

ESTUDIOS ORGANIZACIONALES I

Elementos disruptivos de los modelos clásicos de la Administración



EDITORES

María Gabriela Ramos-Barrera
José Wilmar Quintero-Peña
Frank Eduardo Rivas Torres



© 2021

Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano

Editorial Politécnico Gran Colombiano

Calle 61 No. 7 - 66

Tel: 7455555, Ext. 1516

Bogotá, Colombia

ESTUDIOS ORGANIZACIONALES I
ELEMENTOS DISRUPTIVOS DE LOS MODELOS
CLÁSICOS DE
LA ADMINISTRACIÓN

E-ISBN: 978-628-7534-05-6 (obra completa)

Digital ISBN: 978-628-7534-06-3 (volumen)

Director Editorial:

Eduardo Norman Acevedo

Analista de producción editorial:

Guillermo A. González T.

Corrección de estilo:

Barbarita Morales

Diseño y armada electrónica:

Huevo frito S.A.S.

¿Cómo citar este libro?

Ramos-Barrera, M. G., Quintero-Peña, J.W. & Rivas-Torres, F. E. (2021). *Estudios Organizacionales I, Elementos Disruptivos de los Modelos Clásicos de la Administración*. Catálogo Editorial Politécnico Gran Colombiano, 1(211), 1–211.

No se permite la reproducción total o parcial de esta obra, ni su incorporación a un sistema informático, ni su tratamiento en cualquier forma o medio existentes o por existir, sin el permiso previo y por escrito de la Editorial de la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano.

Para usos académicos y científicos, la Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano accede al licenciamiento Creative Commons del contenido de la obra con: Atribución – No comercial – Sin derivar - Compartir igual.

El contenido de esta publicación se puede citar o reproducir con propósitos académicos siempre y cuando se indique la fuente o procedencia.

Las opiniones expresadas son responsabilidad exclusiva del autor(es) y no constituye una postura institucional al respecto.

La Editorial del Politécnico Gran Colombiano pertenece a la Asociación de Editoriales Universitarias de Colombia (ASEUC).

El proceso de Gestión editorial y visibilidad en las Publicaciones del Politécnico Gran Colombiano se encuentra CERTIFICADO bajo los estándares de la norma ISO 9001: 2015 código de certificación ICONTEC: SC-CER660310

Todos los derechos reservados

Creado en Colombia

Estudios organizacionales I: elementos disruptivos de los modelos clásicos de la administración. / María Gabriela Ramos-Barrera; José Wilmar Quintero-Peña; Frank Eduardo Rivas Torres, editores. – Bogotá D.C.: Editorial Politécnico Gran Colombiano., 2021.

421 p. : il. col ; 17 cm.

Incluye referencias bibliográficas.

ISBN 978-628-7534-05-6
EISBN 978-628-7534-06-3

1. Investigación organizacional 2. Gestión empresarial 3. Liderazgo empresarial -- estudio de casos 4. Teoría organizacional. I. María Gabriela Ramos-Barrera II. José Wilmar Quintero-Peña III. Frank Eduardo Rivas Torres IV. Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano V. Tít.

SCDD 658.02 E82

Co-BoIUP

Sistema Nacional de Bibliotecas - SISNAB
Institución Universitaria Politécnico Gran Colombiano.



CONTENIDO

PRÓLOGO	EN BÚSQUEDA DE LA COMPRENSIÓN DE LOS FENÓMENOS ORGANIZACIONALES7
	María Gabriela Ramos-Barrera José Wilmar Quintero-Peña Frank E. Rivas Torres
	<hr/> REFLEXIONES ONTOLÓGICAS, EPISTEMOLÓGICAS Y METODOLÓGICAS DE LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES
CAPÍTULO 1	IMPOSTURAS INTELECTUALES EN LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES (EO) ¿Falacias epistemológicas? ¿Falacias paradigmáticas?17
	Maria Alejandra Villasmil Minerva Mendoza Paipa Virginia A. Rondón de Medina
CAPÍTULO 2	EL NEOINSTITUCIONALISMO SOCIOLOGICO COMO REFERENTE PARA LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES39
	Virginia A. Rondón de Medina Frank E. Rivas Torres Laura A. Obando Uzcátegui
CAPÍTULO 3	LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES A LA LUZ DE LOS NO LUGARES. ESPACIOS DEL ANONIMATO DE MARC AUGÉ65
	Emad Aboasi El Nimer Elizabeth Avendaño Cerrada
CAPÍTULO 4	LOS ENFOQUES DE INVESTIGACIÓN EN LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES89
	Laura A. Obando Uzcátegui Frank E. Rivas Torres Minerva Mendoza Paipa

CAPÍTULO 5	LAS MARCAS COLECTIVAS COMO IMAGINARIOS ORGANIZACIONALES Y SOCIO ESTRUCTURALES EN VENEZUELA CASO DE ESTUDIO: “DR. JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ” Un acercamiento a la praxis metodológica de los estudios organizacionales 120 Leyda Alejandra Blanco Alarcón
CAPÍTULO 6	INVESTIGACIÓN EN LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES: RELEVANCIA DE LA METODOLOGÍA COMO TEMÁTICA DE ANÁLISIS 148 María Gabriela Ramos-Barrera José Wilmar Quintero-Peña Miguel Ángel Monsalve-Rivas
CAPÍTULO 7	ESTUDIOS ORGANIZACIONALES E HISTORIA: CONFLUENCIA EPISTÉMICA 169 Emad Aboasi El Nimer
CAPÍTULO 8	LA NUEVA HISTORIA Y LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES: UN DIÁLOGO NECESARIO Nuevas identidades de los estudios organizacionales 185 Elizabeth Avendaño Cerrada
<hr/>	
CAPÍTULO 9	ESTUDIOS ORGANIZACIONALES EN VENEZUELA EN EL CONTEXTO DE UNA IDENTIDAD LATINOAMERICANA 203 Frank E. Rivas Torres Virginia A. Rondón de Medina Maria Alejandra Villasmil

CAPÍTULO 10	FELIEMPREDIMIENTO: NUEVA IDENTIDAD DE LAS ORGANIZACIONES HIPERMODERNAS234 Grettel Ostoich Dávila
CAPÍTULO 11	LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES DESDE LA TRANSMODERNIDAD260 Rolando Sumoza
CAPÍTULO 12	REFLEXIONES SOBRE LAS ORGANIZACIONES UNIVERSITARIAS DESDE LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES: UNA MIRADA A LA UNIVERSIDAD PÚBLICA VENEZOLANA289 María Virginia Marcano Durán
CAPÍTULO 13	LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES EN LA EVOLUCIÓN DE LAS TEORÍAS Y LOS ANÁLISIS SOBRE LOS SISTEMAS PRODUCTIVOS307 Roberto Antonio Gómez Zambrano Sylvia Melissa Soler Mantilla
CAPÍTULO 14	LA EQUIDAD DE GÉNERO AL INTERIOR DE LAS ORGANIZACIONES332 Laura Andrea Cristancho Laura Estefanía Ochoa
CAPÍTULO 15	LIDERAZGO FEMENINO: FACTOR PROMOTOR DE LA EXCELENCIA EMPRESARIAL EN PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS COMERCIALIZADORAS DE ARTESANÍA WAYUU368 Annherys Paz Marcano Ángel Acevedo-Duque
CAPÍTULO 16	EL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA VENEZOLANA. DEL CAUDILLO DEL SIGLO XIX A LA MERITOCRACIA: ESTUDIO DE CASO SOBRE LA PRESENCIA FEMENINA EN LA POLÍTICA NACIONAL VENEZOLANA390 Claudia Santiago



PRÓLOGO

EN BÚSQUEDA DE LA COMPRENSIÓN DE LOS FENÓMENOS ORGANIZACIONALES

Los Estudios Organizacionales (EO) como teoría, concepto e incluso como campo de conocimiento, están en debate. Diversos académicos discuten actualmente sobre sus alcances y métodos para comprender los fenómenos organizacionales, considerándolos como un análisis crítico de la Administración o una evolución de la Teoría Administrativa y de la Teoría de la Organización.

Sin embargo, este debate ha sido dado, fundamentalmente, en espacios externos a Latinoamérica; por lo que construir identidad teniendo como referente el pensamiento latinoamericano, se convierte en una obligación. Las llamadas conversaciones de “lo organizacional” deben hacerse en castellano: comprenderse a través de los modos culturales es más sencillo y facilita la argumentación de los imaginarios sociales. Por ello, la obra **Estudios Organizacionales (I)** busca generar una reflexión filosófica sobre el campo de estudio y analizar nuevas identidades de los EO.

Así, dentro de la primera sección del libro *Reflexiones Ontológicas, Epistemológicas y Metodológicas de los Estudios Organizacionales*, se exponen los primeros 8 capítulos:

En el Capítulo 1, “*Imposturas Intelectuales en los Estudios Organizacionales (EO). ¿Falacias Epistemológicas? ¿Falacias Paradigmáticas?*”, se analiza la peligrosa amplitud de los Estudios Organizacionales y el



vicio de estructurar la argumentación con base en paradigmas emergentes que muchas veces llevan a los investigadores a desconocer la contextualización y el valor del hecho social y su engranaje histórico. El capítulo obliga al reconocimiento de la identidad del sujeto cognoscente como punto de partida para el abordaje del conocimiento y de estas construcciones lógicas que no parece solo una opción sino una única vía que surfeará la invalidez en la producción científica.

El Capítulo 2, *“El nuevo institucionalismo sociológico como referente para los Estudios Organizacionales”* intenta responder a la interrogante si el neoinstitucionalismo sociológico o nuevo institucionalismo sociológico (NIS) puede considerarse una teoría apropiada para los EO. A tal fin, se comienza con una aproximación a la génesis del neoinstitucionalismo y a sus principales postulados, se muestra aspectos de la relación entre este enfoque y la sociología, se expone el análisis que el NIS ha realizado de la adopción de mitos racionales en las organizaciones y, por último, se discierne sobre las posibilidades que ofrece el NIS para colaborar con el desarrollo de los EO.

En el Capítulo 3, *“Los Estudios Organizacionales a la luz de los No Lugares. Espacios del anonimato de Marc Augé”* se discute sobre cómo los escenarios acelerados, sobreabundantes e intensos de la sociedad actual generaron espacios de invisibilización, denominados No Lugares por Marc Augé. Con base en esta sociedad de anonimatos, inmersa dentro de contextos concurrenciosos, el método etnográfico se convierte en una herramienta para visibilizar los No Lugares de las organizaciones con el fin de volver a posicionar al individuo dentro del tejido social.

El Capítulo 4, *“Los Enfoques de Investigación en los Estudios Organizacionales”*, considera que en el campo de investigación sobre las organizaciones los investigadores, además de conocer y manejar adecuadamente el proceso de investigación y el campo de acción de las organizaciones, deben conocer los distintos enfoques existentes para abordar de manera coherente, lógica y articulada la investigación propuesta, por lo que el capítulo analiza los distintos enfoques de investigación empleados para el abordaje de los Estudios Organizacionales.



En el Capítulo 5, *“Las Marcas Colectivas como imaginarios organizacionales y socio estructurales en Venezuela”* son retos el análisis y el contexto de los Derechos de Propiedad Intelectual, particularmente en el estudio de las marcas colectivas en países en desarrollo que no los han adoptado de manera definitiva.. La discusión y los elementos expuestos generan interés comercial y pedagógico para entender las marcas colectivas a través de un acercamiento metodológico en los Estudios Organizacionales.

El Capítulo 6, *“Investigación en los Estudios Organizacionales: relevancia de la metodología como temática de análisis”* parte de la importancia de la metodología de investigación para comprender el campo organizacional, por lo que solo a través de la complementación y uso combinado de metodologías cuantitativas y cualitativas se puede analizar el complejo comportamiento de las organizaciones. Sin embargo, a pesar de la importancia del contexto metodológico dentro de la investigación académica, a través de un análisis bibliométrico se evidencia que, aunque el eje central de investigación de los EO no está claramente definido, la Metodología como tema de investigación está dentro de las áreas con menor desarrollo del campo.

En el Capítulo 7, *“Estudios Organizacionales e Historia: Confluencia Epistémica”*, se exponen elementos para ubicar los Estudios Organizacionales en un contexto histórico que permita entender y contextualizar sus bases epistémicas y ontológicas.

El capítulo 8, *“La Nueva Historia y Los Estudios Organizacionales: un diálogo necesario”*, muestra la importancia de los Estudios Organizacionales desde una perspectiva histórica, y expone la decadencia del positivismo como método de estudio y la importancia de incluir al ser humano para ampliar el entendimiento de las relaciones humanas en distintos ámbitos organizacionales.

Seguidamente, una vez sentadas las bases del campo de estudio desde la perspectiva filosófica, el reto del libro está en contextualizar a los EO en un mundo con mayores avances tecnológicos y mayor inclusión social. Esto se hace a través de los ocho capítulos que plantean las *Nuevas identidades de los Estudios Organizacionales*.



En el Capítulo 9 *“Estudios Organizacionales en Venezuela en el contexto de una identidad Latinoamericana”* se parte de cómo el estudio venezolano de las organizaciones ha estado signado por un contexto multirreferencial en la dimensión administrativa y, en particular, en la gerencia venezolana que se ha encontrado permeada por los cambios políticos, económicos, sociales, tecnológicos y culturales; con el fin de realizar una revisión de la concepción de los EO, su contrastación como ciencia, su ontología e identidad y la delimitación de los EO como línea de estudio de la red investigativa en Venezuela.

En el Capítulo 10, *“Feliemprendimiento: Nueva identidad de las organizaciones hipermodernas”* se analiza cómo la felicidad, al ser parte de la transcendencia humana, impacta a las organizaciones cuando los individuos que la conforman son capaces de alcanzar objetivos comunes, trabajar en equipo e incrementar la satisfacción de la organización; especialmente en un momento social en el que los vicios del tiempo hipermoderno afecta las visiones compartidas y la cultura organizacional.

En el Capítulo 11, titulado *“Los Estudios Organizacionales desde la transmodernidad”*, discute que los Estudios Organizacionales se perfilan como alternativa válida para el rescate de estudios que abordan los temas de las tendencias modernas que han quedado inconclusos; que como perspectiva que tratan de conocer, entender y explicar a las organizaciones, y no sólo de hacerlas eficientes... Para el autor, la transmodernidad plantea una organización en red, donde en la toma de decisiones se realza la emoción por encima de la razón, como fenómeno más cercano a la naturaleza humana.

En el Capítulo 12, *“Reflexiones sobre las organizaciones universitarias desde los Estudios Organizacionales: una mirada a la Universidad Pública Venezolana”*, muestra una discusión sobre el rol de las Universidades Públicas Venezolanas. Este capítulo revela y desarrolla, en un formato ameno y con base a los Estudios de las Organizaciones, la importancia que juegan las Universidades en la sociedad y como han adoptado las Tecnologías de la Información y la Comunicación como elemento fundamental para acceso al conocimiento.

En el Capítulo 13, *“Los Estudios Organizacionales en la explicación de las dinámicas de los sistemas productivos basados en MIPYMES”* se argumenta que los Estudios Organizacionales tienen un estilo, y ello se denota especialmente en sus pretensiones normativas sobre los sistemas productivos y las mipymes, al explicar las situaciones características de los casos de estudio. Por tanto, es posible formular críticas del pasado y proponer opciones de acción hacia el futuro.

Estas modalidades analíticas indican que las teorías son herramientas para que los investigadores tengan base cierta en la toma de decisiones y para el desarrollo de trabajos prospectivos.

En el Capítulo 14, *“La equidad de género al interior de las organizaciones”* lo que pareciera ser un tema tabú o tema de moda vistos superficialmente es, por lo contrario, un tema de gran interés para un Estudio Organizacional. Sin duda, la inversión orientada en la equidad de género es muy atractiva. La participación de las mujeres en la estructura organizacional mejora el clima laboral, existe un mejor ambiente para la innovación, imagen de mercado lo que se traduce en mejores índices financieros y rentabilidades para los inversionistas en el largo plazo.

El Capítulo 15, *“Liderazgo Femenino: factor promotor de la excelencia empresarial en pequeñas y medianas empresas comercializadoras de artesanía Wayuu”* analiza el liderazgo femenino como factor que trasciende las fronteras ante la dirección de un negocio, teniendo presencia en PYME comercializadoras de artesanía Wayuu para convertir sus acciones en promotoras de éxito desde el quehacer de las mujeres. La investigación se enfoca en cómo la humanización empresarial, el liderazgo integrador y el compromiso compartido son factores en los que los Estudios Organizacionales pueden construir aproximaciones a la realidad organizacional de las pequeñas comunidades.

En el Capítulo 16, *“El liderazgo en la gestión pública venezolana. Del caudillo del siglo XIX a la meritocracia: estudio de caso sobre la presencia femenina en la política nacional”*, la autora realiza una amplia exposición sobre el rol de la mujer en los contextos organizacionales, principalmente en instituciones de naturaleza pública, lo que genera aportes muy importantes en los estudios de género en



el contexto de las organizaciones. Mediante el estudio de caso relata algunos hechos históricos que vislumbran las desigualdades en la participación femenina en la gestión pública venezolana. La información recolectada es sólida, y conlleva a entender la importancia de la participación femenina en los ámbitos organizaciones.

De esta manera, con sus 16 capítulos, el Libro *Estudios Organizacionales (I): elementos disruptivos de los modelos clásicos de administración*, se convierte en un aporte académico para repensar el comportamiento organizacional desde una mirada propia y contribuye en la construcción del conocimiento crítico en este importante campo de estudio.

María Gabriela Ramos-Barrera, Politécnico Grancolombiano.

José Wilmar Quintero-Peña, Politécnico Grancolombiano.

Frank Eduardo Rivas Torres, Universidad de Los Andes (Venezuela).



REFLEXIONES ONTOLÓGICAS,
EPISTEMOLÓGICAS Y METODOLÓGICAS
DE LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES





CAPÍTULO 1

IMPOSTURAS INTELECTUALES EN LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES (EO)

¿Falacias epistemológicas? ¿Falacias paradigmáticas?

María Alejandra Villasmil¹
Minerva Mendoza Paipa²
Virginia A. Rondón de Medina³

INTRODUCCIÓN

La irracionalidad como respuesta a un colapso neuronal, se ve reflejada en la construcción de teorías argumentativas cuyo escaso valor científico se solapan en sociedades con necesidades de generación de conocimiento, y a su vez tan carentes de este. El valor social es tan pobre como la propia sumatoria de sus inconscientes colectivos.

Replantearnos la deconstrucción de esquemas mentales ya arraigados no parece una solución a la necesidad de rescatar dicha validez científica, sino más bien se asemeja a una regresión psíquica como terapia alternativa, análoga a la explosión del Big Bang, que intenta emular el ADN de la naturaleza como único mecanismo de salvación de la especie humana.

1. Doctora en Economía Aplicada. Universidad de La Laguna. España. Miembro del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG-ULA). Red-VEO. mvillasmilr@gmail.com. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7369-4707>

2. Doctora en Cs. Gerenciales (UNEFA-Mérida). Profesora de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes, Venezuela. Miembro del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG-ULA) Correo electrónico: minervamendezapaipa@gamil.com. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6663-0564>

3. Doctora en Ciencias Humanas de la Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela. Profesora de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela. Red-VEO. E-mail: virginia.rondon@gmail.com. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4827-3670>.



Es tan ajeno a la ciencia un dualismo semántico cuya razón de existencia es la desconfianza en la gnosis como fuente intuitiva de generación de conocimiento, como el vicio de estructurar la argumentación con base a paradigmas emergentes que muchas veces llevan a los investigadores a desconocer la contextualización y el valor del hecho social y su engranaje histórico.

Si desmenuzamos este esquema irracional carente de pragmadialéctica, asociado a un acto de pensar además básico, la producción científica derivada se convierte en un ideal de escape surrealista, donde el espíritu pierde toda capacidad de discernir entre lo verdadero y lo falso.

Se desmaterializa el juicio argumentado como fenómeno psíquico y elemental de una conciencia que además de personal es social. En definitiva, se fractura la esencia del sujeto cognoscente y se traspone su necesidad vital de aprender y aprehender y al perderse su razón existencial con esta fractura, los sofismas y los paralogismos intentan aliviar los efectos de este rompimiento de su identidad inmanente y deseo trascendente.

Una impostura intelectual sería un disfraz colorido de laberintos oscuros, donde la razón se haya perdida, donde los sesgos heurísticos orientan una posible salida, pero, que en definitiva nos hará de llevar a una invalidez científica, que, si bien ha logrado engañar a algunos también habrá de habernos engañado a nosotros mismos. Se habrá perdido de tal forma el sentido de validez científica que hasta dudaremos del que pone las reglas de un buen o mal argumento, lo que facilitará el engaño colectivo.

El fenómeno organizacional pareciera el eslabón perfecto que le falta al torrente neuronal perdido. Es un fenómeno *sui generis*, cuyo sentido cultural está en manos de sujetos que aun sin conocerse a sí mismos, deben darle identidad.

Pareciera que los valores y creencias, axiomas de comportamientos sociales, se arraigan en falacias mereológicas y al intentar definirse, para definir al sistema, se desmoronan al no comprender su razón de existencia. Como salida solo queda la impostura intelectual donde se niega a la misma fuente y se contextualiza en un espacio que no corresponde a la historicidad del evento social. De ahí, su repercusión al abordar los Estudios organizacionales.

Como ideal, este capítulo intenta cuestionar el acto de intelección del investigador organizacional, para elevarlo al plano de construcciones lógicas, cuya fuente intuitiva genere la validez semántica y pragmadialéctica en la argumentación y esta sea el resultado estético de su gnosis, generando a su vez estética organizacional con igualdad de validez.

Se trata de develar posturas filosóficas a través de diálogos reflexivos del investigador, resultado de experiencias y, por ende, de perspectivas que se amparan en principios dialógicos resultantes de una continua introspección.

El reconocimiento a la identidad del sujeto cognoscente como punto de partida para el abordaje del conocimiento y de estas construcciones lógicas, no parece solo una opción, sino una única vía que surfeará la invalidez en la producción científica.

Es lógico suponer que una estructura neuronal está argumentada en un diseño previo del andamiaje que sustenta el sentido de identidad de ese sujeto. Razón por la cual las carencias estructurales en ese andamiaje repercutirán tanto en la solidez de las columnas, como en la estética de sus formas, afectando o no dicha construcción.

La pregunta que inicialmente corresponde hacerse es, sobre qué filosofía debe materializarse una identidad que no violenta la naturaleza del sujeto que idealiza definirse y que a su vez debe estar en total consonancia con el fenómeno organizacional que pretende abordar. Y es que en esencia todo es idealismo, porque idealismo es también en esencia libertad, referida a la libertad de pensar y la libertad de construcciones sociales. Es a través de este proceso de intelección, que se sueña con conseguir el sintagma que emule al ADN de la naturaleza, cuya morfología y visión son válidos en tiempo y espacio, por ende, una garantía de universalidad. Luego y solo luego tendrá cabida el para qué.

En el terreno de las Teorías Organizacionales, Fayol es referente no por ser el padre de estas, sino por su enfática visión de velar por las formas como mecanismo de garantía del funcionamiento interno. Esas formas no son más que las referidas a ese andamiaje estructural inicial necesario para garantizar luego un orden interno, tanto



material como humano. Así, ese reconocimiento de la identidad propia del sujeto cognoscente como factor básico es semejante a emular ese estereotipo organizacional.

Finalmente, en armonía homeostática sujeto y objeto, episteme y ontología, una vez reconocidos, estarán dispuestos para la sinergia que consolidará dicho sintagma con conciencia universal. Se intentará resaltar la valía de una mente intuitiva necesaria para abordar los Estudios Organizacionales (EO), a la par de alertar sobre las limitaciones de una mente racional sujeta a condicionantes y serviles.

EPISTEMOLOGIZAR O EPISTEMOLOGÍA EN LAS CIENCIAS SOCIALES

Para comenzar la discusión, se hace imperativo rescatar el valor textual del infinitivo y un buen artificio procede del origen etimológico del adjetivo latino *īnfīnītīvus* que significa "sin límite". Si además resaltamos la significación lingüística a través del uso del signo, las instrucciones que genera el uso del infinitivo etimológicamente hablando, pueden indicar libertad de pensamiento. La instrucción neuronal impartida a través del uso de "epistemologizar", puede llevar al sujeto cognoscente a exhibir sus fuentes con valiosa libertad.

Por otra parte, la función sintáctica de "epistemologizar" consolida el sintagma y la instrucción para la activación del esquema mental, facilita la parataxis y, en este sentido, la construcción de conocimientos con adecuadas formas, a través de relaciones semánticas de cohesión y congruencia, son más naturales. De allí, la idoneidad de las características funcionales para fomentar un buen léxico, en este particular, en las ciencias sociales.

Valor Léxico de Epistemologizar

El lexema de epistemologizar "episteme" (ἐπιστήμη, ΕΠΙΣΤΗΜΗ) aporta a la palabra la significancia raíz del conocimiento observado bajo el filtro de la razón y la reflexión estricta y, su morfología en infinitivo incorpora una valoración personal al valor expresado por este



lexema, ya que pone de manifiesto el orden instruccional lingüístico que requiere esta palabra para cumplir su función sintáctica dentro del contexto que se requiere.

En este contexto, que no es otro que el de los fenómenos organizacionales, se precisa desdeñar al conocimiento de cualquier intento de opinión por opinar, impresiones e ideas del vulgo, es decir, de todo aquel conocimiento no sometido a juicio.

Este interés por lo literario y artístico, así como lingüístico, deviene de pretender el dominio de lo óntico y semiótico-cultural, ya que las ciencias sociales refieren conductas holísticas que sugieren un cuidado extremo de los detalles, en este particular, de las formas de comunicación e identidad. Se trata, en esencia, de dar un giro estético a la epistemología en las ciencias sociales y lograr la eficacia máxima en el valor léxico de las palabras.

¿CÓMO INFLUYEN LAS CONCEPCIONES EPISTEMOLÓGICAS SOBRE LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES?

En cualquier área de conocimiento, una concepción indicada sobre la utilidad de la epistemología es como un asunto de Perogrullo, pero, cuando se trata de llevar esta directriz ideológica al fenómeno organizacional, esta aparente obviedad retoma un poderoso matiz KAIRÓS (en griego antiguo *καιρός*). Su riqueza contraria, dual, opuesta, radica en estetizar al fenómeno organizacional de cualidades y no de más cantidades sin sentido. Una concepción epistemológica que surge oportunamente, así como en el tiempo perfecto, solo puede ser revelado cuando aquel sujeto que conoce dicho fenómeno se ha conocido a si mismo previamente y, sus dotes cualitativos son capaces de interpenetrarse con el hecho social que lo demanda. En definitiva, el poder del CRONOS se subsume y la fusión ideal se concreta.

En este sentido, Eurípides lo llamó «el mejor guía en cualquier actividad humana» parareencontrar a ese sujeto que tiene como misión conocer a través del método que le fue conferido para hacerlo.



Un método que posee “aparentemente” las características de una Caja de Pandora. En ella yacen todos los males de la humanidad, aquellos capaces de alejarlo de su fuente, de su poder, pero también en ella, en el fondo, paciente la esperanza de que este sujeto consiga la llave que le abrirá las puertas al único y efectivo método para conocer. Si la mitología griega nos sirve de escenario para intentar comprender, o si quiera hacernos una hipótesis inicial, Pandora, la curiosidad, abrió la compuerta al mal, pero en ese *Kairós* también creó la oportunidad de rectificar volviendo al *Cronos*, y solo queda alegar la furia de Zeus por la desobediencia de Prometeo y tratar de cerrar esa caja para que renazca la esperanza, ya que es *lo último que se pierde*.

Características de la Epistemología Organizacional

El fenómeno organizacional es multifactorial, caracterizado por sesgos tecnocráticos y economicistas. La intención del investigador es desargumentar esos sesgos para redefinir la epistemología organizacional en función de postulados de la teoría sociológica y la sociología organizacional. Sin embargo, tener presente el impacto del positivismo y el funcionalismo como paradigmas que sustentaron durante varios periodos a la teoría sociológica, son factores claves para intentar desarticular estos errores de la concepción epistémica que desea formularse. La complejidad y polémica relación que existió entre positivismo y funcionalismo ha de ser utilizada como argumento válido para minimizar las influencias de estas corrientes en este nuevo ideal conceptual.

Ahora, la pregunta teológica, que más que lobotomizar pretende guiar hacia la irrupción de una concepción inspirada en *Kairós* y *Cronos* es ¿cuál es esa episteme organizacional?

En primacía se requiere un acto de intelección plural, lo cual simboliza un sintagma neuronal con heterogeneidad interpretativa y diálogo directo al interior de otras disciplinas auxiliares; además, una visión hermenéutica y post-estructural que enaltece la investigación acción, ya que es ahí donde el sujeto que conoce posee la conciencia de su poder de transformar la realidad que estudia.



Este sintagma consolida el fenómeno de la organización, del trabajo y de la actividad económica, así como el espiritual y trascendente, dejando atrás las limitaciones de corrientes parciales y convulsas, cuya escasa visión holística dejaban a un lado aspectos esenciales de la raíz de la episteme organizacional. No sería atrevido atribuir a esos errores en una pérdida de su propio lexema.

La materialización de este consolidado acto de intelección pone de manifiesto la base estructural sólida, para luego fomentar la estética de las formas, que no son más que el poder de comunicar a otros aquellas realidades que se han de construirse y transformarse para alcanzar ideales sociales y, por ende, humanización. Es solo entonces cuando irrumpe una concepción de *episteme organizacional*, gnóstico, óptico, verdaderamente Cronos.

IMPOSTURAS DEL ACTO DE INTELECCIÓN AL ABORDAR FENÓMENOS ORGANIZACIONALES

La epistemología, según procesos intuitivos, más que velar por una intelección sumida en parámetros ideales, en primera perspectiva debe orientar a la desestructuración de esquemas neuronales arraigados para propiciar el fraude.

El fenómeno organizacional no es más que el colectivo de imposturas de sujetos que conocen para evadir sus propias realidades. Más aún, dichos fenómenos son artilugios de sus mentes que posibilitan la convivencia en contextos imposturales. Intentar determinar el origen de este desorden puede guiarnos hacia el Big Bang, se trata de volver al vacío como acto reflejo simulando reiniciar un ordenador que ha colapsado, que se ha colgado producto de excesos y basura. Así como la doctrina de Nagarjuna prueba que el vacío es la esencia más pura de la realidad, pareciera que la única opción ante tales imposturas es sintetizar todo cuanto existe. Es diseñar una estructura neuronal simple y a la vez vacía, que simule un sintagma natural básico y elemental.

Volver al origen, al vacío, para tratar de evitar matices adquiridos por la interacción cultural, nos lleva a asumir una aparente inicial



impostura social, es decir, romper la cadena gregaria que como seres sociales nos han impuesto como razón existencial. Pero ver que la impostura se vuelve postura no será más que una primera explosión cósmica que dará la energía atómica necesaria para arrancar. Dicha postura podrá valerse de la filosofía y la ciencia como paradigmas universales, ambas deberán olvidar la cultura como método empírico para conocer.

El acondicionamiento requerido solo busca liberar las neuronas de andamiajes metodológicos basados en principios y leyes contra natura al acto de conocer y cuyo ideal debe ser sincrético, ecléctico, multidisciplinar y holístico, en única armonía con leyes universales cósmicas. En este sentido, las leyes de la ciencia orientan a que estas deben ser las mismas para todos los observadores y concededores, es decir, no hay preferencias ni prioritarios, solo existe igualdad de condiciones para todos en un campo de infinitas oportunidades, así como las leyes de la filosofía orientan a la unidad y lucha de contrarios, a la negación de la negación y a los cambios cualitativos en cuantitativos y viceversa. No es posible pretender leyes más liberadoras.

Asumir la posición del *Uno* puede comenzar con la emulación de fenómenos naturales, sin carga social, sin lastres, que inhabiliten dichas leyes universales recopiladas por la ciencia y la filosofía. Volver al *Big Bang* una vez se ha originado la primera explosión, nos lleva a reflexionar si el universo siempre ha tenido el mismo aspecto que nos ofrece hoy, lo cual haría pertinente un análisis historiográfico de las imposturas intelectuales cometidas hasta ahora, pudiéndose asumir dicha reflexión en dos sentidos, primero, como acto de conciencia acerca de las limitaciones impuestas y, un segundo, como una diagnosis clínica necesaria para alertar sobre futuros fraudes imposturales y activar el reseteo de forma automática en perfecta armonía con las leyes anteriores.

Del Fenómeno natural al Fenómeno organizacional

Para pretender analogar un fenómeno natural a uno organizacional podemos emular las características del plasma a las características de un sistema social de producción. La materia en estado de plasma tiene una capacidad extraordinaria de responder colectivamente a

impulsos internos y externos (John William Strutt Rayleigh, 1906), además que sus partículas tienen una relación de interdependencia potencialmente claras. Como las explicaciones en el campo científico se dan en torno a las leyes universales, se intenta en este aparte asumir una posición pragmática cuya conciencia determina una limitada visión de la realidad, sin embargo, como estas leyes solo han sido el resultado de la observancia de fenómenos naturales, físicos, cósmicos, sociales, entre otros, debe aclararse la dinámica de tales argumentaciones, que no son más que intentar separar la noción de la explicación de la del entendimiento y recurrir en definitiva a un marco explicativo descriptivo y vivencial que deriven en la creencia de dicha analogía.

En este referente, cabe preguntarse ¿dónde pierde el fenómeno organizacional el sintagma del fenómeno natural?

Para responder este interrogante, podemos recurrir a las leyes de superposición que rigen la mecánica cuántica, ya que la interacción interdisciplinaria con temas relacionados a la epistemología y la filosofía de las ciencias da esa visión de conjunto que requiere el hecho social para ser comprendido en su totalidad. Este fenómeno social y, en definitiva, en el caso que nos compete, el fenómeno organizacional, se muestra como dos realidades contrarias y a la vez complementarias.

En el marco de estos fenómenos organizacionales, un sistema social de producción nace como respuesta a una necesidad de intercambio de saberes, los cuales se enfocan a generar sinergias con potencialidades de sostenibilidad. Sin embargo, se materializa una impostura existencial de sus miembros como eje transversal cuyo tema es la competición como mecanismo de convivencia. Si tan solo se regresase al origen existencial del sistema y se enalteciera el cooperativismo y servicio, los engranajes recobrarían el ritmo correcto. Y aun en una realidad dual, cuántica, dicho sistema operaría sobre estos dos ejes que, sin necesitar coordinarse en tiempo y espacio, velarían ambos por un alcanzar un fin existencial trascendente y realmente sostenible. Competitividad y cooperativismo.

Se vuelve entonces a la urgencia de reiniciar el sintagma organizacional adquirido con base a preceptos sociales que han desconocido



la composición del *Uno*, ya que han concebido como contrarios al acto de competir y cooperar cuando en realidad son la misma cosa. Solo puede cooperarse cuando se compete con uno mismo. Aquí cobra fuerza la naturaleza de la epistemología social intuitiva y vale recordar al filósofo madrileño José Ortega y Gasset cuando señala que la ciencia está mucho más cerca de la poesía que de la realidad.

TIPIFICACIÓN DE IMPOSTURAS. FALACIAS EPISTEMOLÓGICAS O PARADIGMÁTICAS

La diagnosis clínica citada con anterioridad, más que acto metacognitivo, debe asumirse como un *Kairós* cuya revelación conlleve a diseñar estrategias neuronales reflejas. La significancia de tipificar los variados fraudes de intelección que se cometen al desconocer la potencialidad de la fuente radica en asumir nuevas posturas enmarcadas en una pragmatialéctica alejada de sesgos heurísticos. Aun cuando se ha calificado como necesario un esquema neuronal simple y básico, no significa que corresponda a un acto de pensamiento con iguales características, ya que una cosa es el abordaje y otra muy distinta el procesamiento en lo que respecta a constructos teóricos. Pareciera se trata de un *experimentum crucis*, que trata de desmontar una telaraña de realidades sociales que solo han otorgado el rol de fraudulencia al sujeto cognoscente.

En este momento investigativo, antecedido por una profunda reflexión filosófica del investigador, solo se pretende concretar sobre dos situaciones fraudulentas que se resumen en dos tipologías de falacias relativas al hecho organizacional, las de naturaleza epistemológica y las de naturaleza paradigmática. Las primeras referidas a constructos falaces por desidentidad del sujeto que conoce y, las segundas referidas a la descontextualización del fenómeno organizacional que se aborda.

La lucha contra las falacias epistemológicas requiere otredad para asumir la diversidad como natural y al mismo tiempo tener voluntad para deslastrarse de todo aquello que ha sido asumido como identidad. Estas falacias epistemológicas se sustentan sobre creencias erradas acerca de la naturaleza del conocimiento y sobre

cómo se adquiere dicho conocimiento, pero principalmente sobre el desconocimiento de las cualificaciones del sujeto cognoscente, llevándolo a perder su verdadera identidad. De ahí la otredad necesaria para combatirlas. Si hay voluntad de alteridad, la estrategia para derrumbar estos esquemas neuronales falaces consiste en asumir el encuentro con la fuente como una cuestión de inmanencia y trascendencia. Un definido sentido de identidad y visión, que comienza a armar el andamiaje de la estructura, pero que también asume el requisito de las formas, de la estética.

La búsqueda de identidad como objetivo del sujeto cognoscente debe redireccionarse hacia lo científico-humano, llevando a un reordenamiento epistémico y axiológico. El contexto investigativo ineludiblemente debe abordarse a través de una dialéctica interna y externa que dé respuesta a problemas y riesgos de la vida del hombre. Dicha dialéctica debe centrarse en una condición multiparadigmática y jamás, con una visión microscópica y estacional. Para ello se requiere un esquema neuronal amplio, transdisciplinario, con potencial autoorganizador, capaz de detectar desviaciones de funcionamiento de manera refleja que lo alejen de esa visión amplia, de lo externo-interno, funcional-trasfuncional, tiempo-espacio.

Descubrir los aspectos ontológicos y epistemológicos de la reestructuración de la identidad del sujeto que conoce se traduce en abordar todo fenómeno investigativo con curiosidad de recrearse creativamente y, a través de una práctica consciente y reflexiva definir el sintagma de identidad necesario para descubrir la fuente, y como un acto de *experimentum crucis*, rehacerse sobre una única hipótesis inviolable: La unidad.

Todo este surgimiento de un nuevo esquema dialéctico debe cumplir la condición multiparadigmática señalada antes, especialmente cuando lo ontológico se refiere al fenómeno organizacional, cuya homeostasis no necesariamente significa nutrirse de las condiciones del momento. El sentido de homeostasis referido a este fenómeno más que una relación de interdependencia con lo cercanamente externo significa proveer al sistema social de suficientes elementos proactivos para sostenerse en el tiempo, pero también significa no temer a estancarse en el pasado si de ello se trata su sobrevivencia. La temporalidad y espacialidad deben ser fenómenos asumidos con



determinación, sin temores, ni presiones, ya que al tener claro la misión existencial del sistema, tiempo y espacio son infinitamente insignificantes ante su razón existencial.

Entonces cabe preguntarse, ¿cómo se afronta un esquema multi-paradigmático en los fenómenos organizacionales?

La realidad humana es compleja y cuenta con un vasto horizonte, lo que lleva a abordarla con adecuado tino. La administración, práctica de abordaje inherente al fenómeno organizacional se concibe como proceso artístico, es decir, un proceso poético, el cual definido por Aristóteles como la realización, la creación o la acción de producir un objeto con la aplicación de un conocimiento previo que nos da el saber de cómo se hace; lleva a creer en un axioma sobre la valía de la intuición. Esta poiesis nada tiene que ver con temporalidad, moda, enfoque o circunstancia; por el contrario, su indeterminación es la fuente de su riqueza, ya que es factor inesperado, inexorable y esto lo hace realmente mágico y útil.

El investigador organizacional es un receptor que recrea dichas realidades a través de sus propias experiencias, coexistimos en un mundo donde cada individuo percibe su realidad desde sus propias razones existenciales. Lo observado se deconstruye a través el observante, así como el observante se recrea a través de lo observado. En resumen, este fenómeno organizacional al tener características bio-psico-sociales no puede circunscribirse a un solo esquema paradigmático que logre fusionar tal carácter multifactorial, lo que lleva a inducir que no es natura la existencia de un solo paradigma que logre encajar en tanta diversidad y en perfecta armonía.

Tabla 1. Algunos paradigmas referenciales al Fenómeno organizacional desde una Perspectiva Sociológica

PARADIGMA	IMPLICACIÓN FALAZ
CIENTÍFICO-POSITIVISTA	<p>El intento por enmarcar a la ciencia irrestrictamente en un tecnicismo pragmatialéctico, hace que el abordaje del hecho social desde esta perspectiva asuma una utilidad estadística. Si, además, se es prudente al tomar en consideración las causas perturbadoras del fenómeno organizacional que subyace tras este hecho, solo queda la posibilidad del <i>ceteris paribus</i> para la materialización de los referentes que intenten construirse. Es lógico esperar falacias de tipo circular, con argumentos de tipo "<i>petitio principii</i>", ya que lo que se supone será probado de forma implícita o explícita según afirmaciones preconcebidas.</p>
PRE-MODERNIDAD	<p>La visión de que el hombre es un ser privilegiado no procede de su religiosidad, sino radica en una auténtica teología de sí mismo. Endosar el privilegio de un hombre a un compromiso religioso es una falacia del tipo generalización apresurada.</p>
MODERNIDAD	<p>Cuando se hace insostenible el control del hombre a través de cultos y religiones, se intenta dar poder a la ciencia ilustrada. Sin embargo, argumentar a través de la razón y la lógica, sin sentido existencial solo se convierte el dogmatismo. Esto no es más que una falacia populista o de argumento "<i>ad populum</i>".</p>

<p>POSTMODERNIDAD</p>	<p>La sensibilización sobre nihilismo que propone esta corriente refuerza la aparición del espíritu revolucionario del sujeto. La búsqueda incesante de contacto con la naturaleza y su acoplamiento, lo llevan a idear constructos epistemológicos universales. Pero aún no tiene la madurez para alcanzar una narrativa tan vacía y a la vez tan llena. En este sentido el discurso queda deslegitimado ante una inexistencia de sentido. No es rebelión por sufrimiento, es rebelión para un nuevo orden social. Tal sufrimiento solo incita a las falacias de tipo “<i>argumentum ad misericordiam</i>”.</p>
<p>TRANSMODERNIDAD</p>	<p>Una disfrazada lucha contra el capitalismo comenzó antes de la época moderna. La más bondadosa forma de definir a esta corriente es de ideal por una trascendentalidad immanente que busca un universalismo concreto. ¿Qué es lo común? ¿Lo diverso? ¿Lo disruptivo? ¿La naturaleza en todo su conjunto? La necesidad de legitimación para tener un lugar en el mundo. El discernimiento solo debe ser antecedido por una profunda reflexión. Cuidado con las falacias de tipo falsa equivalencia.</p>
<p>EMERGENTE</p>	<p>La incesante búsqueda de la objetividad científica pone de relieve el matiz complementario y divergente, además de irruptivo de la concepción de racionalidad. Surge además una necesidad de conciliar lo cuantitativo y cualitativo para progresar en diálogos infructíferos. Sin embargo, en el interín, se pierde la simpleza tratando de encontrar coherencia. La dualidad no es lucha, la dualidad es aceptación. Este esquema paradigmático solo trae uso de falacias de tipo falso dilema. A veces, abrirnos a la diversidad de opciones, sin ánimo de juzgar, enfrentar, es realmente liberador.</p>

<p>INTERPRETATIVISMO</p>	<p>El interpretativismo buscar descubrir los motivos, intenciones y relevancias que dan dirección a una acción, pierde el valor del para qué. Más que hermenéutica es dialéctica. Es incitar a la confrontación neuronal para encontrar la verdadera significancia de los hechos, los cuales se proyectarán ante nosotros repetidamente hasta ser develados. Un afán por interpretar sin intuir es característico de falacias de tipo correlación y causalidad. Estas propician investigaciones que concluyen acerca de causas sin las suficientes evidencias para hacerlo.</p>
<p>CRITICISMO</p>	<p>El pensamiento crítico-dialéctico usa el rodeo para abordar los fenómenos sociales y organizacionales. La pseudoconcreción es un mecanismo de escape o de negociación con los actores que intenta estudiar. Surge un mundo de fenómenos en los cuales no puede apreciarse con claridad qué es real y que no. La praxis entra en contradicción acerca de lo esencialmente relevante y prioritario. Estas luchas terminan por desear abandonar un mundo de formas cosificadas y diseñar una estructura significativa para cada hecho y acabar con lo abstracto. Un acto de intelección cargado de pseudoidentidad solo puede recurrir a falacias de tipo <i>ad hominem</i> y hombre de paja.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Los Estudios Organizacionales (EO) que resultan de investigaciones, cuya contextualización está circunscrita a modelos paradigmáticos, son coartados de libertad fenomenológica, etnográfica, hermenéutica, entre otras. La pretensión de llevar a cabo investigaciones principalmente nomotéticas es el resultado de las generalizaciones impuestas por dicha contextualización paradigmática. Su caracterización es forzada por estas limitantes investigativas; puesto que, al abordar fenómenos organizacionales suponiendo esquemas y condicionantes sociales, bajo una estricta temporalidad y moda investigativa, se tiene poca libertad en la escogencia de la estrategia



de investigación; así como en la selección del método y, por ende, en el enfoque que los direcciona.

La investigación, y en este interés, el EO resultante, será muy diferente si el investigador se enmarca en un paradigma positivista, moderno o posmoderno. Dichas limitantes ya han otorgado de cuajo una distorsión de la realidad tal que, los resultados investigativos carecen de la intuición investigativa inherente al sujeto que conoce, por lo que dichos resultados solo serán referentes de la situación paradigmática que desea comprobarse y no, una proyección de una necesidad investigativa, pero en esencia real y visionaria de dicho sujeto.

La argumentación que caracteriza la investigación referida a EO circunscritos a enfoques paradigmáticos se torna falaz, ya que la lógica y la razón natural, así como la intuición, han perdido cabida. No se ha estudiado la organización para liberarla, por el contrario, ha sido sometida a una teoría para probarla y validarla, tal como puede verse en las implicaciones falaces ejemplificadas en el cuadro 1. Si además se resalta la finalidad nomotética de pretender solo generalizaciones de estos EO, la significancia de inducir, para luego deducir y viceversa, se habrá perdido.

En definitiva, los estudios de casos resultantes de EO amarrados a enfoques paradigmáticos parecieran ser de tipo teóricos exclusivamente, ya que más que describir realidades organizacionales para mejorarlas, solo intentan probar supuestos que subyacen en teorías paradigmáticas referenciales. La investigación acción ni siquiera es una ilusión.

La Danza de la Poiesis y la Aisthesis

“El sabio acompañará a todas las cosas y a todo le dará la bienvenida, pues todo está en proceso de ser construido y en proceso de ser destruido. De ahí que no pueda tener sino alegría en la libertad y que su libertad es incondicional”.

Fung Yu Lan sobre Chuang Tzu.



El poder creador del fenómeno organizacional, desde una estética perfecta, danza en armonía con el poder observante y de contemplación del investigador organizacional, dando la oportunidad a ambos de interpenetrarse rítmicamente. Pareciera que se trata de liberar esta tensión rítmica que produce tal fenómeno social pero infinitamente psíquico. Esta danza, que no es más que un mecanismo de sobrevivencia, trastoca toda regla preestablecida y va creando sus propias reglas referenciales. Este acoplamiento perfecto responde a un sentido de identidad liberador que ha llevado a entender este fenómeno como algo natural y no impuesto, donde la conexión ha de garantizar la estética, pero también la armonía con el sonido. Es irrefutable que dicha experiencia ha producido un saber, el cual parece imposible de transmitir en toda su expresión debido al acoplamiento de sus creadores, lo cual conlleva a la necesidad de desarrollar esquemas comunicacionales que más que transmisión busquen dar significancia al mensaje a su vez que orienten a descubrir este ritmo.

Esta experiencia de aprendizaje nada tiene ver con paradigmas impuestos, cuyos contextos cumplen una misma función. No hay ejemplo a seguir si se busca una danza en esencia rítmica, estética, fluida. Crear y contemplar son un acto de catarsis y si esto se transpola a un acto de intelección. Se trata de liberar las barreras neuronales que impiden estudiar y abordar fenómenos sociales desde una perspectiva totalmente libre. Una introspección del acto de intelección debe conllevar a exteriorizar e ir reflejando la realidad existencial del sujeto cognoscente, intentando ser lo más objetivo posible y sin modificar ni limitar dicho pensamiento con explicaciones paradigmáticas que solo contaminan la fuente creadora.

Para ello se requiere una introspección experimental donde sin manipular la estimulación epistemológica y paradigmática, el sujeto organizacional desplaje todo su intelecto, sentido e intuición para captar una realidad, analizarla y recrearla. Se asemeja a tomar una fotografía y en función de esta describir todo ese fenómeno sin que exista ya la posibilidad de trastocar ese momento. Solo así, dicho sujeto podrá gradualmente ir narrando con una interesante pragmadialéctica dicha experiencia humana, pero también mágica. Finalmente, los sesgos heurísticos habrán desaparecido.



CONSIDERACIONES FINALES

Conseguir un estatus epistémico para el fenómeno organizacional y en consonancia con la filosofía de las ciencias sociales no es tarea fácil. La analogía utilizada entre el fenómeno natural y organizacional debe alertar sobre las excepciones inherentes a este último y las cuales no se observan en las leyes naturales. En ocasiones se las llama también causas perturbadoras ya que son referentes sobre las desviaciones que se presentan entre los postulados de dichas leyes sociales y el comportamiento en sí de este fenómeno divergente. La riqueza de este estatus epistémico radica entonces más que en postular leyes sociales en indagar sobre cómo y para qué dichas causas perturbadoras interfieren en estas leyes. De ahí la naturaleza de diagnóstico de la episteme social y su requerimiento sine qua non de una cláusula *ceteris paribus* para otorgarle la autoridad controvertida de Leyes Sociales Universales. La identificación de estas discrepancias no debe desapercibirse debido a esta cláusula, sino que por el contrario son el foco de atención y en esencia se convierten en las verdaderas causas de estudio del fenómeno social y, por ende, organizacional. Es la real significancia de la relación sujeto-objeto como mecanismo de evolución y desarrollo humano, ya que dicha identificación y posterior aislamiento de estas discrepancias irán dejando sin efecto la necesidad de tal *ceteris paribus* para acoplarnos al orden universal.

De lo anterior podemos deducir que el carácter descriptivo de la episteme social busca referenciar distintas realidades, lo que resalta con pulcritud la habilidad observante y analítica del investigador social, pero a su vez referencia la auto diagnóstico necesaria como Kairós revelador de limitaciones impuestas por condicionantes sociales. Lo que puede resultar paradójico es el hecho de deslastrar al investigador social de su rol cultural para conseguir la libertad necesaria, que aun contranatura a su necesidad gregaria le permitirá aligerar la carga e indagar sobre una psiquis compleja y perturbadora. Tal irracionalidad social se verá finalmente compensada con el redescubrimiento de una identidad que aun escondida, tendrá la fortaleza de un nacimiento fresco, natural y a término.

La argumentación descriptiva y además el valor léxico del discurso en ciencias sociales y, específicamente relativa al fenómeno organi-

zacional, requiere de una brillante pragmadialéctica, cuyos sesgos heurísticos estén en el plano consciente del investigador social, para ser detectados y posteriormente aislados. Aun cuando el matiz falaz es propio en cualquier tipología argumentativa, en la narrativa social asume un disfraz acorde con las complejidades psíquicas del narrador. El investigador social consciente o no de su potencial interventor del hecho social solapa sus propias realidades existenciales y lo óntico se asume suyo, o peor aún, se describe bajo sus propias perturbaciones. Pero si, además, la contextualización de los hechos narrados se ve forzada por enfoques paradigmáticos incorrectos, la tergiversación de la realidad organizacional es un artilugio imposible de relacionar.

A la caracterización de la argumentación de la narrativa del fenómeno organizacional se le puede sumar su interés predictivo, puesto que las estadísticas y su metodología proyectiva sugieren que dichas descripciones tengan como finalidad generar datos sobre las perturbaciones inherentes al hecho social; sin embargo, las cláusulas *ceteris paribus* parecen indicar la escasa consistencia de los datos y por ende, su poca confiabilidad para dar exactitud a dichas predicciones y producir teorías referenciales. Cabe preguntarse entonces cuál es la cualificación de esta argumentación ideal y deriva una respuesta con estructura de argumentación narrativa que se diseña desde epistemes sociales cuyos constructos nacen de análisis intuitivos que han tomado datos de la fuente real.

En este sentido, las formas de dicha narrativa han sido construidas con andamiajes neuronales reflejos que han depurado los laberintos falaces tanto referidos a usos incorrectos de datos, métodos ortodoxos y contextos forzados. Episteme y paradigmas se han enfrentado para conseguir su verdadera identidad y rol, el lexema de ambos ha prevalecido y la lucha se ha simplificado. Conocimiento y modelo se saben sin máscaras, totalmente descubiertos el uno para el otro, lo cual lleva a concluir con simpleza y determinación que el investigador social solo está apto para abordar fenómenos organizacionales cuando está preparado para penetrarse desde la profundidad de su psique, con un objeto que le servirá de proyección, pero no desde sus perturbaciones, sino desde un *Kairós* revelado, intuitivo, libre, modelado desde su propia grandeza y no desde condicionantes sociales.



REFERENCIAS

Audi, R. (2005): *Epistemology: a contemporary introduction to the theory of knowledge*. Routledge. London.

Bhaskar, R. (2008): *A realist theory of science*. Taylor & Francis Group. London.

Bar-on, R. (2001). *Modelo de Inteligencia Socio-emocional*. Consortium of Research

Bonjour, L. (2010): *Epistemology. Classics problemas and contemporary responses*. Rouman & Littlefield Publishers. Lanham, Maryland.

Braithwaite, R. (1965): *La explicación científica*. Editorial Tecnos. Madrid.

Briones, G. (2002). *Epistemología de las Ciencia Sociales*. Bogotá.

Crabtree y Miller (1992) *Primary care research: a multimethod typology and qualitative road map*. London: Sage

Castells, M. (2000). *La Era de la Información: Economía, sociedad y cultura*. La Sociedad Red. Volumen I. Versión castellana de Carmen Martínez Gimeno y Jesús Alborés. Segunda edición. Alianza editorial: Madrid, España.

Cooper, R. y Sawaf, A. (2000). *La Inteligencia Emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Bogotá; Norma.

Damiani, L. (2005): *Epistemología y ciencia en la modernidad*. UCV. Caracas.

Dussel, E. (noviembre, 2007). *Un Diálogo con Gianni Vattimo, De la Postmodernidad a la Transmodernidad*. Revista A Parte Rei, Revista de Filosofía. (P. 1 – 32). Disponible en <http://serbal.pntic.mec.es/AParteRei>

Goleman, D. (2005). *La Inteligencia Emocional en el Trabajo*. Barcelona: Kairós.

Goleman, D. (2011). *La Inteligencia Emocional*. Buenos Aires: Zeta.

González, J. (2006). *Diccionario de Filosofía*. Tercera edición. EDAF: España.



Harari, Y. (2015). *Homo Deus, Breve historia del mañana*. Traducción de Joandoménech Ros. Epublibre – Trivillus. Versión digital

Hesse, H. (1919). *El Lobo Estepario*. ISBN 9789978800560

International Labour Organization - ILO (2019). *World Employment Social Outlook, Trends 2019*. Versión web. Disponible en: www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2019/lang-es/index.htm

Laudon, K. y Laudon, J. (1996). *Administración de los Sistemas de Información; Organización y Tecnología*. Tercera edición. Prentice Hall: México.

Lucas, G. (2018). *Outer Space. James Cameron`s Story of Science Fiction*. Serie de televisión. Episodio 2. Entrevistador: James Cameron. Productor: Lizzie Blenk. Vista el 13/03/19.

Llanos, M. (2009): *Epistemología de las ciencias sociales*. Centro de Producción Fondo Editorial Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima.

Mayer, J. Salovey, P. y Caruso D. (2005). «Competing models of emotional intelligence». Nueva York: Basic Books

OMS1 (noviembre, 2017). *Protección de la Salud de los Trabajadores*.

Organización Mundial de la Salud – OMS. *Datos y cifras*. Disponible en: www.who.int/es/news-room/fact-sheet#E

Orrego, C. (2006). *El Ser Humano y la Innovación*. Semestre Económico. Vol. 9. No. 18. Pp.133-144. Universidad de Medellín: Medellín, Colombia. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=165013669007>

Martínez, M. (2009). *La Nueva Ciencia, su desafío, lógica y método*. Segunda reimpresión de la primera edición. Trillas: México.

Morin, E. (2011). *La Vía para el Futuro de la Humanidad*. Traducción de Nuria Petit Fontseré. Paidós: Barcelona, España.

Oppenheimer, A. (2015). *¡Crear o morir! La esperanza de Latinoamérica y las cinco claves de la innovación*. Vintage Español: Nueva York.



Pérez, A. (2004). Educación para Globalizar la Esperanza y la Solidaridad. Segunda edición. Librería y Editorial Estudios: Caracas, Venezuela.

R. Bruce. Lindsay. «Lord Rayleigh. Biography & Facts». Encyclopedia Britannica

Rodríguez, R. (2011). Transmodernidad: Un Nuevo Paradigma. TRANSMODERNITY: Journal of Peripheral Cultural Production of the Luso-Hispanic World, 1(1). Disponible en <http://escholarship.org/uc/item/57c8s9gr>.

Suppes, P. (1988): Estudios de filosofía y metodología de la ciencia. Alianza Editorial. Madrid.

The Routledge Companion of Epistemology (2011). Routledge, New York.

Unesco y Gobierno de Guanajuato (2018). Foro Internacional Políticas Públicas para la Innovación 4.0. Foro Internacional Innovación, Educación Superior e Industria 4.0: Guanajuato, México. Versión digital.

United Nations (2017) UN World Population Prospects: Key finding and Advance Tables: 2017. Revision. UN: New York, USA.

United Nations Development Programme (2015). Human Development Report 2015, Work for Human Development. UNDP: Washington, USA. Versión web. Disponible en: www.undp.org.

Vargas, G. (2006): Tratado de epistemología. Editorial San Pablo. Bogotá.

Vattimo, G. (1990): La sociedad transparente. Editorial Paidós. Barcelona.

World Bank Group (2019). World Development Indicators. Actualización: 04/24/2019. Disponible en: www.worldbank.org/ida

Wright, G. (1971): Explicación y comprensión. Alianza Editorial. Madrid



CAPÍTULO 2

EL NEOINSTITUCIONALISMO SOCIOLOGICO COMO REFERENTE PARA LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

Virginia A. Rondón de Medina¹
Frank E. Rivas Torres²
Laura A. Obando Uzcátegui³

INTRODUCCIÓN

Desde la década de los setenta del siglo pasado se viene construyendo una nueva propuesta teórica para el abordaje de los fenómenos sociales denominada “neoinstitucionalismo” o “nuevo institucionalismo”. Esta agrupa al reciente conjunto de reflexiones que se interesan por determinar el rol que tienen las instituciones en la vida social. Es notorio entonces que en las distintas áreas del saber social se ha renovado el interés por las instituciones y, en consecuencia, se identifican distintos

1. Doctora en Ciencias Humanas de la Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela. Profesora de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela. Red-VEO. Correo electrónico: virginia.rondon@gmail.com Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4827-3670>.

2. Doctor en Ciencias Sociales “Mención Estudios del Trabajo” de la Universidad de Carabobo-Valencia, Venezuela. Profesor de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela. Miembro del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia de la Universidad de Los Andes. RED VEO. Correo electrónico: frankrivas@ula.ve / ferivas69@gmail.com. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2827-7338>.

3. Doctora en Ciencias Gerenciales de la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada Nacional Bolivariana (UNEFA), Mérida-Venezuela. Profesora de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela. Miembro del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia de la Universidad de Los Andes. RED VEO. Correo electrónico: laurao@ula.ve / obandolaura70@gmail.com Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8870-8040>.



enfoques del neoinstitucionalismo, tales como el económico, el histórico, el jurídico o normativo, el politológico y el sociológico.

Igualmente, a partir de los años sesenta de la anterior centuria, se vienen desarrollando los llamados Estudios Organizacionales (EO), los cuales pretenden diferenciarse de la Teoría de la Organización y constituyen un campo de conocimiento en el que se agrupan investigadores sobre las organizaciones que tienen interés por revelar las implicaciones del ser social en el contexto organizacional. Para ello, los EO se han apoyado en distintos enfoques con la intención de explicar su objeto de estudio como la nueva corriente institucional en sus distintas versiones.

Vista esta dinámica, en este capítulo se intenta responder a la interrogante si el neoinstitucionalismo sociológico o nuevo institucionalismo sociológico (NIS) puede considerarse una teoría apropiada para los EO. A tal fin, se comienza con una aproximación a la génesis del neoinstitucionalismo y a sus principales postulados. Posteriormente, se presentan aspectos de la relación entre el enfoque neoinstitucionalista y la sociología. Seguidamente, se expone el análisis que el NIS ha realizado de la adopción de mitos racionales en las organizaciones y, por último, se concentra en discernir las posibilidades que ofrece el NIS para colaborar con el desarrollo de los EO.

EL NEOINSTITUCIONALISMO: GÉNESIS Y PRINCIPALES POSTULADOS

El neoinstitucionalismo nace como reacción a las teorías de elección racional, específicamente a los enfoques conductistas en ciencia política⁴ y al *homo economicus* de la ciencia económica que prevalecieron en los años sesenta y setenta del siglo XX, y persigue resaltar el papel que las instituciones tienen en el desempeño político, económico y social (Romero, 1999; Fontaine, 2015).

4. Los postulados conductistas obvian analizar el entorno en cual actúan los actores sociales, sin considerar que éste determina las preferencias y los resultados de la acción. Es decir, fijan su atención en el comportamiento de los individuos sin ver el entorno que marca a los individuos. En la ciencia política surge con el objetivo de superar las explicaciones formales del viejo institucionalismo y subrayar que era importante revisar la distribución informal del poder, partiendo de los deseos y los comportamientos de individuos o grupos concretos (Romero, 1999).

De esta forma, resurgieron, en parte, las reflexiones institucionalistas del llamado viejo institucionalismo que había emergido en los Estados Unidos a finales del siglo XIX como una vía para cuestionar los enfoques clásicos y que se interesaba por estudiar las instituciones en la vida moderna.

Este viejo institucionalismo debate las teorías psicológicas que tenían una noción utilitarista. Igualmente, rechaza la creencia en la racionalidad ilimitada de los actores económicos (Montaño Hirose, 2006; Arias Pineda, 2008); y se concentra en describir estructuras administrativas, legales y políticas, con énfasis en las expresiones de la norma formal, sin procurar análisis comparativos. Por ello, se considera extremadamente formal y legal (por la influencia del derecho y la filosofía política). Además, se estima que tendía a ubicarse en el “deber ser” con lo que en ocasiones se alejaba de la realidad (Rivas, Leone, 2005). De tal forma que “no propiciaba el surgimiento de categorías y conceptos de nivel intermedio que permitieran una investigación auténticamente comparativa y que le abrieran paso a una teoría explicativa”. (Romero, 1999: 9)

En cambio, el nuevo institucionalismo aborda otra concepción, aunque conserva el interés por determinar el influjo de las instituciones en la sociedad. Así, en distintas disciplinas sociales se retoma la idea, del viejo institucionalismo, de colocar en el centro del análisis a las instituciones pero con otras premisas para abordar una renovada agenda de investigación.

En ciencia política, el renacer del institucionalismo⁵ significa pensar el contexto institucional, ya que era la explicación de porqué las estructuras con organizaciones y preferencias similares diferían en sus resultados en las distintas naciones, cuestión que los conductistas no podían advertir (Romero, 1999; Montaño Hirose, 2006). Por su parte, en economía el despertar institucional revela la impropiedad de la economía neoclásica al postular la racionalidad de los actores y la nulidad de restricciones y de costos de transacción, cuando en realidad los individuos adoptan posturas irracionales y tienen

5. Véase Rutherford (2003) para ver las diferencias entre el viejo y el nuevo institucionalismo.

dificultades y costos adicionales para tranzar. En consecuencia, los neoinstitucionalistas económicos valoran el papel que ejercen las instituciones que con reglas formales e informales reducen la incertidumbre en los intercambios (North, 1995; Romero, 1999).

En sociología, también existe rechazo de la idea de racionalidad en los individuos y se ocupa de los procesos de socialización, por cuanto entiende que de ellos se derivan los valores, los patrones y los marcos de referencia que guían la actuación de los individuos (Rivas Leone, 2006).

En rigor, el resultado de estos cuestionamientos fue la conformación de versiones neoinstitucionales en el seno de las disciplinas sociales: en el derecho, la historia, la ciencia política, la economía y la sociología. Por ende, el neoinstitucionalismo tiene variantes que se asocian con el objeto de estudio de cada una de esas disciplinas que insisten en reflexionar sobre el fenómeno institucional, pero bajo ópticas diversas⁶. Es por ello por lo que se encuentra que el producto del quehacer reflexivo en las áreas sociales con el lente neoinstitucional no conforma un cuerpo de pensamiento unificado, pues se van a desarrollar enfoques que muestran postulados que giran en torno a las inquietudes que surge de la disciplina en que están adscritos. Por ejemplo, Hall y Taylor (1996) identifican tres enfoques neoinstitucionalistas que se relacionan con el estudio de problemas políticos y sociales: el histórico, el de la elección racional y el sociológico⁷.

Por su parte, Peters (2003) suma cuatro versiones más del neoinstitucionalismo en ciencia política: el normativo, el empírico, el internacional y el de representación de intereses.

6. Entonces, el neoinstitucionalismo “no es un ejemplar, sino un género y contiene diversas especies” (Rivas Leone, 2003: 14).

7. Aparte de la clasificación del neoinstitucionalismo por disciplinas, Scott (citado en Vergara, 1997) realiza una tipología basada en los mecanismos por medio de los cuales las instituciones determinan la conducta de los individuos, por la que el neoinstitucionalismo se divide en las corrientes regulativa, normativa y cognitiva. Sin embargo, Vergara (1997) afirma que esa clasificación, aunque es más analítica que la de Hall y Taylor, no es novedosa porque el regulativo corresponde al enfoque económico, el normativo al enfoque de la ciencia política y el cognitivo al enfoque sociológico.

Pero incluso en una misma disciplina se encuentran varias perspectivas en función de los autores, tal como puede verse en la ciencia económica donde los estudiosos del neoinstitucionalismo económico han clasificado las propuestas de sus teóricos más representativos, ya que consideran que cada una de ellas presenta un enfoque diferente.

Para ilustrar lo dicho anteriormente, se observa cómo hay autores que han preferido reservar la denominación neoinstitucionalismo para la teoría de Douglass North y usar el nombre nueva economía institucional para la obra de Williamson (Canales García y Mercado Salgado, 2011). Otros no están de acuerdo con clasificar a esos dos autores por separado y han propuesto llamar a la perspectiva Escuela de North-Williamson, aunque también incluyen a otros autores que se inscriben en la corriente neoinstitucional (Parada, 2003).

Lo significativo es que las corrientes neoinstitucionalistas, aunque poseen criterios diferenciados, comparten el valorar a las instituciones como el marco dentro del cual se desarrollan las actividades humanas, en el que se establecen reglas⁸ que guían las acciones, limitan los comportamientos individualistas y egoístas y determinan las preferencias de los actores involucrados. Además, las corrientes coinciden en resaltar que los actores tienen restricciones, analizar el entorno que rodea a los individuos, suponer que las instituciones disminuyen la incertidumbre que se presenta en las situaciones sociales al dar pautas de comportamiento y al otorgar incentivos positivos y negativos (sanciones), y precisar que las instituciones no cambian con facilidad (Romero, 1999).

Con respecto a las reglas o normas, vale resaltar que el neoinstitucionalismo se fija tanto en las reglas formales, relacionadas con el entramado normativo presente en las sociedades, como en las reglas informales, fundamentadas en las ideas, costumbres, creencias y

8. En fin, la noción de regla está presente en los distintos enfoques neoinstitucionalistas. Se identifican reglas que se vinculan a ciertas perspectivas institucionales: para el neoinstitucionalismo económico se encuentra el “pilar regulativo” por cuanto refiere que las instituciones restringen y regulan las conductas. Para el neoinstitucionalismo se halla el “pilar normativo” en el que se imponen reglas normativas que guían la acción de acuerdo con las normas y valores de la sociedad. Para el neoinstitucionalismo sociológico y el político se descubre el “pilar cognitivo” que subraya la construcción social de significados que provienen de la interacción social y que prevalecen mientras tengan sentido (De la Rosa Alburquerque, 2002).

valores que cada cultura posee⁹. Entonces, es interesante que los distintos enfoques neoinstitucionalistas consideran que las normas formales e informales conviven en las sociedades.

Por otra parte, los neoinstitucionalistas distinguen entre instituciones y organismos. Apuntan que, si las instituciones definen las reglas de juego, a las organizaciones les corresponde jugar el juego, fijando las estrategias, las actitudes y la coordinación (North, 1995). Por tanto, las organizaciones son vistas como instancias donde los individuos se relacionan y se organizan en grupos para trabajar colectivamente y conseguir propósitos definidos; y su existencia depende del desarrollo institucional (Arias Pineda, 2008).

En vista de lo anterior, puede afirmarse que la perspectiva neoinstitucional permite entender la dinámica institucional y la dinámica organizativa, puesto que son dos caras que están presentes en las variadas relaciones de los individuos y de los grupos que conforman. De igual modo, también puede aseverarse que existen neoinstitucionalismos que, si bien pudiera dar la impresión de inconsistencia teórica, en lo fundamental tienen el mismo hilo conductor.

Por consiguiente, se reconoce que los distintos enfoques del nuevo institucionalismo no son excluyentes sino complementarios (Romero, 1999; Arias Pineda, 2008). Al respecto, se ha postulado que para no caer en el reduccionismo que supone explicar fenómenos de distinto carácter por medio de sus características institucionales, existe una tendencia a buscar las convergencias y complementariedades de los enfoques neoinstitucionalistas en sus distintas versiones para lograr un análisis más certero de las instituciones (Pérez Pérez y Valencia E., 2004) y, por ende, de las organizaciones que se desprenden de ellas.

9. Douglass North (1995: 67), uno de los mayores exponentes del neoinstitucionalismo económico, aclara que las reglas, normas o limitaciones formales “incluyen reglas políticas (y judiciales), reglas económicas y contratos. La jerarquía de tales reglas, desde constituciones, estatutos y leyes comunes hasta disposiciones especiales, y finalmente a contactos individuales, define limitaciones que pueden fluctuar de reglas generales a especificaciones particulares”. En cuanto a las reglas, normas o limitaciones informales menciona que comprenden los códigos de conducta, las normas de comportamiento y los acuerdos o convenciones (North, 1995; 2007).



LA DISCIPLINA SOCIOLOGICA Y EL NEOINSTITUCIONALISMO

En el siglo XVIII se inicia una etapa histórica que trajo consigo la transformación de la sociedad en todos los órdenes de la vida. Surge así el mundo moderno que va a estar vinculado con el despliegue de un sin número de instituciones y organismos políticos, económicos, sociales y culturales que viabilizan un nuevo orden.

Esta etapa es conocida como Modernidad y representa el ascenso histórico del movimiento de la Ilustración que creía en las posibilidades de la razón para alcanzar el progreso y el bienestar de la población (Daza, 2010). Allí se dieron múltiples transformaciones en la sociedad occidental: nueva concepción de los espacios y del poder político (con los Estados-nación), nuevas estrategias de producción (con la industrialización y el Capitalismo), nuevas maneras de llevar la religiosidad (con la secularización y el protestantismo), nuevos modos de hacer arte y ciencia (con el Renacimiento) y, en fin, nueva óptica de la vida en general.

Por tanto, la sociedad estrena circunstancias que requieren revisión, la cual se hará a través de múltiples miradas desde las disciplinas científicas que nacen o se renuevan en el contexto moderno. En esta situación emerge la sociología en las primeras décadas del siglo XIX, con la intención de explicar esos cambios sociales que se derivan del establecimiento de la Modernidad¹⁰. En el tiempo ha logrado constituir un corpus teórico en el que se suceden enfoques que fortalecen el conocimiento que se tiene sobre la realidad social.

Resalta que la sociología ha creado paradigmas a nivel macro que sitúan la reflexión sociológica en las grandes estructuras sociales para entender a la sociedad como un todo, debatiendo si la sociedad se caracteriza por mantenerse estable (en equilibrio), o si el cambio y el conflicto social son sus principales rasgos. Los protagonistas

10. Al respecto, Giddens (2000), prestigioso sociólogo francés, describe a la primera Sociología como la ciencia social que intenta entender los cambios que trajeron eventos como la Revolución Francesa de 1789 o la Revolución Industrial del siglo XVIII que juntamente con otros sucesos impulsaron el establecimiento del mundo moderno.

de este debate son, fundamentalmente, los seguidores de la “teoría funcionalista”, quienes conciben a la sociedad como una totalidad comprensible, ordenada y estable y cuyo centro de interés son las estructuras sociales que permiten la estabilidad; y los adeptos a la “sociología del conflicto”, para quienes la sociedad es producto de la desigualdad y está caracterizada por el permanente conflicto de intereses entre sus miembros y porque la desigualdad social origina las transformaciones sociales¹¹.

Pero, también la sociología ha generado una perspectiva a nivel micro con la “teoría de la acción” que prefiere iniciar las reflexiones en las interacciones entre las personas en los distintos contextos sociales en que les corresponde desenvolverse¹². Esta última perspectiva complementa a las perspectivas estructurales, pues alerta sobre la necesidad de fijarse en la manera como las personas crean y recrean la sociedad en que viven. Se estima entonces que la lectura del funcionamiento de la sociedad puede basarse en los tres paradigmas para obtener una mejor comprensión del fenómeno societal.

En suma, el funcionalismo, la sociología del conflicto y la teoría de la acción dominan el área del saber social, pero no son las únicas perspectivas, ya que en las últimas décadas han surgido otros enfoques. Estos esfuerzos para lograr el entendimiento de la sociedad, en algunos casos, constituyen desarrollos de esas teorías clásicas ya mencionadas (Macdonis y Plummer, 2005).

Las teorías se renuevan y acrecientan con nuevas retóricas que encuentran eco en las demás disciplinas sociales, o reciben retroalimentación de estas, siendo una de ellas la nueva teoría institucional sociológica que surge de la teoría de la organización (Hall y Taylor, 1996), y que va a ubicarse en el paradigma de la teoría de la acción.

11. Del paradigma funcionalista Talcons Parsons (1902-1979) es su principal exponente. Considera a la sociedad como un sistema que tiende al equilibrio y a la supervivencia y, por ende, se propuso identificar cuáles eran las tareas que las sociedades deben realizar para sobrevivir. Por su parte, la sociología del conflicto ha sido influenciada por las ideas de Karl Marx (1818-1883), quien más que explicar el funcionamiento de las sociedades se preocupa por aminorar las desigualdades sociales.

12. Uno de los principales teóricos de la teoría de la acción es Max Weber (1864-1920), para quien los individuos van configurando la sociedad con sus acciones y los significados que dan a las mismas.



Al respecto, DiMaggio y Powell (1999a:60-61) describen la particularidad de la inscripción del NIS en el nivel micro de la Sociología:

“En el micronivel, el nuevo institucionalismo se basa en lo que hemos llamado una teoría de la acción práctica. Nos referimos a un conjunto de principios orientadores que reflejan un cambio cognoscitivo en la teoría social contemporánea de dos maneras. Primero, el nuevo trabajo en la teoría social destaca la dimensión cognoscitiva de la acción en mayor medida que Parsons y, al hacerlo, ha sido influido por la “revolución cognoscitiva” en la psicología. Segundo, este trabajo se aleja del interés de Parsons por el aspecto racional, calculador, de la cognición, para concentrarse en los procesos y esquemas preconscientes a medida que forman parte de la conducta rutinaria, que se da por sentada (actividad práctica), y para describir las dimensiones efectiva y evaluativa de la acción como si estuvieran íntimamente vinculadas con, y en cierta medida subordinadas a, lo cognoscitivo. En otras palabras, el cambio hacia lo cognoscitivo conduce a una “teoría de la acción práctica” que define la cognición de manera diferente de como la define Parsons y, a la vez, le da mucha mayor importancia”.

De allí que con el NIS se trata de entender lo que se denomina cultura como un sistema de mapas cognitivos que encauzan las decisiones humanas (Romero, 1999). Es decir, que existen rutinas que reducen la incertidumbre que produce el esperar el comportamiento del otro.

Estas consideraciones del NIS se van a originar en los años setenta en Estados Unidos y Gran Bretaña, cuando un grupo de sociólogos cuestionan la teoría clásica que dividía el mundo social entre aquel donde las prácticas estaban inspiradas por la racionalidad y se asociaba a formas modernas de organización y burocracia y aquel que exhibe un conjunto de prácticas culturales.

La atención a la racionalidad se apoya en los planteamientos de Max Weber que subraya el requerimiento de estructuras eficientes para desempeñar las tareas de la sociedad moderna, dejando de lado rasgos de tipo cultural. Sin embargo, frente a la dinámica del mundo racional, se empieza a postular con el neoinstitucionalismo

que las formas y los procedimientos institucionales no solo obedecen a criterios racionales de eficiencia sino también a aspectos culturales que hacía que mitos o ceremonias que estaban presentes en la sociedad se incorporaran a las organizaciones sin guardar relación con la eficiencia¹³ (Hall y Taylor, 1996). De esta forma, el neoinstitucionalismo, y particularmente la versión sociológica, “aparece por la necesidad de reaccionar en contra del éxito del enfoque racional de la Teoría neoclásica, y de su visión utilitarista y conductual del comportamiento humano” (Arias Pineda, 2008: 43).

El NIS, al igual que los otros neoinstitucionalismos, parte del movimiento del viejo institucionalismo de las primeras décadas del siglo XX. Por consiguiente, los nuevos institucionalistas retoman algunos argumentos de los pioneros del institucionalismo antiguo, tales como Selznick y Silverman. El primero se interesa por los procesos de institucionalización, bajo la influencia de Merton (de la corriente funcionalista). Señala que las organizaciones que pasan a ser institucionalizadas adquieren un carácter especial, por lo que dejan atrás su carácter de instrumental o de realización de metas y adquiere una lógica de supervivencia que la aleja de sus objetivos y de criterios de eficiencia. Además, realiza la distinción entre institución y organización (De la Rosa Albuquerque, 2002).

El segundo propuso una visión fenomenológica de las organizaciones en la que desarrolla una visión del fenómeno orientada a estudiar el sistema de significados y la forma como estos se construyen y son reelaborados continuamente por la acción social lógica de la organización. Agrega que el entorno institucional de las organizaciones debe ser visto como una fuente de significados para quienes conforman las organizaciones (Pérez Pérez y Valencia E., 2004; Montaña Hirose, 2006).

13. A pesar de que el enfoque neoinstitucional de la sociología cuestiona los postulados weberianos, Montaña Hirose (2006) señala que los antecedentes del neoinstitucionalismo sociológico se encuentran en Weber quien al exponer la dominación como forma legítima del ejercicio del poder implementa reglas que viabilizan la institucionalización de la acción organizada. También ubica a Parsons como un pionero del neoinstitucionalismo, por cuanto, al subrayar que los individuos toman principios y valores que tienen en su vida cotidiana para la institucionalización de las organizaciones, establece que la norma moral predomina en la institucionalización más que el principio de racionalidad instrumental.

Esta corriente institucionalista se deja atrás, según DiMaggio y Powell (1999a), porque sus respuestas tenían un carácter marcadamente descriptivo o contextos históricos muy específicos o con un nivel de abstracción tan agudizado que no poseían efectividad explicativa.

En cuanto a los principales representantes del NIS se mencionan a W. W. Powell y P. J. DiMaggio; L. Zucker; R. Jepperson; G. March y P. Olsen y J. W. Meyer y B. Rowan¹⁴ (de estos últimos se dedica un apartado en este capítulo).

Específicamente, DiMaggio y Powell (1999b) se interesan por explicar la homogeneidad estructural, o cómo las formas y las prácticas organizacionales tienden a parecerse, a través de la conformación de los campos organizacionales. Esos campos organizacionales los definen como “aquellas organizaciones que, en conjunto, constituyen un área reconocida de la vida institucional: los proveedores principales, los consumidores de recursos y productos, las agencias reguladoras y otras organizaciones que dan servicios o productos similares” (DiMaggio y Powell, 1999b: 106). Es decir, reconocen a la totalidad de actores que interactúan con una organización. También establecen los mecanismos para el cambio organizacional que vinculan con la tendencia al isomorfismo o tendencia de las organizaciones a parecerse. De modo que los cambios son gestados en alguno de los tipos de isomorfismo que impulsan la similitud: el coercitivo, a través de presiones políticas y legales, el mimético, mediante el cual las organizaciones tienden a imitar a otras más exitosas, o el normativo, ejercido por pautas profesionales compartidas.

Por su parte, Zucker se dedica a estudiar los niveles de institucionalización en las relaciones interpersonales, consideradas en el marco del contexto sociocultural. Cree que las prácticas organizacionales se transmiten socialmente y define a la institucionalización como “el proceso por medio del cual los actores individuales transmiten lo que socialmente se define como real y, al mismo tiempo, en cualquier

14. Meyer y Rowan inauguran el neoinstitucionalismo sociológico con la publicación de los artículos “Los efectos de la educación como institución” y “Las organizaciones institucionalizadas: la estructura formal como mito y ceremonia” (Arias Pineda, 2008).



punto del proceso el significado de un acto se puede definir, más o menos, como una parte dada por hecho de esta realidad social” (Zucker, 1999: 129).

En cuanto a Jepperson (1999), se propone ir a la esencia de la institución, de los procesos institucionales y del institucionalismo. Con esa idea, establece que la institución es un patrón social construido socialmente que a su vez construye y regula los procesos sociales construidos socialmente. Igualmente, indica las formas primarias de institucionalización (la organización formal, los regímenes y la cultura) y que los grados de institucionalización van a depender de la vulnerabilidad que presenten frente a la intervención social o de la aceptación de la institución sin ser cuestionada. Otro aporte es que concibe los tipos de cambio institucional (formación institucional, desarrollo institucional, desinstitucionalización y reinstitucionalización) y que se fija en los efectos institucionales, en el actor y en el interés.

Con respecto a March y Olsen, postulan que las prácticas institucionales son productos culturales y los individuos se acoplan a éstas por cuanto la cultura organizacional en la que se han desarrollado así lo ordena y no tienen otra alternativa. Por ende, por encima de la racionalidad instrumental priva la “lógica de lo adecuado” que denota el comportamiento que se espera de los individuos (Montaño Hirose, 2000; Rivas Leone, 2003). En este cuadro, los autores junto a Cohen propusieron el “modelo de bote de basura” que refiere a que las organizaciones cuentan con un abanico de soluciones que en determinado momento han tomado y que al presentarse un problema optan por una de esas soluciones esperando que resuelva la situación. De no conseguir la meta recurren a otra propuesta con la expectativa que será la adecuada (Vergara, 1997).

Los intereses relacionados de los principales exponentes del NIS asoman las ideas cardinales del enfoque. Estas son:

1. Rechazan la idea de actor racional, por lo que se alejan completamente de las teorías de elección racional (DiMaggio y Powell, 1999a; Romero, 1999).
2. Consideran a las instituciones como variables independientes.

3. Orientan sus reflexiones a explicaciones cognitivas y culturales y se interesan por determinar en las unidades de análisis lo que está por encima del individuo¹⁵ (DiMaggio y Powell, 1999a).
4. Definen a las instituciones como el conjunto de reglas, procedimientos, normas formales, símbolos, pautas cognitivas y patrones morales que rigen a una sociedad. Es decir, las instituciones son apreciadas no solo desde la normativa legal y su aplicación sino desde variables que tienen que ver con conducta, actitudes, percepciones y valores que provienen del contexto cultural.
5. Comprenden la relación entre las instituciones y la acción individual. Por ello, postulan que las instituciones modelan el comportamiento (las preferencias y la identidad de los individuos) al dar las pautas para la acción. En consecuencia, las instituciones marcan como debe ser el comportamiento y hacen que las personas imaginen que deben hacer al asumir determinados roles¹⁶, reconociendo las formas socialmente definidas (Romero, 1999).
6. Asumen que los cambios en las prácticas organizacionales se originan como producto no solo de la búsqueda del mejoramiento de la eficiencia de medios y fines, sino del incremento de la legitimidad social de las organizaciones y de sus miembros. Estas prácticas son independientes al logro de los objetivos. Aquí, han estudiado que la autoridad que puede imponer las prácticas puede ser o el Estado con sus regulaciones, o las comunidades profesionales que logran imponer maneras de actuar entre los participantes de esa comunidad, o algunos grupos laborales determinados.
7. Plantean como idea clave el isomorfismo de las organizaciones (ver DiMaggio y Powell, 1999b).
8. Otorgan importancia al estudio del ambiente y los entornos políticos, económicos, sociales y culturales en el que los individuos y las organizaciones se desenvuelven.

15. En palabras de Ibarra Colado (1999), el análisis de los factores del contexto político-cultural logra producir y reproducir la estructura de la organización.

16. Hall y Taylor (1996) resaltan que en esta situación se ve la influencia del constructivismo social en el NIS.



Con respecto a este último punto, Ibarra Colado (1999) determina que el enfoque neoinstitucional es uno de los saberes de los estudios organizacionales que junto a “la economía de los costos de transacción” y “la ecología organizacional” se han preocupado por las relaciones entre organización y contexto.

En síntesis, puede verse en este recorrido por las principales ideas del NIS que el enfoque aporta interesantes elementos para el estudio de las organizaciones. De la Rosa Alburquerque (2002) establece que ha aportado más al estudio de las organizaciones que el neoinstitucionalismo político con la definición de los campos organizacionales como ambientes organizacionales, puesto que insiste en adentrarse en la relación de la estructura y su ambiente. También porque permite pensar en las fronteras de los campos organizacionales y no de las organizaciones, y con esto de las relaciones interorganizacionales.

Sin embargo, también el NIS ha recibido críticas que tienen que ver con la preocupación por la explicación del desarrollo de mitos organizacionales individuales y colectivos sobre el significado de hechos reales, ya que temen que “la realidad que es la base del mito se convierta ella misma en un mito. Igualmente, se le crítica su sobre extensión, ya que aplica la teoría institucional a una enorme gama de situaciones y organizaciones (Agüero, 2007) y ha examinado básicamente a instituciones no lucrativas, que no dependen de la eficiencia para subsistir (Rivas Tovar, 2009).

Por su parte, Hall y Taylor (1996) señalan como una de las debilidades del NIS la forma como conciben el origen de las pautas y símbolos, entendiendo su principio desde los procesos de interpretación y no de los procesos de discusión.

Otros estiman que no teoriza suficientemente sobre las condiciones en que las instituciones cambian, tal como si es analizado en la economía y la ciencia política. Esto por cuanto al considerar que las instituciones son estables reduce la capacidad del enfoque de explicar el cambio, especialmente cuando se aleja de la perspectiva organizacional (Vergara, 1997; Torres Espinosa, 2015).

Para superar las limitaciones, Hall y Taylor (1996) y Romero (1999) concluyen que los distintos enfoques del neoinstitucionalismo debe-

rían complementarse. Al respecto, Del Castillo (1997), analizando el nuevo institucionalismo económico y el NIS, señala que ambos tienen respuestas limitadas, pero pueden complementarse porque mientras el primero ofrece una teoría parcial de las instituciones y un recurso ideal típico para el acercamiento a estas, el NIS ofrece su visión de la realidad “no visible” de las organizaciones, “es decir, de su dimensión cultural, valorativa y simbólica” (Del Castillo, 1997: 31).

Se plantea entonces, el problema de cómo el investigador que se ha apoyado fundamentalmente en el NIS puede complementar sus reflexiones con cualquiera de los neoinstitucionalismos. Epistemológicamente es posible que así sea, siempre y cuando no se trate de forzar las teorías para que converjan.

PERSPECTIVAS DEL NEOINSTITUCIONALISMO SOCIOLOGICO SOBRE LOS MITOS RACIONALES Y LA LEGITIMIDAD EN LAS ORGANIZACIONES

A título ilustrativo del tipo de planteamiento que hace el NIS, se presenta uno de los postulados que ha traído inquietud, el cual dicta que para lograr la legitimación social de las organizaciones es necesario apoyarse en “mitos racionalizados”, definidos como “argumentos y razones que quizás no se pueda demostrar, pero que todo el mundo en el sector tiene por verdaderos” (Lucas Marín y García Ruíz, 2002: 206). Esto indica que la organización debe valorar las convenciones y las subjetividades que le presenta su entorno y actuar conforme a ello, independientemente que incluso ese ambiente prescriba lineamientos no racionales en términos económicos. En consecuencia, las decisiones vienen determinadas por la creación de confianza en la organización al acatar las formas sociales que han sido aceptadas.

Este planteamiento es propio de los neoinstitucionalistas sociológicos, quienes expresan que la razón por la cual en las organizaciones prevalecen prácticas que se alejaban de la eficiencia tiene que ver con la asimilación de la cultura general que las rodea. Por tanto, reconocen que aun las organizaciones burocráticas debían considerar para su explicación aspectos sociales y culturales (Hall y Taylor, 1996).

Serán los norteamericanos J.W. Meyer (de la Universidad de Stanford) y B. Rowan (de la Universidad de Minnesota), quienes, a finales de los setenta, comenzaron a trabajar sobre la relación entre los mitos racionales y la legitimidad. Exponen que las estructuras formales en las organizaciones responden a mitos institucionales que rodean a las organizaciones. Es por ello por lo que a continuación se exponen los principales planteamientos de dichos autores.

La tesis central de Meyer y Rowan es que la estructura formal (entendida como un plan general para la acción que involucra el cuadro de la organización: oficinas, departamentos, posiciones y programas) que presentan las organizaciones de la sociedad postindustrial¹⁷, expresa los mitos racionales que provienen de sus ambientes organizacionales, cuya observación está por encima de sus actividades de trabajo.

Para sustentar su tesis, los investigadores analizan las teorías que explican la estructura formal apoyándose en el ideal weberiano de organizaciones burocráticas, en las que se postula que las organizaciones que acogen una estructura formal racional son las que prometen ser más efectivas en el mundo moderno¹⁸. Concluyen que esas teorías no han considerado la legitimidad de las estructuras formales racionalizadas que proviene de “los entendimientos difundidos de la realidad social” (Meyer y Rowan, 1999: 82). Es decir, la estructura formal responde a los criterios expresados por la opinión pública, las figuras de autoridad, el conocimiento legitimado por el sistema, el prestigio social, las leyes y las sanciones de los tribunales sobre lo que es negligente o prudente. Así finaliza: “esos elementos de la estructura formal son manifestaciones de poderosas reglas

17. Meyer y Rowan refieren a la sociedad postindustrial en los términos expuestos por Daniel Bell quien para hacer comprensible el término expone cinco dimensiones: cambia el sector económico de una economía productora de mercancías a otra productora de servicios, preeminencia de las clases profesionales y técnicas, carácter central del conocimiento teórico como eje alrededor del cual se organiza la nueva tecnología, el crecimiento económico y la estratificación de la sociedad, control de la tecnología y las contribuciones tecnológicas y la formación de una nueva tecnología intelectual (Bell, 1976).

18. Esta concepción se apoya en la creencia que las organizaciones funcionan siguiendo los planes formales, en las que se logra coordinar de forma rutinaria, se siguen las reglas establecidas y las actividades reales que en todo momento se anclan a las prescripciones de la estructura formal (Meyer y Rowan, 1999).

institucionales, las cuales funcionan como mitos sumamente racionalizados que son obligatorios para determinadas organizaciones” (Meyer y Rowan, 1999: 82).

Por consiguiente, las estructuras formales se ordenan siguiendo los mitos racionalizados que están institucionalizados y son independientes de las mismas organizaciones o de los individuos que cohabitan en ellas.

Con la circunstancia descrita se presentan escenarios: en primer lugar, cuando surgen reglas que se admiten como racionalizadas en determinados campos de la actividad laboral hacen que surjan organizaciones en esos campos y, a la vez, las organizaciones ya existentes asumen los mitos racionalizados que han surgido. En segundo lugar, la estructura formal institucionalizada será más extendida en la medida en que exista mayor modernización.

En definitiva, las sociedades modernas están llenas de burocracia racionalizada por las siguientes razones:

1. Las redes de relaciones se tornan más complejas a medida que las sociedades se modernizan.
2. Las sociedades modernas se caracterizan por estar repletas de reglas institucionales, las cuales actúan “como mitos que muestran varias estructuras formales como medios racionales para lograr fines deseables” (Meyer y Rowan, 1999: 85).

Entonces, para los autores, la sociedad postindustrial se origina no solo por la complejidad de la red organizacional social moderna, más bien tiene su arranque en cuestiones ideológicas. Ellos resaltan que en el momento en que la racionalidad pasa a ser institucionalizada se convierte en un mito cuyo horizonte promueve la explosión de nuevas organizaciones. Cabría corroborar en qué medida en la sociedad se da este efecto, por lo que con sus análisis Meyer y Rowan presentan una agenda de investigación.

Con respecto a las relaciones con el ambiente, Meyer y Rowan plantean que en los ambientes las organizaciones encuentran pautas estructurales y tienden a volverse isomorfas (similares) junto a ellos, cuestión que, tal como se comentó en líneas precedentes, desarrollan DiMaggio y Powell.

En otro orden de ideas, los pioneros del NIS indagan sobre el origen de los mitos racionales. En primer lugar, los mitos surgen por la elaboración de complejas redes de relaciones en las sociedades que las interconectan robustamente. Aquí se encuentran que hay mitos muy generalizados¹⁹ y otros que presentan elementos estructurales que se dan en contextos específicos y que pueden emplearse en otros²⁰. En estos casos la legitimidad viene dada porque se estima que son racionalmente efectivos. En segundo lugar, los mitos se originan de mandatos legales producto de la organización de Estados centralizados que norman campos de actividad. En tercer lugar, los mitos organizacionales provienen de líderes que se esfuerzan por conseguir que las autoridades colectivas les permitan privilegios legales y hacen que sus objetivos y estructuras se institucionalicen según sus reglas.

Meyer y Rowan sostienen que no es cierto que en la práctica las estructuras formales logren coordinar y controlar el trabajo, pues a pesar de su existencia, conviven con prácticas culturales. Es decir, no se trata de criterios funcionales del trabajo, porque los mitos aseguran el desempeño y la supervivencia de la organización, dado que incrementan la legitimidad social y aportan recursos (De la Rosa Albuquerque, 2002; Montañó Hirose, 2006).

Meyer y Rowan concluyen con el señalamiento de tres tesis fundamentales. La primera es que el hecho de que existan ambientes con un gran número de mitos racionales que han sido institucionalizados genera organizaciones más formales. La segunda tesis es que las organizaciones que incorporan mitos son más legítimas y exitosas y, en consecuencia, tienen más probabilidades de sobrevivir. La tercera tesis es que en ambientes muy institucionalizados los esfuerzos de los líderes organizacionales se dirigen a conseguir la conformidad ritual, tanto interna como externamente.

19. Tales como los contratos que se trasladan a diversas ocupaciones o programas y prácticas organizativas (Meyer y Rowan, 1999).

20. Esto puede ser ilustrado con las organizaciones empresariales de un determinado tipo de industria son similares independientemente del lugar en que se encuentre (Meyer y Rowan, 1999).

En este contexto, a los directivos les corresponde realizar diligencias para que sus decisiones sean aceptadas como legítimas, previo a su ejecución. Y con el objeto de legitimar el desempeño de la organización aparentan ser racionales y buscar la eficiencia, aunque en realidad actúen sin prestar atención a la eficiencia.

Ahora bien, en cuanto a la recepción de la propuesta de los autores referenciados, se ha criticado el determinismo que pudiera generar la insistencia en establecer que la estructura de la organización se institucionaliza por efecto de la incorporación de los mitos racionales sin analizar los mecanismos por medio de los cuales los individuos asumen las nuevas reglas y actúan siguiendo las mismas. Una posible solución es que se una al institucionalismo ambiental de la sociología el nivel organizacional de los estudios políticos, por cuanto el neoinstitucionalismo politológico porque este sí se ocupa de las lógicas de acción de los actores: “En la medida que los mecanismos de regulación de los sistemas de acción concretos integren a su análisis tanto los ambientes institucionales como las lógicas de acción de los actores, estaríamos dotándonos de una herramienta teórica metodológica poderosa para el estudio de las organizaciones” (De la Rosa Alburquerque, 2002: 39).

Lo importante es que estas ideas generan posibilidades de investigación que persisten en el mundo globalizado en cuanto a las nuevas propuestas teóricas, formas de organización y la adopción de tecnologías; las empresas que tienen éxito, en función de cambios en sus estructuras o de sus estrategias de mercado, impulsan mitos que en algún momento pasan a ser institucionalizados.

A MODO DE CONCLUSIÓN: POSIBILIDADES DEL NEOINSTITUCIONALISMO SOCIOLOGICO PARA LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

A pesar de que el neoinstitucionalismo no constituye un cuerpo de pensamiento unificado, las distintas vertientes se ocupan de una de las principales manifestaciones de la modernidad: la sociedad organizada. Así, en cualquiera de los neoinstitucionalismos que responden a las disciplinas sociales, es constante la preocupación por



atender aspectos relacionados con las organizaciones, pues conciben a las organizaciones como el ambiente donde se materializan las normas prescritas por las instituciones.

De allí que se valora la relación de interdependencia entre instituciones y organizaciones que “abre múltiples caminos de profundización teórica y práctica para la comunidad de administradores de empresas” (Arias Pineda, 2008: 60) y los demás profesionales que se interesan por estudiar a las organizaciones.

En este sentido, se comprende que el NIS es el enfoque neoinstitucional que ofrece mayores ventajas para el estudio de la organización, dado que es la corriente institucional más cercana al estudio de las organizaciones y, por ende, a los EO. Estos constituyen un campo de conocimiento en el que se concretan “una serie de conversaciones, en particular de aquellos investigadores organizacionales que contribuyen a constituir las organizaciones mismas por medio de términos derivados de paradigmas, métodos y supuestos, ellos mismos derivados de conversaciones anteriores” (Clegg & Hardy, citado en Gonzales Miranda, 2014).

Conviene destacar que el NIS tiene posibilidades de aliarse con los EO en virtud de la concepción de estos últimos que proclama que cada enfoque teórico tiene oportunidad de ofrecer su mirada de las organizaciones, lo cual se reafirma cuando se considera su propio objeto de estudio:

“No hay una sola forma de mirar una organización. Es más, las múltiples miradas desde distintos ángulos teóricos se imponen como una imperiosa necesidad si se quiere construir una visión lo más comprensible posible acerca de este fenómeno tan complejo como son las organizaciones, con sus múltiples dimensiones y atravesamientos, que no pueden ser explicados satisfactoriamente desde una sola perspectiva teórica”. (Agüero, 2007: 25)

Priva el reconocimiento a que cada enfoque teórico aporta su mirada propia a los EO y que el esfuerzo por seleccionar una o más perspectivas entraña la comprensión de las ventajas o limitaciones que estos poseen.

Es por ello, que se quiso hacer un recorrido por los rasgos distintivos del NIS que fundamentalmente ocupa su atención en determinar las formas como las instituciones determinan las estructuras organizacionales. Así, el NIS se enfoca en determinar el contexto sociocultural en el que operan las organizaciones, por lo que brinda una perspectiva cultural de la relación que existe entre instituciones y organización.

Por otro lado, al adentrarse a los EO se observa que entre sus orígenes están estudios sociológicos (Rendón y Montaña, 2005). Más específicamente, las ramas de la sociología²¹ conocidas como sociología del trabajo, sociología de la empresa y sociología de las organizaciones han aportado al estudio de las organizaciones. Por ello, no debe extrañar que el enfoque del NIS constituya una perspectiva apropiada para aproximarse al fenómeno organizacional, máxime si se reconoce que ninguna disciplina puede asumir el universo que comprende las organizaciones como objeto social, sino que se apuesta por una mirada multi e interdisciplinar (Ibarra Colado, 1999, Montaña Hirose, 2004, Gonzales Miranda, 2014).

No se trata entonces de considerar, tal como lo propone J. Pfeiffer (citado en Agüero, 2007), que para se desarrolle los EO se deba evitar la dispersión teórica y metodológica en la que tratando de favorecer un modelo de los EO se generen a) figuras de autoridad de la disciplina, b) estandarización de una metodología y un programa de investigación y c) aceptación de ciertas teorías centrales.

Se reitera que múltiples enfoques pueden acudir a desentrañar la complejidad que contienen los EO y ya existen propuestas que los vinculan. Al respecto, Hernández Magallón (2016) vincula el neoinstitucionalismo y el enfoque de la cultura organizacional para estudiar

14. Una mirada a la evolución de la ciencia encargada de estudiar a la sociedad permite reconocer que su objeto de estudio complejo ha permitido que de su tronco teórico se desprendan un buen número de ramas que delata la madurez de la disciplina. En este sentido, la Sociología entendiendo su complejidad, se ha escindido para ofrecer una variedad de perspectivas disciplinarias que constituyen visiones más agudas de los distintos procesos sociales. En este contexto, existen áreas de la Sociología que se ocupan de instituciones sociales (como la Sociología de la familia o la Sociología de la religión) o de organizaciones específicas (como la Sociología de las Fuerzas Armadas y de la resolución de los conflictos o la Sociología del movimiento obrero) y que incluso exista una rama que se dedica a las organizaciones en general (Sociología de las Organizaciones). El listado de los campos para el estudio de la vasta realidad social puede consultarse en Guerra (2011).



el lado subjetivo de las organizaciones gubernamentales. Encuentra que teórica y metodológicamente esos enfoques están conectados y puede favorecer la comprensión de las organizaciones públicas.

Por otro lado, las alianzas son una vía para superar las debilidades que tienen cada uno de los enfoques. Por ejemplo, si bien se ha postulado que el NIS no es adecuado para analizar empresas que buscan la eficiencia, se han realizado aproximaciones en las que el enfoque es auxiliado por otros neoinstitucionalismos. Así fue la lectura que realizaron Scoponi y Dias (2015) de los agronegocios, en los que usaron conjuntamente el NIE con el neoinstitucionalismo económico.

En todo caso, se acoge la postura de Ibarra Colado (1999) en su recorrido por los distintos enfoques que estudian las organizaciones, en la que admite que, aunque hay diversidad y fragmentación, las posibilidades de diálogo están allí para ser contrastadas, revelar percepciones y reconocer las fortalezas y debilidades de la mirada propia.

Las razones expuestas permiten afirmar que NIS es un enfoque apropiado para los EO. Sus postulados enfocan la atención en una constante del fenómeno organizacional que no puede eludirse: las instituciones determinan las organizaciones porque con las limitaciones formales e informales establecen pautas para el comportamiento propio y el de los otros.

En definitiva, se postula que si el mundo es complejo las miradas deben ser múltiples. Por consiguiente, los EO no pueden depender de una única teoría sino de una teoría multidimensional. El reto está en aprender a seleccionar cuál perspectiva es la más apropiada para estudiar determinado caso o si se debe hacer uso de otra (o varias) perspectivas para lograr una cabal comprensión del fenómeno en estudio.



REFERENCIAS

Agüero, J. O. (2007). Teoría de la administración: un campo fragmentado y multifacético. *Revista Científica Visión de Futuro*, 7 (1).

Arias Pineda, A. A. (2008). El Neoinstitucionalismo y sus aportes a la Teoría de la Organización. *Revista GESTIÓN & REGIÓN*, (6), 31-63.

Bell, D. (1976). *El advenimiento de la sociedad post industrial*. Madrid: Alianza editorial, S.A.

Canales García, R. A. y Mercado Salgado, P. (2011). Presencia de las instituciones en los enfoques del institucionalismo económico: convergencias y divergencias. *CS*, (8), 83-107.

Daza, H. (2010, mayo-agosto). La sociedad moderna. *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*, 16 (2), 61-83.

De la Rosa Alburquerque, A. (2002). Teoría de la Organización y Nuevo Institucionalismo en el Análisis Organizacional. *Administración y Organizaciones*, 4 (08), 13-44.

Del Castillo, A. (1997). El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional: conceptos y enunciados explicativos. *CIDE*, (44). [Documento de Trabajo]. México.

DiMaggio, P. J. y Powell, W. W. (1999a). Introducción. En W. W. Powell y P. J. DiMaggio (compiladores), *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (pp.33-75). México: Fondo de Cultura Económica.

DiMaggio, P. J. y Powell, W. W. (1999b). 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 (compiladores), *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (pp.104-125). México: Fondo de Cultura Económica.

Fontaine, G. (2015). Los aportes del neo-institucionalismo al análisis de políticas públicas. *Revista Andina de Estudios Políticos*, V (2), 80-98.

Giddens, A. (2000). *Sociología*. Madrid: Alianza Editorial.

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.

Guerra, P. (2011). *Sociología del trabajo*. Montevideo, Uruguay: Kolping.

Hall, P. y Taylor, R. (1996). Political Science and the Three New Institutionalisms. *Political Studies*, 44 (5), 936-957.

Hernández Magallón, A. (2016). Los enfoques neoinstitucional y cultural, su utilidad para el estudio de las organizaciones gubernamentales. *Espacios Públicos*, 19 (46), 91-108.

Ibarra Colado, E. (1999). Los saberes sobre la organización: etapas, enfoques y dilemas. En C. Castillo Mendoza (coordinador), *Economía, organización y trabajo: un enfoque sociológico* (pp. 95-54). Madrid: Pirámide.

Jepperson, R. (1999). Instituciones, efectos institucionales e institucionalismo. En W. W. Powell y P. J. DiMaggio (compiladores), *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (pp. 193-215). México: Fondo de Cultura Económica.

Lucas Marín, A. y García Ruíz, P. (2002). *Sociología de las organizaciones*. Madrid: Mac Graw Hill.

Macionis, J.J. y Plummer, K. (2011). *Sociología*. Madrid: Pearson Educación, S. A.

Meyer, J. W. y Rowan, B. (1999). Organizaciones institucionalizadas: La estructura formal como mito y ceremonia. En W. W. Powell y P. J. DiMaggio (compiladores), *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (pp.79-103). México: Fondo de Cultura Económica.

Montaño Hirose, L. (2000). Diversidad y similitud organizacionales. *Perspectivas y controversias*. *IZTAPALAPA*, (48), 35-52.

Montaño Hirose, L. (2006). La sociología de las organizaciones: desarrollo, rompimientos y perspectiva. En E. De la Garza Toledo



(coordinador), Tratado Latinoamericano de Sociología. México: Anthropos Editorial.

North, D. (1995). Instituciones, cambio institucional y desempeño económico. México: Fondo de Cultura Económica.

North, D. (2007). Para entender el proceso de cambio económico. Bogotá. Editorial Norma

Norma Parada, J. (2003). Economía Institucional Original y Nueva Economía Institucional. Semejanzas y Diferencias. Revista de Economía Institucional, 5 (8), 92-116.

Pérez Pérez, G. y Valencia E. L. (2004). El Neoinstitucionalismo como Unidad de Análisis Multidisciplinario. Actualidad Contable Faces, 7 (8), 85-95.

Peters, G. (2003). El Nuevo Institucionalismo. La teoría institucional en ciencia política. Barcelona, España: Editorial Gedisa, S. A.

Rivas Leone, J. A. (2003, junio). El neoinstitucionalismo y la revalorización de las instituciones. Reflexión Política, 5 (9), 36-46.

Rivas Tovar, L. A. (2009). Evolución de la teoría de la organización. Univ. Empresa, (17), 11-32.

Romero, J. J. (1999). Estudio Introductorio. Los nuevos institucionalismos: sus diferencias, sus cercanías. En W. W. Powell y P. J. DiMaggio (compiladores), El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional (pp.7-29). México: Fondo de Cultura Económica.

Rutherford, M. (2003), La Economía Institucional: antes y ahora, Análisis Económico, XVIII (38), 13-39.

Scoponi, L. y Dias, M.F.P. (2015). Contribuciones del Neoinstitucionalismo Sociológico para el abordaje de la Nueva Economía Institucional aplicada a los Agronegocios. Estud. Soc. e Agric., 23 (2), 245-267.

Torres Espinosa, E. (2015). El nuevo institucionalismo ¿hacia un nuevo paradigma? - Estudios Políticos, (34), 117-137.



Vergara, R. (1997). El redescubrimiento de las instituciones: de la teoría organizacional a la ciencia política. En J. G. March y J. P. Olsen, El redescubrimiento de las instituciones. La base organizativa de la política (pp. 9-40). Madrid, España: Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, A. C. /Universidad Autónoma de Sinaloa/Fondo de Cultura Económica.

Zucker, L. (1999). El papel de la institucionalización en la persistencia cultural. En W. W. Powell y P. J. DiMaggio (compiladores), El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional (pp. 126-153). México: Fondo de Cultura Económica.



CAPÍTULO 3

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

Emad Aboasi El Nimer¹
Elizabeth Avendaño Cerrada²

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, (¡un 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 preguntas³. 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)⁴, 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 organización⁵. 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)⁶. 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 privada⁷, 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*⁸. Éste traza *el aquí y el ahora* de los individuos⁹ 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*¹⁰ 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)organizativas¹¹ 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 discurrir. 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 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 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 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 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 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).



CAPÍTULO 4

LOS ENFOQUES DE INVESTIGACIÓN EN LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

Laura A. Obando Uzcátegui¹
Frank E. Rivas Torres²
Minerva Mendoza Paipa³

INTRODUCCIÓN

Abordar procesos de investigación, desde el campo de los estudios organizacionales, representa un reto para quienes incursionan en esta área, donde resulta indispensable adentrarse en el estudio de los postulados teóricos que subyacen a las teorías administrativas y las teorías organizacionales que dan paso a su inicio, desde una perspectiva multidisciplinaria que intenta comprender los fenómenos, las realidades sociales locales, de una forma mucho más integral.

Una de las características de las organizaciones en los años recientes, es la constante evolución de las prácticas organizacionales, lo que

1. Doctora en Cs. Gerenciales (UNEFA-Mérida). Profesora de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes, Venezuela. Miembro del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG-ULA). Correo electrónico: obandolaura70@gmail.com / laurao@ula.ve. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8870-8040>

2. Doctor en Ciencias Sociales “Mención Estudios del Trabajo” de la Universidad de Carabobo-Valencia, Venezuela. Profesor FACES-ULA. Mérida, Venezuela. Miembro del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG-ULA). RED VEO.E-mail: frankrivas@ula.ve/ ferivas69@gmail.com. Código ORCID: (<https://orcid.org/0000-0003-2827-7338>)

3. Doctora en Cs. Gerenciales (UNEFA-Mérida). Profesora de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes, Venezuela. Correo electrónico: Código ORCID: (<https://orcid.org/0000-0001-6663-0564>)



hace mucho más novedoso e interesante su campo de investigación, pero también exige de parte de quienes investigan más precisión y confiabilidad de los resultados obtenidos. Es por ello por lo que los investigadores, además de conocer y manejar adecuadamente el proceso de investigación y el campo de acción de las organizaciones, deben conocer los distintos enfoques existentes para abordar de manera coherente, lógica y articulada la investigación propuesta.

El rigor metodológico necesario para realizar las investigaciones, en el área de los estudios organizacionales, pasa por trazar la metodología a seguir, el enfoque y el método en correspondencia con la episteme del investigador que le permitirá trabajar de manera ordenada, sistemática y coherente.

Ubicar el origen de los Estudios Organizacionales (EO), traslada al investigador al campo de las Teorías Administrativas (TA), y las Teorías Organizacionales (TO), a fin de encontrar sus puntos de encuentro, desencuentro o complementariedad. Gonzales (2014), considera como una tarea compleja ubicar y determinar puntualmente el surgimiento de los EO, tanto como su definición y constitución. Las TA, como disciplina nacen hacia finales del siglo XIX con los desarrollos de Taylor (1911) y Fayol (1916), enfocadas al conocimiento administrativo en la práctica organizacional, reconociendo en los individuos sus deseos de maximizar las ganancias. En 1930, se da un giro a los estudios que se vienen realizando en el área administrativa, con la teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo, surge una mayor preocupación por el comportamiento humano, para que este, a su vez tenga incidencia en la productividad y eficiencia.

Desde sus orígenes con Taylor, Fayol, Weber y Elton Mayo, la teoría de la Administración Científica centró su principal preocupación en las tareas y en como aumentar la productividad de la organización, en problemáticas como el comportamiento humano, las relaciones humanas, intentado aplicar los métodos de la ciencia a los problemas-fenómenos de la organización, a través de procesos de investigación rigurosos.

Las TO, condujeron a la inclusión de varias áreas del conocimiento, como la filosofía, la sociología, la antropología y la psico-

logía, hace énfasis en el fenómeno organizacional, con un enfoque en la producción de los procesos de trabajo, fundamentado en la búsqueda continua de significados para enfrentar problemas en las organizaciones modernas, vinculados a la búsqueda de la productividad, eficiencia, eficacia, y control. Las TO surgen como un aporte a la solución de los problemas administrativos de la empresa industrial moderna bajo una mirada positivista, funcionalista y pragmática orientada más a la prescripción que a la comprensión del fenómeno organizacional.

La Teoría de la Organización, argumenta Pfeffer (2000), es una disciplina que refiere a un paradigma funcionalista, el cual comprende a las organizaciones como un fenómeno problemático respecto de la eficiencia y la eficacia, donde los científicos sociales se han enfocado en dictar prescripciones que buscan el control gerencial. Por lo cual, durante la década de los años ochenta se agudizaron las críticas a las TO, principalmente por su enfoque positivista, funcionalista, estático y ahistórico.

La constante evolución, dinámica y naturaleza a la cual se encuentran sometidas las organizaciones, el tránsito de la modernidad, a la posmodernidad y la transmodernidad, las lleva a convertirse en organizaciones complejas, con múltiples interrelaciones, donde su estudio desde las TA y las TO se vuelve insuficiente. Se hace necesario comprender los fenómenos sociales inmersos en las prácticas organizacionales, en lugar de resolver desde el punto de vista práctico los problemas que en ellas se originan.

Es así como los Estudios Organizacionales (EO), surgen para investigar, analizar, interpretar y comprender los fenómenos sociales dentro de las organizaciones desde una perspectiva multidisciplinaria, con un enfoque crítico, apoyado en las distintas disciplinas de las Ciencias Sociales, dejando de lado el fraccionamiento y la reducción del conocimiento; en palabras de Morin (1990), habría que sustituir al paradigma de disyunción/reducción/unidimensionalización por un paradigma de distinción/conjunción que permita distinguir sin desarticular, asociar sin identificar o reducir. Ese paradigma comportaría un principio dialógico y translógico, que integraría la lógica clásica teniendo en cuenta sus límites de facto (problemas de contradicciones) y de jure (límites del formalismo). Llevaría en sí el principio

de la Unitas multiplex, que escapa a la unidad abstracta por lo alto (holismo) y por lo bajo (reduccionismo).

Se hace necesario, la participación de diversas racionalidades en la comprensión de los fenómenos sociales dentro de las organizaciones va en contra de los enfoques de una sola disciplina, ejemplificados por la excesiva especialización de la modernidad. A medida que las organizaciones se vuelven más complejas, estructuralmente hablando, es cada vez más improbable que una sola disciplina tenga el conocimiento necesario para abordar todos los problemas (Gonzales, M. Ocampo, C. Gentili M., 2018)

En este mismo sentido Ibarra-Colado (2003), señala que los EO nacen como un campo de estudio que aspira a superar o matizar los imperativos positivistas y reduccionistas impuestos por la Teoría de la Organización (TO) y la Teoría Administrativa (TA), busca adentrarse en el conocimiento particular de una realidad organizacional específica a partir de su análisis desde las ciencias sociales, permitiendo la interdisciplinariedad y la multidisciplinariedad, donde los EO no se adhieren a una disciplina en particular, sino que contribuyen a comprender fenómenos organizacionales desde la visión de distintas disciplina.

La multidisciplinariedad hace referencia al abordaje que, desde diferentes enfoques, se asume sobre un problema. Ello no implica un diálogo, sino múltiples perspectivas para dar respuestas diversas a la situación planteada (Gonzales, 2020: 109)

Alrededor de los EO, giran innumerables temas de investigación, con un campo de acción amplio, pertenecientes a distintas disciplinas, de sumo interés para la comunidad científica, y para las diversas entidades que conforman las organizaciones. Las investigaciones desarrolladas en y para las organizaciones se realizan, en parte, desde los espacios universitarios en sus distintos programas académicos de pregrado y postgrado; y en parte a través de los departamentos de Investigación y Desarrollo (IyD) de las organizaciones: en cualquiera de los espacios en los que se realicen, las investigaciones en los EO, deben ser sistemáticas, congruentes y cónsonas con la postura epistémica que asuma el investigador.



LA INVESTIGACIÓN EN LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

Se puede llegar a conocer la naturaleza de los fenómenos a través de la experiencia, el razonamiento, y la investigación. “Estas tres vías no son mutuamente excluyentes, sino más bien complementarias” (Cohen y Manion, 1986), donde la experiencia del investigador y el razonamiento bien sea deductivo o inductivo, se articulan, se complementan, y constituyen el eje central de las investigaciones en los EO.

La experiencia, es la fuente más directa que guía la obtención del conocimiento, y aflora la heurística del investigador, producto de sus experiencias personales, lo empodera respecto de lo que busca conocer, obteniendo con ello claridad y seguridad hacia la definición de su objeto de investigación por teorizar y desarrollar. Puede partir de un razonamiento deductivo o inductivo, Aristóteles y sus discípulos implantaron el razonamiento deductivo como un proceso del pensamiento en el que de afirmaciones generales se llega a afirmaciones específicas aplicando las reglas de la lógica. Es un sistema para organizar hechos conocidos y extraer conclusiones, lo cual se logra mediante una serie de enunciados que reciben el nombre de silogismos, los mismos comprenden tres elementos: la premisa mayor, la premisa menor y la conclusión. Es imperativo empezar con premisas verdaderas para llegar a conclusiones válidas, de ahí la importancia de evitar la introducción de falacias al inicio de la investigación; el investigador bajo este método parte necesariamente de inferencias hechas a partir de un conocimiento que ya existe, si las premisas del razonamiento deductivo son verdaderas, la conclusión también lo será.

Contrario al razonamiento deductivo, Francis Bacon (1561-1626) propuso un nuevo método para adquirir conocimientos, afirmaba que los pensadores no debían esclavizarse aceptando como verdades absolutas las premisas transmitidas por las autoridades en la materia. En su opinión, el investigador tenía que establecer conclusiones generales basándose en hechos recopilados mediante la observación directa. Bacon aconsejaba observar a la naturaleza directamente, desechar los prejuicios e ideas preconcebidas que él denominada ídolos. Según Bacon, para obtener conocimiento es imprescindible observar la naturaleza, reunir datos particulares

y hacer generalizaciones a partir de ellos. Una nueva manera de encontrar la verdad es ir a buscar los hechos en vez de basarse en la autoridad (experto) o en la mera especulación; con el tiempo esa actitud habría de convertirse en el principio fundamental de todas las ciencias. Según Bacon, las observaciones se hacían sobre fenómenos particulares de una clase, y luego a partir de ellos se hacían inferencias acerca de la clase entera. Este procedimiento se denomina razonamiento inductivo y viene a ser lo contrario del que se utiliza en el método deductivo.

Las investigaciones en los EO hacen uso del razonamiento deductivo e inductivo, pueden partir de constructos teóricos ya existentes, para organizar su proceso de investigación (deducción), pero también requieren acercarse al fenómeno organizacional como objeto de estudio para comprenderlo, y es ahí donde el razonamiento inductivo cobra fuerza en la investigación de los EO, (interpenetración sujeto-objeto).

El investigador en el campo de los EO, parte así de la observación de los fenómenos del entorno organizacional, se produce la mezcla necesaria entre la postura intelectual del investigador como sujeto cognoscente y el objeto investigado, en este sentido Morin señala:

“la epistemología tiene necesidad de encontrar un punto de vista que pueda considerar nuestro propio conocimiento como objeto de conocimiento, es decir, una meta punto de vista, como en el caso en que un metalenguaje se constituye para considerar al lenguaje devenido objeto. al mismo tiempo, este meta-punto de vista debe permitir la auto consideración crítica del conocimiento, enriqueciendo la reflexividad del sujeto cognoscente (1990: 43).

La investigación en los estudios organizacionales, se nutre de actividades intelectuales y experimentales, sistemáticas, cuyo propósito final es aumentar los conocimientos sobre los fenómenos organizacionales, mediante el análisis, la búsqueda de explicaciones, comparaciones, predicciones, generalizaciones, interpretaciones y construcción de teorías, a través del uso del método científico, que en palabras de Kerlinger (1996), es “el estudio sistemático, controlado, empírico y crítico de proposiciones hipotéticas acerca de presuntas relaciones entre varios fenómenos”. El método científico

es un procedimiento que aplicamos en las ciencias y se inicia con la observación.

La producción del conocimiento en el área de los EO, constituyen una mezcla de observación, reflexión, regulación, desregulación, uso del método científico, pero sobre todo del uso de la heurística, quien puede llevar por buen camino la necesaria interpenetración entre el sujeto cognoscente y el objeto en el mundo organizacional, compuesto por infinidad de tejidos entrelazados, donde la competencia interpretativa del investigador cobra gran importancia a la hora de observar, comprender e interpretar los fenómenos que se dan en la realidad social que envuelve a las organizaciones, que en palabras de Omaña (2019), los estudios organizacionales son los encargados de conocer y describir los procesos y actividades que tienen lugar en toda organización, es decir, de la comprensión de los fenómenos organizacionales.

¿Qué son los Estudios Organizacionales?

Durante los últimos años, se ha estado debatiendo sobre el campo de acción de los EO y sobre lo que ellos representan, a continuación, se presenta un cuadro resumen con la postura que asumen distintos autores sobre lo que se puede entender por EO.

Tabla 1. Definición de Estudios Organizacionales

AUTOR	ESTUDIOS ORGANIZACIONALES
CLEGG Y HARDY, (1996)	Definir hoy estudios organizacionales no es una tarea fácil. Nuestro enfoque es conceptualizar los estudios organizacionales como una serie de conversaciones, en particular de aquellos investigadores organizacionales que contribuyen a constituir las organizaciones mismas por medio de términos derivados de paradigmas, métodos y supuestos, ellos mismos derivados de conversaciones anteriores.

<p>MONTAÑO, (2004)</p>	<p>Los EO constituyen un enfoque transdisciplinario propio, para estudiar no sólo a las empresas sino a otros tipos de organizaciones como las educativas, las sociales, las familiares. De ese modo, el estudio sobre diversos tipos de organizaciones ha generado aportes teóricos y empíricos que han transformado el paradigma organizacional.</p>
<p>IBARRA, (2006)</p>	<p>En suma, los EO como campo de conocimiento dedicado al análisis de las formas de organización y a las acciones y medios de gobierno, suponen una atención muy marcada sobre los sistemas y procedimientos que regulan la acción, pero comprendiendo siempre que ellos son producto de relaciones y procesos sociales altamente contingentes, a partir de lo que constituye, organiza y transforma la realidad.</p>
<p>GONZALES- MIRANDA, D. R. (2014)</p>	<p>Se puede afirmar que los EO no son un cuerpo de conocimiento que busque una teoría universal que “ilumine” los procesos y las acciones de los actores -su misma denominación como estudios así lo sugiere-, sino conocer y comprender las pluri-racionalidades que no sólo se encuentran en las empresas sino en toda organización. de ahí que sea más conveniente llamarlos un campo de conocimiento más que una ciencia o disciplina coherentemente estructurada.</p>

<p>PÉREZ, A. Y GUZMÁN, M. (2015)</p>	<p>Los estudios organizacionales son el resultado de la incursión de diversas disciplinas de carácter humanista, como la sociología, la historia, la psicología y la antropología, entre otras, en el estudio de los fenómenos que salen de la esfera de influencia y control de la administración en las organizaciones. Más allá de estudiar procesos y formas para mejorarlos, se busca analizar fenómenos de carácter social que tienen lugar al interior de las organizaciones y son el resultado de las redes de relaciones que se entablan entre los diversos miembros que las conforman y que afectan y se ven afectados por éstas relaciones, dado que los grupos sociales, por la naturaleza misma de los individuos que los conforman, reflejan todos aquellos elementos del entorno (cultura, tradiciones, creencias, conflictos, etc.), que se recontextualizan y manifiestan en las organizaciones.</p>
<p>MOCTEZUMA Y MANZANO (2017)</p>	<p>Apuestan por consolidarse como un campo multidisciplinar que, si bien tuvo acuño en la ciencia administrativa, han migrado hacia un espacio de discusión incluyente que cobija diferentes visiones y perspectivas para el abordaje epistémico en el análisis del fenómeno organizacional para describir, comprender y explicar su existencia, su naturaleza, su evolución, su desarrollo.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en la bibliografía citada.

Los EO contienen elementos comunes que los caracterizan y diferencian de otros campos de investigación:

1. Se ubican en el contexto de distintas disciplinas con un objeto de estudio y campo de acción amplio, lo que les da un carácter pluridisciplinario..
2. Su propósito fundamental consiste en interpretar fenómenos sociales que tienen lugar al interior de las organizaciones.
3. Se desarrollan en el marco de las organizaciones complejas que para darles orden, claridad, distinción, y precisión en el conoci-



miento de los fenómenos organizacionales se fundamentan en investigaciones sistemáticas.

4. Intentan suplir los vacíos de orden teórico de las Teorías Organizacionales.
5. Privilegian el enfoque humano existente en la organización.
6. La comprensión del fenómeno organizacional se produce mediante la interpenetración entre el sujeto cognoscente y el objeto que se conoce.

En este sentido se puede decir que los EO, son aquellos que se desarrollan en el marco de las organizaciones complejas, para a través de investigaciones sistemáticas, darle orden, claridad, distinción, y precisión en el conocimiento de los fenómenos organizacionales. Se encargan de abordar investigaciones en organizaciones cuyo objeto no necesariamente se encuentra circunscrito al campo mercantil, pueden ser de carácter civil, sin fines de lucro, como por ejemplo las pertenecientes al sector salud, educación, instituciones públicas, entre otras. Su propósito fundamental consiste en interpretar los fenómenos organizacionales que tienen lugar al interior de estas, para lo cual se hace uso de múltiples disciplinas que le permitan al investigador comprender la realidad social existente a lo interno de la organización. La comprensión del fenómeno se produce mediante la interpenetración entre el sujeto cognoscente y el objeto que se conoce.

Campo de investigación de los Estudios Organizacionales

Los estudios organizacionales nacen con una concepción de la organización que privilegia lo local, la acción, lo cualitativo, lo particular y lo relativo, sin desconocer aspectos como los de la teoría del caos, la ambigüedad, la multiracionalidad, la confrontación, lo subjetivo, la comprensión, la duda y la interpretación (De la Rosa y Contreras, 2007).

Los EO se derivan de las TA, y complementan los vacíos de las TO, comienzan a revisar los EO aspectos inherentes al comportamiento del ser humano dentro de las organizaciones y a teorizar en este sentido sobre fenómenos que giran en torno a la organización; su objeto de estudio es mucho más amplio al considerar distintos tipos



de organizaciones, distintas a las netamente económicas o empresariales, se amplía así el campo de acción para la investigación, dejando de lado únicamente, lo utilitario, lo práctico gerencial, la rentabilidad.

Así, los EO retoman los aportes de la sociología, la economía, la psicología y la ciencia política, y a partir de ello, constituyen un enfoque transdisciplinario propio, para estudiar no sólo las empresas sino a otros tipos de organizaciones como las educativas, las sociales y las familiares. De ese modo, el estudio sobre diversos tipos de organizaciones ha generado aportes teóricos y empíricos que han transformado el paradigma organizacional (Montaño, 2004).

Los EO, perciben y consideran el tránsito de la simplicidad e individualidad de la organización Empresarial a la aparición de organizaciones complejas con entramados difíciles de descifrar desde las posturas de las TA y las TO. En ese entramado se requiere de distintas disciplinas para abordar los fenómenos organizacionales, al concebir en los EO, unos objetos de estudio que involucran diversos sectores sociales; por ende, "su campo de investigación es más amplio y no se restringe al estudio de las organizaciones, sino a los fenómenos organizacionales en general" (Ramírez, Vargas y De la Rosa, 2011: 14).

El campo de investigación de los EO se configura de conformidad con lo expuesto anteriormente de manera amplia, conforman un nicho de investigación, con múltiples aristas para explorar, no circunscrito a las organizaciones empresariales o económicas, sino a todo tipo de organización alrededor de la cual se desarrollen fenómenos susceptibles de ser investigados, cuyos resultados serán útiles para comprender la realidad social que se vive. El mayor atractivo que poseen los EO, es la amplitud de su campo de acción, hoy en día en constante construcción y evolución, en él se privilegia la heurística del investigador, que le permite a través de distintas visiones, hacer sus interpretaciones o manifestar su postura.



LA METODOLOGÍA Y EL MÉTODO PARA ABORDAR LA INVESTIGACIÓN EN LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

El diseño de la metodología por parte del sujeto cognoscente implica establecer detalladamente el proceso de investigación y el conjunto de procedimientos que seguirá. La metodología es un vocablo generado a partir de tres palabras de origen griego: meta (más allá), odòs (camino) y logos (estudio), el termino hace referencia al plan de investigación que permite cumplir ciertos objetivos en el marco de una ciencia. En el ámbito de las ciencias sociales, la metodología se enfoca en la realidad de una sociedad para arribar a una conclusión cierta y contundente acerca de un fenómeno, valiéndose de la observación como punto de partida, la interpretación y comprensión a través de la hermenéutica, y el trabajo práctico propio de toda ciencia.

La metodología es la columna vertebral por así decirlo de toda investigación, llevada a cabo a través del método científico, permite sistematizar los procedimientos y técnicas que se requieren para comprender el fenómeno organizacional en los EO, o como lo señala Aguilera (2013), ámbito medular de operación consiste en que es el logos que orienta al estudio lógico de los métodos, lo cual implica el análisis de la lógica que los sustenta, el sentido de su efectividad, la cobertura de su eficacia, la fortaleza de sus planteamientos y la coherencia para producir conocimiento relevante.

El objetivo principal de la metodología es estudiar los métodos, cada investigador en el área de los EO, selecciona el método que se adapte a sus requerimientos, incluso tiene la libertad de plantear algún método innovador, siempre que este se adapte a sus propósitos y le permite llevar a feliz término la investigación logrando los objetivos planteados (Omaña, 2019: 145), así mismo analiza los elementos de cada método relacionados con su génesis, fundamentación, articulación ética, razonabilidad; su capacidad explicativa, su utilidad aplicada, los procedimientos de control que utiliza. (Aguilera, 2002: 89).

Establecer desde el inicio de la investigación en los EO, la metodología a seguir y el método adecuado, permite al investigador un

recorrido sólido, donde se entrelace de manera coherente el enfoque seleccionado, la metodología, el método y la postura epistémica propia del sujeto cognoscente. El método acerca al investigador al objeto de estudio, y la epistemología, lo lleva a conocer, producir constructos o revelar realidades sociales confiables, existentes en el interior de los fenómenos organizacionales.

Para Morles (2002), la metodología presenta dos acepciones o significados usuales:

La acepción amplia (y etimológica), según la cual, como dijimos, Metodología es la ciencia de los métodos, es decir, es el estudio crítico del conjunto de operaciones y procedimientos racionales y sistemáticos que utiliza el ser humano para encontrar soluciones óptimas a problemas complejos, teóricos o prácticos. En este sentido, y según los objetos de estudio, existen numerosas metodologías: de investigación, de enseñanza, de planeamiento, de producción industrial o tecnológica, etcétera. La acepción restringida y menos apropiada (por lo cual algunos autores prefieran hablar de Metódica en lugar de Metodología) se refiere al uso que se hace de dicho término en proyectos e informes científicos o técnicos para describir las operaciones (enfoques, técnicas, procedimientos e instrumentos) que se han utilizado o se utilizarán para lograr los objetivos propuestos.

Por su parte el método, es la manera a través de la cual el investigador se acerca al objeto de estudio, Aguilera (2013: 86) señala:

Los métodos de investigación pueden valorarse como un conjunto de procedimientos ordenados que permiten orientar la agudeza de la mente para descubrir y explicar una verdad. Su utilidad consiste en que tienden al orden para convertir un tema en un problema de investigación y llevar a cabo la aprehensión de la realidad. En esta operación, el método permite simplificar la complejidad al seleccionar los elementos más significativos de un problema a fin de proceder a su estructuración conceptual y explicación causal. La importancia del método consiste en que está dotado de propiedades cognoscitivas que permiten el abordaje ordenado de una parte de la realidad y que depende del sujeto cognoscente la utilidad que pueda tener al conseguir que a través del trabajo de investigación, es posible esclarecer lo que antes no se conocía.

Partiendo del meta punto de vista que debe tener el investigador, así como de su propia experiencia, la aplicación del método no dependerá del método propiamente dicho, sino de esa capacidad del sujeto cognoscente, para aflorar de sí, su auto consideración crítica del conocimiento, enriqueciendo su reflexividad, tal como lo señala Morin. El método le permite al investigador, seleccionar el sistema de conceptos a trabajar y estructurar el modo en que habrá de llevar a cabo la investigación, confiriendo orden y secuencia.

El método se consolida así, como la manera adecuada y razonada, de conducir el pensamiento reflexivo del sujeto cognoscente, que le permite acercarse a la realidad objeto de estudio, a través de esa interpenetración sujeto-objeto, para comprender el fenómeno organizacional, mediante indagaciones y argumentaciones validas y confiables. La variedad de métodos que existen se encuentra en estrecha relación con el paradigma positivista o el paradigma interpretativo, a continuación, se presenta un cuadro resumen con algunos de los métodos empleados para abordar investigaciones desarrolladas en el campo de los EO.

Tabla 2. Métodos

ENFOQUE CUANTITATIVO (POSITIVISMO)	ENFOQUE CUALITATIVO (INTERPRETATIVO)
<p>Positivismo: es una parte integrante del movimiento del romántico del siglo XIX. Se pueden distinguir dos formas históricas fundamentales del positivismo: el social y el evolucionista. Según este método el investigador debe desprenderse de los juicios de valor y mediante la aplicación de leyes invariables, universales, absolutas, lograr la objetividad. Este método se constituye en el mejor defensor del Statu quo. Concibe a los fenómenos sociales como sujetos a las leyes naturales, la observación de los fenómenos debe ser neutra objetiva.</p>	<p>Fenomenología: su principal exponente Husserl (1859-1938), consideraba a la fenomenología una gran filosofía, un enfoque y un método La investigación fenomenológica busca conocer los significados que los individuos dan a sus experiencias, el proceso de interpretación por el que la gente define su mundo y actúa en consecuencia. El fenomenólogo, intenta ver las cosas desde el punto de vista de otras personas, describiendo, comprendiendo, e interpretando.</p>

Funcionalismo: El funcionalismo es caracterizado por el utilitarismo otorgado a las acciones que deben sostener el orden establecido en las sociedades. Es una corriente teórica surgida en Inglaterra en el año 1930 en las ciencias sociales, especialmente en sociología y antropología social. El funcionalismo pretende explicar los fenómenos sociales por la función que ejercen las instituciones en la sociedad. El funcionalismo plantea la función que cumple un elemento dentro del sistema, como disminuye o acrecienta determinados conflictos y en qué medida tiende a conservar los valores predominantes. Sus principales exponentes son Émile Durkheim (1895) y Talcott Parsons (1940-1950)

Etnografía: es el método de investigación por el que se aprende el modo de vida de una unidad social concreta, a través de la etnografía se persigue la descripción o reconstrucción de carácter interpretativo de la cultura, formas de vida, y estructura social del grupo investigado. La etnografía es un método de investigación social poco común, en la que el investigador participa abiertamente o de manera encubierta, de la vida cotidiana de personas durante un tiempo relativamente extenso, viviendo lo que ocurre en el día a día de ese grupo social, para recoger todo tipo de datos inherentes al objeto de estudio propuesto.

Estructuralismo: es una corriente antropológica social de tendencia lógica matemática. El interés del método de análisis estructuralista se centra en determinar los fenómenos inconscientes que están detrás de los fenómenos reales, son los fenómenos permanentes, constituyen el orden. Para el estructuralismo lo importante es que, partiendo de las relaciones sociales como realidad empírica y materia prima, determina la estructura social o modelo de esas relaciones sociales. Su postulado es la ahistoricidad; implica que las estructuras son estables, duraderas y equilibradas para controlar las relaciones sociales.

Teoría fundamentada: fue presentada por Glaser y Strauss en 1967, el enfoque del que parte la teoría fundamentada es el de descubrir teorías, conceptos, hipótesis y proposiciones partiendo directamente de los datos y no de supuestos a priori, de otras investigaciones o de marcos teóricos existentes. La teoría fundamentada pone énfasis en la generación de teorías, a diferencia de otros métodos cualitativos que ponen énfasis en la descripción.

Marxismo: el marxismo es un método de análisis socioeconómico de la realidad que considera las relaciones de clase y el conflicto social utilizando una interpretación materialista del desarrollo histórico y adopta una visión dialéctica de la transformación social, compuesto principalmente por el pensamiento desarrollado en la obra de Karl Marx.

Estudio de caso: constituye un método de investigación, para el análisis de la realidad social en las ciencias sociales, implica un proceso de indagación que se caracteriza por el examen detallado, comprensivo, sistemático y en profundidad del caso objeto de estudio. Se caracteriza por ser descriptivo, heurístico e inductivo.

Fuente: Elaboración propia con base en la bibliografía citada.

ENFOQUES DE INVESTIGACIÓN APLICADOS EN LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

Paradigmas de investigación en los Estudios Organizacionales

Los paradigmas de investigación en los EO son vías de percepción y de comprensión del fenómeno organizacional, hoy día se habla del paradigma positivista, el paradigma interpretativo, y el paradigma socio-crítico como los más aceptados en el campo de la producción del conocimiento científico, y en el área de los EO, cada uno de los cuales posee sus propias características y origen epistémico. Según Kuhn, un paradigma es un sistema de creencias, principios, valores y premisas que determinan la visión que una determinada comunidad científica tiene de la realidad, el tipo de preguntas y problemas que es legítimo estudiar, así como los métodos y técnicas válidos para la búsqueda de respuestas. Para, Capra (1996), el paradigma científico es una constelación de alcances, términos, valores, técnicas, etc. que tiene una comunidad científica en común y que son aplicados por esa comunidad para la definición de problemas y soluciones legítimas.



Paradigma positivista

Al paradigma positivista, también se le denomina paradigma cuantitativo, empírico, analítico, racionalista, su origen se relaciona con el trabajo filosófico de Bacon, que, en 1620, con el *Novum Organum*, concebía la ciencia como técnica capaz de dar al ser humano dominio sobre la naturaleza, tesis seguida por Descartes en 1637 con el *Discurso del método*. Ambos plantean que la filosofía racionalista debería enfocarse en la certeza, entendiendo como verdades lógicas aquellas que se pueden traducir a la matemática y a través de las cuales se puede conocer la verdad.

El auge del positivismo se refleja en el siglo XIX, donde se produce un rápido desarrollo tecnológico, las corrientes de pensamiento valoran lo pragmático, lo objetivo y tangible, y se coloca en segundo plano lo subjetivo, las creencias y las percepciones personales de los fenómenos. Esto condiciona al ser humano para auto explicar su significado del mundo y concebir todos los fenómenos de una manera racional. La visión positivista se enmarca inicialmente en dos posiciones epistemológicas: el racionalismo y el empirismo.

El racionalismo se basa en el poder de la razón, aborda tareas de la indagación científica desarrollando una explicación sistemática de un fenómeno. Los aciertos teóricos derivados del razonamiento deductivo se someten a pruebas experimentales con el fin de corroborar la teoría, es decir, primero se desarrolla la teoría y luego la investigación. El empirismo se basa en el poder de la experiencia sensorial, se conoce como enfoque inductivo, se basa en la recolección de hechos precedentes a la formulación de generalizaciones. En este enfoque, primero se investiga y luego se levantan teorías. Posteriormente, estas dos posiciones, racionalismo y empirismo, se unieron bajo el nombre de "positivismo lógico". Corriente que emergió a fines de 1920, desde la mirada de un grupo de investigadores denominado el círculo de Viena. Sus principales representantes fueron Schlick, Neurath, Kauffman, entre otros. Su núcleo estaba constituido por un empirismo total apoyado en los recursos de la lógica moderna, una alta valoración de la ciencia y un rechazo a la metafísica, con el propósito de unificar todas las ciencias mediante un método y lenguaje único y universal.



Paradigma interpretativo

Se le conoce como paradigma cualitativo, fenomenológico, naturalista, humanista o etnográfico. Se centra en el estudio del significado de las acciones humanas y de la vida social. Este paradigma intenta sustituir las nociones científicas de explicación, predicción y control del paradigma positivista por las nociones de comprensión, significado y acción. Busca la objetividad en el ámbito de los significados utilizando como criterio de evidencia la relación sujeto-objeto.

Según, Lincoln y Guba (1985), el paradigma interpretativo se caracteriza por cinco axiomas:

- 1. La naturaleza de la realidad.** Frente al concepto positivista de la realidad como algo simple y fragmentable, el concepto de que las realidades son múltiples, holísticas y construidas. Esto implica la renuncia al ideal positivista de la predicción y del control. El objetivo de la investigación pasaría a ser la comprensión de los fenómenos.
- 2. La relación entre el investigador u observador y lo conocido.** Frente al concepto positivista del dualismo y de la independencia del investigador y del objeto investigado, el concepto de la interacción y la influencia entre el sujeto cognoscente y lo conocido. Se postula que ambos son inseparables.
- 3. La posibilidad de generalización.** Frente a la aspiración positivista del desarrollo de un cuerpo nomotético de conocimientos bajo la forma de generalizaciones universales, la aspiración de desarrollar un cuerpo ideográfico de conocimientos capaz de describir el caso objeto de indagación.
- 4. La posibilidad de nexos causales.** Frente a la suposición positivista de que toda acción puede ser explicada como el resultado (el efecto) de una causa real que la precede en el tiempo, la suposición de que los fenómenos se encuentran en una situación de influencia mutua. por lo que no resulta factible distinguir causas de efectos.
- 5. El papel de los valores en la investigación.** Frente al planteamiento positivista de una investigación libre de valores, el planteamiento de que cualquier tipo de actividad investigadora está comprometida con los valores. En concreto, la investigación está



influida por: el investigador, la elección del paradigma desde el que se trabaja, la elección de la teoría sustantiva utilizada para guiar la recogida y el análisis de los datos y la interpretación de los resultados y los valores que forman parte del contexto en el que se desarrolla el trabajo.

Este paradigma se centra dentro de los EO, en comprender el fenómeno organizacional, más que explicarlo, desde los significados de los actores implicados, estudia sus creencias, intenciones, motivaciones y otras características del fenómeno organizacional, no observables directamente.

Paradigma socio-critico

Surge como respuesta a las tradiciones positivistas e interpretativas y pretenden superar el reduccionismo del positivismo y superar el conservadurismo del interpretativo, admitiendo la posibilidad de una ciencia social que no sea ni puramente empírica ni solo interpretativa. El paradigma sociocrítico se fundamenta en la crítica social con un marcado carácter autorreflexivo; considera que el conocimiento se construye siempre por intereses que parten de las necesidades de los grupos; pretende la autonomía racional y liberadora del ser humano; y se consigue mediante la capacitación de los sujetos para la participación y transformación social.

El paradigma critico introduce la ideología de forma explícita y la autoreflexión crítica en los procesos de conocimiento. Tiene como finalidad la transformación de la estructura de las relaciones sociales y dar respuesta a determinados problemas generados por estas. Para Habermas (1986) el conocimiento nunca es producto de individuos o grupos humanos con preocupaciones alejadas de la cotidianidad; por el contrario, se constituye siempre en base a intereses que han ido desarrollándose a partir de las necesidades naturales de la especie humana y que han sido configurados por las condiciones históricas y sociales.

Tabla 3. Características de los paradigmas de investigación

DIMENSIÓN	POSITIVISTA (RACIONALISTA CUANTITATIVO)	INTERPRETATIVO (NATURALISTA, CUALITATIVO)	SOCIOCRÍTICO
FUNDAMENTOS	Positivista lógico Empirismo	Fenomenología. Teoría interpretativa	Teoría Crítica
NATURALEZA DE LA REALIDAD	Objetiva, estática, única, dada, fragmentada, convergente.	Dinámica, múltiple, holística, construida, divergente.	Compartida, holística, construida, dinámica, divergente.
FINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	Explicar, predecir, controlar los fenómenos, verifi- car teorías. Leyes para regular los fenómenos.	Comprender e inter- pretar la realidad, los significados de las personas, percepciones, inten- ciones, acciones.	Identificar potencial de cambio, eman- cipación de los sujetos. Analizar la realidad.
RELACIÓN SUJETO-OBJETO	Independencia. Neutralidad. No se afectan. Investiga- dor externo. Sujeto como "Objeto" de investigación.	Dependencia. Se afectan. Implica- ción investigadora. Interrelación.	Relación influida por el compromiso. El investigador es un sujeto más.
VALORES	Neutros. Inves- tigador libre de valores. Métodos es garantía de objetividad.	Explícitos. Influyen en la investigación.	Compartidos. Ideo- logía compartida.
TEORÍA- PRÁCTICA	Disociadas cons- tituyen entidades distintas. La teoría, norma para la práctica.	Relacionadas. Retroalimentación mutua.	Indisociables. Relación dialéctica. La práctica es teoría en acción.

CRITERIOS DE CALIDAD	Validez, fiabilidad, objetividad.	Credibilidad, confirmación, transferibilidad.	Intersubjetividad, Validez consensuada.
TÉCNICAS INSTRUMENTOS Y ESTRATEGIAS	Cuantitativos. Medición de Test, cuestionario, observación sistemática. Experimentación.	cualitativo, descriptivos. Investigador principal instrumento. Perspectiva participante.	Estudio de casos. Técnicas dialécticas.
ANÁLISIS DE DATOS	Cuantitativos: estadística descriptiva e inferencial.	Cualitativos: inducción, analítica, triangulación.	Estudio de casos. Técnicas dialécticas.

Fuente: Lunnar Thonson (2005)

Los enfoques de Investigación en los Estudios Organizacionales

Los enfoques de investigación en los EO son diversos, entre los principales se encuentran el enfoque cualitativo y el cuantitativo, dependiendo de la naturaleza del fenómeno que se investigue, se seleccionará el enfoque; de igual forma inciden en su elección el paradigma en el cual se ubique el investigador, la metodología que asuma y el método seleccionado, con un andamiaje paradigma-metodología-enfoque-método, suficientemente argumentado epistemológicamente desde la propia episteme del sujeto cognoscente y la interpenetración con el objeto que se pretende investigar.

La investigación cuantitativa aplicada a los Estudios Organizacionales

El Paradigma epistemológico cuantitativo, funcional, sistémico se basa en el modelo epistemológico de las ciencias naturales derivada de un paradigma mecanicista que permiten la medición constante sustentada en la investigación empírica que es intercambiada por la teoría del paradigma de la relatividad y de la física cuántica (Wheatley, 1999: 10–11). Su propósito más importante radica en la

descripción, explicación, predicción y control objetivo de sus causas y la predicción de su ocurrencia a partir del desvelamiento de estas, fundamentando sus conclusiones sobre el uso riguroso de la métrica o cuantificación, tanto de la recolección de sus resultados como de su procesamiento, análisis e interpretación, a través del método hipotético-deductivo.

El paradigma cuantitativo, se sustenta en el positivismo de la Ciencia Administrativa, se refiere a los procedimientos que se asocian con la estadística inferencial, la prueba de hipótesis, el análisis matemático y los eventos experimentales y cuasi experimentales. Los procesos epistemológicos cuantitativos se centran en las organizaciones modernas que tienen la intención de “racionalizar” los flujos y procesos de trabajo a través de la diferenciación de funciones y tareas específicas, siempre buscando el crecimiento cuantitativo medido en términos de logro de resultados en dinero, influencia y poder.

El enfoque cuantitativo, es empleado en los EO, cuando el investigador parte de la deducción y su objetivo radica en explicar el fenómeno organizacional, mediante la comprobación de una hipótesis, para lo cual hace uso de la estadística y modelos matemáticos, este enfoque en los tiempos actuales dado la complejidad que envuelve a las organizaciones ha dejado de tener vigencia en su aplicación como único método utilizado en la investigación, por cuanto lo que se requiere en la actualidad es comprender el fenómeno organizacional, visto desde el significado que el mismo tiene para los actores de la organización y bajo el lente de distintas disciplinas, como mecanismo para comprender el fenómeno organizacional.

El enfoque cualitativo en los Estudios Organizacionales

La necesidad de estudiar fenómenos organizacionales relacionados con el comportamiento e interacciones de las personas en la organización, cuya explicación o comprensión no son cuantificables, privilegia el predominio de las investigaciones cualitativas en los EO, las cuales “no pretenden generar grandes marcos teóricos, sino, a partir de los referentes teóricos establecidos, acercarse a una realidad para describirla desde las percepciones de los diferentes actores sociales”. (Ramírez, Vargas y de la Rosa, 2011: 14). En el entendido

que los hallazgos obtenidos contribuyan a mejorar la práctica organizacional, las relaciones interpersonales, con incidencia en los niveles de productividad de la organización.

En este mismo sentido Suescum, (2019: 163), considera que:

“Las investigaciones científicas en el campo de los Estudios Organizacionales, se caracterizan por la aplicación del enfoque cualitativo que proporciona información sobre fenómenos organizacionales desde las experiencias y percepciones humanas, con técnicas fenomenológicas como la observación directa, el análisis organizacional, el estudio de caso, las investigaciones participación-acción, entre otros, con la finalidad de teorizar sobre un determinado fenómeno organizacional, cuyos hallazgos serán presentados mediante la interpretación que con fundamento en los datos recolectados que deben obedecer al rigor metodológico, realiza el investigador”

La investigación bajo el enfoque cualitativo se sustenta en evidencias que se orientan más hacia la descripción profunda del fenómeno con la finalidad de comprenderlo y explicarlo a través de la aplicación de métodos y técnicas derivadas de sus concepciones y fundamentos epistémicos, como la hermenéutica, la fenomenología y el método inductivo (Sánchez, 2019: 104). De igual forma el estudio de casos es un método del cual se puede valer el investigador para acercarse al objeto de estudio, con características particulares, dado la posibilidad de interrelación entre el sujeto cognoscente y el objeto, acorta la distancia y permite la observación y recolección de información de primera mano.

En la investigación cualitativa, se produce una interpenetración entre el sujeto-objeto, el investigador se involucra en el proceso de investigación, para interpretar los significados que los sujetos le dan al fenómeno, deja de ser el investigador en este caso, un simple observador, obtiene información a partir de la cercana proximidad con el fenómeno observado, para comprender la conducta humana desde el propio marco de referencia de quien actúa.

La investigación cualitativa busca la comprensión holística, no traducible en términos matemáticos del fenómeno organizacional, se interesa por la manera en que la complejidad de las interacciones sociales se expresa en la vida cotidiana, que poco a poco ha migrado



a lo que conocemos como organizaciones complejas, con fenómenos complejos difíciles de investigar desde una postura exclusivamente cuantitativa.

La irrupción de la complementariedad entre el enfoque cuantitativo y el enfoque cualitativo

Durante muchos años, se ha dado un debate frecuente entre la incompatibilidad de usar de manera conjunta el enfoque cuantitativo y el enfoque cualitativo, la explicación frente a la comprensión. Ambos enfoques, según criterios esbozados en el mundo académico compiten de manera irreconciliable en la investigación, o se complementan a pesar de provenir de base epistemológica y ontológica distinta.

Lo nomotético presente en el enfoque cuantitativo, dirigido al establecimiento de leyes generales, de carácter generalizador y lo ideográfico inmerso en el enfoque cualitativo, basado en lo particular e individual, inician la discusión sobre la probabilidad cierta de que dichos enfoques puedan ser utilizados de manera conjunta o complementaria. La controversia en los EO estaría entre utilizar un enfoque para describir el fenómeno organizacional, a través de datos numéricos, o la necesidad de un enfoque para comprender y obtener conocimientos profundos del fenómeno organizacional, a través de la obtención de datos narrativos. Entre estas dos posturas, se ubica una posición moderada que considera que estos dos enfoques y análisis, son formas distintas de estudiar la realidad social (Rodríguez, A. y Aragón L., 2005: 119), y por ende el fenómeno organizacional.

Pareciera innecesaria una discusión de este tipo, dado la evolución de los procesos de investigación, donde son los propios investigadores de conformidad con la metodología diseñada, seleccionada o requerida, los que harán uso de las técnicas y herramientas de uno u otro método, sin que ello reste veracidad, ni objetividad al conocimiento que finalmente revele la investigación. En el mundo actual, los investigadores en la búsqueda de la comprensión de los fenómenos inmersos en organizaciones complejas, ejecutan proceso de reinención y readecuación de la metodología existente, para alcanzar los objetivos propuestos, sin detenerse en controversias como la planteada, como si la forma de hacer ciencia, generar conocimiento

a través de la comprensión de los fenómenos fuera una sola, y la manera de interpretarla fuera lineal, lo importante en relaciones a los enfoques cuantitativos y cualitativos es buscar compatibilidad y complementariedades, ello sobrepasa el proceso de investigación misma en este sentido (Álvarez, 2005), señala que existen distintas formas de hacer ciencia que llevan a la explicación comprensiva y a la comprensión explicativa de los fenómenos que son objeto de estudio.

Por otra parte, el paradigma del cual se desprenden ambos métodos, es distinto y antagónico, el enfoque cuantitativo se asocia, con el paradigma positivista, hace uso del razonamiento deductivo, parte de una hipótesis, la recolección de datos es rigurosa, y se analizan mediante el uso de la matemática y la estadística; en tanto que el enfoque cualitativo, por el contrario, parte de un razonamiento inductivo, orientado a la comprensión del fenómeno, mediante la observación del fenómeno organizacional para su posterior interpretación. Se discute, en la praxis investigativa ¿cuál de los dos enfoques es el más adecuado en los estudios organizacionales?

En este sentido, Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010), en relación a la unión entre los métodos, resaltan que ninguno es intrínsecamente mejor que el otro, que solo constituyen diferentes aproximaciones al estudio de un fenómeno, y que la controversia entre las dos visiones ha sido innecesaria, su unión la denominan método mixto o híbridos, los cuales representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio. Para estos autores, la investigación mixta se utiliza y ha avanzado debido a que los fenómenos y problemas que enfrentan actualmente las ciencias son tan complejos y diversos que el uso de un enfoque único, tanto cuantitativo como cualitativo, es insuficiente para lidiar con esta complejidad, el uso de ambos métodos, logra una perspectiva más amplia y profunda del fenómeno, ayuda a formular el planteamiento del problema con mayor claridad, produce datos más "ricos" y variados, potencia la creatividad teórica, apoya con mayor solidez las inferencias científicas, y permite una mejor "exploración y explotación" de los datos.

Según Bericat (1998), de la integración de métodos cualitativos y métodos cuantitativos en la investigación pueden surgir tres tipos de estrategias a seguir: complementación, combinación y triangulación. Mediante la complementación se obtienen dos imágenes del proceso o fenómeno estudiado, una cualitativa y una cuantitativa, sin que predomine alguna de ellas en el análisis. La estrategia de combinación se diferencia de la complementación porque existe el predominio claro de una imagen sobre la otra. Por su parte, la triangulación supone la confrontación de ambas perspectivas, es decir, no se trata de analizar diferentes aspectos del fenómeno o situación bajo estudio, sino de reconocer el mismo aspecto a partir de dicha confrontación.

Por otra parte, Rivas, (2011: 316) señala:

“Para muchos investigadores la estrategia de articular distintos métodos en una misma investigación permite plantear una variedad de combinaciones metodológicas válida para el logro de los objetivos que se proponen en una investigación. Sin embargo, en cualquiera de las dos perspectivas, es evidente que toda investigación debe conservar el rigor científico (aún más hacerlo viable) a la utilidad que desee darle el investigador, sobre la base de un marco teórico que dé sustento al objeto de estudio”.

Dendaluce, citado por Sandin, M., (2003: 36), señalaba en 1995, los siguientes elementos para superar el debate cuantitativo-cualitativo:

- Distinguir las posibles dimensiones o campos del debate (ideológico, axiológico, paradigmático, ontológico, epistemológico, metodológico-técnico, pragmático, retórico etc.
- No existe una correspondencia lineal unívoca entre las dimensiones.
- No confundir el debate paradigmático con el debate cualitativo-cuantitativo.
- Aprender unos de otros.
- Flexibilizar las diferencias entre métodos y técnicas cuantitativas y cualitativas, no haciéndolas compartimientos estancos y finalmente
- Se debe llegar a una integración de preocupaciones y soluciones metodológicas.

En todo caso, en el reciente y novedoso campo de los EO, el debate se seguirá dando en torno al uso del enfoque cualitativo-cuantitativo, debate más correlacionado con el punto de vista del paradigma al cual se circunscriben, y los supuestos epistemológicos que subyacen a los enfoques, que en torno a la metodología y técnicas requeridas en el enfoque complementario.

CONSIDERACIONES FINALES

Los EO, surgen como consecuencia de una visión crítica de los fenómenos organizacionales, donde las Teorías de la Administración y las Teorías de la Organización, no son suficientes para abordar fenómenos complejos que día a día se presentan en la realidad social. La complejidad organizacional, se hace presente a través del entramado de relaciones sociales que subyacen en la organización, se originan múltiples interrogantes relacionadas con el comportamiento del individuo en la organización, problemáticas sensibles e inherentes a la condición humana, poco estudiadas desde las TA y TO.

La producción del conocimiento en el área de los EO constituye una mezcla de observación, reflexión, regulación, desregulación, uso del método científico, pero sobre todo del uso de la heurística, para llevar por buen la investigación planteada en el mundo organizacional, donde la competencia interpretativa del investigador cobra gran importancia a la hora de observar, comprender e interpretar los fenómenos que se dan en la realidad social que envuelve a las organizaciones.

Por otra parte, es necesario y recomendable mantener, el rigor metodológico en el proceso de las investigaciones de los EO, definiendo el camino a seguir, mediante la construcción del andamiaje metodológico, que implica precisar el enfoque que asumirá el investigador para abordar la investigación, (cuantitativo, cualitativo o mixto), el método inherente al enfoque y el paradigma (positivista o interpretativo) al cual se circunscribe el investigador; andamiaje metodológico, que seguramente estará íntimamente entrelazado con la epistemología arraigada en el sujeto cognoscente de la cual emergerá el conocimiento.



Los EO constituyen un campo de acción en constante evolución, complejos en función de los fenómenos que de ellos se originan, sobre los cuales se realizan múltiples investigaciones, producto de la necesidad de comprender la realidad social actual; diseñar en este sentido, el andamiaje metodológico a seguir en el proceso de investigación, también resulta complejo, y en ocasiones hasta contradictorio en cuanto a la postura del paradigma que sigue el investigador y el enfoque y método que seleccione.

Desde el punto de vista metodológico, los debates más recientes giran en torno a la posibilidad de hacer uso del enfoque cualitativo y cuantitativo de manera complementaria en una misma investigación, a pesar de originarse los enfoques de corrientes paradigmáticas opuestas en cuanto al propósito y fin que en ellos subyace. La complementariedad en la praxis se da por el uso conjunto o mixto de las técnicas empleadas en cada enfoque, para recolectar y procesar la información, lo cual es perfectamente válido, si ello contribuye a la resolución de los problemas, a la teorización esperada, o a la explicación de los fenómenos seleccionados.

La flexibilidad admitida en el campo organizacional, la pluridisciplinaredad que gira alrededor de la organización, la interrelación de las partes en las organizaciones complejas actuales, la dinámica que las arroja, nos lleva a pensar en diseños metodológicos híbridos por lo menos en cuanto al enfoque cualitativo y cuantitativo se refiere, pero también nos convoca a reflexionar sobre lo conveniente de un nuevo paradigma en los estudios organizacionales, con postulados y constructos más blandos, maleables y flexibles, que le brinden amplitud y libertad al investigador para crear el recorrido metodológico a seguir sin más ataduras que su propia episteme.



REFERENCIAS

Álvarez, J. (2005). Investigación cuantitativa- investigación cualitativa: ¿una falsa disyuntiva? Serie selección de lecturas. Edición junio 2005. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Miranda, Venezuela.

Aguilera H. Rina M. (2013). Identidad y diferenciación entre Método y Metodología. *Estudios Políticos*, novena época, núm. 28 (enero-abril, 2013): 81-103.

Bericat, E. (1998). La integración de los métodos cuantitativos y cualitativos en la investigación social. Barcelona: Ariel.

Capra, F. (1996). La trama de la vida: una nueva perspectiva de los sistemas vivos. Barcelona: Anagrama.

Clegg, S. R.; Hardy, C. (1996). Introduction. Organizations, organization and organizing. En Clegg, S. R., Hardy, C. y Nord, W. R., *Handbook of Organization Studies* (pp. 1-28). London: Sage

Cohen y Manion. (1986). *Epistemología y Pedagogía*. Edit ECOE. Bogotá

De la Rosa Alburquerque, A.; Contreras, J.C. (2007). El partido político: entre la ciencia política y los estudios organizacionales. Investigación y análisis sociopolítico y psicosocial. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

Fassio A. (2018). Reflexiones acerca de la metodología cualitativa para el estudio de las organizaciones. *Ciencias Administrativas* | Año 6 | N° 12 julio - diciembre 2018 doi.org/10.24215/23143738e028 ISSN 2314 – 3738 <http://revistas.unlp.edu.ar/CADM>

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

Gonzales, M. Ocampo, C. Gentili M. (2018). Estudios Organizacionales en América Latina. Una revisión de literatura (2000-2014 *Innovar* vol.28, No.67 Bogotá ene./mar. 2018

Gonzales, D. (2020). Los estudios organizacionales en Latinoamérica: vuelta al terreno áspero. *Revista de Administración de Empresas*. São Paulo.V. 60. N. 2. Mar-abr 2020, 104-119.

Habermas, J. (1986). *Conocimientos e interés en ciencia y técnica como ideología*. Madrid: Tecnos.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010), *Metodología de la Investigación*. Mc Graw Hill Editorial. Quinta Edición. México.

Ibarra-Colado, E. (2003). Teoría de la organización: Mapa conceptual de un territorio en disputa. In E. de la G. Toledo (Ed.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 245-284) México: Fondo de Cultura Económica.

Kerlinger, F., (1986). *Investigación de Comportamientos*. México, Ed. Mc Graw-Hill.

Lincoln Y. S.: GUBA. E. G. (1985): *Naturalistic Inquiry*. London: Sage.

Lunnar, T. (2005). Paradigmas de investigación. *Candidus*, Año 2, abril-junio 2005. Acarigua Estado Portuguesa Venezuela.

Moctezuma, J. y Manzano, L., (2017). Estudios organizacionales y administración: Perspectivas de estudio. *Diversidad y Complejidad Organizacional en América Latina. Perspectivas de Análisis*. 1, 13-18

Morin, E., (1990). *Introducción al pensamiento complejo*. Edit. Gedisa. Barcelona, España

Morles, V., (2002). Sobre la metodología como ciencia y el método científico: un espacio polémico. *Revista de Pedagogía*, 23(66), 121-146. Recuperado en 16 de julio de 2020, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922002000100006&lng=es&tlng=es.

Omaña, L., (2019). La investigación en los estudios organizacionales: Negocios de familia. *Revista Sapienza Organizacional*. ISSN: 2443:4265 Año 6 N° 11 enero / junio 2019, (pp.: 142 – 165).

Pérez, A. y Guzmán, M., 2015. Los estudios organizacionales como programa de investigación Cinta moebio 53: 104- 123 www.moebio.uchile.cl/53/perez.html

Ramírez, G., Vargas, G., Rosa, A. De la. (2011). Estudios organizacionales y administración: Contrastes y complementariedades: Caminando hacia el eslabón perdido. *Forum Doctoral*, 1(3), 7-53. Recuperado de <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/forum-doctoral/article/view/2771/2580> Reed, M. (1993).

Rivas, F., (2011). La relevancia del paradigma cualitativo en las ciencias. *FERMENTUM Mérida - Venezuela - ISSN 0798-3069 - AÑO 21 - N° 61 - mayo - agosto 2011* (p.p, 289-319)

Rodríguez, A. y Aragón L., (2005). Lo cualitativo y lo cuantitativo: dos de los protagonistas actuales de las disputas en ciencias sociales. *Candidus*, Año 2, abril-junio 2005. Acarigua Estado Portuguesa Venezuela.

Sánchez, F., (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13 (1), 102-122. doi: <https://doi.org/10.19083/ridu.2019>.

Sandin, M., (2003). Investigación cualitativa en educación. Fundamentos y tradiciones. McGRAW-Hill, interamericana de España.

Suescúm, J., (2019). Aproximación al andamiaje metodológico en los estudios organizacionales. *Revista Sapienza Organizacional*. ISSN: 2443:4265 Año 6 N° 12 Julio / Diciembre 2019 (pp. 161 – 181)

Wheatley, M., (1999). *Leadership and the New Science. Discovering Order in a Chaotic World*. San Francisco: Berret-Koehler Publishers.



CAPÍTULO 5

LAS MARCAS COLECTIVAS COMO IMAGINARIOS ORGANIZACIONALES Y SOCIO ESTRUCTURALES EN VENEZUELA. CASO DE ESTUDIO: “DR. JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ”. UN ACERCAMIENTO A LA PRAXIS METODOLÓGICA DE LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES¹

Leyda Alejandra Blanco Alarcón²

INTRODUCCIÓN

A través de la presente investigación exploratoria, se precisará en el estudio de caso como herramienta útil para abordar fenómenos concretos en las ciencias organizacionales y la adaptación del proyecto de investigación que se está desarrollando como tesis doctoral en el Doctorado en Ciencias Organizacionales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela. Tal proceso de adecuación conlleva la necesidad de comprender la significación del estudio de caso como método de investigación ventajoso y riguroso para las ciencias sociales.

-
1. El contenido de este trabajo representa un avance de las investigaciones previas a la tesis doctoral que adelanta la autora en el marco del Doctorado en Ciencias Organizacionales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela.
 2. Abogada. Especialista en Propiedad Intelectual. Investigadora en Ciencias Sociales adscrita al Centro de Investigaciones en Propiedad Intelectual de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela. Estudiante del Doctorado en Ciencias Organizacionales de la misma Universidad. Correo electrónico: alejandrablancalarcon@gmail.com Registro ORCID <https://orcid.org/0000-0002-7047-9921>

Se ha incorporado en la investigación como caso de estudio al *Dr. José Gregorio Hernández*, lo cual obliga a indagar acerca de un fenómeno organizacional prácticamente desconocido, además de extraordinario desde el punto de vista jurídico, especialmente a partir de la propiedad industrial, fundamentalmente considerándolo como marca colectiva, toda vez que muchas legislaciones internacionales tales como la Primera Directiva 89/104/CEE del Consejo de las Comunidades Europeas de fecha 21 de diciembre de 1988 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros en materia de marcas, establece en su artículo 3 numeral 2 ordinal b, sobre las causas de denegación o nulidad; que indica que cualquier Estado miembro podrá solicitar la denegación o en caso de que esté registrada la nulidad en los casos que; “la marca incluya un signo de alto valor simbólico, en particular un símbolo religioso”, de igual manera, resulta necesario revisar lo consagrado en la legislación venezolana en el entendido que el caso concreto de estudio representa un símbolo religioso para el país.

Por su parte, Venezuela cuenta con una considerable legislación en materia de propiedad intelectual, en sus dos grandes áreas, desde el derecho de autor hasta la propiedad industrial, en el país existe una Ley sobre el Derecho de Autor y una Ley sobre Propiedad Industrial; además, la Constitución Nacional en su artículo 98 anuncia que el Estado reconocerá y protegerá la propiedad intelectual, asimismo, ha suscrito importantes convenios internacionales, como en el caso del Convenio de París para la Protección de la Propiedad Industrial, **en materia de** Derecho de Autor, Venezuela se adhirió a la Convención Universal sobre Derecho de Autor, a la Convención de Ginebra y a la Convención de Berna para la protección de las obras literarias y artísticas, es de destacar, que el país en el año 1984 Decreta la Ley aprobatoria del Convenio que establece la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual ratificándolo en todas sus partes para que surta efectos internacionales en el caso de Venezuela. Vale resaltar, la situación particular del caso venezolano, una vez que en el año 2008 el Servicio Autónomo de la Propiedad Intelectual (SAPI) anunció mediante resolución emanada de ese mismo órgano la inaplicabilidad de la Decisión 486 de la Comunidad Andina, indicando que en su lugar se restituye la aplicación de la Ley de Propiedad Industrial promulgada en el año 1955, todo

ello posterior al retiro de Venezuela de la Comunidad Andina de Naciones, hecho suscitado en el año 2006.

Desde el punto de vista social, el caso seleccionado se visualiza a partir de la perspectiva estructuralista, que permite observar los aspectos de la sociedad como estructuras, tal y como afirma Piaget; si bien las mismas pueden transformarse, siempre procurarán el mantenimiento de tal estructura (Manfred Frank, 1993). Por lo tanto, se ha considerado este modelo en virtud de que el caso se circunscribe en el marco de la religión católica, cuyo funcionamiento social y organizacional aún en un mundo posmoderno se circunscribe bajo el modelo de estructura burocrática y de legitimación, teniendo como principal exponente a Max Weber, en ese sentido “las organizaciones que Weber designa como burocráticas, establecen normas y necesitan hacerlas cumplir; tienen reglas y reglamentos y emiten órdenes que deben ser obedecidas si las organizaciones han de funcionar efectivamente” (Etzioni, 1965: 91).

En el contexto del imaginario colectivo, se ha tomado en cuenta la importancia que posee el personaje seleccionado como caso de estudio en la memoria colectiva de gran parte de la población católica venezolana por su alto valor simbólico configurándose como ícono religioso, lo cual queda “demostrado por la dinámica comunicacional que se manifiesta de forma masiva, social e individual, especialmente al momento de dar prueba de que se ha recibido algún favor (González y Finol, 2013: 28-29)

Ahora bien, han surgido una serie de interrogantes que motivaron la incorporación del caso de estudio Dr. José Gregorio Hernández como un elemento fundamental en la investigación de las marcas colectivas como imaginarios sociales y organizacionales a saber son: ¿Es posible otorgarle una perspectiva de marca colectiva icónica al personaje seleccionado? ¿la realidad social y organizacional de la actualidad permitirá darle una nueva connotación al personaje seleccionado? ¿el sentimentalismo religioso hacia el personaje podría ser motivo de obstaculizar la visión económica o comercial que pudiera conformarse alrededor de una marca colectiva para productos y servicios derivados de productores o prestadores de servicios de la población de Isnotú? ¿es posible la institucionalización de un nuevo contexto en torno al personaje? ¿la legislación



tal y como está concebida permite el registro de marcas colectivas de personajes religiosos a favor de artesanos que hacen vida en localidades deprimidas económicamente? Estas inquietudes serán dilucidadas a lo largo de la investigación.

El estudio de caso a manera de praxis³ se configura en un escenario holístico o complejo donde los principios dialógico y hologramático son substanciales, ya que se trata de concebir múltiples dimensiones de un fenómeno concreto, en tal sentido, el objeto de estudio plantea tres dimensiones; la jurídica, la social y la organizacional.

El capítulo contiene dos grandes secciones, la primera aborda el análisis del estudio de caso y su aplicabilidad para los Estudios Organizacionales; y la segunda, comprende el tema central sobre las marcas colectivas como imaginarios organizacionales y socio estructurales, en esta sección, se indaga el soporte epistémico de las marcas colectivas, los imaginarios y el paradigma estructuralista atribuidos al caso de estudio, el andamiaje metodológico, la relevancia del estudio de caso, la relación de las características de las marcas colectivas con el caso y finalmente las dimensiones consideradas.

EL ESTUDIO DE CASO Y SU APLICABILIDAD PARA LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

Pareciera que el estudio de caso es un tema simplificador del proceso investigativo, sin embargo, no es así, puesto que se le ha dado importancia para la indagación de fenómenos específicos, teniendo como ruta que investigaciones basadas en estudio de caso muy bien pudieran generar teorías para que sean consideradas como método investigativo de rigurosidad científica. Cuando el estudio de caso es considerado como enfoque investigativo se aborda mediante un propósito metodológico complejo, existiendo una intención investigativa amplia de todo el caso, desde el inicio hasta el fin del fenómeno

3. Según Paulo Freire citado por Masi (2008) "El hombre solo puede alejarse del objeto para admirarlo. Objetivando, los hombres son capaces de actuar conscientemente sobre la realidad objetiva. Es precisamente esto la praxis humana"



estudiado (Simons, 2011). Es importante destacar que el estudio de caso ha sido analizado por diversos autores, y tuvo un auge importante como herramienta útil en la investigación de las ciencias sociales a partir del año 1975, aun así, es uno de los métodos más antiguos utilizado para describir y explicar la vida social (Ardaluz Solano, 2005). Ha sido aplicado en disciplinas como la sociología, la antropología, la historia, la psicología, la medicina y el derecho.

Según Stake citado por Muñiz (2010: 1) “los estudios de caso tienen como característica básica que abordan de forma intensiva una unidad, esta puede referirse a una persona, una familia, un grupo, una organización o una institución”. Por otro lado, Simons (2011: 64) aporta un concepto que permite justificar su utilización como método científico en una investigación para los Estudios Organizacionales y es que;

El estudio de caso es una investigación exhaustiva y desde múltiples perspectivas de la complejidad y unicidad de un determinado proyecto, política, institución, programa o sistema en un contexto “real”. Se basa en la investigación, integra diferentes métodos y se guía por las pruebas. La finalidad primordial es generar una comprensión exhaustiva de un tema determinado (por ejemplo, una tesis), un programa, una política, una institución o un sistema, para generar conocimientos y/o informar el desarrollo de políticas, la práctica profesional y la acción civil o de la comunidad.

Así las cosas, a fin de sistematizar los conceptos de diferentes teóricos que han ejercido influencia sobre el estudio de caso se representan de la siguiente forma:

Tabla 1. El estudio de Casos: Teoría y Práctica

	Mc Donald y Walter (1975)	Merrian (1988)	Yin (1994)	Stake (1995)	Simons (2011)
	Propio de las ciencias sociales	Se aplica con la investigación cualitativa	Es una indagación empírica	Se investiga la complejidad y particularidad de un caso	Es una investigación exhaustiva
APORTES POR AUTOR	Las comparan con formas artísticas	Se realiza una descripción y análisis holístico e intensivo de una entidad	Investiga fenómenos en auténticos desde contextos (se puede realizar con estudios cuantitativos y cualitativos)	Se puede usar desde los métodos naturalista, etnográfico, holístico y fenomenológico	Permite múltiples perspectivas de la complejidad y unicidad
	Se puede generalizar a partir de un caso particular	Hay un particular razonamiento heurístico o creativo del investigador para interpretar datos	Estrategia de investigación exhaustiva	Se aplica para comprender la actividad de diversos fenómenos cuando los límites entre el fenómeno y el contexto no son tan evidentes	Su finalidad es generar comprensión exhaustiva de un determinado tema
El investigador deberá determinar sus preferencias filosóficas, epistemológicas y metodológicas.					

Fuente: Elaboración propia a partir de la lectura de la autora Helen Simons, 2005.

Gracias a las definiciones anteriores, se puede considerar que el estudio de caso entendido como método o enfoque investigativo posee características muy relevantes y útiles para trabajos de investigación de gran rigurosidad, toda vez que se ponen en práctica en las ciencias sociales, permiten la generalización, admiten las descripciones holísticas o complejas de los fenómenos, evidencia la creatividad del investigador, se presenta un componente práctico con prevalencia en el empirismo y permite estudiar fenómenos abstractos. En ese sentido y en el entendido que los Estudios Organizacionales poseen características de flexibilidad, multidisciplinariedad y asumiendo el carácter constructivista, el estudio de caso es perfectamente factible en esta área del conocimiento.

Se comprende que, en virtud de la necesaria rigurosidad científica empleada, así como también la posibilidad de generalización, permite extrapolar el caso concreto a otros fenómenos o realidades, lo cual será motivo suficiente para que el método de estudio de caso sea considerado vía óptima para una investigación científica. En ese sentido, se podría afirmar que el estudio de caso a nivel doctoral muy bien pudiese nacer de la teoría e ir hacia la teoría. Es de resaltar que las teorías no son descubrimientos sino creaciones para explicar teorías (Yacuzzi, 2005). Así como también, las proposiciones teóricas van a guiar la recogida y el análisis de los datos en el estudio de caso. Este último argumento se puede complementar en el hecho de que las teorías en torno a las organizaciones requieren de la pluralidad de conocimientos existentes en la multi y transdisciplinariedad (Pérez y Guzmán, 2015).

Asimismo, al asumir el estudio de caso en las organizaciones se podría afirmar que es necesario disponer de las teorías de la organización como herramientas que permitirán responder muchas inquietudes en relación con los laberintos organizacionales, además de profundizar en todo lo que aporte sentido a la vida simbólica de las personas (Medina, 2010). Por su parte, en el entendido que los Estudios Organizacionales poseen características de flexibilidad, multidisciplinariedad y asumiendo el carácter constructivista, además de su estrecha vinculación con la sociología, el estudio de caso es perfectamente factible en esta área del conocimiento.

Paralelamente surge la inquietud si ¿El estudio de caso puede darse desde una visión holística de la investigación? Pareciera que todo depende del enfoque del investigador, además es la oportunidad que ofrece el carácter flexible y multidisciplinario de los Estudios Organizacionales. Aunado a ello, tal y como advierte Pfeffer citado por Medina (2010) la ausencia de un paradigma científico bien desarrollado como en el caso de los Estudios Organizacionales conlleva considerar que probar la aplicación de diversas o nuevas formas sea más interesante, no obstante, la ausencia de sustento de rigor en una disciplina correría el riesgo de convertirse en una situación pasajera. Por lo tanto, es posible la aplicación de un método que sin dejar de ser riguroso permitiría que el estudio de fenómenos organizacionales concretos sea permanente, tal es el caso propuesto en esta investigación, que indaga el estudio de caso de un personaje religioso a partir de teorías sociales y de la organización para darle la rigurosidad científica necesaria, además de contextualizarlo como posible marca colectiva, enmarcándose de esta manera como fenómeno de estudio desde diferentes disciplinas del conocimiento, lo cual le permitiría dar permanencia al estudio concreto.

Una vez comprendida la esencia del estudio de caso y su aplicabilidad en investigaciones en el área de los Estudios Organizacionales, se ha considerado abordar un caso de estudio que toca el fenómeno social, jurídico y organizacional ocasionado por un personaje de la historia moderna venezolana, además, tal estudio permite de forma práctica, la interrelación de múltiples áreas del conocimiento que es una característica propia de los Estudios Organizacionales.

LAS MARCAS COLECTIVAS COMO IMAGINARIOS ORGANIZACIONALES Y SOCIO ESTRUCTURALES EN VENEZUELA

Soporte epistémico de las marcas colectivas

La posibilidad ofrecida por el caso de estudio obliga entender a las marcas colectivas haciendo un recorrido a partir de las ciencias jurídicas, así como también la necesaria revisión del tema de los imaginarios,

del funcionamiento estructuralista de la sociedad y de las realidades organizacionales existentes alrededor del personaje, hasta llegar a descifrar por qué el caso del Dr. José Gregorio Hernández puede ser una marca colectiva. El punto de partida se realiza a través de la comprensión de las marcas colectivas que constituyen un elemento propio y natural de la propiedad intelectual y que consisten según Iglesias Darriba (2008: 13) en "...la marca de una pluralidad de individuos. Es la marca de un grupo, de una comunidad", esta visión se presenta interesante toda vez que se refleja la trascendencia organizacional, la diversidad y la relevancia con lo social cuando se hace referencia al termino comunidad. De la misma manera "se entenderá por marca colectiva todo signo o combinación de signos que sirvan para distinguir productos o servicios con características o cualidades comunes por pertenecer a los miembros de una determinada asociación quien fungirá como titular de la marca" (Romero, 2012: 28). La anterior definición es comúnmente utilizada por los especialistas en la materia, ya que la circunscribe como un signo distintivo con la capacidad de distinguir productos y servicios con determinadas cualidades, a la vez que destaca que el titular de esta es una asociación.

Un punto importante de las marcas colectivas es que se encuentran protegidas por el legislador con la intención de que sean utilizadas por terceros distintos al titular en virtud de su finalidad e intereses, por los tanto traspasan la esfera individual del titular (Uzcátegui, 2007). Así las cosas, las marcas colectivas se encuentran consagradas en un amplio cuerpo legislativo, entre los cuales vale la pena destacar el Convenio de Paris y la Decisión 486 de la Comisión de la Comunidad Andina que incluye un tratamiento especial para las marcas colectivas, así como otras legislaciones nacionales.

Por su parte, La Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI) define a las marcas colectivas como "signos que permiten distinguir el origen geográfico, el material, el modo de fabricación u otras características comunes de los bienes y servicios de las distintas empresas que utilizan la marca colectiva". En este sentido, estas marcas son ideales para las Pequeñas y Medianas Empresas (Pymes), toda vez que les permite a los productores o prestadores de servicios asociarse para crear estrategias conjuntas de productividad

y competitividad, logrando de esta manera hacer frente a las grandes empresas existentes en el mercado, a diferencia de las marcas comunes, las colectivas pretenden distinguir ciertas cualidades de los productos o servicios más que el origen empresarial.

Según el manual de marca colectiva de El Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual del Perú (Indecopi), la marca colectiva es un signo distintivo que identifica el origen u otra característica común de productos y servicios pertenecientes a los miembros de una organización. Esta definición permite observar que el elemento trascendental de una marca colectiva es la organización, de allí que deriva el interés investigativo por esta área, hasta ahora concebida únicamente desde el punto de vista jurídico. Se considera que la marca colectiva es una realidad pragmática que traspasa la mirada sesgada del observador, en el entendido de que las mismas pueden ser estudiadas desde argumentos sociológicos y organizacionales.

Las marcas colectivas son figuras tan flexibles que logran ser analizadas desde diferentes contextos, toda vez que comprenden una esencia jurídica, social, económica, política y cultural que resulta un tema interesante de abordar desde un aspecto novedoso. Umberto Eco, en su obra *Signo* hace una clara explicación sobre las marcas, en el punto que atañe el presente trabajo, el *signo* al que hacen referencia las marcas colectivas quedaría circunscrito bajo la categoría de signos “artificiales”, los cuales son colocados de manera intencional por los seres humanos para comunicar algo a otros seres humanos (Eco, 1994: 14).

En ese sentido, asumiendo las definiciones anteriores especialmente la realizada por Eco, es posible tomar en cuenta que la figura del Dr. José Gregorio Hernández como ícono o símbolo religioso que forma parte del imaginario colectivo de la población católica venezolana pueda ser considerado como marca colectiva debido al sentido colectivo y organizacional que existe en buena parte de la cultura nacional, de igual manera, esta representación es un signo religioso creado por los hombres para comunicar algo a otros hombres. Adicional a ello, al hacer referencia al concepto de marca colectiva aportado por la OMPI, cabría la posibilidad que esta marca permita distinguir productos artesanales relacionados con el

personaje, provenientes de la localidad geográfica de Isnotú, estado Trujillo, lugar natal de José Gregorio Hernández, por otra parte, la característica común de los bienes serán fundamentalmente de tipo religioso y permitirá la organización de artesanos, devotos o feligreses y la Iglesia Católica, esta última por ser la principal institución interesada en formar parte de la asociación titular de la marca colectiva.

Por otra parte, vale destacar en relación con la representación del icono o imagen religiosa que;

La mayor parte de los iconos son pinturas, mosaicos o esmaltes en dos dimensiones. No son simplemente representaciones de temas religiosos, sino representaciones con significados religiosos. Ofrecen una visión del Reino de Dios. Tradicionalmente se las considera ventanas a un mundo divino que invitan al espectador a una experiencia espiritual. (Mazzalovo, 2014: 88)

José Gregorio Hernández ha sido representado gráficamente en obras de arte religioso, tal es el caso de pinturas, esculturas, mosaicos, entre otras formas artísticas; con la característica permanente de un hombre bondadoso, sin embargo, desde el punto de vista del derecho de autor, tales pinturas y esculturas estarían protegidas propiamente por sus normativas. No obstante, el punto central de esta investigación no consiste en dilucidar la protección por derecho de autor sobre las obras artísticas que representan al personaje, sino destacar que el mismo a través de estas diferentes representaciones artísticas, se ha ido incorporando en el imaginario colectivo nacional generando como consecuencia que el público comparta el mismo afecto y veneración.

Un punto importante de la investigación consiste en comprender al personaje como marca, al respecto para Mazzalovo (2014: 89) existe una clara diferencia entre un icono y un ídolo, el primero alcanza un nivel simbólico representando cuestiones eternas de la realidad de hombre y el segundo se representan únicamente a ellos mismos, careciendo de valores propios. Por lo tanto, para el caso del Dr. José Gregorio Hernández estamos en presencia de un icono y no de un ídolo. De igual manera, el mismo autor indica las diferencias entre el icono-imagen y el icono-marca, atribuyendo características disímiles a ambas categorías; sin embargo pese a las



diferencias, interesa para el caso de estudio, tomar en cuenta los elementos comunes con la intención de darle carácter de marca, en ese sentido ambas tienen en común el carácter simbólico reconocido por un colectivo, se basan en la relación del significado con el significante y cumplen con la función de representatividad y de reconocimiento colectivo (Mazzalovo, 2014).

Los imaginarios y el paradigma estructuralista atribuidos al caso de estudio

En relación con el imaginario colectivo, según el Diccionario de la Real Academia Española “el imaginario colectivo es la imagen que un grupo social, un país o una época tienen de sí mismos o de algunos de sus rasgos esenciales”, por lo tanto, la figura de José Gregorio Hernández es una imagen creada por buena parte de la comunidad católica venezolana ya que representa sus atributos fundamentales o rasgos esenciales, según datos del Anuario Pontificio reflejados en el informe internacional sobre la libertad de religión en Venezuela del año 2016 “El 79 % de la población es católica. Otras fuentes señalan que el número de católicos supera el 90 %”, no obstante, a pesar de estos datos, el culto hacia este personaje no solo se ha evidenciado en la comunidad católica sino de igual forma en otras corrientes distintas al catolicismo, tal es el caso de la santería, configurándose el llamado sincretismo religioso alrededor de esta figura simbólica (González y Finol, 2013)

Vale destacar, que en una investigación realizada por Calderón y González (2002) indican que los rasgos benevolentes son resaltados y desaparecen rasgos que reflejen cualquier otra emoción, formando parte del imaginario colectivo. Complementariamente, González y Finol (2013: 26) explican que sobre la figura del Dr. José Gregorio Hernández están presentes en el modo simbólico donde el personaje posee el privilegio de entrar a los hogares de los devotos para otorgarles protección divina; en el modo epistémico cuando la imagen tiene una connotación mágica-religiosa llegando a ser considerado uno de los santos principales de la población venezolana; y, en el modo estético con su imagen representada en ropa elegante oscura o vestido de médico, brindando a los devotos mayor confianza en la

búsqueda de sus peticiones. Todas estas consideraciones han hecho posible que el personaje sea reconocido y forme parte del imaginario de la población, logrando que la sociedad venezolana sea única, creando su propia identidad, de tal forma Castoriadis (1997) señala que la importancia en pensar en imaginarios sociales creados por la sociedad, es que se crea todo un sistema de valores, organizaciones, reglas y lineamientos de tipo individual y colectivo, para este autor un ejemplo de significación social instituida e instituyente es Dios.

Por otro lado, consideramos que esta investigación puede justificarse a través de los Estudios Organizacionales, ya que comprende un fenómeno particular capaz de interrelacionarse con las escuelas del pensamiento en torno a la organización, además que sobre una misma figura confluyen múltiples dimensiones o áreas del conocimiento, por lo tanto, permite un recorrido inter y transdisciplinario propio de los estudios organizacionales, mostrando complementariedades con las ciencias sociales (Pérez y Guzmán, 2015). Adicionalmente, el proceso que conlleva la beatificación del personaje forma parte de la estructura burocrática guiada mediante la tipología de la autoridad de Max Weber, ajustada a las organizaciones modernas y de las corrientes clásicas de la teoría organizacional (Etzioni, 1965).

Tanto el proceso de beatificación que implica el control de la institucionalización de la figura del Dr. José Gregorio Hernández por parte de la iglesia⁴ como la configuración de este personaje en el imaginario colectivo de la sociedad venezolana, específicamente para la comunidad católica, sobreviene el hecho que la Iglesia Católica ha ejercido autoridad en la organización social de los devotos, quienes cumplen obedientemente las tradiciones y costumbres impuestas en torno a este símbolo, dicha obediencia de los devotos genera legitimidad de las conductas que se convierten en ley, demostrando así el carácter autoritario que ha tenido dicha

4. En el Boletín de la Oficina de Prensa de la Santa Sede se encuentra la promulgación de Decretos de la Congregación para las causas de los Santos de fecha 19 de junio de 2020 resaltando "el milagro, atribuido a la intercesión del Venerable Siervo de Dios José Gregorio Hernández Cisneros, Fieles Laicos; nacido el 26 de octubre de 1864 en Isnotú (Venezuela) y fallecido el 29 de junio de 1919 en Caracas (Venezuela).

institución (Calderón y González, 2002). Aunado a lo anterior, se podría agregar que luego de la beatificación, se generarán nuevas expresiones sociales y organizacionales con intereses económicos, entre ellas la marca colectiva.

Andamiaje metodológico de la investigación

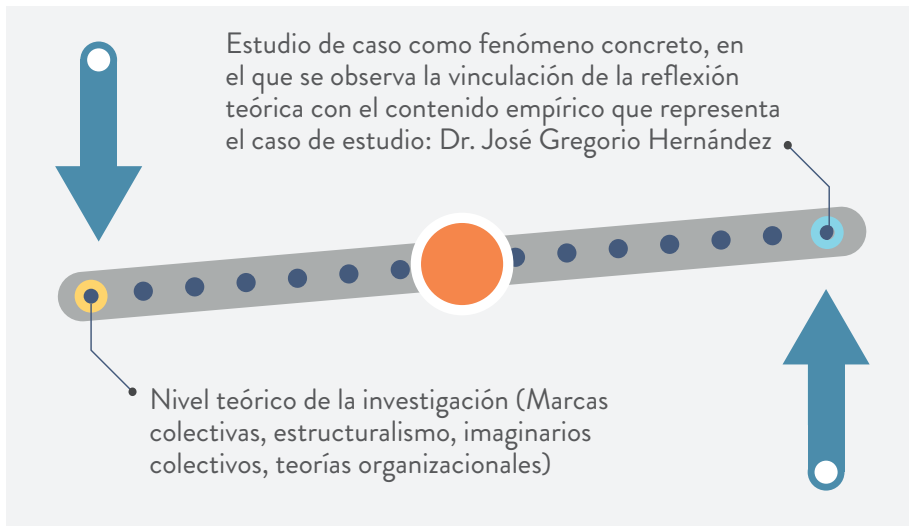
Al considerar la investigación dentro del pensamiento holístico o complejo se concibe el estudio de las marcas colectivas como fenómeno organizacional y social, percibiéndose su complejidad a la cual hay que traducir, bajo la premisa que no se puede circunscribir el objeto de estudio a una única disciplina, sino que es necesario observar su carácter multidimensional, al respecto Morín (2016: 20) expone lo siguiente:

En *Le vif du sujet*, p. 308, digo: Trato de expresar las mil dimensiones del fenómeno, de unir el análisis que lo descompone a la estructuración que lo sintetiza, de indicar los vínculos e interacciones con los demás fenómenos, de plantear sus ambivalencias, sus múltiples sentidos; quiero darle transparencia, detectando al mismo tiempo la zona de sombra, el núcleo oscuro. Necesariamente tengo que expresar en frases sucesivas la simultaneidad, en frases separadas las interacciones, plantear en el mismo movimiento de escritura los antagonismos, etc.

La comprensión de las marcas colectivas como forma de organización parte de un novedoso punto de vista integrador, que estudia teorías organizacionales, a fin de evaluar la posibilidad de potenciar nuevas actividades institucionalizadas de interés local y replicabilidad que incentiven el desarrollo económico y social del país. El propósito de la investigación subyace en la oportunidad de otorgarles una nueva multidimensionalidad a las marcas colectivas muy distinta a la dimensión unívoca que ofrece la propiedad intelectual. El marco metodológico, se sustenta en la investigación holística planteada por la profesora venezolana Jacqueline Hurtado de Barrera quien concibe a la investigación desde el abordaje cosmológico. Según los holotipos o tipos holísticos los niveles de investigación corresponden al nivel descriptivo, analítico, explicativo e interactivo.

Es así como en el presente milenio se tejen nuevas visiones sobre el conocimiento, por ende, es de imperiosa necesidad repensar la naturaleza de los objetos de investigación, en este caso la marca colectiva y la figura de José Gregorio Hernández. La investigación con la incorporación del caso de estudio se sustenta en dos niveles:

Figura 1. Forma de abordaje de la investigación

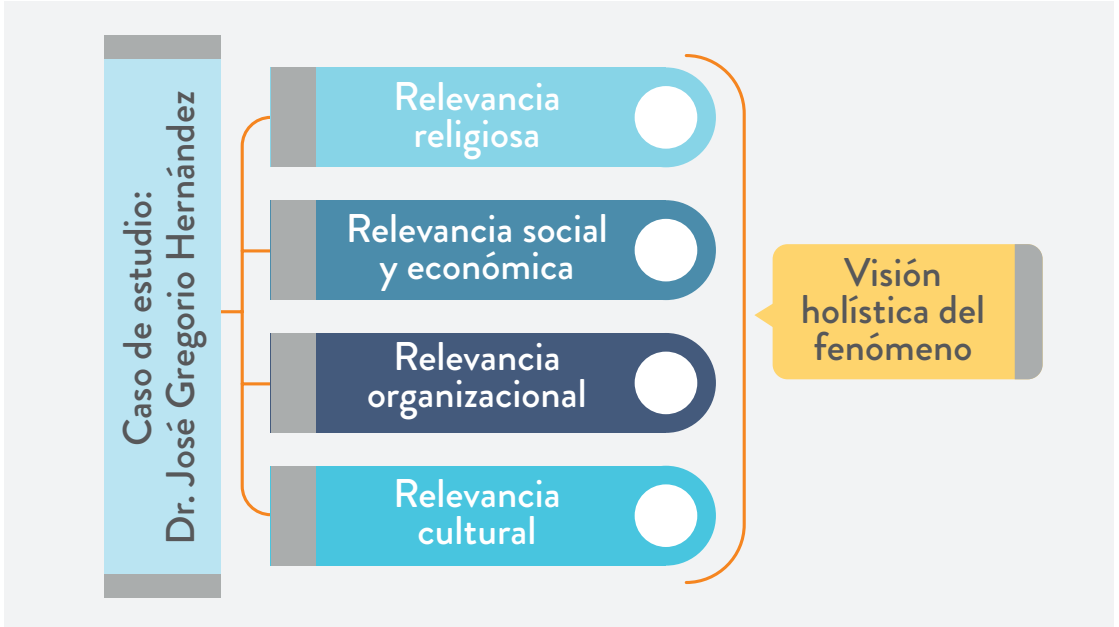


Fuente: elaboración propia.

Conforme con la figura anterior se aborda la investigación a nivel teórico y desde un componente empírico propio del estudio de caso.

Relevancia del caso de estudio Dr. José Gregorio Hernández

En virtud de la reciente promulgación del Decreto de Beatificación del Dr. José Gregorio Hernández y de la conmoción nacional causada por tal acción, surgió la atención investigativa de interrelacionar este personaje que forma parte del imaginario social de la comunidad católica venezolana con el tema de marcas colectivas.

Figura 2. Acercamiento de la investigadora al estudio de caso

Fuente: elaboración propia.

Lo que se pretende demostrar es la interconexión de diversas áreas que se producen en torno a un fenómeno concreto, haciendo uso de la visión holística. Es de interés indagar cada área, ya que dentro de ellas además de existir organización, también se producen elementos que permiten interrelacionarlas y no concebirlas como formas separadas. Por lo tanto, existe participación de diversas estructuras de la sociedad sobre el caso de estudio seleccionado. En primer lugar, está la relevancia religiosa donde existe un conjunto de creencias, normas y códigos de conducta que giran en función del personaje; por ejemplo, la participación de la Conferencia Episcopal Venezolana, el Vaticano, la Congregación para las Causas de los Santos, la comunidad de devotos, entre otros. En segundo lugar está la relevancia social que involucra a la sociedad venezolana, particularmente la católica en la cual subyace en el imaginario la creencia en el Dr. José Gregorio Hernández, según el diario BBC (2020);

Su imagen puede encontrarse por todas partes en el país, en carteles, murales urbanos, afiches, etc. También, junto a las camas de los enfermos y las tumbas de los difuntos, para quienes sus seres queridos reclaman protección. En muchos hogares venezolanos se adornan figurillas con la imagen del doctor enfundado en un traje de chaqueta, con el bigote y el sombrero negro que reconocen al instante.

Todos los elementos coexistentes que permite que la sociedad considere este personaje como santo, contribuye a asemejarlo con un signo distintivo, es decir con una marca; tal y como afirma Eco (1994) las marcas son signos colocados de manera intencional por los seres humanos para comunicar algo a otros seres humanos, por ello es percibido como marca colectiva, además que existe en este signo un componente de asociatividad, tanto de la Iglesia católica como de la comunidad de creyentes, ahora bien, esta percepción pudiera causar desacuerdo en el mundo católico y en el jurídico.

Por otra parte, el componente económico que resulta de una marca colectiva se justifica por la necesidad de apoyar la producción nacional, especialmente a los pequeños y medianos empresarios, como afirma Varsavsky (2014) la forma correcta sería apoyarlos técnica y económicamente, transmitiéndoles objetivos nacionales, además de mostrarles su rol en la sociedad, todo ello mediante instituciones que no ejerzan control. La marca colectiva, como hecho económico no solo busca beneficiar a un solo empresario sino a un grupo, generalmente ubicado en el mismo espacio geográfico. Asimismo, se encuentra presente la relevancia organizacional y la relevancia cultural, toda vez que la beatificación generará impacto en la comunidad venezolana, especialmente en Isnotú, localidad de origen del personaje, al mismo tiempo existe un significativo elemento de identidad de los creyentes que siguen la tradición del cumplimiento de promesas hacia este personaje que ha sido transferida de generación en generación.

Relación de las características de las marcas colectivas con el caso de estudio

Paralelamente al hecho de comprender que la figura del Dr. José Gregorio Hernández representa *per se* una marca colectiva icónica

de tipo religioso, se presentan de igual manera en este fenómeno todas las características de una marca colectiva reuniendo las siguientes condiciones:

- Identidad colectiva: el personaje tiene elevado valor simbólico religioso e identitario compartido por la comunidad católica venezolana, particularmente por la población trujillana de Isnotú (Venezuela).
- Distintividad: es una de las características principales de una marca, en este caso más allá de ser una condición para el registro y que permita determinar el origen empresarial, la capacidad distintiva del personaje se ha adquirido con el tiempo, traspasada por generaciones y consiste en la forma de representación desde el punto de vista material (imágenes del personaje que se observan en retratos, afiches, esculturas) e inmaterial (como signo distintivo de veneración reconocido por los creyentes).
- Unificación: es preferible hacer referencia de unificación en lugar de estandarización, toda vez que no solo al hablar del personaje no se pretende referenciar exclusivamente los productos y servicios (llamados artículos devocionales) sino también al fin utilitario del personaje para la comunidad de feligreses, en el sentido que existen expresiones culturales y religiosas ya unificadas que giran alrededor de la figura del Dr. José Gregorio Hernández.
- Interés social: en este caso se hace referencia a la consideración del personaje como bien público, es decir de todos los ciudadanos, en un sentido de propiedad y responsabilidad que implica el cuidado y afecto, en el entendido de que el personaje forma parte del ser cultural determinado y no determinante.
- Es un signo artificial creado por la sociedad, tal y como afirma Eco. La figura de José Gregorio Hernández muy bien pudiera configurarse como marca toda vez que fue producto del imaginario del hombre para comunicar. Una característica es la construcción de la imagen con rasgos bondadosos lo cual permite atribuir su relación como el “médico de los pobres”.

Dimensiones establecidas del caso de estudio

Dr. José Gregorio Hernández

Dimensión jurídica: soportado sobre las bases de la marca colectiva como elemento de la propiedad industrial, así como también, por la revisión del derecho canónico, especialmente la observación de postulados establecidos en el Código de Derecho Canónico, que es el conjunto de leyes y normas que rigen la Iglesia Católica. Para esta dimensión, se ha indagado sobre las causales de denegación del registro de una marca colectiva de contenido religioso, en ese sentido, la Ley de Propiedad Industrial de Venezuela del año 1955 hace referencia en sus artículos 33 y 34 a los signos que no podrán registrarse como marca, por ende, esta ley no indica taxativamente la prohibición del registro como marca de símbolos religiosos, asimismo el Convenio de París para la Protección de la Propiedad Industrial tampoco indica prohibiciones al respecto.

Por el contrario, un artículo de investigación publicado en la Revista Latinoamericana de Derecho y Religión incluye un análisis de Bernet Páez relacionado con la prohibición de registro como marca de símbolos religiosos, según la sentencia de la Corte Suprema de Chile de fecha 08 de mayo de 2017, dicho trabajo explica la prohibición del registro como marca de estos símbolos toda vez que sean considerados contrarios al orden público, la moral o las buenas costumbres. No obstante, el caso de estudio no se enmarca en ese contexto, ya que la imagen utilizada como marca colectiva sería la comúnmente conocida por los devotos, por lo cual no afectaría la moral del fanático religioso, en tal sentido para Fernández Novoa citado por Bernet (2019: 9) debe tomarse en cuenta que "la naturaleza de los productos o servicios a los que se aplique la marca destacando símbolos religiosos pueden ser lícitos para individualizar publicaciones que versen sobre la fe". De esta manera, la naturaleza de los productos que se pretendan identificar con la marca colectiva Dr. José Gregorio Hernández serían los relacionados con artesanías, joyas, metales preciosos, artículos de barro, loza, porcelana, vidrio, cristal, libros, botones, quincallería, artículos de escritorio, fotografías, papelería, según la clasificación de Niza y la establecida en la Ley de Propiedad Industrial venezolana, previendo no afectar el carácter sagrado del personaje atribuido por los devotos o feligreses.

Por su parte, la Primera Directiva 89/104/CEE del Consejo de las Comunidades Europeas de fecha 21 de diciembre de 1988 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros en materia de marcas establece en su artículo 3, numeral 2, ordinal b, sobre las causas de denegación o nulidad, que indica que cualquier Estado miembro podrá solicitar la denegación o en caso de que esté registrada la nulidad en los casos que “la marca incluya un signo de alto valor simbólico, en particular un símbolo religioso”.

En otro orden de ideas, hay quienes podrían afirmar que la marca colectiva Dr. José Gregorio Hernández afectaría la libertad de culto y religión consagrada en el artículo 59 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, aun así, el mismo artículo señala en lo adelante que cada culto tiene el derecho de promulgar su fe, además que se garantiza la independencia y autonomía de las iglesias. En tal sentido, una forma de manifestación de la fe sería a través de la marca colectiva, siendo además la misma iglesia católica quien le atribuye la condición de beato al personaje. En virtud de esta consideración, además que la ley venezolana no establece negativa al respecto, es posible justificar la adopción de la marca colectiva por el derecho canónico, en el supuesto que la iglesia podría aceptar las formas de cada tiempo, en ese caso, la imagen religiosa de José Gregorio Hernández (forma y figura) se encuentra en el imaginario colectivo, debido a ello es necesario justificar que la Conferencia Episcopal Venezolana puede formar parte de la asociación titular de la marca además de los artesanos, dado que en caso contrario sería la institución con interés legítimo para oponerse al registro de dicha marca. En consecuencia, con la intención de justificar el registro de la marca colectiva, es de considerar que la marca es una bien material producto de la inmaterialidad, el Código de Derecho Canónico (CDC) en su Libro V de los bienes temporales de la Iglesia, a partir del artículo 1254 hasta el 1310, establece que:

- 1254. 1.** Por derecho nativo e independientemente de la potestad civil, la Iglesia católica puede adquirir, retener, administrar y enajenar bienes temporales para alcanzar sus propios fines.
- 2.** Fines propios son principalmente los siguientes: sostener el culto divino, sustentar honestamente al clero y demás ministros y hacer las obras de apostolado sagrado y de caridad, sobre todo con los necesitados. (p.597)

En ese sentido, siendo la marca colectiva un bien, el anterior precepto da la posibilidad que la Iglesia católica forme parte de la asociación titular ya que puede adquirirla por modos justos para justificar la contemplación hacia este personaje. De igual manera, da la posibilidad de que estos bienes temporales se adquieran por modo justo, de derecho natural o positivo, que estén permitidos a otros (art. 1259 CDC), así como el dominio del bien le corresponde a la persona jurídica que lo haya adquirido de forma legítima (públicas o privadas en la Iglesia) limitadamente según cánones de la iglesia. Los acuerdos entre Venezuela y el Vaticano se rigen por el *Modus Vivendi* que establece las relaciones amistosas entre la República Bolivariana de Venezuela y la Santa Sede. En consecuencia, se ha observado la posibilidad que ofrecen diversas disposiciones para proceder a evaluar la posibilidad del registro de la marca colectiva Dr. José Gregorio Hernández.

Dimensión social: comprende la necesidad de indagar en primer lugar, la función social de la marca colectiva en torno al personaje, y en segundo lugar, comprender el contexto social del imaginario colectivo. Al hablar de marca colectiva hay una estrecha relación con la función social, en el sentido que el caso permite la organización de grupos de productores o prestadores de servicios de Isnotú y otras localidades del país, estos crean un lazo a favor del desarrollo económico y social de las comunidades donde la devoción hacia el personaje es más arraigada, en ese sentido, la función social se evidencia en los sentimientos de orgullo, pertenencia y autoestima que genera la marca en los productores o usuarios de la marca (Romero, 2012).

Desde la visión estructuralista de la sociedad, se considera que el fenómeno en estudio encaja dentro de este paradigma, ya que para los teóricos que defienden su postura, la sociedad se constituye a partir de las complejas interacciones, relaciones y transformaciones de sus partes, por lo tanto estas partes conforman la estructura de un sistema social que cumple una determinada función y esta es muy distinta a la función que cumple el sistema como un todo, para los estructuralistas interesa el estudio de cada parte además de las interrelaciones que se producen (Canestri, 1975). Esta comprensión estructuralista de la sociedad encaja perfectamente en el fenómeno particular o caso de estudio seleccionado, toda vez, que es posible

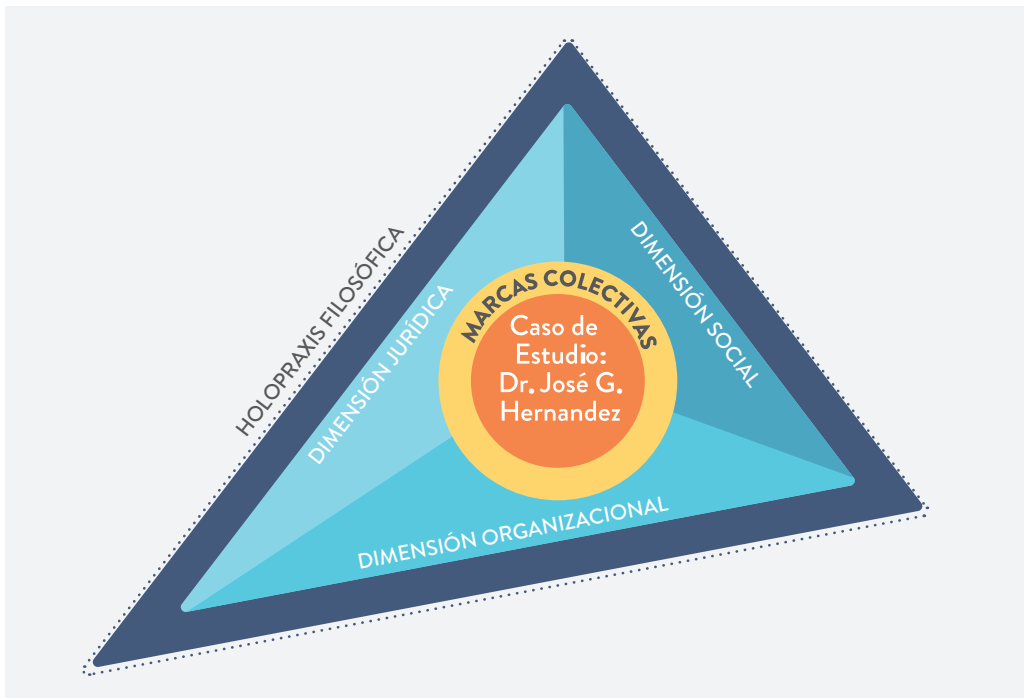
que el caso del Dr. José Gregorio Hernández se produce a partir de las interacciones simples y complejas de las diversas estructuras que forman parte de la sociedad y que cumplen determinada función, por ejemplo, existe interacción de las instituciones religiosas, culturales, científicas sociales, políticas, por mencionar algunas.

Cornelius Castoriadis (1997) utiliza el término creación imaginaria para explicar hechos sucesivos de la historia humana, teniendo en cuenta la idiosincrasia social de cada época. Este término no hace referencia a un hecho ficticio, irreal o especulativo, sino a nuevas formas con posiciones determinantes (no impuestas) y no determinadas (impuestas), para este autor cada sociedad es inigualable por ello hace referencia a la inclusión social, es decir que cada sociedad e integrante ocupa un lugar. A raíz de esto, se crea un sistema de valores, organizaciones, instituciones, normas, reglas y lineamientos tanto individual como colectivo. La idea central de esta visión radica en la importancia del pensar colectivo o en imaginarios sociales que son creados por la sociedad. Para Castoriadis, un ejemplo de significación social determinada y no determinante es Dios, pero también lo es la racionalidad moderna. El imaginario colectivo debe ser el nuevo responsable de la creación imaginaria y no un grupo de personas designadas, al igual que el poder deriva del imaginario instituyente, también hace referencia a las costumbres transmitidas de generación en generación que generalmente se esconden en los trasfondos de la sociedad para mantenerse y resguardarse. El fenómeno particular seleccionado refleja una representación obvia de gran parte de la sociedad católica venezolana, además de establecer identidades, conformándose de esta manera como imaginario instituido determinante en lo subyacente (sociedad) e instituyente o no determinante (oficialidad otorgada por la iglesia católica), reuniendo los elementos propios de una marca colectiva desde una nueva visión.

Dimensión organizacional: esta dimensión implica la interrelación del caso de estudio con las teorías organizacionales. En consecuencia, se considera que el desenvolvimiento organizacional causado por José Gregorio Hernández desde la Iglesia Católica permite hacer el análisis a través de la perspectiva estructuralista de Max Weber, en especial lo que establece en relación con la burocracia que comprende la legitimación y autoridad. En ese contexto, según Etzioni (1975) para Max Weber como mayor influyente del estructuralismo, las

organizaciones burocráticas definen normas que deben ser de obligatorio cumplimiento, haciendo que sobre ellas descansa el poder, así mismo, aseguran el orden y la disciplina dentro de la organización. Cuando el ejercicio del poder es considerado legítimo por sus súbditos, la obediencia resulta más profunda y efectiva, procurando que en caso de que la organización se debilite, estos seguirán cumpliendo las normas, puesto que la legitimidad de las reglas ha sido transformada en valores. Según este enunciado, queda en evidencia que el funcionamiento de la Iglesia Católica se rige bajo el enfoque estructuralista, especialmente a partir de la burocracia y legitimidad, un ejemplo de ello es que el proceso de beatificación y canonización del Dr. José Gregorio Hernández se inició hace 71 años. A continuación, se presenta una figura que demuestra gráficamente el caso de estudio en la presente investigación.

Figura 3. Dimensiones del caso de estudio Dr. José Gregorio Hernández en la concepción holística



Fuente: Elaboración propia.



REFLEXIONES FINALES

Si bien es cierto que con la presente investigación se pudo realizar la interrelación desde tres perspectivas de un fenómeno concreto, tal y como afirman Montañó e Ibarra (1992) traspasando las parcelas institucionalizadas del conocimiento, estableciendo “relaciones diplomáticas” entre las disciplinas, quedó en evidencia el carácter dogmático que poseen las ciencias jurídicas y la religión en relación con nuevas posibilidades, como lo es la marca colectiva.

En cuanto a las formas organizacionales y sociales, fue posible determinar la visión estructuralista, tanto del funcionamiento de la sociedad como de las organizaciones constituidas alrededor del personaje. Por lo tanto, si estas organizaciones ya instituidas desean persistir en la sociedad y cumplir con su fin último, deberán considerar nuevas realidades, de lo contrario seguirá el debilitamiento de estas.

La posibilidad de conformar una marca colectiva Dr. José Gregorio Hernández permitiría abrir las puertas hacia nuevos escenarios, quizá no posmodernos debido a las posturas radicales de las áreas que se tocan en la investigación, pero si dará paso a nuevas realidades de interacción y comunicación (más allá del control institucional) mediante un símbolo religioso que subyace en el imaginario de la sociedad.

Finalmente, tal y como afirman Pérez y Guzmán (2015) la importancia de aplicar el planteamiento Moriniano a los Estudios Organizacionales, conlleva la necesidad de trascender la concepción estructuralista de las organizaciones hacia la contemplación de un todo social.



REFERENCIAS

Arzaluz Solano, S. (2005). La utilización del estudio de caso en el análisis local. *Región y sociedad*, 17(32), 107-144. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-39252005000100004&script=sci_arttext&lng=en

Bernet, P.M. (2019). La Prohibición de Registro como Marca de Símbolos Religiosos. Corte Suprema, Sentencia de 8 de mayo de 2017 (ROL N° 55054-2016; CL/JUR/2870/2017). *Revista Latinoamericana de Derecho y Religión*, 5(1), 1-25. <http://www.redae.uc.cl/index.php/RLDR/article/view/2428/2410>

Calderón, D y González, R (2002). Trabajo Especial de Grado para optar al título de Licenciado en Sociología. La cotidianidad de un santo. Descripción sociológica del fenómeno devocional hacia José Gregorio Hernández. Universidad Católica Andrés Bello. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAP8016.pdf>

Canestri, F. (1975). *Instrumentos para el aprendizaje en ciencias sociales*. Editorial Agencia Musical.

Católica, I. (1983). Código de Derecho Canónico.

Castoriadis, C. (1997). *El avance de la insignificancia*. Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Iglesias Darriba, C. (2008). Marca Colectiva, Ley 26.355 comentada. *Editorial Teseo*.

D. Olmo Guillermo. Diario BBC Mundo. Quién fue José Gregorio Hernández, el “médico de los pobres” de Venezuela al que el papa Francisco hará beato de la Iglesia católica. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-53116833>

Etzioni, A. (1975). Organizaciones modernas.

Embajada Virtual de los Estados Unidos, Venezuela (2016). Informe Internacional sobre la Libertad de Religión. Venezuela. Resumen Ejecutivo. <https://ve.usembassy.gov/es/informe-internacional-sobre-la-libertad-de-religion-venezuela-2016/>

González, A. M., y Finol, J. E. (2013). Antropo-Semiótica del rito: El culto a José Gregorio Hernández. *Omnia*, 19(1), 11-30.

Masi, A. (2008) El concepto de praxis en Paulo Freire. En publicación: Paulo Freire. Contribuciones para la pedagogía. Moacir Godotti, Margarita Victoria Gómez, Jason Mafra, Anderson Fernandes de Alencar (compiladores). CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires. Enero 2008. ISBN 978-987-1183-81-4 Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/campus/freire/09Masi.pdf>

Manfred Frank (1983) ¿Qué es el neoestructuralismo? http://www.ub.edu/las_nubes/archivo/17/nubesyclaros/textos/que-es-el-neoestructuralismo.pdf

Mazzalovo, G. (2015). Las marcas icónicas: ejemplo de deriva semántica. *CIC. Cuadernos de Información y Comunicación*, 20, 87-94. <file:///C:/Users/Admin/Downloads/48960-Texto%20del%20art%C3%ADculo-84154-4-10-20151104.pdf>

Medina, C. (2010). Los estudios organizacionales entre la unidad y la fragmentación. *Cinta de moebio*, (38), 91-109. <http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/38/medina.pdf>

Montaño, L., Ibarra, E. (1992). Mito y Poder en las Organizaciones. México: Editorial Trillas. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cmoebio/n38/art05.pdf>

Morin, E. (2016). *Le vif du sujet*. Le Seuil.

Muñiz, M. (2010). Estudios de caso en la investigación cualitativa. *División de estudios de posgrado universidad autónoma de nuevo León. Facultad de psicología. México*, 1-8. https://psico.edu.uy/sites/default/files/cursos/1_estudios-de-caso-en-la-investigacion-cualitativa.pdf

Primera Directiva 89/104/CEE del Consejo de 21 de diciembre de 1988 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros en materia de marcas

Pérez, Augusto, Guzmán, Maricela. (2015). Los estudios organizacionales como programa de investigación. *Cinta de moebio*, (53), 104-123. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2015000200001>



Portal Web, O. M. P. I. Organización Mundial de la Propiedad Intelectual.

Real Academia Española: *Diccionario de la lengua española*, 23.ª ed., [versión 23.3 en línea]. <<https://dle.rae.es>> [20 de julio de 2020].

República Bolivariana de Venezuela. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860. Recuperado en: https://www.oas.org/juridico/mla/sp/ven/sp_ven-int-const.html

República Bolivariana de Venezuela. Ley de Propiedad Industrial, Gaceta Oficial N° 24873 del 14 de octubre de 1955. Recuperada en: <https://es.scribd.com/document/86308417/Ley-de-Propiedad-Industrial-1955>

Romero, C.J. (2012). Las marcas colectivas en el nuevo contexto venezolano. *Revista Saberes y Propiedad No. 2*. Debates sobre propiedad intelectual. MinComercio. Servicio Autónomo de la Propiedad Intelectual. Venezuela, 28-35.

Simons, H. (2011). *El estudio de caso: Teoría y práctica*. Ediciones Morata. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=WZxyAgAA-QBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=estudio+de+caso&ots=r358C7Mh-cE&sig=T0w3DbTj9-zSrMHLrAHZxtM4kIQ#v=onepage&q=estudio%20de%20caso&f=false>

Eco, U., Cantarell, F. S. (1994). *Signo* (Vol. 724). Bogota: Labor. http://libros-para-artistas.fredblack.org/wp-content/uploads/2017/03/Umberto_Eco_Signo.pdf

Uzcátegui, A (2007); Mérida; *La Propiedad Intelectual como Potenciadora del Desarrollo Endógeno. Marcas colectivas, marcas de certificación y denominaciones geográficas, herramientas que revalorizan los patrimonios económico y cultural*; Cuadernos del CEPAL 4; Consejo de Publicaciones de la Universidad de Los Andes.

Yacuzzi, E. (2005). *El estudio de caso como metodología de investigación: teoría, mecanismos causales, validación* (No. 296).



Serie Documentos de Trabajo. <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/84390/1/496805126.pdf>

Varsavsky, O. (2014). *Estilos Tecnológicos. Propuestas para la selección de tecnologías bajo racionalidad socialista*. Ediciones Pensamiento Crítico. Fundacite Mérida, Mérida-Venezuela.



CAPÍTULO 6

INVESTIGACIÓN EN LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES: RELEVANCIA DE LA METODOLOGÍA COMO TEMÁTICA DE ANÁLISIS

María Gabriela Ramos-Barrera¹
José Wilmar Quintero-Peña²
Miguel Ángel Monsalve-Rivas³

INTRODUCCIÓN

El enfoque de los Estudios Organizacionales deja de tomar en cuenta a las organizaciones como una caja negra. Por el contrario, al concentrarse en la explicación del comportamiento propio de la organización como fenómeno, los procesos que se dan al interior de la caja podrán ser tan amplios como puntos de vista se consideren.

Ahora bien, ¿cómo se identifican y estudian estos comportamientos? Es difícil definir a los Estudios Organizacionales como ciencia, e incluso aún está en debate si es una nueva forma de comprender a las organizaciones diferenciable de la Administración y la Teoría de

-
1. Estudiante del Doctorado en Ciencias Organizacionales de la Universidad de Los Andes, Mérida. Magister en Economía (Mención Economía Cuantitativa) y Economista de la Universidad de Los Andes, Mérida. Docente e investigadora de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Colombia. Correo electrónico: mgramos@poligran.edu.co
 2. Magister en Economía Aplicada, Colegio de la Universidad del Norte. Economista de la Universidad de Ibagué. Docente e investigador de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano, Colombia. Correo: jqinterop@poligran.edu.co
 3. Abogado Administrativista, Magister en Desarrollo Agrario y estudiante del Doctorado en Ciencias Organizacionales de la ULA, Especialista en Dinámica de Grupo / Intervención Psicosocial (Centro de Investigación y Estudio de la Dinámica y la Intervención Social), Especialista en Negociación, Arbitraje y Resolución de Conflictos / Universidad de la Mancha, España. Correo electrónico: miguelmonsari@gmail.com



la Organización o, como se interpreta en este capítulo, es un proceso evolutivo y complementario de los estudios en el campo organizacional. Por ello, el debate respecto a los métodos de investigación pertinentes para comprender los fenómenos organizacionales también se encuentra abierto.

Así, el objetivo de este capítulo es indagar sobre las metodologías utilizadas en las investigaciones de Estudios Organizacionales y determinar si éstas son temáticas de interés dentro de las publicaciones internacionales más reconocidas. Para ello, este capítulo presenta, en primer lugar, una descripción teórica del Estudio Organizacional para contextualizar la pertinencia de la metodología cualitativa en los procesos de investigación. En segundo lugar, hace un ejercicio bibliométrico que describe las publicaciones en las cuales la “Metodología” constituye una temática de interés en el campo de los Estudios Organizacionales. Y, finalmente, se esbozan unas pequeñas conclusiones sobre los resultados obtenidos.

PERSPECTIVA TEÓRICA DEL ESTUDIO ORGANIZACIONAL

Las organizaciones han cambiado, por ende, la forma en que se estudian también. Desde la perspectiva de la Administración -como disciplina- el análisis se centra en la eficiencia de las organizaciones a través del estudio de la maximización de los niveles de producción y la especialización del trabajo para alcanzar la optimización industrial. Sin embargo, como consecuencia de las limitantes de la Administración dio inicio la Teoría de la Organización para centrar el estudio en las causas y consecuencias de las actividades que se generan al interior de las empresas: particularmente, por la disyuntiva entre el incremento de la producción con sus retos físicos de creación y control de inventarios, y el rol de los trabajadores dentro del proceso de producción.

En estos dos casos el sujeto no forma parte de la organización: su comportamiento y su relación con la organización no es el elemento clave de comprensión. Esto se debe al principio racional que rige a ambos campos de estudio.

Pero, precisamente por esta característica, cambian las formas de estudiar a las organizaciones: el sujeto de estudio es la estructura organizacional. En este orden de ideas, los Estudios Organizacionales, (EO), se concentran en crear conocimiento a partir del análisis crítico de los fenómenos organizacionales como, por ejemplo: las luchas de poder, las tomas de decisiones, las distribuciones burocráticas o, no menos importante, el comportamiento y desempeño funcional en las organizaciones de acuerdo con los cambios que ofrecen las épocas.

Para González (2014), la expansión de este enfoque se basa en tres eventos particulares: 1. El fin de la segunda guerra mundial, cuando la migración de la época postguerra permitió la expansión del debate intelectual del cual formaban parte muchos académicos estudiosos de las organizaciones; 2. Las protestas de los años 1960 y 1970, contextualizadas dentro de un ambiente de crítica radical de la sociedad y las ciencias sociales, que fomentaron aproximaciones teóricas frente al comportamiento interno empresarial; y, 3. El triunfo del capitalismo frente al imperio soviético, oportunidad en la que una nueva migración de intelectuales retaba el pensamiento de las universidades con influencias liberales en contraposición a los académicos “tradicionales”.

Ahora bien, en el primer punto podría afirmarse que durante la misma época también se asientan las bases de la Administración pues, para recuperar a las economías de la recesión, la maximización de la producción era un elemento clave y cómo crear procesos eficientes era un debate pertinente. De manera análoga, también valdría la pena debatir que, en el segundo momento, las protestas constituyeron un escenario idóneo para discutir sobre los retos de la expansión de la producción, es decir, el objeto de estudio de la Teoría de las Organizaciones. Y, de manera secuencial, el tercer momento, correspondería al inicio del debate crítico que -a la fecha- caracteriza a los EO.

Así, bajo estas perspectivas -aunque el debate al respecto sigue abierto- podría decirse que el EO es un campo de interés que surge como respuesta a los cambios del entorno organizacional, así como dentro una forma complementaria de pensar e investigar en el campo administrativo, que ofrece resoluciones conforme a la

situación problema identificada. Por ello, vale la pena considerar los cambios en las bases epistemológicas y metodológicas de la Administración, la Teoría de las Organizaciones y los EO.

De acuerdo con Barba (2013), dentro del campo de estudio de la Administración y en el de la Teoría de la Organización los enfoques difieren en el conocimiento que generan: en el primero, el conocimiento se transforma en el diseño de procesos para optimizar la producción y, en el segundo, el conocimiento se enfoca en la creación de una teoría. Así mismo, el estudio de la Administración se concentra en el orden y la formalidad, mientras que en la Teoría de la Organización se concentra en el conflicto y la informalidad.

Sin embargo, de manera común la discusión se fortalece con base en los paradigmas positivistas, en donde la metodología cuantitativa y los análisis procedimentales son constantes en las aproximaciones empíricas de las investigaciones. Una de las razones fundamentales de este hecho es que ambos campos de estudio se orientan hacia los enfoques económicos, implicando que las teorías económicas -positivistas en su mayoría- fundamentan la creación de conocimiento en estas dos primeras áreas de estudio.

Bajo esta lógica, la empresa (organización industrial) se constituye en el eje de estudio, dado que es el agente económico encargado de producir los bienes y servicios de la economía. Entonces, como la empresa es la que hace los procesos de transformación de los factores productivos para generar bienes y servicios, su objetivo es encontrar la combinación más eficiente de factores de producción para maximizar los beneficios económicos. Desde esta perspectiva se encontraría la lógica de la Administración que, de acuerdo con la teoría económica, se enfocaría en el estudio de la organización como la optimización matemática de la función de producción.

Sin embargo, este enfoque sería limitado al no considerar los costos de transacción de las empresas, por lo que Coase “ofrece una primera visión del principio de eficiencia referido a la disyuntiva entre empresa y mercado” (Favaro, 2013: 55). Para Coase las empresas se transforman al adoptar actividades dentro de su organización que permitan disminuir los costos de transacción a valores menores que los que tendría si realizara la transacción en el mercado. Esta

percepción generalizada como la Teoría de la Agencia es, en efecto, una de las teorías derivadas de la relación entre la Economía y la Teoría de la Organización.

Ahora bien, En contraposición con los enfoques anteriores, el método predominante dentro de los EO es el enfoque cualitativo, en el cual prima la comprensión de la transformación de la organización: el interpretativismo y el constructivismo forman parte de la metodología sistemática de las investigaciones en este campo de estudio.

En el enfoque modernista de los EO la primacía ontológica de la estabilidad pasa a la supremacía de la indeterminación y, como consecuencia, las relaciones de causalidad estudiadas por la lógica económica se convierten en un enfoque de resultados en el que se debe comprender el proceso que lo generó.

Organisations are culturally defined patterns of social abstraction. They do not exist externally to the mind. They cannot be immediately experienced. Rather, they are products of sensemaking in which regularities have been imputed to an arbitrarily delineated aspect of phenomenal experience (Chía, 2003, s.p.) [Las organizaciones son patrones de abstracción social definidos culturalmente. No existen externamente a la mente. No se pueden experimentar de inmediato. Más bien, son productos de la construcción de sentidos en los que las regularidades han sido imputadas a un aspecto delineado arbitrariamente de la experiencia fenoménica (Traducción de los autores)].

En este orden de ideas, las diversas perspectivas metodológicas que pueden tomar los EO son tan amplias como la diversidad de los estudios de los fenómenos sociales dentro de los cuales se suscriben las organizaciones (González, 2014). Entonces, la perspectiva cualitativa de los EO se distancia del análisis predominantemente positivista de los campos tradicionales y se aproxima a la interpretación de los fenómenos con base en el comportamiento de las instituciones (organizaciones): se centra en el proceso interno de la organización.



EL USO DEL MÉTODO CUALITATIVO EN LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

El término cualitativo hace referencia tanto a cualidad como a control de calidad, dado que ambas acepciones provienen del término latino *qualitas*, que deriva de *qualis* (cuál, qué). En el sentido propio filosófico, según Aristóteles, la cualidad es la acepción es la característica que distingue una esencia de las otras y, desde el punto de vista lógico, solo la cualidad pertenece esencialmente al individuo. (Martínez, 2006).

Es por lo anterior que Quecedo y Castaño (2002), citando a Taylor, S.J. y Bogdan R. (1986), resaltan las características de la metodología cualitativa con base en los siguientes criterios:

1. Es inductiva, fundamentada en la comprensión de fenómenos antes que en teorías preconcebidas.
2. Se basa en un proceso holístico, que considera a los factores de interés como un todo y no como variables exclusivamente.
3. Es sensible a la interacción entre el investigador y las personas objeto de estudio.
4. No se da por sobrentendida, sino que se consideran todas las perspectivas y predisposiciones.
5. Es un método que se centra en la condición humana de los individuos estudiados.

En otras palabras, la investigación cualitativa se concentra, fundamentalmente, dentro del paradigma fenomenológico de la epistemología que se enfoca en comprender los fenómenos desde la perspectiva individual del actor (Quecedo y Castaño, 2002). Así, a diferencia de la metodología cuantitativa, el método cualitativo no es lineal, sino que se caracteriza por una serie de etapas que interactúan de forma interactiva entre diferentes acciones que permiten profundizar el problema estudiado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

La investigación cualitativa es inductiva, por lo que en el manejo del problema deben reflejar: el propósito, las preguntas de investigación, la justificación, la exploración en el conocimiento que se

tiene del problema y el contexto en donde se analizará la situación problemática; con énfasis en él fenómeno central de interés.

Entonces, aunque no existe una clasificación pura del diseño del estudio, dado que todos se yuxtaponen, se puede generalizar la clasificación como: teoría fundamentada que indaga sobre los procesos y relaciones que crean un suceso, diseños etnográficos que estudian grupos o comunidades, diseños narrativos que sintetizan las históricas de vida en procesos cronológicos, diseños fenomenológicos enfocados en la experiencia de las personas ante un fenómeno en particular, y diseños de investigación-acción que buscan generar conclusiones mediante evaluaciones cíclicas.

Así, se puede considerar que dentro de las ventajas del paradigma cualitativo se encuentra su fundamento humanista que busca entender la realidad social de un individuo, percibiendo la dinámica social y compartida sobre la que se basan las interacciones humanas.

Considerando lo anterior, López y Salas (2009: 142), plantean que:

Desde muy temprano, la investigación en Administración se ha beneficiado también de los métodos cualitativos ... incluso, dada la complejidad que en el presente enfrentan las organizaciones y a lo cambiante de su entorno, se puede decir que existe una predisposición natural al empleo de los métodos cualitativos en la investigación en Administración.

La investigación cualitativa en el campo organizacional pretende tener una visión precisa del sujeto de estudio, el individuo, y su interacción con que el contexto que le rodea, "incluyendo tanto al entorno inmediato del puesto de trabajo como al nivel más general que abarca a toda la organización y, en última instancia, de la sociedad de la que forman parte" (López y Salas, 2009: 138).

Por lo anterior, uno de los métodos utilizados para comprender el comportamiento organizacional es el Estudio de Caso, que constituye una aproximación empírica al análisis de un fenómeno cuyo comportamiento se desea conocer con base en su actividad cotidiana. Sin embargo, al ser una herramienta de investigación cualitativa, es altamente criticada por la dificultad de replicar los resultados obtenidos. El estudio de caso comparte una de las discusiones fundamen-

tales sobre la efectividad de los métodos cualitativos: el argumento sobre la generalización y la transferibilidad.

Martínez C. (2006: 172), resume que:

El objetivo principal de los estudios de naturaleza cuantitativa, basados en un número elevado de observaciones, es determinar cuánto(s) o con qué frecuencia ocurre un determinado suceso, mientras que los análisis de casos en profundidad, en tanto que es un enfoque más bien cualitativo, tratan de comprender el proceso por el cual tienen lugar ciertos fenómenos.

Por ello, en los enfoques cuantitativos se desarrollan teorías respaldadas por verificaciones empíricas, convirtiendo los resultados en factores generalizables. Empero, en el estudio de caso, la generalización se propone hacia la teoría y no hacia otros casos por lo que, para muchos investigadores, esta característica es la principal falencia del estudio de caso como herramienta de investigación.

Ahora bien, esta crítica podría ser simplista si se considera exclusivamente bajo el sentido de la correlación estadística, pero si se parte desde la relación causal entre variables podría afirmarse que, como resalta Yacuzzi (2005: 9): “la relevancia del caso y su generalizabilidad no provienen, entonces, del lado estadístico, sino del lado lógico: las características del estudio de caso se extienden a otros casos por la fortaleza del razonamiento explicativo” .

En este orden de ideas, mientras la técnica de investigación arroje resultados aplicables a escenarios, generales o concretos, se puede hablar de la eficiencia del método. Así, esta aplicabilidad se puede destinar a un análisis literal para estudiar las condiciones bajo las que se materializa un fenómeno, o a un análisis teórico para estudiar las condiciones en donde probablemente no se materializará un fenómeno (Yacuzzi, 2005). Por lo tanto, si el estudio de caso facilita la aplicación, se puede considerar con un método eficiente.

López (2013: 142) concluye al respecto que:

“Los hallazgos de la investigación cualitativa de estudio de casos, constituyen una formulación teórica sobre la realidad en estudio y en vez de reunir un conjunto de números, o un grupo de temas

ligeramente relacionados, debe construirse una teoría que sustente el estudio y que esté apegada a la realidad investigada”

La implicación de lo anterior sería, que la eficiencia del estudio de caso dependerá de la interacción entre la epistemología y el fenómeno que se pretende estudiar. En otras palabras, la percepción epistemológica del investigador puede influir dentro del caso, por lo que es importante asegurar, así como con otros métodos, que las relaciones de causalidad estudiadas sean estables. Por eso, para Yacuzzi (2005: 5) “como perspectiva epistemológica, el realismo corre con ventajas cuando se examinan las alternativas de paradigmas para el estudio de caso”, tomando en consideración que en el realismo: la verdad está relacionada con los hechos, por lo que el punto de vista del investigador sobre la verdad no interferirá en la investigación; la realidad puede ser estudiada a través de la observación y la triangulación; y el método realista se basa en la posibilidad de verificar los resultados obtenidos.

Ahora bien, en el contexto particular de los estudios de casos dentro del campo organizacional, vale la pena resaltar lo planteado por Crespo (2000), citado por Yacuzzi (2005: 4):

La racionalidad de las tareas administrativas es una racionalidad práctica que utiliza instrumentos técnicos y estima con prudencia su validez y factibilidad, teniendo en mente las circunstancias culturales e históricas concretas y, sobre todo, la personalidad de quienes componen la firma

De esta manera, podría decirse que la importancia de los estudios de caso para analizar el contexto de los EO radica en que permiten explicar las relaciones causales complejas dado el conocimiento detallado del fenómeno gracias a la interacción real con el entorno.

Al respecto, Yacuzzi (2005: 6) trae una discusión interesante:

Si la investigación científica en el campo organizacional implica conocer por medio de sus causas o principios las propiedades de la empresa y de los fenómenos que ocurren en ella; implica, además, hacerlo de modo metódico, aplicando el rigor en la búsqueda de las causas

Entonces, si bien a través de los estudios de campo pueden generarse aproximaciones teóricas para conocer las propiedades de las organizaciones, solo a través del contacto directo con la organización se pueden estudiar los fenómenos que ocurren en su interior, y este último solo puede ser estudiado bajo la aplicación de un caso para definir modelos causales reales.

ESTUDIOS ORGANIZACIONALES E INVESTIGACIONES SOBRE EL MÉTODO

Considerando el debate anterior sobre la inexistencia de un método único de estudio o, en otras palabras, sobre el uso de la metodología cualitativa para comprender los fenómenos organizacionales, vale destacar lo resumido por González (2014: 48):

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

Por lo tanto, con el fin de indagar sobre los aportes adicionales que se hayan realizado en este punto particular, se realizó un análisis bibliométrico para conocer si el método en los Estudios Organizacionales forma parte de la discusión actual (o relevante) dentro de la academia.

Características del análisis bibliométrico

El análisis se llevó a cabo para caracterizar la producción bibliográfica en Estudios Organizacionales, bajo la perspectiva de la Metodología utilizada, haciendo hincapié en las palabras clave, países con mayores contribuciones, co-ocurrencias, centralidades y densidad y relevancia de las temáticas.

Tomando con referente la indexación internacional SCOUPS⁴ y realizando el procesamiento de los datos con el paquete bibliométrico que corre sobre el software de acceso libre R. Lo anterior, parte del término de búsqueda definido como:

*(“Organization Studies” AND “methodology”)*⁵

en donde se obtuvieron un total de 332 publicaciones.

De esta manera, a partir del análisis bibliométrico se agruparán los temas de debate principal acordes con su similitud a través de una matriz Xij que cruce “palabras claves” con “documentos”. Esta matriz toma el valor 1, si la palabra clave i se incluye en el documento j y 0 en caso contrario, construyendo así un Análisis de Correspondencia Múltiple (Aria y Cuccurullo, 2017).

Por otro lado, se construye una red temática para identificar los nodos de palabras y un mapa temático de las palabras clave que incluye los temas de mayor desarrollo (alta densidad), temas motores (desarrollados y transversales), temas nuevos o que están disminuyendo en relevancia (baja centralidad y densidad) y temas básicos (transversales, pero de baja densidad).

También se incorporan los valores de centralidad y densidad dentro del análisis. El grado de centralidad enumera las aristas adyacentes a un nodo, es decir, los vínculos que conectan los temas centrales con las palabras clave: a mayor centralidad, mayor conexión con otros temas de la red (Urbizagástegui y Restrepo, 2018). La densidad mide la agrupación de co-ocurrencias de palabras clave dentro de un clúster: a mayor densidad, mayor desarrollo dentro de la temática (Cobo et al., 2011)

4. Considerando la familiaridad con la base de datos y la disponibilidad de la información dentro del Politécnico Grancolombiano. <https://www.poli.edu.co/content/recursos-electronicos#s>

5. La búsqueda se hizo con los términos (“Organizational Studies” AND “methodology” OR “case studies”) pero el resultado no dio significativo por lo que se modificó la búsqueda. También se hizo una búsqueda en español que tampoco resultó significativa.

Resultados obtenidos

Dentro de la búsqueda realizada, los autores resaltan dentro de las palabras claves de sus artículos “Estudios Organizacionales”, “Metodología” y “Organizaciones” en los tres primeros lugares, con 33, 21 y 19 menciones respectivamente. Sin embargo, la perspectiva del método no sólo se encuentra en la palabra clave “Metodología”, sino también bajo las palabras clave: “Métodos de Investigación” que aparece en 8 menciones, e “Investigación Cualitativa” que aparece en 6 menciones. Por otro lado, SCOPUS como proveedor de contenido selecciona “Metodología” como quinta palabra clave en este contexto, con 29 frecuencias de inclusión.

De esta manera, un primer acercamiento sobre las investigaciones focalizadas en la discusión de los métodos aplicados en los EO permite vislumbrar que, aunque no es el tema central de la discusión en el campo, si tiene una frecuencia de estudio pertinente en la actualidad.

Tabla 1. Palabra clave de mayor frecuencia

AUTHOR KEYWORDS (DE)	ARTICLES	KEYWORDS-PLUS (ID)	ARTICLES
ORGANIZATION STUDIES	33	HUMAN	37
METHODOLOGY	21	ARTICLE	34
ORGANIZATIONS	19	FEMALE	31
ETHNOGRAPHY	12	MALE	29
GENDER	12	METHODOLOGY	29
ORGANIZATIONAL CHANGE	12	HUMANS	27
LEADERSHIP	10	ADULT	21

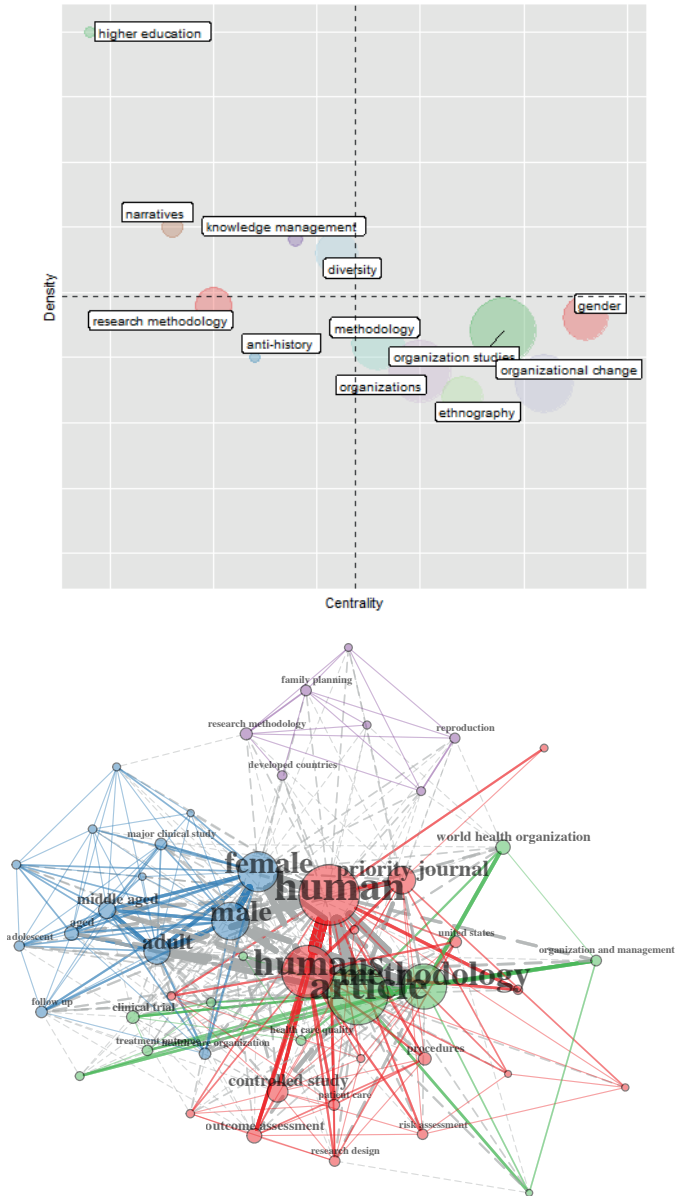


EPISTEMOLOGY	9	AGED	16
HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	9	WORLD HEALTH ORGANIZATION	14
DIVERSITY	8	MIDDLE AGED	13
REFLEXIVITY	8	PREGNANCY	12
RESEARCH	8	PRIORITY JOURNAL	12
RESEARCH METHODS	8	UNITED STATES	11
MANAGEMENT	7	FAMILY PLANNING	10
NARRATIVES	7	ORGANIZATION AND MANAGEMENT	9
ONTOLOGY	7	RISK ASSESSMENT	9
FEMINISM	6	ADOLESCENT	8
INTERSECTIONALITY	6	CONTROLLED STUDY	8
MANAGEMENT HISTORY	6	HEALTH SERVICES RESEARCH	8
QUALITATIVE RESEARCH	6	ABORTION	7

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de SCOPUS.

Así mismo, la Figura 1 permite identificar cuatro nodos de co-palabras, dentro de las cuales resalta “Meotodología”, implicando que puede ser considerada como una delimitadora de los temas de investigación en los EO. Sin embargo, al observar el mapa temático, la palabra “Methodology” es considerada un tema transversal, es decir, un tema básico dentro de los artículos de investigación y no un área de discusión “motor” o prioritario dentro de la construcción del campo científico. Incluso, la ubicación de “Research Methodology” implica que este tema es considerado un aislado, de importancia marginal e incluso, en declive.

Figura 1. Mapa temático y red de co-palabras



Fuente: Elaboración propia con base en los datos de SCOPUS. La figura superior muestra el mapa temático, y la figura inferior muestra la red de co-palabras.

De manera detallada, la Tabla 2 muestra la relevancia de las temáticas, indicando que en la temática “Metodología” la centralidad es de 34,76 (del resultado podría clasificarse como un nodo de importancia media), con “metodología”, “epistemología” y “ontología” como palabras relacionadas, en un total de 37 frecuencias dentro de los documentos analizados. Respecto a la densidad, la Tabla 2 muestra que el desarrollo de esta temática dentro de los artículos publicados en SCOPUS es poco relevante.

Tabla 2. Grado de relevancia de las temáticas

CENTRALITY	DENSITY	LABEL	NAME	FREQ	WORDS
10,87046	9	1	research methodology	15	research methodology 6 sustainability 5 literature review 4
6,415404	30	3	higher education	4	higher education 4
29,66092	13	16	Diversity	21	diversity 8 inclusion 5 religion 4 women 4
13,94643	5	17	anti-history	4	anti-history 4
43,92758	2	18	Ethnography	20	ethnography 12 metaphor 4 aesthetics 4

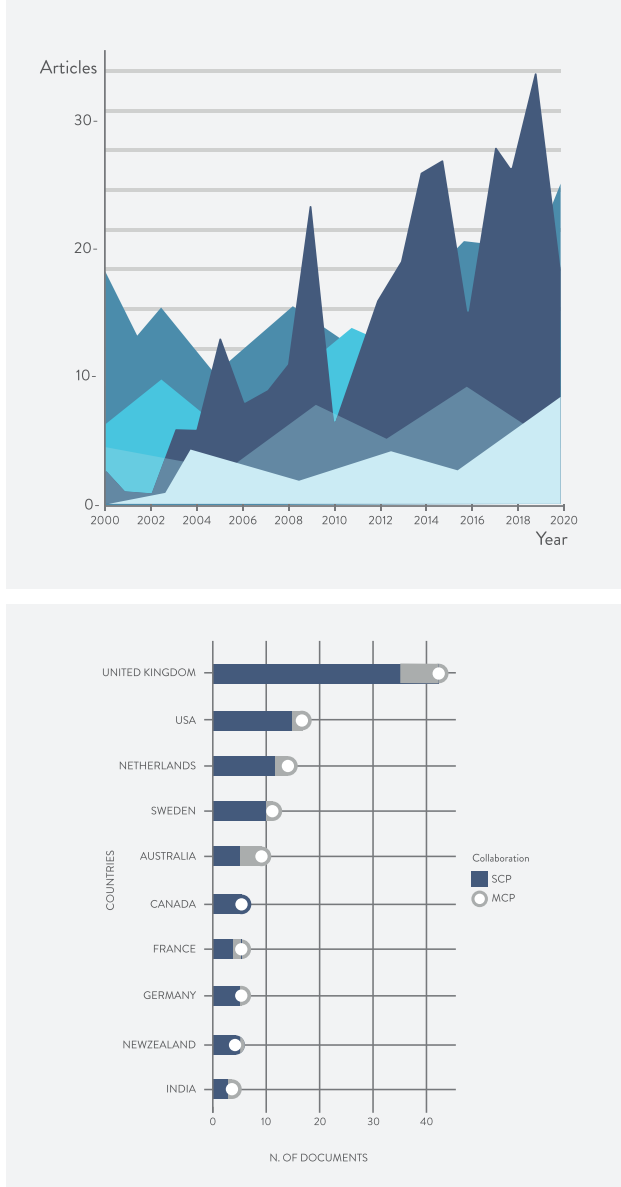
59,10872	7	19	organization studies	69	organization studies 33 leadership 10 human resource management 9 management 7 management history 6 historic turn 4
62,18525	8	21	Gender	24	gender 12 intersectionality 6 feminism 6
40,0567	4	24	Organizations	56	organizations research methods qualitative research 6 qualitative methods 5 discourse 5 organizational analysis 5 interviews 4 individual psychology 4
14,29532	14	25	knowledge management	5	knowledge management 5

10,20614	15	26	Narratives	7	narratives 7
34,76012	6	27	Methodology	37	methodology 21 epistemology 9 ontology 7
62,16807	3	28	organizational change	46	organizational change 12 reflexivity 8 research 8 ethics 5 organizational theory 5 postmodernism 4 change management 4

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de SCOPUS.

Ahora bien, cuando se evalúa la cantidad de artículos publicados en EO, contextualizados en el área de Metodología, se observa que existe un incremento durante los últimos 20 años, pero con una volatilidad significativa. Si se contextualiza por país, destaca la cantidad de publicaciones elaboradas desde el Reino Unido y Estados Unidos, con un menor aporte de Nueva Zelanda e India.

Figura 2. Producción anual de artículos y países de contribución



Fuente: Elaboración propia con base en los datos de SCOPUS. La figura superior muestra la producción anual de artículos, y la figura inferior muestra el aporte por países (SCP: publicaciones de un solo país, por sus siglas en inglés – MCP: publicaciones de varios países, por sus siglas en inglés).



CONCLUSIÓN

Hablar de manera puntual o exclusiva de un método de investigación para abordar los EO puede convertirse en un sesgo de investigación que implique falencias dentro de la creación de conocimiento. Así lo manifiesta la investigación llevada a cabo por Cassel, Buehring, Symon, Johnson y Bishop (2005), citados por López y Salas (2009), quienes ponen de manifiesto que entre diversos tipos de personas involucradas con el desarrollo de la investigación en este campo de estudio no existe consenso aún sobre qué es la investigación cualitativa ni sobre varios aspectos relacionados con los métodos propios de ese tipo de investigación.

Por lo anterior, es necesario tomar en cuenta las fortalezas del método cuantitativo pues permitir abordar las investigaciones bajo una perspectiva generalizable; sin embargo, estas generalidades podrían ser subjetivas al momento de explicar comportamientos internos de los procesos organizacionales. Es allí, donde cobran importancia los métodos cualitativos, en particular el Estudio de Caso, para comprender el fenómeno organizacional bajo una visión particular de un entorno específico.

De esta manera, lo pertinente sería concluir que una mirada excluyente de metodologías para aplicar dentro de la formación de conocimiento en el campo de los EO sería contraproducente. Ambas metodologías complementan la comprensión del campo organizacional. Por lo tanto, solo a través de la complementación y uso combinado de metodologías de estudio se podría analizar el complejo comportamiento de las organizaciones.

Ahora bien, si se desea ampliar la discusión tomando como base las publicaciones indexadas en revistas de reconocimiento internacional, el campo central de investigación de los EO aún no está claramente definido, aunque si se puede concluir que la Metodología de Investigación como tema de investigación se encuentra dentro de las áreas con menor desarrollo (incluso interés) del campo.

La exploración profunda de un fenómeno es la principal ventaja del método cualitativo, pero es ineficiente en la medida en que sus conclusiones no sean generalizables y la subjetividad sea constante.



REFERENCIAS

Aria, Massimo y Cuccurullo, Corrado, 2017. "bibliometrix: An R-tool for comprehensive science mapping analysis," *Journal of Informetrics*, Elsevier, vol. 11(4), pages 959-975. DOI: 10.1016/j.joi.2017.08.007

Barba A., A. (2013). Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades. *Gestión y Estrategia*, 44, 139-151. <http://gestionyestrategia.azc.uam.mx/index.php/rge/article/view/69/63>

Chia, R. (2003). Ontology: Organization as "World-making". En R. Westwood, y S. Clegg, *Debating Organization. Point-Counterpoint in Organization Studies*, pp. 98-113. Londres: Blackwell. https://www.researchgate.net/publication/291769348_Ontology_Organization_as_world-making

Cobo, M. J., López-Herrera, A. G., Herrera-Viedma, E., Herrera, F. (2011). Science mapping software tools: Review, analysis, and cooperative study among tools. *Journal of the American Society for Information Science and Technology*, 62(7), 1382-1402. <https://doi.org/10.1002/asi.21525>

Favaro V., D. (2013). Enfoques de la teoría de la firma y su vinculación con el cambio tecnológico y la innovación. *Revista Cultura Económica*, 31(85), 51-70. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5089778.pdf>

González M., D. (2014). Los Estudios Organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Innovar*, 24(54), 43:58. <http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v24n54.46431>

Hernández S., R.; Fernández C., C; Baptista L., L. (2014). Metodología de la investigación. Sexta edición, p. 600. McGraw Hill: México.

López G., W.O. (2013). El estudio de casos: una vertiente para la investigación educativa. *Revista Investigación Arbitrada*, 17(56), pp. 139-144. Mérida: Universidad de Los Andes. <https://www.redalyc.org/pdf/356/35630150004.pdf>



López, F.; Salas, H. (2009). La Investigación Cualitativa en Administración. *Revista Cinta Moebio*, Vol. 35, pp. 128-145. Disponible en: www.moebio.uchile.cl/35/lopez.html

Martínez, M. (2006). La investigación cualitativa (síntesis conceptual). *Revista IIPSI*, Vo. 9, N° 1, pp. 123-146. Disponible en: http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v09_n1/pdf/a09v9n1.pdf

Martínez C., M.C. (2006). El Método de estudio de caso: Estrategia metodológica de la investigación científica. *Revista Pensamiento y Gestión*, 20, pp. 165-193. Barranquilla: Universidad del Norte. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64602005.pdf>

Quecedo, R.; Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, N° 14, pp. 5-39. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/175/17501402.pdf>

Urbizagástegui A., R.; Restrepo A., C. (2018). La red de co-autores en la bibliometría Mexicana. *Encontros Bibli: revista eletrônica de biblioteconomia e ciência da informação*, 23(51),74-94. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=147/14753783007>

Yacuzzi, E. (2005). El estudio de caso como metodología de investigación: teoría, mecanismos causales, validación. *Serie Documentos de Trabajo*, N° 296, p. 37. Buenos Aires: Universidad del CEMA.



CAPÍTULO 7

ESTUDIOS ORGANIZACIONALES E HISTORIA: CONFLUENCIA EPISTÉMICA

Emad Aboasi El Nimer¹

INTRODUCCIÓN

Los estudios organizacionales ocupan un lugar significativo en la dimensión fáctica de las ciencias sociales; forman parte de una “disciplina joven”² cuyos eslabones cognoscitivos se fraguan desde miradas multidisciplinares. Conciben su objeto de estudio desde la diversidad de ópticas científicas, en cuyas categorías analíticas encuentran elementos conceptuales para la comprensión del mundo de las organizaciones. Gracias a la gama de conocimientos en las que se sustentan, permiten un diálogo de saberes. Vale decir, en cada otredad epistémica, hallan su mismidad, haciendo que sus constructos sean abiertos e incluyentes. De este modo, configuran la esencia de sus premisas.

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. Se entrecomilla dicha frase, porque especialistas en la materia como Montaña (2004), Naime (2004), Barba (2013) y Naranjo (2016), al referirse a los estudios organizacionales no lo hacen como ciencia ni disciplina, sino más bien, como campo de saberes cuyo proceder y mirada son multifocales. Mientras que, Pérez y Guzmán (2015), sí los posicionan como ciencia, al destacar que: “(...) los estudios organizacionales, (...) cuentan con un objeto de estudio propio, una metodología de investigación y teoría desarrollada, así como la peculiaridad de la multidisciplinariedad y transdisciplinariedad que los caracterizan, cuando se trata de conocer, comprender e intervenir en la organización, fundamenta la constitución de un nuevo campo científico, (...)” (106).



La historia, como ciencia, desempeña un rol trascendental en el abordaje de los estudios organizacionales, debido a que toda organización forma parte de una dinámica cultural propia que, a su vez, está enmarcada en la trama del acontecer local, regional, nacional y/o global. De la interrelación e interacción de los miembros de una organización, surge la historia del ente corporativo, al igual que una historia que es común a todos y se manifiesta de distintas maneras en el discurrir cotidiano.

Teniendo en cuenta que, toda organización está conformada por un conjunto de individuos con intereses afines, cuyas actividades las desarrollan en un mismo contexto, es evidente que la historia, en tanto ciencia y práctica social, es el marco de referencia sobre: periodización, duración (larga o corta)³, cronología, inicio, desarrollo, crecimiento, evolución, proceso, transición, vida material, tiempo y espacio históricos, cambios, transformación, fenómenos sociales, dinámicas culturales, acontecimientos, sucesos, hechos, etc. (Braudel, 1974; Brom, 1982; Bloch, 1982; Lombardi, 1996). Esto se traduce en que ninguna organización es *ahistórica*, más bien, está enlazada con procesos sociales progresivos, gestados a través del tiempo. De ahí que, para la mejor comprensión organizacional es ineludible la remisión a la historia.

En el presente capítulo, se desarrollan algunas ideas sobre la relación existente entre los estudios organizacionales y la ciencia histórica. Son reflexiones de un historiador que, en un ejercicio intelectual, pretende entablar un saludable diálogo de saberes entre ambas disciplinas. El enfoque está estructurado en tres tópicos. El primero, es una rápida revisión sobre los fundamentos de los estudios organizacionales. El segundo, es una mirada acerca de la importancia de la historia como ciencia. El tercero, propone una cartografía epistémica entre los estudios organizacionales y la historia. Apenas son aproximaciones al tema.

3. Se alude a las categorías de tiempo histórico de larga y de corta duración propuestas por Braudel (1974).



ESTUDIOS ORGANIZACIONALES: UNA (H)OJEADA

Los estudios organizacionales surgen como resultado de una necesidad histórica de renovación epistémica, debido a los movimientos contestatarios y contraculturales desarrollados en Europa y Norteamérica en la década de los 60 y 70 del siglo XX⁴. Este panorama fraguó nuevas posturas intelectuales que, en cierto modo, trataban de dar respuesta a lo que demandaba la realidad del momento (González-Miranda, 2014).

A esto se suma la teoría de la Escuela de las Relaciones Humanas de Elton Mayo, que propuso "(...) nuevas maneras de relación, adaptación y coordinación dentro de las organizaciones de trabajo, considerando más adecuadamente la importancia del factor humano en ellas y su incidencia en el propio rendimiento de la operación de estas, (...)” (Livacic, 2009: 180). También, se adicionan tres hechos significativos de la década de los 70: la crisis energética mundial de 1973, que reorganizó la visión que se tenía del petróleo y sus derivados en la dinámica económica global; la aparición de empresas multinacionales (Morgan, 1990) que posicionaron otra forma de dominación empresarial en el mercado mundial; y, la crisis del paradigma taylorista de la que derivaron nuevas ideas para desarrollar el marketing y estimular a los trabajadores a participar armónica e ingeniosamente en sus labores (Aguirre, 1997; Aboasi y Avendaño: S/F).

Frente a ese contexto internacional, los académicos anglosajones de la Teoría de la Organización desarrollaron enfoques analíticos sobre la dinámica organizacional para explicar: "(...) los problemas enfrentados por la gran empresa moderna como la productividad,

4. Sobre estas fechas, no son contestes las posturas de los autores. Verbigracia, Rendón y Montaña (2004), consideran que el enfoque analítico de los estudios organizacionales logra cohesionarse a fines de los 70. Mientras tanto, Barba (2013) señala que el origen de tales estudios ocurre en el Reino Unido, en los años 80. Aguirre (1997) sostiene que, en esos años, surge la “cultura de la excelencia” en las empresas occidentales, las cuales se enfocaron más en los operarios. Sin embargo, destaca que, en 1962, la Unión Japonesa de Científicos e Ingenieros empezó a valorar los recursos humanos empresariales, siendo Japón el país donde se inició la visibilización de los individuos dentro de las corporaciones. Luego, “(...) al surgir los estudios organizacionales en Europa y E.E.U.U, (...) (el enfoque nipón adquirió) consistencia epistémica, siendo hoy día, el individuo, uno de los motivos fundamentales de esta disciplina” (Aboasi y Avendaño, 2020: 3).

su estructura, estrategia, mercado, competencia, desarrollo tecnológico; entre otros” (Naranjo, 2016: 76).

A la postre, esto derivó en un campo de conocimientos que se denominó, en plural, estudios organizacionales, para permitir que las disímiles miradas científicas pudieran aportar constructos innovadores y útiles para la comprensión de la tríada: individuos-organizaciones-sociedades (Naranjo, 2016; González-Miranda, 2014). La conjunción de estas tres vertientes surcó nuevas parcelas académicas que, en cada planteamiento de investigación, abonaron multiplicidad de puntos de vista. Desde un principio, se estuvo claro que no se trataba de barnizar ópticas sobre las organizaciones, sino más bien, de revolucionarlas, reubicando al individuo en su estructura y funcionamiento.

Bajo esa mirada, los estudios organizacionales generaron una metamorfosis epistémica, al trasponer al ser humano de objeto a sujeto de análisis, y así, convertir a la organización en su instrumento para el logro de los fines trazados dentro del grupo o ente al que pertenece (Barba, 2013; Naranjo, 2016; González-Miranda, 2014). Bajo un nuevo espectro cognoscitivo, ubicó al individuo como principal centro de atención, lo que permitió una mejor comprensión de la dinámica de cada organización de acuerdo con el contexto (Montaño, 2004); parafraseando a Ortega y Gasset (1983), ya no se trataba del hombre y su circunstancia; sino también, de la organización y su entorno.

De esta suerte, los estudios organizacionales se consolidaron como una gama de conocimientos cuyos “objetos de análisis”⁵ no surgen –ni son– sesgados ni monolíticos; por el contrario, son múltiples y flexibles (González-Miranda, 2014). Tampoco siguen formularios ni recetarios metodológicos; más bien, desde una lectura crítica, desarrollan su plan de investigación para comprender las actividades de cada organización, de acuerdo con sus paradigmas culturales.

5. Se refiere en plural, debido a la esencia multidisciplinar y multifocal de los estudios organizacionales.



IMPORTANCIA DE LA HISTORIA

Pese a que la historia es antigua como narración, es en la Alemania del siglo XIX, de la mano del historicismo⁶, cuando ingresa "(...) al campo del conocimiento racional" (Bloch, 1982: 16), al lograr "(...) una fuerza inigualable y un estatus científico (...)"⁷ (Alfía, 2008: 21). De acuerdo con Brom (1982: 18): "Los casi tres milenios de historia escrita, desde Heródoto hasta nuestros días, permiten afirmar, decididamente, que se trata de una ciencia, en toda la extensión de la palabra". De ahí que, hoy "(...) tiene métodos y formas propios, sin necesidad de solicitarlos, en inútil comodato, de otras disciplinas" (Beltrán, 1994: 33). Además, goza de un posicionamiento en el área del saber, por cuanto no existe "(...) ciencia social que no se relacione en alguna forma con (...) (su) estudio (...)" (Brom, 1992: 16).

La historia, como ciencia, cumple una función social⁸, ya que tiene la responsabilidad de preservar la memoria colectiva, fortalecer la conciencia histórica, consolidar la identidad nacional, crear sentido de pertenencia, vincular a los individuos con sus raíces culturales y, lo más significativo, evitarles que sus acciones, como la de las sociedades a las que pertenecen, sean borradas por la amnesia del tiempo. En consecuencia, orienta a los humanos en su día a día, al indicarles de dónde vienen, dónde están ubicados, hacia dónde van y porqué deben seguir ese rumbo. Del mismo modo, cumple un rol preponderante en la construcción de conocimientos, al fungir de eje transversal de varias disciplinas.

En la actualidad, frente a los avances de las ciencias humanísticas y sociales, podemos decir que: "(...) la Historia contiene la promesa de mirar hacia atrás como hacia adelante" (Guldi y Armitage, 2016: 36). Sencillamente, porque ha logrado posicionarse como "(...) 'ciencia

6. De acuerdo con Alfía (2008), el historicismo es considerado "(...) la primera escuela historiográfica como tal (...)" (21).

7. No en vano, muchos consideran al "(...) siglo XIX como el siglo de la historia, al romper con la pura acumulación erudita y prolija de hechos y con la especulación histórica al estilo del ensayo filosófico" (Alfía, 2008:21).

8. Según Fontana (1999): "Desde sus comienzos, en sus manifestaciones más primarias y elementales, la historia ha tenido siempre una función social –generalmente la de legitimar el orden establecido– aunque haya tendido a enmascararla, presentándose con la apariencia de una narración objetiva de acontecimientos concretos" (15).

humana crítica' (...) (que sirve de) (...) fuente de afirmación para el presente, (pero también como) (...) herramienta de reforma e instrumento para el diseño de alternativas futuras" (*Ibídem*: 38). Tal posicionamiento, permite avizorarla como un recurso conceptual y metodológico que ofrece respuestas del presente, a partir de explicaciones centradas en una mirada retrospectiva, regida por el tiempo de la larga duración, empero, con planteamientos prospectivos. Así, logra que el pasado funja como "(...) guía inestimable para el futuro" (*Ibídem*: 45).

Bajo esta senda, los nuevos relatos históricos deberían fraguarse con la intención de atender a las necesidades colectivas del momento; amén de atender las exigencias de las ciencias que demanden su servicio. En el caso de marras, los estudios organizacionales apelan a la historia para darle cohesión a sus análisis en el tiempo, pues, al estar debidamente contextualizados, evitarían, en lo posible, realizar aseveraciones anacrónicas o, en su defecto, apócrifas. De esta manera, la comprensión del fenómeno organizacional se ajustaría más a la realidad circundante. En el acápite siguiente, ahondaremos sobre esto.

CARTOGRAFÍA EPISTÉMICA ENTRE HISTORIA Y ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

Montaño (2004) traza un bosquejo sobre las ciencias sociales que sirven de vaso comunicante a los estudios organizacionales. Aun cuando lo devela para el caso mexicano, podemos emplearlo como paradigma para nuestra pretensión en este capítulo. Al referirse a la historia, deja claro que dicha disciplina, en los estudios organizacionales, ha sido un enfoque de análisis útil para la comprensión de empresas grandes y del movimiento obrero; al igual que, para conocer el surgimiento, estructura y progreso de organizaciones de acuerdo con su contexto social, así como del estudio de importantes figuras del ámbito empresarial.

Dicho autor, considera que el enfoque histórico concede la oportunidad de revisar documentación de primera mano en archivos, lo que permite conocer la realidad de las organizaciones desde periodos

extensos y, visualizar su desarrollo en procesos escalonados. Además, confirma que el ayer y la realidad sociohistórica son elementos que influyen en el desarrollo de cada organización, por cuanto, como se colige de Bloch (1982), todo pasado está atado al presente; entonces, “(...) ningún estudio social escapa al tiempo de la historia” (Braudel, 1974: 82).

Las anteriores ideas derivadas del enfoque de Montañó dan pie para seguir ampliando el abanico de premisas. Por ende, en este segmento, intentaremos elaborar una cartografía cognitiva que revele cómo la ciencia histórica guarda estrecha relación con los estudios organizacionales⁹, al ofrecerles categorías conceptuales y herramientas metodológicas, a fin de que puedan delimitar u orientar su periplo analítico. Pasemos, de seguidas, a mencionar algunos de los rasgos epistémicos que la Historia le ofrece a los estudios organizacionales:

1. Comprender el contexto sociohistórico de las organizaciones bajo análisis, desde su correlación del ayer con el hoy.
2. Establecer, de manera cronológica, el pensamiento que se haya gestado sobre los estudios organizacionales, dando cuenta del camino epistemológico recorrido.
3. Clasificar, según periodos o épocas, los aportes de cada pensador o Escuela de pensamiento, sobre algunos tópicos de interés para la teoría de las organizaciones y los estudios organizacionales.
4. Realizar una valoración historiográfica del material evaluado. Esto es muy importante, porque la historia, además de herramienta para comprender los estudios organizacionales dentro de su contexto, también da cohesión a la epistemología organizacional, al clasificar los aportes de cada autor y su incidencia en el tiempo. Vale decir, para conocer el estado de la cuestión de un tema que se vaya a indagar, siempre es conveniente realizar una revisión de la literatura histórica producida sobre el mismo; ello permitiría tener un mejor diagnóstico acerca de los tópicos abordados, las metodologías, los aportes,

9. Pérez y Guzmán (2015: 106), argumentan que: “Los estudios organizacionales son el resultado de la incursión de diversas disciplinas de carácter humanista, como la sociología, la historia, la psicología y la antropología, entre otras, (...)”.

las miradas, las fuentes consultadas, etc. En fin, develaría un panorama científico (o acientífico si lo hubiese) sobre lo que se pretende dilucidar.

5. Profundizar sobre comportamientos culturales, vida cotidiana, representaciones simbólicas y vida privada en las organizaciones, a partir de las categorías analíticas de la Escuela de los Annales, la microhistoria italiana, la historia regional y local, el enfoque braudeliano de la larga y corta duración, entre otros. (Guldi y Armitage, 2016; Concuera, 1997).
6. Comprender los rasgos simbólicos organizacionales alusivos a referentes históricos. Así como, entender los signos y estructuras emblemáticas de las organizaciones que cohabitan en nuestro alrededor y, por ende, forman parte del diario trajinar.
7. Estructurar la historia de cada organización a fin de consolidar sus cimientos memoriales. Una organización sin memoria histórica es un ente amnésico y sin orientación. Al no conocer sus orígenes, distorsionaría su sentido de identidad organizativa *per se* y sus integrantes serían una brújula desimantada o veleta sin destino.
8. Establecer diferencias y semejanzas de las dinámicas espaciotemporales de las organizaciones de antaño con las de hogaño. Ello contribuiría a crear conciencia crítica sobre la historicidad organizacional en cada entorno.
9. Estudiar el pasado permite a las organizaciones develar cuánto han progresado; así, desde su realidad, podrán trazar metas prospectivas. Recuérdese: la historia registra las lecciones de vida; por ello, se debe consultar lo acontecido para no cometerse los mismos errores de otrora.
10. Medir aportes en el tiempo histórico. La historia, como instrumentación científica, provee lecciones de manera cronológica, bien sea ascendente o en retrospectiva (Lombardi, 1996). De cualquier forma, ofrece la lupa para mirar el presente, pero también, el retrovisor para mirar hacia el pasado, mientras se avanza en la dinámica organizacional.
11. Para comprender las relaciones de poder organizacional, desde una visión más amplia, en períodos y épocas (Rendón y Montaña, 2004), se debe hojear lo que reposa en los “anaqueles

históricos o gavetas del ayer”¹⁰ o, incluso, en los archivos de la memoria oral de operarios, gerentes, propietarios, clientes, colectividad en común¹¹.

12. Los aciertos y desaciertos administrativos se miran mejor en las facturaciones del pasado, entonces, estableciendo su relación con el presente, las organizaciones se orientarían hacia un mejor derrotero. Siempre debe tomarse en cuenta la historicidad tanto del ente corporativo como de la dinámica de la época en la que se desenvuelve. Cada momento debe comprenderse según su contexto.
13. Toda organización tiene su repertorio documental; por ende, necesita conservar sus archivos; en ellos encuentra parte de su memoria histórica, al menos, la escrita, que le permite certificar su origen, crecimiento, dinámica y desarrollo.
14. Para construir marcos teóricos se debe mirar hacia la historia, pues, la vida humana, (social y organizacional), al igual que el pensamiento, están atados a un proceso de gestación y progreso ocurridos dentro de espacios y tiempos determinados¹² (Rendón y Montaña, 2004).
15. Si la historia es el estudio del hombre a través del tiempo (Bloch, 1982), los estudios organizacionales también hacen lo suyo, al estudiar las relaciones humanas en una organización, también gestada a través del tiempo. Además, la historia, como elemento interactivo, forma parte de la cultura organizacional

10. Entiéndase esto como una metáfora que incluye cualquier tipo de documentación (periódico, hoja suelta, factura, recibo, publicidad, caricatura, revista, bibliografía, libros de contabilidad, expedientes, almanaques, resoluciones, leyes, etc.), además de objetos, instrumentos y materiales mobiliarios.

11. Las fuentes orales son una fuente ineludible cuando se indaga sobre vida cotidiana o historias de vida en los entes corporativos.

12. En estas últimas décadas, la dimensión espaciotemporal del ayer se resquebrajó frente a la era digital. El internet es un espacio virtual desde donde se socializa; se puede estar conectado a varios lugares al mismo tiempo (Bauman, 2003). En palabras de Augé (2001), se trata de una realidad histórica acelerada, plena de una “multiplicación de acontecimientos” imprevistos, y, con “superabundancia de información” (34-35). En tal sentido, los antecedentes de épocas previas a la era digital se evalúan según la realidad de los espacios y tiempos determinados. Mientras que, los recientes, se harían según categorizaciones de la historicidad tecnológica, vale decir, como contemporáneos del ciberespacio y su dinámica.

(Aguirre, 1995). En consecuencia, la “historia-acontecimiento” y la “historia-conocimiento” (Lombardi, 1996) van insertas en toda dinámica corporativa. Son el anverso y el reverso de una misma moneda.

16. Desde el mismo momento en que un ser humano nace, al igual que cuando una organización se constituye, empieza la historia de cada cual. A través de la dimensión científica de la historia, se fomenta la conciencia histórica que crea sentido de pertenencia e identidad cultural y organizacional.
17. Si a través de la historia cada ser humano halla su realidad para comprender su cultura, las organizaciones encuentran su esencia a través de la historia. En esto se debe ser cauteloso, porque se trata del estudio objetivo de la historia y no de una treta para elaborar discursos chauvinistas ni populistas que excluyen realidades, inventando otras con fines ideológicos. Eso sería distorsionar la “verdad histórica” para fraguar identidades corporativas ficticias de acuerdo con los intereses de quienes detentan el poder y/o escriban la historia organizacional¹³.
18. Una manera de consolidar la identidad corporativa, más allá de sus símbolos, es conocer su historia, porque ella, como elemento interactivo, forma parte de la cultura organizacional labrada a lo largo del tiempo (Aguirre, 1995). Vale decir: “La supervivencia de la organización se encuentra asociada a su historia, (...)”. (Schein, citado por: Páramo, 2018: I).
19. La historia permite construir relatos que legitiman la existencia organizacional, al validarlos con los referentes del pasado. Esto es así, porque: “La historia nos pisa los talones. Nos sigue como nuestra sombra, como la muerte” (Augé, 2001: 33). Por consiguiente, omitirla en los estudios organizacionales sería un acto de ceguera científica.
20. El tiempo histórico es un punto nodal en los estudios organizacionales (Medina, 2007). Por cuanto, cada comunidad se

13. Por ejemplo, en Venezuela, según las miradas gubernamentales de turno y los esquemas ideológicos de quienes escriben historia, se han fraguado diversos discursos históricos sobre organizaciones como: OPEP, PDVSA, FEDECÁMARAS, OEA, ONU, FMI, entre otros. Los discursos han sido capitalistas, nacionalistas, antiimperialistas, socialistas, eclécticos, etc.

destaca: “(...) por su posición en el tiempo” (Toffler, 1973: 52). En consecuencia, las herramientas que facilita la ciencia histórica son de suma utilidad para comprender las corporaciones, como micro procesos históricos que tienen su propio ritmo temporal, pero insertas dentro de una macro realidad que impone una dinámica. Esta conjunción es importante conocerla para ubicar las cosas en su contexto, y no caer en el pecado venial del *descontexto*.

21. Las respuestas que da la historia a las preguntas que le atañen sobre la realidad humana, en gran medida, ofrecen un modo de percibir el entorno cultural y organizacional, mediante argumentos cónsonos con la progresividad espaciotemporal. De ese modo, cada cual comprenderá el decurso de su existencia.
22. Corolario de lo anterior, se evidencia que, sin historia, ninguna organización tendría su referente fundacional. He ahí, su génesis; he ahí, las raíces de su savia corporativa.

Luego de señalar algunos de los rasgos epistémicos que conjugan la relación existente entre la ciencia histórica y los estudios organizacionales, resulta oportuno proponer la apertura de seis líneas de investigación que enriquezcan a ambas áreas del saber, a la par de beneficiar al mundo de las organizaciones; éstas son: *Las organizaciones en su Historia; Memoria organizacional; Vida cotidiana organizacional; Historia organizacional comparada; Familia organizacional; y, Estudios organizacionales e Historia.*

PERIPLO METODOLÓGICO

De acuerdo con lo antes expuesto, surge una pregunta: ¿Cómo podría caracterizarse un enfoque en los estudios organizacionales desde la historia, sin el temor a que el análisis se convierta propiamente en un enfoque histórico sobre el enfoque organizacional?

Sencillamente, se deben tomar en cuenta los siguientes parámetros:

1. La aplicación de la metodología a utilizar.
2. Delimitar el objeto de análisis de las organizaciones dentro de su contexto.

3. El discurso a emplear no debe ser el histórico sino el de las ciencias organizacionales. La historia será un telón de fondo para la delimitación espaciotemporal del tema a indagar, o incluso, un referente epistémico que ofrecerá categorías de algunas tendencias históricas. De ahí que, los aportes que deriven del relato no serán los propios de la historia, sino el de la perspectiva de las organizaciones, que es el fin último.

Ahora bien, se puede realizar una investigación sobre organizaciones siguiendo los procedimientos propios del método histórico, tales como: arqueo de fuentes, acopio de datos, clasificación de la información obtenida, crítica interna y externa de las fuentes. Empero, el análisis crítico, la síntesis, la construcción del discurso y, la presentación de los resultados deben estar orientados a demostrar: ¿cómo las organizaciones han manejado su visión ontológica, epistemológica, metodológica y axiológica de acuerdo con sus contextos? ¿Cómo han influido en sus entornos? ¿Cómo se ha fraguado la relación de intereses entre los individuos para organizarse dentro de un espacio y tiempo determinados? ¿De qué modo se ha construido la cultura corporativa en distintos contextos y etapas históricas? ¿Cómo ha sido el proceso de formación de las organizaciones? ¿Qué elementos influyeron en su gestación? ¿Cómo ha influido la historicidad en las organizaciones? ¿Qué impacto han tenido las organizaciones en el contexto en el que se desarrollan?

Así entonces, si el investigador tiene claro estos lineamientos, difícilmente podrá perder su norte en el periplo de su abordaje científico.

PALABRAS FINALES

Las organizaciones son el vivo reflejo de sus sociedades, y éstas, a su vez, obedecen a su proceso de formación cultural. Por ende, conociendo la historia se lograría un mejor acercamiento a las raíces que sostienen un entramado organizacional, gestado a través del tiempo. Al mismo tiempo, podría apreciarse, con mejor criterio, la continuidad, permanencia, transición y cambio en los procesos organizativos de las instituciones.



Actualmente, la disciplina histórica no solo ofrece sólidos rasgos epistémicos para el objeto de análisis de los estudios organizacionales, a fin de que éstos logren compendiar y sistematizar sus constructos, sino también, les sirve a las organizaciones para sustentar sus argumentos sobre cómo deben orientar sus directrices frente a lo que les vaya exigiendo su propia realidad, ante este mundo tan dinámico y cambiante.

De ahí que, los estudios organizacionales encuentran en las ciencias históricas un eje transversal del que se nutren, miran, exploran y reconocen en sus bases epistémicas y ontológicas; logrando visualizar el factor humano dentro de su contexto. Ello permite mostrar, con mayor amplitud, el imaginario social del fenómeno organizacional, sin constructos anacrónicos ni apócrifos, sino más bien, desde su propia y real historicidad.

Por consiguiente, fraguar investigaciones en estudios organizacionales, con carácter *ahistórico*, fomentaría resultados con ópticas miopes que no lograrían comprender el entorno donde se desarrollan las relaciones sociales; tampoco develaría fenómenos que vinculen a las organizaciones con los individuos, en el que ambos logren identificarse entre sí.

En resumidas cuentas, a través del conocimiento histórico podrá conocerse el espíritu humano que ha movido –y mueve– a cada organización, al ubicar a los individuos en una línea de tiempo que les permita entender su presencia, sin desligarse de quienes le antecedieron, pero, también, signándoles el rumbo a seguir.



REFERENCIAS

ABOAAZI EL NIMER, Emad y Elizabeth AVENDAÑO CERRADA (2020). "Los Estudios Organizacionales a la luz de *Los no lugares. Espacios del anonimato* de Marc Augé". 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.

ALÍA MIRANDA, Francisco (2008). *Técnicas de investigación para historiadores*. Las fuentes de la Historia. Editorial síntesis, Madrid.

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

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

BAUMAN, Zygmunt (2003). *Modernidad Líquida*. Fondo de Cultura Económica, México.

BELTRÁN GUERRERO, Luis (1994). "Historia y narcisismo socrático". En: *Ensayos y poesía*. Biblioteca Ayacucho, Caracas, Número 192.

BLOCH, Marc (1982). *Introducción a la Historia*. Fondo de Cultura Económica. Argentina. Breviarios, 64.

BRAUDEL, Fernand (1974). *La Historia y las Ciencias Sociales*. Alianza Editorial. Madrid.

BROM, Juan (1982). *Para comprender la Historia*. Editorial Nuestro Tiempo, México.

_____ (1992). *Esbozo de Historia Universal*. Editorial Grijalbo, México.

CONCUERA DE M., Sonia (1997). *Voces y silencios en la Historia. Siglos XIX y XX*. Fondo de Cultura Económica, México.

FONTANA, Josep (1999). *Historia: análisis del pasado y proyecto social*. Editorial Crítica, Barcelona (España).

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

GULDI, Jo y David ARMITAGE (2016). *Manifiesto por la Historia*. Alianza Editorial, Madrid.

LOMBARDI BOSCÁN, Ángel (1996). *Introducción a la Historia*. Talleres Gráficos de la Universidad del Zulia, Maracaibo.

MEDINA SALGADO, César (2007). "¿Qué son los estudios organizacionales?". *Revista Universidad EAFIT*, Volumen 43, Número 148. Octubre-diciembre, 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.

MONTAÑO HIROSE, Luis (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, G. (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. (2016). "Estudios organizacionales y su posicionamiento en América Latina: acercamiento teórico-metodológico y desafíos latinoamericanos". *Summa Iuris*, Volumen 4, Número 1. Enero-junio, Medellín (Colombia), pp. 74-91.

ORTEGA Y GASSET, José (1983). *Meditaciones del Quijote*. Ediciones Orbis, S.A., Barcelona (España).

PÁRAMO MORALES, Dagoberto (2018). "Editorial. Antropología organizacional". *Pensamiento y gestión*. Revista de la Escuela de Negocios de la Universidad del Norte. Número 45. Junio-diciembre, Barranquilla (Colombia), pp. I-V. Disponible en: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/1143> Consultado el 10 de julio de 2020; Hora: 5:11 a.m.

PÉREZ, Augusto y Maricela GUZMÁN (2015). "Los estudios organizacionales como programa de investigación". *Cinta de Moebio*. Revista de Epistemología de Ciencias Sociales. Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile. Número 53. Septiembre, Santiago de Chile, pp. 104- 123 Disponible en: <https://cintademoebio.uchile.cl/index.php/CDM/article/view/36716/38297> Consultado el 15 de agosto de 2020; Hora: 7:01 a.m.

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 Consultado el 10 de mayo de 2020; Hora: 3:29 a.m.



CAPÍTULO 8

LA NUEVA HISTORIA Y LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES: UN DIÁLOGO NECESARIO

Elizabeth Avendaño Cerrada¹

Para comprender algo humano, personal o colectivo, es preciso contar una historia. Este hombre, esta nación hace tal cosa y es así porque antes hizo tal otra y fue de tal otro modo. La vida sólo se vuelve un poco transparente ante la razón histórica. (Ortega y Gasset, 1970: 49)

INTRODUCCIÓN

El siglo XX trajo consigo una revolución en el campo de las ciencias sociales. La necesidad de adaptación a las nuevas realidades y a los cambios de la sociedad, a la par de su comprensión, hizo posible que tanto la historia como las ciencias organizacionales replantearan sus epistemes.

El positivismo como corriente de pensamiento dominante del siglo XIX, ya bajo la realidad del siglo XX estaba en decadencia, pues el enfoque cuantitativo que permitió la comprensión de la sociedad –desde la Sociología– y sus organizaciones, había dejado a un lado la importancia del individuo como actor, al encasillarlo como un

1. 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. Integrante del Grupo de Investigación de Historia Social y Económica de Venezuela (GIHSEV- ULA); Integrante 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).



objeto más, tanto del proceso productivo como de la sociedad en el que estaba inserto.

Situación evidente en la historia y en el mundo de las organizaciones. La disciplina histórica, por un lado, privilegiaba los hechos y procesos (guerras, monarquías, gobiernos, etc.) sin analizar el comportamiento de los individuos en los mismos; y, las organizaciones, por la otra, hicieron énfasis en la administración y planificación con el fin del máximo beneficio, siendo sus miembros un elemento más del engranaje productivo.

De ahí que, la misma dinámica social, económica y tecnológica del siglo XX, impulsaron la renovación de enfoques –tanto en la historia como en la teoría de la organización– más acordes a los cambios y a los seres humanos que los hacían posible.

El presente capítulo, se estructura en tres apartados: el primero *La nueva historia y la reivindicación de lo histórico*, presenta someramente el contexto en el cual surge la nueva historia en contraposición a la historia tradicional; el segundo *Los estudios organizacionales: una revisión histórica necesaria*, ubica en el tiempo –principalmente– el viraje y análisis de las organizaciones como objeto de estudio; y el tercero, *La nueva historia y los estudios organizaciones dos caras de un solo propósito*, examina los enfoques y los métodos que confluyen tanto en los estudios organizacionales como en la nueva historia, lo que permite un diálogo continuo de saberes que enriquece el mundo de las organizaciones.

La intención es hacer un bosquejo *grosso modo* sobre cómo la nueva historia y el surgimiento de los estudios organizacionales, rompieron los esquemas y lograron humanizar sus constructos, abriendo un abanico posible de investigaciones en pro del conocimiento científico sobre las sociedades, y por ende de sus formas de organizarse.



NUEVA HISTORIA: LA REIVINDICACIÓN DE LO HISTÓRICO

La idea de nueva historia² como corriente de pensamiento, tiene su origen en 1929 a partir de la Escuela de los Annales, cuya forma de difusión fue a través de la Revista: *Annales de Historia Económica y Social*³. Su objetivo principal –en su primera etapa⁴– fue la búsqueda de nuevas formas de ver la historia, el abordaje analítico, dejando atrás las extensas descripciones, de temas olvidados por la historia tradicional. Se configura un movimiento que se rebela contra los viejos modelos, conscientes de la necesidad de adaptarse a los nuevos tiempos. (Corcuera, 1997).

Frente a este panorama, se hizo urgente: “Sacar a la historia del atolladero de la rutina, ante todo de su encierro dentro de unas barreras estrictamente disciplinarias [y], promover lo económico y lo social, campos casi totalmente abandonados por la historia tradicional” (Le Goff, 1988: 267).

A través de los *Annales* se pretendía rescatar la historia económica y social, la historia de los de abajo o la historia de los vencidos –utilizando el término de Nathan Wachtel–, siendo necesario para ello, la búsqueda de la historia total o global, a través de la relación “(...) con otras disciplinas, nuevos horizontes y sectores, más allá de toda especialización”. (*Ibidem*, 265).

La comprensión de lo humano, en su contexto plural y complejo, rescató a la Historia de las corrientes de pensamiento –marxismo, específicamente– que lo habían dejado fuera de los procesos en donde lo económico era lo que marcaba el devenir de los pueblos.

2. Corcuera de M. (1997) señala que la expresión de nueva historia fue utilizada por primera vez en el año de 1911 por el académico norteamericano Harvey Robinson, quien publicó una obra bajo ese título, en el que exponía que “(...) la historia incluye todo rastro y vestigio de cualquier cosa hecha o pensada por el hombre (...) y estaba a favor de una historia común y corriente” (238). Dicha obra no trascendió, razón por la cual se toma como fecha la indicada en el texto, a pesar de ello es importante mencionarlo.

3. Fundada por los historiadores Lucien Febvre y Marc Bloch.

4. Ya para 1960 se considera la segunda generación de los Annales, en la que historiadores hicieron énfasis en desmarcarse de la vieja y Historia positivista, haciéndose nuevas preguntas y utilizando fuentes y metodologías de otras disciplinas.

Para Betancourt (1995: 20): “Si Bloch y Febvre rescataron para la Historia la instancia de lo humano, de su diversidad y su totalidad, abriendo el método a otras Ciencias Sociales, Carr, Vilar y otros rescataron el presente del Historiador”. Cambia desde ese momento la forma de concebir la Historia, los protagonistas y los historiadores quienes, a partir de entonces, deben considerar a los humanos como sujetos y objetos, portadores de historicidad.

Se inician los estudios sobre los hechos cotidianos y trascendentes por los que transitan los seres humanos, y por ende las sociedades. Tal como lo expresó en su momento, Chaunu (1985: 121):

La vida, el amor, la muerte, una palabra y unos gestos, todo lo esencial de una civilización (...) La historia vuelve a la psicología, pero a la psicología colectiva, se asocia libremente con todas las ciencias del hombre, sin dejarse absorber por ellas; utiliza los medios que le ofrecen la estadística, la electrónica, las máquinas, sin renunciar al espíritu de agudeza, sin renunciar tampoco al estudio del texto hermoso, del gran texto.

Pero también, se estudia el tiempo, que para Solórzano (2000: 23) “... es el tiempo, y no otra categoría abstracta, lo que nos distingue del resto de las ciencias sociales”. Es decir, la mayoría de las ciencias contienen una rama histórica que hace posible que el historiador las analice en el tiempo. Circunstancia que permite:

... aproximarnos a cualquier objeto, incluso a la ciencia misma, siempre y cuando sus manifestaciones se hallen en el pasado; además todo conocimiento científico necesita acercarse, si no al problema de lo histórico, a su propio pasado, y ese pasado constituye objeto de estudio de la Historia (Ídem).

Las concepciones Positivista (siglo XIX) y la Interpretativa (siglo XX), desde la historiografía son las que han hecho más aportes al estudio del tiempo. La primera, considera el tiempo “... lineal, acumulativo e irreversible; los acontecimientos son concebidos como singulares e irrepetibles” (Ceballos, s/a: 1). Mientras que, para la segunda, la interpretativa, “... la historia tiene sus propios tiempos, singulares de los procesos estudiados, es una noción operativa de tiempo que define una dinámica por cada sociedad” (Ídem).

La Escuela de los Annales, que a través de la categoría de la “*Larga duración*” propuesta por Fernand Braudel y del “*Estudio de lo factual*” bajo la autoría de George Duby, abordaron el tiempo como categoría en el trabajo histórico.

Así se tiene que para Braudel (1985: 91):

La historia tradicional, atenta al tiempo breve, al individuo, al acontecimiento, nos ha acostumbrado desde hace mucho tiempo al relato precipitado, dramático, de corto aliento [...] mucho más allá [...] se sitúa una historia de aliento todavía más sostenido de sentido secular esta vez, y aún de larguísima duración.

Privilegia, por tanto, Braudel, la visión de proceso, pues la considera una aproximación a lo histórico menospreciando la reconstrucción coyuntural.

Por su parte, George Duby considera que precisamente lo que Braudel menosprecia es lo que permite que se mantenga en la memoria de los pueblos; es decir:

El acontecimiento arrastra consigo y hace surgir, en el fluir de las palabras que libera huellas que, de otra manera, hubieran permanecido en tinieblas, sin ser vistas [...]. Los acontecimientos son la espuma de la historia, burbujas, grandes o pequeñas, que estallan en la superficie en remolinos que se propagan a mayor o menor distancia (Solórzano, 2000: 24).

Las dos visiones de la Escuela de los Annales sobre el *Tiempo* como problema de la Historia, hace hincapié en lo complejo que es para los historiadores adentrarse en el profundo estudio del tiempo histórico, puesto que “...de un lado del problema están los hechos y del otro el negro abismo de la filosofía” (*Ídem*). Siendo viable salir del atolladero a través de la Sociología, que maneja como categoría de análisis el *Tiempo Social*, concebido como:

(...) el complejo de duraciones y ritmos perceptibles, intuibles, mensurables y codificables cultural y simbólicamente, que conforman una experiencia temporal común e intersubjetiva, compartida por individuos viviendo bajo circunstancias sociales similares, cuya función consiste en unificar las percepciones temporales individuales,



limitándolas de manera que aseguren la cohesión grupal, para garantizar la supervivencia de la sociedad. (Solórzano, 2000: 28).

Se abre un abanico de posibilidades para el estudio del hombre, la sociedad en el transcurrir del tiempo y en espacios determinados. Se atreve la historia a mirar otras disciplinas, y surge la necesidad de encontrar otras fuentes.

Era preciso, entonces, para la nueva historia, replantearse también, el uso y manejo de las fuentes, es decir, el documento histórico, que visto solo como texto escrito –fundamento de la historia tradicional–, ya no encajaba en la visión y conjunción con otras disciplinas en las que sus fuentes no eran escritas. Así que se dio el gran salto metodológico al comprender, siguiendo a Corcuera (1997: 240) que:

Los documentos tradicionales han sido complementados o sustituidos por una variedad de pruebas visuales, orales o estadísticas (...) los periodos anteriores a la escritura ya no quedan descartados, porque se entiende que, aunque el historiador no tuviera noticia, esas sociedades “tenían su historia” y se acepta que “pasaban cosas” aunque no hayan quedado testimonios escritos.

En este sentido, el concepto de documento se amplió, siendo definido desde ese momento como cualquier soporte que contenga información. Foto, película, resto fósil o material, lista de precios, canción, testimonio oral, pintura, escultura, monumentos, publicidad, etc., son fuentes de la historia y su tratamiento metodológico va de la mano con la interdisciplinariedad de la que ahora se soporta.

La nueva historia ha permitido desde entonces, que los historiadores atiendan desde lo cotidiano hasta la cultura, pasando por las visiones, cosmogonías o mentalidades de los grupos humanos sin distingo social o económico, porque estos factores también pueden historiarse. Se estudia desde la familia hasta las organizaciones, tomando en cuenta la tríada: tiempo, espacio y contexto, pues tal como señala Aróstegui (2001: 196): “Ser o tener historia es algo que caracteriza a todo ser humano, a todo ser social, la investigación sobre la naturaleza de la historia lo es, igualmente, sobre la naturaleza de la sociedad”.



Es importante mencionar que, a partir de ese momento, la nueva historia logró que disciplinas como la Sociología, la Antropología, y más recientemente la historia organizacional, reivindicaran su justo valor en la reconstrucción de la memoria colectiva.

LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES: UNA REVISIÓN HISTÓRICA NECESARIA

A mediados del siglo XX, surgen los Estudios Organizacionales como respuesta y crítica ante la imposibilidad de la teoría de la organización, de comprender y analizar los fenómenos que se generaban dentro de las organizaciones. Barba (2013) considera a la organización como un “instrumento de la persona”, es decir, como sujeto-objeto de estudio en las organizaciones, a partir del enfoque cualitativo. Los estudios organizacionales emergían a:

(...) raíz de la imposibilidad por parte de (la) teoría de las organizaciones de dar respuesta teórica a los problemas enfrentados por la gran empresa moderna como la productividad, su estructura, estrategia, mercado, competencia, desarrollo tecnológico; entre otros (...) Esta corriente de pensamiento, concibe al sujeto como un medio desligado de la organización para el logro de los objetivos organizacionales; en donde el individuo asume un rol instrumental, reduciéndolo a un mero recurso (Naranjo, 2016: 76).

Los estudios organizacionales se conciben “(...) como un campo (disciplina) de estudio multidisciplinario en el que concurren ciencias que permiten comprender mejor a las organizaciones” (Naime, 2004: 45); entonces, “(...) los productos de las relaciones, procesos y realidades sociales son significativamente contingentes y ambiguos; y (...) se centran en los individuos al interior de la organización, con la pretensión de comprender los fenómenos organizacionales antes que solucionarlos” (Naranjo, 2016: 80).

De ahí que, los Estudios Organizacionales tienen como atributo natural, el asirse de los planteamientos de otras disciplinas científicas –Antropología, Historia, Sociología, Lingüística, entre otras–, para la comprensión de sus objetos de estudio, situación que le facilita “(...) pensar los hechos sociales tomando en cuenta el peso



que tiene lo simbólico en la materialidad de las vidas humanas” (Lamas, 1996: 228).

Tomando en cuenta, que:

La organización del conocimiento (...) ha abierto algunas aduanas entre campos disciplinarios, que permiten un tránsito más fluido. La cooperación entre las diversas áreas de conocimiento es cada vez mayor, con lo que sus fronteras se han venido desdibujando: hoy es posible la formulación de proyectos transdisciplinarios que empiezan a conformar nuevos espacios de reflexión, desbordando con mucho la tradicional compartimentación de las ciencias (Durango, 2005: 89)

Los estudios organizacionales reconocen, siguiendo a Montaña (2004: 29), que:

(...) toda organización se establece en un contexto que es a la vez espacial y temporal, a la vez cultural, tecnológico, económico, político y social; pero que la organización no es mero reflejo sino proyecto basado en un alto nivel de heterogeneidad; que el entorno es reconstruido en la organización tanto como la organización lo es en espacios sociales más amplios; que el conflicto y el poder, la divergencia de principios e intereses y el desigual acceso a los recursos –financieros y simbólicos– caracterizan más a nuestras organizaciones que la búsqueda de ficciones armónicas sobre las cuales levantar la eficiencia y la calidad.

Además, cuentan con las herramientas para comprender y proponer estrategias, que lleven en el seno de las organizaciones replantearse entre otros aspectos, la importancia del capital humano, cómo se concibe el liderazgo y otros rasgos que la mayoría de las veces, no son visibles o no han sido pensados como fenómenos, dignos de comprensión.

Bajo esta mirada, tanto los estudios organizacionales como la nueva historia tienen puntos de encuentro, a continuación, algunos de ellos.



LA NUEVA HISTORIA Y LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES DOS CARAS DE UN SOLO PROPÓSITO

Arostégui (2001: 23) ha señalado que: "(...) la palabra Historia, aunque sea sólo usada para designar la actividad cognoscitiva de lo histórico, encierra ya un doble significado: designa el proceso investigador, pero también el resultado de esta investigación" como "reconstrucción en forma de una serie de afirmaciones de los historiadores sobre los hechos pasados" (Topozky, 1992: 54-55).

Doble significado que también caracteriza –desde su parcela– a los estudios organizacionales.

Las organizaciones tal como las define Montaña (2004: 5) "... en tanto espacio social complejo, puede ser entendida como un punto de encuentro, donde se entrecruzan diversas lógicas de acción-política, cultural, afectiva, racional, (...)"; en donde cada uno de sus integrantes conciben sus planes y aspiraciones con sentido colectivo sin olvidar sus intereses individuales, de ahí que, en la organización se proyectan y se representan "... las aspiraciones, ilusiones, fantasías y angustias" (*Ídem.*) constituye el espacio en el cual se construye, se negocia, se combate fantasmas, y también se produce conocimiento.

La organización, bajo esta acepción se desarrolla entre dos ámbitos. El público normativo o visible, referido a los marcos legales y administrativos, en el cual se desenvuelve; y el privado o no inteligible, el que corresponde a lo sensorial, al mundo de las representaciones, de las experiencias, que van creando la cotidianidad subyacente de las organizaciones; y, de este ámbito, es del que se encargan los estudios organizacionales (Montaña, 2004).

Si tomamos en cuenta que la nueva historia, llamada como *Historia de las mentalidades* o *Historia cultural*, también busca recuperar los aspectos pocos visibles del acontecer diario de las sociedades y los estudios organizacionales hacen lo propio desde la organización; estamos en presencia de un propósito común que identifica a dichos campos de conocimientos.

El papel de la historia y de los estudios organizacionales de acuerdo con Betancourt (2003: 206) deben: “[Apuntar] no solo a la construcción de conocimientos, sino a la relevancia de aspectos humano-organizacionales que permitan la legitimación del ser como sujeto de conocimiento en aspectos organizacionales, administrativos y, ante todo, humanos”. Sin olvidar, siguiendo al autor, que:

Toda organización, en sus diferentes dimensiones, componentes y niveles tienen historia, movilidad y significancia. El individuo como tal (nivel individual) tiene historicidad; los diferentes grupos configurados en el seno de la organización como departamentos, secciones, grupos formales (nivel grupal) tiene historicidad, y la organización como un todo tiene historicidad (*dem*).

De ahí que, los estudios organizacionales tienen el objetivo de rescatar la historia latente intangible, que la misma dinámica de la organización ha mantenido en el anonimato. La responsabilidad pasa por dar vida a la organización desde nuevos enfoques, pero sobre todo contemplando el tiempo, contexto y espacio en el que se han desarrollado.

Los estudios organizaciones y la nueva historia, no buscan planteamientos teóricos que juzguen los hechos. Ambas disciplinas contemplan la comprensión de procesos, las formas en las que se desarrollaron y las relaciones que se generaron entre los múltiples elementos que intervinieron en ellos. Se intenta desde ambas parcelas de conocimiento, la reconstrucción e interpretación de los procesos, partiendo de la existencia de una complejidad.

En tal sentido, los estudios organizacionales “(...) buscarán la captación y reconstrucción de significados, con una mayor utilización del lenguaje conceptual y un modo de captar información flexible y desestructurada, (...) con una orientación holística y concretizadora” (González, 2014: 120). Su enfoque es más inductivo, de allí que persiga, al igual que la nueva historia, una posibilidad de generalización de procesos.

De ahí que, tanto la nueva historia como los estudios organizacionales, se inclinan en los estudios de caso como metodología, a partir de:

Una situación en donde están involucradas más de una variable de interés, y como resultado, se basa en múltiples fuentes de evidencias

con datos que deben de converger en un estilo de triangulación, [que] se beneficia del desarrollo previo de proposiciones teóricas que guían la recolección y el análisis de datos (Yin, 1994: 9).

Lo que permite desde diferentes miradas alcanzar una radiografía más global o compleja de las organizaciones.

Pero, además, tanto la nueva historia como los estudios organizacionales pueden hacer uso de la historia oral, específicamente de la historia de vida, considerada como "(...) un relato autobiográfico, obtenido (...) mediante entrevistas sucesivas en las que el objetivo es mostrar el testimonio subjetivo de una persona en la que se recojan tanto los acontecimientos como las valoraciones que dicha persona hace de su propia existencia" (Aceves, 1999: 1); cuyo propósito es "(...) aportar un más profundo conocimiento de los procesos socio-históricos y culturales que son dignos de atención en los tiempos presentes" (Pujadas, 1992: 47).

Los estudios organizacionales pueden a través de la historia de vida, recuperar y conservar la memoria de la organización, a través del testimonio de sus fundadores y su capital humano. Se busca la versión más personal y humana de los nuevos actores sociales dentro de las organizaciones (Aceves, 1999: 1). Ahora bien, es necesario tomar en cuenta que:

(...) cuando, como parte de nuestro trabajo, recogemos el testimonio del sujeto en estudio a través de una entrevista, esta produce, después de su transcripción, un relato de vida. Pero no aceptamos que éste sea la historia de vida per se. Esta última la construimos tomando como base el relato del sujeto; pero ese relato, —que se transcribe fielmente y se incorpora como parte de la presentación general de la investigación— debe ser confrontado con otras fuentes orales, con documentos escritos e imágenes. Debe además ser interpretado o, al menos, contextualizado; pues este individuo, este sujeto, es un actor histórico que forma parte de una compleja historia que lo influye; pero que a su vez es influida por él (Varela y Piedra, 2012: 168)

Es decir, todo testimonio requiere de la confrontación de fuentes documentales (escritas o no) que puedan en primer lugar, validar la



información oral que aportan los informantes; y, en segundo lugar, contextualizar el momento en el que se desarrollaron los acontecimientos. De ahí la riqueza de este enfoque en los estudios organizacionales.

PALABRAS FINALES

Todo tiene historia, desde el mismo momento que nace –o surge– se desarrolla – o alcanza su cenit– y muere –o desaparece–; su estudio y comprensión requiere de científicos sociales que asuman la responsabilidad de dejarles a las futuras generaciones un discurso que tome en cuenta principalmente el hombre, su tiempo y sus circunstancias en las diferentes formas en las que se organizó.

A fin de cuentas, podemos notar que la nueva historia y los estudios organizacionales tienen un punto de encuentro, toda vez que cada una visibiliza los aspectos sociales que, en otrora, ni la historia ni la teoría de la organización consideraron dignos de ser objeto de estudio. El surgimiento de estas disciplinas ha permitido ampliar el abanico temático que tratan de comprender mucho más al ser humano inmerso en todas sus actividades



REFERENCIAS

ARÓSTEGUI, Julio (2001). *La investigación histórica: Teoría y método*. Barcelona (España): Crítica.

BARBA A., Antonio (2013). "Conferencia: Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos, tres identidades". *Gestión y Estrategia*. Julio-diciembre. N° 44, pp. 139-151.

BETANCOURT E., Darío (1995). *Enseñanza de la Historia en tres niveles: Una propuesta Alternativa*. Bogotá: Cooperativa Editorial del Magisterio (Colección Mesa Redonda).

BETANCOURT Z., Gilberto (2003). "De la historia empresarial a la historia organizacional". *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*. Bogotá: julio-diciembre. N° 22, pp. 199-210.

BRAUDEL, Fernand (1985). *La dinámica del capitalismo*. Madrid: Editorial Alianza.

CEBALLOS H., Alberto y CEBALLOS H., David (s/a). Control del tiempo: la organización social del tiempo. En: www.ub.edu/iafi/Membres/DCeballos/Control%20del%20TIEMPO.pdf. (Consultado el 12/08/2020).

CORCUERA DE M., Sonia (1997). *Voces y silencios en la Historia. Siglos XIX y XX*. México: Fondo de Cultura Económica.

CHAUNU, Pierre (1985). *Historia Ciencia Social: La duración, el espacio y el hombre en la época moderna*. Madrid: Ediciones Encuentro.

DURANGO Y. Carlos M. (2005). *Fundamentación epistémica de los estudios organizacionales*. Medellín: Universidad Pontificia Bolivariana.

GONZÁLES M., Diego R. (2014). *Construcción de identidad de los mandos medios como espacio liminal. Un estudio de caso*. Medellín: Universidad Escuela de Administración y Finanzas-Instituto Tecnológico (EAFIT) Disponible en: <https://repository.eafit.edu.co/handle/10784/5093> (Consultado el 22/04/2020).

LAMAS, M. (1996). *La perspectiva de género. Hablemos de Sexualidad*. Lecturas. Conapo, Mexfam. Disponible en: <http://www.obela>.

org/system/files/La%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20-%20Marta%20Lamas.pdf (Consultado el 22/04/2020).

LE GOFF, Jacques (1988). La nueva historia. En: Le Goff, Jacques, Chartier, Roger y Revel, Jacques (Directores) (1988). *Diccionarios del saber moderno: la nueva historia*. Bilbao (España): Mensajero.

MONTAÑO H., Luis. (Coordinador General) (2004). *Los estudios organizacionales: cambio, poder, conocimiento e identidad*. México: Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Iztapalapa. Universidad de Occidente.

NAIME, A. (2004). Los estudios organizacionales. Prolegómenos de un campo de conocimiento en América Latina. En: MONTAÑO H., L. (Coordinador General) *Los estudios organizacionales: cambio, poder, conocimiento e identidad*. Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Iztapalapa. Universidad de Occidente, México.

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

ORTEGA Y GASSET, José (1970). *Historia como sistema*. Madrid: Ediciones de la Revista de Occidente. El Arquero.

PUJADAS, Joan (2000). "El método biográfico y los géneros de la memoria". *Revista de Antropología Social*. Año 9, pp. 127-158.

SOLÓRZANO, Katty (2000). "Tiempo social: su aplicación al estudio histórico. En: RODRÍGUEZ, José Ángel (Compilador). *Visiones del oficio. Historiadores venezolanos en el siglo XXI*. Caracas: Academia Nacional de la Historia, pp. 23-34.

TOPOLSKY, Jerzy (1992). *Metodología de la historia*. Madrid: Cátedra.

VARELA M., Luz C. y PIEDRA D., Abbys (2012). "Las historias de vida y la "nueva" nueva historia: acerca del sujeto" *Anuario GRHIAL*. Universidad de Los Andes. Mérida (Venezuela): enero-diciembre, Número 6, pp. 143-172.

YIN, Robert (1994). *Investigación sobre estudios de casos: diseño y métodos*. (Segunda Edición). London. New Delhi. SAGE Publications. PDF created with pdfFactory Pro trial version www.pdffactory.com.



NUEVAS IDENTIDADES DE LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES





CAPÍTULO 9

ESTUDIOS ORGANIZACIONALES EN VENEZUELA EN EL CONTEXTO DE UNA IDENTIDAD LATINOAMERICANA

Frank E. Rivas Torres¹
Virginia A. Rondón de Medina²
Maria Alejandra Villasmil³

INTRODUCCIÓN

El estudio venezolano de las organizaciones ha estado signado por un contexto multirreferencial en la dimensión administrativa y, en particular, la gerencia venezolana que se ha encontrado permeada por los cambios políticos, económicos, sociales, tecnológicos y hasta culturales que orientan en este momento la dinámica del Estado como producto de un cambio paulatino pero radical a partir del año 2000. En este tenor es necesario mencionar que los llamados Estudios Organizacionales (EO) “de manera expresa” en Venezuela pudieran resultar novedosos. Salvo el Doctorado en Ciencias Organizacionales (DCO) de la Universidad de Los Andes (ULA), el éter cultural con el que se reconocen los EO no se encuentran de manera

-
1. Doctor en Ciencias Sociales “Mención Estudios del Trabajo” de la Universidad de Carabobo-Valencia, Venezuela. Profesor FACES-ULA. Mérida, Venezuela. Miembro del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG-ULA). RED VEO. E-mail: frankrivas@ula.ve/ ferivas69@gmail.com. Código ORCID: (<https://orcid.org/0000-0003-2827-7338>)
 2. Doctora en Ciencias Humanas. Profesora de la Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela. Red-VEO. Código ORCID. E-mail: virginia.rondon@gmail.com
 3. Doctora en Economía Aplicada. Universidad de La Laguna. España. Miembro del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG-ULA). Red-VEO. mvillasmilr@gmail.com. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7369-4707>

particular. Por tal razón, para iniciar el análisis sobre su dogma e identidad se tomarán como soporte algunos trabajos que han realizado una revisión de la literatura de los EO en América Latina.

En este sentido, en Venezuela surgieron diversas iniciativas que han contribuido a la consolidación de esta área de estudio, se ha pretendido fortalecer la línea de investigación en este plano por lo cual se instauró la Red Venezolana de Estudios Organizacionales (Red-VEO) que en principio, se sustenta en la producción investigativa del Doctorado en Ciencias Organizacionales (DCO) y que busca retroalimentarse de sus pares en la región como la Red Argentina de Estudios organizacionales (RAEO), la Red de Postgrados de Investigación Latinos en Administración y Estudios Organizacionales (Red Pilares), el Grupo Chileno de Estudios Organizacionales (MINGA), la Red Colombiana de Estudios Organizacionales (REOC), la Sociedad Brasileira de Estudios Organizacionales (SBEO), y la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales (RED REMINEO), entre otras. Se pretende entonces en este trabajo realizar una revisión de la concepción de los EO, su contrastación como ciencia, su ontología e identidad y la delimitación de los EO como línea de estudio de la red investigativa en Venezuela.

Para Venezuela el gran reto que es el proceso de construcción de una identidad latinoamericana pasa indiscutiblemente por reconocerse como nación, registrar su producción intelectual en el área organizacional y subsecuentemente conocer la realidad organizacional de este subcontinente.

Explica Gonzales-Miranda (2020: 115) que “es una tarea que implica identificar temas y problemas que caracterizan, y por ello, se constituyen en categorías que no sólo delimitan la realidad de Latinoamérica, sino que, gracias a ello, permite mostrar las diferencias con otras latitudes en donde los EO surgieron y ciertamente se han consolidado (Europa y Norte América)”.

Por tanto, es preciso un esfuerzo por incorporar al debate los estudios sociales de la gestión organizacional con identidad regional, lo cual es novedoso por cuanto en casos como el de México o Argentina es un paradigma de estudio que ya tiene programas de postgrado que cuentan con más de veinte años de trayectoria. Sin embargo,

esta área no ha presentado el desarrollo esperado, mucho menos con un enfoque latinoamericano.

Paradójicamente, el estudio de las organizaciones es trascendente, por cuanto, “somos” una sociedad organizacional, es decir, una sociedad cuyas funciones sociales primordiales se desarrollan y pueden llevarse a cabo gracias a la presencia de las organizaciones. Los aportes de esos EO solo pueden ser trascendentes si el hombre organizacional renace realmente con ellos. Esta premisa hay que repensarla con identidad propia tomando los modelos hegemónicos como referentes de la comprensión del fenómeno organizacional pero no como centro de la comprensión de lo que es y “somos” como organización.

Así pues, una perspectiva de esta naturaleza es necesaria para el estudio de las organizaciones venezolanas en *prima facie*, ya que repercute directa e indirectamente en la contribución al conocimiento en el pensamiento organizacional venezolano, en el diseño y evaluación de políticas públicas, en la cultura, en el análisis y desarrollo de las organizaciones y en la comprensión de los fenómenos organizacionales, así como la toma de consciencia del impacto de estos fenómenos, entre otros ámbitos.

En este marco, se pretende partir de los aportes teóricos que han suministrado los clásicos en la materia (vinculados a la Teoría Administrativa y a la Teoría de las Organizaciones) para repensar su evolución, revisar la discusión de las diferentes corrientes de pensamiento y la situación actual del estado del arte y tendencias manifiestas, tanto en los círculos investigativos de las escuelas tradicionales de pensamiento, como en las corrientes emergentes en EO. Todo ello busca fundamentar un soporte epistemológico que permita conocer, entender, interpretar y explicar la dinámica compleja de las organizaciones, a través de filtros investigativos contruidos a partir de las experiencias propias, en la exploración de alternativas y soluciones a la problemática organizacional adaptadas al estudio venezolano de las organizaciones.

Ahora bien, el problema percibido en la dimensión del análisis organizacional radica en cómo acceder a la comprensión del intrín-gulis organizacional a la interpretación de la dinámica de la organización a través de los principios del pensamiento complejo, es decir,



explicar cómo una modificación local repercute sobre el todo y cómo una modificación del todo repercute en lo local. Además, implica la reflexión sobre la crisis de los paradigmas, el reposicionamiento del sujeto cognoscente y participante y del sistema-mundo.

Así las cosas, el estudio del fenómeno organizacional no puede ser considerado sino como una forma relevante de comprensión de la propia realidad social. Por tanto, es pertinente en el ámbito de las Ciencias Sociales distanciarse de la paternidad anglosajona para hacer plausible que los estudios sobre la Administración en Venezuela sean de una manera muy distinta a la dictada por el modelo hegemónico, con carácter reflexivo, crítico y con sentido de pertenencia.

Además, en la dimensión paradigmática, la superación de la Modernidad implica conocer el significado del ser humano, por cuanto esta condición está desintegrada, para lo cual es necesario movilizar todas las ciencias y manejar las incertidumbres para afrontarlas. Se trata de una “reconciliación” entre la ciencia y su razón de ser, lo humano. La centralidad de las categorías de análisis recaerá en el *ser humano*, lo que quiere decir que la organización está en función del hombre y no el hombre como un agregado de la organización.

Esto pues implica:

trascender la idea simple de organización como estructura, para incorporar al análisis los procesos de constitución de sistemas, en este caso del todo social y, luego reconocer la imposibilidad de disociar el objeto conocido del sujeto que conoce, es decir, el impedimento de constituir una ciencia del hombre aislada del sujeto que la concibe y, en consecuencia, aislada de los aspectos sociales, éticos, políticos, entre otros. (Morin y Piattelli Palmarini, citado por Pérez, 2015: 211).

Los resultados permiten descubrir los principales desafíos que acarrea la complejidad de un campo de compatibilidad incierta como son los EO: la parcelación disciplinaria, la ambigüedad identitaria y las racionalidades en discusión.

EN CUANTO AL CONTEXTO DE INVESTIGACIÓN DE LOS EO EN AMÉRICA LATINA

En concordancia con el segmento anterior, y en lo atinente al campo, el método, la episteme y la ontología de los EO se presentan otras realidades o escollos. Vale señalar la progresiva y acentuada bifurcación entre las disciplinas de la administración y otras ciencias sociales en lo atinente a los desarrollos del pensamiento organizacional en la región. En parte, esta bifurcación se fortalece de la brecha entre las posturas organizacionales de corte funcionalista o de corte comprensiva que se extienden a través de múltiples territorios disciplinarios que nutren el campo.

Sin embargo y en el caso latinoamericano, este distanciamiento epistémico y disciplinar también puede ser explicado por la historia de una academia militante y crítica de la sociedad y su modelo de desarrollo al ritmo de las dictaduras cívico-militares que posicionaron a las ciencias sociales como objeto de sospecha (Garretón, 2013: 4).

En otro texto, en el que también se analiza el desarrollo de los EO en América Latina, Gonzales-Miranda, Ocampo-Salazar y Gentilin (2018) señalan que en la región hay una preponderancia por realizar estudios de corte funcional-positivista, ligados básicamente a temas inscritos en la Teoría Administrativa. En este aspecto, los EO cobran cada vez más importancia, ya que optan por abordar los problemas organizacionales de forma crítica. Sin embargo, los autores son claros al afirmar que “no se quiere propiciar una posición epistemológica caracterizada por una polaridad irreconciliable de perspectivas, la funcional-positivista, por un lado, y la comprensiva por el otro; ni tampoco estigmatizar valorativamente alguna de ellas” (p. 104). Por lo contrario, los resultados de la investigación muestran que no hay una postura única en cuanto a la elección de alguna perspectiva teórica, sino que estas se complementan y coexisten en el nicho organizacional latinoamericano (Gonzales-Miranda, 2020: 106).

En este sentido, se debe dejar claro que:

(...) la bifurcación entre ciencias sociales y administración como la captura del pensamiento organizacional por las disciplinas de la

administración han conducido a una difícil adscripción al campo de los EO entre quienes trabajan en asuntos que podrían ser asentados como propios de él. A pesar de que se ha impulsado la existencia de EO en proximidad con las ciencias sociales y en relación con el acervo organizacional latinoamericano, lo organizacional continúa experimentando un estigma al interior de las ciencias sociales, dada su vinculación con una racionalidad administrativa e irreflexiva que ha sido asociada a un pragmatismo paralizante (Ibarra-Colado, Montaña, 1991: 17).

Es así, como Ríos González *et al* (2018), citando a Ibarra-Colado, Montaña (1991), explican que las dificultades existentes por las tensiones paradigmáticas están detrás de la ausencia y postergación de un debate situado, simultáneamente, en la negación de las propias virtudes y defectos de la región en lo que concierne a sus organizaciones y modos de organizar. Allí se perpetúa una situación de dependencia estructural, ideológica y epistemológica que poco contribuye a su desarrollo y autonomía. Adicionalmente, en este mismo tenor, Medina (2010) explica que el escaso interés de las ciencias sociales sobre la administración como objeto de estudio ha reforzado un desarrollo incipiente, fragmentario y de bajo impacto sobre las prácticas organizacionales.

Otro de los imponderables que han existido se relaciona con el rol que han jugado los estancos disciplinarios a la hora de aprehender los fenómenos organizacionales en Suramérica. Desde algunas ciencias madres como la sociología, el derecho, la política, la psicología o la economía, los EO propiamente no ofrecen aportes reveladores para la comprensión de problemas o quizá para el desarrollo de enfoques con sentido propio para la región Sur, “siendo ocasionalmente acusados de responder a intereses reaccionarios de las grandes corporaciones y el lucro” (Salgado, citado por Ríos González *et al.*, 2018: 3). En este sentido, el pensamiento organizacional disciplinario sigue jugando un papel central como condición que contribuye a dificultar la configuración heterodoxa del campo en Suramérica.

El decurso histórico ha marcado la aspiración de los EO en la lucha por el abandono de un cuerpo unificado de conocimientos y han acogido al anarquismo epistemológico (la fragmentación o el pluralismo, a pesar de la posible crítica sustentada por Popper de irracional o falsacionista), lo que quizá permita a los EO una mejor argumenta-

ción epistémica y con un mejor ejercicio hermenéutico de los fenómenos organizacionales. En otras palabras, renunciar a la reflexión sistemática del fenómeno organizacional (visión racional, positivista y prescriptiva), sobre postulados teórico-metodológicos universales, conducentes a la integración y acumulación de conocimientos en procura de una sólida teoría unificada (Gonzales, D., 2020).

En esta consideración, para Salgado Arteaga (2009) desde la perspectiva epistemológica de Habermas, sostiene que la discusión entre positivismo y las visiones alternativas, precisa definir si el conocimiento es real o subjetivo, si es un conocimiento acabado o existe entre unas fronteras fluidas y cambiantes. El pensamiento contemporáneo, en el continuum entre modernidad y posmodernidad, asiste a la debacle de los grandes relatos o las metateorías. Surge con fuerza el pensamiento complejo, para abordar la creciente trama de interrelaciones entre los componentes de los sistemas, entre ellos los sistemas sociales, y sus entornos. Los sistemas sociales son vistos como redes sociales de creciente complejidad, con flujos de interconexión apoyados por las tecnologías de la información y la comunicación.

Así las cosas, los autores Ibarra y Montaña (1991), Medina (2010), Gonzales-Miranda (2020), dejan claro que lo que se va cimentando son numerosas visiones sobre los EO y en específico su relación con el campo de la administración. Una vertiente postula que mientras la administración tendría una mirada positivista-estratégica, aplicándose a empresas lucrativas y preocupándose sólo de prácticas y resultados concretos; los EO tendrían una mirada comprensiva del proceso de organizar, procurando más atención a lo local/situado, que, a lo global, y estando más orientados a develar una 'realidad' que en prescribir estrategias para el logro de ciertos objetivos

Otras corrientes sostienen cierta coincidencia en las posturas y ven mayores posibilidades de complementariedad entre ambas disciplinas (Ramírez et al, citado por Ascorra, P. et al, 2018), otra muestra más de su diversidad y complejidad. Aunque existen importantes detractores de la visión organizacional pluralista como Lex Donalson quien a este respecto opina:

La diversidad pluralista es excesiva, cobija severos problemas de coherencia, pérdida acumulativa, cinismo, volviéndose moda y así se difumina todo lo valioso que pudo haber logrado. Está acompañada

por una aspiración hacia lo nuevo abandonando lo viejo y más en el futuro que en el pasado (1995: 6).

Por consiguiente, arguye Gonzales-Miranda (2020) que cada campo, en el contexto de la ciencia, en especial de las diferencias disciplinares, convoca una suerte de asunciones ontológicas, epistemológicas, metodológicas y teóricas. Y en estas diferencias, los académicos incorporan disposiciones y posiciones que sirven a la vez de referentes de interpretación, aprehensión y acción ante las dinámicas del campo y sus disputas. El campo de los EO implica la existencia de redes de relaciones relativamente autónomas, “dentro de las cuales no están permitidas todas las jugadas, hay regularidades inmanentes, principios implícitos y reglas explícitas de inclusión y exclusión, como así también derechos de admisión que se plantean continuamente”. Es en este marco que el citado autor plantea las siguientes premisas ¿Cuáles jugadas son permitidas en los EO?, ¿Cuáles son las reglas de exclusión e inclusión?, ¿Cuáles son los derechos de admisión para ingresar a los EO? Todas ellas válidas en la amalgama del constructo disciplinar de los EO suramericanos.

Es un deber realizar un ejercicio reflexivo sobre los EO en la región, ya que “constatamos que una de las características centrales de los países latinoamericanos es la reducida investigación realizada, tanto teórica como de campo” (Barba, 2012: 15). Esto es acaso una obligación académica cuya responsabilidad recae en todos aquellos investigadores que habitan en el campo de estudio. Es, a su vez, un ejercicio (Gonzales-Miranda, 2020: 104-119) sugestivo para entender la comprensión colectiva que tienen los académicos sobre los EO en Latinoamérica. Alerta también sobre la imperante necesidad de demarcar aspectos que configuran su identidad en el entendido de que la delimitación no es cerrazón o la no apertura a nuevas ‘conversaciones’, sino que es la defensa de la autonomía, de la identidad, la cual evita la perversa posibilidad de creer que ‘todo cabe’ en los EO. Esto no es posible⁴.

4. Quizá a esto se refería Lex Donaldson (1995) explicando que existe demasiada diversidad pluralista albergando severos problemas de coherencia, prociadad, unificación de criterios y producción intelectual. Todo esto amparado en una indeterminación del campo de estudio y el impacto que tienen los estudios transversales. Cuando se estudia la organización se es parte de ella. La Organización-individuo es un sistema, esta debe ser la principal premisa para entender e intentar nuevos métodos y paradigmas de estudio en torno al fenómeno organizacional.

Es así como desde su conceptualización como campo de estudio se ha considerado a los EO como contextualizados, donde las prácticas socioculturales y las luchas por la instalación de significados e interpretaciones de la 'realidad' organizacional hacen del territorio y su devenir histórico-político un elemento central de estudio. Será hacia los años noventa del siglo XX, que lo anterior madurara gestando a los EO como un movimiento heterodoxo, crítico del positivismo imperante, y que ofrece nuevas perspectivas y problematizaciones que no se reducen a las categorías aportadas predominantemente por la teoría marxista (Misoczky, 2017).

Por consiguiente, es posible creer que las rutas seguidas desde los orígenes de pensamiento organizacional hasta la gestación de los EO, sometidas a curvaturas históricas y diversos contextos geopolíticos de desarrollo, desembocan en una multiplicidad de adscripciones teórico-epistemológicas configurando un campo cuya única característica distintiva que no es cuestionada es precisamente su diversidad (March, 2007). En este marco, autores como Salgado (2009) han contribuido con sistematizaciones que permiten diferenciar las miradas predominantes dentro de las que se ubica esta diversidad. De este modo, señalan miradas donde el centro lo ocupa la preocupación por el orden y la eficiencia en los sistemas de trabajo, el consenso social en las organizaciones, las libertades individuales y la adaptabilidad evolutiva a la organización, el conocimiento y los mecanismos de poder, la justicia, la ética y la complejidad en las organizaciones.

En estas consideraciones, a grandes rasgos, se destaca el punto de inflexión, la idea de que la perspectiva con la que se aborda el análisis de las organizaciones en América Latina, al menos en sus comienzos, contempla un objeto de estudio que no es equivalente a la realidad observada en Europa o Norteamérica. Y, si bien el desarrollo de una línea de "EO" como tal ha sido incipiente en la región y prácticamente sin peso intelectual como lo expone Ibarra-Colado (2008), las líneas de trabajo que se han explorado se concentran en la reproducción de los modelos *manageriales* anglosajones con la marcada intencionalidad de garantizar su implementación en las organizaciones de América Latina y, en el otro extremo y con menor intensidad, desarrollos más autóctonos y críticos que reflejan abordajes recurrentes desde la teoría política y sociológica, con énfasis crítico en el sistema social y económico y sin insistir en el uso



sistemático de métodos de observación de las organizaciones en particular (Szlechter, 2020).

Complementado la idea anterior, Gonzáles-Miranda (2020) expone que implicaría, entonces, reconocer una tensión constante por evitar cierta colonización, en estrecha relación con no caer en las lógicas del capitalismo académico en sus diversas manifestaciones que Sábato llama 'salvaje'. Así, una de las maneras de constituir una comunidad propia sobre los EO en la región, pasa por demarcar las propias líneas de difusión en revistas y espacios académicos, donde se explique y exprese un desarrollo propio, sin tener que sacrificar el espíritu crítico y la mirada comprensiva local, cayendo en la vorágine de publicar en revistas de alto impacto acordes a las presiones internacionales, aspecto que, para los criterios de acreditación, es bien recibido, por no decir exigido.

En resumen, los EO son un campo de estudio revolucionario y dinámico en el que sus principios y sus paradigmas están en constante evolución y son cuestionados; exigen que el investigador cuestione la realidad que enfrenta. Sin embargo, no están exentos a limitaciones e imponderables de su investigación.

ALGUNOS CONDICIONANTES PARA LA DISERTACIÓN DE LOS EO EN AMÉRICA LATINA

Panorama económico

El siglo XXI encontró a Venezuela en una serie de encrucijadas en las cuales se debate día a día, sobre todo por su contexto político que ha tocado todas las fibras de su reconocimiento como Estado-nación y que ha impactado de manera determinante en la dinámica económica. Esto es necesario mencionarlo como punto previo antes de pasar a señalar las realidades emergentes que han venido fraguándose año a año. Mota Mollejas⁵ (2013) asertivamente citaba el céle-

5. Mota Mollejas es profesor de Economía de la Universidad Central de Venezuela y fue galardonado con el Premio de la Academia Nacional de Ciencias Políticas en 1983.

bre dilema hamletiano, este surge cuando el príncipe de Dinamarca se pregunta si debe convertirse en instrumento de su padre, afincándose en el pasado, para vengarse de la esposa voluble, su madre, o ser él mismo, proyectándose en el futuro con Ofelia, su prometida, y llevar adelante su vida. El drama se desarrolla cuando decide consustanciarse con un fantasma oscuro y abstracto. Al detenerse Hamlet en el pasado, la venganza se traduce en tragedia colectiva.

Es en este sentido que el *mutatis mutandi* (o dilema semejante), consistente en focalizar el futuro o persistir dentro de las tendencias del pasado, se plantea a la élite política e intelectual de los países suramericanos, porque los cambios están siendo los condicionantes universales que rigen las primeras décadas del siglo XXI: “El dilema fluctúa en permitir persistir en ser lo que somos: periféricos en un mundo globalizado, o alternativamente buscar una definición del “qué queremos ser”, del “qué hacer”, del “cómo hacer” y del “precio a pagar” para alcanzar un creciente desarrollo, con un margen satisfactorio de autonomía, dentro de la globalización” (Mota Mollejas, 2003: 229-230).

En este sentido, los factores que impactarán ampliamente en las economías de los países en vías de desarrollo por los cambios financieros, comerciales y tecnológicos de los últimos treinta años, son:

- Las fluctuaciones, cambios y desaparición de la moneda mercancía para dar lugar a patrones abstractos y arbitrarios (criptomonedas), sujetos con pinzas legales (con obligatoriedad de aceptación) en determinados espacios geográficos, definidos todavía como “Estados Nacionales”. Estos “signos”, que pudieran ser dinero público, prevalecen como unidad de cuenta, pues la función de unidad de cambio encuentra creciente competitividad en el dinero electrónico (dinero privado) y sólo pocas monedas usadas en el tráfico internacional conservan la función de reserva de valor.
- La preponderancia de la red informática por sobre el valor del tráfico de bienes y servicios del valor asignado al comercio financiero mundial, debiendo destacarse que la demanda de dólares, fuera de los Estados Unidos, se concentra en los países previamente endeudados y en los importadores de petróleo; pues el comercio mundial se realiza en su mayor parte por el

- intermedio de empresas norteamericanas, y las de sus aliados de la OPEP, que conservan esa divisa para expresar y recabar el valor de retorno.
- Las organizaciones supranacionales que abarcan dimensiones continentales, mediante acuerdos de integración, tienen consecuencias en la política y en el estatus internacional y traen el desdibujamiento de los Estados-nacionales que conforman centros dominantes de poder político-económicos.
 - La concentración de los centros financieros y comerciales en ambos tráficos para los conglomerados de países centrales, que trae como consecuencia el tráfico decreciente con la periferia y que los centros intensifican su carácter de explotación, lo cual se refleja en la evolución de los precios y en el volumen de los productos susceptibles de intercambio.
 - El impacto en el mundo del trabajo producto de la formación de megaempresas que afianzan su política transnacional para optimizar el uso de los recursos conlleva una creciente exclusión laboral a escala mundial, pues la creación de nuevos puestos de trabajo no compensa la desaparición de una gran proporción de los anteriores. Además, se ha incrementado la especialización laboral, con la hiper-especialización tecnológica, lo que genera la segmentación del mercado laboral.
 - El desarrollo virtual acoplado con el desarrollo de las tecnologías ha variado indefectiblemente en la forma de organización y en el proceso del trabajo, es decir en el cómo el individuo se vincula a la organización y cómo ella se vincula con este. Ello a todas luces representa una adecuación en las formas y hábitos tanto individuales como colectivos transformando la amalgama cultural.
 - La fragilidad de la variable económica y la inestabilidad política que experimentan algunos Estados-nación que describen el comprometido escenario para los países suramericanos⁶, por los

6. Se usará indistintamente América Latina y Suramérica. Si bien el nombre América Latina es de uso corriente, se trata de un concepto discutible por su remisión excluyente a una particular matriz cultural europea. Sin embargo, ambos tratan de abarcar todos los países situados al sur de Estados Unidos. En cuanto al origen del nombre de "América Latina", se le atribuyen varias paternidades, pero dos se destacan: una americana y otra francesa. En relación con el origen americano de la denominación común, son dos los más citados: el



cambios culturales, financieros, comerciales y tecnológicos de los últimos treinta años, al hacer depender la inversión nacional del contexto de la globalización, del mercado internacional y del estilo de vida del mundo desarrollado.

El corolario, muestra que, a partir de los condicionantes señalados, lo anhelado para los países suramericanos sobrepasa el liquidar brechas evidentes y el tratar de adaptarse a las acciones puestas en marcha por las élites de otros conglomerados, como las previstas para el Tratado del Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) y para la Unión Europea que ha experimentado cambios a partir de la salida del Reino Unido por causa del Brexit.

Son estas particularidades las que dan el punto de partida y subsumen el propósito de esta investigación que tiene la intención de fortalecer los derroteros de la bitácora latinoamericana en los EO. No obstante, el panorama actual da señales de cambios estructurales avizorados en la región, donde las tesis de Ibarra-Colado cobra vida ante las protestas populares que han tenido lugar en Ecuador, Bolivia, Chile y Colombia, en un contexto de crisis de las organizaciones del Estado y un cuestionamiento cada vez más marcado al rol que cumplen las organizaciones de mercado (Szlechter, 2020).

AMÉRICA LATINA: UNIVERSO DE LO POSIBLE

*Es tiempo de quitarnos las máscaras con
la conciencia de ser verdaderos ... Nada
más que verdaderos...*
Smoke

Es pertinente volver nuevamente al dilema hamletiano en busca de la identidad latinoamericana. Traicionarse a sí mismo, como hace

chileno Francisco Bilbao y el colombiano José María Torres Caicedo. Es este último, quien inicialmente toma conciencia clara, al comienzo de los años 1850, de la necesidad geopolítica y corrección científica de su utilización como concepción unitaria de las Américas española, portuguesa y francesa frente al creciente desafío imperial de los Estados Unidos. De "idea" pasó al sustantivo compuesto de "América Latina" para finalmente llegar, el 26 de septiembre de 1856, a la conceptualización nominativa de nuestra América Latina cuando escribió su poema Las dos Américas. (Ramos, 2012)

Hamlet, para participar de las sobras del bienestar que arroje la asociación ingenua con alguno de los bloques de poder, es un camino que presenta los innegables atractivos del *laissez-faire*. Así, construir el sendero propio podría obligar a sacrificios de posturas ideológicas y quizá de niveles de bienestar durante algún tiempo. Pero pareciera que la asunción como innovadores de pensamiento se oculta bajo las sombras de la transculturización y etiquetas de lo que es propio.

En relación con el dilema, y sincerando la dimensión ontológica de América Latina, el adentrarse a las variedades, las contradicciones, las diferencias y las dialécticas de la región no es una tarea fácil. En este sentido, advierte Kliksberg (2005) que la nueva visión que comienza a tener fuerza amplía totalmente las dimensiones que se deben considerar para constatar si una sociedad está en camino al progreso. Al respecto, se deben incluir, junto a los indicadores económicos usuales, aspectos que tienen que ver con el desarrollo social, el desarrollo medio ambiental, el acceso a la cultura, el derecho a las libertades, y la construcción de ciudadanía. Se sabe si hay progreso si en definitiva crecen los denominados “grados de libertad”⁷. Estas son las opciones efectivas para que cada ser humano pueda descifrar su potencial.

En este mismo orden de ideas, Name (2003) explica que el efecto espejo en el estudio de las organizaciones en América Latina⁸ ha sido la constante. Como lo señala Luis Montaña (citado por Name, 2004: 41)

7. Amartya Sen (2010) es el promotor del concepto de desarrollo como libertad, en el que la pobreza y la falta de oportunidades económicas son vistas como obstáculos en el ejercicio de libertades fundamentales. En este sentido, considera que desarrollo equivale a expandir la libertad de los seres humanos.

8. Name (2004) explica que el efecto espejo es: un hombre que se mira frente al espejo piensa que esa es su imagen, que el mundo exterior así lo ve: Su imagen no es correcta porque se ve al revés de cómo los demás lo están mirando. Observa su lado derecho como si fuera el izquierdo y viceversa. Sin embargo, su mirada ve algo muy cercano a la imagen que él tiene de sí. ¿Qué pasa si pensamos que este hombre se pudiera mirar a través de otros? ¿Vería otra vez algo más cercano a lo que él cree que es? No, lo cierto es que su imagen se va a ver más deformada por la otra mirada. El objeto, en este caso el hombre, es el mismo, sin embargo, las miradas son diferentes. Un cuerpo, un objeto puede tener entonces varias lecturas aun pareciendo que su reflejo es casi el mismo a lo que puede percibirse en el mundo objetivo.

el análisis organizacional en los países de América Latina se apega generalmente a los lineamientos de la interpretación racional formal realizados por autores de los países industrializados, tradicionalmente Estados Unidos. Por esto, quedan encasilladas, peyorativamente, las características de las formaciones sociales con racionalidades sustantivas diferentes.

Por tanto, focalizar estas discusiones en la escena latinoamericana es un gran reto, ya que el origen de este campo académico proviene del esfuerzo europeo por enfrentar a la corriente dominante de pensamiento organizacional ya desarrollada en Estados Unidos (González-Miranda, 2014). Si bien es posible situar los orígenes de la versión latinoamericana en la década de los 60 del siglo XX, cuando corrientes anglosajonas y europeizantes promovían calidad de vida, ciudadanía, desarrollo y cambio organizacional; es preciso aceptar que este despliegue teórico no encontró un fácil asidero en un continente azotado por insurrecciones civiles, dictaduras, violencia, depresiones económicas, cambios en la concepción del trabajo, emergencia de la flexibilidad laboral, disminución de la fuerza sindical, entre otros.

Ahora bien, esta misma consideración del efecto espejo está presente en el estudio de las organizaciones. Quien las observa desde fuera tiene una perspectiva diferente de quien las ve desde adentro. Si quien la ve desde afuera lo mira a través de otros ojos, de otros valores, de otras visiones, es decir de otros paradigmas, la ve aún más diferente. A esto se le ha denominado *el efecto espejo*⁹, lo cual destaca la complejidad de poder observar a una organización, por lo que el investigador para analizarla en su propia realidad debe escudriñar, con profundo detalle, pudiendo o no coincidir con las experiencias de otras latitudes de las que se derivan principios, valores, en síntesis, cosmovisiones.

En este tenor se reconoce que, las sociedades latinoamericanas son un entramado complejo, entre tradiciones y paradigmas de moder-

9. El Efecto Espejo quizá equiparable al Efecto Social de Sen (2010) asociado a una sensación de bienestar que no pasa de una percepción meramente subjetiva.



nidad, entre desarrollo local y globalización, no han sido ajenas a esta dinámica en la que se da un fenómeno ambivalente en el que subsisten organizaciones con tiempos y modos distintos en un mismo espacio y en donde las visiones de los individuos tienen características propias que los diferencian del resto.

Esto significa que, en este caso, el estudio de una organización siempre va a estar sujeto a distintas ópticas, a distintas visiones que pueden partir de diferentes supuestos o aún sin supuestos tener una visión desemejante.

Por tanto, y amparado en la metáfora del efecto espejo, Name (2004) sintetiza los dilemas y las características de los EO en América Latina, los cuales puntualiza así:

- a. La falta de reflexión sobre preguntas básicas y simples para poder iniciar un campo de estudio original que permita aprovechar el conocimiento generado universalmente.
- b. El énfasis en el estudio teórico.
- c. La aplicación de paradigmas y modelos desarrollados en otras latitudes dejando un campo de estudio que la realidad misma plantea como muy rico, diverso y que sin duda salen de la normalidad de estudios realizados en organizaciones de países ajenos a la región suramericana.

Con respecto a este último punto, se destaca que el imaginario y la realidad de la región se ha descrito con filtros ajenos, de investigadores de otras latitudes, cuyos puntos de vista del mundo son diferentes por la experiencia de sus integraciones culturales y sus concepciones sobre las relaciones de poder, los liderazgos y los procedimientos. En suma, los modos de ser son diferentes y si bien es cierto que el impacto de la tecnología en el avance de la globalización ha venido dándole uniformidad a la estructura de las organizaciones, también es cierto que estas no estandarizan al elemento humano ni al contexto en el cual estas se van a desenvolver de manera íntegra.

En este sentido, es propio reconocer que la conformación de las sociedades latinoamericanas ha sido un fenómeno cultural muy complejo. La composición de sus estados nacionales lo ha sido también. En efecto en la gran mayoría en mayor o menor grado

confluye un sincretismo no sólo de lenguas, formas de organización diferentes sino de visiones diferentes y en ocasiones excluyentes de las formas de organización, de tipo de liderazgos e incluso de los proyectos mismos por los que una organización permanece en el decurso del tiempo.

En las reflexiones anteriores, se habla de Suramérica, explica Name (2004: 44) que su constitución y consecuentemente la de sus organizaciones han seguido una dinámica diferente en su integración. Mientras en el mundo occidental y en menor grado los Estados Unidos la sociedad fue creando cada vez más organizaciones complejas que se sobreponían unas a otras hasta llegar a la consolidación del Estado-nación, las sociedades latinoamericanas seguían un camino a la inversa, como sucede de hecho en cualquier sociedad producto del colonialismo¹⁰, en la que las organizaciones derivadas de la organización del Estado inhibían el desarrollo de organizaciones desde la sociedad civil: instituciones impuestas, modos de pensar impuestos que en muchas ocasiones no tenían relación con las condiciones objetivas de una realidad diferente con una dinámica social histórica.

Esto a la postre trajo la formación de organizaciones que han sido desiguales en ambas sociedades tanto en el centro como en la periferia. Mientras que en los países desarrollados se conformaban sociedades civiles fuertes en los países latinoamericanos las sociedades civiles eran débiles, incluso en diversas formas todavía sigue siendo así. Por consiguiente, el nivel de las organizaciones en Latinoamérica sigue siendo débil y dependiente de lo que podría denominarse las organizaciones de la estructura política.

10. En este punto es bueno aclarar que, en la segunda mitad del Siglo XX, surgen una serie de autores que tratan de dar cuenta de las diferencias de América Latina con axiomas como el giro decolonial o descolonización del saber, vendría especialmente de todo aquello que es exterior (o que se asume exterior) a la modernidad y que ha sido descalificado por esta. De ahí que sus referentes principales sean los denominados "sectores subalternos", que no solo serían los excluidos por los sectores hegemónicos, sino fundamentalmente los depositarios de lógicas no modernas, en lo que se identifican con un énfasis culturalista que explicaría el que los sectores indígenas y afrodescendientes ocupen un lugar relevante en la bibliografía que produce este movimiento -o más bien sus epistemologías y cosmovisiones- (Zapata Silva, C., 2018).



Pues bien, es ineludible sostener que el decurso histórico de estas dos primeras décadas del siglo XXI en la región, en cierta medida ha permitido construir una ontología que ha limado asperezas y prejuicios contra posturas y aproximaciones contrarias a los EO. A la vez, se ha logrado un reconocimiento regional y mundial, pero muchas veces la falta de confrontación y reflexividad termina por caer en la comodidad (Gonzales-Miranda, 2020). Es el momento de abandonar tal posición.

DE LA IDENTIDAD DEL VENEZOLANO A SU IMAGINARIO SOCIAL

Como se explicó someramente en el segmento anterior, la realidad en América Latina es complicada tanto desde el punto de vista histórico como el social. Son consecuencia de sus estructuras organizacionales de las que se conoce poco, incluso de su dinámica, por lo que se dificulta describirlas, comprenderlas y, aún más, compararlas (Dávila, 1999). Si bien se comparten elementos comunes a los del contexto norteamericano, por ser multidimensional, compleja y con una rápida velocidad de fluctuación, presentan particularidades relacionadas con su devenir histórico y sus rasgos culturales.

Estas particularidades las experimenta Venezuela que comparte una realidad postcolonial con el resto de los países de la región, pero, además, en el siglo XX, se vio impactada por los efectos de la renta petrolera¹¹ en todos los ámbitos económico, social, político y cultural. Esto sin duda alguna la hace distinta a la realidad de otros países de la región. La cohesión progresiva de su territorio, el crecimiento de sus instituciones, el fortalecimiento del sistema educativo y el sistema de salud convirtió a Venezuela en la vedette de latinoamericana en los años 50 del siglo XX, además recibió una gran cantidad de inmigrantes europeos y también de otros países de

11. El descubrimiento de la cuenca petrolífera del Maracaibo, hecho que despierta en gran parte de la clase letrada el deseo de hacer realidad aquel viejo mito de la "Venezuela opulenta".

Suramérica, transformando la concepción y la cultura del trabajo, no solo en las pequeñas y medianas empresas (Pymes) sino también en grandes organizaciones como Petróleos de Venezuela (PDVSA).

Sucede pues que analizar el caso venezolano no es tarea fácil, encierra muchas aristas, pero en esta investigación se tocarán solo algunas que tienen un efecto determinante en los EO. En primer término, se abordará la identidad del venezolano, subsecuentemente el sincretismo cultural, la atomización o fragmentación del estudio de las organizaciones y algunas líneas a seguir para la unificación y fortalecimiento de los EO en Venezuela.

En esta consideración, se puede afirmar que la herencia de sangre mestiza se ha fecundado, como se mencionó anteriormente, con migraciones de todos los continentes. Quizá, nuestro pensamiento dependiente, bloqueado de mitos y creencias fundadas en el temor, empieza a abrirse a todas las culturas. La misma ausencia de autonomía cultural puede permitir considerar tan propio o ajeno a Buda como a Jesús; a Shakespeare como a Cervantes; a Voltaire, Dostoievski y Nietzsche, como a Rubén Darío, Octavio Paz, Borges y Neruda. (Rodes, 2012).

Las evidencias anteriores, demarcan lo que se conoce como la identidad social. Esta es concebida como la consciencia, clara o no, de pertenencia a un grupo humano con características específicas. Para Ramos (2012) es la imagen construida del “nosotros” particular con visión singular del mundo, de los otros y de las cosas. La identidad se apoya en prácticas y concepciones culturales y sociales distintivas y las apoya al mismo tiempo. Se basa en intereses y desafíos grupales propios en ambientes de concurrencia/colaboración con otros grupos sociales. Se puede afirmar entonces que la identidad social es una síntesis dinámica plurivalente y contradictoria de adhesión grupal, resultado del “bricolaje”, construcción no planificada, intuitiva y hasta oportunista, basada en elementos culturales, económicos, políticos e histórico-mitológicos diversos y comunes, contrarios y compartidos dentro de un contexto social y geopolítico concreto.

En este tenor es importante tener en cuenta dos perspectivas: la identidad personal y la identidad social que se construyen para estar presentes seriamente en el mundo con personalidad propia para



estar en el mundo conscientemente, en una dualidad, gracias y también a pesar de los otros, recibiendo-dando-participando de otras identidades en un proceso histórico compartido, pero no uniforme. Resultado: diversidad de identidades y pluri-identidad personal y social (Ramos, 2012).

Por consiguiente, en Venezuela al igual que el resto de América Latina, las reflexiones sobre las identidades colectivas requieren de una perspectiva amplia que incluya dinámicas y elementos diversos y contradictorios, relaciones hegemónicas e igualitarias. También necesitan de un extenso horizonte de tiempo que ponga en tensión el pasado con el futuro deseado-temido que permita visualizar el presente para darle sentido a todos los actos y a las vidas particulares y colectivas. De allí la necesidad de ubicarse en la arena internacional en función de sus orígenes colonialistas, de su consolidación en las luchas históricas independentistas nacionalistas, de la conformación del Estado-nación, de la transición de la economía agrícola a la economía petrolera y de su reconfiguración actual en el contexto de la globalización, el impacto de la tecnología, el mundo virtual, de concepciones antropológicas y de paradigmas diferentes, incluso contrarios o inexistentes, de consecuencias mayores que la conquista, la colonización, el desarrollo y por qué no de la decolonización.

Esta falta de claridad identitaria o la identidad híbrida, de lo que somos del “Ser o no ser” al menos en Venezuela se arrastra en los siglos XVIII y XVIII con un sentimiento al mejor estilo de “Pobre negro”¹², obra célebre de Rómulo Gallegos. Pedro Miguel, protagonista de esta obra gallegiana, entraba en conflicto al tener la con-

12. *Pobre Negro* (publicado en 1958) se alude una y otra vez a una “raza” postergada, que espera ser redimida de alguna manera por una joven República, que ha comenzado a sacudirse el yugo de un imperio invasor, opresor y esclavista. No obstante, al momento de alcanzarse la ansiada independencia, las esperanzas de libertad, aun cuando se ven realizadas, rápidamente se frustran, al comprobar que la nueva República ha dejado totalmente desamparado, y librado a su suerte al “negro” esclavo que fue transportado en las sentinas de los barcos mercantes a las costas de una tierra extraña, pero por la que fue seducido, generación tras generación, hasta adoptarla como propia.

ciencia, modos, hábitos y costumbres de los blancos criollos, pero al pararse frente al espejo encontraba un mulato con pocas características físicas del blanco criollo español, pero en su consciencia una convicción plena de sus costumbres, cultura, educación y formas de pertenecer a una región, a un estado en formación, a Venezuela. Sintióse, entonces, traidor a una raza, pero leal a una misma causa nacional.

En este punto es propio apoyarse en el discurso de la aludida obra gallegiana. Es así como, el predominio de cierta “angustia” política, se encuentra en algunos pasajes muy significativos de sus distintas obras, por ejemplo, en “Canaima” hace referencia a las guerras de la independencia: “la gente de esos tiempos tenía la conciencia de que estaba fundando un país y todo lo hacía con vistas al porvenir, mientras que los hombres de ahora sentimos que este país se está acabando ya y no nos preocupamos por que las cosas duren. Por lo contrario, queremos destruirlas cuanto antes” (Gallegos, citado por Gocoechea y Angelini, 2014: 51).

Como puede notarse en el aparte citado por Gocoechea y Angelini (2014), la esperanza reinante en los momentos fundacionales de la nación, en donde el objetivo es la construcción de un futuro que se imagina mejor, parece haber dado lugar a la desilusión y a la frustración. Este rasgo se encuentra presente en casi todas las primeras obras de Rómulo Gallegos, en la que se percibe una sensación de que “algo” ha fallado a la hora de emprender la construcción de la República.¹³ Gallegos denotaba este sentimiento a través de su admiración por la diversidad cultural y la plétora geográfica de “su” Venezuela. “Así, lejos de sentir desprecio y rechazo por los elementos que conformaban su comunidad, rescató el valor intrínseco de una sociedad enriquecida por la fusión de componentes indígenas, africanos y mestizos” (p.55).

13. Para Gallegos el fracaso venezolano era consecuencia de errores fundamentales que habían ido jalonando su historia: demasiados caudillos, demasiada sumisión de las masas ignorantes, demasiada inconstancia, un gran potencial desaprovechado, y una enorme fuerza de voluntad desorientada y sin norte, tal como quedara expresado: “Ahí tiene la historia de Venezuela: un toro bravo, tapaojeado y nariceado, conducido al matadero por un burrito bellaco” (Gallegos, 1984: 32)

En suma, se puede argüir que en los primeros relatos de Gallegos¹⁴ se desarrollan sólidas convicciones pesimistas acerca de la incertidumbre que se cierne sobre el futuro inmediato de Venezuela. “Gallegos expresa su dolorosa convicción de que la fuerza es el atributo principal de los triunfadores en un medio primitivo como el venezolano; y que esa realidad permanecerá inmodificable mientras no actúen aquellos factores que pueden transformarla: la educación y la cultura” (Fauquié, 2008: 21).

Este contexto marca el inicio del s XX para Venezuela en donde elementos determinantes como la educación y la cultura impactarían de manera definitiva en el desarrollo del país y en el imaginario social del venezolano. Sin embargo, paradójicamente, en los primeros cincuenta años de este siglo se formaron grandes intelectuales que conscientes de las falencias heredadas del colonialismo y los vicios desarrollados por la renta petrolera no dudaron en advertir las vicisitudes, escollos, problemas que podría experimentar Venezuela. Es el caso de Arturo Uslar Pietri con “Sembrar el petróleo”, Gumersindo Torres¹⁵ ministro de Fomento de Juan Vicente Gómez visionario asesor del presidente Eleazar López Contreras en la política petrolera venezolana y Juan Pablo Pérez Alfonso con la conformación de Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP), entre otras contribuciones a la política petrolera¹⁶.

También, en este mismo razonamiento, un clásico escrito por el periodista Carlos Rangel en su obra “Del buen Salvaje al Buen Revolucionario” (2009) en la que advertía el peligro de caer en las

-
14. Esta particular recepción de las obras de Gallegos en un momento histórico crítico del estado venezolano, fue la responsable de la transmisión, a amplios sectores de la sociedad, de un epos fundacional en pleno siglo XX, donde el contenido cultural, ético y político del relato galleguiano pasó a formar parte de una interpretación representativa de la “identidad nacional” venezolana de gran peso, ya que en el corpus novelístico de Gallegos, se encuentra presente un entramado social que pese a algunas contradicciones cumple una función identitaria mediante la construcción de un epos/antiepos por parte de su autor, Gocoechea y Angelini (2014).
 15. Quien había pertenecido 1908-1935 cartera ministerial de Juan Vicente Gómez planteando en el “Tablero de Ajedrez” pensando en cuidar las reservas petroleras
 16. Juan Pablo Pérez Alfonso además propuso el célebre “Pentágono de Acción” para cambiar la estructura fundamental de la Política Petrolera impuesta en Venezuela a partir de 1953.

falacias de las revoluciones de izquierda producto de interpretaciones erróneas del humanismo y la igualdad. Cada día se levantan los telones que interfieren la apreciación del panorama social y político, pero también, cada cierto tiempo, reaparecen los buenos revolucionarios tras la pretensión de vengar una autoctonía que no es tal que tergiversan las necesidades de equidad y justa distribución de la riqueza.

En ese mismo orden, mezclando lo político con lo cultural, Manuel Barroso en su obra "La autoestima del venezolano" relata como la educación es un factor determinante para el cambio de cosmovisión de las generaciones futuras. Para Barroso, el venezolano es gente hospitalaria, tierna, inteligente y sencilla y dueños de los mayores depósitos de petróleo y de gas. Gente que disfruta de una geografía espectacular, pero por otro lado aún a sabiendas que caminamos por el filo de la navaja, fomentamos la división y las contradicciones y paradojas que no acaban de resolver.

Otro síntoma que ha permanecido en este devenir es la violencia. No se evidencia por cada generación de manera espontánea, es expresión auténtica del abandono, del resentimiento por el maltrato y de la desconfianza que mata las relaciones más íntimas y se viene cultivando desde hace más de doscientos años en las casas, en las escuelas, en las calles, en las cárceles, en las empresas, producto de la herencia colonial que ha generado la sensación de estar subyugados por un poder superior: el imperio español y subsecuentemente por un gendarme necesario, tal como lo expuso Vallenilla Lanz en su obra "Cesarismo democrático". Este hecho ha mantenido a Venezuela en la búsqueda de un tutelaje que le permita transitar el camino que la conduzca a formar parte de los países del "Primer Mundo". Paradójicamente, el libro fue escrito en 1989 y hoy en pleno 2020 la descripción de los "triángulos rotos"¹⁷ de Barroso está más vigente que nunca.

17. Para Barroso (1989) la causa de la marginalidad en Venezuela es que hay muchos hogares desestructurados carentes de las figuras principales, esto da paso a una especie de caldo de cultivo para la marginalidad. Sin embargo, en este siglo XXI un nuevo despertar de conciencia puede avizorar una luz al final del túnel. Esto sin duda alguna pudiera ser un avance en la consciencia de la responsabilidad histórica de retomar el rumbo como nación.

En este mismo orden, se destaca Luis Alberto Machado célebre Ministro para el Desarrollo de la Inteligencia (1979 – 1984) durante el gobierno de Luis Herrera Campins, con su revolución de la inteligencia”, autor de un libro en la que descansaban una serie de consideraciones en que la inteligencia particular debía ser producto del desarrollo de la inteligencia del “equipo de gobierno” o de aquel que detentara una responsabilidad pública, es decir a partir de iniciativas “inteligentes” del poder político (ejecutivo) . Otros muchos pensadores han tenido la posibilidad de manifestar su tesis y afirmaciones sobre Venezuela. Sin embargo, no es el objetivo fundamental de este análisis hacer mención de todos ellos, sino más bien mencionar algunos que han podido considerar un panorama en el que sin duda surge un éter propicio para el desarrollo de los EO en el país.

Venezuela ha contado y cuenta con grandes intelectuales, como se indicó anteriormente, con una visión crítica de la política y la economía como Domingo Maza Zabala, Asdrúbal Baptista, grandes rectores como Pedro Rincón Gutiérrez (Perucho) de la Universidad de Los Andes, Marino González de la Universidad Simón Bolívar (USB), y Luis Pedro España profesor de la Universidad Católica Andes Bello (UCAB), Rafael Arráiz Lucca (Universidad Metropolitana de Caracas). y un pensador que despertó provocaciones intelectuales como Rigoberto Lanz: Cultor del Pensar Sensible para algunos. Mención especial merece Edgardo Lander.¹⁸

Se pretende entonces partir de un reconocimiento de los pensadores venezolanos que tengan puntos de confluencia en los EO y que estén en esa cadena diversa de conversaciones que permitan cimentar el pensamiento organizacional venezolano. Los EO en Venezuela están obligados, entonces, hacer un ejercicio intelectual en primer término en el pensamiento organizacional venezolano y en segundo lugar tener como referentes las producciones o los productos académicos de América Latina, ya que a partir de experiencias parecidas o visio-

18. Edgardo Lander es sociólogo de la Universidad Central de Venezuela y ha coordinado temas claves como la perspectiva latinoamericana y la colonialidad del saber y el impacto del eurocentrismo en las ciencias sociales de la región. Puntos de vista agrupados en la obra “La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales. Perspectivas latinoamericanas” (2003) que se ha convertido en un referente para los estudios de los EO.

nes similares la conjunción de constructos teóricos con un mismo espíritu formativo permitirán el desarrollo de EO organizacionales con identidad propia.

Ahora bien, y teniendo en cuenta la idea anterior, es de impermitible obligatoriedad hacer una exploración de la formación académica que se tiene en Venezuela en el área de las organizaciones y que a las primeras de cambio puede decirse que se adhieren a las teóricas clásicas de la administración o a los modelos hegemónicos que han caracterizado las investigaciones en el paradigma de la modernidad.

La búsqueda de evidencias muestra que en Venezuela hoy día cuenta con diversas escuelas de Administración, Economía y Negocios a nivel técnico, licenciatura y postgrados públicos y privados, tanto Maestrías como Doctorados, el Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA) todas ellos proclives al paradigma clásico de la racionalidad instrumental descrita por Barba¹⁹ en el que la investigación se referencia por la Teoría Administrativa (TA) y la Teoría de las Organizaciones (TO).

En este contexto, vale la pena hacer el punto de inflexión en la búsqueda de las fronteras y en la gama de grises de los EO, citar a Rendón y Montaño (2004) haciendo referencia a que los EO han tomado de forma crítica la TO y se han deslastrado de la influencia de la administración clásica, tomando como referentes los temas de la cultura y el poder volviendo la mirada a lo cualitativo y resaltando la centralidad del ser humano en el análisis. Es así como algunos conceptos tratados anteriormente desde una perspectiva positivo funcionalista han cambiado su revisión a otros paradigmas es el caso de las concepciones sobre calidad de vida. En este tipo de constructos teóricos de carácter multidisciplinar en principio su definición dependerá de sus circunstancias, de su cultura y del sistema

19. Antonio Barba (2013) explica que la aplicación tecnológica en la industria naciente mostró rápidamente sus límites, principalmente referidos a la organización del trabajo, en este contexto se transforma también el modo de organizar el trabajo introduciendo una nueva lógica: la lógica de la eficiencia, como condición de la racionalidad instrumental. Aquí se empiezan a sentar los primeros cimientos que distinguen a la Administración como profesión, disciplina, ciencia, de la administración como práctica social.



de valores en el que se vive, y en relación con sus objetivos, expectativas, estándares y preocupaciones (Rivas-Torres, Acevedo-Duque, y Castillo- Blanco, 2020). A partir de aquí es posible proponer un concepto de calidad desde la ontología de los EO.

Por tanto, los EO en Venezuela se convierten en un prolegómeno de investigación y sus estudiosos tienen la responsabilidad de generar su identidad por medio de las visiones sociales, la idiosincrasia y el *Zeitgeist* venezolano. En este sentido, Borgas de Xena y Monasterio de Márquez (2012) exponen que el estudio de la gerencia venezolana es producto de una coyuntura sociopolítica que ha permeado la acción gerencial del siglo XXI. Por consiguiente, los trabajos pendientes se basan en construir un nuevo modelo de gestión que tenga como eje central lo humano, sus valores, las actitudes y las creencias, los símbolos, las historias, los ritos, los mitos, los arquetipos, el lenguaje, el sentido y el espacio físico, así como lo racional de lo humano en una constante definición de lo organizacional de su sistema.

CONSIDERACIONES FINALES

En Venezuela la dimensión de los EO como disciplina de estudio no se encuentra unificada. Es decir, de manera expresa no se encuentra referenciada. Se requiere un trabajo en este tejido complejo de reconocimiento de paradigmas y de tensiones teóricas, en un intento por generar los espacios académicos e investigativos para el análisis crítico y reflexivo de la teoría del conocimiento en el área organizacional; en un diálogo de saberes que permita la contribución con la necesaria construcción epistemológica con pertinencia en la realidad que experimentan las organizaciones en el contexto de la sociedad contemporánea. Puede destacarse que el caso venezolano se debe apoyar fundamentalmente de la literatura producida en Latinoamérica en particular México, Colombia y Chile, los cuales han dado un paso adelante en la pretensión de ser EO con identidad latinoamericana

Por tanto, es innegable que uno de los mayores impactos que debe procurarse en el desarrollo de las líneas de investigación



relacionados con los EO venezolanos es apoyarse en una perspectiva disciplinaria como la organizacional, sustentada en el aporte de nuevas teorías surgidas de la reflexión epistemológica y de la investigación de la ontología de la organización y “lo organizacional”. Los EO venezolanos se deben reconocer, unir, fortalecer con sinergia regional, buscarnos, reconocernos y concentrar esfuerzos para cimentar nuevas comprensiones, epistemes y metodologías que contribuyan al decurso de lo que hoy es nuevo éter intelectual ligado al mundo organizacional.

Por otra parte, programas de postgrado y en particular el Doctorado en Ciencias Organizacionales (DCO) de la Universidad de Los Andes (Mérida-Venezuela) deben procurar impulsar el desarrollo de la investigación de las organizaciones como objeto de estudio preponderante en sí mismo. De igual manera, sentar las bases para el desarrollo de lo socio-organizacional además de fortalecer la Red Venezolana de Estudios Organizacionales (Red-VEO) que permitirá generar redes de conocimiento en torno a las organizaciones.



REFERENCIAS

Ascorra, P., Rivera-Aguilera, G., Mandiola Cotroneo, M., Espejo, A. I. (2018). Editorial Sección Temática Estudios Organizacionales en Latinoamérica. Oportunidades, perspectivas y proyecciones. *Psicoperspectivas*, 17(3). <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue3-fulltext-1520>

Barba, A. (2013.). Administración, Teoría de la organización y Estudios Organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades. *Gestión y estrategia*, (n.44), 139-151. Recuperado de <http://gestionyestrategia.azc.uam.mx/index.php/rge/article/view/69>.

Borjas de Xena, L.; Monasterio de Márquez, D. (2012). *La gerencia venezolana. Una perspectiva desde la complejidad. Cuadernos de Administración. Universidad del Valle*. v. 28 (n.48). 53-63.

Fauquié, Rafael (2008): "Bajo el signo de la decadencia (Un estudio del primer momento de la escritura de Rómulo Gallegos)", en *Espéculo Revista de estudios literarios* [en línea], Universidad Complutense de Madrid, N° 38, puesto en línea marzo-junio de 2008, consultado el 25 de mayo de 2013. URL: <http://www.ucm.es/info/especulo/numero38/romgalle.html>.

Gallegos, Rómulo (1958): *Pobre negro*, Ed. Aguilar S.A., Madrid.

Garretón, M.A. (2013) Cuarenta años después del golpe de Estado. *Diálogo Global*, 3 (5), 4-7.

Gentilin, Mariano; Gonzales-Miranda, D.; Ocampo-Sala, C. (2016). Estudio de las organizaciones: un panorama de los últimos quince años en Brasil. *E&G Economia e Gestão, Belo Horizonte, PUC Minas, Brasil*. v. 16, (n. 45), Out. /Dez.

González-Miranda, D. R. (2020). Los estudios organizacionales en Latinoamérica: ¡Vuelta al terreno áspero! *RAE, São Paulo*, v.60 (n. 2).104-119. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020200204>.

Gonzales-Miranda, D. R., Uribe, B. A. C. (2018). Proceso metodo-

lógico y construcción de un sistema categorial de una investigación sobre identidad organizacional. *Psicoperspectivas*, 17(3), 1-15. doi: 10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue3-fulltext-1349.

González-Miranda, D., Ocampo-Salazar, C., Gentilin, M. (2018). Estudios Organizacionales en América Latina. Una revisión de literatura (2000-2014). *Innovar* v. 28 (n.67). doi.org/10.15446/innovar.v28n67.68615.

Gonzales-Miranda, D. R., Ramírez, G. (2017). *Los estudios organizacionales en Latinoamérica: Una realidad fragmentada en busca de una identidad*. In S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence, W. R. Nord, G. R. Martínez, D. R. Gonzales-Miranda (Eds.), *Tratado de estudios organizacionales* (Vol. 1, Teorización sobre el campo, pp. 23-40). Medellín, Colombia: UAM, Remineo, Universidad EAFIT, Sage.

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

González Miranda, D (2014). *Construcción de identidad organizacional de los mandos medios como espacio liminal. Un estudio de caso. Tesis presentada a la Universidad Autónoma Metropolitana - Unidad Iztapalapa, en cumplimiento con los requisitos para obtener el grado de Doctor en Estudios Organizacionales*.

De Gocoechea, E. y Angelini, L. (2014). Venezuela a través de Rómulo Gallegos: deconstrucción y reconstrucción del relato fundacional. *Revista de la Red Intercatedras de Historia de América Latina Contemporánea* (Segunda Época), Año 1, N° 1, Córdoba, diciembre-mayo.

Dávila, A. y Martínez, N. (1999) *Cultura en Organizaciones Latinas*, ITESM y siglo XXI.

Donalson, L. (1995). *American Anti-Management Theories of Organization*. *Cambridge Studies in Management*. London.

Ibarra Colado, E. (2006). ¿Estudios Organizacionales en América Latina? Transitando del centro a las orillas. En E. De la Garza Toledo

(Ed.), *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo. Nuevos Enfoques* (pp.88-107). Ciudad de México, México: Anthropos, UAM -I.

Ibarra Colado, E. y Montaña H., L. (1986). "Teoría de la Organización: Desarrollo histórico, debate actual y perspectivas", en Ibarra Colado, E. y Luis Montaña H. (comp.) *Teoría de la organización: Fundamentos y controversias*, Universidad Autónoma Metropolitana -Iztapalapa, pp. 7-26.

March, J. G. (2007). *The study of organizations and organizing since 1945. Organizations Studies*, 28 (1), 9-19.

Medina, C. (2010). Los estudios organizacionales entre la unidad y la fragmentación. *Cinta de Moebio*, 38, 91-109. doi: 10.4067/S0717-554X2010000200005.

Misoczky, M. (2017) ¿De qué hablamos cuando decimos crítica en los estudios organizacionales? *Administración & Desarrollo*, 47(1), 141- 149. Recuperado de <http://hdl.handle.net/10183/164957>

Mota Mollejas, Luis, *Ser o no ser: agenda de investigación para Suramérica / Luis Mata Mollejas.-- pp. 229-260.-- En: Nueva Economía / Academia Nacional de Ciencias Económicas.-- Caracas, 19 (2003).*

Name, A. (2004). Los Estudios Organizacionales en América Latina. Prolegómenos de Un Campo de Conocimiento en "Los Estudios Organizacionales en México: cambio, poder, conocimiento e identidad". Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa., México, pp. 41-61.

Kliksberg, Bernardo *Revista de Ciencias Sociales (RCS) Vol. XI, No. 3, septiembre - diciembre 2005, pp. 411 – 421* *FACES - LUZ. América Latina: La región más desigual de todas.*

Pérez, A.; Guzmán, M. (2015). Los estudios organizacionales como programa de investigación. *Cinta Moebio*, 53, 104- 123. doi: 10.4067/S0717-554X2015000200001

Ramos, Víctor H. *La identidad latinoamericana: proceso contradictorio de su construccióndeconstrucción-reconfiguración dentro de*



contextos globales. *universitas humanística* no.73 enero-junio de 2012 pp: 15-58 Bogotá - Colombia

Rodes, Juan (2012) conocimiento, creencias, cultura. Recuperado de: <https://sitiocero.net/2012/05/identidad-latinoamericana/>

Ríos González, N., Toro, J., Pérez-Arrau, G., Mandiola Cotroneo, M., Espejo, A. ¿Estudios Organizacionales en Chile? Entre la parcelación, la ambigüedad y las racionalidades en disputa *Psicoperspectivas*, Vol 17, No. 3, noviembre 2018.

Ramos, Víctor (2012). La identidad latinoamericana: proceso contradictorio de su construccióndeconstrucción- reconfiguración dentro de contextos globales. *Universitas humanística*, No.73, pp. 15-58.

Rendón, M.; Montaña, L. (2004). Las aproximaciones organizacionales: Caracterización, objeto y problemática. *Contaduría y Administración, Redalyc*, (123), 1-15. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39521305>

Rivas- Torres, F., Acevedo-Duque, A. y Castillo- Blanco, V. (2020). La calidad de vida compleja: referente organizacional para la política de seguridad social venezolana. *Revista Visión Gerencial*, 19(2), 272–286. Recuperado de: <http://erevistas.saber.ula.ve/visióngerencial>.

Salgado Arteaga, F. (2009). Teorías organizacionales desde una perspectiva latinoamericana. *Psicología y Organización. Revista de la Universidad del Azuay*, No. 48. Cuenca – Ecuador, pp. 161-211

Szlechter, D., Solarte Pazos, L., Teixeira, J., Feregrin, J., Isla Mada-riaga, P., Alcadiapani, R., (2020). Estudios Organizacionales en América Latina: Hacia una Agenda de Investigación. *Foro. RAE, São Paulo*, V. 60 (n. 2), 84-92. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020200202>.

Zapata Silva, Claudia (2018). El giro decolonial. Consideraciones críticas desde América Latina. *Pléyade*, No. 21, Universidad de Chile. pp. 49-71



CAPÍTULO 10

FELIEMPREDIMIENTO: NUEVA IDENTIDAD DE LAS ORGANIZACIONES HIPERMODERNAS

Grettel Ostoich Dávila¹

INTRODUCCIÓN

El homo sapiens se encuentra lleno de emociones y sentimientos, con su cerebro se conduce entre el mundo emocional y el racional, complementándose ambos universos internos; “pero la dinámica de la vida actual, el incremento de las obligaciones personales y las actividades diarias han provocado que el hombre deje de lado una emoción esencial: la felicidad; un horizonte, para muchos o una ligera utopía que no se puede alcanzar plenamente” (Ostoich,2020: 1), que se modifica y altera pero que no es imposible de tocar solo es cuestión de decidir sentirla, vivir y disfrutar. Ya es conocida la importancia de la felicidad en todos los niveles de la vida inclusive la laboral ya que se asocia al crecimiento personal, favoreciendo la felicidad organizacional el desarrollo de las fortalezas individuales y grupales y al conocerse cómo funciona la misma se puede tener una percepción cabal y consciente de la realidad (Matthieu,2005), con la convicción de buscar un equilibrio entre los aspectos racionales de la gestión empresarial, la cultura organizativa, los recursos disponibles y, la coyuntura de mercado y sectorial existente.

1. Abogada. Especialista en Derecho Procesal Civil y en Derecho Procesal Laboral. Profesora en la categoría de Asistente de la Universidad de los Andes (ULA), Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES), Catedra de Legislación Organizacional de Mérida-Venezuela. Investigadora Certificada OCNTTI. Candidata a Doctora del Doctorado en Ciencias Organizacionales del grupo GILOG de la ULA, Mérida, Venezuela. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2495-0986>

Por ello la felicidad es uno de los aspectos que no debe dejarse de lado dentro de la cultura organizacional, en esa visión y percepción compartida, hábitos y valores; ya que es un elemento importante que favorece al desempeño efectivo de todas las partes que la componen y especialmente al momento de emerger ideas de negocios y nacer organizaciones en el reinado de los tiempos hipermodernos, en la era del vacío que exige entre muchos aspectos personas más eficaces, eficientes y rápidas en las entregas de sus labores (Lipovetsky, 2006). Surge así el “feliemprendimiento” como herramienta de gestión del emprendimiento de forma diferente, equilibrada y sostenible en el tiempo, basado en la felicidad organizacional y apoyada entre muchos otros factores en la felicidad (Maestro, 2010), la motivación y la autorregulación sin llegar al extremo de la happycracia, esa obligación exagerada, obsesiva y no sana de ser feliz, que sería el otro extremo de la infelicidad.

Emprender puede ser una decisión compleja, una aventura y parecer una ruleta de emociones; sin embargo, hacerlo desde la pasión, el compromiso, la perseverancia y con una actitud positiva, permitirá el desarrollo de todo el potencial del emprendedor y el ejercicio de su proyecto de vida con el firme empoderamiento de sus experiencias y decisiones; por tanto, esa persona se desarrollará plenamente y feliz. Se puede aprender a ser feliz emprendiendo, convirtiéndose así el feliemprendimiento en su identidad y de esa forma transmitirlo a toda la organización y sus integrantes para conseguir los resultados esperados de una manera efectiva. Se trata de una construcción identitaria basada en la felicidad y la alineación de los talentos y habilidades de todos los miembros de la organización que conduzca sus potencialidades. Es primordial ser feliz para emprender, ser un “feliemprendedor” y no contrariamente emprender para ser feliz; se hace necesario tener claros los objetivos y ejecutar las acciones con pensamientos positivos, desarrollar un verdadero “feliemprendimiento”; “feliemprender” desde el corazón y la razón especialmente en estos tiempos de hipermodernidad, en los que aunque hay mayor confort, satisfacción material y disfrute del placer, el sentimiento de felicidad real no avanza existiendo una felicidad paradójica (Lipovetsky, 2006).

A finales del siglo XX no se consideraba una necesidad contar con directivos y trabajadores que fuesen felices sino meramente produc-

tivos, pero en la actualidad se entiende claramente la importancia de contar con personal libre de estrés y tensiones, motivado, con sentido de pertinencia y compromiso con la organización, quienes puedan facilitar el trabajo y de esa forma aflore el talento y la productividad y se obtengan los resultados deseados con el menor costo posible. Se entiende la importancia del impulso organizacional con estilos directivos humanistas que den vida a proyectos empresariales sostenibles, proactivos, verosímiles y fructíferos con un enfoque social auténtico en la que los individuos exploren toda su creatividad. Se refiere a la creación de organizaciones inteligentes² con una identidad, identificación propia basada en la felicidad para emprender: en Feliemprender.

En este sentido, el primer paso en la búsqueda de la felicidad es aprender sobre las emociones, eliminar la No Felicidad, mejorar la autoestima, la autopercepción y aprender a ser feliz (Dalai Lama, 1999). Cuanto más se conozca una idea, un proyecto o un concepto más se puede acercar el sujeto al mismo; por tanto la presente investigación tiene como propósito explicar ésta nueva conceptualización, exponer el Feliemprendimiento como identidad de las nuevas organizaciones hipermodernas esperando abra muchos espacios y sirva de referencia para lograr la mejora de las organizaciones especialmente de aquellas que están comenzando a emprender, que se convierta en una marca identitaria, que sea el pilar y motor del emprendedor ya que el autoconocimiento y la autoconciencia son claves en la felicidad así que es el momento de dar un paso agigantado en esta sociedad donde las necesidades van en crecimiento, evolución y donde la satisfacción personal no puede ser el límite sino llevarla de forma necesaria al ámbito profesional. La buena noticia es que se aprende a ser feliz, el ser humano tiene predisposición a serlo y para esa nueva aprehensión y aprendizaje se hace necesario realizar cambios en las estructuras mentales, partir de la decisión y convicción, elegir serlo. Ser luz propia y para los demás.

2. Estructuras en la que sus componentes o partes funcionan de forma sistémica como un todo, con un objetivo común y capacidad de aprendizaje.



EL ORIGEN DE LA HERRAMIENTA DE GESTIÓN

El ser humano y su existencia en la era hipermoderna

El "ser" es existencia y coexistencia, es substancia, inseparable a la forma y a la materia, se define por su esencia y se transforma por su propia y única naturaleza, destinado a la perfección, que puede expresarse de muchas maneras "ser del acto" o "ser potencia", el ser y el no-ser (Aristóteles), compuesto por la multidimensionalidad según Ribco (2004), por cinco planos en la existencia (físico, emocional, psicológico, social y el espiritual), que se expresa a través del "ser" que es y el "ser" que no es, el "ser" auténtico y el "ser" inauténtico; el ser en sí y el ser en otro. Ahora bien, biológicamente el homo sapiens es el ser humano conformado por cuerpo, mente y espíritu y al observarse no puede dejarse de lado ninguna de estas contemplaciones que se interrelacionan; quien se vuelve más humano al trascenderse a sí mismo, adquiriendo sentido cuando lo valioso se hace cierto a través de su consciencia para así llegar a transformaciones relevantes en su conducta. Es su esencia la que lo lleva a vivir en sociedad y buscar la plenitud con los otros construyendo su realidad, historia de vida y su felicidad.

Según Hurtado de Barrera (2005: 9), para el pensamiento Aristotélico: "el "ser" se determina por su finalidad". Se realiza una distinción entre los seres naturales (que tienen movimiento por sí mismos) y los seres fabricados (que se mueven por las influencias recibidas desde fuera); caracterizando así a todos los entes: el movimiento, el desarrollo, la transformación en función de la fuerza interna (su physis). Cuando el "ser" se reconoce, encuentra conscientemente su finalidad, su "ser" en sí, el qué es, el auténtico; allí ha trascendido y puede contemplar su paz interior y espacio sereno y satisfactorio. Pero ese hombre "ser" en el mundo, no vive aislado sino en relación con los entes que lo rodean y con ellos planifica metas que pretende cumplir. Existe así el ser-ahí en relación con sus semejantes pero llega un momento en el que comprende su debilidad, entiende que él no se ha creado a sí mismo ni al mundo en el que se encuentra, sino que se halla ahí, instalado, arrojado, sin un fundamento, sin un motivo, y se da cuenta, además que él tampoco ha escogido ser

cómo es; sin embargo, se sabe responsable de su “ser” y comprende que si se equivoca al trazar o al cumplir las posibilidades puede dejar de existir, se da cuenta que es responsable de un ser que él no ha creado y que es de un modo que él no ha escogido y entonces allí comienza a experimentar el estado de ánimo de saberse abandonado a sí mismo, siente angustia, ansiedad, malestar, desasosiego, infelicidad. (Lozano, 2004).

Precisamente cuando el ser-ahí busca evitar la angustia y el malestar deja de vivir propiamente, se disipa en la mundanidad, se deja llevar por el exterior, por lo que se dice, por lo que se piensa, por lo que puede llamarse sociedad siendo sus estructuras las que implantan lo que está bien o mal, qué se debe pensar o hacer perdiendo su “ser”, renuncia a sus propias posibilidades, a ir más allá de sí. Allí radica la importancia que haya claridad en cuanto al “qué sé es” para precisar el “para qué sé es”; ya que solo a través de la fuerza y la acción como libertad humanizadora y de la consciencia de los objetos, se puede dar contenido y sentido a la vida misma (Ortega y Gasset, 1983).

Es importante en todo este escenario resaltar que las actuales sociedades occidentales están atravesadas por la relación entre el espacio y tiempo, con valoración exasperada hacia la rapidez, lo instantáneo, inmediato, licuado, superfluo y donde la eficacia y eficiencia juegan un rol esencial. Siendo precisamente con la caída de la modernidad³ (esa época del orden y el control), donde se produjo un desplazamiento del emplazamiento imaginario de la felicidad y la que ocasiono transformaciones enérgicas dando paso a la posmodernidad y ahora a la hipermodernidad, a una nueva cultura hipermoderna, caracterizada por el deseo individual y hedonista: La era del vacío como señala Lipovetsky (2006): era hipermoderna que se caracteriza por una sociedad en movimiento, abarcada por todo lo hiper, especialmente

3. Periodo de fuertes transformaciones que se da aproximadamente desde la Revolución Industrial hasta mediados del siglo pasado. La era de la ilustración, del control panóptico (Foucault, 1975). La era de la ilustración. Etapa de desarrollo de la sociedad que se expande como relación de dominación del hombre, de explotación donde se impone el modo de producción capitalista y genero el mundo de la mercancía. Se apoya en la tradición y la coerción.

el hiperconsumo y en la que se presenta un ser hipermoderno que aspira más allá de la escala social su satisfacción personal orientado al placer, quien afronta un futuro incierto lo que puede ocasionarle ansiedad y miedo; angustia, afectándose su propia existencia; aspectos que no pueden ser ajenos a las ciencias organizacionales.

Hoy día se está ante la presencia de un periodo de transformación, construcción y deconstrucción de las subjetividades. "La cultura hipermoderna se caracteriza por el debilitamiento del poder regulador de las instituciones colectivas y la atomización correspondiente de los actores ante las imposiciones de los grupos, sean familia, religión, los partidos políticos o las culturas de clase." (Lipovetsky, 2006: 87). Como señala Bauman (2005), es una transición de una modernidad sólida a una modernidad líquida en donde aquello que era "sólido", estable, irrefutable e infalible, seguro, conciso y certero; da lugar a lo "líquido", efímero, inestable, refutable, produciendo en el ser humano pérdida de las dimensiones de profundidad del mismo, un ser inmerso en la incertidumbre, desencantado y defraudado por las promesas de la modernidad, escéptico, decepcionado en todas las esferas de su vida, quien carece de certeza, despersonalizado, desculturizado, errante que va quedando huérfano de humanidad y desorientado, aplastado por las grandes dificultades y las mínimas cosas, a quien le cuesta asumir riesgos: el Narciso hipermoderno que no sabe cómo lidiar con el miedo y la incertidumbre, pasajero a bordo de un barco con rumbo desconocido, quien no tiene sentido de su integridad y de su propia identidad y para evadir la angustia termina convirtiéndose en conformista pero ni eso disminuye la angustia que siente.

Este hombre en esa ansia de goce insatisfecho y consciente de sus propias limitaciones termina por darse cuenta de que no es capaz de realizar todo lo que quiere y, le surge, entonces, la necesidad de mimetizarse en otras referencias. Convive en la hipermodernidad con la frustración, ansiedad, depresión, stress y decepción intensa. (Lipovetsky, 2006). De allí surge lo elevado, supremo, con una distrofia entre lo que se desea y lo que se puede conseguir y se encuentra así ante una frenética búsqueda de algo, no importa que sea cualquier cosa, en la medida que satisfaga el ansia insatisfecha. Cómo definiría Lipovetsky en los tiempos hipermodernos (2006):



“No vivimos el fin de la modernidad, estamos, por el contrario, en la era de la exacerbación de la modernidad, de una modernidad elevada a una potencia superlativa. Estamos en una era “hiper”: hipercapitalista, de hiperpotencias, hiperterrorismo, hipervacaciones, hiperindividualismos, hipermercados” (p 55).

Este hombre posmoderno también vive al compás de las urgencias de las máquinas, con su utilitarismo y su eficacia, con sus ciudades industriales que enferman, con sus cultos a la salud y a la belleza, con sus supermercados frenéticos y sus numerosos espectáculos. Es decir, deseoso de placeres intensos, despojado de espiritualidad y hambriento en una sociedad de consumo, pero en esa ansia de goce insatisfecho y consciente de sus propias limitaciones y donde todo se encuentra elevado a la máxima potencia. La modernidad dejó estragos en la concepción del “ser”, los cuales fueron trasladados a la posmodernidad y a los tiempos hipermodernos (Lipovetsky, 1983) siendo el individualismo, el sentimiento de inferioridad o subordinación entre pares que tiende a dominar en los entornos especialmente los laborales.

Es decir, considerando que las organizaciones se forman y componen por hombres hipermodernos en tiempos hipermodernos, en el entorno laboral también se encuentran espacios de inconformidad y está a la orden del día que se presente la infelicidad lo que impacta enormemente en la identidad personal (que se va cercenando y diluyendo) y la organizacional. Sin embargo, a pesar de todos estos aspectos se puede también entrever algo positivo, si bien cada persona no puede conseguir una felicidad continua al menos se debe tratar de desarrollar una más real y compatible con la propia naturaleza; solo de esa manera puede enfrentar los retos personales y laborales y especialmente evitar la infelicidad.

El ser humano en la hipermodernidad y como constructor de su historia desea realmente aprender a ser feliz y las organizaciones, sus líderes y especialmente todo aquel que tenga como visión emprender, es decir, el emprendedor: “aquel que detecta una oportunidad y crea una organización o la adquiere para encargarla” (Freire, 2004: 27), no puede obviar estos detalles, por ello es imprescindible navegar las aguas del conocimiento del “ser” para entender no solo conductas sino la procedencia de las mismas y

aportar cambios y transformaciones sociales positivas desde los espacios que correspondan a cada quien y cada cual. En ese afán el nuevo constructo teórico del “feliemprendimiento”, se presenta como una herramienta de gestión diseñada como identidad para los individuos que deseen emprender proyectos y hacer parte de las organizaciones actuales, convirtiéndose por ende en una ilustración para éstas. Será ese sujeto y “ser” hipermoderno la vía para el diseño de la misma, logrando así su trascendencia que propenderá a la felicidad personal y organizacional.

Va más allá del simple análisis del ser humano, se refiere al conocimiento de su propósito y de sus transformaciones desde su independencia, su propia libertad, su autoconocimiento, apreciando la configuración de su propia vida, responsabilizándose de sí, pudiendo sobrellevar la incertidumbre del mañana, pero sabiendo que todo tiene un real sentido. Se trata del nacimiento de una nueva cultura de emprendimiento que lo identifique en la que la trascendencia del ser y su felicidad son los pilares fundamentales y la que la sostiene y de esa manera se replica en toda la organización. Se refiere así a la humanización del lugar de trabajo ya que si el emprendedor, el dueño de la organización, sus directivos experimentan sentimientos positivos hacia sí mismos y hacia la organización; el trabajador se encontrará motivado en su puesto de trabajo, sentirá los mismos o mejores sentimientos positivos y su vida laboral no entorpecerá su vida familiar sino la complementará, disfrutando de calidad de vida laboral.

Visauta (1983: 64) señala:

“La calidad de vida en el trabajo será buena y suficiente en la medida en que sean buenas y suficientes: las condiciones objetivas del puesto de trabajo y de su ambiente (calidad del empleo aspecto objetivo); la adecuación de aptitudes y necesidades del individuo a las características del puesto (aspecto subjetivo), la satisfacción experimentada por los individuos en situación de trabajo. La calidad de vida del individuo considerada globalmente”.

Es todo un proceso que para ser aplicado debe tenerse una concepción humanista basada en los métodos participativos para modificar esos aspectos del medio ambiente laboral y crear una nueva situación más favorable y productiva para toda la organización. Se

hace preciso entender al ser humano y que éste hace parte de la organización para aprovechar al máximo todo su potencial, aptitudes y actitudes en pro del desarrollo personal y organizacional mismo: “encontrar nuevas formas de capturar y aprovechar la imaginación en un mundo de constantes cambios” (Thomas y Bronw, S., 2011); siendo la gerencia capaz de desarrollar habilidades técnicas para aplicar los conocimientos y la experiencia adquirida para sobrellevar situaciones complejas desde la pasión y emociones positivas.

EL NUEVO CONSTRUCTO TEÓRICO

Feliemprendimiento

Etimología, Explicación Semántica y Definición

Es un vocablo que se ha formado por la unión o fusión del inicio de la unidad léxica o palabra “Felicidad”⁴, “Feli”, con la totalidad de la unidad léxica o palabra “Emprendimiento”⁵; fragmentos que han quedado unidos gráficamente de manera inmediata entre sí siendo el significado de esa nueva palabra la combinación del de las unidades en las que se basan (Almela Pérez, 1999: 206). Entonces, se refiere a un Acrónimo⁶ de tipo nominal creado por la autora

-
4. “Felix” “Felicis” “Fecundo” (beneficiado por la fecundidad, colmado de suerte o fortuna). La palabra Felicidad significa sentirse contento, dichoso, satisfecho, del latín “Felicitas” (felicidad, fortuna, placer, alegría). Sufijo latino tat (dad) que denota cualidad, condición. En Roma se hablaba del “arbol felix”, es decir, un arbol que da muchos frutos y en caso contrario se les llamaba “infelices”.
 5. Etimológicamente la palabra proviene del francés “entrepreneur”, que significa pionero. Se define como la capacidad de un sujeto para alcanzar una meta u objetivo. Persona que inicia proyecto o empresa; es decir por un emprendedor, esa persona con capacidad de innovación efectiva. Ahora bien, emprendimiento se refiere a una acción emprendedora, innovadora, organizada orientada al logro de un fin determinado. La cultura de crear algo nuevo con nuevo valor.
 6. Un acrónimo proviene del griego “acros” que significa extremo. Definido en su segunda acepción por el Diccionario de la Real Academia Española (DRAE, 2014), como un medio para formar neologismos el cual también se conoce por otros autores como palabra percha, “cruce léxico” (Varela, 2005: 94) o combinación. El acrónimo se refiere al vocablo formado por la unión de elementos de dos o más palabras, constituido por el principio de la primera o el final de la última, p.ej., ofi (cina infor) mática (ofimática), o, frecuentemente, por otras combinaciones, p. ej., so (und) n (avigation) a (nd) r (anging). (DRAE, 2014).

de la presente investigación que describe la acción positiva de los sujetos para poner en marcha una nueva idea de negocios basada en el sentimiento denominado felicidad y que genera una nueva construcción identitaria para las organizaciones hipermodernas.

En este nuevo lexema creado por estas uniones o como lo define Casado Velarde (1999: 5089), “formaciones acronímicas”; los elementos fragmentados guardan un orden preciso para de esa manera conservar un significante alusivo de su base etimológica completa, con el fin de afianzar su capacidad expresiva y explícita. La morfología del nuevo constructo presenta sentido etimológico y una estructura semántica unitaria. Desde el punto de vista gráfico éste futuro neologismo de formación propia (Guerrero Ramos, 1997), une los elementos del acrónimo sin separación los cuales no sufren alteración de los segmentos fónicos de la base etimológica de cada uno, aparte de ser un término atemporal, con significación, formado por palabras ya existentes y reconocidas en la lengua que contribuirá trascendentalmente al cambio de perspectiva del emprendimiento en la actualidad otorgando una identidad a esa conducta positiva. Por otra parte, según el criterio lexicográfico, esta nueva unidad léxica no está registrada en los diccionarios pudiendo llegar a cumplir el criterio psicológico al ser considerado por la comunidad lingüística y acuñada como nueva lexía por su utilidad y la riqueza de su contenido.

El Feliemprendimiento se define como “La acción positiva y feliz de iniciar un proyecto o negocio con sentido a través de ideas y oportunidades para transformar el mundo y generar ganancias” (Ostoich, 2020). La acción sería “Feliemprender”, definida como: “La aptitud y actitud feliz y positiva de iniciar un proyecto o negocio a través de ideas y oportunidades para transformar el mundo y generar ganancias” y al sujeto se llamaría “Feliemprendedor”: “Quien emprende feliz” (Ostoich, 2020). Comprende entonces la ejecución exitosa de una idea desde la motivación y con la intención de resolver problemas o satisfacer necesidades en el mundo; de una nueva cultura de emprendimiento⁷.

7. La cultura del emprendimiento es una manera de pensar y actuar en la que se aprovechan las oportunidades y gestión del cambio orientada a la creación de riqueza a través de un liderazgo equilibrado para la generación de una cultura de mercado (Ley 1014 de 2006).

Ahora bien, en referencia a las unidades léxicas que conforman este neologismo⁸, comenzando por la Felicidad, es preciso señalar que al significar el termino: contento, dichoso; es un conector coherente y positivo con el termino emprendimiento. La felicidad desde tiempos antiguos no ha sido fácil de definir y no hay enunciación única científica sobre la misma, pero como señalaba Aristóteles: “todos estamos de acuerdo en que queremos ser felices, pero en cuanto intentamos aclarar cómo podemos serlo empiezan las discrepancias”. Sin embargo, para este filósofo griego ser feliz es autorrealizarse, que el ser humano alcance las metas propuestas. Para las religiones se crea la felicidad de la unión con Dios mientras que otros filósofos occidentales se refieren a la autosuficiencia y el placer intelectual o físico en el que el ser humano evita el sufrimiento; para la filosofía oriental se trata de un estado de armonía interna que se manifiesta como un estado de bienestar perdurable en el tiempo (Ostoich, 2020: 4) mientras que para Kant (2004), la felicidad se trata del fin al que todos aspiran, una necesidad natural del ser humano que se considera un deber más que un deseo, alegría o elección. Lo cierto es que la felicidad se refiere al estado emocional de una persona feliz, a una sensación de bienestar que se experimenta al ver alcanzada las metas y propósitos donde no hay sufrimientos, nada que agobie ni necesidades apremiantes. Supone una satisfacción y es de suma importancia para todo ser humano.

Para Lyubomirsky (2008), la felicidad es una emoción positiva de tener placer y satisfacción por lo que se hace y se tiene; esa experiencia frecuente de emociones positivas, tranquilidad, alegría, curiosidad, afecto, orgullo, entre otras y la sensación generalizada de estar teniendo una buena vida y que progresas en tus metas. El buscarla y construirla no sólo aumentará las experiencias de alegría, bienestar, satisfacción, amor, sino que también influirá de manera positiva en otros aspectos, en la salud física y mental, en las relaciones de trabajo, de parejas y de amigos, aumenta la confianza propia y la autoestima.

8. (neologismo de “neo”-, el gr. λόγος lógos ‘palabra’ e –ismo), se refieren a un “vocablo, acepción o giro nuevo en una lengua” (DRAE, 2014), es decir, a la formación de nuevas unidades léxicas

Por tanto, un emprendedor quien es un precursor, un pionero, una persona con capacidad de innovación efectiva que pone en marcha una idea o negocio con el ánimo de crear riqueza, de alcanzar una meta u objetivo, con la capacidad de aprovechar las oportunidades y gestionar el cambio; debe buscar esa satisfacción, crear algo nuevo con valor desde la pasión, la plenitud y el disfrute; aprendiendo como señala el Dalai Lama (1999: 80): “el camino hacia la felicidad verdadera llega cuando en esta vida aprendemos a aceptar tanto las experiencias agradables como las desagradables”, valorando la vida de forma positiva percibiendo los errores de forma constructiva y no como frustraciones. Por ello, la felicidad va más allá de percibir y sentir solo momentos bonitos, se trata de una condición interna del ser humano que les ayuda no solo a estar más sano sino a tener relaciones personales positivas y a ser más productivo en los espectros de su vida inclusive en el trabajo, algo que no puede entonces dejarse de lado en los estudios organizacionales.

Claro está que cada ser vivo tiene diversos temperamentos y las situaciones felices pueden percibirse de forma distinta de una persona a otra, pudiendo incluso el individuo caer en estados de depresión que frustran su felicidad y le impiden culminar tareas o lograr con éxito terminar una actividad propuesta, por lo que dependerá en gran medida de la percepción de ese individuo sobre sí mismo, de su *self*; de la autoeficacia, creencia y confianza en la propia capacidad para lograr los resultados pretendidos para de ésta manera lograr su trascendencia. Será a través de cambios significativos en su aprendizaje que puede lograr esa evolución, encontrando nuevas formas de aprehender, aprender y aprovechar su potencial en un mundo de constantes cambios, entendiendo su camino, el cómo y el porqué de las situaciones de forma autónoma, por lo que las organizaciones deben focalizar su atención en las personas que hacen vida dentro de ellas y promover el desarrollo con positivismo: Un trabajador feliz propende a generar beneficios mientras que uno infeliz a la crítica. La realidad es que todos los seres humanos están programados para ser felices, se conoce que es un estado natural del humano, aunque contrariamente se considere que ser infelices es el verdadero “ser”. (Ostoich, 2020).

Así que, la felicidad según Ardon (2003: 18): requiere de “el esfuerzo de ir más allá de nuestra simple mirada humana, que tiende



a centrarse en nuestros sufrimientos, pérdidas, miedos o contradicciones”. Debe observarse en lo interno del “ser” y familiarizarse con una visión más altruista del mundo, ese es el objetivo de la existencia; ya que, buscar la felicidad a través de cosas externas está condenada a fracasar, igual que buscarla para cada uno sin preocuparse por los demás. (Matthieu, 2005: 42).

Por tanto, la felicidad sería uno de los aspectos que no debe dejarse a un lado en la cultura organizacional de una empresa, pues es un elemento importante que favorece al desempeño efectivo de todos los elementos que la componen y el primer paso en la búsqueda de la felicidad es aprender; aprender como esas emociones y los comportamientos negativos son malos para sí, para la sociedad y el futuro del mundo. Evitar los ladrones de la felicidad, mejorando la autoestima y la autopercepción. (Dalai Lama, 1999: 13).

LA CONSTRUCCIÓN IDENTITARIA

La Herramienta de Gestión

Es factible gestionar la felicidad en una organización siempre y cuando haya consciencia y convicción de aquellos que desean hacerlo. La felicidad en el trabajo es indicativo de la felicidad organizacional, pues refiere al bienestar, la salud, la plenitud de los trabajadores. (Fernández, 2016), debiendo lograrse un equilibrio entre resultados y bienestar personal.

Fernández (2015: 109), define La Felicidad Organizacional como:

“La capacidad de una organización para ofrecer y facilitar a sus trabajadores las condiciones y procesos de trabajo que permitan el despliegue de sus fortalezas individuales y grupales para conducir el desempeño hacia metas organizacionales sustentables y sostenibles, construyendo un activo intangible difícilmente imitable”

El feliemprendimiento se refiere a una herramienta de gestión de equipo donde todos coadyuvan al logro de los objetivos de la organización, a un engranaje entre el ambiente de trabajo, los procesos y los trabajadores que parte del promotor mismo, quien contagie a todo el

equipo. Para ello debe tenerse presente que el jefe debe ser feliz para que los proyectos fluyan naturalmente teniendo así las organizaciones y líderes un nuevo compromiso, una nueva Responsabilidad para el Desarrollo Personal y la Felicidad de los Empleados (RDPFE).

Las organizaciones si pueden aprender a ser felices, los directivos deben gestionar “verdadero conocimiento” en el que el fin último es la Felicidad. “Es deber de las organizaciones efectuar una transición desde una cultura corporativa destructiva y asentada en la aprensión hacia una cultura sana, deliberativa y feliz con todas las cualidades constructivas que ello comporta”. (Hemingway, Baker y Greenberg, 2017: 37). Por tanto, es deber de los emprendedores formar su emprendimiento bajo estas premisas y con el uso de la Felicidad⁹ propuesta por Maestro (2010): como herramienta relacionada con el corazón humano que optimizaría las capacidades corporales, mentales, emocionales de los individuos y fortificará su rendimiento.

Bien es cierto que los jefes no pueden ser exclusivamente responsables de la felicidad personal de cada empleado, cada uno es responsable de su propia felicidad, pero los directivos pueden convertirse en un viento favorable que favorezca la navegación, crear las circunstancias más adecuadas donde cada uno pueda aportar sus mejores frutos y potencialidades. (Maestro, 2010). Los directivos deben de ser eficaces en su gestión y prestar atención a temas como estos. Se puede ser eficaz, eficiente y feliz; allí entra la Felicidad como concepto que también tiene su basamento en el desarrollo de la felicidad y a su vez la eficiencia¹⁰ dentro de las organizaciones.

9. Suma de FELICIDAD + EFICACIA= FELICACIA (Happicacy en inglés). El mismo se dio a conocer en un artículo publicado en el mes de julio del año 2011 en Expansión y Empleo. La felicidad se plantea por el autor como un modelo de gestión que tiene por fin buscar el equilibrio entre la felicidad de las personas que hacen vida en las organizaciones y los objetivos y resultados propuestos por el ente, aspirando más allá de la simple felicidad en el trabajo. (www.expansionyempleo.com). La felicidad se trata de todo un “orgasmo empresarial, clímax o incluso una panacea”. (Maestro, 2016).

10. El término proviene del latín “*efficax*”, y se refiere a la capacidad de alcanzar el efecto deseado tras la realización de una acción, la cual puede medirse mediante métricas determinadas para cada tipo de entidad y permite diagnosticar la calidad de esta. Según Idalberto Chiavenato (2006: 64), la eficacia “es una medida del logro de resultados”. En términos generales se define como la capacidad para producir el efecto deseado a través de una acción específica, el cumplimiento de las metas perseguidas a través de un plan de actuación sin tener en cuenta la economía de medios empleados para la consecución de los objetivos como ocurre con el concepto de eficiencia.

La esencia de la felicidad es de gran utilidad en la gestión productiva empresarial y va de la mano del nuevo constructo “Feliemprendimiento” como herramienta directiva; ya que ambos buscan el desarrollo de verdadera felicidad laboral y felicidad organizacional dentro de todo un gran sistema de gestión, y verla como tal, contribuirá a gestionar personas y organizaciones más felices ayudando que se desarrollen mayores capacidades en los empleados y posibilitando que su trabajo les beneficie como individuos lo que repercutirá sobre toda la sociedad.

Así como señala Maestro (2016), que la felicidad solo puede ser desarrollada por líderes felices, quienes son los responsables directos de crear bienestar de los trabajadores para que estos sean más productivos; el feliemprendimiento también solo puede desarrollarse por feliemprendedores, es decir, emprendedores felices, líderes felices que sean capaces de motivar a su equipo para sacar lo mejor de ellos y garantizar así resultados corporativos ya que la infelicidad tiene un alto coste anual para las empresas.

Entonces, un feliemprendedor debe ser alguien feliz, con visión, enamorado de la sociedad, el mundo, de lo que hace y por sobre todas las cosas con deseo de aportar y transformar el mundo, quien busca sacar lo mejor de los demás, la luz de otros, ayudar a las personas a crear una transformación. Creativos, sociales, emocionales, sembrando organizaciones humanas, liberales, debe ejercer un liderazgo basado en la colaboración profesional y el reconocimiento justo, abierta, de intercambio de ideas, con comunicación directa, empática, con el desarrollo de talento y cualidades que fomente el crecimiento personal y por ende el organizacional. Lo más importante de ese feliemprendedor está en su interior, la actitud firme, carácter perseverante, resiliencia, social y la pasión por lo que hace. Debe confiar en sí, crear hábitos, desarrollar mentalidad de abundancia, aceptación del fracaso, traspasar sus propios límites, cada día recordar su propósito, tomar acciones, cuidar su salud, organizar tiempos, espacios y actividades y rodearse de personas con actitud positiva y que aporten conocimientos.

De hecho, la autorregulación de los estados de ánimos incluyendo la felicidad brinda un panorama favorecedor para contrarrestar los malos hábitos dentro de cualquier ambiente, entendida ésta como

la capacidad que tiene una entidad, organización o institución de regularse a sí misma sin intervención de factores externos; sería entonces una solución eficaz. Los procesos de autorregulación se ven influenciados de forma directa y positiva con valores semejantes a la autoeficacia: creencia de las personas en su capacidad de tener éxito en situaciones particulares, sobre su capacidad para manejar adecuadamente una amplia gama de estresores de la vida cotidiana. (Sanjuán Suárez, Pérez García y Bermúdez Moreno, 2000).

Cuando una sociedad logra dar por satisfechas sus necesidades primarias procede a realizar actividades destinadas al desarrollo del espíritu y nacen así culturas desarrolladoras de arte. Ahora bien, si por el contrario se presenta alguna inconformidad en los ciudadanos el siguiente paso es el de desarrollar el ocio, la depresión, dejando de brindar su fuerza productiva para realizar actividades que solo garanticen o sean necesarias para lograr subsistir o sobrevivir sin que realmente exista un apasionamiento por lo que se hace. Por tanto, la rehumanización de todo el desarrollo productivo basado en el aprendizaje como cambio que modifica el comportamiento del ser humano es indispensable. El ser humano tiene la capacidad mediante el aprendizaje y la experiencia de modificar continuamente su cerebro en forma temporal o permanente lo que influye en el desarrollo de las propias capacidades, la conducta y la toma de decisiones que le permite adaptarse a las exigencias del entorno. (Ostoich, 2019).

Por todo lo señalado, el felientrepreneurismo es necesario en las organizaciones inteligentes hipermodernas. La época del “látigo” y la “esclavitud” ha terminado. Esta acción fundamental acompañada de otras positivas ayudará a fortalecer y a concretar un bien común: el crecimiento de la empresa.

El felientrepreneurismo como identidad organizacional

Desde la concepción originaria y más elemental de la felicidad hasta los senderos más abstrusos de la propia razón y en la búsqueda del entendimiento del ser; el presente estudio intelectual pretende otorgar una identidad a aquellos emprendedores felices basada en la “suidad” definida por Zubiri (1980), como la característica que determina



formalmente la realidad personal. Cada individuo tiene una dimensión individual, una social y una histórica donde encuentra todas las posibilidades para su desarrollo personal y transformar realidades.

La palabra identidad viene del latín “identitas” y este de idem (lo mismo) y del sufijo abstracto “ida” que indica “cualidad de”. Es la cualidad de idéntico. Para el Diccionario de la Real Academia (DRAE, 2008), se trata del “conjunto de rasgos propios de un individuo o de una colectividad que los caracterizan frente a los demás”. La Conciencia que una persona tiene de ser ella misma y distinta a las demás. Para la filosofía la identidad se refiere a la identificación que una entidad mantiene, rasgos o características que lo distinguen de otro en un conjunto. Para las ciencias sociales la identidad en términos generales se refiere a la concepción y expresión que tiene cada persona respecto a su individualidad y pertinencia o no a ciertos grupos; existiendo diversos tipos de identidad: la cultural, nacional, de género, política, social, la personal y la organizacional. Estas dos últimas ocupan la investigación.

La identidad es significativa ya que permite al hombre determinar la calidad y forma de ver la vida, conocerse, saber qué hace, dónde está, a dónde se dirige o desea ir. Respeta la individualidad, libertad de expresión, la aceptación personal y de esa forma se determina la calidad de vida que se desea vivir. Las características en la forma de actuar del hombre son la que conforma a la identidad personal, el conjunto de características que son relativas al sujeto y que lo hacen ser igual a sí mismo pero distinto a cualquier otro, siendo una persona única e irrepetible más allá de lo que son las semejanzas físicas. Es así como la individualidad personal y su identidad son una construcción y realidad social ya que la persona no sólo surge de un contexto social, sino que es, en sí misma una construcción y una estructura social. (Mead, 2001).

En la identidad personal el “yo” y el *self* juegan un rol importante y este último indica “las formas en que el individuo reacciona ante, sí mismo, en que se percibe, piensa y valora a sí mismo y cómo, mediante diversas acciones y actitudes, trata de estimularse o defenderse” (Hartmann, 1961). Es decir, el *self* se refiere al grado de consciencia que la persona tiene sobre sí mismo y de la integración de sus diferentes procesos cognitivos por lo que está íntimamente

relacionado con la identidad, con el sentimiento de identidad e individualidad. La identidad y el *self* tienen una relación de inclusión siendo este último el núcleo de la identidad y el centro del YO; y aunque son términos relacionados con la persona física y el psicoanálisis; en el ámbito organizacional, la organización tiene un yo, un *self* que es también el núcleo de su identidad; que forma parte de la construcción de la identidad que se constituye por diversos factores relacionados con la cultura y sociedad en la que se vive. La organización es considerada una persona jurídica, tiene personalidad y construye su narrativa autobiográfica coherente que le otorga sentido a las propias experiencias.

Entonces, la identidad se basa en la consciencia del ser de saber quién se es, conocerse, reconocerse, autoreconocerse y aceptarse; un punto relevante para el Feliemprendedor como se señaló antes; es una actividad cognitiva en proceso permanente y la idea es aceptar los distintos estados del *self* para así ir reafirmando la identidad.

La identidad es identificación, identificación desde los otros ya que solo desde los demás se puede tener información de quién se es. Así la identidad social se refiere a los rasgos que se atribuyen a los indicios o señales que una sociedad emplea para establecer categorías o clases de personas mientras que la identidad personal se refiere a la identificación por los otros por determinadas marcas o señas que sirven de referencia. Ambas identidades están íntimamente entrelazadas ya que la identidad personal se apoya en el supuesto que un individuo puede ser distinguido de todos los demás y por esos medios de diferenciación puede adherirse una historia continua y única de hechos sociales, pero para que la persona se constituya plenamente se hace necesario que no solo asuma la actitud de los otros aisladamente sino adoptar la actitud de la comunidad o grupo de la que forma parte como un todo. Es sólo en relación con la interacción con los otros significativos que las diferencias y características individuales adquieren valor y se comportan como un aporte para la interacción social. La identidad social se refiere a los rasgos que se atribuyen a los indicios o señales que una sociedad emplea para establecer categorías o clases de personas mientras que la identidad personal se refiere a la identificación por los otros por determinadas marcas o señas que sirven de referencia. (Mercado y Hernández, 2010).



Ambas identidades están íntimamente entrelazadas ya que la identidad personal se apoya en el supuesto que un individuo puede ser distinguido de todos los demás y por esos medios de diferenciación puede adherirse una historia continua y única de hechos sociales, pero para que la persona se constituya plenamente se hace necesario que no solo asuma la actitud de los otros aisladamente sino adoptar la actitud de la comunidad o grupo de la que forma parte como un todo. La autoidentificación o identidad personal surge a través de la captación de la imagen de uno mismo en el otro, pone de manifiesto, como el yo, deviene en objeto, para sí mismo desde otro (Cooley, 1990) y la formación de la identidad sólo se realiza en función de la interacción con el medio externo, ya que, en una situación de aislamiento, las características individuales resultan absolutamente irrelevantes. Es sólo en relación con la interacción con los otros significativos que las diferencias y características individuales adquieren valor y se comportan como un aporte para la interacción social.

El feliemprendimiento debe ser la “identidad proyecto”, para emerger en la estructura social, ser parte de la identidad organizacional la cual está compuesta de la identidad corporativa que es proyectada por ella hacia el entorno y, su cultura organizacional (el conjunto de percepciones que se tienen de una organización y que vienen dadas por sus creencias y valores). La identidad organizacional representa el medio por el cual los grupos de trabajo buscan una alineación con la organización y mediante la cual los individuos adquieren sentido propio, seguridad e identidad como miembros y que tiene como objetivo principal conseguir que los Empresarios y Directivos se sientan orgullosos de las empresas que han construido y a su vez los colaboradores internos y externos sienten orgullo de pertenencia a la organización. Se construye desde la identidad personal y se genera a partir de un sentimiento colectivo.

La cultura por su parte se trata de la personalidad de la organización, la identidad y valoración que hacen los miembros de la misma basada en el contexto cultural, lo que permite darles un significado, pudiéndolo relacionar con la misma identidad personal; factor importante para el desempeño, la esencia de la organización. La identidad organizacional se construye con base en aquellos atributos fundamentales para sus miembros y para la organización. Es el



conjunto de todas aquellas características únicas que la describen, considerando su pasado, presente y su futuro. En suma, refleja el sentido de lo que sé es como organización. Se refiere a un constructo simbólico con visión multidimensional a una construcción dialéctica de una identidad social: a una construcción identitaria real, consolidada y fija construida por la pasión y la libertad.

Se trata de una acumulación de riquezas espirituales y no solo materiales. Solo a través del amor, la solidaridad y el respeto mutuo puede mejorarse la calidad de vida de las personas y la sociedad en general. Es la felicidad de los miembros de la organización la que sella el espíritu de la empresa en una sociedad avanzada no pudiendo reducirse a espectros limitados el desarrollo personal. Debe entenderse que las personas felices son aquellas que cambian y transforman el mundo. Dejan semillas que pueden germinar y esas semillas deben florecer en todo su esplendor. Cada día las personas necesitan ser felices y más comprometidas, aunque el objetivo principal de una empresa sea generar un beneficio o utilidad, en algunos momentos se hace necesario sacrificar esa ganancia para que en el futuro cercano se vea la mayor rentabilidad.

Por tanto, es necesaria la creación de organizaciones y empresas felices como un instrumento muy eficaz para que mejore la competitividad, la productividad y su innovación, consiguiendo así un aumento en la rentabilidad en toda organización.

CONCLUSIONES

Muchas personas persiguen la felicidad eternamente sin conseguirla y sin darse cuenta que la tienen muy cerca, la misma no se refiere al placer instantáneo ni el disfrute de las cosas materiales sino en pequeños momentos y cosas. La clave se encuentra en el equilibrio emocional, el amor propio y el amor al prójimo; en conectar con el universo y los otros desde el interior a través del autoconocimiento que será el que regule las experiencias internas y el pilar de la inteligencia emocional.

Los tiempos actuales se presentan con muchos desafíos por afrontar donde todos deben tener una participación en los cambios e

intentar dejar una huella positiva en el entorno. Todo parte del conocimiento del “ser” por ello se ha resaltado a lo largo de la investigación la importancia de entender al mismo, respetar la identidad de cada individuo, el fortalecimiento de sus talentos, capacidades y habilidades especialmente en estos tiempos hipermodernos ya definidos. Diría Hegel (1951: 45): “La lucha por el reconocimiento se convierte en una lucha a muerte entre el amo y el esclavo”. Hegel, se refiere al principio de autorrealización del hombre que parte de la regulación cognitiva autorreferencial del propio comportamiento habiendo aparte unas expectativas (roles sociales) y reconocimiento recíproco. Es decir, el reconocimiento como proceso en su dimensión individual, social y por tanto moral más allá de la mera autoconservación. De hecho, la teoría del reconocimiento es parte de la teoría intersubjetiva (habermasiana) y los conflictos sociales son una lucha por el reconocimiento (Honneth, 1997). El hombre se siente amenazado con la indiferencia en su identidad y existencia individual, por tanto, debe velar por la defensa de sus derechos.

La naturaleza humana se caracteriza por su específica capacidad de esforzarse en conseguir su bienestar futuro; el ser humano se construye en su interacción inevitable con los otros, la cual viene dada desde su propia naturaleza, es decir, está en la lucha por el reconocimiento (Honneth, 1997).

Ahora bien, el ser humano tiene la plena capacidad de sentirse, ser y aprender a ser FELIZ. Entonces el hombre debe comenzar su alineación con el Universo, su acercamiento y observación con las leyes naturales y dentro de esa observación se encuentra la de sí mismo, para conocerse, entender su relación con el mundo y su posición en el orden divino. Lo que conlleva a una virtud. Trascender es una virtud que se opone al vicio inmanente. La naturaleza humana se trasciende ya que busca el equilibrio y llegar a su plenitud a través de una integración de la totalidad, con una “unificación” de la multiplicidad y una superación de la diferencia en la identidad.

Una organización feliz se entiende como tal cuando los individuos, independientemente de su puesto en la jerarquía corporativa, muestran una diversidad de fuerzas y son capaces de trabajar de manera constructiva en la culminación de objetivos comunes encontrando sentido y satisfacción en los productos que hacen o servicios



que prestan. Es así como los factores que contribuyen a que una persona sea feliz sí se conocen con mayor exactitud, entre los cuales se destacan el nivel de afectividad con reforzamiento positivo, las relaciones interpersonales de calidad, la actividad física y mental y especialmente tener un plan de vida.

Entonces, a partir de ahora:

¿Quién eres? Un feliemprendedor

¿Qué deseas? Feliemprender

¿Qué realizas? Un feliemprendimiento

Es tu identidad y la de tu organización. "Crear es Crear" (Santiago de Pando)



REFERENCIAS

ALMELA PÉREZ, R. (1999). *Procedimientos de Formación de Palabras en Español*. Barcelona: Ariel.

ARDONA, R. (2003). *El Origen de la Infelicidad*. Barcelona: Serendipit.

ARISTOTELES. "Metafísica", Libro I, cap. I (La Filosofía: ciencia de las causas y principios). "Metafísica", Libro IX, 1-6 (Sobre el acto y la potencia). "Ética Nicomaquea", Libro II, 5 y 6 (Sobre la virtud y el término medio). "Metafísica". Versión en castellano en la Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes, según la traducción de Patricio de Azcárate. (1800-1886). "Ética a Nicómaco". Versión en castellano antiguo en la Biblioteca Virtual Miguel de Cervantes, según la traducción de Pedro Simón Abril (Alcaraz, 1530-1600). Web de la Diputación Provincial de Albacete. España.

BAUMAN, Z. (2005). *Vidas desperdiciadas: La modernidad y sus parias*. Barcelona: Paidós Ibérica.

CASADO VELARDE, M. (1999). *Otros procesos morfológicos: acortamientos, formación de siglas y acrónimos*. En: I. Bosque y V. Demonte (coords.) Gramática descriptiva de la lengua española (pp. 5075-5096) Tomo 3. Madrid: Espasa Calpe.

COOLEY, C. (1990). *Organización social y Proceso social*. Alfabeta, Nueva York.

CONGRESO DE COLOMBIA (2006). LEY 1014 DE 2006. *De Fomento a la Cultura del Emprendimiento*. (2006, enero 26)

CHIAVENATO, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 7ª.ed. Mexico: McGrawHill.

DALAI LAMA (1999). *El Arte de la Felicidad*. Barcelona: Grijalbo Mondadori.

DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA (DRAE) (2014). *Diccionario de la Lengua Española*. Real Academia Española.



DICCIONARIO DE LA LENGUA ESPAÑOLA (DRAE) (2008). Real Academia Española (DRAE). 22 ed

FERNÁNDEZ, I. (2016). *¿Qué es la felicidad organizacional?*: Publicado: 12 de noviembre de 2016. Recuperado en la Web. Disponible: <http://clafo.com/landingart.php?id=33>

FERNÁNDEZ, I. (2015). *Felicidad Organizacional ¿Cómo Construir la Felicidad en el Trabajo?* Santiago: Grupo Zeta.

FOUCAULT (1975). *Vigilar y Castigar. Nacimiento de la Prisión*. Argentina: XXI Siglo Veintiuno Editores. Título original: *Surveiller et punir 1975*, Gallimard. Traducción de Aurelio Garzón del Camino.

GUERRERO RAMOS, G. (1997). *Neologismos en el Español Actual*. Madrid: Arco/Libros.

FREIRE, A. (2004). *Pasión por emprender. De la idea a la cruda realidad*. Aguilar: Buenos Aires.

HARTMANN, H. (1961). *La psicología del Yo y el problema de la adaptación*, México, Ed. Mon. Psic.

HEGEL, G.W.F. (1951). *Sämtliche Werke, Band II*. Stuttgart: Frommann Verlag, pp. 335-516. En español: *Fenomenología del Espíritu*, México: Fondo de Cultura Económica 1971, pp. 259-392.

HEMINGWAY, C., BAKER, D. Y GREENBERG, C. (2017). *What Happy Company Know. Lo que saben las empresas felices. Las claves del bienestar en las organizaciones*. Londres: Financial Times Press

HONNETH, A. (1997). *La lucha por el reconocimiento*. Barcelona: Crítica ed. Pág. 24. 5 *Ibidem*, 28.

HURTADO DE BARRERA, J. (2005). *Cómo formular objetivos de investigación*. Una Comprensión Holística. (3 ed.). Caracas: Quirón Ediciones - Fundación Sypal

KANT, I. (2004). *Crítica de la razón Pura*. Madrid: Alfaguara

LIPOVETSKY, G. (1983). *L'Ère du vide: Essais sur l'individualisme contemporain* París: Grallimard etu.



LIPOVETSKY, G. (2006). *Los Tiempos Hipermodernos*. Barcelona: Anagrama.

LYUBOMIRSKY, S. (2008). *La ciencia de la felicidad*. Barcelona: Urano.

LOZANO, V. (2004). *Heidegger y la cuestión del ser*. Espíritu: cuadernos del Instituto Filosófico de Balmesiana, ISSN 0014-0716, Año 53, N°. 130, 2004, págs. 197-212

MAESTRO, J. (2016). *¿Qué es la felicidad?* Publicado: miércoles, 04 de mayo de 2016. Disponible: <http://juancarlosmaestro.blogspot.com/2010/08/la-felicacia.html>

MAESTRO, J. (2010). *La Felicidad*. Publicado: viernes, 23 de julio de 2010. Disponible: <http://juancarlosmaestro.blogspot.com/2010/08/la-felicacia.html>

MATTHIEU, R. (2005). *En Defensa de la Felicidad*. España: Ediciones Urano.

MEAD, G. (2001). *La teoría del interaccionismo simbólico*, Grupo Editor Tercer Milenio, Buenos Aires.

MERCADO, A. Y HERNÁNDEZ, O. (2010). *El proceso de construcción de la identidad colectiva*. Convergencia vol.17 no.53 Toluca may./ago. 2010 Disponible: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-14352010000200010

OSTOICH, G. (2020). *La Felicidad como Herramienta de Gestión para contrarrestar la Procrastinación en las Organizaciones Hipermodernas*. Revista Sapienza Organizacional. Gilog. Año 7. N° 13-enero - junio. pp.104-133.

OSTOICH, G. (2019). *Manejo del Tiempo por el Procrastinador en las Organizaciones Públicas*. Revista Sapienza Organizacional. Gilog. N° 11-6. pp.166-199.

ORTEGA y GASSET, J. (1983). *Ideas y creencias*. Obras Completas, Tomo V. Madrid: Ed. Revista de Occidente.



RIBCO, Y. (2004). *Judíos Ateos*. Disponible: serjudio.com. Montevideo, Uruguay. (Consultado 2018, 2 de junio).

SANJUÁN SUÁREZ, P., PÉREZ GARCÍA, A. M. y BERMÚDEZ MORENO, J. (2000). *Escala de autoeficacia general: datos psicométricos de la adaptación para población española*. *Psicothema* 12 (2), 509-513.

THOMAS, D. y BROWN, J. (2011). *A New Culture of Learning: Cultivating the Imagination for a World of Constant Change*. Estados Unidos: Kindle Edition.

VISAUTA, B. (1983). *La calidad de vida en el trabajo. Un modelo de análisis*. Tesis Doctoral. Departamento de Psicología Experimental. Universidad de Barcelona.

ZUBIRI, X. (1980). *Inteligencia sentiente. Inteligencia y realidad*. Madrid: Alianza.



CAPÍTULO 11

LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES DESDE LA TRANSMODERNIDAD

Rolando Sumoza¹

INTRODUCCIÓN

El propósito de este capítulo es examinar los estudios organizacionales desde una perspectiva actual y alternativa, que permita superar las barreras y problemáticas que han producido la modernidad y la posmodernidad, como paradigmas globales. En la búsqueda de un enfoque adaptado a los nuevos tiempos, los estudios organizacionales (EO), pueden hacer uso de la transmodernidad y su caracterización, para configurar a las organizaciones, en función de lograr los fines que se propone y dar un giro a la visión clásica de la administración y su tendencia cartesiana, racionalista y de enfoque burocrático – jerárquico en el tratamiento de lo estructural – funcional de la organización.

Los estudios organizacionales, como perspectiva que trata de conocer, entender, comprender y explicar a las organizaciones, y no sólo de hacerlas eficientes, se perfila y propone como alternativa válida para el rescate de estudios que abordan los temas de las tendencias modernas que han quedado inconclusos: La organización como sistema abierto, como grupo subjetivo de personas y como fenómeno histórico de construcción social.

1. Abogado (Universidad de Los Andes, Venezuela). M. Sc. en Administración (Universidad de Los Andes, Venezuela). Doctor en Ciencias Organizacionales (Universidad de Los Andes, Venezuela). Asesor de Organizaciones en materia estratégica y de seguridad industrial. Supervisor SIAHO. Investigador del Grupo de Investigación en Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG), en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES), ULA. Teléfono: +58 412 2458300. Correo electrónico: rjsumoza@gmail.com



Se trata, como lo expresa Martínez (2014), de buscar alternativas organizacionales que creen valor social, identificando elementos que permitan reducir la resistencia al cambio para crear un clima con capacidad de asimilar y permitir que las personas participen conscientemente, en el desarrollo, asumiendo las consecuencias y las responsabilidades

El enfoque, entonces, está en buscar opciones configurativas en estructura y función, que creen valor social, identificando elementos que permitan reducir la resistencia al cambio para crear un clima con capacidad de asimilar y permitir que las personas participen conscientemente, en el desarrollo, asumiendo las consecuencias y las responsabilidades. Opciones que puedan sintetizar la propuesta de la modernidad, aprovechando las críticas dentro de ella misma, así como las posturas posmodernas frente a diferentes temáticas.

Para esto, se puede hacer uso de la transmodernidad como categoría con más de treinta años dentro de la academia en el mundo y que ha sido definida por varios autores con puntos de vista diferenciados. Desde su aparición en 1989 en la obra *La Sonrisa de Saturno* de la filósofa Rosa María Rodríguez Magda, hasta el 2020 en la obra *Siete Ensayos de Filosofía de la Liberación* de Enrique Dussel, ha pasado por un recorrido dentro de publicaciones diversas que ha generado una gran cantidad de subcategorías y elementos para un estudio amplio y heterogéneo.

Un recorrido que hace que una construcción conceptual de una visión transmoderna se requiera del producto de la compilación de los elementos de sus principales actores, que permita visualizar al ser humano y sus diferentes formas de organización, como conjunto de *homo sapiens*, y al mismo tiempo, como parte de lo *high tech*. Se puede englobar a la organización en una ética y una estética que se confunden por un carácter práctico y estratégico. Generando fundamentalmente nuevos arquetipos con los que lidiar en la tendencia humana, así como la intención de formación de nuevos macrorelatos en elaboración constante, donde las organizaciones se hacen cargo de su propia realidad e incluso consideran para su funcionamiento la vida espiritual de sus miembros.

Enfrenta los retos y derroteros de la modernidad que por un lado impulsan al desarrollo de una nueva concepción de organización

pero que, al mismo tiempo, retrasan la cotidianeidad de las concepciones tradicionales y clásicas de producción efectiva. La organización es vista como un ser en sí misma, con su posición en el tiempo y en evidente cambio, haciéndose y transformándose en una dinámica nunca completada. Utiliza la ciencia y la tecnología para reconfigurarse y toma conciencia que el potencial organizacional evolutivo está en sus propias manos, dejando de lado incluso, las teorías de las manos invisibles de lo divino y de las leyes del mercado.

El investigador de estudios organizacionales, con la transmodernidad como perspectiva, plantea una organización en red, donde en la toma de decisiones se realiza la emoción por encima de la razón, como fenómeno más cercano a la naturaleza humana. Una emoción, irónicamente validada por la racionalidad, estudiada desde la neurociencia y expresada a través de las herramientas de la sociedad del conocimiento. De ahí, parten las nuevas hegemonías epistémicas fundamentadas, además, por todos los elementos culturales, ya no presentes en los museos, sino que se exteriorizan y se manifiestan en una tradición propia de la región donde se inserta la organización y se exterioriza en la vida diaria de quienes la componen.

LAS ORGANIZACIONES DESDE LA TRANSMODERNIDAD

En un atrevimiento epistémico se puede definir a la transmodernidad, de una forma general, como el paradigma o perspectiva, donde los elementos de la modernidad son deconstruidos y reconstruidos, con ciertos filtros de la posmodernidad y el contraste con los elementos emergentes de la actualidad, configurando una estructura de conservadurismo light, una autocrítica cultural endógena y una visión compleja del ser humano y sus instituciones.

Es un atrevimiento epistémico, pues son varios los autores que han generado conceptualizaciones de la transmodernidad como paradigma: Rosa María Rodríguez Magda, Enrique Dussel, Marc Luyckx Ghisi, Enrique Miret Magdalena, Marcos Novak, Graciela Maturo y Carlos Alberto Jiménez Bandala. Una filósofa y un filósofo, dos teólogos, un arquitecto, una poetisa – literata y un investigador



de estudios organizacionales. Siendo los dos más importantes Rosa Rodríguez y Enrique Dussel, pues además de ser los pioneros en el término, han solidificado una epistemología que si bien en principio puede verse como disímil, en una visión más profunda de ambos autores, se evidencia su complementariedad.

Para los fines del presente capítulo, las organizaciones se irán perfilando de acuerdo con las categorías de los dos autores principales y se complementarán con las de otros autores no transmodernos que se configuran en otras corrientes del pensamiento, sean estos, premodernos, modernos o posmodernos.

Haciendo una conjunción de la visión de Rodríguez (2011) y de Dussel (2012), en una primera distinción, las organizaciones pueden dividirse en aquellas que funcionan en el primer mundo y las que operan en el otro mundo. Se configuran de acuerdo con un centro geográfico de donde emanan los lineamientos culturales hegemónicos para el funcionamiento tecno – científico o en una periferia que, en modernidad y posmodernidad, sigue sin miramientos dichos lineamientos, pero que en transmodernidad, aprovecha las grietas del conocimiento vigente para incorporarse en la discusión y dinámica global.

Centro y periferia constituyen escenarios de un nuevo macrorrelato llamado globalización y que exige de la organización un comportamiento glocal, es decir, que tiene una mirada de acción en la localidad en la que se inserta geográficamente, pero su visión, en una u otra medida está inserta en lo global. Forma parte de un conjunto que produce, además de bienes y servicios, las formas y maneras del qué, el cómo y el cuándo se producen, sea porque se ubica en el primer mundo, o porque desde el otro mundo aprovecha las deficiencias y derroteros de la técnica, la ciencia, la modernidad, la posmodernidad o simplemente de la visión humana presente hasta el presente.

Puede ser que la organización transmoderna esté inserta geográficamente en el primer mundo, pero que pertenezca al otro mundo o puede ser se esté inserta geográficamente en el otro mundo, pero pertenezca al primer mundo. Y al mismo tiempo, el centro del primer mundo, ya no se configura por zonas geográficas clásicas,



sino que cambia y muta, de acuerdo con los acontecimientos de orden mundial.

Por tanto, el conjunto organizacional mundial se ve inmerso en lo que denomina Enrique Dussel, en Vega (2017), un pluriverso, es decir, en una heterogeneidad de culturas provenientes de muchas regiones, que bien pueden conformar el centro o bien la periferia del mundo. Una heterogeneidad que busca puntos en común, pero más allá de una estandarización y universalización de principios, en la búsqueda de dar paso a diferentes fuentes de conocimiento, se produce desde una analogía, donde las diferencias son perfectamente válidas y los puntos en común permiten la formación de redes organizacionales, sin una jerarquía definida, sino de un constructo pluricéntrico, al estilo expuesto por Manuel Castell.

La propuesta ya no está en generar Investigación y Desarrollo (I + D) para lograr mayor efectividad, sino que además la idea es proponer movimientos culturales que apunten hacia sectores concretos de la vida humana: la autoafirmación, la crítica desde lo interno, la liberación cultural, lo *high tech*, la estrategia humana y el homo sapiens como conjunto además emocional. Las tres primeras categorías son propias de Dussel (2012), las dos siguientes están propuestas como categorías por Rodríguez (2011) y la última, es una conclusión de la tecno – ciencia actual.

Autoafirmación organizacional

La organización debe autoafirmarse y buscar evolucionar a través de su realidad identitaria. A pesar de que debe cumplir con parámetros estandarizados, como herencia de la modernidad con su toyotismo y fordismo, debe reconocer las tres fases culturales que la componen: La cultura donde geográficamente está inserta, la cultura de los miembros que conforman la organización y la cultura que surge como producto de la unión de las dos anteriores, es decir la transcultura.

El ente organizacional difícilmente se hace preguntas filosóficas propias del humano, pero en un proceso de autoafirmación y auto-reconocimiento son necesarias. Interrogantes como ¿quién soy?,



¿de dónde vengo?, ¿cuál es mi naturaleza?, propias de la filosofía y la psicología humana, trascienden al plano organizacional. Si bien tiene que cumplir con requisitos normativos, legales e incluso alcanzar algunos estándares, la organización que identifica su propia naturaleza, origen e identidad, no sólo consigue efectividad, sino que también se acerca a su lado más humano.

Uno de los problemas de las corporaciones transnacionales es la no comprensión de la riqueza de doblegar los estándares ante la cultura donde se inserta. El equipo de trabajo que se autoafirma en su propia cultura inyecta la posibilidad de innovación y mejoramiento requeridos en muchos de sus procesos. No se trata de vulnerar los protocolos de salud y seguridad, que bien ha costado esfuerzo y vidas humanas para lograr, sino de valorar al equipo de trabajo como un ser vivo en sí mismo, parte de la red de la vida expuesta por Capra (1998).

El reconocimiento del equipo de trabajo y sobre todo su autoreconocimiento como conjunto cultural, en una propia idiosincrasia racial, tribal, geográfica y de género, potencia una innovación y mejor adaptación al ecosistema humano donde se inserta la organización. Constituye el insumo necesario para la construcción social que se genera a partir del equipo de trabajo, como conjunto de humanos, pues "el homo sapiens es siempre, y en la misma medida, homo socius". (Berger y Luckman, 2001: 72) y esto lo hace constructor de su propia realidad.

Crítica desde lo interno

Después del autoreconocimiento, la crítica desde lo interno, no se trata de sistemas de auto, hetero o coevaluación dentro de la organización, para lograr una mayor eficacia o eficiencia. Esto se trata de valorar y revalorar al ente organizacional a través de las críticas que puede hacer a la cultura o al fenómeno transcultural que la conforman, siendo parte interna de estas vivencias.

Inicialmente, identifica los nodos sobre los cuales actúa, no sólo como *stakeholders*, sino como grupos o individuos de relación antropológica,



sociológica o incluso psicológica, que conforman una red de plena construcción social. Paso seguido, se reconoce a la misma organización como agente potencial y activo de construcción y destrucción de la cultura en la cual está inserta y sobre la cual incide. Esto no consiste en un proceso que se detiene en la *mea culpa*, sino que se orienta hacia un pensamiento crítico que identifica el momento en que una cultura organizacional de manual está por encima de los valores sociales, educativos y de identidad que conforman una comunidad y que, de alguna manera, contribuyen o violentan el perfil de rasgos humanos que están insertos en ese conjunto social.

Este reconocimiento como agente de la organización, va acompañado desde el principio, por la identificación y caracterización de las categorías foráneas, por estandarización, conveniencia utilitaria y/o simple hegemonía cultural, que influyen y determinan lo estructural – funcional del ente organizacional en sí mismo. Bien sea, porque la tendencia tenga un origen moderno – eurocentrista, o porque proviene de los ejes industriales como *Silicon Valley*, siempre es necesario reconocer que dichos elementos no forman parte de lo originario cultural, y que su influencia transcultural, debería ser lo menos violenta posible.

Una organización en el páramo merideño venezolano, que no tenga conciencia de que las normas de salud y seguridad laboral, la maximización de la ganancia y los mitos y leyendas de que los centros mundiales de conocimiento son los poseedores únicos de la verdad, son siempre ideas externas que atentan contra la naturaleza antropológica de la cultura organizacional, y difícilmente esta podrá valorarse y autoafirmarse.

La autocrítica potencia la creación e innovación, a través de la valoración de las características del propio equipo de trabajo que conforma a las empresas e instituciones, marcadas siempre, por los rasgos de los individuos que las constituyen. El proceso crítico entonces, impide que la balanza se incline sobre variables que son profundamente exógenas y ajenas al entramado social que constituye a la organización. La estandarización por moda, o por simple seguimiento de modelos, pierde su razón de ser y se da paso a la potencialidad antropológica endógena y a la satisfacción de la



necesidad humana de que el individuo sea reconocido en sí mismo y por sí mismo.

No se trata de negar o ir en contra del avance tecnocientífico, generado en la modernidad o en la cultura eurocéntrica o norteamericana, que permite una vida más humana o, incluso para muchos, un camino hacia una mayor felicidad. Se trata de valorar y reconocer al acervo endógeno, dando el peso real al conocimiento exógeno y hacer propuestas bajo un nuevo esquema de localización, regionalización o globalización, que violente lo menos posible la identidad comunitaria, que no permita fenómenos como la animadversión hacia sí misma por parte del homo socius que la conforman.

El foco no es lograr un taylorismo a través de la adaptación de la cultura local, los fines deben orientarse hacia una valoración cultural de lo interno, y en segundo término aprovechar los elementos básicos de la teoría administrativa, en función de lograr mejoras humano – organizacionales. Una empresa productiva debería establecer primero toda la estructura y funcionalidad desde lo endógeno y luego cubrir las grietas y derroteros con las teorías económicas, financieras e ingenieriles exógenas, que son bienvenidas para el proceso transcultural de la organización. No es el ser humano organizacional el que se adapta a las teorías administrativas, son estas teorías las que cubren las necesidades humanas, y, por tanto, luego se incorporan al proceso productivo.

Y al mismo tiempo, las organizaciones periféricas encuentran las grietas y derroteros desde lo interno y, en segundo lugar, desde lo que denomina Dussel (2012) el diálogo Sur – Sur, es decir, a través de del diálogo permanente con organizaciones que no constituyen el centro de la industria, del capital o del avance tecnocientífico dominante, en una especie de analogía crítica, sin ánimos de extrapolar problemáticas, sino soluciones. Una alcaldía o ayuntamiento colombiano, puede interactuar con instituciones similares de otros países de Latinoamérica, de África o incluso de algunos países asiáticos, en función de lograr un mejoramiento de su propia autocrítica y buscar mejores respuestas y resultados.



Liberación organizacional

Extrapolando la concepción de transmodernidad de Dussel (2012), las organizaciones entran en la transmodernidad a través de un proceso de liberación, logrado a través de los dos puntos anteriores: Autoafirmación y autocrítica. La identificación cultural y la tipología de la crítica que se genera en consecuencia, generan un estado en el que la organización desarrolla todo su potencial innovador, atendiendo realmente lo humano – comunitario.

La organización es libre para desarrollarse bajo los términos de su propia caracterización ecosocietaria, donde el ambiente y la sociedad se ven identificados en ella. El enfoque, aunque puede producirse como consecuencia, no se basa en la utilización de las técnicas de mercadeo para mejorar la capacidad de venta, identificando los gustos y necesidades del mercado, sino que debe estar basado en una verdadera realidad del ser organizacional respetos del homo socius que lo compone y con el que se relaciona. La utilidad se sujeta a la ética, pero no a cualquier ética, sino a una ética liberadora.

La organización se transforma entonces, en un ente más de construcción social y no en un obstáculo o agente extraño que va en contracorriente respecto al flujo de vida de lo social. Participa en el construccionismo social, como fenómeno natural, respetando los espacios de la ecología humana. Y no es que la empresa se convierte en Organización No Gubernamental (ONG) y que las instituciones públicas no sigan protocolos determinados, sino que los procesos productivos y el servicio al cliente, se configuren como procesos correctos, desde la propia realidad humana.

Queda en evidencia que este es un primer acercamiento al entendimiento de que no todo puede conducirse a través de la razón pura pretendida por la modernidad y la ciencia que la apoya. El marco en el cual se establece la organización no puede regirse por una lógica en blanco y negro establecida en un documento registrado ante una instancia pública, que monolíticamente establezca el desenvolvimiento del ente. De la sociedad anónima se pasa a la sociedad transmoderna, liberada y liberadora, cultural y transculturalmente orientada.

En una suma de antropología con psicología, se reconoce al ser organizacional como un ser profundamente emocional y que la cultura se alimenta de una emocionalidad colectiva, que se construye a su vez, conjuntamente con la validación racional de los procesos y técnicas, constituyendo El Imaginario Social (y en ocasiones Colectivo) de Cornelius Castoriadis en su obra *La Institución Imaginaria de la Sociedad*; el Imaginario Cultural y el Inconsciente Colectivo de Carl Jung, en obras como *Símbolos de Transformación* y *El Hombre y sus Símbolos*; el Imaginario Colectivo – Mítico de Edgar Morin, en su obra *La Vía para el Futuro de la Humanidad*; el Capital Intelectual de Bourdieu; el Mito y las formaciones míticas de Joseph Campbell, en las obras *El Poder del Mito* y *Las Máscaras de Dios*; La Memética de Richard Dawkins, en su obra *El Gen Egoísta*; y en cierta forma, la teoría de formación de paradigmas de Thomas Khun, en su obra *La Estructura de las Revoluciones Científicas*.

La organización transmoderna se alimenta y participa en estos constructos, y bajo una visión de liberación no los considera como simples herramientas de mercado, sino como principios y políticas de acción. Son pilares que se instituyen y que luego se complementan con el diálogo Sur – Sur y con los principios rectores emanados de los centros que emanan el conocimiento a nivel mundial, como herramientas para llenar las grietas, sobreponerse a los derroteros y complementar los saberes hacia una vida más humana.

Negar lo exógeno de un todo y porque sí, así como todo lo moderno, sin un propósito estratégico – práctico de valorizar lo cultural endógeno, es entrar en una entropía social aún mayor, es ingresar en una lucha hacia el vacío y desaprovechar los adelantos tecnocientíficos y filosóficos que disminuyen la violencia social e incrementan la tolerancia societaria, en la que se presentan diferentes manifestaciones de identidad comunitaria.

Lo transmoderno implica aprovechar lo originario, con su gran riqueza gnoseológica y epistemológica, y al mismo tiempo reivindicar lo poco alcanzado en los caminos hacia la felicidad humana. En lo exógeno, las organizaciones deben impulsar lo evolutivamente humano en contraste de lo demasiado humano de las ideas nietzs-chistas que fundamentan la posmodernidad.



El vacío humano en las organizaciones

La destrucción de los macrorelatos en la modernidad y posmodernidad han generado un estado continuo de vacío en el humano, como bien lo expone Rodríguez (1989) y antes de ella autores como Lipovetsky (2000), que, llevado al ámbito organizacional, ha modelado gran parte del desenvolvimiento empresarial e institucional actual. La muerte de Dios en Nietzsche y la muerte del hombre en Foucault, son parte de este conjunto de ideas que configuran a la sociedad posmoderna.

Esto genera una falta de creencia en cualquiera de las instituciones y en las grandes ideas que conducen a la felicidad, lo que ha generado un individuo con menor apego organizacional y una falta de compromiso hasta con las conformaciones sociales más mínimas como la familia. Y en algunos aspectos, la presencia de una eterna paradoja, donde se da una añoranza de tiempos anteriores, acompañada de la sensación de estar avanzando.

Este es un caso a la inversa de lo expuesto hasta el momento. El vacío es un derrotero heredado de la modernidad, y, sobre todo, de la posmodernidad, cuyas grietas deben ser cubiertas por lo originario. La postura transmoderna no pretende regresar al oscurantismo de las religiones hegemónicas, ni a un patriarcado sin sentido como en otrora funcionaron en las épocas premodernas, sino rescatar lo espiritual del humano, en una versión práctica del misticismo religioso, con una postura netamente estratégica, pero bastante alejada de la postura de la tendencia *New Age*.

Si bien el vacío viene acompañado de una marcada individualidad desde los atisbos de la modernidad, la democracia, la ilustración y el capitalismo, no necesariamente son categorías concatenadas o correlacionadas. Por eso, el rescate de lo espiritual en el ser humano no puede retrotraerse a constituir una nueva religión, sino que la búsqueda espiritual es un fenómeno marcado por los signos de la individualidad y propia de un recogimiento en cada conciencia. Pero esto a su vez, ha impulsado la creación de cada vez más organizaciones con propuestas distintas. Muchas personas experimentan en varias de ellas durante el transcurso de la vida, en una búsqueda constante de llenar ese vacío y sinsentido de sus vidas.

Las instituciones religiosas de vieja data sólo pueden colocarse en la postura de espectador, reutilizando los discursos de antaño, en la fe de que su antigüedad les dará una longevidad mayor. Pero las nuevas religiones en una postura hegemónica organizativa recurren entonces a una institucionalización como administradoras de la violencia a través del ejercicio del poder, para lograr que sus miembros no migren con facilidad. Un nuevo obscurantismo producido por un rescate de principios medievales y premodernos con intenciones distintas a la valorización de la cultura surge con un gran potencial, y puesto en práctica da paso a las teorías conspirativas.

Este fenómeno también es ejecutado por agentes políticos propios de populismos y neomarxismos adaptados. Regímenes políticos que, por medio del rescate de discusiones dicotómicas como derecha e izquierda, nacionalismo y globalización, además del fomento de fanatismos identitarios, que nada tienen que ver con la verdadera revalorización de la cultura originaria, constituyen unas nuevas formas de gobiernos autocráticos, que se aprovechan del vacío como estado continuo de la sociedad.

Los populismos de derecha e izquierda nacen y se mantienen en un discurso de acusar al otro polo de la dicotomía, como los entes organizacionales monstruosos causantes de cualquier desgracia humana. Se identifican a sí mismos, como los nuevos estamentos que tienen en su seno al nuevo mesías y salvador de los pueblos. Una especie de semidiós de omnipotencia suprema, pero nacido en el seno de la población y por eso es parte de ella. Confunden de esta manera lo societario con lo comunitario, en un discurso que divide y polariza las sociedades, en una suerte de ideas artificiales que se validan en una racionalidad que no tiene mayor asidero tecnocientífico, que las emociones de un colectivo tratando de superar su propia condición de vacío. Se genera la colectivización de las masas y su comportamiento alienado.

Los neomarxistas proponen ideas como socialismo y comunismo, pero sin el asidero epistemológico de Marx, sea por los errores históricos en su implementación, o sea porque al final no entienden o no saben explicar la filosofía de lo que este autor implica. Recurren entonces, a deformaciones de las ideas marxianas, que sólo configuran la estética de movimientos que se pretenden mantener

en el poder. Se constituyen en organizaciones con un Frankenstein ideológico, cuya base teleológica es sólo el mantenimiento de administración de la violencia, por vías estéticas y no éticas.

Estos fenómenos, irónicamente, también son consecuencia de la propuesta posmoderna de la eliminación de las dicotomías como formas de pensamiento. Los posmodernos colocaron en el tapete la no validez de las propuestas de sólo dos opciones, pues existen unas cuantas más en las tonalidades de grises que puede haber entre el blanco y el negro. Y si bien es cierto, que es una realidad innegable, el cansancio de escoger entre demasiadas opciones, también conlleva a un agotamiento que cultiva terrenos sociales en los cuales el humano prefiere delegar la toma de decisiones en agentes externos: política y religión, entre otros.

La transmodernidad genera el reto, de proponer empresas e instituciones para la reflexión y la acción estratégica que permitan evitar las nuevas hegemonías religiosas, los populismos y los neomarxismos adaptativos. Todo esquematizado en lo que pudiera englobarse en la idea de un neoconservadurismo *light*, utilizando dos de los términos utilizados por Rodríguez (1989). Un acotamiento consciente de opciones es necesario, sin volver a las dicotomías modernas, pero estando conscientes de que existe un menú de opciones, que pueden permitir soluciones y caminos alternativos, frente a las deformaciones de las organizaciones nacidas en la posmodernidad.

No se trata de organizaciones de base romántica y de sólo construcción teórico – filosófica, sino que son de corte pragmático que buscan soluciones a la problemática emergente, así como la corrección de los amorfismos institucionales que las generan. En la autoafirmación, la autocrítica y la liberación cultural pueden conseguirse soluciones más allá del discurso.

Lo *high tech* en las organizaciones y las organizaciones *high tech*

Una categoría que según Rodríguez (2011) se ha transformado en el nuevo macrorelato es la tecnología de punta o *high tech*. Un fenómeno que está presente en todo, desde la cocina en cada uno de

los hogares, hasta las grandes empresas productoras de los mismos elementos de alta tecnología. El teléfono inteligente, representa la presencia fenoménica de esta categoría en la vida diaria de la sociedad actual. Incluso Enrique Dussel, un autoafirmado analfabeto tecnológico, en Vega (2017) afirma la conveniencia de su utilización para el diálogo Sur – Sur.

A nivel de organizaciones, hay que deslindar cuatro escenarios fundamentales: Los países en los que se desarrolla esta tecnología, las organizaciones que la desarrollan, los países que pasivamente la adquieren y las organizaciones usuario, que simplemente hacen uso de esta para cumplir con sus propios fines. Puede haber organizaciones que desarrollan alta tecnología en países de no tradición para esto y organizaciones que sólo la usan en países en los que tradicionalmente se desarrollan.

También puede haber países emergentes en un mundo cambiante, que apuntan a configurarse como grandes fabricantes de *high tech*, como es el caso de China y otros países de Asia. Las competencias por la tecnología 5G, la carrera espacial y la computación cuántica han abierto la brecha para una denominada guerra comercial entre los gobiernos de Estados Unidos y China, que han incidido en una infinidad de rubros de mercado.

Países como la India, a pesar de muchos obstáculos, también está emergiendo como una potencia tecnológica. El desarrollo de las tecnologías de comunicaciones de punta y de muchos componentes referentes para la denominada Industria 4.0, se ha producido en este país. A través de métodos disruptivos o siguiendo líneas de trabajo tradicionales, la India ha generado una transcultura tecnológica que le ha vuelto competitivo en estos mercados.

En la competencia espacial se han incorporado países no tradicionales en el ramo como Arabia Saudita que, sumada a Estados Unidos y China, se convierten en punteros para la próxima colonización del planeta Marte y de las intenciones de utilizar la luna para operaciones estratégicas.

Las grandes empresas están marcando una cultura tal que ya se puede considerar hegemónica, pues el resto del mundo, de una manera o de otra, tiene que seguir sus lineamientos. Pero no es totalmente



estable el mercado, la competencia es titánica y eso hace que los centros de emanación de conocimiento cambien muy rápidamente. Y con el surgimiento de las empresas asiáticas, el mercado es todavía más inestable.

Las grietas y nuevos avances están a la orden del día, por eso los emprendimientos y esfuerzos de desarrollo en el otro mundo son siempre posibles. Los desarrolladores de software en todo el globo pueden revertir, y en algunos casos, están revirtiendo las hegemonías de algunas grandes compañías, cambiando el panorama de lo que realmente es necesario para el usuario. Aunque haya en el presente, algunas empresas como Google que son difíciles de desestabilizar por su gran capacidad de adaptación, a través de su fuerte incidencia en la investigación y el emprendimiento, también se han conseguido con sus traspies cuando han arrojado productos que no han sido aceptados por el ser humano actual.

El mundo organizacional *high tech*, es un mundo sin descanso, las 24 horas del día están surgiendo ideas, propuestas, creaciones, modelos, software, hardware, programas, aplicaciones y una infinidad más de productos que hacen que el mercado se acerque a otra de las categorías expuestas por Rodríguez (2011) y propia de la posmodernidad: La inmediatez. El tiempo se acorta cada vez más para la sociedad en una concepción plenamente posmoderna, y eso hace que en transmodernidad, deban conseguirse espacios de reflexión para la consecución de disciplina y cierto orden estratégico.

De la realidad virtual a lo tangible

De una realidad concreta en la modernidad se pasó a una realidad virtual y una hiperrealidad en la posmodernidad. Rodríguez (1989), inspirada en los principios de Baudrillard (1978), expone como la realidad ahora nace en la virtualidad para transformarse en lo nuevo tangible o en lo real que no tiene origen en una realidad concreta.

La leche, el pan y otros alimentos vendidos en los establecimientos, ahora son más reales que los originales. La leche fortificada con vitaminas y minerales, el pan enriquecido y los tomates en salsa, son mejores que la leche directa de la cabra, el pan de horno de la cam-



piña o el tomate en crudo. La realidad se fabrica en los laboratorios de los medios de comunicación, ya no parten de lo tangible de la leche, el pan o cualquier otro comestible.

La estandarización de los cuerpos de las personas con una estética que refleja niveles de grasa corporal por debajo del 18% o incluso del 12%, es una realidad más estéticamente más saludable que mantenerse entre un 18 y un 20%. La estética se confunde con la ética y la realidad más real toma sus fundamentos en un hedonismo visual más que biológicamente correcto y la racionalidad se supedita a validar lo que la estética dicta, todo un movimiento naciente en posmodernidad.

Al mismo tiempo, en plena transmodernidad, la realidad es modelada en espacios no reales. La virtualidad se instituye en el laboratorio donde se generan los productos, modelos y habitáculos en los cuales se desenvuelve el homo sapiens en la actualidad. La carne de base vegetal, la máquina de ejercicios casera, los edificios y las diferentes morfologías de la realidad humana, son diseñados en los ordenadores con cada vez más potencia para ello.

Las organizaciones primero son virtuales y luego reales. Los estados financieros, el estudio de mercado, la evaluación del personal, las propuestas de inversión y una infinidad de procesos, primero toman vida en una virtualidad y luego pasan a la realidad, que posteriormente se contrasta con las variables concebidas. Las ciencias de la complejidad están colaborando para que el manejo de mayor número de variables pueda ser consideradas y el comportamiento humano, pueda llevarse a la virtualidad en tiempo real.

La *big data*, el *machine learning* y la robótica, son vivos ejemplos de la virtualidad traducida en la concreción de la realidad. El manejo de un gran número de datos y de información, el aprendizaje de las máquinas y el desarrollo de equipos electrónicos que emulan o sustituyen al humano, son una hiperrealidad que se traduce en algo concreto y que configuran la estructura de vida del homo sapiens transmoderno.

Las organizaciones financieras son manejadas con data de nivel mundial y operaciones sesgadas en tiempo real de acuerdo con el manejo de grandes cantidades de datos. Son los entes organizacionales



que se han sumido más en una virtualidad por la naturaleza no concreta de sus operaciones. *La big data* les ayuda en sus asignaciones de crédito, posibilidades de inversión y el descubrimiento de nichos de inversión, sobre todo en situaciones como la actual pandemia de Covid 19.

Por su parte, el *machine learning* en organizaciones educativas, de seguridad, en el desarrollo de *bots*, en domótica y en otras aplicaciones está cambiando la perspectiva de algunos desenvolvimientos humanos. El control por medio de cámaras de seguridad, la detección de patrones, los algoritmos de recomendación en redes sociales y buscadores son algunas de las múltiples aplicaciones para esta herramienta. Definitivamente tienen tendencia hacia macrorelatos, pero por lo efímero de la tecnología y la dificultad de su desarrollo, impiden que se constituyan como tal. Sólo la idea básica de lo *high tech* y sus consecuencias generales se han instituido como tales.

La genómica como base virtual de lo tangible humano

Como parte de las tecnológicas de punta y también basándose en parte de las expuestas anteriormente, las ciencias ómicas, además, contribuyen para que el ser humano pueda diseñar al propio homo sapiens e incluso apunte a un nuevo tipo de evolución de su propia especie, al estilo del homo deus de Harari (2015). Estas ciencias permiten pasar de lo virtual a lo concreto en el ser humano. El cuerpo y los procesos biológicos pueden ser alterados y conducidos desde un diseño propuesto en un laboratorio con base a las tecnologías de punta, a un ser humano de carne y hueso con alteraciones estratégicamente incorporadas.

Lo ómico es denominado así por su prefijo: genómico, transcricómico, proteómico, metabolómico, entre otras. Buscan identificar una cantidad de moléculas que le permitan un mejor estudio de los componentes micro de la biología existente. Muy diferente a los estudios de antaño.

Gracias a la tecnología digital e informática, se ha incrementado el número de moléculas detectables, lo que ha implicado la conformación de grupos multidisciplinarios constituidos por biólogos, quí-

micos, médicos, programadores, bioinformáticos, bioestadísticos, que contribuyen al análisis e interpretación de los datos recabados por estas tecnologías. La *big data* se ha convertido en una herramienta muy útil en estas labores.

Autores como Frigolet y Gutiérrez (2017) explican que, a principios del presente siglo, ya se han revelado asuntos que organizaciones de diferente índole deben tomar en cuenta para su desenvolvimiento. Entre sus hallazgos se encuentran:

- La determinación que el 99% del genoma entre humanos es el mismo y un 1% es diferente
- El análisis de la expresión de genes implicados en diferentes tipos de cáncer
- El estudio de las proteínas en enfermedades como el cáncer, la diabetes y la obesidad
- La asociación de la concentración de ciertos metabolitos, en suero y orina con el riesgo de desarrollar obesidad y diabetes
- El destino metabólico de los hijos que han sido expuestos a ciertas condiciones nutricionales durante el desarrollo en el útero
- La dieta participa en los cambios de expresión de genes y modifica el metabolismo

Dentro de la ética y legalidad actual, esto apunta a un crecimiento de fusiones entre laboratorios y organizaciones empresariales de corte productivo donde parte del esfuerzo, por un lado, se centra en la genómica nutricional, donde se busca definir los genes que intervienen y se relacionan con la dieta humana, modificando el metabolismo celular y modificando las circunstancias biológicas que pueden estar asociadas al desarrollo de enfermedades. Y, por otro lado, la modificación de los alimentos, animales y vegetales, a través de la bioingeniería genética. Al punto, dentro de las dos ramas anteriores, generar productos epistémicos como la *nutigenómica* y la *nutigenética*.

Organizaciones de tendencia transmoderna han centrado sus esfuerzos en la individualidad del ser, al punto de tomar su realidad genética particular, como base para la prestación de servicios y la generación de productos que posibiliten la asimilación, metabolización,

almacenamiento y excreción de los nutrientes y productos consumidos que no nutren (tóxicos o no), sin estandarizaciones poblacionales. Esto permite que los procesos vitales puedan evitar la aparición de enfermedades complejas, crónicas y el mantenimiento de una salud óptima.

Si bien pudiera pensarse que el impulso de las organizaciones está en la estandarización de los cambios genéticos, al estilo de la modernidad, como en la creación de clones en serie del estilo *hollywoodense*. Un asunto que iría totalmente en contra de la autoafirmación y autocrítica de los pueblos, los resultados hasta ahora alcanzados demuestran que, al contrario, permiten la solución individual y particularizada de problemas que, si bien son aprovechados por los entes organizacionales actuales, simplemente se transforman en fuente de vida y felicidad, cubriendo las grietas de lo originario a nivel biológico e incluso en lo cultural.

FOCOS DE LAS ORGANIZACIONES TRANSMODERNAS

Las organizaciones en transmodernidad han cambiado sus focos y se han generado nuevas tendencias e intereses, basados en la alta tecnología. De la premodernidad y la modernidad hay elementos, que pasan por los filtros de la posmodernidad, y han servido para formular ciertos elementos de la filosofía, la sociología, la antropología, la técnica, la ciencia e incluso la teología, que sirven de base para las nuevas teleologías organizacionales, en relación con el ser humano que habita actualmente el planeta:

1. La búsqueda de la inmortalidad y de la eterna juventud, como fenómenos de todos los tiempos, ahora consiguen nichos de mercado concretos. No es una creencia firme en la eliminación de la fatalidad, sino en una vida más longeva que es cada vez más posible, a pesar de situaciones como la actual pandemia del Covid 19. La claridad de una mayor longevidad frente a una falsa creencia de inmortalidad, pues “no es fácil vivir sabiendo que vas a morir, pero es aún más duro creer en la inmortalidad y descubrir que estás equivocado” (Harari, 2015: 13).

2. Participar en la consecución de la verdadera clave de la felicidad para la humanidad, que en transmodernidad es cada vez más evidente que consiste en un estado producto del mismo homo sapiens individual, más que de las circunstancias externas estandarizadas.
3. Una nueva teología combinada con una nueva evolución no natural del humano, generan organizaciones cuyos objetivos están centrados en superar la vejez y la desgracia, configurándose en *socius deus* apoyadas en las herramientas de la ingeniería biológica, la ingeniería ciborg y la ingeniería de los seres no orgánicos.

Así también, tomando las ideas de Oppenheimer (2015), hay una serie de elementos que dan luces a la caracterización de las organizaciones del futuro en el corto y el mediano plazo, pues son elementos que se encuentran en los departamentos de investigación y desarrollo en muchas partes del mundo:

1. Las empresas asisten a los reservorios de gente creativa e innovadora, produciendo dos modalidades de incorporación de personas a empresas e instituciones: El tradicional, donde la persona asiste y solicita el trabajo en la organización; y el nuevo, donde la organización busca al trabajador en zonas geográficas donde se concentran reservorios de conocimiento. Aunque es un proceso mayoritariamente ejecutado por las empresas privadas, algunas instituciones públicas, en casos puntuales, buscan en los reservorios considerados clústeres en la generación del conocimiento.
2. Las impresoras 3D están substituyendo gran parte del trabajo de hombres y máquinas (como el CNC), en los procesos industriales.
3. Los robots están desarrollándose para ser asistentes personales, guardaespaldas, compañeros o servidores sexuales. Varias industrias generadas a partir de la robótica.
4. Los drones están siendo desarrollados en más usos civiles que militares. Sus particularidades son una solución para procesos tan peculiares como el reparto a domicilio, algo que hubiese tenido gran demanda de haberse concretado en estos tiempos de aislamiento social.



5. No sólo los automóviles eléctricos son una tendencia, sino que ahora se está buscando que no tengan conductor para varios usos.
6. La producción y elaboración de maquinaria y equipo autosanable está en desarrollo, reduciendo la necesidad de reemplazarlos, enviarlos a reparar o altos costos (sociales y económicos) por detener procesos productivos o de servicio.
7. El internet de las cosas (*IoT*) está comenzando a ser una realidad en el desenvolvimiento de organizaciones y hogares. Sea porque se incorpore en los propios procesos organizacionales o porque un nuevo mercado de consumo surja, configuran los nuevos procesos productivos.
8. La *big data* es la clave para el manejo del gran volumen creciente de datos y su procesamiento, para fines diversos dentro de las organizaciones.
9. Las organizaciones de la salud tendrán a su disposición, métodos para una medicina personalizada y digital. Los programas de computación automatizados, supervisados por médicos *homo sapiens*, prescribirán los medicamentos que más se adecuan al ácido desoxirribonucleico (ADN) particular de cada persona.
10. La educación tiende a ser cada vez más personalizada. Las escuelas del futuro tenderán a funcionar a la inversa de las actuales: Los niños estudiarán en casa y la escuela irá hacia ellos por medio de la tecnología. Una situación clave en momentos de pandemia, como en la actualidad y, por tanto, los últimos meses han implicado un gran esfuerzo mundial para lograr adelantos y actualizaciones en esta materia. Son de hacer notar, en este sentido, las *flipped schools*.
11. Un resurgimiento de la exploración espacial, con orientación a la puesta productiva de la luna y la colonización de Marte, han impulsado a empresas estadounidenses, chinas, rusas y alemanas, como empresas o instituciones principales o como surtidoras de herramientas, equipos, maquinaria e insumos. El *homo sapiens* extraterrestre es una realidad tangible en empresas como SpaceX.
12. La presencia de la robótica, el *machine learning* y otras ramas de la inteligencia artificial hacen que, del trabajo manual, el humano tienda al trabajo mental. Las economías que dependen

del trabajo manual están labrando un futuro incierto, cuyo producto será subvalorado. Aun así, el *hágalo usted mismo* como principio productivo dentro de los hogares, ha tomado mucha relevancia en estos momentos de pandemia.

13. El empresario está cambiando hasta el estilo de vestir, la llamada tendencia *nerd*, ha hecho que los *jeans*, camisetas y sandalias substituyan a las camisas blancas almidonadas y las corbatas acartonadas.
14. Las organizaciones deben entender que la innovación es un proceso colaborativo, y cada vez menos, que es el producto de un acto de genialidad individual. Si bien la sociedad está expresada cada vez más en las individualidades, el reto de la organización es articular los procesos colaborativos y la producción grupal, así como catalizar actividades nacidas en la posmodernidad, en plena rebeldía, como el denominado *think tank*.

Bemoles y visiones problemáticas de lo high tech

Las organizaciones transmodernas enfrentan además ciertos puntos de vista que plantean bemoles y problemas sobre lo global, lo tecnológico y las grietas heredadas de la modernidad y la posmodernidad. La globalización, en el espíritu de Morin (2011), contrastado con las preocupaciones de Rodríguez (2016), ha generado un aumento de la interdependencia de los estados y la rigidez etnorreligiosa, que pueden ser explicadas por:

- Las resistencias nacionales, étnicas y culturales a la occidentalización. Y el nacimiento de los comunitarismos colectivizados, manifestados a través de populismos y neomarxismos Frankenstein.
- El desmoronamiento generalizado de la esperanza puesta en el progreso (como mito providencial de occidente), y el vacío que en un sentido amorfo de los supuestos Schumpeterianos, llevan de un desequilibrio a otro mayor, a pesar de las innovaciones generadas.

Morin (2011), afirma que las crisis económicas como las del año 2008 y otras más, son el resultado de la ausencia de dispositivos

de regulación financiera de verdadera eficacia, y expone algunas características negativas que ha producido la globalización:

- Es una máquina que socava los cimientos sociales por la desigualdad.
- Es una caldera que quema los recursos escasos y favorece las políticas de acaparamiento y acelera el calentamiento global.
- Es un aparato que inunda el mundo con liquidez y estimula la irresponsabilidad bancaria.
- Es un casino que se manifiesta con todos los excesos de las finanzas capitalistas.

Y pasando a una perspectiva tecnológica, basándose en las exposiciones de Oppenheimer (2015), aunque las expectativas la sitúan en un sitio de importancia para la solución de problemas cruciales de la humanidad y la configuración de una nueva economía, sociología y cultura, algunos escépticos dudan, o incluso rechazan, la idea de que la tecnología sea la verdadera solución. En primer lugar, porque se requiere solventar todo desde una perspectiva técnica que descuida la subjetividad humana y, en segundo lugar, porque es el humano quien decide el destino y uso de la tecnología.

Los eventos tecnológicos de tiempos recientes de la historia han demostrado que los avances significativos en muchas áreas también están acompañados de armas de destrucción masiva, contaminación del ambiente, la destrucción ecológica y la alteración cultural y humana a ritmos cada vez más acelerados.

A esas culturas que no son ni “metropolitana” ni “primitivas”, se las va destruyendo por medio de la propaganda, de la venta de mercancías, productos materiales que son siempre culturales (como bebidas, comidas, vestidos, vehículos, etcétera), aunque por otro lado se pretende salvar a dichas culturas valorando aisladamente elementos folklóricos o momentos culturales secundarios. (Dussel, 2012: 43)



Ética para la solución de estos derroteros

Para la solución de estos problemas y otros que puedan surgir, todo el componente de tecnología y globalización en las organizaciones, deberían pasar por el filtro ético. En función de esto, todo ente organizacional debería tomar en cuenta los principios de la antropología – ética expuesta por Morin (2011):

- Asumir la humana condición individuo – sociedad – especie en la complejidad de esta era.
- Lograr la humanidad en cada uno de los individuos y en su conciencia personal.
- Asumir el destino humano en sus antinomias y su plenitud.

Y dadas las premisas expuestas por este autor, las organizaciones como parte de la sociedad y conformada por los individuos actuales:

- Trabajar para la humanización de la humanidad.
- Tomar como guía a la vida, obedecer a las leyes de la vida en el planeta.
- Lograr la unidad planetaria en la diversidad.
- Respetar lo diferente y la identidad en el otro, sin caer en las incoherencias extremas de la posmodernidad.
- Desarrollar la ética de la solidaridad, los eventos colaborativos y el trabajo en red.
- Desarrollar la ética de la comprensión, a pesar de la individualidad como centro social.
- Enseñar la ética de lo humano, para lo humano y desde lo humano, en unos retos de autoafirmación homo sapiens y el reconocimiento de su estética como base de la ética.

Además, para conformar una organización plenamente transmoderna, debe incorporarse a la estrategia de crecimiento liberador de Dussel (2012):

- a) Reconocimiento y afirmación de la autovaloración y la cultura que se le ha negado.
- b) Generación de una crítica interna, desde las propias posibilidades hermenéuticas propias de la misma cultura.



- c) Desarrollo de un cultivo creador de la propia tradición cultural transmoderna.

Y adicionalmente, incorporar el producto de otros centros culturales alrededor del mundo, como el latinoamericano, el asiático, el africano o el oceánico, incluso el resultado de la unión de algunos de ellos, por el flujo natural que permite la migración actual y el uso de las tecnologías de la información, en un florecimiento plenamente transcultural no violento.

Todo con la certeza de no impulsar los nacionalismos y colectivizaciones innecesarias y dañinas, como bien lo afirma Rodríguez (2017), que más que afirmar una cultura o valorar sus elementos, deforman la necesidad y la condición antropológica, para fines oscuros de poder y de hegemonías de nueva data, a través de populismos y formas de gobiernos con filosofías Frankenstein.

Reflexiones a manera de conclusión

Los estudios organizacionales encuentran en la transmodernidad una perspectiva actual y alternativa, que supera las barreras y problemáticas que han producido los movimientos modernos y posmodernos, a través de la conjunción de criterios y subcategorías esbozados por los autores, principalmente Rosa María Rodríguez Magda y Enrique Dussel. La complementariedad de otros autores transmodernos y de otras corrientes del pensamiento da mejores resultados en un contraste con la realidad.

Estos resultados académicos dan constancia de que la situación geográfica y la postura frente a los mercados, hacen que las organizaciones puedan dividirse en las pertenecientes al primer mundo y aquellas que operan en el otro mundo. Esto, más allá de una diferenciación radical tradicional, son expresiones que enfocan un mismo fenómeno, en transmodernidad. Por un lado, están quienes imponen la hegemonía del conocimiento y, por el otro, aquellas que buscan surgir a través de las grietas y derroteros de las primeras y de las herencias de la modernidad y la posmodernidad.

Pero sea de una zona geográfica o de otra, la autoafirmación debe ser parte de su evolución, como miembros activos de una realidad identitaria cultural. A pesar de parámetros estandarizados de cumplimiento, el ente organizacional reconoce las tres fases culturales en las que se integra: La cultura donde geográficamente está inserta, la cultura de los miembros que conforman la organización y la cultura que surge como producto de la unión de los dos anteriores, en una dinámica transcultural.

Del autoreconocimiento cultural, se generan los escenarios que permiten la crítica desde lo interno, es decir, las propuestas culturales de aporte evolutivo antropológico, que permiten la valoración y revalorización de la organización y de la comunidad en particular en la que está inserta. La identificación cultural y la crítica interna generan un potencial innovador, que no sólo está centrado en la eficacia, eficiencia o efectividad, sino que atiende a una realidad humano – comunitaria.

Una comunidad de seres humanos particulares, que forman parte imprescindible de cualquier organización, con su realidad emocional – racional – espiritual, son visualizados por la transmodernidad en su individualidad, pero buscando soslayar el vacío que genera la falta de creencias en las instituciones y en las grandes ideas que conducen a la felicidad. Busca el rescate de los valores mínimos de instituciones como la familia y visualiza la composición de una nueva estructura, en un neoconservadurismo *light*.

La organización transmoderna está marcada significativamente por la tecnología, y sobre todo, por la denominada industria 4.0, con sus propuestas, bemoles, aciertos y dudas. La alta tecnología y su avance se enfocan en el descubrimiento y construcción de un nuevo ser, que parte por reconocerse a sí mismo como homo sapiens, homo socius y luego como homo deus. Lo que requiere de un nuevo planteamiento organizacional, con debates éticos, sociológicos e incluso teológicos, que no permitan el surgimiento monstruoso de populismos, neomarxismos Frankenstein y organizaciones depredadoras que se aprovechen de la ignorancia en el autoconocimiento, el vacío social y la brecha digital existente.



El futuro está centrado en nuevas perspectivas que incluyen una mayor longevidad humana, una inteligencia artificial, un ser humano extraterrestre y una modificación de la biología humana. Lo que hace, en transmodernidad, un trabajo imperioso en la construcción de una ética que, confundida con una estética, parta de reflexiones humanas, donde no todo vale (como en la posmodernidad), y sea manifestada a través del reconocimiento de lo originario como fuente arquitectónica, complementada con los fundamentos de una técnica y una ciencia más humanas.



REFERENCIAS

Baudrillard, J. (1978). *Cultura y Simulacro*. Barcelona, España: Editorial Kairós.

Berger, P. y Luckman, T. (2001). *La Construcción Social de la Realidad*. Decimoséptima reimpresión de la primera edición en español. [Versión digital]. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu editores.

Capra, F. (1998). *La Red de la Vida*. Barcelona, España: Editorial Anagrama, S.A.

Castell, M. (2009). *Comunicación y Poder*. Madrid, España: Alianza Editorial.

Dussel, E. (2012). *Filosofía de la Cultura y Transmodernidad*. [Versión digital] Editorial Docencia: Buenos Aires, Argentina. Recuperado de: enriquedussel.com

Frigolet, M. y Gutiérrez, R. (2017). *Ciencias "ómicas" ¿cómo ayudan a las ciencias de la salud?* *Revista digital Universitaria*. 18 (7), México: UNAM. Recuperado de: <http://www.revista.unam.mx/vol.18/num7/art54/index.html>

Harari, Y. (2015). *Homo Deus, Breve historia del mañana*. [Versión digital]. Traducción de Joandoménech Ros. Epublibre – Trivillus.

Lipovetsky, G. (2000). *La era del vacío*. Decimotercera edición en español. Barcelona, España: Editorial Anagrama.

Martínez, R. (2014, noviembre). *Implementación de las nuevas formas de organización: de las organizaciones burocráticas a las organizaciones pos burocráticas – posmodernas*. XII Congreso Internacional de Análisis Organizacional. Cancún – México.

Morin, E. (2011). *La Vía para el Futuro de la Humanidad*. Traducción de Nuria Petit Fontseré. Barcelona, España: Paidós.

Oppenheimer, A. (2015). *¡Crear o morir! La esperanza de Latinoamérica y las cinco claves de la innovación*. [Versión digital]. Nueva York, Estados Unidos: Vintage Español.



Rodríguez, R. (1989). *La Sonrisa de Saturno*. Barcelona, España: Editorial Anthropos.

Rodríguez, R. (2011). *Transmodernidad: Un Nuevo Paradigma*. *Transmodernity: Journal of Peripheral Cultural Production of the Luso-Hispanic World*. 1 (1). Recuperado de: <http://escholarship.org/uc/item/57c8s9gr>.

Rodríguez, R. (2016, junio). *El peligroso retorno de los comunitarismos*. [Video de YouTube]. Canal: Fundación FAES. Recuperado de: [youtube.com/watch?v=n-4B7aXHvCs](https://www.youtube.com/watch?v=n-4B7aXHvCs).

Vega, C. [Director] (2017). *Enrique Dussel, Pluriverso y Transmodernidad*. [Video de YouTube]. Canal: Ese Wey. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=BGuOaTey2UY&t=1686s>.



CAPÍTULO 12

REFLEXIONES SOBRE LAS ORGANIZACIONES UNIVERSITARIAS DESDE LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES: UNA MIRADA A LA UNIVERSIDAD PÚBLICA VENEZOLANA

María Virginia Marcano Durán¹

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo tiene como objeto de estudio las organizaciones universitarias, particularmente a las universidades públicas venezolanas, analizadas desde el enfoque de los Estudios Organizacionales y la Teoría de la Contingencia, tomando en cuenta que las Universidades son el resultado de los avances de la sociedad, el flujo entre los diversos actores y el constante movimiento de ella.

En este sentido, las universidades públicas son producto del progreso social, como lo señala (Kaplan, 2000: 102) “desde la Edad Media hasta la actualidad, en el que se han involucrado el Estado, la industrialización, los conflictos de clases, cambios y conflictos culturales”, que conllevaron al nacimiento de estas organizaciones. Se denota que la universidad pública se encuentra relacionada estrechamente con los fines del Estado, no solo en la garantía del derecho a la Educación sino también en la formación de profesionales

1. Abogada, egresada de la Universidad de Los Andes-Venezuela, Especialista en Ciencias Contables. Profesora de Derecho en la Universidad de Los Andes-Venezuela. Miembro del Grupo de Investigación Robert Von Möhl (GIROVOM). Doctoranda en Ciencias Organizacionales- Universidad de Los Andes. Correo: mariamarcano.ula@gmail.com. Este capítulo es parte del proyecto de investigación doctoral titulado “La alfabetización académica en las universidades públicas venezolanas”.



que estén en plenas capacidades de servir a la Nación a través de sus conocimientos y habilidades para solucionar problemas, siendo así, se desarrolla un proceso de interacción permanente entre los miembros de la organización y la sociedad, tal como lo expresa (Marcano, 2018: 111) “se revela que la Universidad no puede ser concebida como una organización estéril, al contrario, se busca continuamente que sea más humana”.

Desde las perspectivas de los Estudios Organizacionales (EO) se realiza un análisis a las organizaciones universitarias, como organizaciones sociales, enmarcando el estudio en la Teoría de la Contingencia, al considerar los aspectos endógenos y exógenos que contribuyen a formar sus estructuras y alcanzar un equilibrio dinámico entre las tensiones generadas entre la organización y el entorno, particularmente la tecnología como factor de cambio, considerando que “los conocimientos sobre las organizaciones no son susceptibles de universalizarse, sus fenómenos no dependen de una sola variable, sus tensiones o cambios no desencadenan los mismos efectos”. (Naranjo, 2016: 79)

La investigación se realiza, tomando el diseño del estudio de caso, para comprender la incorporación de la tecnología en el proceso de aprendizaje en la Universidad de Los Andes de Venezuela (ULA). Para ello se revisa toda la información documental que da cuenta de los avances realizados por la ULA con relación a sus procesos de aprendizaje y el uso de tecnología, tomando en cuenta el auge de la era digital y la inminente incorporación de tecnología en los procesos de formación en las universidades. El esquema de investigación se basa en la observación y el desarrollo de entrevistas profundas e historias (storytelling), en varias fases.

Se concibe a la ULA como protagonista principal y por ende, primera unidad de análisis y a partir de ella, historias individuales de los miembros de la organización en dos unidades, a saber los docentes e investigadores y los estudiantes, historias que se revisan individualmente y luego se entrelazan desde dos vertientes, el vínculo entre los individuos y entre los individuos y la organización, ya que esta tiene su propia descripción histórica en la que van participando los actores sociales ya señalados.

El enfoque de la Teoría de la Contingencia da cuenta de la interacción entre las organizaciones universitarias y la sociedad, así como la necesidad de vincular la tecnología dentro de los procesos de aprendizaje y formación, advirtiendo que la ausencia del factor tecnológico en las universidades públicas implica un desfase en su relación con la sociedad a la vez del desequilibrio de contingencias.

ORGANIZACIONES UNIVERSITARIAS

La sociedad del conocimiento demanda de organizaciones que se adapten a los cambios y las exigencias sociales, así, las organizaciones universitarias se configuran como el punto de partida de estos cambios, por cuanto están destinadas a la integración entre la cultura, la ciencia y la educación, como resultado de la evolución histórica que ha vivido. Para (Kaplan, ob.cit: 102) “La universidad es resultado y parte del progreso general de la modernidad, que desde la Baja Edad Media y durante varios siglos se despliega en Europa occidental en los contextos configurados por la emergencia y avance del Estado”, toda vez que su nacimiento es el resultado de la industrialización, los conflictos de clases y la necesidad de avances culturales, marcados por la pluralidad de sus miembros.

En el mismo sentido (Viloria, 2003: 64) considera que “La Universidad, a lo largo del tiempo, ha estado sometida a transformaciones producto, la mayoría de las veces, de presiones externas más que de revisiones internas que conlleven cambios profundos que se reflejen en la sociedad”, por lo cual, la organización universitaria se encuentra en un permanente proceso de interacción con el entorno, ofreciendo los aportes necesarios para que la cultura, la educación y los cambios sociales se desarrollen armónicamente, cuya misión manifiesta es la búsqueda del conocimiento y la formación de profesionales que desarrollen competencias propias de la sociedad del conocimiento, al comprender la pertinencia social que tienen las organizaciones universitarias, tal como lo plantea (Gadotti, 2003: 32), para quien “la educación tiene por objetivo el pleno desarrollo de la persona, su preparación para el ejercicio de la ciudadanía y la calificación para el trabajo”, toda vez que, los pilares fundamentales de las universidades es la enseñanza, la investigación y la extensión.



Desde este punto de vista, la organización universitaria desarrolla en su seno procesos complejos, con dos aristas básicas internas que engranan para alcanzar sus fines, a saber, el aspecto educativo, relacionado con su visión y misión social y el aspecto administrativo, vinculado con la gerencia que se plasma en los organigramas de las universidades, (Morales, 2012: 128). Ambos aspectos internos, se conjugan con el entorno como factor externo que influye en la universidad, ya que se enfrenta al reto de adecuarse y actualizarse ante las continuas transformaciones del mundo, siendo su capacidad de adaptación, la clave que ha permitido su perdurabilidad en el tiempo.

Ante los acelerados cambios sociales, las organizaciones universitarias precisan ser competitivas y flexibles, frente a las nuevas necesidades, con saberes contextualizados a los agentes que la circundan, especialmente los económicos y culturales, sin permitir una influencia mercantilista que impidan el espíritu crítico en la educación y la investigación, manteniendo una relación dialéctica con el Estado, en virtud de “ser claro que las políticas que regulan la educación y la producción de conocimiento obedecen a las exigencias de la globalización, lo que desestimula la inversión de los gobiernos en la investigación” (Amador, 2018: 32)

Universidades públicas

Las universidades, como organización, se encuentran en la búsqueda permanente del desarrollo del individuo, para alcanzar el progreso social, al establecer vínculos entre sus integrantes y la sociedad, y los subsistemas que en ella conviven, tales como grupos políticos, culturales, religiosos y económicos.

Desde esta perspectiva, las universidades públicas se relacionan dialécticamente con el Estado, siendo parte del proceso de democratización del mundo, toda vez que lo internaliza, incorpora entre sus fines, procesos intelectuales y de gestión para generar aportes a la sociedad y al Estado, desde la concepción de la educación superior como un postulado de libertad y democracia, razón que conlleva a (Kaplan, ob.cit.: 104) a considerar que “la universidad debe tender a ser de y para todos, y no dé y para élites privilegiadas



y grupos dominantes”, por ser apropiada para todos los individuos de la sociedad, con igualdad de capacidades para el raciocinio y el pensamiento crítico, propio de las organizaciones universitarias.

Como producto de la relación con el Estado y la sociedad, a medida que estos se transforman también lo hacen las universidades, para dar respuesta de las demandas de profesionales especializados y técnicos, necesarios para los desarrollos del trabajo, con la finalidad de adaptar los prototipos diseñados desde su nacimiento en la Edad Media a los nuevos requerimientos de sistemas democratizados, con avances en la libertad, la cultura y la innovación. (Kaplan, ob.cit.: 116) expresa que la Universidad Pública o Nacional “acumula demandas, responsabilidades y tareas; transita de la educación superior para minorías, a otra marcada por la masificación con crecientes restricciones en los recursos y posibilidades”, y por tensiones y conflictos de todo tipo, especialmente los económicos, políticos y culturales, en una lucha permanente por conservar la libertad de pensamiento ante el poder del Estado como principal agente interventor de su funcionamiento.

Es una necesidad y finalidad del Estado, garantizar la educación superior a toda la sociedad, como una extensión del derecho a la educación primaria y secundaria, y convierte a la universidad en ese faro de luz brillante que permite a todos los individuos el acceso a mejores empleos, ingresos, bienestar y calidad de vida, como reivindicación del paradigma de democratización en convergencia con los postulados de (Pineda, 1995: 143) quien diseña los objetivos de las Universidades y la Educación Superior

1. Continuar el proceso de formación integral del hombre, formar profesionales y especialistas y promover su actualización y mejoramiento conforme a las necesidades del desarrollo nacional y del progreso científico.
2. Fomentar la investigación de nuevos conocimientos e impulsar el progreso de la ciencia, la tecnología, las letras y demás manifestaciones creadoras del espíritu en beneficio del bienestar del ser humano, de la sociedad y del desarrollo independiente de la nación.
3. Difundir los conocimientos para elevar el nivel cultural y ponerlos al servicio de la sociedad y del desarrollo integral del hombre.



De esta forma, el desarrollo de las universidades públicas se enmarca en la institucionalidad, dentro de un proceso social, cuya misión es generar y perfeccionar el conocimiento, al servicio del progreso de los individuos y de la sociedad. De allí que, (Hernández, et.al, 2015: 205) refieren que

La condición de universidad pública implica un claro compromiso con la sociedad en su conjunto, para formar profesionales en todas las áreas del conocimiento, capaces de desenvolverse en un mundo cambiante y exigente; profesionales con conciencia, compromiso social y pensamiento crítico.

La institucionalidad que caracteriza a las universidades públicas se refiere fundamentalmente al proceso social en el que se encuentra inmersa y en el que intervienen tres tareas fundamentales, relacionadas con su principal objetivo, la educación y el aprendizaje. Las tareas señaladas se distinguen en el aprendizaje, la investigación y la creación de modelos organizativos intelectuales y democráticos, con carácter social, toda vez que, como lo expone (Marcano, 2018: 112) “la principal relación que guarda la universidad con la sociedad, y en particular las universidades públicas es la formación de nuevos profesionales que estarán al servicio de la sociedad en el ejercicio de cada una de sus profesiones”.

De allí que, las universidades públicas tienen un enfoque individual cuyo centro es conformado por los profesionales que en ellas se forman, además de un enfoque colectivo, por cuanto los profesionales que de ellas egresan aportan su trabajo para el desarrollo social.

Universidades públicas en América Latina

En América Latina, la Universidad también tiene ideal de transformación social, tal como lo señaló Cossio en 1923 al expresar que la “reforma universitaria es parte de la reforma social a cumplirse en la Universidad”, tomando en cuenta el proceso de interacción continuo entre Universidad y sociedad, en el cual, los cambios de una afectan positiva o negativamente en la otra.

A partir del siglo XX la universidad en América Latina comienza a concebirse como herramienta de cambio social, bajo los principios

del movimiento de Córdoba sobre la reforma universitaria, seguido por países como Perú, Argentina, Chile, Colombia, Paraguay y México, superando las ideas primigenias de su creación en los siglos IV y VIII. (Moncada, 2008: 144).

Sin embargo, las Universidades en América Latina no responden completamente a las necesidades y cambios sociales, tal como lo señalan Ferrari y Contreras (2008: 25) al indicar que:

A la universidad latinoamericana todavía accede un porcentaje muy pequeño de la población; las publicaciones de sus profesores, reflejo de sus investigaciones, son escasas, y los gastos en ciencia y tecnología de los países, parte importante de los cuales se destina a la universidad, son también reducidos.

Desde este punto de vista, el carácter público de las Universidades en América Latina es escaso y existe una brecha entre ellas y la sociedad, a su vez, el Estado se preocupa poco por alcanzar los objetivos de la educación superior, sin que existan planes de inversión relevantes para la investigación y la tecnología.

Igualmente, Dorin y Machuca (2017: 27) señalan que “las universidades públicas de Sudamérica se han visto precisadas a operar como empresas porque deben recaudar sus propios fondos debido a recortes presupuestarios”, se han convertido en empresas universitarias, al servicio de los individuos y no de la sociedad, deja de concebirse la educación como un derecho, para transformarse en un servicio, que se ofrece a los estudiantes, dejando en duda su carácter público, ya que, sólo acceden a ellas aquellas personas que tengan capacidades económicas para sufragar sus estudios.

En virtud de esta realidad, el vínculo entre docente, estudiante y universidad deja de fundarse en los procesos de enseñanza-aprendizaje, cuyo objetivo es la formación de profesionales con competencias para el desarrollo de la Nación, y se considera al estudiante como un cliente, al docente como un empleado y a la universidad como una empresa, en la cual, la calidad de la educación es signo de competencia mercantilista y no como misión social.



UNIVERSIDADES PÚBLICAS VENEZOLANAS

La realidad de las universidades públicas venezolanas no dista del resto de las Universidades Latinoamericanas, particularmente en los aspectos relacionados al uso de la tecnología para el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, en el que convergen estudiante, docente y universidad, con el propósito de alcanzar una educación de calidad, como fin social.

Sin embargo, las universidades públicas en Venezuela tienen una característica básica que la diferencia de otros sistemas latinoamericanos, toda vez que, la educación en Venezuela, desde la primaria hasta la superior, es gratuita, garantizada como un Derecho Constitucional, establecido en el artículo 102 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y esta característica determina el factor de cambio social que representan las universidades públicas.

La gratuidad de la Educación Universitaria, ha permitido que todos los individuos, independientemente de su condición, puedan acceder a la educación superior y convertirse en profesionales, con un enfoque distinto a otros países Latinoamericanos, en los cuales sólo aquellos con capacidad económica pueden acceder a la educación universitaria, permaneciendo inalterables los grupos sociales con acceso a la educación superior y lógicamente los grupos de poder político, económico y cultural, sin que la universidad sea un factor de cambio social o no en la misma medida en que lo representa para Venezuela.

Por ello, las universidades públicas venezolanas, tienen un alto grado de responsabilidad, para garantizar una educación de calidad, y en este sentido se enfrentan al reto de adecuarse a las exigencias sociales y transformarse para ser competitiva, desde la formación y la investigación de calidad y no desde el enfoque mercantilista. La universidad pública venezolana requiere adaptarse, ser flexible e innovadora, conjugando el proceso de enseñanza-aprendizaje y el aprendizaje organizacional, el primero relacionado como la formación de los profesionales y la investigación, y el segundo vinculado con los procesos de desempeño propios de la organización universitaria, que se desenvuelven sincrónicamente, cuyo elemento base es el conocimiento, visualizado desde dos enfoques.

El primer enfoque relaciona el conocimiento con dos de las tres tareas de las universidades, la educación y la investigación, enmarcadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, tomando en cuenta la necesidad de generación y apropiación del conocimiento, a los fines de incluir a los estudiantes universitarios en la cultura académica, con sus propios prototipos de pensar. (Marcano, ob.cit.: 98).

El segundo enfoque es el conocimiento vinculado con el desempeño de la organización, desde el punto de vista del conocimiento y el aprendizaje organizacionales, se relaciona con el entorno, el contexto en que se desenvuelve la universidad y las creencias de los seres humanos, en quienes se produce, y que lógicamente se impregna de las características de cada individuo y sus intenciones en el proceso de flujo de la información.

De esta forma, la universidad pública venezolana se desarrolla como un proceso complejo, y requiere de transformación e innovación para adaptarse al mundo productivo, con innovación curricular e innovación estructural, como lo indica (Morales, ob.cit.: 128) al exponer que “la innovación curricular representa el estudio de las estrategias de cambio en el sistema educativo y al constituirse como línea de investigación, promueve una cultura que aspira provocar cambios profundos en el sistema educativo”. Este cambio organizacional, se manifiesta en universidades públicas como la Universidad Central de Venezuela (UCV), Universidad de Carabobo (UC), Universidad de Oriente (UDO), Universidad del Zulia (LUZ), Universidad de los Andes (ULA), Universidad Simón Bolívar (USB), Universidad Experimental de la Fuerza Armada (UNEFA).

Desde su seno, resaltan la pertinencia social que las caracteriza, con preeminencia del conocimiento y la investigación, no obstante, permanecen en la modernidad, tanto en lo organizativo como educativo y corren el riesgo de no corresponder con las exigencias de la dinámica social, por ello, es necesario su estudio multidisciplinario desde los estudios organizacionales, ya que la estrategia de transformación de las universidades públicas venezolanas y el paradigma de la cultura organizacional no se inicia ni por decreto, ni por ley, sino por medio de un proceso de información, diálogo e inclusión del ser humano.



APORTES DE LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES AL ESTUDIO DE LAS ORGANIZACIONES UNIVERSITARIAS

Como consecuencia de la globalización, el entorno en que se desenvuelven las universidades se torna cada vez más complejo, y ellas también deben ser complejas, con capacidad para adaptarse a los cambios y dar respuesta a las exigencias, sin que considere a la educación superior como un servicio mercantilizado. La competitividad de las universidades se basa en la calidad de la educación, el mérito y la relevancia de la investigación y las competencias adquiridas por los profesionales para generar aportes al desarrollo mundial, especialmente en la sociedad del conocimiento, ya que los profesionales deben ser competentes para dar solución a los problemas de la era digital.

Ante esta realidad, un entorno cada vez más complejo e incierto, demanda organizaciones universitarias que se adapten a él, pasando de ser estáticas a flexibles y orgánicas, en las que el conocimiento como enseñanza aprendizaje y el conocimiento organizacional se conjuguen armoniosamente, para traducir y comprender los cambios del entorno, como factor contingente que incide en su desempeño.

Estos factores se revelan en todos los campos del saber, con independencia del nivel de desarrollo de la nación involucrada, pues como lo señalan (Szechter, et. al, 2020)

La asimetría de poder entre naciones desarrolladas y subdesarrolladas en términos económicos queda invisibilizada dado que las recetas para atacar las debilidades organizacionales son abordadas exclusivamente desde el punto de vista de diseños óptimos de estructuras y procesos eficientes, que logren mejorar los índices de productividad.

Con fundamento en la Teoría Contingente, las organizaciones universitarias deben desarrollar las estrategias más adecuadas para enfrentarse a las debilidades y poca productividad, desde el punto de vista curricular y desde sus estructuras, para evitar el riesgo de hacerse obsoletas, ya que deben adaptarse al entorno como factor contingente externo que incide en ellas, tal como lo señala Zapata (2014: 125) la teoría "postula la proposición de que uno o más elementos contextuales (internos o externos a la organización) operan



como determinantes principales del diseño de la organización y de sus procesos organizativos”, y será más apta aquella organización que se adapte.

En las organizaciones universitarias confluyen los individuos y la propia organización, con influencia de factores contingentes internos y externos, en virtud de ello, desde la Teoría de la Contingencia, tales organizaciones ameritan ser orgánicas, procurando la estabilidad para enfrentar entornos inestables, con procesos y estrategias descentralizados que permitan manejar la incertidumbre y la fluidez del conocimiento entre todos sus miembros, con la finalidad de redefinir a la organización.

Siguiendo el razonamiento de Lawrence y Lorsch, la complejidad de la sociedad del conocimiento precisa de organizaciones universitarias transhistóricas que desarrollen el aprendizaje organizacional, para procurar el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje, adecuándose a las exigencias de la nueva realidad, en la que factores como la tecnología se revelan de gran importancia en cualquier ámbito, tomando en cuenta que las universidades se configuran como un sistema que interacciona permanentemente con el mundo circundante.

Desde esta perspectiva, el diseño organizacional se elabora en función de los cambios en el entorno y al existir diferentes entornos, se generan diferentes diseños cada vez más complejos, en correlación con la Teoría de la Contingencia estructural propuesta por Donaldson, que expone la influencia de distintos factores contingentes como lo son el ambiente y la estrategia, en las estructuras de la organización, las cuales pueden ser diversas, tomando en cuenta que no existe un diseño único para las estructuras de la organización, por ajustarse a diferentes condiciones. Esta visión teórica incorpora la estrategia, el tamaño y la tecnología como los factores contingentes con mayor impacto en la organización.

Bajo esta premisa, las organizaciones de mayor tamaño tienden a la diferenciación en las estructuras y los procesos, para facilitar la participación de los miembros de la organización y el trabajo en equipo, con flujo en el conocimiento, sin embargo, es necesario que la organización procure el equilibrio entre los procesos de trabajo y



la diferenciación entre las estructuras, para dar una mejor respuesta a las demandas que la circundan.

TECNOLOGÍA COMO FACTOR CONTINGENTE EN LAS ORGANIZACIONES UNIVERSITARIAS. ENFOQUE A LA UNIVERSIDAD DE LOS ANDES-VENEZUELA

Uno de los factores contingentes de las organizaciones universitarias es la tecnología, el cual incluye: los conocimientos, herramientas, maquinaria y equipo, así como las técnicas y métodos de trabajo que la organización utiliza en sus procesos de producción e intercambio. Los aspectos más relevantes de la tecnología son la complejidad, la interdependencia y el grado de creatividad relacionado con el ciclo de vida del producto, en este caso de la formación.

En virtud de los cambios y avances de la sociedad del conocimiento, (Dorin y Machuca, ob.cit.: 131) resaltan positivamente la tecnología para la formación e investigación

Las profesiones de la sociedad del presente, especialmente las relacionadas con la tecnología, rápidamente están volviéndose obsoletas. Por esta razón, es vital y necesario completar las investigaciones diarias con medios modernos (utilizando la tecnología de la información), en contraposición con la búsqueda de información en los libros.

Es oportuno plantear la necesidad de transformación en las universidades públicas venezolanas, en particular la Universidad de Los Andes- Venezuela, por cuanto universidades norteamericanas y europeas, han avanzado notablemente en el proceso de enseñanza aprendizaje, con la inclusión de un elemento que hasta ahora no había sido desarrollado ampliamente en el país, y este es la tecnología, que se encuentra presente en todos los campos del desarrollo humano, y evidentemente en el desarrollo educativo.

En el marco del III Foro Internacional de Alta Tecnología, el Director del Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC), Francesc Pedró manifestó que



la “tecnología ha venido para quedarse en la enseñanza superior”, sustentándolo con cifras, por ejemplo, en torno al porcentaje de universidades europeas que usan el e-learning con distintos fines: 38% implementan cursos en línea, 25% tienen a disposición licenciaturas en línea, 10% proponen cursos en línea en conjunto con otras instituciones de educación superior, mientras 24% desean implementar Cursos Online Gratis (MOOC).

En este sentido, el IESALC señala la confianza en la educación superior en línea y gana espacios a tal punto que Estados Unidos, China, Reino Unido, India y la Unión Europea, representados en su población adulta, consideran que la educación en línea superará a la educación tradicional en los próximos diez años. “Del 2013 al 2016, la opinión de los estudiantes cambió con respecto a la importancia de implementar cursos que tuviesen algunos componentes en línea”.

En La Universidad de Los Andes-Venezuela, se han considerado ciertos avances en el uso de la tecnología, particularmente con el desarrollo del Programa de Estudios interactivos a distancia (CEIDIS) y las aulas virtuales que lleva a cabo la Facultad de Ciencias Económicas y sociales (FACES).

Con respecto a CEIDIS, estudiantes y profesores, consideran positiva la idea de incorporar la educación virtual, siguiendo las experiencias de Estados Unidos y países de Europa, sin embargo, el proceso de enseñanza aprendizaje no se completa, toda vez que, la educación presencial carece de las técnicas y herramientas tecnológicas que permitan su avance, situación que se repunta grave, toda vez que, la sociedad del conocimiento demanda cada día profesionales con conocimiento y experiencia en el área tecnológica, aunque sus profesiones no se vinculen directamente con la informática.

Para 2019 y 2020, estudiantes universitarios en el sistema presencial, informan la necesidad de incorporar la tecnología en las aulas de clases y en todo el proceso de formación, al expresar que la tecnología es perfecta para complementar el conocimiento, en un proceso, donde todos, tanto estudiantes como profesores son emisores y receptores de conocimiento, considerando incluso que la tecnología es un estilo de vida.



Igualmente, docentes universitarios, particularmente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas refieren que utilizan herramientas y tecnológicas como iniciativa propia, considerando que el proceso de formación se encuentra estancado ante la ausencia de propuestas por parte de la Universidad para concretar avances efectivos. Utilizan la tecnología por considerar que puede influir en cualquier proceso de formación académica.

Desde este enfoque, la tecnología es uno de los principales factores contingentes en la Universidad de Los Andes-Venezuela como organización universitaria, que debe tender hacia la transformación, incorporando este elemento en su desarrollo, desde los dos enfoques del conocimiento como formación y el conocimiento organizacional.

REFLEXIONES FINALES

La sociedad del conocimiento se caracteriza por tener el entorno más complejo que haya vivido la sociedad, con niveles de incertidumbre, diversidad y hostilidad tan elevados, que requieren organizaciones que se adapten a él rápidamente, tarea que no resulta fácil, por cuanto históricamente, las organizaciones se revelan rígidas, con una sola forma correcta de desempeño.

En este sentido, es oportuno que las universidades se transformen en organizaciones orgánicas, tal como lo expone la Teoría Contingente, para ser flexible, innovadora y adaptable, y por ende, una organización más apta a la complejidad del entorno y las nuevas realidades que se suscitan permanentemente, con capacidad para dar respuesta a las exigencias y garantizar su vigencia social.

Con relación a las organizaciones universitarias públicas y las públicas venezolanas, el proceso de enseñanza-aprendizaje y el aprendizaje organizacional son importantes y de necesario desarrollo para la optimización y perdurabilidad, configurados como los factores contingentes internos, propios de las organizaciones orgánicas que la constituyen. Sin embargo, estos contingentes internos se apropian de un contingente externo, referido a la tecnología, toda vez que, las Universidades precisan de un manejo y desarrollo de las técnicas y herramientas tecnológicas para lograr que los factores



internos vinculados al conocimiento en sus dos enfoques permitan su competitividad.

En las universidades públicas venezolanas y entre ellas, la Universidad de Los Andes, el factor tecnológico es de absoluta relevancia para su transformación, ya que la innovación en individuos y estructuras organizativas, permite generar las competencias apropiadas para enfrentarse a los cambios sociales, especialmente ante el mundo globalizado en que se desenvuelve, toda vez que, la competitividad es propicia en el marco de la calidad de la educación universitaria y la excelencia en la investigación, configuradas como dos de las tres aristas de base de las Universidades, y los profesionales que de ella egresan deben ser profesionales 4.0 cuyo valor no se diferencia exclusivamente por la formación, también se consideran como positivos e incluso más relevantes, las competencias que tenga el profesional para adaptarse a los cambios y ser creativo en la solución de conflictos, además del uso de la tecnología en esos procesos creativos.

Con el uso de herramientas y técnicas tecnológicas es posible que el proceso de enseñanza-aprendizaje se desarrolle en forma más efectiva, al combinar las clases tradicionales con actividades, cursos y evaluaciones en línea, e incluso incorporar herramientas tecnológicas en las aulas de clases es un referente positivo, que permite la interacción entre los docentes y alumnos, con la finalidad de mantener y fortalecer la relación humana entre los miembros de la organización universitaria y evitar que se transforme en una relación mercantilizada, con estudiantes como clientes, docentes como empleados y la universidad como empresa, siendo por contrario una Universidad para el desarrollo como lo señala la UNESCO.

Aunado a ello, el aprendizaje organizacional también se desarrolla positivamente con el uso de la tecnología, haciendo que los procesos de trabajo y desempeño sean más eficientes y efectivos, por cuanto la tecnología permite que la organización universitaria reconozca las necesidades y exigencias del entorno para comprenderlas y dar una respuesta acorde, en conjunto con la conversión en bucle doble de conocimiento tácito a explícito, el cual se acelera, generando que la organización universitaria se flexibilice y adapte.



Finalmente, las Organizaciones Universitarias Públicas y entre ellas las venezolanas, requieren de planes y proyectos que tiendan a la incorporación de la tecnología, sin embargo, es necesario que la relación dialéctica con el Estado se recupere y establezcan planes de financiamiento e inversión para adecuar las capacidades operativas de las Universidades Públicas, toda vez, que los planes y proyectos que se presentan carecen de factibilidad sin el adecuado apoyo del Estado y el desempeño de la organización, en procura de mantener el carácter social originario, sin importar recetas que no se adecuan a la realidad venezolana.



REFERENCIAS

Amador, B (2018) *Producción de conocimiento en las Universidades*. Revista Ciencia, Tecnología, Sociedad. Trilogía. Vol 10, N° 19. Julio-diciembre 2018

Dorin, M y Machuca, J (2017) *Una revisión de la Educación Universitaria en Norteamérica y Sudamérica*. Revista INTERFASES. Ed 10. Enero-diciembre 2017.

Ferrari, C y Contreras, N (2008) *Universidades en América Latina, sugerencias para su modernización*. Revista Nueva Sociedad. N° 218. Noviembre-diciembre 2008.

Gadotti, M (2003). *Perspectivas actuales de la Educación*. Siglo XXI Editores S.A. Buenos Aires. Argentina.

González, D. (2014). *Los estudios organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones*. Revista Innovar, 24(54). Medellín, Colombia.

Hernández, H, Martuscelli, J, Moctezuma, D, Muñoz H y Narro, J (2015) Los desafíos de las universidades de América Latina y el Caribe ¿Qué somos y a dónde vamos? Revista Perfiles Educativos Nro. 47.

Ibarra Colado, E. (2006). *¿Estudios Organizacionales en América Latina? Transitando del centro a las orillas*. En E. De la Garza Toledo (Ed.), *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo*. Nuevos enfoques. Ciudad de México, México: Anthropos, UAM-I

Kaplan, M. (2000). *La Universidad Pública, misión, visión y crisis*. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales. Vol. XLIV, Nro. 178. Septiembre-abril 2000. Universidad Nacional Autónoma de México. Distrito Federal, México.

Marcano, V. (2018). *Un acercamiento a la Alfabetización Académica en las Universidades Públicas venezolanas*. Revista Sapienza Organizacional. Año 5, N° 10. Julio-diciembre 2018. Mérida, Venezuela.

Martínez, P. (2006). *El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica*. Revista Pensamiento & Gestión. N° 20, julio 2006. Universidad del Norte Barranquilla, Colombia.



Moncada, J (2008) La Universidad un acercamiento histórico- filosófico. Revista Ideas y Valores. Nro 137. Agosto 2008. Bogotá, Colombia.

Morales, J (2012). La Educación Superior Venezolana, un enfoque estratégico para su transformación desde la cultura organizacional. Revista Ciencias de la Educación. Nro 40, julio-diciembre 2012. Carabobo, Venezuela.

Naranjo, M. (2016). Estudios organizacionales y su posicionamiento en América Latina: acercamiento teórico metodológico y desafíos latinoamericanos. Revista Summa Iuris. Vol 4, N° 1. Enero- junio 2016. Medellín, Colombia.

Pineda, M (1995). *El discurso político de la Educación Superior en Venezuela*. Universidad de Carabobo. Valencia.

Szlechter, D; Solarte, L; Teixeira, J; Madariaga, P; Alcadipani, R. (2020). *Estudios organizacionales en América Latina: hacia una agenda de investigación*. Revista de Administración de Empresas. Vol 60, N°2, marzo- abril 2020, Brasil.

Viloria, N (2003) La Universidad de Los Andes como organización inteligente. Revista Actualidad Contable. Año 6, N° 6. Enero-junio 2003. Mérida, Venezuela.

Zapata, G. (2014). El determinismo en la teoría contingente: orígenes de sus fundamentos teóricos para su comprensión. Revista Ciencia y Sociedad. Vol. 39, N° 1, mayo. Instituto Tecnológico de Santo Domingo Santo Domingo, República Dominicana.



CAPÍTULO 13

LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES EN LA EVOLUCIÓN DE LAS TEORÍAS Y LOS ANÁLISIS SOBRE LOS SISTEMAS PRODUCTIVOS

Roberto Antonio Gómez Zambrano¹
Sylvia Melissa Soler Mantilla²

INTRODUCCIÓN

El trabajo teórico consiste en recoger e interpretar la complejidad social dentro de una estructura analítica. Entender, explicar, prever, proponer, transformar. Contagiar el ejercicio de aplicar el pensamiento a múltiples temas, de crear y de desarrollar el conocimiento, conjurando reflexiones y nuevos trabajos por parte de otros, ya sean adeptos o contradictores. Se trata de “inspirar”, como se preconiza desde diversos enfoques sociales contemporáneos, que pretenden abordar “hechos” de la realidad humana y social, los cuales pueden catalogarse como métodos apologéticos de prospectos de vida idealizados³.

1. Contador Público, Docente del Politécnico Grancolombiano, Doctor en Ciencias Económicas y Administrativas, Magister en Educación, Especialista en Gerencia Financiera, Especialista en Salud Ocupacional, Correo Electrónico: rgomezza@poligran.edu.co
2. Economista, consultora y docente universitaria. Cuenta con estudios en estadística aplicada. Correo Electrónico: adisemillas@gmail.com
3. Los prospectos de vida son un tema importante dentro del proceso investigativo, pues están estrechamente relacionados con los paradigmas de éxito e ideal que se manejan dentro de las organizaciones productivas y sus equipos de trabajo. Es necesario resaltarlo en este punto, debido a que más adelante, se retomarán los prospectos como unidades de análisis dentro de los estudios organizacionales, como referentes para el desarrollo corporativo de las organizaciones, en especial, las mipymes, cuando “se les invita a ser como los otros”, lo cual es una premisa controversial.

Esta función de amplificar los conocimientos y convocar nuevos aportes, no es uno de los objetivos directos de quienes se dedican a producirlos, pues estos trabajadores se plantean propósitos relacionados con los temas que investigan y no frente a la labor de otros. Pero tales consecuencias suceden porque este tipo de trabajo rara vez tiene resultados definitivos, totalmente finalizados y completamente concluyentes, lo más común es que trace rutas, siempre escarpadas, con giros drásticos y retrocesos, sobre todo en las áreas sociales. A tales rutas se van incorporando más investigadores y nuevos trabajos.

Aunque se basa en la complejidad, y si se quiere, en la dificultad del trabajo en las ciencias y disciplinas, esta no es una visión pesimista de las labores de los teóricos. De hecho, siendo una acepción comúnmente aceptada, se trata de una premisa realista para varios autores de las teorías del conocimiento, que señalan las limitaciones que estas tienen a pesar de sus grandes aportes al desarrollo de la humanidad. En este sentido pueden mencionarse autores como Russell (1983)⁴, Popper (1980)⁵ y Kuhn (1992)⁶, todos los cuales describen las rupturas en la creación de los conocimientos como hechos determinantes para la generación de nuevas contribuciones.

Precisamente, al apelar a la inspiración de otros, esta propuesta sobre el abordaje teórico y analítico de los sistemas productivos, en especial, los basados en mipymes⁷, como en el contexto latinoamericano, pretende motivar los esfuerzos de la producción científica, o disciplinar, si así se prefiere, participando junto a las tendencias que resignifican las teorías tanto por sus aportes, como por su proceso, en este caso, frente a análisis de las organizaciones y su contexto,

-
4. El autor postula que las respuestas de la ciencia son provisionales y se construyen paulatinamente.
 5. El autor postula que las proposiciones científicas se caracterizan por ser potencialmente falsables, por lo que deben estar en constante verificación, deben encontrarse los "criterios de demarcación" entre lo que es científico y lo que no lo es.
 6. El autor postula que los conocimientos se crean a partir de revoluciones científicas que se gestan cuando van apareciendo anomalías en estructuras de pensamiento que son paradigmas en determinados momentos del tiempo. Las formulaciones parten de explicar cómo surgen las teorías, más allá de poder conceptualizar qué son.
 7. Mipymes es el término que en América Latina se utiliza para reunir en un solo concepto a las micro, pequeñas y medianas empresas, que son las organizaciones productivas de menor tamaño en la escala organizacional.

desde la nueva perspectiva de los estudios organizacionales. Reconocer la amplitud y complejidad del trabajo teórico no disuade, sino que reta para enlazar contribuciones.

LAS IDEAS, LOS CONOCIMIENTOS Y LAS TEORÍAS

Un modelo para representar el mundo y sus partes. Esta es la definición del Hawking (2013) para el término “teoría”, en la cual, de modo sencillo, se establece una relación entre sus principios y formulaciones con la realidad, porque la representación equivale a la comprensión de dicha realidad. Se trata efectivamente, de la forma en que se comprende el mundo. Entonces, la afirmación implica que el modelo está encaminado a permitir el conocimiento, por lo que vale la pena preguntarse qué tipo de modelos y cómo son para que se pueda conocer mediante ellos.

Las teorías son sistemas organizados de explicaciones que se brindan sobre objetos, fenómenos y hechos. Para ello es necesario que estas cuenten con un conjunto de categorías esenciales, que son los componentes sobre los cuales se desarrolla el objeto de estudio que abordan, en cada campo del conocimiento (Carvajal y Miranda, 2001). Una vez están definidas tales categorías se integran como significados dentro el cuerpo teórico, por tanto, la estructura o sistema teórico se establece como las interacciones entre ellas. De este modo, es que se constituye en un soporte para desarrollar conocimientos, como lo describe Granada (1984).

Las categorías esenciales son específicamente nombres, mediante los cuales se identifica, se analiza y se profundiza el conocimiento del objeto de estudio, por tanto, su significado se supedita a la explicación de tal objeto⁸. Pero el trabajo teórico no agrupa aleatoria-

8. En el caso de las organizaciones, hay categorías analíticas estructurales como: recurso o talento humano, insumos, productos, finanzas corporativas, operación y procesos, mercado, gerencia, gestión, entre otras. Son dimensiones que se abordan desde el estudio individual de las organizaciones, o se generalizan a nivel sectorial o territorial. Sin embargo, en el análisis de los sistemas productivos a partir de las organizaciones, la categorización es más compleja, y depende del enfoque de las teorías, aunque los estudios organizacionales abordan las categorías contextuales, tales como roles, poder, relaciones de interdependencia y dependencia, cadenas productivas, sistemas regionales, locales, entre otras.



mente tales categorías, sino que las articula de modo “sistemático” y con “coherencia lógica”, permitiendo conformar un “esquema conceptual”. Es lo que se comprende como “estructura” de la teoría, o directamente, como cuerpo teórico.

Sin embargo, la ilustración del objeto de estudio no admite “cualquier explicación”; no todo conjunto de ideas puede ser considerado como una teoría. Ni siquiera la validación de las formulaciones implica una teoría, puesto que el trabajo empírico no siempre es teórico, y por lo general, este se establece para comprobar la operacionalidad de teorías previamente configuradas de modo completo. Es probable que solo se pueda validar la condición de teoría, gracias a la capacidad de brindar una interpretación convincente, junto a evidencias de diversa índole, así como al reconocimiento.

Al respecto, a través del estudio de las connotaciones sobre las teorías en la ciencia, Bondarenko (2009) establece que las definiciones (conceptos y categorías) dependen del énfasis cuantitativo o cualitativo que se aplique al conocimiento, por tanto, en el primer caso se considera imprescindible contar con una base empírica sólida para validar la estructura teórica mediante evidencias fácticas, mientras que en el segundo, se reflexiona sobre las simbolizaciones y las hipótesis, así como por su capacidad para permitir las interpretaciones, es decir, por su forma particular de abordar los problemas: fenómenos, hechos, procesos, situaciones, cosas.

En cualquier caso, las teorías parten de procesos reflexivos sobre problemas y observaciones que inquietan a las personas, lo que desencadena en ellas una “decisión” por desarrollar descripciones, explicaciones y soluciones, dependiendo esencialmente, del trabajo del teórico. González (2007) indica que las teorías son “un sistema de representaciones capaz de articular diferentes categorías entre sí y de generar inteligibilidad sobre lo que se pretende conocer” y advierte, que en ciencias sociales, estos cuerpos de conocimientos pueden llevar al dogmatismo y a la preeminencia de constructos predefinidos, lo que sucede cuando tales teorías dejan de ser un medio, para convertirse en un fin, de modo que los investigadores pierden de vista el tema que los convoca y se supeditan a la defensa de la estructura analítica por sobre otras.

Es decir, que las teorías se formulan para ser una explicación legítima, no solo por sus resultados, sino también por sus atributos y por su reconocimiento; por la validación no solo del contenido, sino del equipo académico que las representa, de modo que alrededor de ellas se van armando bandos de defensores y contradictores, cuya labor puede enfocarse en la construcción de aportes y la identificación de nuevas evidencias, o simplemente en la férrea custodia de las estructuras analíticas por parte de sus seguidores, poniendo en el centro del trabajo teórico la capacidad de cuestionar las ideas propias y no solo de las que se difiere. De hecho, no es posible comprender epistemológicamente una teoría prescindiendo de las escuelas de pensamiento⁹.

La visión de Kuhn (1992b) sobre las teorías entendidas como paradigmas situados temporalmente, es compatible con esta interpretación basada en la estrecha relación de los sistemas de conocimientos y las comunidades científicas. La defensa formal de las teorías por parte de sus formuladores y seguidores se convierte en una tarea estratégica, no frente al surgimiento de dudas razonables sobre la estructura teórica y su abordaje de los temas que le competen, sino específicamente frente a la aparición de nuevos paradigmas que se posicionan como mejores alternativas para la explicación de los objetos de estudio. A veces los paradigmas coexisten, otras veces se superponen, al menos por un lapso.

Estos elementos son determinantes para comprender la evolución del pensamiento organizacional y la consolidación de los estudios organizacionales como campo de conocimiento que aborda las

9. En la consideración de las escuelas de pensamiento, nuevamente, el tema de la subjetividad ocupa un lugar relevante. Estas escuelas tienen algo que puede comprenderse como una "subjetividad colectiva", sin desconocer la controversia que genera el concepto, la cual permite plantear cuestionamientos sobre el análisis de las organizaciones, como los siguientes ¿la cultura organizacional presupone necesariamente un pensamiento colectivo?, ¿los fundamentos subjetivos de la cultura difieren de la cultura como fenómeno social?, ¿lo subjetivo deja de serlo cuando se transforma en razones de grupo?, ¿el pensamiento individualista es un pensamiento subjetivo dentro de las dimensiones sociales? En este sentido, los dilemas de las comunidades científicas son otro aspecto clave en el análisis de la producción científica (o disciplinar) en las ciencias humanas, sociales y de las organizaciones. Sin embargo, dado el alcance del presente análisis, es necesario solo plantear estos tópicos para posteriores estudios. Algunos referentes esenciales para profundizar en estos tópicos son Domingues (2017) y Fabris (2017).



organizaciones productivas, pero particularizando todas sus dimensiones y apreciando su modalidad específica, como, por ejemplo, las que producen sin ánimo de lucro, y también, las que evidencian diferencias y condiciones propias asociadas al tamaño, lo cual es el caso de las mipymes.

De igual modo, la observación de los cambios en el desarrollo de las teorías y análisis sobre las organizaciones es útil para comprender los estudios organizacionales como un cuerpo analítico que estudia las organizaciones, pero con énfasis en su entorno, abordando su articulación dentro de un sistema productivo determinado. No se trata del clásico análisis del contexto organizacional, en el que se describen las relaciones propias y posibles de la organización con el mercado y los grupos sociales alrededor, así como la posibilidad de expandirse y más recientemente de internacionalizarse, sino de la definición y explicación de constructos teóricos asociados al medio en que la organización se desenvuelve.

Las características del objeto de estudio son sustanciales para comprender la forma en que operan las estructuras teóricas frente a ellos, pero todavía hay otros elementos esenciales que aportan a su configuración y desarrollo como cuerpos de conocimientos. En el caso del pensamiento organizacional, el "espacio" y el "momento" de las teorías, y su contexto particular, juega un rol determinante cuando se constituye un desarrollo analítico que busca la comprensión de las organizaciones de su época, como se puede observar en Dávila (2001) y en Murillo, *et al* (2007). Esto también ha de suceder en otros campos del saber, por la incidencia del entorno sobre los científicos, sus principios, formación, experiencia e intereses. Incluso también por la relevancia que adquieren ciertos hechos y problemas en circunstancias igualmente situadas en su lugar y tiempo.

Es por ello por lo que hay teorías completamente opuestas sobre un mismo hecho; la complejidad social se refleja en la complejidad teórica, por ejemplo, la poca sostenibilidad de las mipymes se ha explicado desde causas internas, pero también desde condiciones estructurales de los sistemas económicos. Resulta paradójico que se tengan tantos logros y avances por medio del trabajo teórico, mientras subsisten cada vez mayores controversias y el conjunto de soluciones producidas mediante teorías es cada vez más limitado

frente a viejos y nuevos problemas todavía por resolver, pues proliferan las explicaciones parciales, los errores y las dudas persistentes.

De hecho, la dinámica propia de las actividades científicas implica que, de modo permanente, se estén corrigiendo y descartando partes de los aportes a las estructuras del conocimiento, o de la misma manera, concluyendo que tales estructuras son válidas solo bajo ciertas circunstancias, y ello no implica que se trate de postulados equivocados intencionalmente, ni que el trabajo científico sea incapaz de producir resultados apropiados. Estos hechos solo describen la normal evolución de la ciencia, y de los procesos afines a la misma.

Con relación a esto, vale la pena considerar la contribución de Bunge (1999), uno de los autores contemporáneos más connotados en el tema de la construcción de conocimientos que, en el mismo sentido de la conceptualización de las teorías, plantea que estas son conjuntos de hipótesis, que permiten construir argumentos mediante procesos deductivos¹⁰. En otras palabras, la explicación teórica tiene una naturaleza argumentativa, busca mostrar al objeto de estudio, detallarlo exhaustivamente, pero también propiciar el entendimiento de las razones que están en la base de lo que es, de sus causas, relaciones y consecuencias.

Esto es fundamental, porque tanto las teorías de la organización, como los estudios organizacionales se han centrado en el reconocimiento de las organizaciones más allá del objeto en sí, e incluso más allá de una descripción del lugar que ocupan en un ambiente determinado, pues no se establecen por generación espontánea, sino que son producto del conjunto de eventos que impulsan su nacimiento y que inciden en su dinámica y proyección. Por tanto, si el sistema productivo se basa en mipymes, no se trata de aglomerar estudios de caso descriptivos sobre algunas de estas, no se busca establecer una narrativa de las historias de estas organizaciones.

10. El concepto "hipótesis" ha sido ampliamente criticado. Las ideas con las que se construyen teorías son hipótesis solo durante un tiempo de validación, y por tanto, en estructuras teóricas consolidadas los componentes son ideas clave, principales y secundarias, que permiten la coherencia lógica y capacidad explicativa, no son en realidad hipótesis. Sin desconocer la importancia de esta precisión, se plantea como originalmente la formuló el autor, pero el énfasis se da a la construcción deductiva de argumentos.



En los estudios organizacionales, el propósito esencial es su estudio como piezas de un sistema productivo, cuya funcionalidad depende de causas estructurales.

Al profundizar sobre la condición explicativa de la ciencia, en el tiempo más reciente, Bunge (1999; 40) formula que “los científicos no se conforman con descripciones detalladas; además de inquirir cómo son las cosas, procuran responder a porqués: por qué ocurren los hechos como ocurren y no de otra manera”, lo que corresponde al desarrollo de estudios sobre las organizaciones en su medio, donde no interesa solamente especificar cómo es la organización y sus relaciones más notorias, sino de develar las implicaciones de ese cómo.

La explicación causal es una de las formas, pero no la única, de hecho, el autor (Bunge, 1999) considera que esta es un tipo de explicación científica como muchas otras¹¹. Esta variedad de opciones argumentales permite retomar la formulación inicial sobre la permanente corrección dentro de las estructuras de conocimientos, y la posibilidad de descartar y modificar partes de los postulados y teorías, lo que en sus términos consiste en la condición de “perfectibles” que puede asociarse a las explicaciones derivadas de las teorías.

Los estudios organizacionales hacen lo propio (recoger la complejidad social de su objeto de estudio para construir explicaciones), de modo que se desarrollan como estructuras teóricas y aportan a las teorías ya consolidadas, con argumentos y con debates que aportan elementos explicativos, pero también las controvierten agudamente. González (2014) hace explícitas las condiciones ontológica, epistemológica y metodológica de este campo de conocimientos señalando que se está gestando con una identidad propia, diferenciable de otras corrientes de pensamiento, lo que esencialmente se construye al brindar nuevas evidencias, razonamientos e instrumentos analíticos.

11. De acuerdo con el autor, las explicaciones científicas parten de leyes, las cuales pueden ser causales, morfológicas, cinemáticas, dinámicas, de composición, de conservación, de asociación, entre otras, por lo que las explicaciones también corresponden a estas tipologías (Bunge, 1999; 41).

A las teorías organizacionales tradicionales, relacionadas con el positivismo y el paradigma de la modernidad, así como con los criterios técnicos basados en el racionalismo y el utilitarismo, la homogenización y unidimensionalidad interpretativa, se contraponen los estudios organizacionales que cuestionan estos derroteros teóricos. Las explicaciones construidas son más amplias, redefiniendo las categorías con la inclusión de nuevos elementos, por ejemplo, en la visión más general de organización y sus condiciones en la sociedad actual y muy especialmente, al indagar sobre las relaciones del poder, las barreras económicas, sociales y políticas, los factores ideológicos, los obstáculos para generar capacidades, los elementos de dependencia e interdependencia, entre otros.

En consecuencia, los estudios organizacionales comprenden instituciones sociales más complejas, con sistemas diversos que enfrentan multiplicidad de situaciones, por lo que las decisiones no pueden limitarse a los criterios de eficiencia y utilidad. Sin embargo, no existe una pretensión explícita sobre “la creación de grandes teorías y discursos” (González, 2014; 49), lo que es atribuible precisamente a la diversidad analítica y al hecho de que, al compararlos, son más recientes que las teorías ya consolidadas, por lo que no se encuentra la estructura genérica que permita identificar las relaciones básicas, necesarias para la configuración de una nueva teoría¹².

Retomando otra acepción de Bunge (2004; 3), para el desarrollo analítico de las teorías y los estudios organizacionales es necesario considerar que “la ciencia es un estilo de pensamiento y de acción: precisamente el más reciente, el más universal y el más provechoso de todos los estilos. Como ante toda creación humana, tenemos

12. Esto no desconoce el proceso de los estudios organizacionales y la posibilidad de que, a futuro, se consolide más una estructura teórica. Solo implica que, en el momento actual, el nivel de desarrollo de este campo de conocimientos no permite definir un único cuerpo epistemológico, de categorías analíticas indivisibles, que provea la estructura analítica (la teoría consolidada, o su columna vertebral) para abordar el objeto de estudio, lo cual no ha sido una pretensión de una comunidad científica determinada. Las múltiples iniciativas desde diferentes escuelas tienen una perspectiva más orientada hacia la crítica de los métodos y paradigmas tradicionales, y a generar un proceso analítico amplio y complejo que dé cuenta de categorías más allá de las propias organizacionales, profundizando en factores determinantes del medio.

que distinguir en la ciencia entre el trabajo -investigación- y su producto final, el conocimiento”. Tal estilo compromete la visión de los investigadores y las comunidades científicas y su sentido de la responsabilidad para con la sociedad.

Los estudios organizacionales, entonces, también tienen un estilo y ello se denota especialmente en sus pretensiones normativas¹³ sobre las organizaciones y los sistemas productivos, al abordar explicaciones sobre las situaciones características de los casos, formular críticas de los hechos presentes y pasados, así como al proponer alternativas de acción hacia el futuro. Mientras las teorías organizacionales han utilizado métodos más descriptivos, aunque con excepciones como las teorías de las relaciones humanas, los estudios han sido más proclives a prescripciones porque asumen análisis críticos de los hechos y pretenden transformarlos estructuralmente¹⁴.

Finalmente, estas modalidades analíticas indican que las teorías también son herramientas para los investigadores y que, de acuerdo con su visión sobre las organizaciones y su lugar en la sociedad, es posible interpretar las estructuras de conocimientos que generan y la forma en que impulsan su posicionamiento para incidir en las decisiones prácticas dentro de la sociedad. Lo anterior no sucede de modo homogéneo, depende también de las circunstancias y sus cambios, pero en algún grado, cada teoría de la organización y cada estudio organizacional expresan una visión del mundo, que implica un deber ser y un deber no ser. Bajo esta premisa se desarrolla el siguiente apartado.

-
13. Ante la evidencia de determinados hechos en los análisis de las organizaciones, los teóricos no pueden prescindir de preguntas como qué decisiones hubieran sido mejores (dado el caso en que estas hicieran falta) o qué debe hacerse de ahora en adelante. Igualmente, tomando como referencia casos de su interés, también ejemplifican decisiones (hechos positivos) para derivar en lineamientos sobre el deber ser (hechos normativos) para otros casos.
 14. Las teorías organizacionales basadas en las relaciones humanas también utilizan métodos descriptivos para señalar los casos en que el desarrollo humano, en el escenario profesional, está limitado, por tanto, prescriben cambios, que a diferencia de los postulados de los estudios organizacionales, suelen ser modificaciones no estructurales (mayor orden y recursos en el lugar de trabajo, comodidad y salud ocupacional, mejorar canales de comunicación, fortalecer los equipos, brindar garantías de bienestar, entre otras medidas también importantes para aumentar la calidad de vida, los cuales son cambios necesarios pero que no alteran las estructuras básicas de las organizaciones), mientras que en los estudios se pueden encontrar aportes que propenden por transformaciones profundas.



¿CÓMO SE HAN CONOCIDO LAS ORGANIZACIONES?

El conocimiento de las organizaciones es, en sí mismo, un proceso analítico en el que convergen criterios de elección, relaciones intraequipos; y, entre estos y las instituciones, métodos de trabajo, posturas teóricas, elementos ideológicos, experiencias e intereses. González (2007) estudió la estrecha relación entre el desarrollo de investigaciones de tipo cualitativo y la subjetividad de los investigadores. De acuerdo con el autor, en la práctica investigativa tradicional, existen mecanismos para configurar la investigación como una tarea objetiva, dentro de los cuales se destaca la recurrencia al “instrumentalismo”, así como la réplica de metodologías experimentales en los análisis cualitativos y mixtos, o su uso como referencia para definir secuencias de pasos que se suponen neutrales frente al conocimiento.

Es posible que las teorías que inspiran las investigaciones puedan llegar a estar supeditadas por la definición y seguimiento de una metodología con la cual se justifique la rigurosidad procedimental, entre las que ha prevalecido la pretensión formal, lo cual se asume como un requisito para tratar de soslayar la persistencia de una visión subjetiva que incide, en todo caso, en la forma en que se construye el conocimiento, en los análisis y sobre todo, en las explicaciones de los hechos, así como en las propuestas que se desprenden de ellos. Sin embargo, aunque es equivocado desconocer el rol de la subjetividad, no es posible afirmar tampoco que el conocimiento sea subjetivo, solo por el hecho de que lo construyen personas.

Si bien no se puede prescindir del ser, tampoco es posible construir conocimientos si no existe una proporcionalidad (indefinida, tácita) que regule la relación subjetividad / objetividad. Por lo general, el grado de subjetividad está relacionado con los intereses y la objetividad no necesariamente se asocia al método, sino que depende muy estrechamente de la pericia de los investigadores y de las capacidades de los equipos de trabajo, es decir de su nivel de debate, y de los recursos diversos con los que cuentan para probar los hechos y probarse a sí mismos, como comunidades académicas y profesionales.

De lo anterior se infiere, como se había sugerido antes, que las teorías organizacionales han estado fuertemente determinadas por



la visión del mundo que tienen los investigadores, pero que ello no es una condición exclusiva de este campo del conocimiento ni tampoco invalida por defecto sus resultados, solo es una característica inseparable de la construcción de teorías que hay que tener siempre presente para comprender la evolución de las teorías, los procesos analíticos y los conocimientos.

Hoy día se reconoce que las propuestas pioneras de la administración, que pretendieron ser científicas, están basadas en un enfoque sociológico sobre los tipos de individuos en la sociedad, el cual es propio de su época, así como que las investigaciones de Elton Mayo en Hawthorne (Dávila, 2001), que dieron origen a la escuela de las relaciones humanas mencionada anteriormente, pretendieron mejorar la vida del ser humano en el trabajo. De acuerdo con sus hallazgos, los científicos no pudieron distanciarse y tomaron posturas frente a lo estudiado, a veces, bajo la radicalización de sus principios e ideas sobre el ser humano y a veces, generando iniciativas nuevas con el propósito de contribuir a la solución de problemas.

La construcción de las teorías organizacionales, descritas exhaustivamente por Dávila (2001) evidencia los énfasis de los diferentes enfoques, todos los cuales convergen en el estudio del comportamiento humano en el escenario de la organización. En otras palabras, los investigadores describieron las organizaciones a partir de los seres humanos que las conforman, puesto que son conscientes de que estos son la base de los procesos que estas llevan a cabo, desde los diferentes roles que ocupan en ellas.

La forma en que las personas “hacen” lo que se atribuye a la organización, incluyendo las relaciones que establecen para lograrlo, describen un proceso social con características específicas, derivado de la necesidad de coparticipar para producir. Si bien no es posible atribuir una distancia crítica entre el ser que produce y el ser que vive otras dimensiones de su propio proyecto de vida, debe considerarse que “la persona que trabaja” es una de las facetas que compone “la persona” integralmente considerada.

Sin que esto sea un proceso equivocado, las teorías de la organización han pensado a la organización y a las personas en la organización, y muchas han convalidado la idea de que hay una persona más importante que merece especial atención en los análisis: el gerente, el

empresario, el emprendedor, el inversionista, el líder. Las relaciones de la organización, como una institución social, se desprenden del ser, del hacer y del convivir de las personas, mientras que, en los estudios organizacionales, los sujetos suelen estar determinados por las condiciones propias de las estructuras sociales que los circunscriben.

Las teorías sistémica y contingente pueden apartarse un poco de la relación personas – organizaciones, por centrarse en las estructuras complejas y el hecho coyuntural respectivamente. Sin embargo, esto es asimismo relativo, porque el funcionamiento del sistema depende de la articulación entre equipos como organismos, en los cuales las partes son seres con roles e intereses. En el segundo caso, las condiciones están dadas por las dinámicas sociales y las interpretaciones y acciones son una reacción de las personas frente a los hechos.

¿CÓMO SE DESARROLLAN LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES?

Si bien el campo de los estudios organizacionales está siendo identificado y delimitado todavía, existen elementos característicos que permiten situar la forma en que se avanza en el desarrollo de esquemas teóricos idóneos para el abordaje del objeto de estudio complejo e integrado a su contexto, como lo ha explicitado González (2014). En este sentido, vale la pena relacionar también que el autor muestra cómo este campo de estudios ha llegado a ser considerado como una contraparte de las teorías de la organización, relacionadas en el apartado anterior y también como un desarrollo paralelo, que toma referencia de estas¹⁵.

15. En el presente capítulo se han evidenciado diferencias relevantes entre las teorías de la organización y los estudios organizacionales, sin embargo, se ha optado por no señalar, por el momento en que se encuentra el desarrollo teórico, una distancia sustantiva entre ambos procesos de construcción del conocimiento, porque los estudios son amplios y utilizan múltiples herramientas, que apuntan hacia desarrollos de las teorías, como a su contradicción. Aunque son muy críticos, no todos los estudios se han diseñado resueltamente bajo un enfoque opuesto a las teorías, cuestionan procedimientos, pero también se nutren de análisis desde diversas fuentes, y no pueden separarse de las tradiciones analíticas de la escuela de las relaciones humanas, de las teorías contingentes y de las sistémicas. En este sentido, los planteamientos conllevan importantes debates que contribuyen a clarificar la visión y propósito de cada enfoque, para consolidarlos (e incluso, para superarlos).



Con esto, se expresa la existencia de diversas visiones acerca de estos estudios en el desarrollo de las estructuras analíticas sobre las organizaciones, sus procesos y su articulación con el entorno. En el primer caso, al ser considerados como un enfoque opuesto a las teorías organizacionales, debe asumirse que tales teorías tendrían falencias estructurales, que deben ser explícitas, y por tanto, superadas a través de un nuevo cuerpo teórico capaz de conjurar los errores a través de explicaciones válidas sobre las organizaciones (escenario de las revoluciones científicas de Kuhn), mientras que en el segundo caso, se asumiría la intencionalidad de un nuevo enfoque analítico que estudia la organización con instrumentos diferentes a los ortodoxos, pero evolucionando el cuerpo de conocimientos (escenario de la diversificación y amplificación del conocimiento por perfectibilidad de Bunge).

El mundo no es dual, y ello se evidencia en la multiplicidad de propuestas que se han venido implementando en universidades y centros de investigación y de pensamiento, los cuales aplican su propia visión de los estudios organizacionales. Sin embargo, sin restar importancia al debate, la distinción anterior es útil para considerar la forma particular de abordaje de las organizaciones como objeto de estudio, ya sea como una alternativa dentro de las teorías analíticas disponibles, o una transformación conceptual y metodológica que produzca interpretaciones opuestas a las generadas desde las teorías organizacionales.

Adicionalmente, como lo formula González (2014), no es el momento de zanjar esta controversia, por el nivel de desarrollo que corresponde a los estudios organizacionales, siendo solo necesario señalar que debe continuarse profundizando en el análisis de este tipo de enfoque como un campo del conocimiento, enfatizando también, en que es necesario observar la evolución de las investigaciones que cada vez más se llevan a cabo, y en nuevos escenarios, a partir de los criterios que le son característicos, con el fin de dar mayor claridad sobre la evolución de este tipo de contribuciones.

En consecuencia, no se trata de comparar las visiones sobre los estudios organizacionales y optar por alguna en particular, sino de profundizar en la caracterización de este campo de conocimientos y sus estructuras analíticas, con el fin de diferenciar su funcionamiento

en la generación de explicaciones sobre las organizaciones, y de los sistemas productivos que se basan en este tipo de entidades. Esto porque la forma en que los estudios organizacionales abordan su objeto de estudio ha estado permitiendo una identidad y un reconocimiento (Pérez y Guzmán, 2015), así como la consolidación de comunidades académicas que van señalando este camino como el apropiado para comprender integralmente a las organizaciones, en contraste con las comunidades tradicionales y las instituciones de formación, donde se manejan ante todo los preceptos técnicos (Medina, 2007).

Una formulación esencial de los estudios organizacionales es que las organizaciones como objeto de investigación deben recibir un tratamiento pluridisciplinario y amplio. Estas son concebidas como organismos o instituciones que interactúan como un ente social frente a otros, así las cosas, el desarrollo analítico desde el rol del “administrador” o del “gerente” y del “propietario – inversionista” con visión para los negocios, tal como de los trabajadores como partes de un engranaje, puede ser transformado e integrado a partir de nuevos puntos de vista críticos.

En contraste, las teorías tradicionales se enfocan en este tipo de roles para explicar el desempeño organizacional, asumiendo una visión característica desde el punto máximo de la jerarquía institucional. Si bien no es sostenible que en general, los teóricos de este campo sean simultáneamente trabajadores en los altos niveles directivos de las organizaciones, ni que sean propietarios corporativos -lo cual es prescindible para el hecho de asumir la visión-, este hecho si se relaciona con la postura que se arroga el investigador que magnifica su objeto de estudio y el rol dominante dentro del mismo, así como con sus convicciones sobre las razones atribuibles al éxito y los determinantes del fracaso; se trata de resaltar un enfoque que se desprende de su posición en cuanto a su área profesional.

Por esta situación ha sido importante que los estudios organizacionales propendan por la articulación de fundamentos desde otros campos del conocimiento, asimilando la pluridisciplinariedad, en vez de estar especializados en las dimensiones específicas de su profesión, como los movimientos teóricos anteriores. Esto ha facilitado la ampliación de su ámbito analítico, permitiendo que se gesten inte-

rrogantes estructurales frente a los casos (Pérez y Guzmán, 2015). De esto se desprende que, a diferencia de las teorías convencionales, el objeto no está necesariamente “contaminado” por la visión del líder y de la organización en la modernidad, que es próspera e imparable, sino que se admiten sistemas plenos de dificultades que caracterizan la situación y el momento, lo que implica que este tipo de estudios se asocian más a posturas posmodernas.

En este sentido, González (2014) ofrece el panorama de los estudios organizacionales y encuentra que las situaciones de crisis, específicamente la recuperación necesaria en la segunda posguerra mundial, así como las reconversiones de los sistemas productivos, exigieron un nuevo tratamiento de las organizaciones y sus problemáticas, lo que creó las condiciones prácticas para el surgimiento de este tipo de estudios. El autor también señala que los análisis se transforman, incorporando expresiones de contrapoder y oposición frente a hegemónías académicas y sociales, lo que implica que la organización sea vista como un resultado de su entorno, y no como un ente clave, cuya naturaleza es hacer que la sociedad tenga sentido.

Los movimientos críticos se asumen desde una perspectiva heterodoxa frente a los estudios convencionales donde las teorías se establecen bajo criterios de reciprocidad organización – sistema productivo - sociedad, representando rupturas en la tradición analítica de las organizaciones¹⁶. Las características identificadas se consideran funcionales al tipo de sociedad que enmarca el desempeño de estas entidades, y, en consecuencia, las funciones de previsión y de prescripción desde los estudios organizacionales son más audaces, incluyendo programas de corte social, articulación con las comunidades, adopción de estrategias responsables, entre otras. Dado que la organización es concebida como un producto social, debe transformarse junto a la sociedad y los estudios organizacionales deben contribuir a fundamentar, y también a diseñar y ejecutar, estrategias para este fin.

16. Rupturas que pueden ser concebidas o no, como una evolución del pensamiento sobre las organizaciones, o como un cambio definitivo en el desarrollo teórico, lo cual, como se mencionó anteriormente, todavía no ha sido objeto de consenso.

Bajo estas perspectivas, los estudios organizacionales se inclinan más hacia metodologías cualitativas y mixtas. Si bien no desechan del todo los métodos cuantitativos, y los análisis de tendencias, buscan utilizar herramientas que les permitan profundizar conocimientos sobre la división del poder, las relaciones sociales, los elementos externos que inciden en la toma de decisiones, el género, el gobierno, el medio ambiente, los grupos marginados, la cultura y muchos otros tópicos en su relación con las organizaciones productivas, que pueden ser abordadas principalmente, a través de instrumentos cualitativos¹⁷. Esto, además de plantear nuevos retos para los investigadores, tiene una incidencia importante en los programas de formación, que deben irse ajustando a las nuevas realidades, como lo postula Medina (2007).

En la actualidad, los estudios organizacionales retoman temas tradicionales sobre las organizaciones, pero no estrictamente bajo el enfoque analítico de las teorías de la organización. Su reciente inclinación por el mercado y las relaciones interorganizacionales (González, 2014) hacen parte del renovado interés por temas que se suelen asociar de modo directo con las organizaciones, sin embargo, persisten en la amplitud de los tratamientos hacia este tipo de tópicos, así como hacia la identificación de problemas críticos derivados de estos.

Por su parte, “el espíritu empresarial” también se reincorpora a los nuevos temas de los estudios organizacionales, como lo expone González (2014), reforzando la tesis de que estos retornan hacia intereses originarios de las teorías de la organización. No obstante, el ambiente empresarial es distinto, y estos temas se desarrollan en procesos como la empresabilidad y el emprendimiento, más allá del ya mencionado paradigma de la organización moderna.. El abordaje de este tópico está principalmente relacionado con los análisis de los sistemas pro-

17. González (2014) cita a March (2007) en el mismo sentido, y ubica la tendencia hacia estos tópicos como una segunda fase de los estudios organizacionales, considerando una primera fase donde predominaron trabajos en Estados Unidos, basados en evidencias empíricas y métodos cuantitativos. No obstante, la diversidad temática orientada hacia estos dilemas críticos de la sociedad contemporánea son una característica esencial de este campo de conocimientos. Por esto, posteriormente y hasta la actualidad, se ha enfatizado en análisis cualitativos, que integran instrumentos cuantitativos de modo complementario, para profundizar en las argumentaciones, bajo enfoques mixtos, por lo que el enfoque cualitativo y la diversidad temática se asumen como características prevalentes en este tipo de estudios.



ductivos de las economías en desarrollo, en las que hay una preocupación fundamental por el rol y proyección de las mipymes.

¿Finalmente, nuevos retos se ciernen sobre los estudios organizacionales, en particular por el escenario de la pandemia del Covid-19, que es uno de crisis para los sistemas productivos, implicando cuestionamientos sustanciales para el desarrollo sobre cómo debe ser redimensionada la organización en su relación con el trabajo, el cumplimiento de sus procesos operativos convencionales, la sostenibilidad y el impacto social; cómo se ve afectada cada tipo de organización por la situación y qué puede y/o debe aportar para que ésta sea superada. Ante esto, debe recordarse que estos desarrollos teóricos se han impulsado desde los contextos de crisis.

LA CARACTERIZACIÓN DE LAS MIPYMES, EL ANÁLISIS DE LOS SISTEMAS PRODUCTIVOS Y LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

Considerando los anteriores apartados, la diversidad temática y de estrategias específicas en el desarrollo de los estudios organizacionales, plantea retos frente a la posibilidad de concretar una estructura analítica con la cual sustentar una teoría. Medina (2007) plantea como una debilidad y un reto la falta de una “unidad paradigmática”, aunque ello no signifique el retorno a la tradición racionalista, utilitarista y de la modernidad. Los hechos característicos de los estudios relacionados con las mipymes permiten ilustrar este dilema.

Las teorías de la organización tradicionales la clasificación organizacional suele ser pasada por alto, pues se propende por una caracterización genérica de la organización y su rol en la sociedad. Debido a la necesidad de observar este tipo de organización en profundidad, muchos de los trabajos son empíricos y estudios de caso que, al ser desarrollados en ámbitos académicos, así como por nuevos investigadores, suelen privilegiar las metodologías descriptivas, considerando la importancia de este tipo de organizaciones dentro de los sistemas productivos, como sucede en el ámbito latinoamericano, pues se trata de una región compuesta por economías en desarrollo.

Adicionalmente, las entidades oficiales de los países llevan un seguimiento de las condiciones características básicas de las organizaciones en los sistemas productivos, lo cual favorece, por la disponibilidad de información, que se implementen estudios descriptivos en los cuales se resalte la participación y los hechos particulares correspondientes a las mipymes. De igual modo, son organizaciones cercanas a las realidades de la mayoría de los grupos académicos y de los profesionales en formación, por lo que este tipo de entidades suelen ocupar gran parte de los trabajos que se desarrollan sobre la organización.

En concordancia, originariamente se han desarrollado diversos estudios diagnósticos que señalan los problemas de las mipymes enfatizando en los más conocidos como el acceso al financiamiento, limitantes de recursos humanos, mercados reducidos, bajas capacidades administrativas, falta de diseño formal, debilidades del talento humano, ausencia de sistemas de evaluación y mejoramiento, rezago tecnológico. Este tipo de estudios también han sido descriptivos, el tratamiento de los casos es individualizado y, por tanto, no integra un análisis de causas estructurales por fuera de la organización.

No obstante, el enfoque tradicional teórico solo permite indicar cómo son las mipymes y qué sucede en ellas, porque los instrumentos analíticos privilegian referentes ideales, o porque los problemas reciben un tratamiento circunstancial¹⁸. De acuerdo con Cárdenas (2016) las teorías de la organización resultan insuficientes para explicar las organizaciones y dar respuesta a los problemas organizacionales. Si estas teorías se han centrado en aislar variables para explicar las dinámicas institucionales y la relación con el entorno, en su lugar, la propuesta de profundización debería centrarse en el esfuerzo de los estudios organizacionales que es ampliar el espectro analítico.

18. El ideal clásico de las mipymes es dejar de serlo y llegar a ser como una grande, lo que conlleva en muchos casos a minimizar las condiciones estructurales que determinan la realidad de los obstáculos que imposibilitan el crecimiento. Un ejemplo del tratamiento circunstancial de los problemas es el análisis de las limitaciones de recursos, la prescripción genérica es el crédito, aunque algunas veces también la inversión externa. En ambos casos, aunque sea crédito de fomento, se están asumiendo riesgos sobre la composición, operación, cultura organizacional. Estas son soluciones ampliamente utilizadas para solventar la baja capacidad financiera, pero la mayoría de las veces implican resultados negativos para la sostenibilidad organizacional, de modo que deben inferirse razones estructurales para ello.



Pero esto requiere mejorar los procesos analíticos para ir más allá de la caracterización de las mipymes y, en consecuencia, evaluar los hechos condicionantes de que sean instituciones sociales vulnerables, que difícilmente pueden adquirir una dinámica de crecimiento sostenido para transformar de modo significativos sus condiciones iniciales, y para depender poco de otras organizaciones, a menos que los cambios en el entorno sean estructurales y sustanciales.

De igual modo, las políticas de fomento y la articulación con diversos sectores sociales son factores que trascienden el caso e implican un análisis profundo de las circunstancias sociales para entender las dinámicas organizacionales, que como lo expresan Vera y Mora (2011), implica las problemáticas de la supervivencia, el desenvolvimiento y la sostenibilidad de este tipo de organizaciones. Es decir, que las mipymes requieren formulaciones relacionadas con un escenario en crisis, para una organización situada en tiempo y lugar, que tiene necesidades dependientes de este contexto.

Los instrumentos de los estudios organizacionales apuntan más hacia procesos analíticos que hacia las caracterizaciones de los estudios descriptivos, porque se plantean desde la complejidad social y los determinantes de las condiciones particulares de los casos. Las mipymes en estos estudios hacen parte del sistema productivo, que es el referente esencial, en cambio de la organización ideal a alcanzar, como en el caso de las teorías tradicionales. Los análisis descriptivos son muy importantes, no se afirma lo contrario, pero son un primer paso en la comprensión integral de las mipymes.

La pertinencia de una renovación analítica es ostensible en este caso, pues las teorías de la organización lo máximo que han permitido es “ver” a las mipymes y formular algunas interpretaciones, pero los aportes frente a los cambios necesarios para su consolidación son limitados, no sólo porque las instancias de decisión pública no suelen acoger las recomendaciones, sino también porque no propenden por cambios estructurales impulsados desde estas mismas entidades. Además de observar, se requiere transformar e impactar.

Es necesario avanzar en este sentido, porque como lo analizan Ferraro y Rojo (2018) en América Latina, los sistemas productivos dependen en gran medida de las mipymes, tanto para la producción,



como para la generación de empleo, lo que explica la necesidad de crear políticas de desarrollo productivo para fortalecerlas, pues continúan siendo vulnerables frente a los mercados y los cambios de las condiciones económicas internas y externas, lo cual está estrechamente relacionado con los resultados de desarrollo de los países de la región.

La fundamentación analítica de tales sistemas es necesaria para la idoneidad de los procesos, por lo que este tipo de políticas deben tomar respaldo en los estudios organizacionales que se establezcan para el caso de estas organizaciones. Es posible que, al menos en parte, los resultados en materia del accionar institucional para impulsar las mipymes en la región estén relacionados con la desarticulación de estudios integrales que brinden una orientación sobre las decisiones.

Sobre las problemáticas, el estudio de Dini y Stumpo (2018) plantea en profundidad la importancia de las mipymes en las economías de la región latinoamericana y las condiciones esenciales que impiden su mayor dinamismo. Los estudios organizacionales como eje del pensamiento organizacional alternativo a las corrientes tradicionales, puede contribuir a develar las causas de tales condiciones, y profundizar en las formas en que éstas pueden conjurarse para abrir paso a una nueva situación para estas organizaciones, con incidencia en el crecimiento.

Lo anterior implica la consolidación del importante cambio de visión en el abordaje de las mipymes como campo de estudio, lo cual corresponde al desarrollo de los estudios organizacionales. En este sentido, Vera y Mora (2011) encuentran que además de los estudios que describen las características de este grupo de organizaciones, otros han avanzado en la necesidad de identificar sus deficiencias con el fin de generar estrategias para superarlas, en contraste con las teorías tradicionales.

Los estudios que involucran el entorno enfatizan en el tema de oportunidades, espacios, nuevos mercados y otras condiciones que se consideran dadas para la gestión empresarial de las mipymes. Las políticas públicas, con excepción de las de fomento, son todavía consideradas trabas al libre desarrollo empresarial. Incluso para estas argu-



mentaciones es necesario que los estudios organizacionales permitan identificar las causas por las cuales no se aprovechan las primeras, y si interfieren las segundas para dar como resultado la vulnerabilidad y el estancamiento sistemático de los sistemas productivos.

Es pertinente que las investigaciones que abordan las mipymes estén articuladas al análisis del sistema productivo al que pertenecen, por lo que los estudios organizacionales deben retomar su enfoque crítico y holístico para profundizar en las dinámicas sociales que están en la base de las condiciones de estas organizaciones, de modo que puedan brindar explicaciones completas y complejas, tendientes a identificar estrategias menos convencionales que las políticas de crédito, la internacionalización, la planificación estratégica, la gestión y la calidad, la evaluación y el seguimiento, la integración a cadenas productivas sectoriales o la capacitación del talento humano, entre otras propuestas conocidas.

CONCLUSIONES

Los estudios organizacionales, al desarrollar el proceso analítico de los hechos sociales característicos de las organizaciones en los sistemas productivos, abordan las condiciones de tales organizaciones desde una perspectiva holística. En este sentido, las tipologías de las entidades que componen dichos sistemas pueden estar articuladas al estudio global de las estructuras económicas, que son específicas de cada territorio, país y región.

Cuando un sistema productivo se basa esencialmente en organizaciones del tipo mipyme, el desarrollo depende de delicadas fibras susceptibles a múltiples eventualidades que dificultan su consolidación: las necesidades de inversión, la disponibilidad y los costos de los créditos, el tamaño, la capacidad adquisitiva y la volatilidad de los mercados, la competencia local y extranjera, la conversión tecnológica, la opinión, entre otros factores.

El comportamiento organizacional se debate entre la proyección definida a nivel interno, y el manejo coyuntural de los riesgos del entorno, requiriendo una activa corresponsabilidad de las administraciones públicas locales para garantizar que las organizaciones



puedan sostenerse y con ello evitar consecuencias para el empleo y el abastecimiento de diversos bienes.

La comprensión de las unidades productivas del tipo mipyme implican reflexiones profundas sobre los problemas de las organizaciones y los sistemas productivos, propias de los estudios organizacionales, considerando las razones de vulnerabilidad en unos casos, y de estacionariedad, cuando estas entidades sociales se logran sostener en el tiempo, pero sin mayores cambios desde su situación inicial.

En las caracterizaciones habituales de las mipymes se describen las condiciones bajo las cuales operan, pero es necesario articular la dinámica de cada sistema productivo bajo los criterios generales de los estudios organizacionales, con lo cual considerar las estrategias de desarrollo y las políticas de impulso y promoción al sector de la producción en economías que dependen de las capacidades institucionales de estas organizaciones.

Las entidades sociales, tanto públicas como privadas, suelen ser muy optimistas frente al emprendimiento, incentivando las mipymes como únicas y viables oportunidades para la ocupación y la producción de bienes en economías en desarrollo. Probablemente esta es la causa de que se confunda el objetivo del crecimiento con el de la multiplicación de estas organizaciones, sin planificar y propiciar mayores cambios en el sistema productivo.

No se trata de desconocer la importancia de este tipo de organizaciones para la sociedad, especialmente, para las personas que de modo directo se benefician de sus diferentes labores, sino de considerar la persistencia de condiciones de desarrollo, de acuerdo con la dinámica de los sistemas productivos, que está limitada por el crecimiento de las mipymes. En las políticas de fomento, debería plantearse con seriedad, la consolidación de las estructuras de producción, más allá del impulso a la generación de iniciativas individuales.



REFERENCIAS

Bondarenko, N. (2009). El concepto de teoría: de las teorías intra-disciplinarias a las transdisciplinarias. *Revista de Teoría y Didáctica de las Ciencias Sociales*, de la Universidad de los Andes de Mérida, Venezuela, Número 15, julio-diciembre, 2009, pp. 461-477.

Bunge, M. (1999). *La ciencia, su método y su filosofía*. (1ª edición de 1995). Buenos Aires: Ed. Sudamericana.

Bunge, M. (2004). *La investigación científica, su estrategia y su filosofía* (1ª edición de 2000). México, D. F.: Ed. Siglo XXI.

Cárdenas, P. (2016). Las teorías de la organización: ¿Funcionan para explicar de manera integral a las organizaciones? *Revista Científica de FAREM-Estelí. Medio ambiente, tecnología y desarrollo humano*. Año 5, Número 18, abril-junio, 2016; 94-106.

Carvajal, L. y Miranda, H. (2001). Teorías, categorías y conceptos: una visión interdisciplinaria en el análisis del espacio y el tiempo. *Revista Comunicación del Instituto Tecnológico de Costa Rica*, enero – junio de 2001, Volumen 11, Número 3;

Dávila, C. (2001). *Teorías organizacionales y administración. Enfoque crítico*, 2ª. Ed., Bogotá: McGraw Hill.

Dini, M. y Stumpo, G. (2018). *Mipymes en América Latina: un frágil desempeño y nuevos desafíos para las políticas de fomento*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina, CEPAL.

Domingues, J. (2017). Subjetividad colectiva, un concepto, una teoría. *Cuadernos de Teoría Social de la Universidad Diego Portales*. Volumen 3, Número 6; p. 38-48.

Fabris, F. (2012). La subjetividad colectiva como dimensión psicosocial del proceso sociohistórico y la vida cotidiana. *Revista HOLOGRAMÁTICA de la facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de La Matanza*. Año VII, Número 15, Volumen 1, pp. 23-42.

Ferraro, C. y Rojo, S. (2018). *Las MIPYMES en América Latina y el Caribe: Una agenda integrada para promover la productividad y la formalización*. Santiago de Chile: Organización Internacional del Trabajo, OIT, Oficina del Cono Sur de América Latina.



Granada, H. (1984). La teoría: su estructura e importancia en la investigación científica. *Revista de psicología de la Pontificia Universidad Católica del Perú*. Volumen 2, Número 1; 75-93.

González, F. (2007). *Investigación cualitativa y subjetividad*. México, D. F.: McGraw Hill.

González, D. (2014). Los estudios organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Revista Innovar, Universidad Nacional de Colombia*, Volumen 24, Número 54; 43-58.

Hawking, S. (2013). *Una breve historia del tiempo*. (1ª edición de 1988). Barcelona: Ed. Crítica.

Kuhn, T. (1992). ¿Qué son las revoluciones científicas? (1ª edición de 1987). Barcelona: Ed. Altaya.

Kuhn, T. (1992b). *La estructura de las revoluciones científicas*. Bogotá, D. C.: Fondo de Cultura Económica.

Medina, C. (2007). ¿Qué son los estudios organizacionales? *Revista de la Universidad EAFIT*, Volumen 43, Número 148, octubre – diciembre de 2007; 9-24.

Murillo, G. et al (2007). *Teorías clásicas de la organización y el management*. Bogotá, D. C.: Editorial Ecoe.

Pérez, A. y Guzmán, M. (2015). Los estudios organizacionales como programa de investigación. *Revista Cinta moebio de la Universidad de Chile*, Número 53; 104- 123.

Popper, K. (1980). *La lógica de la investigación científica* (1ª edición en 1934). Madrid: Ed. Tecnos.

Russell, B. (1983). *El conocimiento humano*. (1ª edición en 1948). Barcelona: Ed. Orbis.

Vera, M. y Mora, E. (2011). Líneas de investigación en micro, pequeñas y medianas empresas. Revisión documental y desarrollo en Colombia. *Revista Tendencias de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Nariño*. Volumen XII, Número 1, primer semestre de 2011; 213-226.



CAPÍTULO 14

LA EQUIDAD DE GÉNERO AL INTERIOR DE LAS ORGANIZACIONES

Laura Andrea Cristancho¹
Laura Estefanía Ochoa²

INTRODUCCIÓN

La presente investigación hace una revisión de la importancia en las organizaciones colombianas de la formulación de proyectos de Responsabilidad Social Empresarial RSE que garanticen la equidad de género, reconociendo a hombres y mujeres como un factor productivo valioso para el crecimiento y desarrollo económico, tanto al interior de las empresas, como hacia los diferentes sectores de la economía del país.

La desigualdad de género es una problemática a nivel mundial, ya que vulnera los derechos para la mitad de la población, representada por las mujeres. Por esta razón, es fundamental que el sector empresarial, como uno de los principales agentes del mercado, le apueste a la igualdad de género y el empoderamiento económico de las mujeres, al reconocerlas como agentes generadoras de crecimiento y el desarrollo en sus diversos roles.

Además de lo anterior, los proyectos empresariales que contribuyen a reducir las brechas de género también aportan directamente

-
1. Docente/investigadora del programa de Economía del Politécnico Grancolombiano, tutora del trabajo de Grado de la Estudiante Laura Ochoa. Economista, Doctora en Análisis de Problemas Sociales.
 2. Estudiante de los Programas de Economía y de Administración de Empresas del Politécnico Grancolombiano, investigación resultada del trabajo adelantado en informe final de Trabajo de Grado culminado y aprobado.



al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS, ya que fomentan oportunidades de equidad, libertad, seguridad y dignidad humana, para hombres y mujeres en condiciones igualitarias.

Según, Montaña (2014) las personas pasan gran parte de sus vidas en organizaciones, en las cuales hay una serie de constructos en donde se reproducen distintas formas de dominación y se siguen una serie de reglas. Urbiola y Vázquez (2014), consideraron que la perspectiva de género en los estudios administrativos debe analizar procesos sociales de una manera usualmente no abordada: la mujer en el trabajo.

Por lo anterior, el desarrollo de este trabajo se hace, en primer lugar, a partir de una revisión teórica de estudios de género, y las teorías modernas de las organizaciones relacionadas con temas de género; en segundo lugar se construye una revisión estadística de las brechas de género en el mundo, en Latinoamérica, y en Colombia al interior del sector productivo colombiano, la técnica utilizada para la recolección de la información es la estadística descriptiva, dado que analiza, expone e interpreta mediante tablas o gráficos simplificados. Y, finalmente, se presentan casos de éxito en los que se exponen avances significativos de equidad de género en el sector empresarial colombiano.

Algunos resultados encontrados, muestran que la inversión orientada en la equidad de género es muy atractiva, con la participación de las mujeres en cada nivel de la estructura organizacional se mejora el clima laboral, existe un ambiente superior para la innovación y el aumento reputacional en el mercado, lo que se traduce en mejores índices financieros y rentabilidades atractivas para los inversionistas en el largo plazo.

REVISIÓN TEÓRICA

En la antigüedad, Platón afirmó en la *República* que no puede haber nada mejor para una sociedad que contar con todos sus miembros para defenderse, incluyendo a las mujeres. Sin embargo, prevaleció la idea aristotélica de que la mujer tenía menos inteligencia que el hombre y debía ser gobernada por él. Esta idea fue establecida en



las normas jurídicas desde el derecho romano, en donde el padre ejercía la autoridad sobre todos los miembros de la familia y la madre era una menor de edad sometida también a la autoridad paterna. (Galeana, 2020)

Ideologías de género y el feminismo

La lucha de las mujeres en su búsqueda por la igualdad de género comienza a partir de la Revolución Francesa, y se encuentra fuertemente ligada a la ideología igualitaria y racionalista resultado de la Ilustración³, y a las nuevas condiciones de trabajo surgidas a partir de la Revolución Industrial⁴. Olimpia de Gouges, escritora, abolicionista y feminista francesa, en su *"Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana"* (1791), afirmó que los "derechos naturales de la mujer están limitados por la tiranía del hombre, situación que debe ser reformada según las leyes de la naturaleza y la razón". (Gamba, 2008)

A pesar de la fuerte lucha de la mujer por sus derechos en la Revolución Francesa, no se cumplieron sus demandas, y ellas aprendieron que debían luchar en forma autónoma para conquistar sus propias luchas. La demanda principal fue el derecho al sufragio, a partir del cual esperaban contar con participación ciudadana igualitaria. (Secretaría de Planeación Distrital, 2016)

En esta vía, surge el Feminismo⁵ como un movimiento que sólo logra ser reconocido hasta finalizar la Segunda Guerra Mundial (en 1949), las mujeres lograron el derecho al voto en casi todos los países de Europa. En este escenario, Emma Goldman, anarquista

-
3. La Ilustración fue un movimiento cultural e intelectual, que nació a mediados del siglo XVIII y duró hasta los primeros años del siglo XIX. Fue especialmente activo en Francia, Inglaterra y Alemania, e inspiró profundos cambios culturales y sociales, y uno de los más dramáticos fue la Revolución francesa.
 4. La Revolución Industrial (1760-1840) correspondió al proceso de transformación económica, social y tecnológica que se inició en Gran Bretaña y se extendió unas décadas posteriores a Europa occidental y Estados Unidos.
 5. Doctrina social que concede a la mujer igual capacidad y los mismos derechos que a los hombres. El feminismo es una teoría política y un movimiento social que busca la igualdad de derechos entre hombres y mujeres.



de origen judío-lituano, defensora de la diversidad sexual y la autonomía de las mujeres, escribió en diferentes documentos, donde trató la lucha feminista de la clase obrera en el continente europeo. (Castels, 1996)

Por su parte, en América Latina el derecho al voto no tuvo la misma relevancia que en Europa, reduciéndose a la simple participación de la mujer en los sectores de las elites, es sólo hasta comienzos del siglo XX cuando se empiezan a consolidar diversos centros y ligas feministas en la región. En esta vía, en Argentina se destacó en la lucha por los derechos de las mujeres Carolina Muzzilli, joven obrera, escritora y militante socialista. Además, las mujeres adquirieron un rol relevante en la escena política argentina con la figura de Eva Duarte de Perón, quien promovió en 1947 la ley de derechos políticos de la mujer. Así mismo, en México, Ignacio Ramírez escribió, en 1854, que las mujeres pasan por tres momentos: todas nacen esclavas; algunas son liberadas por sus esposos; y pocas se liberan a sí mismas. (Castels, 1996)

Desde otra perspectiva, Stilwell (2012) propone un marco analítico para comprender la desigualdad de género en el contexto del sistema capitalista, descubriendo la funcionalidad de la desigualdad de género a este sistema, debido a su contribución para la acumulación del capital.

Teorías modernas de las organizaciones

El análisis de las cuestiones de género en el estudio de las organizaciones en el mundo y en particular en Latinoamérica, representa una valiosa oportunidad para el reconocimiento de las inequidades producidas por los modelos patriarcales ya reconocidos en párrafos anteriores; basado en una división de género del trabajo dentro de un sistema económico capitalista, en que el hombre asume el papel de proveedor del hogar, mientras que la mujer, considerada frágil e indefensa, se ubica en el hogar, donde su principal ocupación es procurar el bienestar de su familia y genera la economía del cuidado, esta última hace referencia al trabajo realizado en el hogar que no percibe retribución económica directa, e incluye las siguientes actividades: preparación de alimentos, mantenimiento del



vestuario, limpieza del hogar, cuidado de niños y adultos mayores, entre otras. Convirtiéndose en una categoría de vital importancia para la sociedad. (Connell y James, 2005)

En virtud de lo anterior, las organizaciones representan una oportunidad para el análisis de la interacción entre mujeres y los hombres en el espacio laboral. Independientemente del tipo de organización que se analice. La sociedad globalizada del siglo XXI se caracteriza por tener un fuerte impacto en factores tales como: la política, la economía y la desigualdad social, dentro de los que se observa un deterioro en la relación entre capital y trabajo, en otras palabras, la relación entre el tiempo dedicado para desempeñar una tarea y su remuneración económica, lo cual necesariamente reduce la calidad de vida de la población activa, es decir de la mano de obra productiva. (Weestwood y Clegg, 2003)

En este sentido Hearn y Parkin (1983), expusieron la importancia que tiene la incorporación del análisis organizacional contemporáneo con la perspectiva de género; en los estudios organizacionales tradicionales, las cuestiones de género aparecen en investigaciones desde los años setenta, pero con poca relevancia; es hasta finales del siglo pasado que gracias a las críticas feministas sobre la poca atención que se prestaba a los estudios del trabajo sobre género y la división sexual dentro de las organizaciones, es que se incorporan con fuerza estos temas en este tipo de investigaciones.

De igual manera, el estudio de Calas y Smircich (2014) describe la importancia que toma el análisis de la variable género para las organizaciones debido a la necesidad de visibilizar la constante falta de equidad entre hombres y mujeres, tanto en la sociedad en conjunto, como en las organizaciones mismas.

Actualmente, hacer análisis de las organizaciones sin contemplar al género como una variable estadística, significa no reconocer la existencia de visiones organizacionales diferenciadas entre hombres y mujeres. En este sentido, se reconocen en la literatura revisada cinco elementos a considerar (ver Figura 1) que permiten la incorporación de dicha variable el análisis organizacional (Castels, 1996) (Connell y James, 2005) (Organización Panamericana de la Salud, 2008):

Figura 1. Dimensiones organizacionales que permiten el reconocimiento de la variable género



Fuente: Elaboración propia.

Toma de decisiones en la organización

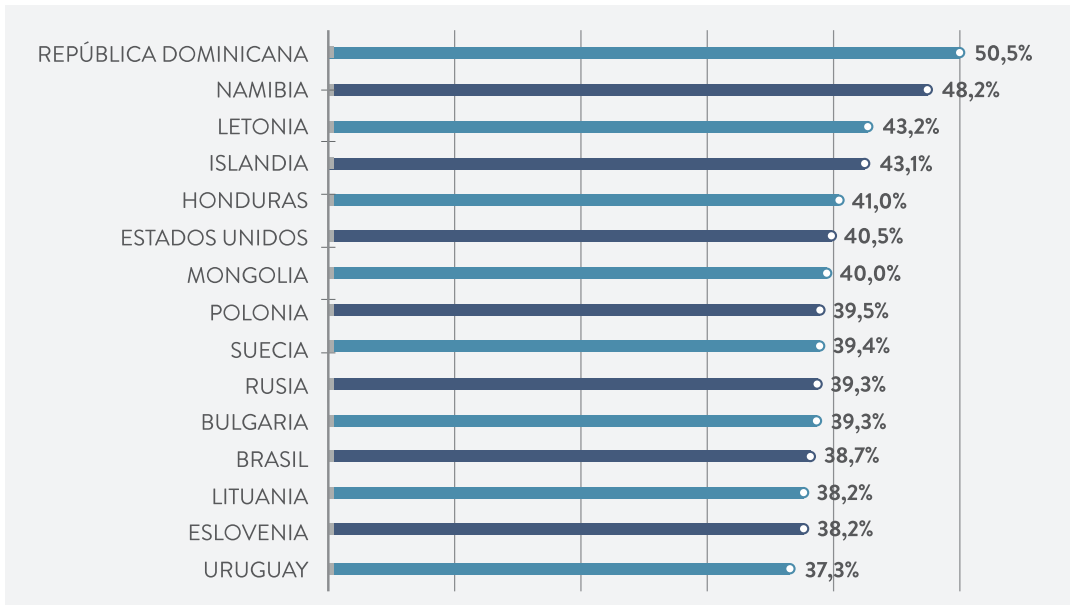
Se refiere a la consideración de la variable género como una categoría relevante para los diagnósticos organizacionales que tomen estas al momento de la aplicación de sus planes estratégicos. En este sentido, se introduce en el análisis, la variable género y la posición que ejercen tanto hombres como mujeres en la organización. En la actualidad, es un hecho que en muchas organizaciones son los hombres quienes mayoritariamente dominan los puestos de toma de decisiones, hecho que se respalda más adelante (siguiente apartado), por lo que el reconocimiento de esta realidad puede permitir darles importancia a todos los miembros de la organización independiente de su condición de género.

Participación de la mujer para ascender a puestos de decisión clave

Otra realidad en la disparidad de género, ampliamente estudiada es la relación asimétrica del poder en las organizaciones. En este sentido, Billing y Alvesson (2009) en su estudio sobre la discriminación de las mujeres en las organizaciones en Europa; describen el hecho de que las mujeres que forman parte del mercado laboral son objeto de discriminación e inequidades, que les impiden ascender y aspirar a puestos gerenciales.

Asimismo, cualquier individuo independiente de su género, requiere de bastante esfuerzo para alcanzar un puesto de alto nivel en la organización donde labora a lo largo de su vida, pero esta situación como se mencionó anteriormente es más compleja si se trata una mujer. Según medición de International Labour Organization (2018), a nivel mundial, República Dominicana es el único país en el que la participación femenina en puestos directivos e intermedios es superior a la de los hombres. En los demás territorios, la representación de las mujeres en altos cargos es menor al 50%, como se observa en la Figura 1:

Figura 2. Cargos gerenciales o intermedios ocupados por mujeres (%)



Fuente: Elaboración propia con datos de International Labour Organization, 2017 – 2018

Además, es en esta dimensión donde toman relevancia decisiones propias del género femenino como la maternidad, la conciliación de intereses personales con los profesionales, condiciones de trabajo desiguales y culturas machistas, entre otros. Es por lo anterior, que se observan brechas de género persistentes en la mayoría de las organizaciones, estrechamente relacionadas con las condiciones propias de ser mujer y su posible condición de vulnerabilidad. (Vasquez, 2013)

Configuración de la cultura organizacional

La dimensión cultural en los estudios organizacionales de género permite comprender una estructura con niveles jerárquicos y centros de poder donde se replantean los significados de la misión y visión de estas. Desde la administración clásica, la principal preocupación para quienes dirigen una organización se orienta a identificar cómo lograr que sus participantes se involucren alrededor de un fin común.

En esta misma perspectiva, Zey y Ferel (1981) reafirman la importancia de identificar rasgos culturales en una organización que posibiliten la posible existencia de estructuras no formales discriminatorias al margen de las estructuras formales (Berger y Luckmann, 1997).

Reconocimiento de una hegemonía⁶ masculina en la dinámica organizacional

Según Vasquez (2013), se han realizado muchos esfuerzos académicos investigativos por desarrollar modelos estructurales en las organizaciones no discriminatorios, y es por esto por lo que se retoma la discusión sobre los cambios en la teoría de la administración, así como de los estudios organizacionales y estudios laborales con una clara dominación masculina.

Así mismo, estas perspectivas critican el hecho de que exista una adecuada organización instrumental y económica que no tenga como presente la diversidad de género, ni tampoco los nuevos modelos

6. Término que hace alusión a la supremacía de los hombres al interior de las organizaciones.



que no son necesariamente lineales, porque finalmente llevan a la integración de los individuos a una organización, y por lo tanto si no reconocen la variable género, fácilmente replican los comportamientos discriminatorios (Montaño, 2014).

Estructuras jerárquicas “neutras”

Las organizaciones se enfocan en generar incentivos para estimular el desempeño de los trabajadores, vinculados directamente con las demandas propias de las tareas a cargo o con el nivel de responsabilidad del trabajador, pero en pocos casos vinculadas directamente con la variable género. Es decir, que la cultura organizacional podría contribuir a dificultar la visibilidad de las inequidades de género, porque se convierten en prácticas normales de los miembros de la organización. (Acker y Hounten, 1974)

ANÁLISIS DE GÉNERO CONTEXTO

Durante los últimos diez años las economías del mundo hicieron reformas en pro de la igualdad de género, las cuales condujeron a un mayor crecimiento en el porcentaje de mujeres que trabajan, en la actualidad según la OIT (2018) el 49,5% de estas, lo que contribuyó favorablemente al empoderamiento económico femenino. Si bien en la última década se observan grandes esfuerzos de los diferentes países, en términos de reformas y leyes, se ha mejorado la inclusión económica de las mujeres, pero aún subsisten desigualdades, así lo declaró Kristalina Georgieva⁷:

Si las mujeres tuvieran igualdad de oportunidades para desarrollar todo su potencial, el mundo sería más justo y próspero” ...
“El cambio está ocurriendo, pero no lo suficientemente rápido, a 2.700 millones de mujeres se les sigue limitando legalmente el acceso a los mismos empleos que los hombres, afectando los resultados económicos y la participación femenina en el mercado laboral. (Georgieva, 2019: 2)

7. Presidenta Interina del Grupo Banco Mundial



En esta misma línea, el informe “Igualdad de género” de Naciones Unidas (2016) afirma que la mitad del potencial productivo del mundo corresponde al representado por mujeres y niñas; dado que ellas representan la mitad de la población mundial; potencial que se desperdicia por cuenta de la desigualdad de género que persiste hoy en todo el mundo y provoca el estancamiento del progreso social.

Situación de las mujeres en el ámbito internacional

Los diferentes estudios hechos por organismos internacionales (Montaño, 2014) (Billing y Alvesson, 2009) (Calas y Smircich, 2014) sugieren entonces, que la igualdad de género es un proceso a largo plazo, por consiguiente, es primordial la voluntad y esfuerzo consolidado de gobiernos, organizaciones internacionales, sociedad civil y empresarial, entre otros. Un primer paso son las reformas a las leyes y reglamentaciones, para que así favorezcan la inclusión económica de la mujer.

Según el informe *Women, Business and The law* (World Bank, 2020), en donde se expuso un compendio de indicadores que fueron estructurados en torno a las interacciones de la mujer con la ley a medida que su carrera inicia, progresa y termina, en donde se asocian las diferentes áreas de la ley con las decisiones económicas que la mujer toma en varias etapas de su vida (ver figura 3). Se asigna una puntuación de 1 a 100, a 35 preguntas que permitieron construir un total de ocho (8) indicadores con puntuaciones generales que se calculan tomando el promedio de cada indicador, donde 100 representa la puntuación más alta, y el conjunto de los datos que resulta, permite la construcción de un índice fácilmente replicable para medir el ambiente jurídico de las mujeres activas en el mercado laboral, bien sea porque son empresarias o empleadas.

Figura 3. Ocho indicadores muestran las diferencias legales que existen entre hombres y mujeres a medida que avanzan en su vida laboral



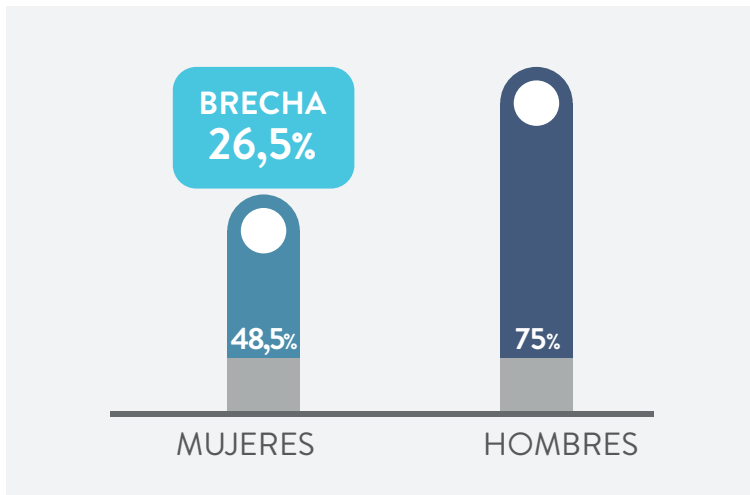
Fuente: Elaboración propia con base en World Bank (2020)

El informe expone que los países de ingreso alto tienden a obtener las mejores puntuaciones, mientras que en otros países las mujeres cuentan apenas con una fracción de los derechos de los hombres. Los derechos legales de la mujer además generan beneficios económicos en toda la sociedad. La investigación también muestra que las reformas y políticas públicas que empoderan a la mujer impulsan el crecimiento económico. Cuando las mujeres pueden moverse libremente, trabajar fuera del hogar y administrar activos, es más probable que se unan a la fuerza laboral y fortalezcan la economía.

En la actualidad, solamente seis economías: Bélgica, Dinamarca, Francia, Letonia, Luxemburgo y Suecia reconocen a hombres y mujeres bajo los mismos derechos legales en diversas áreas, obteniendo así una puntuación perfecta de 100 puntos. En la última década, ningún país había alcanzado este logro, lo que significa que el desarrollo económico de la mujer está en pleno auge (World Bank, 2020).

En esta misma vía la OIT en su informe “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo” en el 2018, analizó la brecha de género en el empleo; a partir de la participación de las mujeres en la población activa en el mundo, la cual se aproxima al 49%, mientras que el de los hombres es del 75% (Figura 4).

Figura 4. Tasa de participación de la fuerza de trabajo⁸ en el mundo



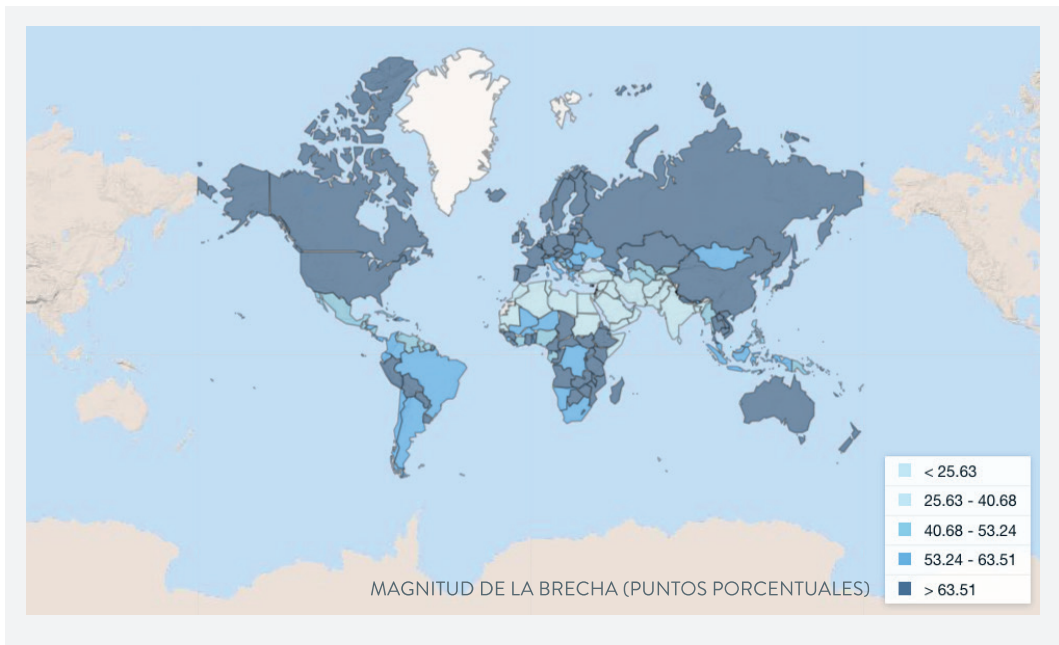
Fuente: Elaboración propia con datos de la Organización Internacional del Trabajo, 2018

Por su parte, en las tasas de participación de la fuerza de trabajo por género hay una diferencia de aproximadamente 26 puntos porcentuales y, en algunas regiones, esta disparidad supera los 50 puntos porcentuales, como se observa en la Figura 5; el tono blanco simboliza los países en donde las mujeres tienen mayor posibilidad de participar en la fuerza del trabajo, considerando que la brecha de género en la tasa de participación toma valores muy bajos, algu-

8. La FUERZA DE TRABAJO abarca a todas las personas empleadas y desempleadas en edad de trabajar. La tasa de actividad en la fuerza de trabajo equivale a la fuerza de trabajo como porcentaje de la población en edad de trabajar.

nos de estos son: Mozambique, Angola, Guinea, Congo, Ghana. Mientras que los demás territorios, los cuales son la gran mayoría, presentan tonalidades más oscuras, representando así los países en donde la población femenina posee mayores obstáculos para vincularse en la fuerza laboral (ILO, 2018)

Figura 5. Brecha de género en las tasas de participación de la fuerza de trabajo



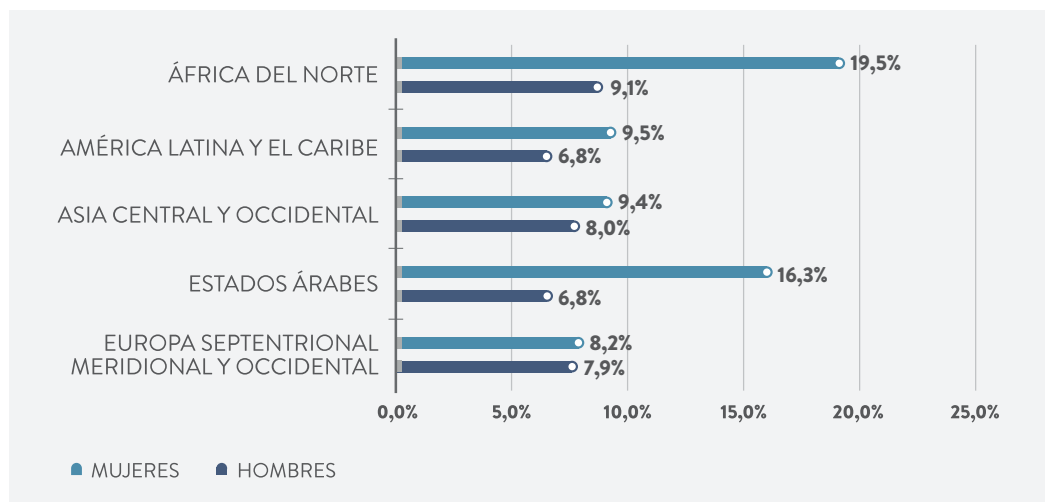
Nota. La fuerza de trabajo abarca a todas las personas empleadas y desempleadas en edad de trabajar. La tasa de actividad en la fuerza de trabajo equivale a la fuerza de trabajo como porcentaje de la población en edad de trabajar. Fuente: Elaboración propia con datos de la Organización Internacional del Trabajo, 2018

En el caso de América Latina y el Caribe, a pesar del masivo ingreso de la mujer en la fuerza de trabajo, su mayor nivel educacional y el significativo aporte que realiza a la manutención de sus familias y el desarrollo de sus países, aún persisten fuertes patrones de desigualdad de género en el trabajo. En este sentido, ONU Mujeres (2020)



indica que para la mujer que desea trabajar resulta más complicado conseguir empleo que al hombre, problemática que se presenta notablemente en varias regiones en el mundo, en donde la tasa de desempleo femenino toma valores superiores, en comparación a la de sus pares, tal como se observa en la Figura 6.

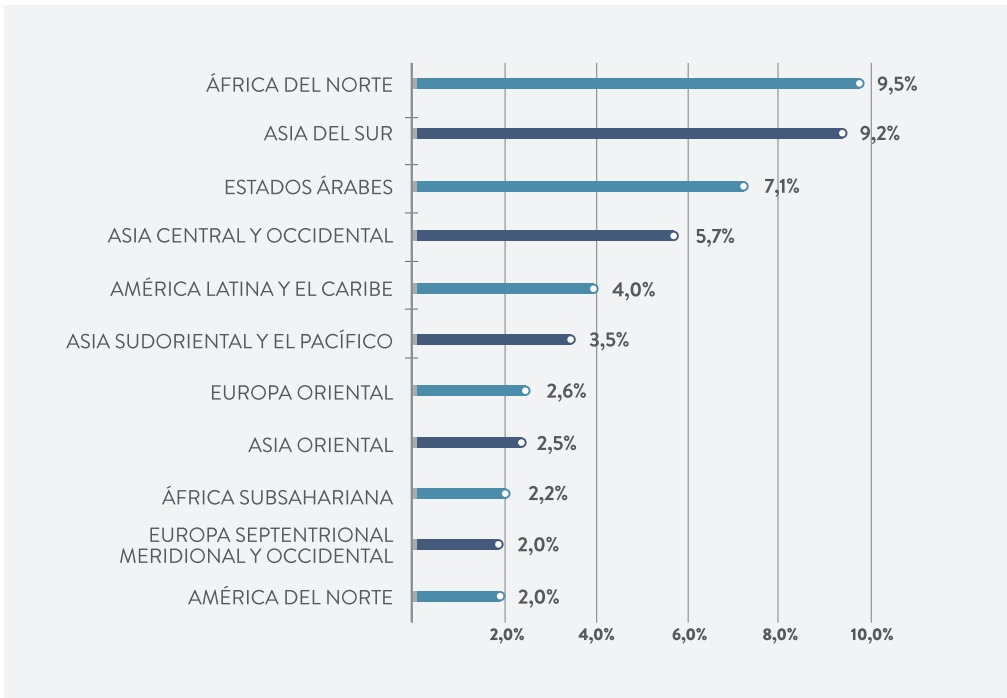
Figura 6. Tasa de desempleo por género y región 2018



Fuente: Elaboración propia con datos de la Organización Internacional del Trabajo, 2018

Desde la perspectiva económica, el informe de la Organización Internacional del Trabajo OIT (2017) analizó que ante un aumento de la participación femenina de un 25% en el mercado laboral del mundo, esto podría incrementar considerablemente el PIB mundial, como se observa en la Figura 7 para las regiones estudiadas. Para el caso particular de América Latina, la perspectiva de crecimiento que indica el estudio de la OIT es del 4% cifra importante para la región (ILO, 2018)

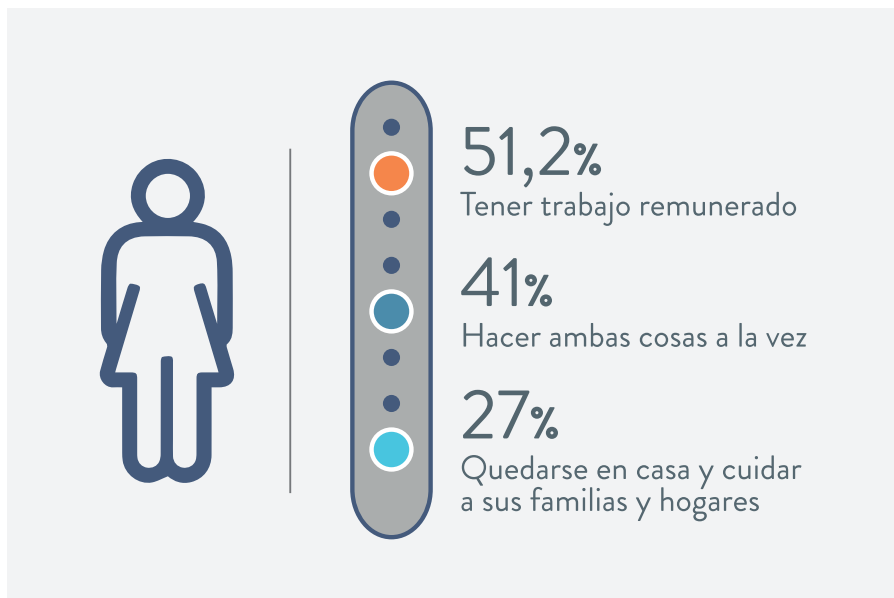
Figura 7. Previsiones del aumento adicional del PIB en 2025, dada la hipótesis de una reducción del 25% de la disparidad de los índices de participación entre hombres y mujeres



Fuente: Elaboración propia con datos de la Organización Internacional del Trabajo, 2018

En esta misma línea, la OIT y Gallup (2017) preguntaron a mujeres de 142 países si preferían tener un trabajo remunerado, cuidar a sus familiares y hogares, o ambas cosas a la vez. Independientemente de su situación laboral, un notable porcentaje del 70% de las mujeres prefiere tener un trabajo remunerado, lo cual indica que en un grupo mayoritario de mujeres tiene interés en formar parte del mercado laboral remunerado. (OIT y GALLUP, 2017)

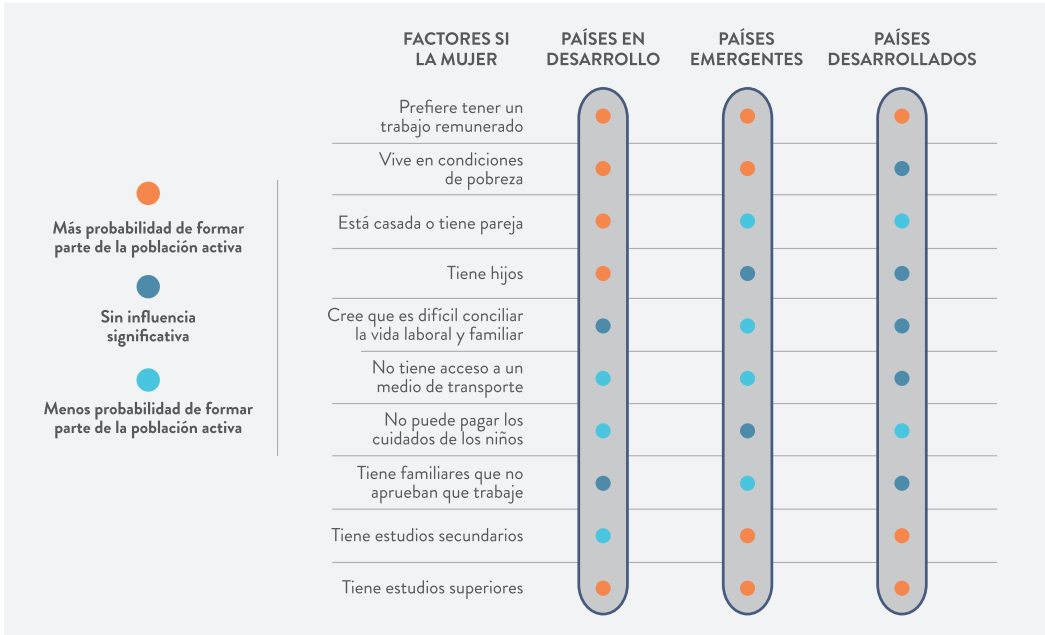
Figura 8. ¿Qué quiere la mujer?



Fuente: Elaboración propia con datos de la Organización Internacional del Trabajo, 2017

En los 50 países evaluados por este mismo informe, la preferencia personal de la mujer es un factor clave para determinar si busca o ejerce un trabajo remunerado (Figura 9); esta preferencia se ve perjudicada por restricciones socioeconómicas y la presión por adaptarse a los roles tradicionales en función del género. (OIT y GALLUP, 2017)

Figura 9. Factores que influyen en la probabilidad de que la mujer forme parte de la población activa



Fuente Elaboración propia con datos de la Organización Internacional del Trabajo, 2017

Según el gráfico anterior, el factor que representa un mayor desafío en los países emergentes y en desarrollo, es la ausencia de un medio de transporte seguro y accesible para la mujer, considerando que puede correr el riesgo de ser víctima de acoso, e incluso agresión sexual. Por otra parte, una de las formas de presión se manifiesta a través del estado civil.

En economías emergentes y desarrolladas, hay menos probabilidad de que la mujer con cónyuge tenga un trabajo remunerado o busque uno intensamente, resultado de la estabilidad económica de los ingresos de su pareja que refuerza el prejuicio relativo “el hombre como único sostén económico de la familia”, mientras que en los países en desarrollo sucede lo contrario: la necesidad económica en la región deja pocas opciones para la mujer, aparte de trabajar independientemente de su estado civil. (OIT y GALLUP, 2017)

En síntesis, los datos exponen que la mujer desea tener un empleo remunerado, pero una serie de obstáculos socioeconómicos persistentes la mantienen al margen de la fuerza de trabajo, tales como pobreza, conciliación de la vida laboral con la vida familiar, la maternidad, la movilidad, su posibilidad de tener estudios de educación superior, entre otros. (OIT y GALLUP, 2017) (ONU Mujeres, 2020) (ILO, 2018) (World Bank, 2020)

Entorno para las mujeres en Colombia

Colombia es el noveno país más desigual del mundo tal como lo indica su Coeficiente de Gini⁹, el cual registró un valor de 0,508, sólo superado por Brasil 0,513 en América Latina. (Llorente, 2018). En este sentido, Cuesta y Zachau (2020) expresan que Colombia no es el primer país que viene a la mente como campeón de la equidad, mucho menos de la equidad de género, lo cual lleva a establecer la fuerte relación que existe entre el Gini y los problemas de desigualdad de género.

En el país, los colombianos integran 14.2 millones de hogares, de los cuales cerca de 6 millones tienen al frente a una mujer (40.7%), según el Censo Nacional de Población y Vivienda de 2018. (Figura 10)

Figura 10. Porcentaje de hombres y mujeres en Colombia 2018

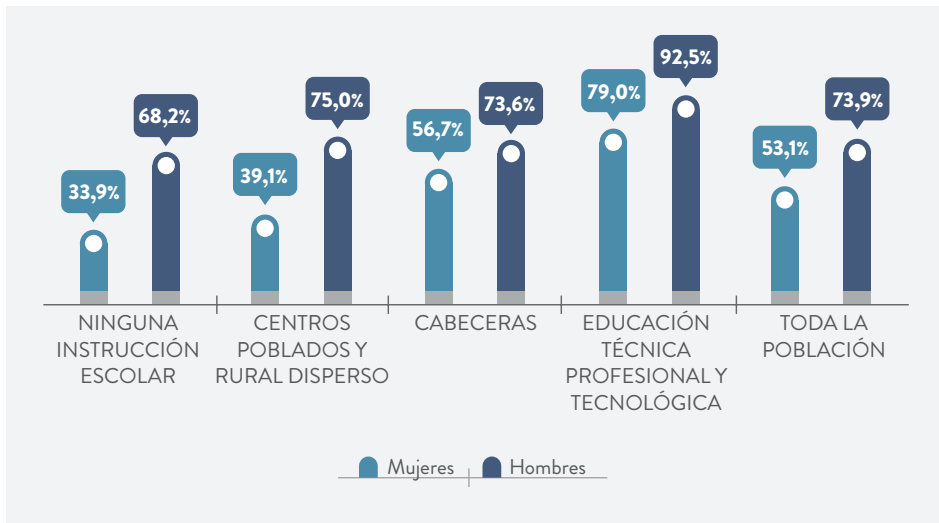


Fuente: (DANE, 2019)

9. Indicador que mide la desigualdad en el ingreso, toma valores entre 0 y 1, donde cero implica perfecta igualdad en la distribución del ingreso, y uno, perfecta desigualdad.

La Figura 11 expone un promedio de la tasa de participación laboral tanto de mujeres y hombres por nivel educativo; en donde se identifica que la brecha es menor conforme se alcanzan niveles educativos mayores, y mayor en las áreas rurales y en las mujeres sin estudio alguno. No obstante, en las cabeceras las mujeres suelen incorporarse más al mercado que en las áreas rurales, y su tasa de participación es diecisiete puntos porcentuales menor que la de los hombres (57% y 74%, respectivamente).

Figura 11. Tasa global de participación laboral de hombres y mujeres

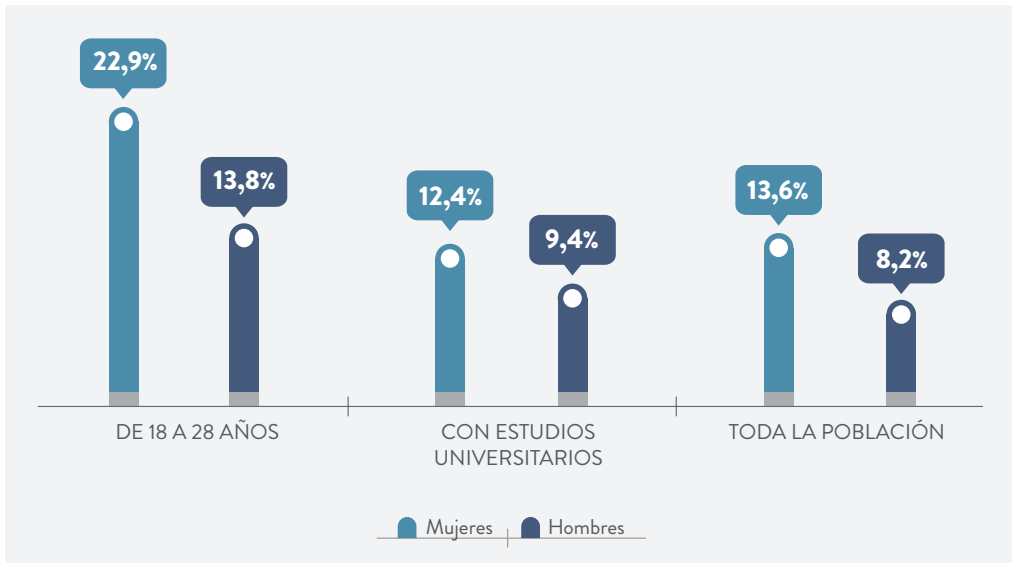


Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento Nacional de Estadísticas DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH 2019.

En lo que respecta a la tasa de desempleo afecta en mayor proporción a las mujeres, tal como se expone en el Figura 12; catorce (14) de cada cien (100) mujeres que están en condiciones de trabajar y buscan un empleo no lo consiguen, seis (6) puntos porcentuales por encima de los hombres (8 de cada 100). Para el caso de las mujeres más jóvenes (en edades de entre 18 a 28 años), la tasa de desempleo empeora.

Incluso, las mujeres con estudios universitarios enfrentan dificultades para incorporarse a un empleo en mayor medida que los hombres con el mismo nivel de educación; 12% en contraste con 9%.

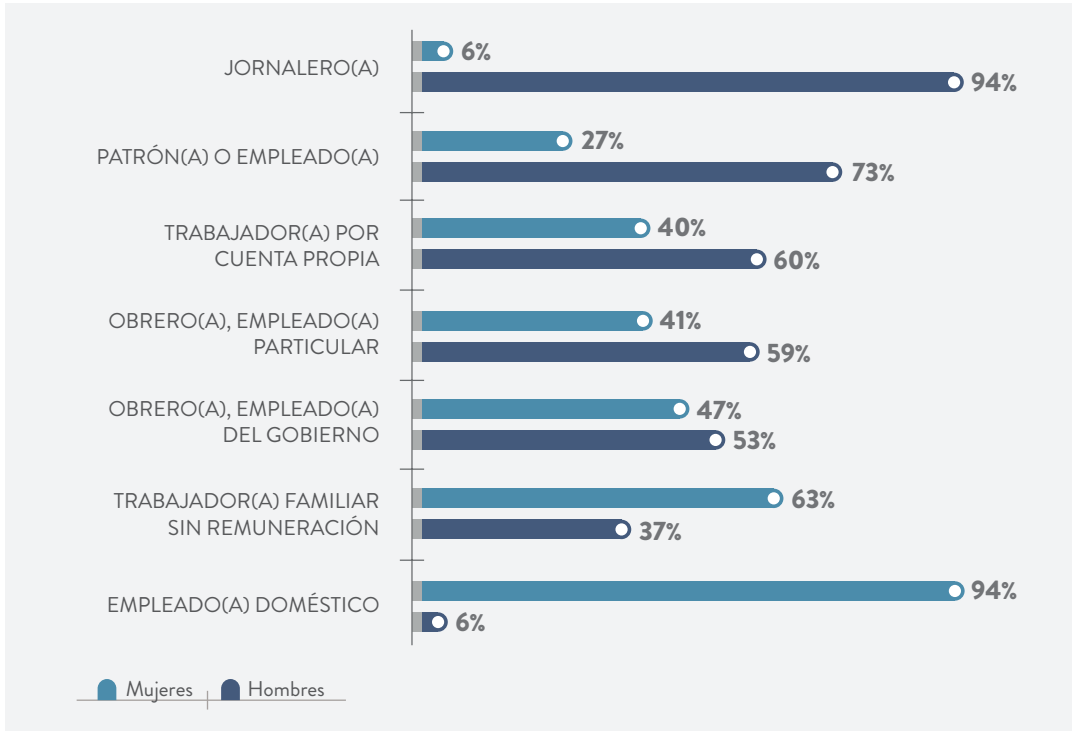
Figura 12. Tasa de desempleo por género



Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento Nacional de Estadísticas DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH 2019.

Por otro lado, si se observa la proporción de mujeres y hombres ocupados por categoría de empleo, el 94% de las personas que se dedican al empleo doméstico y el 63% de las que están ocupadas como trabajadores familiares sin remuneración, son mujeres (como se observa en la Figura 13). Además, el género femenino representa solo una cuarta parte de las personas en condición de patrón o empleador.

Figura 13. Proporción de mujeres y hombres del total de personas ocupadas por categoría de empleo



Fuente: Elaboración propia con datos del Departamento Nacional de Estadísticas DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares – GEIH 2019.

En síntesis, hay avances en Colombia en cuestiones de reducción de la brecha de desigualdad de género, pero que éstos han sido lentos, insuficientes y desiguales. De ahí, la importancia de contar con información estadística oportuna y de calidad que oriente la toma de acciones informadas y concretas.



CONTEXTO EMPRESARIAL ORIENTADO EN LA EQUIDAD DE GÉNERO

La Asamblea General de la ONU a partir de la cual se adoptó la Agenda 2030 indicó un camino hacia las economías interesadas en alcanzar un desarrollo económico y social sostenible en el largo plazo, uno de los elementos claves para su alcance es la igualdad de género; es decir de la igualdad de oportunidades para las mujeres y la mayor participación de estas en todos los ámbitos económicos, políticos y sociales. Sin embargo, según el Informe global de avances de género, resultado del Foro Económico Mundial (2018)¹⁰, la brecha de género global promedio que corresponde al 32%, tomará alrededor de 108 años para cerrarse. En particular, la brecha de género en términos de oportunidades y participación económica es de 41.9% y se estima que tomará aproximadamente 202 años en cerrarse, es decir el doble de tiempo. (ONU, 2018)

Las brechas mencionadas, se evidencian en indicadores empresariales tales como, la baja participación de las mujeres en puesto directivos y en aquellos que requieran toma de decisiones relevantes para las organizaciones. En este sentido, en 2019 el informe de Grant Thornton se expuso que las mujeres ocuparon tan sólo el 29% de los cargos directivos empresariales, cifra que tan sólo ha incrementado cinco puntos porcentuales en los últimos doce años. Para el caso de Latinoamérica también existe evidencia esta problemática, las mujeres ocupan el 7% en puestos directivos, y tan sólo el 21% de las empresas tienen una mujer como gerente o directora, según los informes de la OIT (2018), además las mujeres ganan 21% menos que los hombres con los mismos niveles de preparación y experiencia (OIT, 2018).

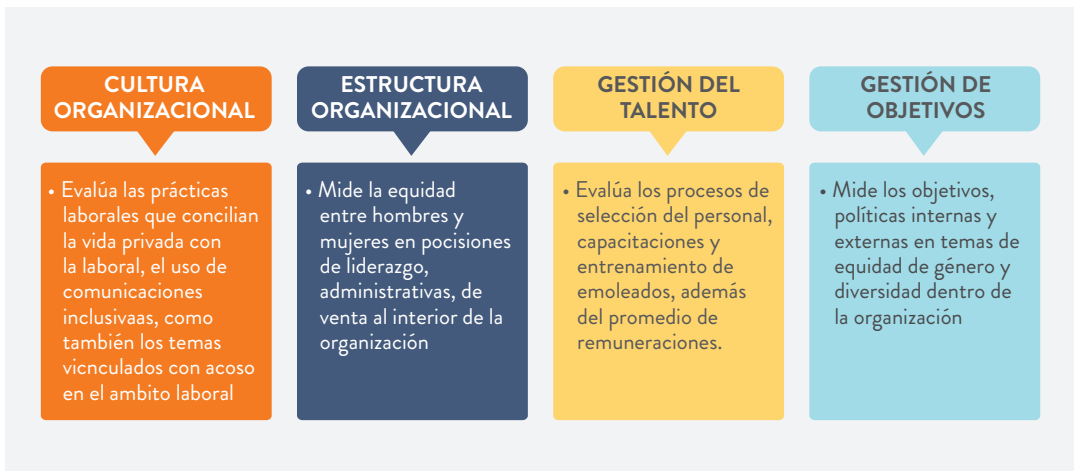
Dada la problemática expuesta respecto a la inequidad de género en la región, Aequales en conjunto con la Secretaría Distrital de la Mujer de Bogotá y el Colegio de Estudios Superiores de administración (CESA), realiza todos los años el “Ranking PAR de equidad

10. El Informe anual de ONU Mujeres brinda información sobre del trabajo de la organización para fomentar el empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género en todo el mundo.

de género” en las organizaciones. El Ranking es una herramienta que se realiza de forma gratuita, y que permite generar líneas base en términos de equidad de género, mediante una medición de las organizaciones a través de un cuestionario virtual. Esta medición evalúa principalmente el desempeño de estas en cuanto a equidad de género, y premia a las organizaciones que promueven prácticas equitativas. (Aequales, 2020)

El Ranking PAR se realiza a través de una plataforma virtual en las que las organizaciones que voluntariamente se inscriben, diligencian un cuestionario que contiene preguntas divididas en las siguientes categorías entendidas como áreas fundamentales para la equidad de género:

Figura 14. Metodología Rankin PAR



Fuente: Elaboración propia con base en Aequales (2020)

Las empresas ganadoras del Ranking PAR 2019 obtuvieron 94%, es decir el promedio más alto en la categoría de gestión de objetivos. Por lo anterior, la importancia de estructurar políticas de equidad de género que involucren objetivos e indicadores claros, que les permitan a las empresas identificar los avances y hacer de la equidad de género una estrategia institucional transversal. En la Tabla 1 se exponen las empresas que obtuvieron los mejores puntajes en el Ranking PAR 2019:



Tabla 1. Organizaciones ganadoras del Ranking PAR 2019

1.	JOHNSON & JOHNSON
2.	PepsiCO alimentos Colombia
3.	Pfizer
4.	JP Morgan
5.	SAP Colombia
6.	DIAGEO
7.	Procter & Gamble
8.	Citibank Colombia
9.	Fundación PLAN
10.	Scotiabank Colpatría

Fuente: Elaboración propia con base en Aequales (2020)

Por lo anterior, la presente investigación analizó los resultados de la organización ganadora y de otras dos organizaciones de la lista anterior, y como criterio de selección se definió que éstas pertenecieran a dos sectores económicos diferentes, con el fin de tener una perspectiva más amplia de lo que significa la equidad de género en el contexto empresarial colombiano. A continuación, se analizan las empresas *Johnson y Johnson*, *PepsiCo* y *JP Morgan*:

Johnson y Johnson

Las prácticas adoptadas por la compañía le han permitido disfrutar beneficios en los resultados del negocio, teniendo así diferentes estilos de liderazgo, experiencias y visiones del entorno actual, las cuales se exponen en el siguiente cuadro:



Tabla 2. Caso Johnson y Johnson

CATEGORÍAS	ANÁLISIS POR CATEGORÍA
GESTIÓN DE OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none">• Maneja políticas globales en igualdad de oportunidades, programas de diversidad e inclusión, como también promueve el balance entre vida laboral y personal (<i>programa Life 360</i>), proyectos de responsabilidad social y empresarial (<i>comité de equidad de género con su plan de acción a corto y largo plazo</i>), y políticas especialmente orientadas a sus colaboradoras.
CULTURA ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none">• Actualmente, Johnson & Johnson cuenta con las siguientes prácticas:• Taller de liderazgo inclusivo: genera comprensión en los líderes, sobre la Diversidad e Inclusión y cómo impactan al talento humano.• Parental Leave: 8 semanas, para que así los nuevos padres, biológicos o adoptivos, disfruten el primer año de su hijo.• Envío de leche materna: la empresa transporta este alimento para el bebé, de forma segura e higiénica hasta su hogar, en caso de que la madre tenga que viajar.• Aterrizaje suave: cuando la mamá finaliza su licencia estipulada por la ley, tendrá la opción de laborar desde su puesto seis horas diariamente, hasta que el bebé cumpla seis meses de edad. Del tiempo restante de su jornada de trabajo (3 horas), una hora se empleará como la hora lactante prevista en la ley.• Horarios flexibles: desde que su cargo lo facilite, el colaborador podrá laborar viernes en horario reducido y trabajo remoto.

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

- La organización cuenta con más de 1.300 colaboradores en Colombia, de los cuales 716 son mujeres, ellas ocupan el 49% de los puestos en primer y segundo nivel.
- Se han implementado cuotas de género en cargos directivos, Johnson & Johnson ha mantenido la inclusión y un adecuado balance entre hombres y mujeres en la junta de la alta dirección, percibiendo de esta manera amplias ideas y decisiones más acertadas, lo que le ha permitido innovar en sus procesos, y obtener mayor comprensión de los gustos y preferencias de sus consumidores.

GESTIÓN DEL TALENTO

- La estructura organizacional integrada, los programas de desarrollo orientados en el fortalecimiento del liderazgo femenino, además de sus políticas globales de equidad y diversidad han impulsado estrategias para promover oportunidades igualitarias.
- Existe un compromiso con los colaboradores para su capacitación y desarrollo profesional, este conjunto de acciones le ha permitido a Johnson & Johnson destacarse significativamente en estándares de inclusión femenina e igualdad de oportunidades

Fuente: Elaboración propia con información de la empresa.

PepsiCo

A través de los años, la multinacional estadounidense PepsiCO ha venido realizando un gran compromiso con la sociedad, al centrar sus perspectivas en la mujer latinoamericana, considera que el género femenino tiene mayor grado de influencia en las decisiones económicas empresariales y por supuesto, del hogar. El siguiente cuadro permite conocer por categoría las diferentes estrategias adoptadas por la compañía:



Tabla 3. PepsiCo

CATEGORÍAS	ANÁLISIS POR CATEGORÍA
GESTIÓN DE OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Uno de los objetivos de la compañía es fomentar diariamente el desarrollo femenino. Por esta razón, en su modelo de negocio y valores empresariales, es fundamental el empoderamiento de la mujer y la equidad de género, factores esenciales para lograr que ellas también sean protagonistas e impulsar la innovación y el desarrollo económico.
CULTURA ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> • Su estrategia <i>Agro con propósito</i>, brinda apoyo y acompañamiento a los gremios de pequeños agricultores, con el objetivo de estimular el campo y promover oportunidades para la mujer rural, posicionando así a la compañía como un referente de transformación. • En unión con Fundes creó el proyecto <i>Mujeres con propósito</i>, este ofrece oportunidades de empleo, educación y emprendimiento a un gran número de mujeres en América Latina (10.000), para posteriormente integrarlas en su cadena de valor satisfactoriamente. Cabe destacar, que Colombia se ha convertido en uno de los países con más mujeres beneficiadas en esta capacitación. • El programa <i>Agua, Mujeres y Reconciliación</i>, se constituyó hace unos años en Boyacá, este impulsa y ratifica el compromiso de la compañía con las mujeres campesinas, ellas tienen la oportunidad de emprender en los cultivos de papa, esenciales para una de las marcas más reconocidas (papas Margarita). Allí PepsiCo, se encarga de otorgar las semillas y comprar la cosecha a un precio justo, sin recurrir a intermediarios. • Al interior de la organización, ha instaurado programas flexibles e inspiradores. PepsiCo cuenta con varias propuestas que fomentan condiciones igualitarias para todo su personal, entre ellas: el Comité de

<p>CULTURA ORGANIZACIONAL</p>	<p>equidad de género, Mentorías “2B” se encarga de desarrollar el conocimiento y educación de sus mujeres, para que así crezcan profesional y potencialmente y, por último, <i>Mi FlexHabilidad</i> este ofrece las opciones del trabajo remoto, o laborar media jornada después de terminar su licencia de maternidad.</p>
<p>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aproximadamente, el 40% de sus colaboradores son mujeres, la mayoría de ellas ocupan cargos de alto nivel, ratificando así el compromiso en toda su cadena productiva con el empoderamiento y liderazgo femenino. Este balance estructural ha sido muy favorable, porque mejora continuamente el clima organizacional, la motivación y percepción de hombres y mujeres.
<p>GESTIÓN DEL TALENTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • PepsiCo se ha fijado metas de diversidad, midiendo su fuerza laboral femenina en comparación con la magnitud de la agrupación general. Por esta razón, en el proceso de reclutamiento y entrevistas siempre solicita el mismo número de candidatos hombres y mujeres, además de impulsar estrategias novedosas para el crecimiento profesional y escalonado del género femenino. • Al constituir un sistema de buenas prácticas como parte de su ventaja competitiva, le ha permitido fomentar una fuerza de trabajo equitativa, diversa, comprometida e incluyente; además de disminuir considerablemente las brechas de género existentes en varios lugares de la sociedad. • El negocio en Colombia ha crecido aproximadamente diez veces más en los últimos años, convirtiendo al país en gran foco de inversiones, por parte de esta compañía exitosa a nivel mundial, que crea valor en el largo plazo para la comunidad en general y por supuesto, sus accionistas.

Fuente: Elaboración propia con información de la empresa.



JP Morgan

JP Morgan es una de las principales corporaciones financieras en el mundo, la organización se ha distinguido por sus políticas que impulsan la diversidad y la equidad de género en sus colaboradores, como también en sus valiosos aportes a la comunidad trabajando con varios stakeholders. El cuadro a continuación expone los análisis por categoría que se destacan en relación con su reconocimiento de la equidad de género como rasgo característico de la compañía:

Tabla 4. Caso JP Morgan

CATEGORÍAS	ANÁLISIS POR CATEGORÍA
GESTIÓN DE OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none">• Por medio de sus políticas corporativas, incentiva a aumentar y medir el empoderamiento femenino, la diversidad e inclusión en distintas empresas de diferentes sectores económicos. De igual manera, su política pública tiene como objetivo una mayor inclusión financiera de las mujeres colombianas.
CULTURA ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none">• JP Morgan con su organización de mujeres líderes <i>Women In Connection</i>, desde hace dos años trabaja juntamente con la academia, motivando a colegios y universidades en temáticas de diversidad y empoderamiento.• Brinda oportunidades de negocio para el segmento de mujeres campesinas, ya que la pobreza en estos territorios rurales sí entiende de género.
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none">• La participación femenina en juntas y cargos directivos de JP Morgan Colombia es del 17%, están trabajando para que en los próximos 10 años este porcentaje aumente a un 30%.

<p>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La presidenta de JP Morgan y demás lideresas de la compañía, se han marcado el objetivo de crear puestos y oportunidades para que más cantidad de mujeres en la organización y de distintos sectores, puedan progresar en su crecimiento profesional y, asimismo, cooperar en el cierre de brechas de género en los cargos de alto nivel.
<p>GESTIÓN DEL TALENTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En lo que se refiere a la fuerza laboral de JP Morgan, una de las firmas más importantes en Wall Street, la organización se encarga de atraer y brindar estabilidad al mejor talento con el propósito de aumentar su crecimiento y permanecer en el tiempo, maneja horarios y acuerdos de trabajo flexibles, para proporcionar un adecuado balance entre la vida personal y laboral.

Fuente: Elaboración propia con información de la empresa.

En síntesis, las compañías analizadas expusieron prácticas comunes en términos de su reconocimiento de la variable género al interior de estas; en especial en su relacionamiento con sus *stakeholders* fuertemente vinculados con sus prácticas de RSE, ya que en los 3 casos estudiados sus proyectos están ligado al mejoramiento de la calidad de vida de sus proveedores. Así mismo, al interior de las organizaciones se trabaja por cambios en la cultura organizacional desde el mismo replanteamiento de objetivos y metas, que ya incorporan la variable género. En contraste, a pesar de ser la mejores según el ranking, se identificó que la problemática de la baja participación de las mujeres en sus cargos directivos también es un común denominador de estas.

En el escenario de la Responsabilidad Social Empresarial RSE, la promoción de la igualdad de la mujer debe darse en cada uno de los roles que ella desempeña en los grupos de interés, como: trabajadora, consumidora, integrante de la comunidad, proveedora, participante de organizaciones civiles, inversionista, entre otros. En este sentido, Grosser y Moon (2006), afirman que las compañías



perciben que el mercado, la sociedad civil y el gobierno no exigen que los asuntos de género se reporten con mayor detalle. Se considera que las prácticas referidas a igualdad de género deben ser apropiadas en las políticas de RSE y ser divulgadas.

CONCLUSIONES

En la antigüedad la mujer jugó un papel muy importante como administradora del hogar, fue en la edad media, que perdió su reconocimiento y se convirtió en un actor social dependiente y prácticamente invisible, fue solo hasta la revolución francesa que comenzó la lucha de las mujeres por alcanzar la igualdad de género, afirmando que sus derechos naturales están limitados, en comparación a los que poseen sus pares.

A pesar de las fuertes luchas de las mujeres por conseguir sus derechos durante varios siglos, no se cumplieron sus peticiones, y desde ese momento, ellas entendieron que debían luchar de manera autónoma para conquistar sus propios objetivos. Por esta razón, surge el Feminismo, doctrina que otorga a la mujer igual capacidad y mismos derechos que el hombre, movimiento que logra ser reconocido hasta finalizar la Segunda Guerra Mundial.

Analizar los asuntos de género en el estudio de las organizaciones, incorpora una valiosa oportunidad para la eliminación de inequidades producidas por el modelo obsoleto, basado en una división de género del trabajo dentro de un sistema económico capitalista, en donde el hombre asume el rol de proveedor en su familia, mientras que la mujer debe permanecer en el hogar realizando las labores domésticas y de cuidado, para que así la fuerza del trabajo permanezca en óptimas condiciones.

En los estudios organizacionales convencionales, los asuntos de género se presentan en investigaciones desde los años setenta, pero con muy poca relevancia e interés, y es hasta finales del siglo pasado que se logran incluir con mayor firmeza, gracias a las críticas feministas sobre la escasa atención que se les asignaban a estos.



Es preciso destacar, que la actual sociedad globalizada se caracteriza porque posee un gran impacto y sensibilización, en factores de: economía, desigualdad social, medio ambiente, política, entre otros. Dentro de los que se observa, una notable disparidad entre el tiempo que dedican las mujeres para desempeñar una tarea y su remuneración económica, situación que repercute en la calidad de vida de ella y los miembros de su familia. En este sentido, se destaca la importancia que toma el análisis de la variable género para las organizaciones, con el propósito de visibilizar la constante inequidad entre hombres y mujeres, en el entorno y en las organizaciones.

En la actualidad hacer análisis de las organizaciones sin contemplar al género como una variable estadística, significa no reconocer la existencia de visiones organizacionales diferenciadas entre hombres y mujeres. En este sentido, se reconocen en la literatura revisada cinco elementos a considerar que permiten la incorporación de dicha variable el análisis organizacional: . toma de decisiones en la organización, participación de la mujer para ascender a puestos de decisión clave, estructuras jerárquicas neutras, configuración de la cultura organizacional y reconocimiento de la hegemonía masculina.

En el análisis de organizaciones tanto para Colombia como las de la región, los trabajos de investigación no deben centrarse únicamente en los problemas económicos clásicos como eficiencia y la productividad, ya que para comprender a profundidad el comportamiento de los individuos en una organización se hace necesario asumirlos como hombres y mujeres que laboran y cuyo comportamiento y naturaleza son distintos.

El Ranking PAR es una herramienta que permite generar líneas base en términos de equidad de género, mediante una medición de las organizaciones a través de un cuestionario virtual. Esta medición evalúa principalmente el desempeño de estas en cuanto a equidad de género, y premia a las organizaciones que promueven prácticas equitativas.

A causa de los roles de género que persisten en la sociedad colombiana, las mujeres se ven enfrentadas a una carga desproporcionada fuertemente ligada a las labores del hogar y del cuidado que limita su desarrollo profesional. Las empresas que se analizaron muestra-



ron que implementar estrategias que promuevan el bienestar de las trabajadoras, especialmente las que se asocian a permitir una mayor flexibilidad y balance, favorecen en gran medida el cierre de brechas laborales entre hombres y mujeres, porque contribuyen a la conciliación de la vida personal con la laboral.

Es necesario reconocer que las empresas deben adoptar prácticas que promuevan procesos más transparentes en su organización, lo cual es fundamental para revertir la situación de inequidad de género existente en la actualidad. Esto constituye una de las principales barreras a las que se enfrentan las mujeres, ya que están frecuentemente basados en sesgos y estereotipos de género que juegan generalmente en detrimento de las mujeres.



REFERENCIAS

Acker, J., Hounsten, D. V. (1974). Differential recruitment and control: the sex structuring of organizations. *Critical perspectives on organization and management theory*, 19-28.

Berger, M., Luckmann, T. (1997). La construcción social de la realidad.

Billing, Y. D., Alvesson, M. (2009). Understanding gender and organizations. *Sage Publication*, 298-317.

Calas, M., Smircich, L. (2014). Past Postmodernism? Reflections and tentative directions. *Theories of organization*, 259-282.

Castels, C. (1996). *Perspectivas feministas en teoría política*. Barcelona: Paidós.

Connell, R., James, M. (2005). Hegemonic Masculinity : Rethinking The Concept. *Gender y society*, 19(6), 829-859.

Cuesta, J., Zachau, U. (03 de 2020). *blogs.worldbank.org*. Obtenido de Banco Mundial: <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/imaginen-un-mundo-donde-el-genero-no-importe>

DANE ; ONU mujeres. (03 de 2019). *Boletín estadístico: empoderamiento de las mujeres en Colombia*. ONU mujeres. Obtenido de ONU mujeres: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20colombia/documentos/publicaciones/2019/09/boletín%20estadístico%20onu%20mujeres%20-%20marzo%202020.pdf?la=es&vs=3252>

Galeana, P. (8 de 03 de 2020). La desigualdad de género: orígenes y factores de subsistencia. *El tiempo*.

Gamba, S. (03 de 2008). Feminismo: historia y corrientes. *Mujeres en Red: El periódica feminista*.

Georgieva, K. (2019). *A pesar de los avances, las mujeres enfrentan dificultades en el ámbito de los derechos laborales*. ONU. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2019/02/27/despite-gains-women-face-setbacks-in-legal-rights-affecting-work>



Hearn, J., Parkin, W. (1983). Gender and Organizations: A Selective Review and a Critique of a Neglected Area. *Organization Studies*, 219-242.

ILO. (2018). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo*. Ginebra: Organización Internacional del trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619603.pdf

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*, 21- 46.

Naciones Unidas. (2016). *Igualdad de género: ¿Por qué es importante?* UNDOC. Obtenido de https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/wp-content/uploads/sites/3/2016/10/5_Spanish_Why_it_Matters.pdf

Nuño, L. (2010). *El Mito del Varón Sustentador. Orígenes y consecuencias de la división sexual del trabajo*. Barcelona. Icaria.

OIT y GALLUP. (2017). *Hacia un futuro mejor para las mujeres*. Ginebra: OIT yGALLUP. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_607487.pdf

OIT. (2019). *Persistentes brechas de género en el trabajo hacen necesario adoptar medidas transformadoras en América Latina y el Caribe*. . Ginebra: Organización Internacional del trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_613957.pdf

ONU Mujeres. (2020). *El progreso de las mujeres en el mundo*. Millán: ONU. Obtenido de <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2019/progress-of-the-worlds-women-2019-2020-es.pdf?la=es&vs=4535>

Organización Panamericana de la Salud. (2008). *La Economía invisible y las desigualdades de género*.

Palacios, J. E. (2014). *El trabajo no remunerado en Colombia*. Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.



Secretaría de Planeación Distital. (2016). *El arte de Gobernar. Ros-tros y Rastros*.

Urbiola, A., Vázquez, Á. (2014). El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones. *Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 159-189.

Vasquez, A. (2013). Los estudios de género en el estudio de las organizacionalea. *XVII congreso de Contaduría, Administración e informática*, 14.

Weestwood, R., Clegg, S. (2003). The Discourse of Organization Studies: Dissensus, Politics and Paradigms. 1-42.

World Bank. (2020). *Woman, Bussines and the law*. Washington DC: worldbank. Obtenido de <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/32639/9781464815324.pdf>

Zey-Ferel, M. (1981). Criticisms of the dominant Perspective on Organizations", en *The Sociological Quarterly*. 181-205.



CAPÍTULO 15

LIDERAZGO FEMENINO: FACTOR PROMOTOR DE LA EXCELENCIA EMPRESARIAL EN PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS COMERCIALIZADORAS DE ARTESANÍA WAYUU

Annherys Paz Marcano¹
Ángel Acevedo-Duque²

INTRODUCCIÓN

En toda organización, para lograr los objetivos planificados se requiere abordar los elementos que vitalizan la excelencia empresarial, en sus procesos; resultando fundamental la coordinación de los diversos componentes que la sustentan, como son los factores humanos, financieros, materiales, económicos, tecnológicos entre otros, los cuales bajo un uso racional permiten la optimización de las actividades laborales, los cuales crean valor mediante un trabajo en equipo que unifica esfuerzos, y aplica estrategias, para alcanzar los fines comunes; además de facilitar la articulación de funciones propias del negocio, a fin de adaptarse a los enfoques que privilegia su presencia en mercados globalizados, creando así ventajas competitivas.

1. Doctora Ciencias Gerenciales. Postdoctora en Gerencia de las Organizaciones. Postdoctora Integración y Desarrollo en América Latina. Postdoctora Gerencia Pública y Gobierno. Magister en Gerencia Recursos Humanos. Licenciada Administración de Empresas. Docente e investigadora de la Universidad de La Guajira Colombia. E-mail: aipaz@uniguajira.edu.co. Grupo AIKA, CATEGORIA A Colciencias. Investigador Senior, Colciencias. [Orcid.org/0000-0001-7538-1563](https://orcid.org/0000-0001-7538-1563). <https://scholar.google.es/citations?user=ZuuYMQYAAAAJ&hl=es>
2. Con certificado postdoctoral en Gestión Pública y Gobierno, Doctor en Ciencias Gerenciales, Especialista en Gerencia de las Organizaciones, Licenciado en Administración y Bombero Profesional. Investigador "A" del Observatorio Nacional de Ciencia y Tecnología e Innovación – ONCTI-Venezuela. Docente de pregrado y postgrado de la Universidad Autónoma de Chile angel.acevedo@uautonoma.cl. Grupo de Estudios Avanzados en Gestión Organizacional (EAGO), Facultad de Administración y Negocios, Universidad Autónoma de Chile. Santiago de Chile, 80320000. Santiago de Chile, Chile. <https://orcid.org/0000-0002-8774-3282> <https://scholar.google.es/citations?hl=es&pli=1&user=ORTkP8sAAAAJ>

De acuerdo con Paz, García, Suarez y Pinto (2020); y Paz, Pinto, Cantillo, García y Suarez (2019) las organizaciones con la dinámica del entorno atraviesan etapas de transición para adaptarse a los cambios que demanda la globalización, pudiéndose adaptarse a tendencias que conlleven la competitividad en el espacio donde ofrecen sus bienes y servicios, para lo cual se apoyan en los papeles.

De este modo resulta, es insoslayable la dirección de las actividades empresariales Acevedo, Á. E. (2014), siendo argumentadas por las laborales de las personas, el cual requiere la coordinación de esfuerzos individuales, que convergen en compromisos compartidos, es decir empresa- colaboradores y viceversa, orientando las acciones para conseguir la productividad deseada, sin embargo, el cómo obtener los resultados planificados, siguen siendo cada día un reto en la gestión de los negocio Acevedo, Á. E., Vergara, O., Fernández, I., y González, Y. (2018).

Surgiendo en ellas quien o quienes deben asumir el rol de coordinador las actividades misionales en las diversas unidades funciones que conforman la estructura organizacional, pues las exigencias del mercado global demanda cambios de paradigmas tradicionales, por nuevos enfoques gerenciales que fecunde una cohesión empresarial, mediante la participación de todos los colaboradores. Para Molina, Samper y Mayoral (2013), las nuevas organizaciones demandan un comportamiento directivo distinto al tradicional más basado en el estilo transformacional, pasando de organizaciones jerarquizadas y rígidas a organizaciones horizontales más flexibles con mayor capacidad de adaptarse a los cambios en el mundo laboral.

De allí, se inicia en papel de la gestión empresarial de buscar colaboradores calificados e idóneos, que poseen las competencias aptas para ocupar cargos gerenciales, los cuales aporten a la imagen, reputación y rentabilidad para el posicionamiento en el mercado, donde presenta la oferta de sus productos, bienes y servicios (Acevedo, Á. E., Vergara, O., y González, Y. 2019). De este modo, surge contar con un liderazgo gerencial, que contribuya con la excelencia de sus procesos misionales, dejado atrás los viejos paradigmas de exclusividad de la gestión organizacional, ocupada por hombre, por presentar características dominantes, fuertes, robustas, inteligentes, perseverantes, responsables para dar paso a la figura de la mujer, creando un sentido de igualdad en la gestión de los negocios.



No obstante, de acuerdo a Rivas- Torres, F., Acevedo-Duque, A. y Castillo- Blanco, V (2020), el liderazgo gerencial es una tendencia y cambio de paradigma en la gestión empresarial, el cual ha creado debates en los escenarios de los negocios mundiales, acerca de la capacidad del género requerido para ocupar cargos de dirección en las organizaciones, siendo importante conocer las posturas de especialistas en el tema, quienes señalan la importancia de conocer las características, habilidades, destrezas y competencias esenciales que debe poseer quien gerencia, teniendo en cuenta las cualidades que inspiran credibilidad, confianza y reputación en el ejercicio de sus funciones, su proyección y aceptación en el entorno tanto interno como externo al mercado donde participan. Refieren Kadi y Acevedo (2014) la figura del líder constituye un factor determinante en cualquier ámbito, siendo sus acciones en factor de orientación de los colaboradores en el logro de los objetivos comunes.

En tal sentido, son diversos los postulados derivados de investigaciones empresariales y académicas, donde se ha estudiado la mujer en su rol de liderazgo en las empresas, creando un estilo diferente a los hombres, mediante la postura de criterios diversos, reflejándose en ellas un sentido más ecuánime, imparcial, consensuada, mediador al momento de liderar, además de ello, se suma las habilidades para plantear estrategias, que aporten de manera significativa a los resultados de los indicadores de gestión de las empresas, contribuyendo satisfactoriamente en beneficio de las metas fijadas durante la planificación estratégica del negocio (Oradini, N. B., Castillo, L. A., Duque, Á. A., Jara, V. Y., Acle, X. G., y Orellana, C. C. 2020).

Por tanto, resulta un tema curioso en algunas investigaciones, ver el liderazgo femenino, como un factor limitante para cumplir los objetivos empresariales, conllevando a restricciones en el ejercicio de sus funciones; es decir, asumiendo rasgos negativos, para persuadir sus capacidades y competencias en la formación profesional, mientras otros estudios admiten la percepción de acciones positivas, con el propósito de asumir su rol con seguridad personal e independencia como mujer altruista, emprendedora y capaz de crear cambios, transformando el quehacer desde una vocación y mística de trabajo.

En ningún caso, se interpreta si se tratara de hacer relación sobre el liderazgo masculino, donde a este se atribuyen de manera tra-



dicional competencias contrapuestas a las cualidades del género femenino, llegándose a plantear que su gestión está condicionada a falta de seguridad e independencia al cumplir con los procesos de trabajo. Por consiguiente, tratándose de mujeres parece necesario incluso desvalorizar o relativizar las apreciaciones positivas, convirtiéndose en una forma de mantener los privilegios masculinos, pues la mujer en ocasiones aun catalogadas por la sociedad como genero delicado y sensible asume modelos o patrones de comportamientos habitualmente imputables a los masculinos, que la sociedad le ha hecho ver como los adecuados para conseguir el éxito en el mercado de trabajo, en el cual desempeña su rol laboral.

Pues bien, en este sentido en la actualidad las empresas en América Latina han incluido tendencias que mantienen un sentido moderno a la gestión empresarial, estando insertas en una economía emergente, requiriendo adoptar enfoques, para garantizar en los diversos sectores de su aparato productivo, modelos de trabajos que den respuestas a las exigencias de una economía globalizada.

En este particular, las pequeñas y medianas empresas, no son excluyentes en la práctica de tendencias novedosas para mantener la estabilidad en el mercado, específicamente en Colombia, y para ello se muestran las comercializadoras de artesanías Wayuu en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha, encontrándose como parte del compromiso por la excelencia de sus actividades económicas, la gestión de un el liderazgo femenino, atribuyéndose cualidades refutadas por un mercado de trabajo sumido en una visión estereotipada por hombres, manifestando en su quehacer habilidades, con estilos laboral machista. No obstante, hay situaciones donde no es difícil evitar este tipo de caracterizaciones, los cuales etiquetan la gestión de las empresas, especialmente, cuando se tiene que mencionar la adaptación actuales requerimientos en el mundo.

Es de este modo, como la mujer en las empresas objeto de estudio, en su capacidad de tomar retos en el mercado de los negocios, ha asumido el liderazgo femenino como un patrón para mostrar sus cualidades inmersas en habilidades idóneas para proyectar sus capacidades y competencias en el trabajo de dirección gerencial de ellas. Según Molina, Samper y Mayoral (2013), el liderazgo implica una serie de roles (facilitación de objetivos, cumplimiento de las



normas, centralización interactiva, control social, canalización de la información...) que desempeñados por una o varias personas contribuyen al éxito de la demanda grupal. Asimismo, según Madrigal, Luna y Vargas (2017), el liderazgo es una habilidad que puede desarrollarse, estando asociada a los conocimientos y habilidades tendientes a resolver situaciones con juicio social en una organización.

Explican Perozo y Paz (2016) que el liderazgo femenino coloca de manifiesto en su desempeño laboral habilidades y características, que la identifica como un ser humano genuino, haciendo de su actuación un indicador que dinamiza el compromiso de las personas en las actividades asignadas, permitiendo potenciar su comportamiento, siendo transmisible sus conocimientos a otros colaboradores para trabajar en equipo, y junto obtener los objetivos planteados.

En todo caso, una mujer que exprese cualidades de dureza en forma de gestión muestra un rol estereotipado de hombre, manifestando los mismos comportamientos, y sujetas habilidades técnicas, conceptuales, humanas en su rol de gestión de trabajo. Por ello, Madrigal, et. al. (2017), existen diversas habilidades que le permiten a un directivo lograr un mejor desempeño, entre ellas: entender, desarrollar y aplicar habilidades interpersonales, sociales y de liderazgo, mientras otras habilidades que se presentan son complementarias, lo cual llevará al directivo a contar con un perfil ideal para su desempeño.

Por su parte, Sánchez (2010) señala que el liderazgo lleva consigo tres habilidades las capacidades relacionadas entre sí, habilidad intelectual es la más importante de todas, representa la capacidad de crear la visión estratégica de la empresa, la cultura, la organización y todos sus elementos intangibles, mientras en los niveles directivos más bajos, se requieren habilidades técnicas y humanas por mostrar mayor contacto entre jefes y colaboradores.

De esta manera, se explica que el liderazgo femenino desde una nueva perspectiva de la gestión gerencial en las empresas en estudio, asume habilidades de liderazgo, rediseñando procesos de trabajo ante un rol de gestionar con imparcialidad, entusiasmo, voluntad y empeño, en el cual su sentido de compromiso la distingue por su capacidad en la puesta en práctica de estrategias para conciliar, integrar, comprometer y coordinar esfuerzos de su gente, lo



cual le otorga una cualidad privilegiada para humanizar la gestión empresarial (Acevedo, Á. E., Vergara, O., Fernández, I., y González, Y. 2018), bajo un entorno comprometido para garantizar el cumplimiento del plan de trabajo, es decir que todos los procesos de la organización converjan bajo un sentido en lo humano, estando al servicio del hombre como ente social.

Naranjo (2015) menciona que un buen líder gerencial debe ser capaz de manejar adecuados procesos comunicativos, combinando de manera apropiada las habilidades gerenciales sumidades en características, técnicas, humanas y conceptuales, las cuales se manifiestan en las competencias de escucha, observación y expresión; de esta manera puede relacionarse eficientemente con sus pares y colaboradores en el desempeño de su cargo.

Evidentemente, refieren Kadi y Acevedo (2014) que un líder debe mostrar ante su gente competencias necesarias para construir el bien común en pro del bienestar no solo económico sino también de su gente, es de esta manera como se infiere que el liderazgo femenino busca concebir empresas humanizadas, en el cual la visión de las pequeñas y medianas empresas objeto de estudio, sean capaz de alcanzar la excelencia de los resultados bajo la armonización del clima de trabajo y a su vez fomentar la integración de su gente con los procesos laborales, propiciando espacios de convivencia para propender el bien común.

De acuerdo con Molina, Samper y Mayoral (2013) el liderazgo femenino propicia la socialización de los procesos específicos de trabajo, articulando las características personales, aptitudes, pero también actitudes, con una preparación y un contexto, mentores y grupos de referencia, favorecedores del proceso, mediante el desarrollo de sus habilidades. De esta manera se explica el interés de analizar el liderazgo femenino como factor promotor de la excelencia empresarial en pequeñas y medianas empresa comercializadas de artesanía Wayuu.



FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Liderazgo femenino en la gestión pequeña y medianas empresas comercializadoras de artesanía Wayuu

Liderizar en las empresas ante las diferencias de género representa una enseñanza antigua, en la cual la persona como ente social desea por naturaleza humana la imparcialidad y objetividad en el actuar, para sí mismo, pero al igual aportar desde su comportamiento su actitud a favor de otros; sin embargo, lo que se aprende en el contacto social, es mostrar actitudes de rivalidad y menos sentido humano en el interactuar con otros en el entorno.

Desde estas perspectivas, se alude, que liderar ha supuesto en marcha, la intuición como dinamismo interno en la consolidación de una concepción de las personas desde su relación consigo y con otros, además de su capacidad de comportarse e interactuar en la sociedad, a partir de la tipología de su género, es decir, que el liderar ha provocado una división del trabajo, una separación de los espacios, el cual ha traído consigo cambios hacia determinadas expectativas sobre las habilidades, capacidades, destrezas acordes con a la gestión dirigida por un género en particular, siendo su actuación estereotipada por arraigos tradicionales, que hasta la actualidad han sido difíciles de erradicar en las prácticas cotidianas, pero también en la visión del mundo y la realidad vigente que demanda igualdad, compromiso y excelencia en el campo de trabajo donde se desenvuelve cada ser humano sin distinción alguna.

Cabe mencionar, que desde mediados de los años noventa, diversos autores coinciden en la praxis de tendencias empresariales, para ganar espacios en la economía internacionales, viendo desde esta óptica al liderazgo femenino, como reto para cambiar los paradigmas empresariales enquistados, en la figura de dirección del género masculino, evidenciándose así la postura de sacar la mujer de su rol de abnegada a la vida del hogar, para transformar cambios como una mujer con visión ejecutiva interesada en solventar los problemas del entorno empresarial y social; asumiendo desde sus ideas respuestas cónsonas con la realidad activista del entorno, creando estrategias para encontrar soluciones a temas esquivos, por



tanto su rol ha dado paso al cumplimiento de diversas funciones en la sociedad de hoy, siendo coparticipes de la transformación de una sociedad igualitaria.

Dentro de este marco, se admite la evolución de la mujer en la sociedad, representado el quehacer de sus labores en la gestión de los negocios, nuevos enfoques en el estilo de liderar, asumiéndose diversas maneras de gestionar para alcanzar los objetivos planificados, insertando su valor como persona en un papel dinámico y proactivo para garantizar la competitividad empresarial e incrementar el compromiso y lealtad de su gente. Entonces, considerado como tales algunas premisas conceptuales de autores que sin duda han insertado en el contexto empresarial, la imagen del liderazgo femenino para romper con el paradigma limitante de techo de cristal que las restringe en el recorrido hacia el éxito de su vida, de esta manera se ha podido constatar con resultados de investigaciones, el rol de las mujeres para ejercer el liderazgo en la gestión de las empresas.

Este particular lleva a afirmar los diferentes aspectos planteados por especialistas, en el cual se muestra marcada las discrepancias en la concepción de pensar, sentir y actuar de las mujeres, permitiendo asumir la tesis de que las mujeres tienen un estilo de dirección diferente a los hombres; aunado habilidades que las hacen distintivas en su rol de trabajo. Refiere, Kaufmann (1999), citado en Díaz (2016) que, en la actualidad, las mujeres están en condiciones de revolucionar el lugar de trabajo, no solo por dejar a un lado sus valores tradicionales de familia, sino por expresarlos en su cotidianidad laboral.

En ese sentido, se afirma que la gestión de los cargos de dirección, asumidos por mujeres, propende un estilo de liderar más democrático, dialogante, consensuado, con una actitud receptiva y participativa, bajo un liderazgo ejercido por enfoque de multidireccional y multidimensional, favoreciendo el desarrollo de valores, principios, acciones colectivas y estructuras profesionales menos burocráticas y jerárquicas, caracterizadas por iniciativas creativas e innovadoras en sus puestos, siendo abiertas al diálogo y al trabajo colaborativo. Según Erazo, Jiménez y López (2014), el estilo de dirección de las mujeres busca un empoderamiento abierto, no competitivo, innovador, con un firme sentido de calidad, centrado en la persona, flexible,



comunicativo y persuasivo, frente al más jerárquico, impersonal e inflexible, siendo una persona empática, decidida que asume riesgos.

Dentro de este escenario, se admite que el liderazgo femenino se caracteriza también por desarrollar habilidades, con sentido a la cooperación, participación, haciendo uso en el manejo equilibrado de la inteligencia emocional como competencia directiva indispensable para llevar a cabo sus funciones laborales (Ortigoza, M. S., Duque, A. A., y Ballesteros, L. L. 2015); asimismo, demostrar la capacidad de manejar sus emociones, mediante habilidades afectivas básicas como: conciencia de sí mismo, autocontrol, automotivación, empatía y relación con los demás, apoyándose de la inteligencia intrapersonal e interpersonal necesarias e indispensable en individuos con capacidad de generar relaciones de trabajo sanas.

Habilidades del liderazgo femenino en la gestión pequeña y medianas empresas comercializadoras de artesanía Wayuu

El liderazgo femenino ante el escenario de la cotidianidad, se distingue por la vida del hogar en su función maternal, iniciando la apertura de su rol como mujer reconocida como ser humano responsable, comprometida en el quehacer de sus funciones en el hogar mediante la figura de miembro familiar, transformado esa visión con una formación de dirección como gerente, que ejerce un rol responsable en la práctica de cualidades diversas, entre ellas el modo de organizarse, planificar el tiempo, mantener un equilibrio ante las prioridades de determinadas situaciones, capacidad de negociar, supervisar, enseñar, orientar, dirigir, establecer mecanismo de control de conflictos, mostrar una postura objetiva e imparcial entre otros compromiso, la convierte en un ser humano genuino en la sociedad acentuando la diferencia. (Villar; Araya; Yáñez- y Acevedo, 2019) las características y habilidades desarrolladas por los líderes influyen en el desarrollo óptimo de los procesos organizacionales.

De acuerdo con los criterios de Robbins y Jugde (2012), las características de las mujeres en el campo laboral se pueden relacionar con dirigir por medio de una actitud de inclusión, confianza en el propio carisma, capacidad, contactos, y habilidades interpersonales



para influir en otros. Por otro lado, Madrigal, et, al. (2017) definen la habilidad, desde diversas concepciones como: destreza, capacidad, pericia, arte, maestría, técnica, desenvoltura, experiencias, refiere el autor que la persona con habilidades es un guía con un gran compromiso para él, pues esta propende la astucia e inteligencia para manejar situaciones o interactuar con personas.

En virtud de ello, ante los diversos roles que como mujer asume en la sociedad, se coloca de manifiesto las que dirigen las pequeñas y medianas empresas objeto de estudio que han gestado otra manera de mostrar la realidad en el entorno, siendo más confortadoras y conciliadoras ante una situación determinada (Ortigoza, M. S., Duque, A. A., y Ballesteros, L. L, 2015), que aquellas que se caracterizan por la gestión de empresas tradicionales, soportadas por esquemas de trabajos sumidos por enfoques pasados, hoy reflejan su actuación de agentes promotores de cambio y transformación, dejando atrás los obsoletos modelos de trabajos para gestionar las empresas, para incursionar en nuevos paradigmas de compromiso compartido, capaz de superar las exigencias que plantean los mercados globalizados.

Por esta razón, en la actualidad se asume el liderazgo femenino como un rol protagónico en la gestión de empresas, desarrollando habilidades, sustentados en competencias, para transformar el papel dominante del género masculino, reintegrando los valores femeninos humanizando con sensibilidad y más aun aportando ideas creativas e innovadoras en el quehacer misional de las empresas, mediante el apoyo de sus colaboradores, creando compromiso compartido para obtener los indicadores planificados. Según Jorna, Castañeda y Veliz (2016) las habilidades gerenciales de un directivo se basan en dirigir y lograr que las personas contribuyan de forma efectiva y adecuada a la consecución de los objetivos; comprometiéndose en desarrollar a sus colaboradores; asimismo, evaluar y utilizar sus potencialidades y capacidades.

Por consiguiente, las pequeñas y medianas empresas objeto de estudio, muestran su disposición de compromiso de la dirección de trabajo ejercido por mujeres bajo el modelo de líder que manifiesta las habilidades para motivar e influir en su entorno laboral, debido a su carisma, motivación inspiradora, estímulo intelectual y consideraciones



individualizadas, siendo reconocida desde las cualidades para ejercer un liderazgo diferente. Mosello, (2005), plantea que el liderazgo desarrollado por las mujeres, se caracteriza por incluir una serie de aspectos que son importantes hasta necesarios en la dirección organizacional, tales como: énfasis en las personas y procesos, liderazgo como responsabilidad de todos, priorizar las relaciones sociales, capacidad para activar conexiones con las personas, aprender con los demás, participación y diálogo como procesos educativos, preferencia por un enfoque cooperativo y consultivo, estilo colaborador, compartido y no competitivo, desarrollo de políticas pero al igual el trabajo en equipo.

Sobre este particular, el liderazgo femenino en organizaciones objeto de estudio, gestiona el equilibrio entre los deberes laborales y familiares, convirtiéndose en un ejemplo de desafío cotidiano de la vida diaria, a pesar que, por su género, tiene cualidades que la hacen más permeable a los climas emocionales, al manejo de conflictos, al trabajo integrado y participativo, pensar por sí misma y hacia otros, ver más allá de sus necesidades humanas, siendo visionarias, teniendo en cuenta la importancia de la complementariedad, la humanidad, cuidado del entorno, el compromiso y responsabilidad compartida.

En estas perspectivas, las mujeres se convierten en el género emblemático de éxitos en la gestión de los negocios, sin ser excluyentes de las objeto de estudio, esta se asume por la capacidad proactiva y dinámica de desarrollarse en la gestión de ellas, conjugando en su deber la gestión doméstica, en los cuales desarrolla una multiplicidad de tareas que las hace emplear habilidades genuinas y distintivas; si bien es cierto, su capacidad de asumir un papel preponderante y activa en la vida de los negocio, donde el campo legal, exige la igualdad de oportunidades entre géneros, no es menos ciertos que aun en los escenarios de organizaciones globalizadas, donde no escapan las economía colombiana, esta se ve permeada por efectos limitantes y en casos discriminatorios para el ejercer el desempeño directivo a mujeres.

Entonces, independientemente de las razones históricas, sociales y culturales, que han tenido aislada a la mujer al ámbito tanto domestico como lo empresarial, existen otros motivos que se asocian, impidiendo el acceso igualitario entre hombres y mujeres a los puestos directivos,

siento entre ellas la influencias ideológicas que pueden generar sentimientos de angustia, críticas sociales, en mujeres donde se anteponen el éxito profesional a la maternidad o al cuidado de la familia y los hijos; asimismo la presión social, familiar y cultural quien limita su interés por dinamizar el rol de una mujer líder tanto en el cumplimiento de su función en el hogar trascendiendo a un liderazgo empresarial restringido por la atención a propósitos domésticos.

Sin embargo, a pesar de los cuestionamientos sociales y empresariales, su rol de liderazgo en su función de trabajo conlleva al ejercicio de habilidades, tanto conceptuales, técnicas y humanas, a fin de contribuir a la excelencia en el desempeño de labor de dirección en las empresas objeto de estudio entre tanto se muestran:

Habilidad conceptual: Paz, Sánchez y Sánchez (2017) exponen que, en las habilidades conceptuales, el líder tiene la capacidad de ver la organización como un todo, en el cual las partes se complementan unas a otras, en tal caso es la relación de la empresa con otra.

De acuerdo con los criterios de Robbins y DeCenzo (2012) la habilidad conceptual, constituye la habilidad mental para coordinar una variedad de intereses y actividades, entonces significa tener la capacidad para el pensamiento abstracto, analizar información y establecer conexiones entre los datos, entonces, el gerente debe ser capaz de lograr un pensamiento crítico y conceptualizar las cosas respecto a cómo podrían ser. Según los criterios de los autores, la práctica las empresas objeto de estudio, muestran la capacidad de relacionarse, para crear alianzas para trabajar con estrategias que favorecen el bien común.

Habilidades técnicas: Según Paz, Sánchez y Sánchez (2017), las habilidades técnicas son el conjunto de conocimientos, experiencias y destrezas necesarias que permiten cumplir de manera adecuada lo establecido en su cargo dentro este particular, Robbins y DeCenzo (2012) las habilidades representadas por las competencias técnicas, que se asocian a las herramientas, procedimientos y técnicas que son únicas para su situación especializada, es decir, que necesitan dominar su trabajo, siendo percibida como fuente de ayuda, como experto. En este sentido, las habilidades técnicas presentes en el liderazgo femenino en las empresas objeto de estudio, derivan de su



experticia empírica y en caso profesional, estableciendo estrategias para llevar a cabo el plan de trabajo.

Habilidad humana: plantean Paz, Sánchez y Sánchez (2017) que el líder gerencial debe poseer conocimientos y profunda competencia para percibir las fortalezas del talento humano de su organización. Menciona Robbins y Decenzo (2012), las habilidades de relaciones humanas se centran en su aptitud para trabajar, entender y motivar a quienes lo rodean. Demanda la comunicación asertiva y efectiva, a través de su visión con sus colaboradores; asimismo significa escuchar que tienen que decir, corresponde entonces al don de gente, ya que guía, facilita y apoya a quienes lo rodean.

En este particular, se infiere que la habilidad humana, del liderazgo femenino en las empresas objeto de estudio, consiste en trabajar en equipo para lograr fines comunes, motivando e incentivando a su gente en el quehacer empresarial, en un clima humanizado, de convivencia e integración, con una comunicación eficaz, de dialogo compartido y compromiso corresponsable.

METODOLOGÍA

Este capítulo se apoyó en los procesos suscritos en los postulados insertos en los criterios del método científico, contrastándose en un paradigma cuantitativo, con el análisis e interpretación de datos suministrados por los sujetos encuestados, sobre el liderazgo femenino, mediante la práctica de sus habilidades en las pequeñas y medianas empresas comercializadoras de artesanía wayuu. Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) y Parella y Martins (2012), el enfoque cuantitativo, facilita la medición de la variable de estudio, a través de datos numéricos suministrados por la población, siendo insumos para el análisis estadístico y determinar el comportamiento y contrastación con las teorías citadas.

No obstante, esta investigación se sustenta del paradigma positivista, refieren Parella y Martins (2012) el positivismo presupone la aplicación de instrumentos para la recolección de datos que posteriormente se codifican, tabulan y analizan para concretar conclusiones acerca del tema de estudio. Por otra parte, el tipo de investigación es descriptiva, mostrando la información extraída de elementos observables

en la variable, liderazgo femenino, con el comportamiento ejercido en la dirección de sus procesos de trabajo en las empresas objeto de estudio. Hernández, Fernández y Baptista (2014), asimismo coincide (Bernal, 2010) que la investigación descriptiva especifica propiedades características del fenómeno objeto de análisis.

En relación con el diseño de investigación, es no experimental, transaccional de campo. Hernández, et al, (2014); Parella y Martins (2012), se observa la variable de estudio, de manera natural, para posteriormente analizarla, sin injerencia de los investigadores; siendo transversal, en el cual la recolección de datos, se llevó a cabo en un momento único a criterio de los investigadores, caracterizándose también como un diseño de campo, en los cuales la información se obtuvo de aspectos reales obtenida de lugar de los hechos de investigación, representada por 50 pequeñas y medianas empresas comercializadoras de artesanía wayuu; seleccionando para efectos de estudio 24 de ellas, quienes tienen la responsabilidad de estar ejercidas las actividades de dirección por mujeres. Arias (2016).

Por consiguiente, la información se obtuvo de la aplicación de un cuestionario con 9 ítems en opciones de respuesta múltiples tipo Likert, validado previamente por 5 expertos y arrojando un 85 % fiabilidad, el análisis de la información derivada de la aplicación de la encuesta, se efectuó con la estadística descriptiva, interpretando la frecuencia porcentual e interpretada con intervalos de valores promedios, (Ver cuadro 1). Méndez (2013).

Cuadro 1. Baremo de interpretación de datos (medias aritméticas)

RANGO	CATEGORÍA
$1,00 \geq 1,80$	Muy baja
$1,81 \geq 2,60$	Baja
$2,61 \geq 3,40$	Moderada
$3,41 \geq 4,20$	Alta
$4,21 \geq 5,00$	Muy alta

Fuente: Elaboración propia (2020)

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Los resultados de un estudio de investigación se constituyen un producto logrado del análisis de los datos a arrojados de la población objeto de estudio, teniendo la opinión objetiva e imparcial en los ítems contenidos en el cuestionario aplicados, siendo interpretados a través de un baremo de interpretación de medias aritméticas.

Variable: Liderazgo Femenino (Habilidades del liderazgo femenino).

Tabla 1. Habilidades del liderazgo gerencial

Indicadores	Altern. de Resp.	GERENTES										PROMEDIOS		
		S		CS		AV		CN		N		Item	Ind	Dim
	Ítems	Fa	Fr%	Fa	Fr%	Fa	Fr%	Fa	FFr%	Fa	Fr%			
Conceptual	1	15	63%	8	33%	1	4%	0	0%	0	0%	4,6	4,6	
	2	17	70%	3	13%	4	17%	0	0%	0	0%	4,6		
	3	10	42%	12	50%	2	8%	0	0%	0	0%	4,5		
Técnicas	4	11	45%	9	38%	4	17%	0	0%	0	0%	4,4		
	5	8	33%	9	38%	7	29%	0	0%	0	0%	4,0	4,2	4,37
	6	12	50%	10	42%	2	8%	0	0%	0	0%	4,4		
Humanas	7	10	42%	13	54%	1	4%	0	0%	0	0%	4,4	4,3	
	8	12	50%	9	38%	3	13%	0	0%	0	0%	4,4		
	9	7	29%	12	50%	5	21%	0	0%	0	0%	4,1		

Fuente: Elaboración propia (2020)

En cuanto a los datos identificados en la tabla 1, contiene los resultados de la opinión emitida por los sujetos encuestados acerca del objetivo analizar las habilidades del liderazgo femenino en pequeñas y medianas empresas comercializadoras de artesanía Wayuu en el Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha, Colombia en



el indicador **habilidad conceptual** para el ítem 1 el 63% *siempre* coordinan las actividades a ejecutar por los colaboradores; mientras un 33% *casi siempre*, seguidamente un 4% *a veces*, e igual valor porcentual del 0% en la opción *casi nunca* y *nunca*. El valor promedio del ítem fue de 4,6 ubicándose según el baremo de interpretación de datos en la categoría de muy alta presencia.

En correspondencia al ítem 2, explica que un 70% de los sujetos encuestados manifestó que *siempre* analiza la información antes de efectuar una actividad, un 17% indico que *casi siempre* mientras, un 13% *a veces*, asimismo, 0% se ubicó en la alternativa de *casi nunca* y *nunca*. El valor promedio del ítem fue de 4,6, representando la categoría de muy alta presencia En ítem 3 refleja con un 50 % que *casi siempre* se imagina un escenario de trabajo para visualizar como podrían ser las cosas, *siempre* con un resultado de 42 %, *a veces* con 8% y en las respuestas de *casi nunca* y *nunca* con 0%. El promedio del ítem se situó en una media de 4,5 representando en la categoría de muy alta presencia, el indicador se ubicó en un promedio de 4,6 atribuyéndose a la categoría de muy alta presencia.

Acerca de la aplicación del indicador **habilidad técnica**, la población encuestada mencionó en el ítem 4, un 45 % *siempre* analiza las herramientas de trabajo a utilizar en una situación determinada; asimismo, se refleja el mismo resultado en *casi siempre* en 38%, un 17% en *a veces*, en *casi nunca* y *nunca* con un porcentaje de 0%, en este particular el valor promedio del ítem fue de 4,4 disponiéndose en la categoría de muy alta presencia.

En cuanto al ítem 5, las personas encuestadas señalaron, desde su percepción, reflejar en un 48% que *casi siempre* se utiliza la experiencia para desarrollar las actividades de trabajo; un 33% revela hacerlo *siempre*, de modo contrario un 29% *a veces*, mientras *casi nunca* y en 0%, en este contexto se muestra que el valor promedio del ítem se situó en un valor promedio de 4,0, simbolizando una categoría de alta presencia.

En el ítem 6, de acuerdo con la opinión emitida en los sujetos encuestados, un 50% *siempre* se emplea conocimientos especializados para solventar situaciones de trabajo; un 42% *casi siempre*; el 8% respondió *a veces* y el 0% arrojó *casi nunca* y *nunca*. De esa



manera el promedio del ítem fue de 4,3 teniendo presencia muy alta en el campo de estudio; el indicador se situó en un valor de 4, 4 con una categoría de alto nivel de presencia.

Finalmente, el indicador **habilidades humanas**, la población encuestada contestó en el ítem 7 el 54% *casi siempre* se estimulan el equipo para el logro de objetivos de trabajo, un 42% para la alternativa *siempre*, 4% en *a veces*, en *casi nunca* y *nunca* con un porcentaje de 0%, el valor promedio del ítem fue de 4,4 logrando ubicarse en la categoría de muy alta presencia. En el ítem 8 un 50% de los encuestados respondió que *siempre* se promueve la comunicación efectiva para desarrollar nuevas propuestas de trabajo, al contrario del *casi siempre* que muestra el resultado del 38% siendo así, *a veces* con un 13% lo cual lleva al *casi nunca* y en 0%, el promedio del ítem fue de 4,4 ubicándose en la categoría de muy alta presencia.

De acuerdo con los datos arrojados en el ítem 9 el 50% manifiesta que *casi siempre* se motiva el trabajo en equipo para asumir responsabilidades con compromiso, en cuanto a la alternativa *siempre* fue de 29%, *a veces* obtuvo 21%, mientras *casi nunca* y *nunca* fue de 0% de esa manera el promedio del ítem fue de 4,1 constituyendo un valor promedio bajo a categoría de alta presencia, en relación con el indicador habilidad humana se situó en un valor de 4,3 con una categoría de alto nivel de presencia.

A modo de resumen, se evidencia en los datos obtenidos para medir el comportamiento de la variable liderazgo femenino, con la dimensión habilidades de liderazgo femenino, el indicador **habilidad conceptual** en sus tres ítems arrojó un promedio de 4,6 ubicándose de acuerdo al baremo de interpretación de datos promedios en muy alta presencia, el indicador **habilidad técnicas** arrojó en su sumatoria de sus tres ítems una media de 4,2 con la categoría de alta presencia, para el indicador **habilidad humana**, la sumatoria de los tres ítems ofrece un total de 4,3 logrando una categoría de muy alta presencia, en este particular los indicadores para medir la variable liderazgo femenino, a través de la dimensión de habilidades del liderazgo femenino se ubicó en un promedio de 4,37 proporcionando un rango de muy alta presencia, en el contexto de gestión de las empresas objeto de estudio liderado por mujeres.



CONCLUSIÓN

Las pequeñas y medianas empresas objeto de estudio, han empezado la apertura de enfoques de igualdad para la mujer, reconociendo sus competencias sin discriminación de género, por lo que desde el campo legal el principio de la igualdad ha ganado espacio e importantes cambios en los derechos de las mujeres y su posibilidad de asumir retos en el desempeño eficaz y eficiente en la gestión de los negocios, sin embargo, a pesar de la evolución de los derechos igualitarios entre género masculino y femenino, aun se muestran signo de desigualdad y discriminación en el seno de la administración de algunas empresas, mostrando limitaciones y obstáculos que impiden su crecimiento profesional.

En este sentido, se infiere y en contratos con los argumentos teóricos sobre liderazgo femenino, se concluye que la mujer, a pesar de las competencias que muestra en el ámbito de la dirección, esta puede desarrollar funciones dinámicas, pero aun así existen focos de críticas, conllevando su actuación a crear esfuerzo para superar barreras socioculturales, que se convierten en uno de los factores que limitan el acceder y desarrollarse en cargos directivos. Bajo esta concepción de liderazgo femenino tienen un papel protagonista no solo para desempeñarlo de una forma oportuna, eficaz, eficiente, disciplinada y profesionalmente ética, sino también para mostrar ante la gestión de los procesos de trabajos un liderazgo colaborativo, consensuado, dialogante y participativo.

En cuanto a las habilidades del liderazgo femenino, se pueden exponer que el ejercicio de sus funciones en las empresas objeto de estudio muestran alta presencia de las habilidades técnicas, conceptuales y humanas, al momento de ejercer las responsabilidades y funciones propias del cargo desempeñado, conllevando sus aportes a la excelencia en el cumplimiento de los indicadores de gestión, demostrando que la habilidad conceptual fue la que se expuso con mayor tendencia de desarrollo entre el ejercicio de su quehacer laboral en las gerentes, siguiendo las habilidades humanas y las técnicas que favorecen un desempeño eficaz y eficientes, siendo transformadoras de cambios, para aportar a la excelencia en la gestión de los procesos misionales de las empresas que dirigen.



REFERENCIAS

Acevedo, Á. E. (2014). Gestión del conocimiento y desarrollo organizacional en instituciones de régimen disciplinario. *Sapienza Organizacional*, 1(2), 125-146.

Acevedo, Á. E., Vergara, O., Fernández, I., González, Y. (2018). La triple concordancia didáctica como proceso de gestión para el desarrollo estratégico de la responsabilidad social universitaria desde el enfoque por resultados de aprendizajes. *Sapienza Organizacional*, 5(10), 7-25.

Acevedo, Á. E., Vergara, O., González, Y. (2019). Marketing Responsable: Ventaja Distintiva en la Cadena de Valor de las Organizaciones. *Journal of Management and Business Studies*, 1(1), 44-74.

Acevedo, Á. E., Vergara, O., Fernández, I., González, Y. (2018). La triple concordancia didáctica como proceso de gestión para el desarrollo estratégico de la responsabilidad social universitaria desde el enfoque por resultados de aprendizajes. *Sapienza Organizacional*, 5(10), 7-25.

Arias, F (2016) *El Proyecto de Investigación*. Venezuela Editorial Episteme. Séptima edición.

Bernal, C (2010) *Metodología de la Investigación para la Administración y Economía, Humanidades y Ciencias Sociales*. México. Editorial Pearson Educación. Cuarta edición.

Díaz Fernández, Sergio Manuel (2016) El plan de igualdad en el contexto educativo. Un estudio de caso. España *Revista científica electrónica de Educación y Comunicación en la Sociedad del Conocimiento* Publicación en línea (Semestral) Granada (España) Época II Año XVI Número 16 Vol. I Enero- junio de 2016. Pp. 192- 223

Erazo Caicedo, María Isabel; Jiménez Ruiz, María Del Carmen; López Morales, Carmelina. Empoderamiento y liderazgo femenino; su papel en la autogestión comunitaria en el corregimiento El Hormiguero - Valle del Cauca. *Avances en Psicología Latinoamericana*,



[S.l.], v. 32, n. 1, p. 149-157, sep. 2013. ISSN 2145-4515. Disponible en: <>. Fecha de acceso: 02 jul. 2020 doi: <http://dx.doi.org/10.12804/apl32.1.2014.10>.

Hernández, R; Fernández, C y Baptista; M. (2014) Metodología de la Investigación. México. Editorial Mc. Graw Hill Interamericana Editores, S.A. Sexta Edición.

Kadi Montiel, O., Acevedo Duque, Ángel. (2014). Liderazgo ético frente a la diversidad cultural dentro de las organizaciones con régimen disciplinario. *ECONÓMICAS CUC*, 35(2), 75-88. Recuperado a partir de <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/522>

Kaufmann, A. (1999). Tercer milenio y liderazgo femenino. En Nuño Gómez L. (Coord.). *Mujeres: de lo privado a lo público*, pp.177-186. Madrid Editorial Tecnos

Jorna Calixto, Ana Rosa, Castañeda Abascal, Ileana, Véliz Martínez, Pedro Luis. Percepción de habilidades de liderazgo en hombres y mujeres para la dirección en salud en Cuba. (2016) *Revista Cubana de Salud Pública*. 2016;42(1):70-79. https://www.scielo.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/rcsp/v42n1/spu08116.pdf

Madrigal, Berta; Luna, Ricardo; Vargas, José. Liderazgo multicultural: estudio comparativo India-México. 2017. Universidad Militar de Nueva Granada. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*. Vol. XXV (2), 123-137. www.scielo.org.co/pdf/rfce/v25n2/0121-6805-rfce-25-02-00123.pdf

Méndez, C (2013) Metodología Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación. Colombia. Editorial Limusa.

Mosello, S. (2005) Representación social del liderazgo femenino y sus implicaciones en la conciencia de éxito de la gerente universitaria. Trabajo de Grado en Doctorado en Ciencias Gerenciales. Universidad Rafael Bellosillo Chacín (URBE). Maracaibo.



Molina Luque, Fidel; Samper Rasero, Luis; Mayoral Arque, Dolors. Liderazgo femenino. Un análisis de las diferencias de género en la formación y desarrollo de asociaciones de inmigrantes africanos. *Revista Internacional de Sociología*, [S.l.], v. 71, n. Extra_1, p. 141-166, june 2013. ISSN 1988-429X. Disponible en: <<http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/538/560>>. Fecha de acceso: 03 july 2020 doi: <http://dx.doi.org/10.3989/ris.2012.09.24>

Naranjo, R (2015) Habilidades gerenciales en los líderes de las medianas empresas de Colombia. *Pensamiento & gestión*. Numero. 38, enero-junio de 2015. 38. Universidad del Norte, 119-146. 2015 <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/7703/7365>

Paz, A; Sánchez, J; Sánchez, I. (2017) *Capital Humano en las empresas distribuidoras de agua domiciliaria del departamento de la Guajira*. Primera edición, Editorial de la Universidad de La Guajira, Colombia

Paz, A; García, J; Suarez, H y Pinto, E (2020) Toma de decisiones gerenciales en Pymes de construcción del distrito especial turístico y cultural de Rihacha. Venezuela. *Revista Espacio* Vol. 41 (21) 2020 • Art. 25.pp.322. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n21/a20v41n21p25.pd>

Paz, A; Pinto, E; Cantillo, N; García, J y Suarez, H (2019) Liderazgo femenino: Un estilo de gestión en la Universidad de La Guajira (Colombia). Venezuela. *Revista Espacio..* Vol. 40 (Nº 37) Año 2019. Pp. 2-14. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n37/19403702.html>

Parella, S. y Martins, F. (2012) *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. Caracas, Venezuela. Fondo editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDUPEL.).

Perozo-Ramírez, B. A., Paz-Marcano, A. I. (2016). Estilos de liderazgo femenino como factor influyente en las habilidades de los equipos de trabajo en el sector asegurador. *Clío América*, 10(19), 8-22. <https://doi.org/10.21676/23897848.1656>



Ortigoza, M. S., Duque, A. A., Ballesteros, L. L. (2015). La Neuroinnovación del Ser característica potenciadora del emprendimiento social. *Cultura Educación y Sociedad*, 6(2).

Oradini, N. B., Castillo, L. A., Duque, Á. A., Jara, V. Y., Acle, X. G., Orellana, C. C. (2020). Gratuidad de la Educación Superior en Chile. *ARANDU UTIC*, 7(1), 163-188.

Rivas-Torres, F., Acevedo-Duque, A. y Castillo-Blanco, V. (2020). La calidad de vida compleja: referente organizacional para la política de seguridad social venezolana. *Revista Visión Gerencial*, 19(2), 272–286. Recuperado de: <http://erevistas.saber.ula.ve/visiongerencial>

Robbins, S y DeCenzo, D (2012) *Supervisión*. Editorial Pearson Prentice Hall, Quinta Edición, México.

Robbins, S y Jugde, T (2012) *Comportamiento organizacional*. México. Editorial Pearson Education Prentice Hall, México

Sánchez, Vázquez, J.F. (2010) "Liderazgo: Teorías y aplicaciones". Salamanca: Publicaciones de la Universidad Pontificia de Salamanca. Demiurgo Colecciones, Primera edición.

Villar, Mario; Araya-Castillo, Luis; Yáñez-Jara, Víctor y Acevedo Duque, Ángel (2019) Impacto de estilos de liderar sobre la capacidad de aprendizaje organizativo. Venezuela. *Revista Espacio*. Vol. 40 (Nº 37) Año 2019. Pág. 18. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n37/19403718.html>



CAPÍTULO 16

EL LIDERAZGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA VENEZOLANA. DEL CAUDILLO DEL SIGLO XIX A LA MERITOCRACIA: ESTUDIO DE CASO SOBRE LA PRESENCIA FEMENINA EN LA POLÍTICA NACIONAL VENEZOLANA

Claudia Santiago¹

INTRODUCCIÓN

En el mundo globalizado las organizaciones, que pueden ser de índole pública o privada, se han convertido en estructuras cada vez más complejas. Por lo tanto, requieren también ser estudiadas desde la perspectiva de un enfoque multidisciplinario o transdisciplinario, para comprender mejor su funcionamiento. En ese sentido, es necesario adecuar la manera de abordar el conocimiento acerca de las mismas de una forma heterogénea.

Cabe destacar el papel que el liderazgo juega en el desarrollo de las instituciones públicas. Por tanto, es importante determinar el tipo de liderazgo que se requiere en la gestión pública. No necesariamente ocupar un cargo en un organismo público determina la calidad de ese liderazgo, para hacer que se consolide una óptima gestión es un imperativo que los líderes que desempeñan la función pública se encuentren preparados.

1. Lcda. En Historia (ULA, Mérida- Venezuela), Lcda. En Educación Mención Ciencias Sociales (ULA- Mérida- Venezuela) M. Sc. en Ciencias Políticas (ULA, Mérida Venezuela) Máster en Gobierno, Liderazgo y Políticas Públicas (IADG, Madrid). Profesora de Historia de la Economía y sus Estructuras Económicas de la Escuela de Economía, Universidad de Los Andes, Venezuela. Correo-e: claudisantiago67@gmail.com ORCID: 0000-0002-0163-4430.



Si esta premisa se extrapola a la evolución de la gestión pública en Venezuela, se puede percibir que hay un problema en la conducción de las instituciones públicas. Nada más al observar el descalabro que ha tenido la economía venezolana, se puede denotar que el modelo de liderazgo que ejerce el poder en Venezuela ha fracasado. Evidentemente, la falta de planificación, la improvisación en la ejecución de las estrategias diseñadas y la debilidad de los líderes para gerenciar el talento humano disponible en las organizaciones políticas, hacen que los resultados de la gestión pública dejen mucho que desear.

Por consiguiente, el interés de llevar a cabo el estudio intitulado: “El liderazgo en la gestión pública venezolana. Del caudillo del siglo XIX a la meritocracia. Estudio de caso sobre la presencia femenina en la política nacional”. Está vinculado principalmente en la preocupación sobre el funcionamiento de las instituciones públicas y al papel de los líderes políticos. Aunque la problemática planteada es compleja, es necesario desarrollar este tipo de estudios y conducirlos a la amplitud que requiere una investigación basada en el estudio de caso. Por tanto, habría que determinar los basamentos teóricos del liderazgo público, diagnosticar el estado en que se encuentra el liderazgo en la administración pública en Venezuela y determinar la presencia de las mujeres en la política nacional. Para ello, se hará uso de metodología cualitativa, con un enfoque hermenéutico para abordar por medio de la técnica de estudio de casos, el liderazgo femenino en la gestión pública venezolana.

SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Las organizaciones en el siglo XXI se caracterizan por su complejidad, a lo que hacía alusión el sociólogo francés, Edgar Morín, por tanto, el estudio de las mismas necesita de una metodología más amplia. En esta centuria, diera la impresión de que las sociedades se han encaminado a la resolución de sus problemas por medio de la innovación y el uso de las herramientas propias de la sociedad del conocimiento. Sin embargo, contar con avances tecnológicos, disponer de universidades que están construyendo un conocimiento útil, parece no ser suficiente si las instituciones que constituyen un país no funcionan



adecuadamente. Si se parte de un marco general, de nada sirve que un país cuente con recursos y potencialidades económicas, si carece de la fortaleza institucional que le permita implementar las políticas públicas de cara a los desafíos del siglo XXI. Sin duda, los líderes que hacen vida en las organizaciones políticas han de contar con un perfil innovador que les permita acercarse a un modelo de eficacia de gestión.

Con relación a lo anterior, Acemoglu y Robison (2014) en su obra intitulada: *Por qué fracasan los países. Los orígenes del poder, la prosperidad y la pobreza*, hace alusión a que las potencialidades económicas, los recursos petroleros o las riquezas minerales de los países, no constituyen *per se*, el apalancamiento a su crecimiento económico. Por el contrario, es la fortaleza institucional la que permite que las naciones mejoren sus niveles de desarrollo y las sociedades también evolucionen positivamente. Por el contrario, si las instituciones son débiles, aunque los países sean ricos en recursos, las posibilidades de evolución son escasas. Uno de los ejemplos que los autores han desarrollado en su obra es la disparidad que existe entre los resultados económicos de las dos Coreas y lo que sucedió con la economía de Alemania Federal (Democrática) y la República Democrática Alemana (Comunista).

Rodríguez y Rodríguez (2014) hacen alusión a que Venezuela, no es un país que se escape de esta problemática. Pese a contar con las mayores reservas probadas de petróleo, en la actualidad, su economía tiene los peores niveles de desempeño del continente americano. En este sentido, no es un secreto de que estamos ante un modelo político fallido. De allí, la necesidad de estudiar con mayor profundidad a qué obedece esa debilidad institucional y si guarda relación con el estilo de liderazgo político que se ha desarrollado tradicionalmente en este país.

Al respecto, para desarrollar este estudio sobre el papel que ha jugado la mujer en la gestión pública venezolana, será necesario enlazarlo con las tradiciones historiográficas, sobre todo aquellas que se relacionan con el auge del militarismo y la tradición caudillesca en Venezuela. En este sentido, la obra que aborda con mayor amplitud esta perspectiva, es la que explica la teoría del "gendarme necesario", esbozada por Laureano Vallenilla en su libro: "Cesa-



risimo Democrático” o liderazgo del hombre fuerte, útil para comprender el apego que ha tenido Venezuela, a lo largo de su historia, a ser liderada por caudillos. No es una teoría que se haya quedado rezagada en el tiempo. De hecho, no se conoce un liderazgo político tan militarista como el actual.

Es interesante también darle un tratamiento a esta investigación desde la teoría del burocratismo de Max Weber, para determinar el estilo de liderazgo burocrático que ha definido la gestión pública venezolana. Para finalmente determinar cuáles son las especificidades que deben tener los líderes políticos para asumir de manera eficiente de la gestión pública.

En este sentido, como ya se ha referido en los párrafos precedentes, en Venezuela, el liderazgo político se ha construido con base a una fuerte tradición militarista. Rivas Leone (2012) asevera que el liderazgo carismático, sobre todo desde que impera el Socialismo del siglo XXI, se ha caracterizado por la construcción de un entramado legal e institucional que justifica la militarización del país. Asimismo, el autor recalca que, dentro de la ciudadanía venezolana, existe una aceptación del estilo de liderazgo fuerte:

...estas experiencias históricas podrían explicar por qué la cultura política venezolana no mantiene una actitud totalmente negativa ante las eventuales intervenciones de los militares en la política, pues en situaciones en que están cerradas las vías de la democracia representativa, un golpe de Estado puede ser el instrumento para abrirlas. Sin embargo, si están funcionando instituciones democráticas resulta difícil imaginar que se justifique acudir a tal tipo de medida. (Rivas Leone, 2012: 24).

En esta perspectiva, Ramos (2009) asevera la dificultad que tiene Venezuela para construir un liderazgo político abocado a la mejora de la gestión pública. Si se antepone los credos partidistas y las ideologías a los requerimientos del ejercicio político para garantizar buenos resultados, es improbable que las problemáticas que se derivan por la debilidad de los liderazgos políticos sean resueltas. El autoritarismo de corte pretoriano, presente en la administración pública, se encuentra en detrimento de la salud de la democracia:



En tal sentido, difícilmente podría incluirse al gobierno dictatorial en la noción de liderazgo. Sin embargo, las transformaciones recientes del liderazgo democrático nos permiten avanzar la hipótesis sobre el surgimiento de “liderazgos en transición” que, en la experiencia latinoamericana reciente, afecta decisivamente el funcionamiento y la calidad de la institucionalidad democrática. (Ramos, 2009: 57).

Jácome (2018) refiere que en pleno siglo XXI, donde existen liderazgos adaptados a las necesidades de la población, en Venezuela, en vez de avanzar hacia la eficiencia en la conducción de la cosa pública, el nivel de militarismo y el peso de los militares en la toma de decisiones y su ubicación en los puestos claves de la administración pública se han incrementado. Por lo tanto, para entender la tipología de liderazgo que se desarrolla en la actualidad se tiene que observar de cerca, la propensión histórica que tiene nuestra sociedad hacia el militarismo. Tópico ampliamente desarrollado por Buttó, L. y J. Olivari (2018) en la obra: *El Estado Cuartel en Venezuela. Radiografía de un proyecto autoritario*. Como era de esperarse en la ecuación del poder en Venezuela, la mujer ha tenido escasa presencia y visibilidad.

Romero (2005) hace referencia a que más allá del arraigo cultural de los venezolanos a una fuerte tradición militarista, es necesario abocarse a trabajar en la transformación de la cultura ciudadana y diseñar estrategias orientadas a la conformación de un liderazgo innovador enfocado en la mejora de la gestión pública, donde las mujeres puedan participar en una situación de igualdad. Para concretar esta investigación es importante hacer las siguientes interrogantes:

¿Por qué es importante estudiar el liderazgo en la gestión pública?
¿Cuál ha sido la influencia de la tradición militarista en la evolución del liderazgo público en Venezuela? y, ¿Cómo debe ser el liderazgo para mejorar la gestión pública en Venezuela? ¿Cuál ha sido el papel de la mujer en la política venezolana? El estudio del liderazgo femenino en Venezuela pudiera darnos la posibilidad de conocer un tema que no ha sido ampliamente abordado, precisamente por la escasa presencia o visibilidad que ha tenido dentro de la historia republicana. Esa no es una realidad padecida solo en Venezuela sino es un tema de debate en el contexto global.



En esta perspectiva, Pulido (2014) hace alusión a que, si bien es cierto, la mujer en las últimas décadas se ha abierto paso en altos cargos de la función pública y a nivel empresarial en el mundo global. Empero, aún en el imaginario socio cultural, persiste la imagen de minusvalía de la mujer con respecto al hombre. Hecho que se acentúa más en las sociedades musulmanas, latinoamericanas y en aquellas que se reconoce la superioridad masculina porque el peso de la tradición es más fuerte que el ordenamiento jurídico.

La autora precitada hace referencia al llamado techo de cristal, que es la dificultad que la mujer tiene para alcanzar altos cargos en la administración pública o en el mundo empresarial, no porque se les prohíba directamente en algún instrumento legal o reglamento, sino como el resultado de prácticas culturales donde persiste la idea de que la mujer ha de estar subordinada o tiene menor competitividad por que ha de cumplir con los roles que tradicionalmente le ha impuesto la sociedad.

Cabe destacar que, a lo largo de la historia, la mujer ha sido vista como una menor de edad sin derecho a la participación política. Desde los albores de la humanidad, las actividades femeninas se resumían a las labores domésticas y la crianza de los hijos. El historiador francés, George Duby, ha dedicado buena parte de su vida académica a desentrañar el papel de las mujeres a lo largo de la historia.

A veces se puede pensar que la posición relegada de la mujer en la esfera política es parte del pasado y no es así. Aunque las sociedades democráticas occidentales han dado cabida a la presencia política de las mujeres en los más altos cargos de la gestión pública, como son los casos de: Angela Merkel (Alemania), Jacinda Kate Laurell Ardern (Nueva Zelanda), Mette Frederiksen (primer ministro de Dinamarca), Inés Arrimadas (presidenta de Ciudadanos-España), Michel Bachelet, Dilma Rousseff, Cristina Fernández (presidentes de Chile, Brasil, y Argentina, respectivamente). A pesar de que estamos en un mundo con mayor cabida para las mujeres, aún estamos lejos de construir un espacio de plena igualdad y libertad entre mujeres y hombres.

Sin embargo, pese a que se presentan esas circunstancias, es verdad que la presencia de la mujer en la gestión pública ha sido pro-

ducto de las largas luchas de los movimientos feministas de la libertad, para ocupar esos espacios políticos, en un mundo que históricamente ha caracterizado su evolución por el predominio de la sociedad patriarcal. Hay que tomar en consideración que el contexto de los países es determinante para conocer la posición de la mujer en el ámbito político. Pese a que nos encontramos en el siglo XXI, en la era de la cuarta revolución industrial, lejos se está de la construcción de un sistema de equidad en la presencia femenina en los espacios públicos. No es que se aspire a un sistema de igualdad por decreto, como pretende la coalición PSOE- UNIDAS PODEMOS, que gobierna España, donde se ha creado el Ministerio de la Igualdad para posicionar la ideología de género como política pública².

En este sentido, y enlazando con lo anterior, no es que se persiga la inclusión de la mujer en la política por medio de un decreto, porque se puede caer en la discriminación a la inversa o en el feminismo hegemónico. La situación ideal es que, a través de la educación y los valores democráticos, mujeres y hombres tengan igualdad de oportunidades en su acceso a los cargos en la administración pública y en el mundo empresarial en general. Como contraparte, Clavo (2011), hace referencia al largo camino que tienen que recorrer las mujeres en el mundo musulmán para hacerse un lugar en la política o en cualquier organización. El autor, cita específicamente el caso de Pakistán, en una sociedad que pervive entre lo tribal y la ley islámica (Sharia), la mujer es relegada prácticamente a la servidumbre y no tiene ninguna cabida en la esfera pública. Basta con recordar el atentado cuando perdió la vida la líder: Benazir Bhutto (2007); igualmente el ataque perpetrado en el 2012 en contra de Malala Yousafzai (Premio Nobel de la Paz, 2014), donde los talibanes intentaron asesinarla por el simple hecho de aspirar acceder a la educación pública en igualdad de condiciones que los varones³.

2. Véase: <https://www.mpr.gob.es/igualdad/Paginas/index.aspx>.

3. Este es un problema tan pronunciado, que la posición intransigente de los extremistas contra los derechos de la mujer ha traspasado las fronteras geográficas de los países islámicos. Es interesante revisar las consecuencias que ha tenido para la activista somalí Ayaan Hirsi Ali, quien solo por haber escrito varios libros que testifican su lucha por los derechos de la mujer musulmana y además de haber ocupado un escaño en el parlamento holandés, aun así, ha sido perseguida por los fundamentalistas musulmanes dentro de Holanda, a causa

Es importante contextualizar para conocer cómo se encuentra el liderazgo femenino a nivel internacional. En el caso venezolano, la presencia femenina en la política en el periodo republicano ha estado condicionada al espectro del militarismo, autoritarismo y ahora mismo a un matiz ideológico. En este recorrido, es importante recalcar la posición de la historiadora Inés Quintero en su obra *La palabra ignorada. La mujer: testigo oculto de la historia de Venezuela*, en la que hace un balance sobre el recorrido histórico de la mujer en la vida política nacional, la cual ha estado condicionada por el contexto histórico y se ha caracterizado por el predominio del hombre y el voluntarismo machista.

Como se puede apreciar, la construcción del liderazgo político en Venezuela ha estado ligado a una larga tradición militarista, con persistencia del autoritarismo desde cualquier esfera de poder. El propósito del estudio es determinar cómo ha sido la presencia de la mujer en la política nacional, por medio de una investigación cualitativa enmarcada en los estudios de caso.. Hecho que no solo implica un reclamo histórico por la participación de la mujer en la administración pública, sino establecer actividad política en un ámbito de pluralidad y democracia. A pesar de que, en la actualidad, en el modelo político que gobierna Venezuela, se evidencia que las mujeres pueden ocupar importantes cargos públicos, es importante medir si esa presencia responde a las competencias (méritos) o si se encuentra subsumida a la ideología.

Al desarrollar temas de esta índole, se presentan algunas limitaciones: el hecho de que la investigación pueda ser asociada con un estudio desde la perspectiva de género y la problemática que genera la pugna entre hombres y mujeres. Ese no sería el centro de este estudio de caso. La razón de ser es destacar como ejes centrales de la investigación la fuerte tradición militarista y autoritaria en

del documental: "Sumisión", por lo que el famoso cineasta Theo van Gogh fue asesinado por un terrorista musulmán en el 2004. Otro caso muy sonado en la opinión pública europea fue el de una periodista francesa protegida por el Estado galo, por las constantes amenazas de muerte atribuidas a los altos mandos del Estado Islámico, tras escribir el ensayo: "En la piel de una yihadista: una joven occidental en el corazón del Estado Islámico", en el cual firma su autoría con el seudónimo: Anna Erelle porque su vida se encuentra en peligro solo por ejercer su profesión en un país occidental.



la historia del liderazgo público en Venezuela, y las consecuencias que ha traído que en el imaginario cultural venezolano persista la necesidad de un “hombre fuerte” para poner orden y resolver los problemas del país. En esta ecuación, es interesante dar a conocer ¿cuál ha sido el papel de la mujer en la escena política venezolana? y sobre todo determinar en la actualidad, ¿Cómo es la presencia de las mujeres en la gestión pública en Venezuela?

Formulación del problema o determinación de los ejes críticos de la investigación

El problema consiste en determinar la influencia del liderazgo autoritario en la gestión pública venezolana. Los ejes críticos de la investigación están fundamentados en la tradición militarista, en reconocer cómo la teoría organizacional de la burocracia se relaciona con el estilo de liderazgo desarrollado en Venezuela. Igualmente, se persigue reconocer la presencia de las mujeres en la gestión pública por medio de la aplicación de la metodología correspondiente al estudio de caso; y finalmente acercarse al perfil del liderazgo que se requiere para influir positivamente en la gestión pública.

Este estudio tiene como objetivo principal hacer una breve aproximación teórica acerca de la presencia femenina en el liderazgo político venezolano. Para ello, ha sido necesario contextualizar como es el liderazgo en la gestión pública, ya que de esa arista deviene como ha sido la participación de las mujeres en la política. En este sentido, se puede apreciar que la larga tradición militarista ha determinado la evolución histórica del liderazgo político a nivel nacional. A continuación, se hará un breve recuento sobre cómo ha sido la participación de las mujeres venezolanas en las últimas dos décadas, donde el sesgo ideológico y los males atávicos de la política persisten se han profundizado.

REFLEXIÓN SOBRE LA PRESENCIA FEMENINA EN LA POLÍTICA VENEZOLANA EN LOS TIEMPOS DEL CHAVISMO

En este apartado, se hará una reflexión acerca de la presencia femenina. Dentro del ámbito de los estudios historiográficos en Venezuela, pensadores de la talla de Germán Carrera Damas (1970), en su obra



“Una nación llamada Venezuela”, hace referencia al predominio de la tradición militarista y su ascenso al poder. Hasta la fecha, ninguna mujer ha ocupado la presidencia de la República. Caballero (1993), analiza, que hasta el año 1958, con la caída de la dictadura de Marcos Pérez Jiménez (1952-1958), en Venezuela apenas hubo cabida para los gobiernos civiles. A partir de 1958, se configuró la era de los gobiernos de la democracia representativa. Caballero (1993), al mismo tiempo planteaba, que fue a partir del derrocamiento de la dictadura, donde se fraguan las endebles alianzas de gobernabilidad, lo cual signaría, la alternancia democrática hasta el año 1998. Cabe destacar que, en este lapso, como lo consagraba la Constitución del año 1961, al presidente de la República, le correspondía elegir a los concejales, alcaldes y gobernadores de los distintos estados venezolanos.

Curraño (2004), hace referencia a que hasta el año 1989, con La Comisión Presidencial para la Reforma del Estado (COPRE)⁴, con dicha reforma, los venezolanos se adentraron a un proceso de descentralización política que duraría cinco lustros, hasta el arribo del chavismo al poder. Una de las ventajas del proceso de transformaciones producto de las políticas de descentralización, produjo que los cargos de alcaldes y gobernadores podían ser elegidos por vez primera a través de la vía del sufragio directo, universal y secreto, hecho inédito desde la configuración del modelo republicano a partir de 1830.

En esta perspectiva, las mujeres tenían por primera vez, la posibilidad de ser electas por voluntad popular al cargo de gobernadoras o alcaldesas. Antes del año 1989, la participación de la mujer en la gestión pública no se había hecho notoria. Empero, lo que parecía ser un tiempo de reformas y de profundización de la democracia, no fue más que el parteaguas que pondría fin a cuarenta años de democracia representativa. Como lo señala Caballero (1993), los acuerdos de gobernabilidad aceptados desde el Pacto de Punto Fijo (1958) habían sido debilitados por el auge de las elites de Acción Democrática (AD) y COPEI (Partido social cristiano). Si al debilita-

4. Reforma del estado emprendida en el gobierno de Jaime Lusinchi (1983-1988), como respuesta a los graves problemas y escándalos políticos que sacudían a la sociedad venezolana.



miento de los partidos tradicionales se le suma la anti política promovida por los principales medios de comunicación y los más denostados intelectuales de izquierda, pues era solo cuestión de tiempo para que la frágil democracia venezolana terminara por diluirse. La democracia entró en una especie de terapia intensiva con el segundo periodo de Carlos Andrés Pérez Rodríguez (1988-1993).

Zapata (2016), Krauze (2012), Blasco (2015) y Rivero (2012) coinciden en que el ascenso del chavismo al poder fue un punto culminante de la crisis del sistema partidista, el auge de la anti política, el desprestigio de los partidos tradicionales, el apoyo mediático y de los intelectuales de izquierda, lo que explica el ascenso meteórico del chavismo al poder. Como lo analizaba el intelectual venezolano Teodoro Peckoff (2010), en su libro: "El Chavismo como problema", las estructuras políticas de la Venezuela de finales del siglo XX se encontraban debilitadas, tras el escándalo de corrupción que condujo a la expulsión del presidente Pérez de su partido AD y su posterior enjuiciamiento y defenestración, provocó el caldo de cultivo idóneo, para que Hugo Chávez, quien no había podido quedarse con el poder por la vía de la violencia, lograra encontrar los apoyos de los sectores populares, las clases medias desilusionadas, el sector empresarial y los medios de comunicación. Una de las paradojas de la democracia se explica por la imposibilidad que existe para detener el arribo de autócratas al poder, Chávez, al igual que muchos, se valió de los propios medios que la democracia ofrecía para ganar las elecciones en el año 1998.

En los momentos previos a la elección presidencial de Hugo Chávez el 6 de diciembre de 1998, hay un hecho que vale la pena considerar. Zapata (2016), hace referencia a que la antipolítica y la decepción de los venezolanos, sobre todo los sectores de clase media, acerca del desempeño de las élites tradicionales de Acción Democrática y COPEI, permitieron que, en el imaginario cultural de los venezolanos de entonces, persistiera la idea de que la salida a la aguda crisis político-social que afrontaba el país era elegir a un presidente ajeno al bipartidismo. De allí, parafraseando al autor, que la aspiración de Irene Sáez Conde, ex reina de belleza y para entonces alcaldesa de un municipio del Este capitalino, estuviera muy bien valorada por la opinión pública. Sin embargo, precisamente el



desprecio de los venezolanos por la política tradicional, aunado a la decisión de Sáez de recibir el apoyo de la tolda socialcristiana, hicieron que sus sueños presidenciales se esfumaran para dar paso al ascenso sin retorno de Chávez y su proyecto hegemónico.

Como se señalaba con anterioridad, para las mujeres venezolanas y latinoamericanas ha sido difícil romper ese celofán que les aleja de la participación política. No tanto por la existencia de instrumentos legales que le impidan acceder a cargos de elección pública, sino que obedece a su vez, a la tradición de que se mantengan al margen de los asuntos políticos por tratarse de un “asunto de hombres”. Por tal motivo, existe la propensión de otorgarles a las mujeres un lugar simbólico dentro de la política, ya sea para darle un aire familiar al político de turno, por el contrario, si llega alcanzar un espacio en la política, se aspira a que dirija actividades relacionadas con el bienestar familiar, ministerio de la igualdad, ministerio de la mujer, etc.

Quintero (2011), parte del principio de que la mujer venezolana, siempre ha sido participe de las grandes luchas republicanas, solamente que, por ser considerada inferior en un contexto signado por el autoritarismo y la cultura machista, sus luchas han sido disminuidas e infravaloradas. No solamente en Latinoamérica, peor aún, en los países islámicos o en algunas regiones del África subsahariana, las mujeres ni siquiera gozan del estatus de ciudadanía. A pesar de que la participación femenina en los espacios de poder se encuentra muy por debajo de las cuotas de paridad de género. De acuerdo con la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y el punto número 5 de los *Objetivos de Desarrollo Sostenible*, se aspira crear las condiciones para construir una situación de igualdad de género. En este sentido: “Constituye así una precondition para que la agenda pública -y las políticas públicas- incorpore nuevas dimensiones y perspectivas, de modo que sea más integradora, inclusiva y más legítima, al representar los intereses de toda la sociedad 50/50”.

En esta perspectiva, en un libro editado por iniciativa de Transparencia Venezuela y la Comisión de Igualdad de Género de la Asamblea Nacional en el 2019, intitulado “20 mujeres que han hecho historia en nuestro país”, no es más que un retrato de las luchas constantes y los logros de las mujeres que han trazado el avance en la política y demás espacios de la vida nacional. Si bien es cierto,



aunque el Gobierno nacional vigente, ha propuesto las cuotas de paridad en la participación política, lejos se está de alcanzarlo. Al tiempo, el machismo y la misoginia, según este estudio, se denota la infravaloración que históricamente se ha consolidado en torno a la participación femenina en la política y en la dirección empresarial. En consecuencia, el feminismo reivindicativo de la lucha de las mujeres ha estado presente en la historia nacional, aunque se haya intentado disminuir su impacto, muchos de los logros en el plano legal y de la conquista de los derechos políticos que no habrían sido posible sin la lucha incansable de esas pioneras. Al respecto:

Pero, además, no nos podemos olvidar de la agenda feminista. Es preciso cristalizar el sueño de los derechos civiles de las mujeres que tuvieron Mercedes Pulido y Lucila Palacios, así como la construcción de un marco de políticas públicas transversalizadas con enfoque de género, como propuso Evangelina García Prince, y un marco jurídico nacional que no discrimine a las mujeres, como sigue alertando Sonia Sgambatti. (p. 202).

Lo de la paridad en la participación política de la mujer, aunque es una aspiración universal en el ámbito de la igualdad de género, no ha podido alcanzarse aún. Es un largo camino que queda por recorrer. Al respecto, en un informe del Netherlands Institute for Multiparty Democracy (2018) "Mujeres y política: claves para su participación y representación", en el que se analizan los niveles de participación de las mujeres en la política regional, aparecen reflejados los porcentajes de cumplimiento de las cuotas de paridad y la implementación de leyes inclusivas, arrojó como resultado que ninguno de los países latinoamericanos ha alcanzados esos niveles de participación. Se constató que Costa Rica y Bolivia, en sus cartas fundamentales han logrado incluir la cuota de paridad de género en la participación de la mujer 50/50.

En este particular, las leyes electorales de Venezuela exigen que la inscripción de candidaturas de mujeres en los partidos políticos y en los procesos de elección en los diferentes cargos sea de 30%. Así lo indica García-Prince (2012), en su estudio, en el cual recalcó que esta cuota se encuentra vigente desde el año 1987 en la legislación electoral. Sin embargo, manifestó que la inserción política de la mujer está muy por debajo de estos niveles. Entre las causas de



la baja participación política de las mujeres enumera entre las más importantes, la inexistencia de instrumentos legales que garanticen la igualdad y la equidad en la participación política de la mujer.

La autora precitada hace referencia sobre el escaso compromiso que tienen tanto los partidos políticos tradicionales y los de nuevo cuño, para incluir a las mujeres dentro sus filas. Hace énfasis que las exigencias hacia las féminas son mucho mayores. Tanto en Venezuela, como en el resto de la región, se denota de la existencia de la misoginia dentro de las organizaciones políticas. Entonces sí a la mujer se le ponen trabas para concretar sus candidaturas políticas dentro de los mismos partidos, es muy complejo que puedan aspirar a mayor cantidad de cargos.

Del mismo modo, cabe destacar la importancia que tiene incluir el estudio de García-Prince (2012), por ser ella una de las grandes estudiosas de la inclusión de la mujer en la política y en el mundo empresarial. Fue la primera mujer en Venezuela que presidió el Ministerio de la Mujer. Ella hace una reflexión sobre el aumento de la participación política y sindical de las mujeres en la era del chavismo (1998-actualidad). Como es sabido, históricamente los movimientos feministas se han insertado en las dinámicas propias del discurso de la izquierda, en este caso no es la excepción, el chavismo ha asumido las banderas del empoderamiento femenino dentro de sus luchas reivindicativas. El expresidente Chávez y el actual gobernante de la nación, Nicolás Maduro, en sus declaraciones públicas declaraban ser presidentes feministas. Como el carisma y la conexión con el pueblo se les da muy bien a los populistas, es normal que sus dirigentes se autodenominen adalides de las luchas por la “justicia social”, por tanto, las reivindicaciones favorables a los derechos de la mujer no pueden estar fuera de su narrativa política.

En conexión con lo anterior, como el chavismo, a diferencia de las propuestas del periodo de la democracia representativa (1958-1998), hace énfasis en la inclusión social y en la promoción de la participación política de los excluidos del *puntofijismo* (pacto bipartidista de gobernabilidad firmado en 1958). En este sentido, dentro del discurso populista polarizante, las mujeres están presentes. Igualmente, se ha de destacar que, en los distintos mecanismos de participación política como los Consejos Comunales, el Banco de

la Mujer, el Instituto Nacional de la Mujer, las féminas han tenido apertura en la participación política, siempre y cuando manifiesten su adhesión irrestricta al proyecto bolivariano o se encuentren inscritas en el partido de gobierno (Partido Socialista Unido de Venezuela-PSUV) o las organizaciones de izquierdas aliadas al poder. En este sentido, hay que ser enfático, la participación política en Venezuela está sesgada por la ideología y la autocracia en el ejercicio del poder.

En este particular, López (2018) analizó la feminización del chavismo. A decir verdad, las mujeres venezolanas siempre han estado a la vanguardia de sacar a sus familias adelante, y el discurso populista y reivindicativo del chavismo, ha calado hondo en los sectores desfavorecidos de la sociedad, por lo que su actuación maternalista ha estado presente en el diseño de sus políticas públicas inclusivas para la mujer: “Plan Madres del Barrio”, Misión Negra Hipólita”, solo por citar algunas. De igual manera, en las altas esferas del poder, mujeres han ocupado cargos de vicepresidenta de la República, Contralora General, Tesorera de la República, Ministerio de la Defensa, Ministerio de Economía y Finanzas, Rectora Principal del Consejo Nacional Electoral (CNE), Defensora del Pueblo, presidenta del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) y fiscal general de la República. Con el único inconveniente, que dichas mujeres, a pesar de contar con una excelente hoja de vida para ocupar esos cargos, lo que ha determinado su elección, ha sido la falta de separación de poderes y su adhesión a las líneas partidistas del ejecutivo.

Por tanto, López (2018: 99) hace referencia a:

Por el contrario, lo que se ha venido gestando y consolidando en los últimos 20 años es la radicalización de una ideología maternalista, que exalta el papel de las mujeres, especialmente de las más pobres, como madres y cuidadoras. Aunque tiene cierta racionalidad que las políticas tempranas del chavismo dirigidas a las mujeres se concentraran en las madres pobres, casi 20 años después, no haber desarrollado políticas de género para todas las mujeres y en todos los ámbitos garantizados en la Constitución tiene menos justificación. La hipótesis de este artículo es que, en el marco del proyecto bolivariano, la incorporación y movilización de las mujeres, especialmente de las más pobres, a los programas

de política social impulsados por el chavismo, se fundamenta en una lógica paternalista y clientelar, que opera en la práctica como un dispositivo de control que resulta funcional a la permanencia y legitimación en el poder.

Entonces pueden plantearse varias interrogantes ¿existe pluralismo en la participación política de la mujer en Venezuela? Evidentemente no. Por la inexistencia de separación de poderes, la labor de todas las mujeres dentro de la función pública se hace cuesta arriba. Como se señalaba con anterioridad, las cuotas de paridad en la participación política están muy por debajo de la representación paritaria de los géneros en la actividad pública. En este sentido, la presencia de las mujeres en el parlamento, según se estimó en el último proceso electoral del 2015, se alcanzaron a elegir 35 diputadas de un total de 167 escaños en la Asamblea Nacional unicameral, para un total de 21%.⁵

Es importante destacar que, desde una perspectiva del realce de los valores democráticos y el fortalecimiento institucional, la participación de las mujeres juega un rol de primer orden. Además de incumplir el punto 5 de los Objetivos del Desarrollo Sostenible en lo que atañe a la igualdad de género. Igualmente, si se constriñe la participación política de la mujer por razones ideológicas, se viola lo estipulado en el artículo 21 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)⁶. Por tanto, es mucho lo que queda por hacer para promover la igualdad ante la ley. Mientras en Venezuela exista un gobierno autoritario y no se respete el imperio de

5. Véase: Asamblea Nacional de Venezuela (2017). Parlamento Género Sensitivo (agosto-septiembre 2017).

6. Artículo 21 Todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia: 1. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona. 2. La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que, por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan. 3. Sólo se dará el trato oficial de ciudadano o ciudadana, salvo las fórmulas diplomáticas. 4. No se reconocen títulos nobiliarios ni distinciones hereditarias.



la ley será muy complicado que las mujeres puedan insertarse a la participación política en un ambiente de justicia, equidad e igualdad de condiciones.

Por consiguiente, se podría poner como ejemplo, brevemente, los obstáculos que han tenido para ejercer la política María Corina Machado, Laydi Gómez y Mercedes Malavé, tres lideresas de los factores que adversan al poder político en Venezuela. . María Corina Machado es una reconocida dirigente política que, desde los inicios de la era del chavismo ha luchado por la transparencia en los procesos electorales, ocupó un curul parlamentario desde 2010 pero su gestión no finalizó en el tiempo correspondiente porque fue apartada de su cargo. En el 2013, con la muerte de Chávez, manifestó su voluntad de medirse en los comicios presidenciales y posteriormente fue inhabilitada políticamente por una sentencia administrativa de la Contraloría General de la República, por razones políticas. En 2012, fundó una organización política de tendencia centro liberal, Vente Venezuela, la cual no ha podido legalizar como partido político, por los constantes impedimentos que ha puesto el Consejo Nacional Electoral. Aun así, Machado se mantiene firme en sus luchas políticas desde las bases, con la finalidad de promover la fundación del primer partido político liberal de Venezuela en el siglo XXI, con miras a ocupar el poder político cuando se restaure la democracia.

Laidy Gómez, es una joven política social demócrata, oriunda del Estado Táchira, electa como parlamentaria en el 2015 tras representar al partido Acción Democrática. En las elecciones regionales del 2017, resultó vencedora de la contienda, al serle adjudicada la gobernación del Estado Fronterizo del Táchira con un 63,27 % de los votos (Cifras del CNE). Su gestión ha sido duramente criticada tanto por los personeros del Gobierno como por los representantes de los partidos políticos opositores, porque ella, junto con los cuatro gobernadores opositores venezolanos, tuvo que juramentarse ante la Asamblea Nacional Constituyente madurista, para poder ejercer al cargo político para el que fue electa. Esta líder regional es un emblema de los problemas que tienen las mujeres venezolanas para ser reconocidas en el ejercicio del poder político, más si son de la oposición. Actualmente, el Gobierno, en franca violación de los preceptos constitucionales, ha puesto un protector para el Estado Táchira,



una especie de gobernador paralelo y en reiteradas ocasiones ha intentado despojar a la gobernadora de su cargo.

En esta misma tónica, Mercedes Malavé, una joven política venezolana representante de la democracia cristiana, ha tenido sonoridad en las redes sociales, porque el TSJ a través de una sentencia, le arrebató su cargo como presidente del partido Social Cristiano COPEI a finales del 2019. Cabe destacar que Malavé, al igual que Gómez, plantea otras alternativas de gobernabilidad, orientadas a la fractura de la dictadura y a la consolidación de un ideal de lucha desde las bases, donde las soluciones políticas vengan de la construcción de puentes de entendimiento entre venezolanos y no por medio de la intervención de potencias extranjeras en los problemas del país. En este estudio se infiere sobre estas posiciones, porque son intermedias entre el discurso hegemónico de Nicolás Maduro y la narrativa del Gobierno encargado de Juan Gerardo Guaidó que ha demostrado efectividad con las alianzas extranjeras y ninguna incidencia en encaminar una transición política en Venezuela.

Al conservar el hilo narrativo, es importante destacar que, en los últimos tiempos, a nivel global, la presencia femenina en la política ha venido aumentando. Aunque las mujeres se encuentran lejos de ocupar espacios en la política con relación a las de paridad de género enunciando el punto número 5 de los objetivos de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas, paulatinamente las mujeres han ganado espacio en la política internacional. Liderazgos como el de Ángela Merkel, e importantes funcionarias que ocupan lugares prominentes en la gestión pública, han marcado las pautas de estos últimos años. Años atrás, la participación política de la mujer era impensable. Las cuotas de poder se han logrado a fuerza de vencer obstáculos, de irrumpir en esas tareas que tradicionalmente fueron ocupados por hombres, siempre y cuando estos espacios puedan conquistarse a través de los canales democráticos, desde el punto de vista de la equidad y la igualdad.

En Venezuela, como se ha podido explicar a lo largo del escrito, no es que las mujeres no tengan la posibilidad de participar activamente en la política, las leyes de la República y lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, apuntan hacia la igualdad, a la posibilidad de poder manifestarse políti-

camente sin menoscabo alguno. La realidad es opuesta, el impedimento de participación política es de orden ideológico. A quienes adversan al régimen político que gobierna a Venezuela desde el año 1998, se les hace cuesta arriba poder acceder a la participación política con libertad. Basta con corroborar los acontecimientos de los últimos años, para dar cuenta del incremento de la persecución política que reciben no solamente las mujeres activistas sino también los hombres. Este es un punto de inflexión sobre el cual valdría la pena reflexionar.

En este sentido, la gravedad del asunto es las reiteradas violaciones al ejercicio de la política en Venezuela, se infiere como una de las aristas relacionadas a la crisis sistémica que se ha agudizado en los últimos años. El 6 de diciembre del año 2015, la coalición política correspondiente a la Mesa de la Unidad Democrática se adjudicó 120 escaños a la Asamblea Nacional, lo cual, de acuerdo con lo establecido en la Constitución vigente, le otorgaba la súper mayoría, en consecuencia, los sectores que adversan al poder podían por antonomasia legislar a favor de la resolución de los grandes problemas del país. Sin embargo, a la vista de los resultados actuales, se ha evidenciado, que el Ejecutivo Nacional, a través del acoso y la incesante persecución política, al tener un TSJ favorable a sus designios, construyó los derechos de los diputados electos para el periodo legislativo (2015-2020).

Al respecto, organizaciones internacionales como *Human Right* y algunos eurodiputados de la Unión Europea, han elevado su voz de protesta para denunciar la discriminación política en Venezuela. En el año 2019, las Naciones Unidas, a través del "Informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre la situación de los derechos humanos en la República Bolivariana de Venezuela", tras la visita de Michel Bachelet, se denunció la delicada situación en el ejercicio de los derechos políticos, al encontrarse en los principales centros de reclusión del país (Ramo Verde, el Helicoide), centenas de presos cuyo delito ha sido adversar a quienes se encuentran en el poder. En el punto III del Informe, se hace referencia a "Violaciones de los derechos civiles y políticos", en la que se denuncia que la actividad de los medios de comunicación se ve condicionada por el Estado, donde el simple hecho de escribir



en *Twitter* en contra del gobierno puede ser calificado como un delito de odio, el cual acarrea la pérdida de la libertad o las amenazas de orden político.

El amedrentamiento a los opositores, las torturas y el excesivo uso de la fuerza en la represión de manifestaciones, son denunciados con insistencia en el Informe de la Alta Comisionada de la ONU. Como era de esperarse, la represión es de orden ideológico y político. Al respecto, se indica lo siguiente:

Durante al menos una década, el Gobierno, así como las instituciones controladas por el Gobierno han aplicado leyes y políticas que han acelerado la erosión del estado de derecho y el desmantelamiento de las instituciones democráticas, incluyendo la Asamblea Nacional. Estas medidas tienen como objetivo neutralizar, reprimir y criminalizar a opositores/as políticas y críticas al Gobierno. Esta tendencia se ha aumentado desde 2016, después de que la oposición ganara la mayoría de los escaños de la Asamblea Nacional, lo cual llevó a un incremento de la represión selectiva de la oposición política y a una restricción incesante del por sí limitado espacio democrático. (s.p).

A propósito, cabe destacar algunos episodios de violencia, en el mes de mayo del año 2013, la entonces diputada de la Asamblea Nacional, María Corina Machado, en medio de una escaramuza en el Palacio Federal Legislativo, fue brutalmente agredida por parlamentarios adeptos al oficialismo, posteriormente tuvo que ser intervenida quirúrgicamente producto de las lesiones sufridas. En ese orden de ideas, está no es la única vez que la adversaria del chavismo ha sido agredida por el oficialismo. Posteriormente, fue defenestrada de su cargo como diputada, despojada de su inmunidad parlamentaria, inhabilitada políticamente, con prohibición de salida del país. La persecución política a esta líder, como aparece reseñado en el diario *El Nacional* (24-05-2017), ha llegado al extremo de prohibirle a las aerolíneas de la República, que María Corina Machado viaje en avión, esto último contraviniendo el derecho al libre tránsito como se estipula en la Constitución Nacional.

Este es solo uno de los casos que existen en Venezuela de agresiones a diputadas de la Asamblea Nacional. Singer (2019), señala



que más de 70 diputados elegidos democráticamente en el año 2015, han recibido amenazas por parte de las fuerzas públicas del Estado venezolano. Puntualmente señala el caso de persecución constante sufrida por la opositora: Delsa Solórzano. Igualmente destacó que las diputadas Adriana D'Elia, Gaby Arellano, Mariela Magallanes, Dinora Figuera, han tenido que exiliarse para escapar de la constante persecución política. Se ha de destacar la precisión de ajedrecista que ha tenido el régimen político venezolano, para deshacerse de sus adversarios. *Grosso modo*, lo que parecía una gran victoria de los sectores que conformaban la Mesa de la Unidad Democrática (MUD) en el año 2015, su triunfo en las urnas no fue más que una ilusión aplastada con el paso del tiempo. La Asamblea Nacional fue declarada en desacato por una sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia año 2016, donde sus actos a partir de entonces han sido nulos. De la misma forma, el gobierno ha perseguido a los parlamentarios, y desestimado los informes de las Comisiones de la Asamblea Nacional, al enviar a la cárcel o al exilio a los opositores sin tomar en cuenta la y voluntad popular.

A la luz de lo anterior, este es un contexto desfavorable para la promoción de la participación política de la mujer en la vida nacional, no solamente porque han de sobreponerse al llamado techo de cristal, que es la imposibilidad de que la mujer tenga igual acceso a los puestos claves en el liderazgo político y empresarial, no porque una ley se lo prohíba tácitamente, sino porque la discriminación producto de los valores tradicionales, el machismo, la misoginia y la minusvalía que históricamente se le adjudicó a las mujeres, aún persisten en el contexto latinoamericano. De acuerdo con la Norma Marco para Consolidar la Democracia Paritaria (2016), estudio de las Naciones Unidas, la región se encuentra lejos de alcanzar la participación paritaria 50/ 50, entre hombres y mujeres. Costa Rica es el país que se acerca más a generar el ambiente democrático para crear los marcos legales que garanticen la participación de la mujer en la vida política.

Una arista relevante en la conquista de la democracia es garantizar la libertad de expresión. En Venezuela, el derecho a la protesta ha sido conculcado. El excesivo uso de la fuerza pública para limitar las protestas ciudadanas se ha intensificado durante el gobierno de Nico-

lás Maduro (2014-presente). Córdova (2018), advierte que se han incrementado los encarcelamientos de mujeres por razones políticas:

Las presas políticas de Venezuela son inocentes de los delitos por los cuales están siendo acusadas, porque no los cometieron y porque no hay pruebas que las incriminen. Estas mujeres están detenidas arbitrariamente porque como ciudadanas venezolanas ejercieron sus derechos y de alguna forma y en diferentes espacios, expresaron que disienten del régimen», señala el informe «Presas Políticas en Venezuela (s.p).

En este sentido, cualquier dirigente o activista puede ser encarcelado por razones de índole ideológica. Hecho que obstaculiza la participación de la ciudadanía. Las mujeres no escapan a esta realidad. La participación en igualdad de condiciones se hace imposible en este escenario de persecución y acoso a la disidencia. A propósito de este aspecto, solo por citar algunos ejemplos, en el 2014, en el contexto de la ola de protestas de ese año, la dirigente universitaria Sairam Rivas, estudiante de la Universidad Central de Venezuela, fue encarcelada varios meses, por ejercer su derecho a la protesta. Rivas salió de prisión bajo la figura de régimen de presentación con antecedentes penales. Esta realidad no resulta halagüeña para los jóvenes que aspiran protestar y genera un penoso antecedente que limita aún más las libertades en Venezuela.

En este contexto, hace cuesta arriba incrementar la participación política de la mujer en Venezuela. La polarización, aunada a la exclusión por parte de los sectores tradicionalistas de la sociedad, hace que las féminas se encuentren lejos de una situación de igualdad, justicia, equidad y democracia. Esa es la lucha que ha de darse en cuanto al derecho que tienen las mujeres a la participación política. No es que se aspire a una igualdad en menoscabo del hombre, si no se han de honrar los méritos y las cualidades que tienen las mujeres para ser funcionarias públicas o aspirar a cargos de elección popular, de la misma forma que se les permite a los hombres. Este es uno de los grandes desafíos en la democratización de la participación política en Venezuela y a nivel global.

La lucha por conseguir que la mujer ocupe más espacios en el espectro de la participación política es un signo de que las sociedades están cambiando y que la democracia pasa por la no discriminación



racial, política o por razones de género. En la actualidad hay un largo trecho por recorrer en este sentido. El incremento de la presencia femenina en la vida nacional venezolana pasa por garantizar los derechos humanos, la libertad de expresión, la reinstitucionalización del país y el cese de la persecución política por razones ideológicas.

ABORDAJE ONTOLÓGICO, EPISTÉMICO Y METODOLÓGICO

Cabe destacar que una de las complicaciones neurálgicas que se presentan al momento de abordar un estudio de esta naturaleza, es lo referente a los cimientos ontológicos epistemológicos que se abordaran para hacer frente en la investigación. Esto tiene que ver con el tipo de investigación a realizar, también se considera la parte axiológica y teleológica en cuanto a la finalidad de la misma. El estudio se encuentra enmarcado en el ámbito de las organizaciones porque trata de un aspecto inherente en la dinámica de funcionamiento organizacional, como lo es el liderazgo en las organizaciones públicas.

Sin embargo, por tratarse de una investigación en los estudios organizacionales, específicamente en las dinámicas de comportamiento organizacional, se evidenció que el enfoque que mejor se adapta a la finalidad de la investigación es el cualitativo. *Grosso modo*, el abordaje epistémico descansa en un enfoque cualitativo, de tipo fenomenológico, haciendo uso de la hermenéutica para la interpretación de las fuentes, al tener como eje principal la teoría del “cesarismo democrático” del sociólogo positivista Laureano Vallenilla Lanz.

Este estudio se pretende abordarse desde un enfoque *fenomenológico*, porque se considera que se adapta mejor a los propósitos de la investigación. La fenomenología tiene su origen a inicios del siglo XX, también se le denomina paradigma interpretativo. Trasciende en el mundo del existencialismo, el historicismo, la hermenéutica, la filosofía analítica y la llamada posmodernidad. “Se opone al positivismo y a lo que Husserl llamó el “objetivismo”. Igualmente se muestra como la fenomenología reivindicativa de la perspectiva del sujeto y se opone a la falta de voluntad y método de diversas escuelas al esclarecer su intencionalidad. Las nociones básicas para tomar en cuenta en el



enfoque fenomenológico son: la fenomenología trascendental, la perspectiva del sujeto, el acto intencional, el objeto intencional, la reducción fenomenológica y lo constituido y constituyente.

La fenomenología corresponde a un movimiento filosófico del siglo XX que describe las estructuras de la experiencia tal y como se presentan en la conciencia, sin necesidad de recurrir a la teoría, la deducción o suposiciones procedentes de otras disciplinas como las ciencias naturales. El fundador de esta corriente epistemológica fue el filósofo alemán Edmund Husserl. El término aparece señalado en su obra "Introducción a la fenomenología", la cual constituía para "el estudio de la esencia de las cosas y sus emociones". Husserl desarrolló sus ideas en un contexto signado por la crisis, haciendo una de sus más denotadas críticas a la idea de progreso, ya que el positivismo excluía de sus análisis la parte axiológica y los sentidos.

En las reflexiones profundas que hace el autor, "reprueba que las ciencias positivas, y la cosmovisión del hombre moderno de finales del siglo XIX y principios del XX se hayan dejado deslumbrar de la idea de prosperidad y se haya alejado indiferentes de los problemas claves del auténtico humanismo" En esta perspectiva, las ciencias erraban en su forma de valorar los fenómenos sociales. Las ciencias y especialmente, las ciencias del espíritu, se tornan irracionales cuando se le exige al investigador "excluir toda posición valorativa, toda pregunta por la razón y la sinrazón de la humanidad y sus formaciones culturales, ya que el positivismo se centraba en el abandono de la ética.

Por tratarse de una investigación de tipo cualitativa, donde las fuentes documentales juegan un rol de primer orden, también fue fundamental recurrir a la hermenéutica en la interpretación de los documentos requeridos para realizar el estudio. En este sentido, en los estudios históricos y en el ámbito de las ciencias sociales, el enfoque interpretativo es vital. Para ello, es importante hacer una selección apropiada de las fuentes, sobre todo en tiempos de hipertrofia informativa, por estar en la era de la información. La hermenéutica es útil para interpretar, pero también para discriminar los documentos. En esta perspectiva, la pericia del investigador es crucial. Para concretar el estudio de caso se precisa manejar constructos teóricos, conocer la evolución histórica del liderazgo público, los tipos de liderazgo en las

organizaciones y los elementos teóricos que hagan falta para comprender la presencia de la mujer en la gestión pública venezolana. Por ende, en las investigaciones de tipo cualitativo, si se trata en específico de la historia, es importante hacer uso del enfoque hermenéutico.

La tesis del *cesarismo democrático* enunciada por el historiador positivista venezolano, Laureano Vallenilla Lanz, pudiera parecer un documento vetusto al cumplir una centuria de existencia, sin embargo, es una de las posturas epistémicas medulares en la valoración del fenómeno del caudillismo en Venezuela e Iberoamérica. En este particular, el autoritarismo y la necesidad de las sociedades latinoamericanas de contar con un hombre fuerte que dirija los destinos de sus pueblos ha sido una constante en la construcción de los liderazgos regionales y nacionales. Estudiosos de la historia venezolana: Manuel Caballero, Elías Pino Iturrieta y Germán Carrera Damas, coinciden en postular la fuerte tradición militarista que se encuentra arraigada en la mentalidad de los venezolanos

En el imaginario sociocultural de los venezolanos, el autoritarismo y la propensión al militarismo, han marcado la pauta en el ejercicio del poder. A la luz de los acontecimientos contemporáneos, en los que la democracia es prácticamente un espejismo y, por la cantidad de militares que ocupan cargos en la gestión pública, este es un elemento que no se ha de dejar de lado al momento de abordar esta investigación. Es innegable que el desarrollo de un tema de investigación como este acarreó dificultades, debido a las escasas referencias que existen sobre el tema de la participación femenina en la política. Entonces corresponde observar este acercamiento investigativo como una aproximación teórica a un estudio de mayor envergadura que permita conocer con mayor profundidad la presencia femenina en la política nacional venezolana.

Igualmente es importante conocer la posición de la mujer en la esfera pública y las recomendaciones para fortalecer ese liderazgo, sobre todo al observar con detenimiento la trayectoria de mujeres con el compromiso de cambiar el rumbo de la política venezolana. En tal sentido, se destaca la necesidad de fortalecer el liderazgo político, las instituciones y restaurar la democracia para que la participación de la mujer ya no sea interrumpida por el sesgo ideológico y la misoginia propia de los procesos históricos latinoamericanos.



CONSIDERACIONES FINALES

Como se ha podido apreciar a lo largo del escrito, en Venezuela, como en muchos países de la región, la participación de la mujer en la vida política aún no está ni cerca de alcanzar las metas de igualdad, equidad y de no discriminación que se aspiran en el siglo XXI y para entrar en el mundo desarrollado. Sin embargo, desde inicios del siglo XX hasta la actualidad, los intereses de insignes mujeres se han enrumbado en la mejora sustancial de las condiciones de vida y el aumento de la participación de las féminas en los procesos políticos venezolanos.

Es importante alegar, que no solo en Venezuela, sino a nivel global, las mujeres han tenido que luchar con denuedo para ocupar el lugar que se merecen en la sociedad. Aun así, en este país, donde el autoritarismo, la tradición militarista y la misoginia han permanecido en el imaginario cultural, la participación de la mujer en la política no se ha dado de manera natural y sin resistencia. Se ha de inferir que, a partir del año 1989, cuando se comenzó a gestar el proceso de descentralización política, las mujeres pudieron a optar a cargos de elección pública.

Paradójicamente, cuando se instaura la Revolución Bolivariana en el año 1998, el Gobierno pretendió tener el monopolio en el incentivo de la participación política y la inclusión social de la mujer, todo esto condicionado por la alienación ideológica. Nadie ha de negar que el chavismo ha capitalizado las luchas de las mujeres en aras de mantenerse en el poder a causa de su apoyo. De igual manera, dentro del ámbito oficial, han ocupado importantes cargos dentro de la administración pública. Empero, cuando las mujeres que hacen vida en la oposición aspiran a una cuota de poder, se ve impedida su participación política, a causa de la discriminación, la persecución y el vilipendio al que son sometidas. Mientras no se construyan las estructuras de libertad política y se restaure la democracia, la presencia femenina en la política seguirá siendo desigual y discriminatoria.

Como reflexión final del abordaje del estudio relacionado con la presencia femenina en la política venezolana, no hay que olvidar las limitaciones que tiene esta investigación si se prescinde la adecuada

delimitación del problema. A propósito, es imperioso aclarar que no se persigue entre sus alcances que sea ubicada dentro de los *Estudios de género*, porque se podría caer en una visión dicotómica en detrimento del hombre o apoyar teorías ideológicas con predominio hegemónico de la mujer. Al final lo que se persigue, es ubicar el liderazgo femenino en un ambiente de equidad, igualdad de oportunidades, democracia y libertad.

Dentro del cual, hasta el presente, hay más interrogantes que respuestas. De acuerdo con esto, es importante concluir con esta Reflexión: aparecida en la Revista Forbes (2018):

El liderazgo femenino es más cercano y comprometido, más orientado a la formación, mientras que el liderazgo masculino asume que todo eso ya lo debes de saber... "yo no te voy a pagar por enseñarte; tú tienes que resolver lo que te pedí ... no me importa cómo lo logres, siempre y cuando llegues con el resultado que yo espero de ti". De ahí que el liderazgo femenino tiende a ser más integral; un liderazgo que, además de estar orientado al resultado, tiende a ser formativo⁷.

En este sentido, como se ha evidenciado claramente por el papel de las principales líderes globales en la escena internacional, la mujer también tiene las actitudes para construir un liderazgo eficiente. Para ello se requiere el respeto, la igualdad ante la Ley y acabar con la mentalidad patriarcal que tan nociva ha sido para los procesos de inclusión de las mujeres no solo en la escena política sino en el resto de las actividades cotidianas.

7. <https://www.forbes.com.mx/la-mujer-en-el-liderazgo-del-sxxi/>.



REFERENCIAS

_____ *Los 17 objetivos de Desarrollo Sostenible*. Recuperado en: <http://femp.femp.es/files/824-1346fichero/objetivos%20desarrollo%20sostenible.pdf>.

Acemoglu, D. y J. Robison (2014). *Por qué fracasan los países. Los orígenes del poder, la prosperidad y la pobreza*. (Marta García Madera, trad.). Barcelona, España: Deusto S.A Ediciones.

Asamblea Nacional de Venezuela (2017). *Parlamento Género Sensitivo (agosto-septiembre 2017)*. Recuperado en: https://cepaz.org/documentos_informes/parlamento-genero-sensitivo-agosto-octubre-2017/

Barroso, M. (2011). *Autoestima del venezolano. Democracia o marginalidad*. Caracas, Venezuela: Galac.

BBC New (1 de mayo de 2013). *A los golpes en la Asamblea Nacional*. Recuperado en: https://www.bbc.com/mundo/ultimas_noticias/2013/04/130430_ulnot_venezuela_jorge_borges_agresion_lav.

Blasco, E. (2015). *Bumerán Chávez. Los fraudes que llevaron al colapso de Venezuela*. S. L: CreateSpace Independent Publishing Platfor.

Buttó, L. y J. Olivar (2018). *El Estado Cuartel en Venezuela*. Radiografía de un proyecto autoritario. Caracas, Venezuela: Universidad Metropolitana.

Caballero, M. (1993). *Las crisis de la Venezuela contemporánea*. Caracas, Venezuela: Monte Ávila Editores.

Cardoza, E (2015). El caudillismo y militarismo en Venezuela. Orígenes, conceptualización y consecuencias. *Procesos Históricos*, n. 28, pp. 143-153 Universidad de los Andes Mérida, Venezuela. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/pdf/200/20041006012.pdf>

Carrera Damas, G. (1970). *Una nación llamada Venezuela*. Caracas, Venezuela: Monte Ávila Editores

Clavo, S. (2011). Las mujeres en Pakistán o el poder del patriarcado.



Brocar. 35. 287-302. Recuperado en: <https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/brocar/article/view/1607>.

Consejo de los Derechos Humanos (julio 2019). *Informe de la Alta Comisionada de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos sobre la situación de los derechos humanos en la República Bolivariana de Venezuela*. Recuperado en: <https://www.ohchr.org/SP/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=24788&LangID=S>.

Córdova, G. (22 de marzo de 2018). Claman justicia por las 17 presas políticas que hay en Venezuela. *El Estímulo*. Recuperado en: <https://elestimulo.com/claman-justicia-por-las-17-presas-politicas-que-hay-en-venezuela/>.

Curaño, E. (2004). *Venezuela 1984-1999: 15 años de historia (La Comisión Presidencial para la Reforma del Estado (COPRE) como mecanismo de innovación política)*. Recuperado en: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/cuestiones/article/view/14388>

El Nacional (24 de mayo de 2017). *María Corina Machado denuncia que no le dejan viajar a Nueva Esparta*. Recuperado en: https://www.elnacional.com/oposicion/maria-corina-machado-denuncia-que-impiden-viajar-nueva-esparta_183951/.

Erelle, A. *En la piel de una yihadista. El testimonio de una joven occidental captada por el estado islámico*. (Ana García Pérez, trad.). Barcelona, España. Debate.

Frederickson, G. (1999). Ethics and the New Managerialism. *Public Administration & Management: An Interactive Journal*. 4. (2).299-324. Recuperado en: <https://spaef.org/article/1103/Ethics-and-the-New-Managerialism>

García, E. (2012). *La participación política de las mujeres en Venezuela: Situación actual y estrategias para su ampliación*. Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS). Recuperado en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/caracas/09154.pdf>.

Hirsi, A. (2007). *Yo acuso: defensa de la emancipación de las mujeres musulmanas*. Barcelona, España: Debolsillo.

Jácome, F. (2018). Los militares en la política y la economía de Venezuela. *Revista Nueva Sociedad* 274 119-128 pp. Recuperado en: https://nuso.org/media/articulos/downloads/8.TC_Jacome_274.pdf

Krauze, E. (2008). *El poder y el delirio*. México, DF: Tusquets Editores.

López, A. (marzo-abril-2018), (La feminización del chavismo Las mujeres pobres como instrumentos de la política social. *Nueva Sociedad*. 274. 98-196. Recuperado en: https://nuso.org/media/articulos/downloads/6.TC_Lopez_Caldera_274.pdf.

Martínez, P. (Julio-2006). El método de estudio de caso: estrategia metodológica de la investigación científica. *Pensamiento & Gestión*. 20. 165-193. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64602005>.

Mendoza, R. (2012). "Edmund Husserl, la idea de la fenomenología". *Investigaciones Fenomenológicas*.10. 227-232. Recuperado en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0049-34492006000300008

Netherlands Institute for Multiparty Democracy (2018). Mujeres y política: claves para su participación y representación. Recuperado en: <https://www.refworld.org/es/pdfid/5c3f6d524.pdf>

Olio, A. (diciembre 2013). "Husserl y la fenomenología trascendental: Perspectivas del sujeto en las ciencias del siglo XX" *Reencuentro*. 65. 20-29 Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco Distrito Federal, México. Recuperado en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34024824004>

ONU MUJERES- América Latina y el Caribe (2016). *Norma Marco para Consolidar la Democracia Paritaria*. Recuperado en: <https://lac.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2016/06/marco-paritario>.

Petkoff, T. (2010). *El chavismo como problema*. Caracas, Venezuela: Libros Marcados

Pulido, S. (marzo - 2014). Liderazgo y mujer. *DEDICA. REVISTA DE EDUCAÇÃO E HUMANIDADES*. 6. 273-283. Recuperado en: <https://revistaseug.ugr.es/index.php/dedica/article/viewFile/6979/6092>



Quintero, I. (2016). *La palabra ignorada. La mujer: testigo oculto de la historia de Venezuela*. Caracas, Venezuela: Planeta.

Ramos, A. (2009). *El experimento Bolivariano liderazgo, Partidos y elecciones*. Mérida, Venezuela: Centro de Política Comparada.

Ramos, F. (2018). *Los militares y el deterioro democrático en Venezuela*. *Estudios Políticos (Universidad de Antioquia)*.53. 260-282. Recuperado en <http://doi.org/10.17533/udea.espo.n53a12>

Richir, M. "El sentido de la fenomenología". *Investigaciones Fenomenológicas*, n. 9, 2012, 315-332. Recuperado en: https://www2.uned.es/dpto_fim/InvFen/InvFen09/indice.html

Rivas, J. (2012). *La experiencia populista y militarista en la Venezuela contemporánea*. Recuperado en: <https://www.icps.cat/archivos/WorkingPapers/wp307.pdf>

Rivera, M. (2010). *La rebelión de los naufragos*. Caracas Venezuela: Alfa.

Rodríguez, P. y L. Rodríguez (2013). *El petróleo como elemento de progreso. Una nueva relación Ciudadano- Estado- Petróleo*. (2da ed.). Caracas, Venezuela: Ediciones IESA.

Romero, G. (2004). *Papel del gerente líder venezolano: Gerencia vs. Liderazgo*. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*: Universidad Rafael Bellosó Chacín. Recuperado en: <http://www.redalyc.org/pdf/993/99318830004.pdf>

Singer, F. (9 de mayo de 2019). *Casi 70 diputados venezolanos han sido víctimas de persecución*. *El País*. Recuperado en: https://elpais.com/internacional/2019/05/09/america/1557361186_073215.html.

Sosa, R. (2018). *La mujer en el liderazgo del siglo XXI*. *Forbes*. Recuperado en: <https://www.forbes.com.mx/la-mujer-en-el-liderazgo-del-sxxi/>

Transparencia Venezuela y Asamblea Nacional de Venezuela (2019). *20 mujeres que cambiaron nuestra historia*. Recuperado en: <https://transparencia.org.ve/20-mujeres-del-siglo-xx/>



Vallenilla Lanz, L. (1991). *Cesarismo democrático y otros textos*. Caracas Venezuela: Biblioteca Ayacucho.

Woolf, N., Silver, C. (2017) *Qualitative Analysis Using ATLAS. Ti, NVivo and MAXQDA: The Five-Level QDA® Method*. Developing Qualitative Inquiry. Taylor & Francis Limited.

Zapata, J. (2016). *El suicidio del poder en Venezuela*. Caracas, Venezuela: Centro Nacional del Libro.

ESTUDIOS ORGANIZACIONALES I

Elementos disruptivos de los modelos clásicos de la Administración

Los Estudios Organizacionales (EO) como teoría, concepto e incluso como campo de conocimiento, están en debate. Diversos académicos discuten actualmente sobre sus alcances y métodos para comprender los fenómenos organizacionales, considerándolos como un análisis crítico de la Administración o una evolución de la Teoría Administrativa y de la Teoría de la Organización.

Sin embargo, este debate ha sido dado, fundamentalmente, en espacios externos a Latinoamérica; por lo que construir identidad teniendo como referente el pensamiento latinoamericano, se convierte en una obligación. Las llamadas conversaciones de “lo organizacional” deben hacerse en castellano: comprenderse a través de los modos culturales es más sencillo y facilita la argumentación de los imaginarios sociales. Por ello, la obra *Estudios Organizacionales I* busca generar una reflexión filosófica sobre el campo de estudio y analizar nuevas identidades de los EO.

De esta manera, por medio de 16 capítulos, el Libro *Estudios Organizacionales I: elementos disruptivos de los modelos clásicos de administración*, se convierte en un aporte académico para repensar el comportamiento organizacional desde una mirada propia y contribuye en la construcción del conocimiento crítico en este importante campo de estudio.