



Cinta de Moebio
E-ISSN: 0717-554X
fosorio@uchile.cl
Universidad de Chile
Chile

Pérez, Augusto; Guzmán, Maricela
Los estudios organizacionales como programa de investigación
Cinta de Moebio, núm. 53, septiembre, 2015, pp. 104-123
Universidad de Chile
Santiago, Chile

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10141025001>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto



Los estudios organizacionales como programa de investigación

ORGANIZATIONAL STUDIES AS A RESEARCH PROGRAMME

Dr. Augusto Pérez (renatomayo@hotmail.com) Facultad de Contaduría, Administración e Informática, Universidad Autónoma del Estado de Morelos (Cuernavaca, México)

Dra. Maricela Guzmán (mari68mx@yahoo.com.mx) Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades, Universidad Nacional Autónoma de México (Distrito Federal, México)

Abstract

The purpose of this paper is to argue for the epistemic distinction of organisational studies, which have an object of study, a research methodology and a developed theory. Also the peculiarity of interdisciplinary and transdisciplinary that characterize them when it comes to understand and intervene in organisations. It is discussed links and complementarities with management science and other social sciences, raising the need to provide an organisational studies epistemic identity through the foundation of its philosophical, methodological and theoretical principles by creating a research programme from the perspective of Imre Lakatos.

Keywords: organizational theory, organizational studies, epistemology, research program, epistemic identity.

Resumen

El propósito de este documento es el de argumentar la particularidad epistémica de los estudios organizacionales, que cuentan con un objeto de estudio propio, una metodología de investigación y teoría desarrollada, así como la peculiaridad de la interdisciplinariedad y transdisciplinariedad que los caracterizan, cuando se trata de conocer, comprender e intervenir en la organización, que es su objeto de estudio. Se muestran los vínculos y complementariedades con la ciencia de la administración, así como con otras ciencias sociales, planteando la necesidad de brindar identidad epistémica a los estudios organizacionales a través de la fundamentación de sus principios filosóficos, metodológicos y teóricos, mediante la creación de un programa de investigación desde la perspectiva de Imre Lakatos.

Palabras clave: teoría organizacional, estudios organizacionales, epistemología, programa de investigación, identidad epistémica.

Introducción

La organización como objeto de estudio ha ido evolucionando a lo largo del tiempo y, a la par de ello, se han ido generando nuevos enfoques que desde el punto de vista ontológico y epistemológico buscan conocerla, explicarla o comprenderla. De acuerdo con algunos autores, dichos enfoques complementan, vinculan y sobre todo mejoran las posibilidades de entender y transformar a las organizaciones



humanas, apoyados en los cimientos de los estudios de la administración, que constituyen una sólida disciplina que ha aportado por décadas a la sistematización de las mejores prácticas para conducir el desarrollo de las empresas.

Los orígenes de la administración se sitúan convencionalmente en las obras de Taylor y Fayol a principios de siglo, con lo cual esta disciplina adquiere un lugar en las ciencias a partir de la teoría organizacional que se lleva a cabo en su campo. A partir de entonces, la administración ha desarrollado un largo recorrido que incluye su definición epistemológica y metodológica, que ha sido clarificada y ha permitido su avance como ciencia. Por su parte, los estudios organizacionales comparten con la administración su “base material” (Ibarra y Montaña 1986:13), es decir, las teorías desarrolladas por la teoría organizacional, además de otros artefactos teóricos provenientes de la sociología, la psicología e incluso la biología humana, emanando de allí la multidisciplinariedad que los caracteriza y, al mismo tiempo, la necesidad de una definición epistemológica y legitimación en el mundo académico.

Las organizaciones han existido desde hace mucho, pero no fue hasta comienzos del siglo XX que se desarrollaron y difundieron las teorías formales de la organización, tratando de incorporar nuevas formas de análisis. Dado que existe una proliferación de enfoques o paradigmas que estudian a la organización, ésta no constituye un objeto teórico bien determinado que obedezca a leyes simples y tampoco se ha logrado establecer un acuerdo entre los estudiosos del campo respecto a su objeto de estudio. Sin embargo, el consenso establecido es la consideración de la organización como un fenómeno complejo que encuentra, en dicha complejidad, la naturaleza del diseño de sus estructuras formales. En este sentido, Montaña apunta que “la organización, en tanto espacio social complejo, puede ser entendida como un punto de encuentro donde se entrecruzan diversas lógicas de acción –política, cultural, afectiva, racional, etcétera–, múltiples actores que propugnan por diversos proyectos sociales y, por lo tanto, distintas interpretaciones del sentido institucional, reflejando intereses particulares, pero también ilusiones, fantasías y angustias. Las fronteras –físicas y legales–, los objetivos y estructuras formales, los reglamentos, los organigramas y los planes representan sólo la parte visible de la organización; su verdadero significado reside en ámbitos no perceptibles a primera vista, fuera del conocimiento cotidiano que nos brinda la experiencia; de ahí la importancia del esfuerzo académico por hacerlo inteligible” (Montaña 2004:5).

En su argumentación, Montaña hace referencia a que parte de la complejidad de los estudios organizacionales tiene que ver con que su objeto de estudio abarca lo visible y observable, así como lo invisible e inobservable, esto es la subjetividad de los actores implicados en la organización y las relaciones de control, liderazgo, subordinación, entre otras, que establecen entre sí.

Por su parte March señala que “las organizaciones son combinaciones complejas de actividades, propósitos y significados; cumplen tareas coordinadas que deberían ser inconcebibles sin ellas, y sin las cuales es difícil imaginar una sociedad desarrollada moderna” (1981:574) y establece una distinción entre el nivel de acoplamiento que pueden tener las organizaciones formales, que pueden estar *acopladas o flojamente acopladas*. El grado de acoplamiento en una organización se entiende como el nivel de interdependencia que se da entre dos o más sujetos, artefactos, elementos o partes que conforman una organización. Para Weick “un acoplamiento débil implica que cada evento o comunicación en la organización conserva su propia identidad y alguna evidencia de su separación física y lógica [...] un acoplamiento débil también lleva connotaciones de impermanencia y disolubilidad” (1976:3), esto es, dentro de las organizaciones.



Tales acoplamientos se llevan a cabo respecto a las intenciones, a las acciones o a las decisiones y los acoplamientos flojos no parecen ser evitables, sino que más bien la implementación de la racionalidad en la acción organizacional lleva implícitos los límites en la coordinación, atención y control. En la categoría de sistemas flojamente acoplados de March, se observa la racionalidad instrumental weberiana, que dispone de preceptos para ordenar las cosas en la sociedad, como una especie de superyó que pone orden a lo que sucede en ellas, mostrando la posibilidad de que las organizaciones humanas a lo largo de la historia se encuentren acopladas o flojamente acopladas.

Reconocer la complejidad de los problemas de las organizaciones humanas que desbordan las parcelas institucionalizadas del conocimiento, plantea la necesidad de estudiarlas en términos de espacios multidisciplinarios y transdisciplinarios, en donde los diversos enfoques, teorías y métodos traten de explicar a las organizaciones a partir de sus estructuras, de las personas que las conforman, de sus estrategias y de su cultura.

La particularidad epistémica de los estudios organizacionales, que 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, por lo que en este documento se parte de la filosofía de la ciencia para proponer una ordenación lógica y sistemática que permita desarrollar un “Programa de Investigación” desde la perspectiva de Imre Lakatos para los estudios organizacionales.

Para llegar a dicha propuesta se parte de la conceptualización de los estudios organizacionales, los antecedentes de su desarrollo formal y teórico en México, así como la búsqueda de su identidad en el campo de las ciencias sociales, para finalmente esbozar las características de un programa de investigación propio para estos estudios. Los siguientes argumentos nos acercan a esta posibilidad.

Los estudios organizacionales como campo de estudio

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.

De ahí que Medina señale que “se requieren nuevas miradas de la estrategia y la cultura, de tal forma que la una no subordine a la otra. Se hace necesario reconocer la complejidad de la relación a fin de evitar las tentaciones del extremismo simple. La sociedad no determina las formas de organización —y los sistemas de administración—, así como tampoco es cierto que la organización dicte las pautas de procedimiento de la sociedad: ambas son parte de un correlato de doble vía centrado en su propia complejidad” (2007:16).



Desde finales del siglo XIX, el estudio de las organizaciones ha conocido una evolución sorprendente que ha llevado a diversas modalidades de aproximación teórica, entre las cuales Rendón y Montaña señalan ocho: “administración, teoría de la organización, análisis institucional, sociología del trabajo, sociología de las organizaciones, análisis organizacional, sociología de la empresa y estudios organizacionales” (Montaña 2004:2). Estos estudios han tomado diferentes enfoques en el tiempo, dependiendo de los avances en la teoría, así como la perspectiva disciplinaria desde la cual se considere a la organización.

Los esquemas conceptuales y metodológicos de la administración, heredados de la Ilustración, han demostrado su agotamiento y falta de capacidad heurística ante realidades organizacionales cada vez más complejas, en las que la racionalidad instrumental se desdibuja para adquirir múltiples significados, antes apenas considerados. En este sentido, Medina señala que “la búsqueda de nuevos caminos pasa necesariamente por el reconocimiento de la organización como relación entre orden y desorden, en ciclos de complejidad y bifurcación” (2007:17), asumiendo asimismo la comprensión de la administración como saber y poder que utiliza el discurso organizacional, así como los modelos y técnicas organizativas-administrativas, que ya no son suficientes para entender a la organización compleja, de ahí que incluso se pase de la inter y multidisciplinariedad hacia la transdisciplinariedad.

Considerando la complejidad que caracteriza al objeto de estudio organizacional, Montaña entra al campo del análisis de las organizaciones a través de la transdisciplinariedad, utilizando categorías como sistemas autorregulados, sistemas autopoieticos y sistemas complejos, implicando con ello nuevas elaboraciones metodológicas y desde luego una nueva elaboración epistemológica que traspasa todas las ciencias sociales hasta llegar a los estudios organizacionales.

Al respecto Ibarra y Montaña plantean que la organización, como fenómeno complejo, no puede ser aprehendida desde una sola mirada o una sola disciplina, por lo que no es posible pensar en una “disciplina de la organización”. En este sentido, la teoría de la organización, con todas sus limitaciones, representa un esfuerzo para la integración del conocimiento que por sus propuestas, se presenta algunas veces como conocimiento ecléctico y otras como novedoso. Por tal motivo, es necesario reconocer que este esfuerzo no escapa de la esfera de la falsa utopía, al pretender sintetizar y reformular una serie de planteamientos dispersos con bases metodológicas incluso diferentes: aportes sociológicos, psicológicos, antropológicos, de la ciencia política y la historia, por mencionar algunas.

Así, una teoría de la organización formada de manera interdisciplinaria parecería contener el germen de sus limitaciones, que se concreta a establecer “relaciones diplomáticas” entre las disciplinas, sin conocer la necesaria pluralidad del conocimiento existente en la multidisciplinariedad y en la transdisciplinariedad. Ese paso del simple establecimiento de “relaciones diplomáticas” (como diría Morin) entre disciplinas a este nuevo carácter interdisciplinario, requiere un carácter transdisciplinario, que supone la constitución de un nuevo paradigma abierto, que recupere las nociones de sujeto y de desorden para arribar a la explicación de la complejidad organizacional, de la unidad-diversidad de lo organizado.

Los estudios organizacionales están inscritos en las ciencias sociales porque –metafóricamente– la sociedad está al interior de las organizaciones. Como señala Edgar Morin, las partes están en el todo y el todo es contenido en cada parte, es por ello que la vida simbólica que caracteriza a las organizaciones postmodernas nunca ha desaparecido y la metaforización de las relaciones sociales sigue jugando un papel importante en el proceso de autorregulación organizacional. El planteamiento de Morin aplicado a los estudios organizacionales, genera dos exigencias importantes. Por una parte, trascender la idea



simple de organización como estructura, para incorporar al análisis los procesos de constitución de sistemas, en este caso del todo social. Por otra, reconocer la imposibilidad de disociar el objeto conocido del sujeto que lo conoce, es decir, “la imposibilidad de constituir una ciencia del hombre aislada del sujeto que la concibe, y en consecuencia, aislada de los aspectos sociales, éticos y políticos” (Ibarra y Montaña 1992:64).

Ante tales planteamientos, la transdisciplinariedad aparece como una alternativa para posibilitar que diversos fenómenos hasta ahora dispersos y fragmentados disciplinariamente, puedan reconocer su naturaleza esencialmente organizada.

Antecedentes de los estudios organizacionales en México

En México, los estudios organizacionales surgieron con un grupo de investigadores que desde la disciplina de la administración buscaron impulsar un proyecto que estudiara el fenómeno organizacional sobre la base de una lectura crítica de la teoría organizacional, para devolver a la disciplina la conciencia teórica que le diera sentido y la transformara cualitativamente, impulsando el conocimiento de la realidad social, a partir de sus manifestaciones cotidianas y específicas. Ibarra y Montaña advierten que el camino que llevó a la consolidación de este proyecto fue largo y difícil, siendo un punto de referencia importante el hecho de que a partir de 1976 se incorporara a la enseñanza de la historia del pensamiento administrativo la reflexión crítica en torno a la teoría de la organización.

Un segundo momento hace referencia a la constitución de un grupo de académicos de la Universidad Autónoma Metropolitana que, preocupados por el estudio de la administración en el marco de la teoría de la organización, llevaron a cabo un seminario en torno a la “Administración y la Sociedad”, desde un punto de vista crítico, que de acuerdo con sus fundadores, fue un esfuerzo primordial para la definición precisa del proyecto colectivo de investigación y del grupo que lo sustentaría. Con base en estos antecedentes, se conformó, a finales de 1983, el área de estudios organizacionales, el cual se formalizó con la publicación de dos libros que dieron luz teórica al movimiento del grupo: la antología *Historia del pensamiento administrativo* y *Mito y poder en las organizaciones: notas para un análisis crítico de la teoría de la organización*.

Los resultados alcanzados por estas obras permitieron la creación formal del área de estudios organizacionales bajo dos directrices: la primera, orientada hacia la realización de investigaciones documentales que contribuyeran a subsanar las carencias teóricas existentes y al mismo tiempo, mantener y profundizar el diálogo crítico con la teoría de la organización; y la segunda, comprendía los avances de investigación de los trabajos específicos que conformaban el proyecto global. Los productos de las dos directrices antes señaladas fueron las antologías *Teoría de la organización: fundamentos y controversias* de Ibarra y Montaña e *Interpretaciones fundamentales de la teoría de la organización: hacia un enfoque social* de Barba, Ibarra y Montaña. En relación a la investigación, el producto fue el libro colectivo *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México*, firmado por Ibarra y Montaña, que aborda diversas temáticas, desde la reflexión crítica de la teoría de la organización, pasando por el análisis de aspectos específicos del fenómeno organizacional, hasta llegar al estudio preliminar de un caso en el país.

Como se puede observar, los esfuerzos teóricos y de investigación que se dieron consolidaron la propuesta desde el punto de vista institucional, administrativo, académico y de investigación, siendo una asignatura pendiente hasta nuestros días la búsqueda de la identidad epistémica de los llamados estudios organizacionales, pese a que varios de sus precursores y seguidores han señalado esta carencia



(como Ramírez, Vargas y de la Rosa). De ahí que para consolidar la identidad epistémica de los estudios organizacionales, es necesario apoyarse en los marcos explicativos de la epistemología, filosofía de la ciencia, metodología de la ciencia y sociología de la ciencia.

La búsqueda de identidad en los estudios organizacionales

Como se ha visto hasta ahora, los estudios organizacionales emergieron como alternativa y complemento a las teorías de la organización, surgidas en el ámbito de la administración y cuya perspectiva epistémica se enmarca en la visión positivista de la ciencia que tiene como modelo la metodología de las ciencias naturales. En dichos procedimientos metodológicos, el fin último es la búsqueda de leyes respaldadas por rigurosas observaciones empíricas sometidas a técnicas de cuantificación, de donde las teorías resultantes a partir de tales leyes están obligadas a exhibir una férrea sistematicidad y consistencia lógica.

Como ejemplo de lo anterior, destacan los aportes de la Teoría General de Sistemas (Bertalanffy, Woodward, Burns y Stalker, Donaldson, Lawrence y Lorsch) y más específicamente el enfoque de la contingencia de Davidson. Ha de subrayarse que desde esta perspectiva, se intentó dar un carácter tecnocrático y práctico-profesional al estudio de las organizaciones, siendo un objetivo central contribuir a la gerencia en sus tareas de dirección y control. Algunos autores argumentan que las pretensiones positivistas que se han señalado se legitimaron recurriendo a las elaboraciones epistemológicas del Círculo de Viena, dando como resultado que en la principal corriente organizacional prevaleciera la caracterización de la ciencia propuesta por el citado grupo de epistemólogos.

Sin embargo, el resquebrajamiento de los planteamientos básicos del Círculo de Viena que se ha observado en los últimos veinte o treinta años ha tenido efectos devastadores, cuyas consecuencias todavía no terminan de dimensionarse. El cuestionamiento al positivismo del Círculo de Viena puede ser encontrado en los trabajos de Wittgenstein y de Quine, así como en los desarrollos de los connotados epistemólogos e historiadores de la ciencia como Feyerabend, Rorty, Lakatos y de manera particularmente relevante para las ciencias sociales en Kuhn. Las nuevas conceptualizaciones de la ciencia rompen radicalmente con los postulados positivistas cuantitativos aislados de los postulados del paradigma interpretativo o cualitativo.

La ciencia ya no es vista como un sólido edificio que alcanza progresiva y crecientemente mayores alturas de conocimiento según van construyéndose nuevos pisos de leyes y teorías y se reconoce que incluso la ciencia natural se ve afectada de manera decisiva por elementos históricos, sociales y políticos entre otros, de tal manera que el devenir del conocimiento y de la ciencia no está predeterminado linealmente en una lógica de acumulación inexorable y medible, sino más bien transcurre en entornos marcados por discontinuidades, crisis, convulsiones, rupturas, brechas, intereses y otros elementos ajenos a criterios meramente racionales. Desde una perspectiva crítica, se invierten los papeles y pasan a ser las ciencias sociales las que están en condiciones de dar cuenta de sí mismas y de las ciencias naturales, lo cual conduce a la reflexión de que “estamos ante un mundo epistemológicamente invertido en relación a las nociones recibidas en la materia” (Valenzuela 1997:65).

En este acontecer, diversas teorías neopositivistas o críticas desarrollaban sus propuestas para estudiar el fenómeno organizacional, colocando en tela de juicio las pretensiones excluyentes de sus respectivas corrientes principales. Por consiguiente, el escenario intelectual se tornó propicio para la irrupción de nuevos enfoques y teorías, lo cual se ve acompañado por nuevos procesos de redefinición del campo



intelectual. Esto va a contracorriente del dogmatismo y del conservadurismo académico, ya que las nuevas propuestas traen aires distintos que postulan la importancia de la pluralidad intelectual en el conjunto de las ciencias sociales. Dicha pluralidad implica heterogeneidad interpretativa y diálogo al interior de las disciplinas, justamente lo que pretenden y logran los estudios organizacionales.

Las principales propuestas teóricas que fundamentan esta nueva concepción de ciencia han sido prestadas de la hermenéutica, la fenomenología, el estructuralismo y el post-estructuralismo, así como de los distintos neomarxismos. Los nuevos planteamientos tienden a ser más receptivos a la incorporación de elementos teóricos que tienen su origen en distintas disciplinas, tendiendo puentes inclusive con la lingüística, las humanidades y las reflexiones de carácter estético. De esta forma, el discurso de los estudios organizacionales se abre a la integración y la síntesis teórica, por lo que algunos autores hablan incluso de una ciencia postmoderna.

Lo que se busca entonces es la construcción de un programa que aunque epistemológicamente pudiera ser contrario al cuestionamiento positivista, lo complementa en el análisis del fenómeno organizacional. A continuación se presenta la revisión de uno de los teóricos más importantes que defienden la postura positivista para el análisis de las organizaciones, toda vez que sirve de marco comparativo para la construcción de nuestro programa de investigación en los estudios organizacionales.

Los criterios de Lex Donaldson para una defensa del positivismo en el análisis de las organizaciones

Herederero de la tradición galileana-comteana, el positivismo sociológico, representado por Lex Donaldson en la época actual, se ha aplicado al estudio de las organizaciones en un intento de explicación y no de interpretación del comportamiento de los individuos que se encuentran en su interior, haciendo uso de los principios causalistas, de forma tal que la generalización y la determinación constituyen los componentes básicos de la teoría positivista de la organización. En tal sentido, Donaldson defiende todo proceso sistemático impulsado por la prueba de hipótesis, repeticiones o fallos para replicar y la acumulación de generalizaciones empíricas, considerando como progreso toda teorización de las organizaciones en función de los resultados de investigación empírica y su aplicación a la resolución de problemas del mundo real.

El positivismo sociológico que influyó y sigue influyendo con sus conceptos, categorías científicas y premisas teóricas fundamentales operadas desde la administración, el *management* y la llamada teoría organizacional ha sido relegado como ortodoxo, lineal, conservador, ahistórico y completamente ausente de la crítica. Como ejemplo de esta forma particular de explicar a las organizaciones, éstas son vistas desde el positivismo como instrumentos de dominación de clase, marcadas por la planificación racional, en donde los sujetos no tienen posibilidad de emanciparse.

A diferencia de un curso de "ciencia normal" (en palabras de Kuhn) en el que prevalece la teoría funcional, académicos de algunos grupos identificados con la teoría crítica o interpretativista, manifiestan poco interés por problemas de medición y diseño de la investigación y no están tratando de construir un conjunto acumulado de resultados de la investigación que puedan ser replicados, dado que consideran que las contribuciones del positivismo sociológico al campo de estudios de la organización se limitan a la continua repetición de ciertas proposiciones fundamentales que son o no probadas, es decir, que pueden ser o no comprobables.



Justamente, como una manera de defender sus postulados, Lex Donaldson en su obra *In defense of organization theory. A reply to the critics*, busca contra-argumentar los ataques emitidos por los críticos de los estudios contingentes, pese a que el profesor Donaldson es exponente de la escuela de la contingencia. Donaldson observa que en gran parte de la discusión acerca de los estudios tradicionales de la organización se formula la interrogante fundamental: “¿puede existir una ciencia de las organizaciones?” (1985:75). Esta interrogante plantea dos problemas: la condición ontológica de las organizaciones y la condición epistemológica de la teoría de la organización.

La aplicación de las técnicas de las ciencias naturales a las organizaciones, y la creencia de que las organizaciones son cosas concretas y sólidas fueron cuestionadas por los críticos (Burrell y Morgan, Clegg y Dunkerley) a los que Donaldson afirma haber “derrotado” (Donaldson 1988:28). Esas críticas de la teoría positivista de la organización, según Donaldson “resultan una apreciación errónea de la filosofía de la ciencia” (1985:51) o reflejan una “interpretación equivocada de la teoría sociológica” (1985:173). Al respecto, argumenta por qué la propuesta positivista para el análisis de las organizaciones es la adecuada.

Donaldson considera que el progreso en teorizar acerca de las organizaciones se da en función de los resultados de investigación empírica y su aplicación a la resolución de problemas del mundo real. Siguiendo esta argumentación, tenemos que la defensa que realiza Donaldson de lo que él denomina Teoría de la Organización, se basa en la suposición de que los argumentos pertinentes no son y no deben estar en el nivel de las ideas ni en el nivel de los intereses individuales, sino que deben estar unidos a nivel empírico. Argumenta que el análisis y diseño organizacional debe basarse en generalizaciones empíricas bien fundamentadas, basados a largo plazo en programas de investigación. Y por tanto, la teoría funcional-estructuralista dentro de la sociología positivista de las organizaciones llena esos requisitos.

En la discusión acerca del estatuto científico de una ciencia de las organizaciones, defendiendo la teoría positivista de la organización, Donaldson plantea que deben observarse tres condiciones: la condición ontológica de las organizaciones; la condición epistemológica de la Teoría de la Organización y la condición epistemológica de los Estudios Organizacionales. Este autor se basa en la creencia de que las organizaciones son cosas concretas y sólidas, similares a las ciencias naturales, por lo que es necesario aplicar las técnicas de las ciencias naturales a los fenómenos sociales para estar en posibilidades de conocer mediante la teoría funcionalista (que busca ampliar la teoría de la organización asimilando a sus rivales), para que de esta manera se amplíen los marcos explicativos tradicionales y se rechacen los intentos de erradicar los conceptos y objetos de estudio tradicionales. Dada esta promesa de ampliación que fundamenta todavía el debate actual, resulta interesante destacar los mecanismos de su defensa teórica.

Para comenzar, Donaldson rechaza la inconmensurabilidad de los paradigmas ya que inevitablemente entraña la segregación intelectual y el relativismo. En este sentido, el concepto de inconmensurabilidad hace referencia a la imposibilidad de comparar dos estructuras teóricas (normalmente teorías, pero en el caso de esta obra, paradigmas totales). Que dos teorías sean inconmensurables no quiere decir que no se puedan comparar sólo por sus conceptos y términos, sino que es también incomparable toda la dimensión concerniente a las prácticas científicas. La inconmensurabilidad en la estructura aparece al explicar el comienzo de una crisis, es decir, cuando un paradigma dominante entra en crisis y otro paradigma nuevo emerge como alternativa.



Continuando con la noción de inconmensurabilidad, cuando un candidato a nuevo paradigma está en disputa con su antecesor, Kuhn se pregunta: “¿qué es lo que hace que el grupo abandone una tradición de investigación normal en favor de otra?” (2006:258). Como respuesta, Kuhn señala las diferentes dimensiones por las que cabe pensar que dos paradigmas rivales no pueden ponerse en competencia directa. En primer lugar, los partidarios de dos paradigmas rivales no estarán de acuerdo en cuanto a los problemas con los que ha de enfrentarse (y resolver) un candidato a paradigma, es decir, hay una inconmensurabilidad de normas y definiciones. A esto es a lo que se refiere Donaldson.

Dos científicos en paradigmas diferentes están, en palabras de Kuhn, en “mundos diferentes”. Esto no quiere decir que haya muchos mundos y que haya diferentes científicos trabajando en cada uno de ellos, puesto que si varios científicos miran el mundo, lo que miran no ha cambiado del paso de una tradición a otra. Sin embargo, después de un cambio de paradigma, un mundo puede contener cuerpos que caen lentamente, mientras que otro contiene péndulos que repiten sus movimientos de forma constante. En tal sentido, si las transformaciones perceptivas en la ciencia acompañan a los cambios de paradigma, no pretendamos que los científicos afirmen de forma directa sus cambios perceptuales, puesto que es un fenómeno lento.

En primer lugar, el argumento más usual es que aquellos que proponen un nuevo paradigma aseveran que éste resuelve los problemas que han llevado al viejo a la crisis (muchos “experimentos cruciales”, que son los que discriminan bien los dos paradigmas, resultan decisivos para que la conversión se haga efectiva). Aunque no siempre se puede decir que se han resuelto los problemas que provocaron una crisis. De hecho, “la teoría de Copérnico no era más precisa que la de Ptolomeo y no llevó directamente a una mejora del calendario” (Kuhn 2006:273).

Siguiendo con las argumentaciones de Donaldson, marcamos las defensas que el autor señala como justificación del por qué se debe usar la teoría positivista para el análisis de las organizaciones. Veamos la primera defensa:

Distinción entre organización y sociedad. Esta relación social se expresa en la metáfora física de los niveles de análisis interno/externo y micro/macro. La organización, relativamente un “microfenómeno” (Donaldson 1985:123), es un subsistema de la sociedad; “la teoría de la organización es una subdisciplina de la sociología” (Donaldson 1985:117). La teoría de la organización se refiere a esas partes de la estructura social situadas dentro de la organización; la sociología se ocupa de la sociedad más amplia. Por medio de esta distinción, la teoría de la organización está protegida de las críticas de aquellos que argumentan en favor de una sociología de la organización: un nivel equivocado, un objeto diferente de estudio, de acuerdo a Donaldson.

De este modo, la posibilidad de una teoría marxista de las organizaciones, por ejemplo, se descarta como una contradicción en los términos: “El marxismo es una teoría de la sociedad; por consiguiente, no puede ser una teoría de las organizaciones” (Donaldson 1985:127). Por medio de esta distinción, está protegida de las críticas de aquellos que argumentan a favor de una sociología de las organizaciones. Profundicemos un poco más en sus argumentos, que anulan la posibilidad de existencia de una teoría crítica de las organizaciones de corte marxista: “los estudios organizacionales servirán mejor si resisten a la seducción de ser asimilados al abordaje de la Sociología en general [...] Además, la Contingencia no representa una escuela irrelevante en el análisis de las organizaciones, por el contrario, marca un hito que define dimensiones de análisis organizacional a través de medidas objetivas de la estructura que permiten comprender el funcionamiento de las mismas” (Donaldson 1985:127).



Frente a las críticas a la teoría de la organización, Donaldson argumenta que desde su perspectiva, las teorías de tipo estructural-funcionalista son convincentes y señala además que los estudios empíricos que utilizan métodos cuantitativos comparativos son apropiados, en tanto que los “programas alternativos” (Donaldson 1985:12) en la Teoría de la Organización reconocen la necesidad de mejorar el marco teórico y flexibilizar la definición de sus objetos de estudio. Respecto al método, Donaldson considera que en lugar de abandonar el uso de métodos cuantitativos, estos deben refinarse, tomando en cuenta que “gran parte de la literatura empírica y teórica se refiere a esta metateoría” (Donaldson 1985:12).

Segunda defensa: *el alcance de la teoría de la organización*. Para Donaldson, el foco de la teoría de la organización es el comportamiento orientado a una meta, coordinado hacia un objetivo: “las organizaciones constituyen ‘objetos de estudio’ en su propio derecho, pues son producciones humanas objetivadas, que como tales adquieren un significado que trasciende a los individuos que la conforman” (Donaldson 1985:8), por tanto la teoría de la organización no intenta explicar todo lo que sucede dentro de la “envoltura jurídica” de las organizaciones. Para el autor, la teoría de la organización estudia un estrecho subconjunto de un subsistema de la sociedad, por ello para él resulta una artimaña y una cuestión artificial el delinear fenómenos que no puede manejar la teoría de la organización y luego usar otra teoría para “demostrar” la inadecuación del enfoque. Para Donaldson, aquello que la teoría organizacional no puede explicar, no constituye su objeto de estudio, o está en un nivel equivocado, que está dentro de la organización, pero más allá de su subconjunto.

Tercer mecanismo de defensa: *la explicación teleológica de la teoría positivista de la organización*. Donaldson presenta la teoría de la organización como una disciplina nueva que lucha por definirse y legitimarse, alejada de sus orígenes en la sociología de Weber. En la búsqueda de sus fines y propósitos, Donaldson aboga por la pertinencia de los abordajes metodológicos que permitan encontrar relaciones causales y patrones regulares como normas de comportamiento generalizado en las organizaciones, argumentando la utilidad del enfoque estructural-funcionalista para comprender a las organizaciones y su reproducción actual.

Para Donaldson, la sociología crítica es problemática en relación a los estudios organizacionales, en dos aspectos importantes: en primer lugar porque se ocupa del nivel equivocado al estudiar a la sociedad más amplia, y en segundo, porque es anticuada, debido a que sus teorías son clásicas y no contemporáneas, de tal manera que los exponentes de la sociología crítica se vuelven los conservadores custodios de una ortodoxia antigua. En relación a la resistencia al cambio paradigmático, Donaldson considera que existen resistencias entre los custodios y los oponentes a un paradigma, dado que la resistencia al cambio es una norma. Su postura resulta tajante al defender la idea de que el positivismo ha funcionado como un método hegemónico que ha establecido el control sobre la producción del conocimiento, especificando de manera clara lo que es conocible (la ontología) y la forma en que va a ser conocido (la epistemología) y que estos sustentos han configurado el alcance y contenido de los estudios de la organización y la naturaleza de las reglas que gobiernan la profesión académica en este campo de estudios.

En el fondo de la crítica de Donaldson hacia sus detractores subyace la defensa de un campo de estudio y de análisis de las organizaciones que se desprende de la Economía y se vincula en mayor medida a la Administración, que trasciende campos disciplinares pero converge en el análisis de la organización como un objeto y como un actor social contemporáneo: la llamada teoría de la contingencia.



La crisis de identidad epistémica en los estudios organizacionales

En la defensa de Donaldson respecto a la primacía del positivismo como teoría y como metodología para estudiar a las organizaciones, es patente que prevalece una crisis epistémica, teórica y metodológica en los estudios organizacionales. En este sentido, a pesar de que investigadores como Ramírez, Vargas y De la Rosa no mencionan de forma explícita que la Administración como tal tiene límites conceptuales y teóricos para entender muchos fenómenos de su entorno y que perdió capacidad heurística, sí afirman que los Estudios Organizacionales nacieron para complementar no solo a la Administración, sino también a la teoría organizacional. Sin embargo, encontraron contrastes muy significativos que pudieran hacer pensar en un nuevo programa de investigación y que como una estrategia metodológica de alcance medio, podrían complementarse.

Dentro de esos contrastes están los siguientes: “los Estudios Organizacionales se enfocan en el estudio y análisis del fenómeno organizacional en su amplia diversidad y la Administración se enfoca en el estudio y generación de técnicas, prácticas y procedimientos administrativos para hacer más efectivas sobre todo a las organizaciones empresariales. Otro contraste muy importante es el objeto de trabajo, es decir, organización versus empresa, por un lado la Administración como disciplina se ha enfocado en la empresa como campo de acción; mientras que los Estudios Organizacionales se han enfocado en la organización como campo de estudio. Los Estudios Organizacionales se enfocan desde un punto de vista analítico al estudio del conjunto de elementos, circunstancias y/o procesos que permiten entender la realidad organizacional en su amplia diversidad y complejidad y por otra parte, la Administración aborda desde un punto de vista funcionalista el conjunto de factores, circunstancias y/o procesos que afectan, determinan o condicionan de manera favorable o desfavorable el desempeño de los diversos tipos de organizaciones, predominantemente las empresariales. Los Estudios Organizacionales se ubican predominantemente en el terreno de la comprensión, la Administración se ubica preponderantemente en el de la prescripción. Así, a partir de un mismo fenómeno, proceso o práctica, se puede establecer la diferencia en términos del sentido asignado ya sea por el enfoque organizacional o por el administrativo. Finalmente, en términos metodológicos, los Estudios Organizacionales preponderantemente hacen uso de métodos cualitativos y estudio de casos; a su vez la Administración predominantemente utiliza métodos cuantitativos y su tendencia es a estudiar grupos de organizaciones/empresas” (Ramírez, Vargas y De la Rosa 2011:17).

Otro de los aspectos en los que difieren la disciplina administrativa y los estudios organizacionales, es que en los primeros pocas veces se echa mano de aportes de otras disciplinas, en tanto que en los estudios organizacionales el investigador de acuerdo a su objeto de estudio puede utilizar los conceptos y herramientas de diferentes disciplinas que considera le pueden ayudar para interpretar una realidad o para construirla, por lo tanto, “el investigador podrá proponer a sus interlocutores diferentes argumentos bajo diversos enfoques: descriptivo, explicativo, comprensivo, interpretativo y/o propositivo” (Ramírez, Vargas y De la Rosa 2011:30). Como hacen patente los investigadores citados, a estas alturas de su desarrollo los problemas epistemológicos, gnoseológicos y metodológicos son muy marcados en los estudios organizacionales y por tanto su falta de identidad epistémica.

Dado que cada organización es única y los fenómenos que se estudian dentro de ella tienen características diferentes, no es posible establecer un patrón generalizado, por esta razón, todo el debate entre la teoría positivista de la organización y sus críticos depende de la situación ontológica de la organización y su relación con la sociedad, lo que lleva a los estudios organizacionales a recurrir no solamente a la multidisciplinariedad e interdisciplinariedad, sino también a la transdisciplinariedad, que



implica traspasar las fronteras disciplinares para comprender su complejo objeto de estudio con sus propias y específicas preguntas, hipótesis, metodologías y conclusiones.

En este sentido, Montaña hace un recuento de las diversas disciplinas sociales que contribuyen al estudio de las organizaciones señalando que las ciencias sociales *son múltiples, cambiantes y sin fronteras precisas*, lo cual implica que pueden *circular* con disciplinas que no necesariamente se ubican en las ciencias sociales. Respecto a las organizaciones refiere 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” (Montaña 2004:29).

Sin embargo, ni siquiera en el carácter de la convergencia disciplinar se ponen de acuerdo los teóricos de los estudios organizacionales, de ahí que algunos afirman que los estudios organizacionales pueden representar un campo interdisciplinario (Clegg y Hardy, Pfeffer, Hatch, Montaña), un campo de conocimiento, o bien, podrían ser entendidos como un punto de encuentro entre diversas disciplinas de las ciencias sociales que se interesan en la organización y los fenómenos organizacionales, buscando contravenir la lógica hegemónica dominante de la administración y el *management*. De hecho, para Montaña “los estudios organizacionales en México no representan una disciplina, sino un punto de encuentro de disciplinas. Particularmente se considera que los estudios organizacionales pueden ser uno de los puentes de comunicación entre la Administración y las Ciencias Sociales” (Montaña 2004:1).

La ontología, entendida como el estudio de lo que es, en tanto es y existe, nos permite identificar que por su constitución, los estudios organizacionales son un núcleo de inteligibilidad proveniente de muchas disciplinas. Si se retoma a Lyotard, los estudios organizacionales son como un espacio disciplinario postmoderno que comparte los aportes teóricos y metodológicos de diversas disciplinas, debido a que su objeto de estudio discurre de manera transversal entre varias de ellas y por lo tanto no puede ubicarse como objeto propio de una disciplina en particular. Más allá de estas conceptualizaciones, que ubican a los estudios organizacionales como punto de encuentro de diversas disciplinas que convergen en un interés común (la organización), Montaña argumenta que existen otras posturas que señalan su carácter transdisciplinar, que se diluye entre las distintas disciplinas desde las que se estudia la organización.

Al respecto Medina señala que en primer término, se debe aceptar la falta de unidad paradigmática de los estudios organizacionales, a fin de derribar la falacia monolítica que posibilitaría recuperar las herramientas necesarias y suficientes para conformar un campo general de la teoría de la organización, a partir de una perspectiva fragmentada: el anarquismo metodológico. Respecto a las fuentes de las que pueden nutrirse los estudios organizacionales, el autor propone: “incorporar nuevos cuerpos teóricos provenientes de disciplinas tan dispares como la antropología, la comunicación, la filosofía, la lingüística, la semiología, entre otras. Además podría asentar regresos sistemáticos al abrevadero de la biología, la psicología, la administración, la economía, la historia, el enfoque de sistemas y la sociología. Incluso la física teórica porque esta área del conocimiento científico actualmente ha efectuado aportes relevantes a la disciplina organizacional” (Medina 2010:105).

Siguiendo esta misma idea, es pertinente retomar la advertencia de Pfeffer, en relación a los peligros que se suscitan cuando algún paradigma se encuentra en desarrollo: “esta ausencia de un paradigma científico bien desarrollado hace que experimentar con cualquier cosa nueva o diferente sea más deseable. También tiene la propiedad indeseable de permitir que las preferencias, prácticamente sin



restricción de normas y estándares científicos se difundan de manera desenfrenada. Entonces, la falta de un sustento fuerte en una disciplina o en los fenómenos, son susceptibles de quedar atrapados por las modas pasajeras y las novedades” (Pfeffer 2000:265).

Haciendo una breve alusión al contexto de descubrimiento, los estudios organizacionales, al igual que otras ciencias sociales, se enfrentan al debate de cuál es el mejor método para acceder al conocimiento, estando en el centro de la discusión la dicotomía que plantean el uso de los métodos cuantitativos y los cualitativos. En la revisión histórica, se observa que los investigadores agrupados en la teoría de la organización y de la administración optan por los métodos cuantitativos, mientras que quienes se ubican en los estudios organizacionales por métodos de corte cualitativo, aunque entre estos últimos hay quienes se inclinan por la mixturización metodológica, asumiendo el mayor esfuerzo en trabajo, tiempo y dinero que esto implica, en aras de lograr una mejor comprensión del fenómeno. En esta disputa no existe un acuerdo sobre cuál es el mejor método para el campo, y de acuerdo con Martin y Frost, hay quienes se inclinan por buscar el consenso, tales como Donaldson, Pfeffer y Reed, mientras que otros abogan por la proliferación de paradigmas, como Burrell y Morgan y Van Maanen.

Como se puede ver a lo largo de este recorrido, estamos frente a un conjunto muy diverso de enfoques y propuestas que cancelan en definitiva las posibilidades de tener una definición única, totalitaria, meta-teórica, del “objeto” propio de los estudios organizacionales. Lo que hoy prevalece al interior del campo es una serie de narrativas locales que denotan los acuerdos que cada comunidad establece a partir de sus propios intereses y de sus modos de entender y operar el conocimiento. Esta situación reafirma con claridad lo que hemos venido señalando, que los estudios organizacionales son un campo de conocimiento plural, diverso y complejo, desde el que se aprecian muy diversas aristas de las estructuras y procesos que constituyen la organización. Sus aproximaciones se ubican en algún punto entre los extremos representados por la solución coyuntural de ciertos problemas locales de la organización, la interpretación de sus consecuencias sociales y los posibles proyectos alternativos que les pudieran dar respuesta. Precisamente de esta complejidad y pluralidad, emana su fortaleza, pues el debate y la crítica son aspectos positivos para la generación de conocimiento.

La propuesta filosófica de Lakatos

Ante los dilemas discutidos en los segmentos anteriores, se presenta la propuesta de Imre Lakatos para comprender la metodología de los programas de investigación científica, como marco explicativo para definir ontológica y epistémicamente a los estudios organizacionales, partiendo de que la epistemología tiene como fin explicar la peculiaridad de una ciencia en cuanto a la delimitación de su objeto de estudio, la interpretación de su objeto de estudio, así como la rigurosidad del proceso de investigación que se sigue para la obtención de resultados y la comunicación de los mismos. Entendidos como un programa de investigación científica, los estudios organizacionales tienen la posibilidad de resolver los conflictos actuales respecto a su identidad epistemológica y su objeto.

Mientras que la mayoría de los filósofos de la ciencia de corte positivista se enfocan en la validación, legitimación y existencia de las ciencias, considerando indispensable la construcción de teorías y metodologías sólidas cuyo proceso y resultados sean replicables o en la construcción de proposiciones empírica y lógicamente construidas, Lakatos acepta el hecho de que el objeto de la ciencia no es buscar la verdad, sino la mejor explicación del objeto de estudio, a través del desarrollo de la teoría.



Para Lakatos, resulta fundamental la demarcación entre ciencia y pseudociencia, la cual considera que más allá de ser un problema de filosofía de salón, tiene una importancia social y política vital. En este sentido, lo que caracteriza a la conducta científica es un cierto escepticismo incluso con relación a nuestras teorías más estimadas, dado que “la profesión de fe ciega en una teoría no es una virtud intelectual sino un crimen intelectual” (Lakatos 2007:10). Lakatos le da una importancia fundamental a las teorías, que una vez enunciadas, tienen un grado de independencia con su o sus creadores, de ahí que el autor considere que: “Una teoría puede tener un valor científico incluso eminente, aunque nadie la comprenda y aún menos crea en ella. El valor cognoscitivo de una teoría nada tiene que ver con su influencia psicológica sobre las mentes humanas. Creencias, convicciones, comprensiones [...] son estados de la mente humana. Pero el valor científico y objetivo de una teoría es independiente de la mente humana que la creó o la comprende. Su valor científico depende solamente del apoyo objetivo que prestan los hechos a esa conjetura” (2007:10).

En la cita anterior es posible identificar la crítica que hace Lakatos a Kuhn, partiendo de que la categoría de revoluciones científicas que propone éste, constituye para Lakatos solo un cambio irracional de convicciones, una especie de convención religiosa, que no tiene nada que ver con criterios racionales. Haciendo el mismo ejercicio de demarcación, Kuhn descalifica el falsacionismo de Popper como criterio de demarcación, porque los científicos que forman parte de una corriente teórica se niegan a abandonarla aun cuando haya evidencia en su contra.

Buscando un criterio de científicidad, Lakatos señala que el probabilismo de la lógica inductiva del Círculo de Viena, trató de definir las probabilidades de diferentes teorías según la evidencia total disponible. Esto suministra una escala continua desde las teorías débiles de probabilidad baja, hasta las teorías poderosas de probabilidad elevada. Posteriormente, en 1934, Popper propuso un nuevo criterio de demarcación: “Una teoría es científica si podemos especificar por adelantado un experimento crucial (o una observación) que pueda falsarla, y es pseudocientífica si nos negamos a especificar tal ‘falsador potencial’” (Popper en Lakatos 2007:12). La cuestión está en si los científicos están dispuestos a especificar las condiciones observables que la refutarían. Para solucionar los problemas que las revoluciones científicas de Kuhn y el falsacionismo popperiano no pudieron, Lakatos presenta la metodología de los programas de investigación científica como un criterio de científicidad: “La unidad descriptiva típica de los grandes logros científicos no es una hipótesis aislada sino más bien un programa de investigación. La ciencia no es sólo ensayos y errores, una serie de conjeturas y refutaciones” (Lakatos 2007:13).

Lakatos distingue entre programas de investigación científica o progresivos y otros pseudocientíficos o regresivos. En un programa de investigación progresivo, la teoría conduce a descubrir hechos nuevos hasta entonces desconocidos. Sin embargo, en los programas regresivos las teorías son fabricadas sólo para acomodar los hechos ya conocidos. A diferencia de las revoluciones científicas de Kuhn en las que, si tenemos dos programas de investigación rivales y uno de ellos progresa, mientras que el otro degenera, los científicos tienden a alinearse con el programa progresivo, para Lakatos, si la teoría se retrasa con relación a los hechos, ello significa que estamos en presencia de programas de investigación pobres y regresivos, lo cual no significa que por ello deban rechazarse, pues muchos programas que navegaron en océanos de anomalías, fueron rescatados en el futuro por otros científicos, devolviendo a dicha teoría su poder heurístico: “En contra de Popper, la metodología de los programas de investigación científica no ofrecen una racionalidad instantánea. Hay que tratar con benevolencia a los programas en desarrollo; pueden transcurrir décadas antes de que los programas despeguen del suelo y se hagan empíricamente progresivos” (Lakatos 2007:16).



Uno de los aspectos cruciales del falsacionismo sofisticado que propone Lakatos es la sustitución del concepto de teoría, como concepto básico de la lógica de la investigación, por el concepto de series de teorías. Lo que ha de ser evaluado como científico o pseudocientífico es una sucesión de teorías y no una teoría dada. A esas series de teorías Lakatos las denomina programas de investigación. Los programas de investigación están formados por dos tipos de heurística.

a) *La heurística negativa*, la cual constituye el núcleo firme del programa, no puede cambiarse, está preservada por un *cinturón protector* que son las hipótesis auxiliares, las cuales reciben los impactos de las contrastaciones. Lakatos propone que para defender el núcleo firme, las hipótesis auxiliares serán ajustadas y reajustadas e incluso completamente sustituidas. El núcleo que conforma la heurística negativa es irrefutable por decisión metodológica de sus defensores, las anomalías no solo deben originar cambios en el cinturón protector de hipótesis auxiliares observacionales y en las condiciones iniciales. De esta forma, “un programa de investigación tiene éxito si ello conduce a un cambio progresivo de problemática; fracasa, si conduce a un cambio regresivo” (Lakatos 2007:66), lo cual implica que el programa en su conjunto debe exhibir un cambio empírico intermitentemente progresivo. El término intermitente para Lakatos implica que es posible adherirse a un programa a pesar de las refutaciones aparentes, para ello se utiliza el cinturón protector. Sin embargo, también plantea que un programa de investigación puede ser derrumbado y abandonado cuando el núcleo firme deja de anticipar hechos nuevos.

b) *La heurística positiva*. Los programas de investigación también se caracterizan por su heurística positiva, la cual consiste en un conjunto, parcialmente estructurado, de sugerencias o pistas sobre cómo cambiar y desarrollar las *versiones refutables* del programa de investigación, sobre como modificar o complicar el cinturón protector “refutable” (Lakatos 2007:69). La heurística positiva del programa impide que el científico se pierda en el océano de anomalías. La heurística positiva establece un programa que enumera una secuencia de modelos crecientemente complicados, simuladores de la realidad: la atención del científico se concentra en la construcción de sus modelos según las instrucciones establecidas en la parte positiva de su programa. Ignora los contraejemplos “reales”, los “datos” disponibles. La selección racional de problemas que realizan los científicos que trabajan en programas de investigación importantes está determinada por la heurística positiva del programa y no por las anomalías psicológicamente embarazosas (o tecnológicamente urgentes). Las anomalías se enumeran pero se archivan después en la esperanza de que, llegado el momento, se convertirán en corroboraciones del programa.

Lakatos critica a los falsacionistas ingenuos que consideran que al ver una teoría refutada automáticamente debe ser sustituida con otra de mayor poder heurístico, sin que exista el cinturón protector de la heurística positiva, el cual tiene precisamente la función de guardar y resguardar el núcleo protector, contestando las refutaciones y acumulando anomalías que en un momento determinado pueden ser resueltas por el programa de investigación.

Los estudios organizacionales como programa de investigación

Retomando las categorías conceptuales de “hibridación” y “amalgama” de Giménez (2004:268), la practicidad en los Estudios Organizacionales han llegado a la pluralización y fragmentación de una forma muy rápida que ha tenido como vías principales la especialización y la hibridación o amalgama. La especialización supone la segmentación del objeto de estudio de una disciplina según diferentes criterios: escala, instituciones específicas, hechos sociales particulares. Por ejemplo, a partir de los años



80 y 90 las investigaciones sobre los estudios organizacionales crecen espectacularmente, pero este crecimiento viene acompañado de una hibridación o amalgama que consiste en la fusión, recombinación o cruzamiento de especialidades o fragmentos de disciplinas vecinas que prevalece hasta nuestros días. Estas investigaciones organizacionales no abarcan disciplinas completas, sino sólo sectores o partes de las mismas. Autores como Dogan y Phare, sostienen que por lo menos en las dos últimas décadas, la mayor parte de las innovaciones en el campo de las ciencias sociales han provenido no de la pluridisciplinariedad, sino de la amalgama, esto es, de trabajos realizados por pequeños equipos de investigadores en las fronteras entre disciplinas, en los puntos de cruce entre especialidades.

Las amalgamas que plantea Giménez demuestran la permeabilidad de las fronteras disciplinarias de los llamados estudios organizacionales, ya que implican en la práctica la circulación de conceptos, categorías científicas, premisas teóricas fundamentales, teorías, métodos y técnicas de investigación propias de diferentes disciplinas. Es cierto que los estudios organizacionales constituyen un campo que emergió de la administración e intenta modelar un nuevo programa de investigación con las teorías que conforman el núcleo central o heurística positiva y las hipótesis auxiliares que alimentan el cinturón protector. Pero también es cierto que los estudios organizacionales son un programa de investigación en desarrollo, al que hay que tratar con benevolencia, pues no ofrece una racionalidad instantánea.

Como se ha revisado en este artículo, los estudios organizacionales constituyen un cuerpo de conocimiento que tiene su origen en disciplinas como la sociología, la administración, la psicología, entre otras y ha ido progresando a través de su distinción de las disciplinas donde nace, proceso que Lakatos refiere de la siguiente forma: “un programa de investigación científica puede enfrentarse a un conjunto importante de conocimiento científico aceptado; como si quedara plantado en un entorno hostil que paso a paso va conquistando y transformando” (Lakatos 2007:74).

En la breve historia de los estudios organizacionales, la distinción más importante que han tenido que hacer ha sido con relación a la disciplina administrativa y a la sociología, de tal suerte que es posible identificar en este devenir lo que señala Lakatos: “Algunos de los programas de investigación más importantes de la historia de la ciencia estaban injertados en programas más antiguos con relación a los cuales eran claramente inconsistentes [...] conforme crece el joven programa injertado, termina la coexistencia pacífica, la simbiosis se hace competitiva y los defensores del nuevo programa tratan de sustituir completamente al antiguo” (2007:77).

Esto es lo que sucede en la etapa actual de los estudios organizacionales, en donde éstos tratan de demostrar su independencia epistémica y teórica de las ciencias que lo apoyan (sociología, psicología, administración), y en tal lucha, se da lo que Lakatos considera como dos posiciones extremas e igualmente irracionales respecto a los programas “injertados”: conservadora y anarquista.

La *posición conservadora* consiste en frenar el nuevo programa hasta que se solucione de algún modo la inconsistencia básica con relación al programa antiguo, lo que Lakatos critica aludiendo a que es irracional trabajar sobre fundamentos inconsistentes. Los “conservadores” concentrarán sus esfuerzos en la eliminación de la inconsistencia mediante una explicación (aproximada) de los postulados del nuevo programa en términos del programa antiguo, dado que entienden que “es irracional continuar con el programa nuevo sin una *reducción* exitosa de la clase mencionada” (2007:80). Por otra parte la *posición anarquista* respecto a los programas injertados consiste en “exaltar la anarquía de los fundamentos como una virtud y en considerar la inconsistencia (débil) como una propiedad básica de la naturaleza o como una limitación última del conocimiento humano” (2007:80).



Por encima de estas dos posturas, está la *posición racional* con respecto a los programas injertados, la cual busca explotar su poder heurístico, sin resignarse al caos fundamental sobre el que se está construyendo. Esta postura es la que asumen los estudios organizacionales, luchando entre un mar de anomalías, para convertirse en un programa de investigación reconocido y autónomo.

Finalmente, a la pregunta de cómo son eliminados los programas de investigación, Lakatos señala que un desplazamiento regresivo de problemática es una razón tan insuficiente para eliminar un programa de investigación como las anticuadas “refutaciones” o las “crisis” kuhnianas. En cambio él propone una razón objetiva (no socio-psicológica) para rechazar un programa, es decir, para eliminar su núcleo firme y su programa para la construcción de cinturones protectores y es “la emergencia de un programa de investigación rival que explica el éxito previo de su rival y le supera mediante un despliegue adicional de *poder heurístico*” (Lakatos 2007:93).

Para Lakatos, la racionalidad instantánea que propone Popper con sus refutaciones constituye un fracaso debido a que la racionalidad es falible y funciona con lentitud, de ahí que: “la *continuidad* de la ciencia, la *tenacidad* de algunas teorías, la racionalidad de cierta magnitud de dogmatismo, solo pueden explicarse si interpretamos la ciencia como un campo de batalla de los programas de investigación y no de las teorías aisladas” (2007:116).

La metodología de los programas de investigación de Lakatos permite definir ontológicamente a los estudios organizacionales como un espacio disciplinario posmoderno que tiene un objeto de estudio también posmoderno que colabora con diversas disciplinas a través de la inter y transdisciplinariedad, cuyo traslape abarca tanto las ciencias naturales como las ciencias sociales, con quienes comparte objetos de estudio, metodología, teorías y otros aspectos de la investigación.

Volviendo a los dos componentes fundamentales de la propuesta de Lakatos para conformar programas de investigación, tenemos que la *heurística negativa* comprende las diversas teorías que componen el núcleo de las teorías de la administración, núcleo de teorías de la sociología, la antropología, psicología, biología del conocer, entre otras, basadas parcialmente en el método hipotético inductivo e hipotético deductivo, pero que también pertenecen a las corrientes hermenéuticas y comprensivas. Por otra parte, la *heurística positiva* en donde se encuentran las metodologías de los estudios organizacionales como los métodos cualitativos y cuantitativos que constituyen los cinturones que protegen al núcleo central del programa.

En síntesis, un programa de investigación para los estudios organizacionales consiste primeramente en su diseño bajo tres condiciones: que sea enunciable, que sea reproducible y que se formulen límites. En este diseño se deben introducir categorías disciplinares, interdisciplinares y transdisciplinares para construir la realidad humana en relación a los siguientes aspectos: ontológicos, epistemológicos, metodológicos y un cuerpo teórico que haga planteamientos lógicos para comprender/explicar a las organizaciones.

Conclusiones

El debate de los paradigmas está lejos de terminar. Donaldson destacó algunos de los términos de esta discusión con la aplicación del método científico integrado para el análisis organizacional y refutó muchas de las afirmaciones equivocadas de la teoría de la contingencia y del Grupo Aston, que defendía la idea de que no existe una forma óptima de organizar, sino que toda organización que desee ser



eficiente debe procurar la congruencia entre los diversos niveles que la afectan. Este debate tiene aristas muy positivas, pero también efectos negativos.

En el lado positivo, algunos de los grupos de teorías están estableciendo fuertes posiciones, con altos niveles de consenso sobre las prioridades de investigación, temas centrales, normalización terminológica y los otros símbolos característicos de la llamada “ciencia normal”. Este debate debe obligar a los practicantes y estudiosos de los estudios organizacionales a confrontar de otra manera supuestos tácitos y explícitos, y tal vez impedir la adopción irreflexiva en muchas ocasiones de conceptos, categorías científicas y premisas teóricas fundamentales de otras disciplinas.

En el lado negativo, los artículos que abordan la identidad epistémica de los estudios organizacionales son mínimos y la mayor parte de quienes defienden a los estudios organizacionales como un paradigma teórico se han limitado al nivel de las ideas, con palabras en un mar interminable de prosa repetitiva. Pocos autores que publican en las principales revistas sobre la organización plasman investigación teórica que permita a la perspectiva organizacional aquí planteada crecer en la búsqueda de su propio programa de investigación y, por tanto, su identidad epistémica. Incluso son muy pocos los críticos identificados por Donaldson que han desempeñado un papel de liderazgo, estimulando la creación de programas de investigación sostenidos que resuelvan algunas de las controversias a nivel empírico.

La primera conclusión que se deriva de los planteamientos realizados en este documento tiene que ver con el reconocimiento de que en la ciencia no existe una única verdad o manera de abordar un problema, más aún, el cambio es lo único constante, por lo que en el caso de los nuevos campos científicos como el de los estudios organizacionales, es necesario hacer una recopilación de todo el sustento epistemológico, metodológico y teórico, para darle orden y sentido mediante la sistematización que permite el desarrollo de un *programa de investigación* como el que se propone.

La particularidad interdisciplinaria y transdisciplinaria de los estudios organizacionales que los hace establecer relaciones “diplomáticas” con otras disciplinas, así como la complejidad de su objeto de estudio, no deben verse como una limitación o problema, sino como una fortaleza, ya que supone la constitución de un nuevo paradigma abierto, que recupere las nociones de sujeto y de desorden para arribar a la explicación de la complejidad organizacional, de la unidad-diversidad de lo organizado. Este planteamiento genera dos exigencias importantes: “La primera, trascender la idea simple de organización como estructura, para incorporar al análisis los procesos de constitución de sistemas, en este caso del todo social. La segunda, reconocer la imposibilidad de disociar el objeto conocido del sujeto que conoce, es decir, la imposibilidad de constituir una ciencia del hombre aislada del sujeto que la concibe y en consecuencia, aislada de los aspectos sociales, éticos, políticos” (Morin y Piattelli-Palmarini 1983:211).

Aunado a los planteamientos anteriores, Ibarra y Montaña advierten que hasta ahora diversos fenómenos organizacionales han estado dispersos y fragmentados disciplinariamente, disminuyendo su capacidad heurística, lo cual impone la necesidad de la transdisciplinariedad para comprender la organización. Bajo esta perspectiva, se busca una nueva mirada con la cual realizar lecturas complementarias y/o más adecuadas del fenómeno organizacional.

En el mismo orden de ideas, Montaña señala que los estudios organizacionales son una reunión de diferentes disciplinas y perspectivas unidas en teoría y método para explicar a las organizaciones y no un campo de conocimiento específico y diferenciado, de ahí que la búsqueda de su identidad epistémica sea



imperativa. Frente al conjunto diverso de enfoques y propuestas que cancelan en definitiva las posibilidades de tener una definición única, totalitaria, metateórica, del “objeto” propio de los estudios organizacionales, prevalece hoy una serie de narrativas locales que denotan los acuerdos que cada comunidad establece a partir de sus propios intereses y de sus modos de entender y operar el conocimiento.

Esta situación reafirma con claridad lo que hemos venido señalando: que los estudios organizacionales son un campo de conocimiento plural, diverso y complejo, desde el que se aprecian muy diversas aristas de las estructuras y procesos que constituyen la organización y que las aproximaciones a su objeto de estudio se ubican en algún punto entre los extremos representados por la solución exitosa aunque coyuntural de ciertos problemas locales de organización, y la interpretación de sus consecuencias sociales y los posibles proyectos alternativos que les pudieran dar solución. Su fortaleza estriba precisamente en su pluralidad y complejidad. Cabe señalar, sin embargo, que cada organización es única y los fenómenos que se estudian dentro de ella tienen características diferentes, por lo que no es posible establecer un patrón de excepción, es decir, seguirán conviviendo los estudios organizacionales con los que se llevan a cabo desde la administración, cada uno con su particular enfoque y perspectiva de análisis.

La propuesta que aquí presentamos, crear un *programa de investigación lakatiano* para dar identidad a los estudios organizacionales, implica dar cuerpo, integración y sentido a la multiplicidad de miradas, disciplinas, perspectivas y metodologías que hoy conforman a los estudios organizacionales. La epistemología contribuye a explicar la peculiaridad de una ciencia, en tanto delimita su objeto de estudio, que como señala Luis Montaña, en el caso de la organización, cambia de manera permanente. Por lo que generar una identidad epistémica implica contribuir a la generación de teorías que apunten a la comprensión de un aspecto o proceso de la realidad organizacional, con sólidos sustentos filosóficos, lo cual se hace posible mediante el *programa de investigación* que se propone.

Así entonces, se trata de la gran experiencia de ser parte de un programa de investigación seminal. Una característica importante sobre los programas seminales es que no sólo ayudan a estructurar un campo de estudio, sino que también están cada vez más sujetos a una gran cantidad de críticas, porque sólo a través de su “des crédito” es que pueden determinarse nuevas orientaciones y los estudios organizacionales se encuentran en ese estado.

Bibliografía

Donaldson, L. 1985. *In defence of organizational theory. A reply to the critics*. Cambridge: Cambridge University Press.

Donaldson, L. 1988. In successful defence of organization theory: a routing of the critics. *Organization Studies* 9(1): 28-32. doi: 10.1177/017084068800900108

Giménez, G. 2004. Pluralidad y unidad de las ciencias sociales. *Estudios Sociológicos* 22(2): 267-282. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59806501>

Ibarra, E. y Montaña, L. 1986. *Teoría de la organización: fundamentos y controversias*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.



Ibarra, E. y Montaña, L. 1992. *Mito y poder en las organizaciones. Un análisis crítico de la teoría de la organización*. México: Trillas.

Kuhn, T. 2006. *La estructura de las revoluciones científicas*. México: Fondo de Cultura Económica.

Lakatos, I. 2007. *Escritos filosóficos 1: La metodología de los programas de investigación científica*. Madrid: Alianza.

March, J. G. 1981. Footnotes to organizational change. *Administrative Science Quarterly* 26(4): 563-577.
doi: 10.2307/2392340

Medina, C. 2010. Los estudios organizacionales entre la unidad y la fragmentación. *Cinta moebio* 38: 91-109. doi: 10.4067/S0717-554X2010000200005

Medina, C. 2007. ¿Qué son los estudios organizacionales? *Revista Universidad EAFIT* 43(148): 9-24.

Montaña, L. 2004. *Los estudios organizacionales en México: cambio, poder, conocimiento e identidad*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.

Morin, E. y Piattelli-Palmarini, M. 1983. *La unidad del hombre 1. El primate y el hombre*. Barcelona: Argos Vergara.

Pfeffer, J. 2000. *Nuevos rumbos en la teoría de la organización*. México: Oxford University Press.

Ramírez, G; Vargas, G. y De la Rosa, A. 2011. Estudios organizacionales y administración. Contrastes y complementariedades: caminando hacia el eslabón perdido. *Revista electrónica Forum Doctoral* 3: 7-54.

Valenzuela, I. 1997. Consideraciones epistemológicas de la teoría sociológica y de la organizacional. *Revista de Ciencias Sociales (CI)* 7: 62-71. <http://www.redalyc.org/pdf/708/70800706.pdf>

Weick, K. E. 1976. Educational organizations as loosely coupled systems. *Administrative Science Quarterly* 21(1): 1-19. doi: 10.2307/2391875

Recibido el 27 Jul 2014

Aceptado el 15 Dic 2014