qué hay del ciberespacio? ¿Qué hay de la interacción frente a la pantalla de un computador? ¿Dónde está el lugar antropológico? ¿Puede hablarse de un lugar antropológico organizacional cuyo vestigio queda en un portal digital, en la red social o en la memoria artificial? Probablemente, sí. Porque es el nuevo medio o instrumento del que se valen los individuos en la actualidad para satisfacer sus necesidades, cumplir con sus labores, socializar, comunicarse, etc. (Aboasi, 2020c). ¡Se está en una sociedad de red! (Castells, 1999 y 2000).

En la web, las organizaciones tienen localización virtual, ubicación, modos de acceso y de interacción con una estructura definida. En la web, ningún lugar está lejos. *El aquí y el ahora* de cada persona dista de un clic, de una dirección electrónica. Sin embargo, desde donde se interactúa, es un espacio físico asentado sobre un lugar antropológico. Los seres humanos no están en lo etéreo; no





son partículas que flotan en el cosmos sin asidero alguno, como pudieran sostener algunos bardos. Todos tienen un espacio físico desde el cual acceden al ciberespacio. Desde ahí, se conectan al mundo virtual, empero, no se desconectan de las raíces culturales que los sostienen, ni de las actividades biológicas y tangibles que hacen posible la existencia: la alimentación, la vestimenta, la edificación, la medicina, el conocimiento, etc.

La web es una herramienta tecnológica al servicio de las actividades humanas para aligerarlas y hacerlas más rápidas y efectivas; empero, como espacio virtual, es un *no lugar* (Augé, en: Geli, 2019). Muchas veces se interactúa con seres anónimos, o solamente, con la memoria artificial de los ordenadores programadas para dar respuestas a solicitudes, permitir ingresar a e-mails, cuentas bancarias, pagar, comprar, etc. (Aboasi, 2020c). Pese a que el ciberespacio facilita muchas acciones desde la distancia, y permite acercamiento y comunicación entre los individuos; al igual, los distancia.

## El Sujeto en los *No Lugares*

Si como bien señala Augé (2001), el lugar antropológico fragua la organicidad social, por cuanto forma parte del modo de concebir el ritmo de una cultura, y es a la que los individuos se amoldan; entonces, en los *no lugares*, esa estructuración se fragmenta y genera la reducción del sujeto a su propia soledad, al encerrarlo en sí mismo, maniobrarlo y programarle su discurrir con un lenguaje, un orden y una interacción que fluctúa a la velocidad del tiempo. Tal como ocurre en los espacios para recorrer el mundo, espacios para el consumo, espacios para bordear la ciudad, espacios laborales, espacios institucionales, espacios públicos y privados. En todos, el individuo queda atrapado en la encrucijada de estar y no estar presente.

## Ambivalencia de Sujetos *Implícitos* y *Explícitos* en los *No Lugares*

En la dimensión de los *no lugares*, se profesa una cultura del desconocimiento, del trato humano momentáneo. Ahí, en medio de una masiva socialización entre desconocidos, los sujetos son *implícitos*,

pero se hacen *explícitos* cuando, por algún instante, se identifican mediante la documentación. En ese instante, entre el mutismo de la incertidumbre y, la marcha sin compás, adquieren presencia con el relacionamiento interpersonal, a través de las marcas de identidad: nombres, apellidos, número de identificación, nacionalidad, edad, y cualquier otro dato que les sea solicitado. Luego, vuelven al anonimato. Esa alternancia de *implicitud* a *explicitud* como algo normal, forma parte del imaginario de los *no lugares*, donde la complejidad parece simplificarse. Aunque, más bien, se trata de una intersubjetividad de la realidad *sobremoderna*. En el caso de las organizaciones, donde se generan las *invisibilizaciones* o *autoinvisibilizaciones*, los individuos son *implícitos* porque forman parte de una nómina, alguien los ve llegar y firman su entrada y salida, porque portan uniforme, tienen credencial, etc., pero no tienen notoriedad. Adquieren *explicitud*, ocasionalmente, cuando lo amerite la ocasión.

En tal sentido, los estudios organizacionales deben centrar su atención en los espacios del anonimato en cada ente, para visibilizar a los individuos y, de ese modo, resemantizar el concepto de corporaciones contemporáneas, donde primen los seres humanos como su principal capital.

## PALABRAS FINALES

La *sobremodernidad* es un remolino que ha socavado la realidad de los individuos y, consecuentemente, la de las organizaciones. El ritmo acelerado del escenario mundial, ante el intenso y acelerado tránsito de personas, generó espacios de *invisibilización* humana, a los que Augé (2001) denominó los *no lugares*. En ellos se fraguan interacciones que se diluyen en universos ficticios de reconocimiento y en realidades fragmentarias de un presente que va a grandes velocidades. El exceso de tiempo y la sobreabundancia de acontecimientos son sus distintivos.

Se evidencia, en ese contexto, que las socializaciones tradicionales de antaño han quedado relegadas a un segundo plano; han sido sustituidas por la galería de artificialidades que rodean cada entorno y, por una individualidad egoísta y narcisista que marcha contra

reloj. La interacción actual es espasmódica; ocurre a ratos para cosas precisas y cuando lo amerite la ocasión. Las identidades se perciben como el reverso de las identificaciones registradas en documentos personales. Los conceptos espaciotemporales se han resquebrajado frente a una dinámica cultural de gran movilidad humana.

Se está frente a fenómenos sociales, políticos, económicos y, obviamente, organizacionales, que han creado un nuevo radio de acción dentro de la vida cotidiana: el anonimato dentro de esferas espaciales concurridas de personas. El aislamiento como mecanismo de conducción social se ha convertido en un modo de comportamiento normal. De ahí que, los estudios organizacionales, cuyo objeto de análisis es comprender a los individuos dentro de las organizaciones, debe centrar su mirada en el tema de la sobremodernidad, y, en específico, en los rasgos epistémicos manejados por Augé (2001), en su libro *Los no lugares. Espacios del anonimato. Una antropología de la sobremodernidad*, en el cual pueden advertirse elementos para la teorización y comprensión de las organizaciones, pero, también, para plantear nuevas formas de agrupamiento, gestión y gerencia empresarial.

Uno de los itinerarios planteados por el autor francés, es la etnología que, según su parecer, es la ciencia del presente y el futuro. Esta disciplina coadyuvaría en la comprensión de la relación individuo-ente dentro de los espacios donde los seres humanos se diluyen en incommensurables acciones espaciotemporales. En tal sentido, el método etnográfico permitiría divisar las cosas menudas de toda organización, así como visibilizar sus *no lugares* que, a través de otros métodos y técnicas, no podrían conocerse. La idea es posicionar al individuo, rescatar su condición de sujeto, sin desvirtuar la institución social a la que pertenece.

Finalmente, los constructos manejados por Augé permiten analizar la contemporaneidad; son conceptos y categorizaciones que develan realidades y símbolos de la cultura global que resultan útiles para comprender al individuo en la dinámica organizacional.



## REFERENCIAS

ABOAAZI EL NIMER, Emad (2020a). "Estudios organizacionales e historia: confluencia epistémica". En imprenta.

\_\_\_\_\_ (2020b). *La publicidad conquista la Luna. Una mirada desde la prensa venezolana de 1969. Texto no publicado.*

\_\_\_\_\_ (2020c). "Autogestión del conocimiento virtual en las organizaciones inteligentes del siglo XXI". Texto no publicado.

AGUIRRE BAZTÁN, Ángel (1997). "Etnografía de la empresa". En: AGUIRRE BAZTÁN, Ángel (Ed). *Etnografía. Metodología cualitativa en la investigación sociocultural*. Alfaomega Grupo editor, México, pp. 329-336.

ANDERSON, Perry (2000). *Los orígenes de la posmodernidad*. Editorial Anagrama, Barcelona-España, Colección argumentos.

AUGÉ, Marc (2001). *Los "no lugares". Espacios del anonimato. Una antropología de la sobremodernidad*. Gedisa Editorial, Barcelona (España).

AVENDAÑO CERRADA, Elizabeth (2019). "Identidad organizativa y virtualización laboral: un acercamiento al tema". *Sapienza Organizacional*. Año 6, Número 12, Julio- diciembre, pp. 8-20. Disponible en: <http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/sapienza/article/view/15152> Consultado el 13 de julio de 2029; Hora: 6:49 a.m.

BARBA ÁLVAREZ, Antonio (Julio-diciembre 2013). Conferencia. "Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades". *Gestión y estrategia*, Número 44. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, División de Ciencias Sociales y Humanidades, Departamento de Administración, México, pp. 139-151.

BAUMAN, Zygmunt (2009). *La postmodernidad y sus descontentos*. Editorial Akal, Madrid, Colección Cuestiones de antagonismo.

\_\_\_\_\_ (2003). *Modernidad Líquida*. Fondo de Cultura Económica, México.



BÉJAR, Helena (1988). *El ámbito íntimo: privacidad, individualismo y modernidad*. Alianza Editorial, Madrid.

CASTELLS, Manuel (2000). *La era de la información: economía, sociedad y cultura*. Volumen I: La sociedad red. Madrid: Editorial Alianza. Disponible en: <https://revolucioncantonal.net/files.wordpress.com/2018/02/volumen-1-la-sociedad-red.pdf> Consultado el 15 de junio de 2029; Hora: 3:15 a.m.

\_\_\_\_\_ (1999). *Internet y la Sociedad Red*. Disponible en: [http://red.pucp.edu.pe/wpcontent/uploads/biblioteca/Castells\\_internet.pdf](http://red.pucp.edu.pe/wpcontent/uploads/biblioteca/Castells_internet.pdf) Consultado el 18 de junio de 2020; Hora: 8:34 p.m.

DEBORD, Guy (1995). *La sociedad del espectáculo*. Ediciones Naufragio, Santiago de Chile.

EKVALL, Goran (1986). "El clima organizacional. Una puesta a punto de la teoría e investigaciones". *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones = Journal of work and organizational psychology*. Volumen 2, Número 4-5, pp. 95-113. Disponible en: [https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1986/vol2/arti3.htm#\\_Hlk445807950](https://journals.copmadrid.org/jwop/files/1986/vol2/arti3.htm#_Hlk445807950) Consultado: 12 de julio de 2020; Hora: 4:56 a.m.

ELBOJ SASO, Carmen; VALERO ERRAZU, Diana; IÑIGUEZ BERROZPE, Tatiana y Carlos GÓMEZ BAHILLO (2017). "La competencia intercultural en las organizaciones: una aproximación teórica". *Revista Internacional de Organizaciones*. Número 19, diciembre, pp. 75-92. Disponible en: <http://www.revista-rio.org> Consultado el 29 de junio de 2020; Hora: 5:56 a.m.

GASPAR, Víctor (2016). "El 'No-lugar' de Marc Augé: la carencia en las sociedades actuales". *Noticias 22*. (Vídeo en youtube). Disponible en: <https://www.youtube.com/watch?v=N2hVXWQxp-M> Tiempo de duración: 3 minutos, 52 segundos. Consultado el 16 de julio de 2020; Hora: 9:12 p.m.

GELI, Carles (2019). "Marc Augé: Con la tecnología llevamos ya el 'no lugar' encima, con nosotros". *El País*. Barcelona (España), 31 de enero. Disponible en: [https://elpais.com/cultura/2019/01/31/actualidad/1548961654\\_584973.html](https://elpais.com/cultura/2019/01/31/actualidad/1548961654_584973.html) Consultado el 23 de junio de 2020; Hora: 4:16 a.m.



GONZÁLES-MIRANDA, Diego René (octubre - diciembre 2014). "Los estudios organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las Organizaciones". *Innovar*, Volumen 24, Número 54. Medellín, pp. 43-58.

HEISE, Ursula K. (2004). "Science, technology, and postmodernism". En: CONNOR, Steven: *The Cambridge Companion of Postmodernism*. Cambridge University Press, New York.

LANZ, Rigoberto (2000). "Un pensamiento posmoderno. Los simulacros del Neoconservadurismo. En: *El discurso posmoderno*. Universidad Central de Venezuela, Caracas.

LIPOVETSKY, Gilles (1990). *El imperio de lo efímero. La moda y su destino en la sociedad moderna*. Editorial Anagrama, Barcelona (España).

\_\_\_\_\_ (2007). *La felicidad paradójica. Ensayo sobre la sociedad de hiperconsumo*. Editorial Anagrama, Barcelona (España).

LIVACIC ROJAS, Carlos (2009). "Evolución de las organizaciones: un mundo en cambio". *Tékhne – Revista de Estudios Politécnicos*. Barcelos, Volumen VII, Número 12, diciembre, pp. 177-191. Disponible en: [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_issues&pid=1645-9911&lng=en](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_issues&pid=1645-9911&lng=en) Consultado el 12 de junio de 2020; Hora: 6:45 a.m.

LYON, David (2000). *Postmodernidad*. Alianza Editorial, Madrid.

LYOTARD, Jean-François (1987). *La condición posmoderna. Informe sobre el saber*. Ediciones Cátedra: Madrid.

MEDINA SALGADO, César (octubre-diciembre 2007). "¿Qué son los estudios organizacionales?". *Revista Universidad EAFIT*, Volumen 43, Número 148, Medellín (Colombia), pp. 9-24. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/215/21514802.pdf> Consultado el 27 de junio de 2020; Hora: 5:49 a.m.

MOLINA, Pedro María (2006). "Un destino incierto". *No digan que no estoy*. Editorial La Casa Tomada, Caracas.

MONTAÑO HIROSE, Luis (2003). *Modernidad y cultura en los Estudios Organizacionales. Tres modelos analíticos*. Número 55. Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, México, pp. 15-33. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6092342> Consultado el 15 de julio de 2020; Hora: 4:37 a.m.

\_\_\_\_\_ (2004). "El estudio de las organizaciones en México, una perspectiva social". En: MONTAÑO HIROSE, Luis (Coordinador general). ALVARADO ALTAMIRANO, Sergio; BARBA ÁLVAREZ, Antonio y Rigoberto SORÍA ROMO (Coordinadores). *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad*. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa / Universidad de Occidente, México, pp. 9-40.

MORGAN, Gareth. (1990). *Imágenes de la organización*. Ra-Ma Editorial, Madrid.

NAIME, Alexander (2004). "Los estudios organizacionales. Prolegómenos de un campo de conocimiento en América Latina.". En: MONTAÑO HIROSE, Luis (Coordinador general). ALVARADO ALTAMIRANO, Sergio; BARBA ÁLVAREZ, Antonio y Rigoberto SORÍA ROMO (Coordinadores). *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad*. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa / Universidad de Occidente, México, pp. 41-63.

NARANJO OTÁLVARO, M. J. (enero-junio, 2016). "Estudios organizacionales y su posicionamiento en América Latina: acercamiento teórico-metodológico y desafíos latinoamericanos". *Summa Iuris*, Volumen 4, Número 1. Medellín, pp. 74-91.

RENDÓN COBIÁN, Marcela y Luis MONTAÑO HIROSE (2004). "Las aproximaciones organizacionales Caracterización, objeto y problemática". Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/26611504\\_Las\\_aproximaciones\\_organizacionales\\_Caracterizacion\\_objeto\\_y\\_problematika](https://www.researchgate.net/publication/26611504_Las_aproximaciones_organizacionales_Caracterizacion_objeto_y_problematika) Consultado el 10 de mayo de 2020; Hora: 3:29 a.m.

SAVATER, Fernando (1999). *Las preguntas de la vida*. Editorial Ariel, Barcelona (España).



TOFFLER, Alvin (1973). *El shock del futuro*. Plaza & Janes Editores, Barcelona (España).

VATTIMO, Gianni (1986). *Introducción*. En: *El fin de la modernidad. Nihilismo y hermenéutica en la cultura posmoderna*. Editorial Gedisa, Barcelona (España), Colección Hombre y sociedad, Serie mediaciones.

\_\_\_\_\_ (1990). "Posmoderno: ¿Una sociedad transparente?" En: *La sociedad transparente*. Editorial Paidós Ibérica / Instituto de Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona (España).