



Universidad & Empresa

ISSN: 0124-4639

editorial@urosario.edu.co

Universidad del Rosario

Colombia

Lozada, Nelson; Arias, José; Perdomo, Geovanny
La teoría organizacional en los contextos socioeconómico y epistemológico: hacia la
construcción de una disciplina compleja y equilibrada
Universidad & Empresa, vol. 17, núm. 28, enero-junio, 2015, pp. 13-36
Universidad del Rosario
Bogotá, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=187243060002>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en 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

La teoría organizacional en los contextos socioeconómico y epistemológico: hacia la construcción de una disciplina compleja y equilibrada

Organizational Theory in Socio-Economic and Epistemological Contexts: To the Construction of a Complex and Balanced Discipline

A teoria organizacional nos contextos socioeconómico e epistemológico: Para a construção de uma disciplina complexa e equilibrada

Nelson Lozada*

José Arias**

Geovanny Perdomo***

* Estudiante del Doctorado en Dirección de Empresas de la Universidad de Valencia (España). Magíster en Administración de la Universidad de Montemorelos (México). Especialista en Gerencia de las Organizaciones y Administrador de Empresas de la Corporación Universitaria Adventista (UNAC, Colombia). Profesor investigador del Departamento de Ciencias Administrativas de la Universidad de Antioquia (Colombia). Correo electrónico: nelson.lozada@udea.edu.co

** Estudiante del Doctorado en Dirección de Empresas de la Universidad de Valencia (España). Magíster en Gestión de Ciencia, Tecnología e Innovación de la Universidad de Antioquia (Colombia). Especialista en Gerencia de Sistemas y Tecnología de la Universidad Pontificia Bolivariana, Sede Medellín (Colombia). Administrador de Empresas de la Fundación Universitaria “Luis Amigo” (Colombia). Profesor investigador del Departamento de Ciencias Administrativas de la Universidad de Antioquia (Colombia). Correo electrónico: jenrique.arias@udea.edu.co

*** Doctor en Administración de la Universidad Eafit (Colombia). Magíster en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Manizales (Colombia). Especialista en Derecho Comercial y Financiero de la Universidad Católica de Colombia. Administrador de Empresas de la Universidad Cooperativa de Colombia, Sede Neiva (Colombia). Profesor investigador del Departamento de Ciencias Administrativas de la Universidad de Antioquia (Colombia). Correo electrónico: geovanny.perdomo@udea.edu.co

Fecha de recibido: 28 de abril de 2014

Fecha de aprobado: 19 septiembre de 2014

Doi:

Para citar este artículo: Lozada, N., Arias, J., & Perdomo, G. (2015). La teoría organizacional en los contextos socioeconómico y epistemológico: hacia la construcción de una disciplina compleja y equilibrada. *Universidad & Empresa*, 17(28), 13-36. Doi:

RESUMEN

En este texto, realizado con el fin de contextualizar el surgimiento de la organización, así como su naturaleza y relevancia, se muestran los resultados de una investigación llevada a cabo a partir de una revisión de la literatura relacionada con las conexiones históricas y sociales que propician esta institución social. Se revisa igualmente cómo, desde el contexto de la Revolución Industrial y de la Revolución Francesa, se usa la ciencia para explicar, comprender y operar sobre el mundo social y natural. Esto permite consolidar al menos cuatro enfoques epistemológicos (positivismo, interpretativismo, criticismo y posmodernismo). Como resultado principal de este trabajo se identifica la manera en la que la teoría organizacional se ha construido desde estos marcos epistemológicos. Finalmente, se sugiere la necesidad de una epistemología que responda al complejo fenómeno organizacional y a su interrelación con los mundos natural y social.

Palabras clave: criticismo, epistemología, interpretativismo, positivismo, teoría organizacional.

ABSTRACT

In this text, written to contextualize the emergence of the organization, as well as its nature and relevance, the results of research carried out based on a literature review on the historical and social connections promoted by this social institution are shown. Likewise, it reviewed how, based on the context of the Industrial Revolution and the French Revolution, science is used to explain, understand and operate in the social and natural world. This allows consolidation of at least four epistemological standpoints (positivism, interpretivism, criticism and post-modernism). The main result of this work is the identification of how organizational theory has been constructed based on these epistemological frameworks. Finally, the need for an epistemology concerning the complex organizational phenomenon and its interrelationship with the natural and social worlds is suggested.

Keywords: Criticism, epistemology, interpretivism, organizational theory, positivism.

RESUMO

Neste texto, realizado com o fim de contextualizar o surgimento da organização, assim como a sua natureza e relevância, se mostram os resultados de uma pesquisa levada a cabo a partir de uma revisão da literatura relacionada com as conexões históricas e sociais que propiciam esta instituição social. Se revisa igualmente como, desde o contexto da Revolução Industrial e da Revolução Francesa, se usa a ciência para explicar, compreender e operar sobre o mundo

social e natural. Isto permite consolidar ao menos quatro enfoques epistemológicos (positivismo, interpretativismo, criticismo e pós-modernismo). Como resultado principal deste trabalho identifica-se a maneira na que a teoria organizacional se tem construído desde estes marcos epistemológicos. Finalmente, sugere-se a necessidade de uma epistemologia que responda ao complexo fenômeno organizacional e a sua interpelação com os mundos natural e social.

Palavras-chave: criticismo, epistemologia, interpretativismo, positivismo, teoria organizacional.

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia de la humanidad la actividad administrativa ha estado presente. A pesar de los avances que la investigación le ha permitido al campo de la administración, para la conformación de su estatus como disciplina, este, por su naturaleza, ha estado directamente vinculado a la acción (Drucker, 2004; Mintzberg, 2010; Peters & Austin 1987; Schön, 1991), en particular, al esfuerzo del ser humano para tratar de procurar mejores condiciones de existencia para sí mismo.

Desde la prehistoria fue evidente la necesidad de la especie humana de subsistir al interior de condiciones ambientales adversas. Para lograrlo, se requirió el esfuerzo de cada individuo. Animado por el interés de sobrevivir, el hombre desarrolló, en el contexto de las primeras comunidades y civilizaciones, aunque de forma rudimentaria, los primeros intentos de hacer uso de la administración y de la organización (Münch & García, 1990).

La administración permitió articular de manera racional el esfuerzo humano y facilitar su organización para alcanzar objetivos muy específicos. El logro de estos fue la base, entre otras cosas, de la preservación de su especie. Esto promovió además la configuración de lo que hoy se identifica como administración y organización (Johansen, 1990). Aunque 4000 años antes de la era cristiana ya se realizaban algunos escritos en relación con el primero de estos dos conceptos —y con su práctica—, no sucedió lo mismo con el segundo de ellos. Esto debido a que, durante las etapas anteriores de la historia humana, la actividad del hombre giró en torno a imperios, reinos, casas feudales, clanes y familias, entre otros. En realidad, las reflexiones que preceden a la idea de organización, tal y como hoy es conocida, se remontan solo al siglo XIX, en particular, al contexto de la sociedad industrial y burguesa (Markham, 2012; Starbuck, 2003).

Este artículo, que pone en relieve la importancia de la organización para

el sistema socioeconómico actual, hace un acercamiento a cuatro posiciones epistemológicas y a la manera en la que estas influyen en la construcción teórica realizada acerca de este concepto. Esto, de hecho, evidencia que su naturaleza —de institución social— incorpora aproximaciones realizadas desde múltiples enfoques. El texto, además, plantea una serie de retos a los cuales se enfrenta hoy la construcción de la teoría de la organización (TO). Esto a partir de la necesidad de contar con una epistemología que permita un acercamiento adecuado al complejo fenómeno organizativo.

1. LA ORGANIZACIÓN COMO DINAMIZADORA DEL SISTEMA SOCIOECONÓMICO

La literatura existente indica que el modelo socioeconómico capitalista expandió sus fronteras más allá de lo que, por tradición, fue su principal campo de influencia, es decir, el mundo occidental (Blim, 2012; Mathews, 2011; Touraine, 2000; Wallerstein, 1999). El modo de vida de occidente, marcado por profundos cambios que a nivel social y político fueron promovidos, entre otros, por fenómenos tan relevantes como la Revolución Francesa, se expandió gracias a otros movimientos, también de alta relevancia histórica, como la Revolución Industrial. De hecho, estas dos

grandes expresiones de la modernidad contribuyeron a consolidar un carácter propio en el estilo de vida característico de este contexto (Habermas, 2008; Touraine, 2006; Wallerstein, 2003). El renovado modelo de sociedad, que resulta de destacados movimientos como estos, impactará de manera profunda en cuatro aspectos básicos: la familia, la estratificación social, el trabajo y el individuo.

1.1. La familia, la estratificación social, el trabajo y el individuo

Uno de los más destacados cambios ocurridos en el contexto de la modernidad y, en el marco del sistema capitalista, se dio al interior de una de las principales instituciones sociales: la familia. Estos cambios, en general, supusieron la ruptura de dos pilares básicos que dan origen y soportan la unión de esta institución: la necesidad y la obligación de solidaridad. La ruptura obedeció a un nuevo orden en las cosas, en el que el trabajo dejó de ubicarse al interior de la familia, como unidad laboral y económica, y se trasladó al mercado laboral, un escenario en el que se procura un pago por la labor que se realiza fuera del hogar.

Así, la nueva realidad representó en la sociedad industrial una reconfiguración de lo que en la historia había significado la familia. En adelante, se

instaurará un esquema social, transformado a partir del individualismo, en el marco de un contexto distinto en el que se establece también un renovado modelo económico. Estos cambios implicarán que dicha institución social, que durante siglos fue un estandarte esencial de la tradición, se base ahora ya no en los anteriores, sino en dos nuevos aspectos: el deseo y la libre elección (Beck & Beck-Gernsheim, 2003; Horwitz, 2012).

En este contexto, la sociedad burguesa no respondió al surgimiento de una nueva casta —o estrato social— compuesta por artesanos quienes, gracias a los cambios, habían logrado tener movilidad social. Más bien, como lo sugiere Wallerstein (1999), lo que se dio, en un principio, fue el acomodo de señores feudales que entendieron la nueva realidad, que redimensionaron su forma de vivir y que, en consonancia con esto, lograron acumular y mantener riquezas. Sin embargo, con el paso del tiempo, algunos artesanos lograron aprender la lógica del nuevo sistema socioeconómico y establecer y desarrollar así sus propios talleres.

Esta nueva estructura social, en la que convivían señores feudales y plebeyos-artesanos, que ya no se basaba en la monarquía, se estratificó a partir del concepto de acumulación de capital (según el nivel de pose-

sión de dinero). Aparecen allí dos grupos notables: los empresarios y los trabajadores. En este contexto, como sugiere Weber (2001), la lucha por el acceso a los beneficios del nuevo sistema social, soportado en el mercado, termina necesariamente diferenciando ciertas clases en las que las personas son clasificadas.

En relación con el trabajo, los cambios también fueron destacados. Estos se distinguen por tres consideraciones: 1) ¿para quién se hacía?, 2) ¿en dónde se llevaba a cabo?, y 3) ¿cómo se realizaba? Respecto al primer punto, se encuentra que el trabajo que se hacía antes para la familia, procurando el bien común para la misma, se transforma luego en una serie de actividades realizadas para un extraño (un patrón, un tercero). En lo relativo al segundo punto, se identifica que el trabajo cambia de ‘domicilio’, deja de ser realizado al interior del hogar (en el taller) para llevarse a cabo adentro de fábricas. Esta modificación, de hecho, contribuirá a la consolidación de la urbe, de la vida ciudadana, en contraposición con la vida rural. Finalmente, en relación con el tercer punto, se observa la presencia de un nuevo método de producción basado en la división de las tareas y la especialización del obrero. Estos aspectos, en conjunto, representaron una drástica transformación en

la manera y el contexto en el cual el trabajo se hacía (Nisbet, 2009).

Los cambios en la familia, la estratificación social y el trabajo representaron también, en esta nueva sociedad moderna, una transformación radical en la concepción del individuo. Romper con los elementos que representaban para la persona su mayor vínculo con la tradición, la pusieron en un estatus nunca antes visto. Esto a pesar de las nuevas presiones que los sujetos soportaban al interior del nuevo sistema productivo, en el marco de una sociedad muy diferente a la medieval. Fue posible divisar así, hacia el futuro, la reafirmación de los derechos individuales. Estos le permitirían a las personas construir su ser, a partir de decisiones individuales, en el marco de la propia discrecionalidad (Nisbet, 2009; Touraine, 2006).

1.2. Un sistema socioeconómico soportado en la organización

El modelo de sociedad capitalista se fundamenta en el liberalismo (o la política liberal), en particular, en dos sentidos: el primero relacionado con la soberanía de la libre elección que implica, incluso, el derecho a la revolución en contra de cualquier régimen que quiera coartar de alguna manera la libertad; el segundo vinculado con un respeto sagrado por la

persona, por el mantenimiento de un sistema social en el que, ante todo, se garantice el respeto al individuo.

Estos dos elementos permiten que el sujeto acceda a un estatus de libertad que le ofrece la garantía de poder buscar su propio beneficio. Esto es conveniente en la medida que, sumado a la búsqueda de la satisfacción de los deseos de los demás, permite construir un beneficio general para la comunidad. Esta es, de hecho, la base de la sociedad de mercado (Smith, 1983). Tal vez no es necesario detallar, al ser esto algo suficientemente conocido en el campo de la administración, la manera como el interés personal se concentró y desarrolló en torno a la organización empresarial. Lo más relevante en este punto, probablemente, es destacar que lo ganado al conservadurismo y la tradición se extendió también a quien en adelante detente, cada vez más ampliamente, la figura de una ‘persona jurídica’. Así, privilegios equivalentes a los que otrora fueran establecidos para una persona natural, para un individuo, se endosarán también a la organización empresarial, a la que, de manera creciente, se reconocerá en lo fundamental a través de su personería jurídica (Clemens, 2009).

Este nuevo orden socioeconómico, en el que la familia ya no es el lugar

donde se concentra la producción, en donde el trabajo es ahora pago y no se realiza al interior de los hogares, se vuelve característico de una sociedad que crecientemente se construye en el marco del individualismo y que evoluciona de manera paralela al auge de las organizaciones empresariales. Estas, de hecho, tendrán cada vez un mayor tamaño, importancia e influencia.

Lo que en la actualidad es algo común, en particular, nuestra necesidad y dependencia de la organización, no deja de generar asombro a la luz de los modelos de sociedad que antecedieron al vigente. Es difícil encontrar hoy algún ámbito de la vida humana en el que la organización —en especial la empresarial— no tenga algún tipo de influjo. Cada deseo, necesidad y expectativa encuentra múltiples formas de ser operacionalizado gracias a la omnipresencia de la organización empresarial.

En efecto, desde antes del nacimiento, y a lo largo de su desarrollo, formación académica, vida familiar, desempeño laboral, debilitamiento y muerte, la existencia de cada individuo está vinculada, de diversas formas, a múltiples organizaciones. Estas, además, en su mayoría, se movilizan en virtud de la racionalidad económica (Cortina, 2000; Luhmann, 2010; Wallerstein, 2007;

Weber, 2010). Nunca antes en la historia de la humanidad la existencia de las personas había estado ligada a una tan amplia multiplicidad de contextos, dependencias y membrecías que, en conjunto, al parecer, están todas vinculadas, de algún modo, a la comercialización de cada aspecto de la vida humana (Bahuman, 2011).

En este último aspecto, en particular, la racionalidad de la organización en el sistema socioeconómico capitalista evidencia su naturaleza esencialmente económica y financiera. Esto ha impreso un elevado nivel de complejidad al sistema que, en su espíritu, parece reducir lo humano a las relaciones comerciales de intercambio al interior del mercado y a vincular todo lo demás a su lógica y dinámica. Esto genera una serie de explicaciones funcionales que son útiles para la construcción y el mantenimiento de la realidad actual, pero también un sinnúmero de interrogantes respecto a la vida del ser humano en sociedad, y a otras dimensiones vinculadas con su existencia (p. ej., el medioambiente), que no parecen tener respuesta.

Así, en síntesis, es posible indicar que el desarrollo de la sociedad moderna, del sistema socioeconómico capitalista, de la forma de vida occidental, están fundamentados en dos

revoluciones: la Francesa y la Industrial. En ambas, el desarrollo del conocimiento fue fundamental para la transformación de la sociedad. Por un lado, la Revolución Francesa desarrolló las ciencias sociales y humanas, con el propósito de comprender las nuevas realidades generadas debido a una concepción diferente del individuo y de la sociedad; por el otro, la Revolución Industrial se apoyó en —e impulsó— el avance científico, enfocándose en el dominio del mundo natural por parte del hombre. Esto fue visto como una fuente de soluciones a diversas problemáticas existentes, al ideal de progreso de la civilización y a la construcción del bienestar humano en el marco de una sociedad de consumo.

En este punto de la historia de la modernidad es posible diferenciar múltiples maneras de acceder al conocimiento, relacionadas con dos mundos que es necesario seguir estudiando: el natural y el social. En este contexto, el saber vinculado tanto a la administración como a la organización, con su ya muy evidente relevancia en el modelo de sociedad capitalista, se aglutinan alrededor de un campo de práctica, de estudio e investigación, que es cada vez más notable, configurado y relevante. Así, la construcción de conocimiento vinculado con lo administrativo y lo organizativo, que

usualmente se reúne bajo la etiqueta de ‘Teoría Organizacional (TO)’ (Tsoukas & Knudsen, 2005), va adquiriendo cada vez más forma, dinámica e influencia.

2. APROXIMACIONES EPISTEMOLÓGICAS AL ESTUDIO DE LA ORGANIZACIÓN

El uso de las diferentes posturas existentes dentro de la filosofía de la ciencia (Díez & Moulines, 1999), en la construcción de la TO responde, en particular, a dos razones: en primer lugar, a la necesidad apremiante de académicos e investigadores de dar validez científica a las explicaciones o conclusiones que resultan de su trabajo; en segundo lugar, a la necesidad de plantear preguntas básicas para el campo —y al deseo de ofrecer respuestas a las mismas— desde aproximaciones que puedan dar cuenta de las verdaderas problemáticas existentes alrededor del fenómeno organizacional. Lo primero, el deseo de legitimación, condujo al uso particular de ciertos postulados y corrientes epistemológicas; lo segundo, al estudio de la organización desde múltiples puntos de vista, lo que puso en evidencia que se estaba ante la construcción de una disciplina verdaderamente compleja.

La TO, como campo de estudio, es relativamente nueva. Por supuesto,

ya se ha mencionado que, a lo largo de la historia, la administración y la organización han ocupado un lugar relevante para el avance de la civilización. Sin embargo, a pesar de su relevancia histórica y de que la conformación de su escuela clásica suele ubicarse a inicios del siglo XX (Martínez, 2012; Murillo et al., 2007), es solo hasta mediados de esta centuria, *in stricto sensu*, que la TO se consolida como un campo de estudio a carta cabal (March & Simon, 1958/1993).

Así, aunque la organización empresarial haya sido estudiada, en efecto, antes de mediados del siglo XX, los trabajos que lo hacían estaban fuertemente sustentados en una herencia ingenieril en la que se destacó, en particular, el saber proveniente de los ingenieros mecánicos. Estos lograron posicionar, en el imaginario colectivo, el concepto de una organización similar a una máquina. Fue solo hasta los años cincuenta que los esfuerzos de sociólogos, sicólogos, economistas, científicos sociales, polítólogos, especialistas en administración y otros ingenieros, se fueron aglutinando y dieron forma a lo que hoy se identifica como ‘Ciencia Organizacional’, ‘Estudios Organizacionales’ o ‘Teoría Organizacional’ (Shenhav, 2003; Starbuck, 2003).

En este marco es necesario realizar un acercamiento, en particular, a tres

corrientes epistemológicas destacadas: el positivismo, el interpretativismo y la teoría crítica, así como, en cuarto lugar, a las implicaciones que para la ciencia, y en especial para la TO, ha tenido la posmodernidad. Se busca con esto esclarecer la manera como estas diferentes concepciones de la filosofía de la ciencia han contribuido a que la TO avance en su propósito de convertirse de algún modo en una explicación, con validez científica, del fenómeno organizacional.

2.1. El positivismo y la TO

Es común pensar que los científicos de las ciencias naturales tienen relativamente pocos problemas relacionados con la legitimación de los hallazgos de sus investigaciones. Esto, en particular, debido a que el lenguaje de su ciencia gira alrededor de las matemáticas. Sus explicaciones del mundo natural son principalmente realizadas a través de fórmulas y modelos matemáticos, responden al método hipotético-deductivo y, en no pocas ocasiones, pueden ser replicadas por medio de experimentos realizados en laboratorios o por fuera de ellos (Mardones, 2007).

Esta concepción de ciencia se considera usualmente legítima, válida y es hegemónica. De hecho, se forma con anterioridad al surgimiento de

las ciencias sociales. En efecto, el avance y desarrollo de las ciencias naturales, que se han dado durante siglos, les han permitido tener, históricamente, un elevado prestigio social. Esto gracias a sus acertadas explicaciones de la naturaleza y al uso práctico de sus hallazgos en el mejoramiento de múltiples condiciones de vida de los seres humanos. Esta concepción, previamente formada, puso en dificultades a estas nuevas ciencias que, por un camino distinto, de una forma diferente, pretendían la comprensión de lo social y de lo humano. Es más, se creyó durante mucho tiempo —y aún múltiples actores piensan lo mismo— que sus explicaciones, para que pudieran ser catalogadas como ‘científicas’, deberían hacer uso del mismo método y lenguaje que, por tradición, han utilizado las ciencias naturales.

Desde esta consideración, se ha construido una vertiente muy importante de la TO. Esta tiene como propósito básico la creación de teorías generales que puedan dar cuenta de la organización como un todo y de las dinámicas que caracterizan a aquellos que la conforman. Sus planteamientos procuran poner en evidencia, entre muchas otras cosas, por ejemplo, cómo determinadas variables independientes causan efectos específicos sobre ciertas variables dependientes.

La complejidad de las explicaciones positivistas se incrementa, de alguna manera, cuando variables moderadoras y mediadoras se suman a la causalidad existente entre aquellas originalmente consideradas. Esto, así como otros factores, hacen que la investigación positiva requiera trabajo empírico soportado en consideraciones y análisis estadísticos, así como en la cuantificación de las mencionadas variables. Esto permite la refinación y validación de las teorías propuestas (Donaldson, 2003).

Otra importante característica de la mirada positivista es que su explicación se centra en hechos y no en juicios de valor. En la TO esto implica que los fenómenos relacionados con la organización y sus miembros son explicados de manera objetiva y, en consecuencia, se alejan de las creencias y los valores de quien investiga, aunque estén necesariamente inmersos en un ambiente específico.

Dadas las características de la concepción positivista de la ciencia, es complejo definir cuáles explicaciones al interior de la TO son de este tipo y cuáles no. De hecho, en la construcción de las diferentes teorías, el positivismo suele desempeñar más el rol de un método que el de un fin en sí mismo.

La construcción teórica, en realidad, adopta el positivismo de diferentes formas, que van más allá de los estudios realizados en lo que suele denominarse el ‘enfoque clásico’ de la administración, en particular, en las teorías planteadas por Taylor y Fayol (en las que puede observarse claramente la influencia del positivismo). Así, a pesar de las dificultades existentes para clasificarlas de este modo, se puede sugerir, considerando sus supuestos, planteamientos y formas de proceder, que el funcionalismo representa al enfoque positivista, así como las teorías de la diferenciación estructural, de la contingencia estructural y de la ecología organizacional (Donaldson, 2003; McKelvey, 1997).

2.2. La ciencia interpretativa y la TO

La mirada interpretativa surge como respuesta a la fuerte corriente de las ciencias sociales positivas. Se consideró que, así como la investigación y el conocimiento se construyen de manera destacada en el contexto de las ciencias naturales, era posible también, aunque no necesariamente de la misma forma, realizar estas actividades centrándose ahora en lo social y lo humano (Popper, 1977).

El propósito de la interpretación en la ciencia está relacionado con el sig-

nificado. Este es propio y distintivo del ser humano. De ahí el planteamiento de que, mientras en el mundo de las ciencias naturales prima la explicación, en el de las ciencias sociales prima la comprensión. De este modo, si la explicación considera los fenómenos naturales como una fuente de relaciones de tipo causa-efecto, que deben ser descritas y evidenciadas, en cuanto sea posible, en leyes universales; la comprensión busca entender el significado de lo humano en un espacio y tiempos específicos. Esto, por supuesto, difícilmente puede conducir al planteamiento de leyes, en particular, vinculadas con el mundo de lo humano y de lo social.

Aparecen entonces, en relación con esta perspectiva, dos elementos esenciales que es necesario considerar: por un lado, el contexto particular en el que ocurre lo humano y, por el otro, el conocimiento que, a priori, posee aquel que procura comprender o dar significado a una situación social específica. La ciencia interpretativa puede ser entendida así, desde una mirada amplia, como un ‘paraguas’ bajo el cual se encuentran múltiples escuelas de pensamiento (fenomenología, hermenéutica, teoría crítica, interacción simbólica, etnografía). Estas, en el fondo, constituyen un abanico de aproximaciones alternativas desarrolladas con el fin de acercarse a la comprensión de los

fenómenos sociales y humanos, un conjunto de referentes que se quiere distanciar de la tradicional explicación propia de la ciencia positiva.

Para Hatch y Yanow (2003) la ciencia interpretativa en la TO tiene tres vertientes representativas:

En primer lugar se encuentran los estudios relacionados con la cultura organizacional, el simbolismo y la estética. Se observa, por ejemplo, que aquellos elementos que componen la cultura de una organización están llenos de significados particulares y que los valores que comparten —o que pueden llegar a compartir— los individuos en este contexto están definidos y tienen implicaciones muy específicas. Esto dependiendo de la propia cultura en la que estos se encuentran inmersos y del lenguaje vinculado a sus más relevantes historias, mitos, metáforas, proverbios y otros aspectos similares. A esto se suma otra serie de elementos entre los que se encuentran, por ejemplo, las acciones de la organización vista como un todo (celebraciones, rituales, ceremonias, etc.).

Los objetos propios de la cultura de una organización, como sus productos, signos, edificios, entre otros, también deben ser considerados. Estos hacen parte de especificidades que, difícilmente, se pueden prescribir de

manera universal. De esto emergen tres consideraciones básicas: 1) que la cultura organizacional no solo se construye y se modifica a gusto de quienes dirigen la organización, esta es profundamente compleja, pues es formada por el conjunto de sujetos que la conforman, 2) que, a pesar de lo que sostienen algunos consultores, la cultura no es una herramienta que se pueda implantar, ni de la que sea posible lograr hacer generalizaciones o adopciones acríticas de modelos traídos de otros contextos y 3) que es necesario poner al control ‘entre paréntesis’, dado que la construcción y aceptación del poder y la dominación, en el medio organizacional, están en función de construcciones que son siempre sociales.

En segundo lugar se identifica la manera en la que la TO es influenciada por las ciencias interpretativas, en particular en la forma en la que es posible teorizar. Weick (1982), por ejemplo, utilizó las teorías basadas en procesos para comprender la vía por la cual la realidad organizacional es construida a través de las interacciones sociales de los actores. Hatch (1993), por su parte, utilizó razonamiento hermenéutico con el propósito de estudiar, en particular, cómo la interpretación y la simbolización proveen significado de una manera no evidente en la cultura organizacional.

En tercer lugar se destacan los giros narrativos, en lo fundamental, la manera en la que se pasa de lo lingüístico a lo narrativo y de lo retórico a lo reflexivo (Hatch & Yanow, 2003). El principal enfoque está relacionado con la forma en la que las narraciones y los escritos, en el contexto de la organización, se convierten en poderosas herramientas para la construcción de significado compartido. Estas, en efecto, constituyen instrumentales muy útiles para explicar los procesos de construcción de significado, de desarrollo de cultura organizacional y las iniciativas de cambio. El estudio de los giros narrativos tiene especial relación con el conocimiento generado por el creador del relato y quien es su receptor, todo esto, claro está, al interior de un contexto muy determinado.

2.3. La teoría crítica y la TO

La teoría crítica (TC) emerge y se consolida en oposición directa al positivismo. Sin embargo, esta busca, más que convertirse en una refutación de la ciencia positiva, construir una aproximación que, emancipada de la racionalidad y la lógica instrumental, única y excluyente del pensamiento positivista, logre edificar una forma diferente de comprender la realidad. Se trata entonces de una vía alternativa, en la que la cons-

trucción científica está directamente influenciada por los procesos de construcción social en los que esta se encuentra inmersa.

Para los principales representantes de la Escuela de Frankfurt (Horkheimer, Adorno y Marcuse, entre otros. Ver Bronner & Kellner, 1989) era necesaria una teoría de la sociedad que diera cuenta de cómo la razón emancipada puede construir un mejor modelo social, más humano y racional. Esto, básicamente, buscando alejar a la ciencia y a la construcción social del funcionalismo instrumental y mecanicista y cuestionando la forma en la que el modelo socioeconómico capitalista se había valido de la mirada positivista (Adorno & Horkheimer, 1988; Mardones, 2007).

La TC defiende algunas ideas fundamentales como, por ejemplo, que el origen del conocimiento de las ciencias sociales está relacionado con las contradicciones sociales. Esto sugiere un método científico que, partiendo de la realidad empírica, pueda trascender y ser capaz de proponer un nuevo estado para lo social. Se considera además que la objetividad de la ciencia está ligada no a la observación de la sociedad —como un objeto al cual se le aplica un método— y a la revisión continua de los postulados básicos del conocimiento, sino a la objetividad que ofrece

la crítica cuando esta se convierte en una mirada aguda de lo social. Así, el interés que motiva a este tipo de ciencia es la erradicación de la injusticia en la sociedad, un pilar sobre el que se ha construido el sistema socioeconómico occidental (Mardones, 2007; Scherer, 2003).

Contextualizando la TC al campo de la TO, Willmott (2003) sugiere realizar un análisis con base en las tres categorías de interés —que guían la generación de conocimiento— propuestas por Habermas (1997), un sociólogo y filósofo alemán que pertenece, en realidad, a la segunda generación de pensadores de la TC. El primer interés que guía la generación de conocimiento es el *técnico*. Este tiene como propósito la producción de saberes orientados a la búsqueda de la eficiencia y la eficacia de los elementos y procesos que componen la realidad, dos aspectos sobre los cuales, de hecho, la ciencia ofrece algún tipo de control al individuo.

Aparece entonces una serie de variables relacionadas con el universo de acción para quien decide hacer ciencia y se estima, por otra parte, que en el estudio de relaciones causales entre dos variables predomina, justamente, este tipo de interés. La teoría planteada por Taylor (1911) es un ejemplo de cómo la motivación

por lo técnico privilegia el desarrollo de conocimiento prescriptivo y normativo en el contexto del trabajo. Es más, Willmott (2003) sugiere que desarrollos conceptuales posteriores como, por ejemplo, los conceptos de cultura y flexibilidad, también fueron usados por los investigadores y teóricos de la TO para dar cuenta, en lo fundamental, del desempeño organizacional.

El segundo interés, en la generación de conocimiento, de acuerdo con Habermas (1997), es el *práctico*. Este resalta que, para cualquier forma de acción social es necesario partir del proceso de creación de significado de una realidad particular y que, en ese contexto, se posibilita el mutuo entendimiento de las personas de cierta forma. En otras palabras, este interés representa, mediante el análisis histórico y hermenéutico, la forma cómo en una situación particular las personas construyen un determinado entendimiento mutuo.

El tercer interés, en la generación de conocimiento, es el *emancipatorio*. Este tiene como propósito el estudio crítico de las relaciones humanas. Esto con el ánimo de proponer cambios que permitan la eliminación de sufrimientos innecesarios, derivados de las relaciones de dominación. En el contexto organizacional en particular, por ejemplo, el interés *práctico*

en la creación de conocimiento busca generar un buen entendimiento entre las personas, mientras que el *emancipatorio* estudia de manera crítica las relaciones entre los individuos con el ánimo de eliminar, como ya se indicó, las dominaciones innecesarias. Haciendo esto, justamente, adquiere su naturaleza liberadora para el ser humano.

Alvesson y Deetz (2006), en concordancia con lo anterior, identifican cuatro grandes temáticas ideológicas en las que se ha concentrado la TC en el contexto de la TO. Estas son:

1. *La naturalización del orden social*: entendida como la forma de asemejar la organización a un objeto funcional que puede ser explicado como cualquier otro fenómeno natural, alejado de su contexto socio-histórico.
2. *La universalización del interés de la dirección*: que sobrepone en la organización el interés financiero, propio de una minoría, sobre los demás tipos de intereses, incluso, los de una mayoría, como los de los empleados. Esto gracias a la legitimación que le otorga el uso del poder organizacional.
3. *El dominio del proceso de razonamiento instrumental*: sugiere que el razonamiento técnico, vinculado al desempeño y la integración social al interior de la estructura

organizativa, produce una tensión hacia la producción, en donde el control instrumental y los aspectos humanos legitiman la racionalidad de los objetivos organizacionales.

4. *La fabricación de consentimiento*: surge de la hegemonía de un grupo dominante que, por medio de mecanismos de influencia y control sobre las conductas, construye un determinado sentido ‘común’ al interior de la organización. Una vez allí, la diversidad cultural es disuelta por la fuerza de los valores y los principios corporativos.

2.4. La posmodernidad y la TO

Es necesario aclarar que la posmodernidad es, de algún modo, la consecuencia de una modernidad fallida. Esta constituye, en cierta medida, una revisión de los postulados que difícilmente lograron un desarrollo en la vía anhelada y que, por lo tanto, es necesario repensar.

El desarrollo desmesurado e incontrolado de la tecnología que, de la mano de la ciencia natural positivista dominó la naturaleza, legó a la humanidad invaluables desarrollos. Sin embargo, no pudo anticipar —ni redimir luego— el daño causado al planeta. Por otra parte, se logró la

libertad del individuo de la tradición arraigada en el Medioevo. El surgimiento de ese ‘nuevo hombre’, emancipado por la razón, permitió el desarrollo del pensamiento como nunca antes en la historia de la humanidad, pero lo subordinó también y lo hizo esclavo de la razón instrumental que, paradójicamente, le quitó aquello que le debía otorgar: la libertad.

Esta ‘esclavitud’ se enmarcó en la lógica racional de la tecnocracia, sobre la que, de hecho, se construyeron las instituciones modernas (Feyerabend, 1998; Foucault, 2011; Habermas, 2008; Nisbet, 2009; Touraine, 2006; Wallerstein, 1998). Así, el posmodernismo, como crítica del proyecto de la modernidad, pretende que los modelos y formas no convencionales de generación de conocimiento, que buscan la comprensión particular y no la universalización de los procesos sociales (los cuales se desconocen de manera profunda en el marco de la lógica técnica y racional dominante), permitan el estudio de las diferencias y particularidades que, finalmente, constituyen la naturaleza de lo humano (Chia, 2003; Scherer, 2003).

Alvesson y Deetz (2006) identifican algunos conceptos que son propios del pensamiento posmoderno en la TO. Entre estos se destacan:

1. *La centralidad del discurso*: este factor determina de algún modo el ‘mundo’ de la organización. Señala, en efecto, que la utilidad del discurso se centra en la posibilidad de construir un mundo específico para el individuo alrededor de la organización. De ahí la importancia central del discurso —o de los diferentes tipos de este— en la construcción social de la organización y, por ende, del individuo.

2. *La fragmentación de identidades*: invita a reflexionar acerca de la manera en la que los diferentes discursos en la organización, de forma premeditada, ofrecen un menú de características sobre las cuales las personas construyen diferentes identidades individuales, pero que, en último término, están conectadas a una única identidad.

3. *Las narrativas maestras o fundamentales*: este es un factor que permite, por un lado, que el individuo luche por liberarse de posiciones hegemónicas (como ha sido el caso, por ejemplo, de las acciones realizadas por las mujeres en contra del machismo en el contexto organizacional) y, por el otro, dado que se observa la deslegitimación de las explicaciones tradicionales, la liberación del pensamiento de esas posiciones hegemónicas. Esto ha provo-

cado, en algunos casos, que la organización construya nuevas formas que le otorguen un significado a su existencia, como, por ejemplo, las diversas variantes de ‘culto’ a la compañía.

4. *La conexión entre el poder y el conocimiento:* implica que existe una puja entre el auge en el desarrollo de conocimiento al interior de la organización y el mantenimiento o el ejercicio del poder. Esto dado que cada vez ese factor faculta a las personas en la compañía para tener —o exigir— una determinada posición de poder.

3. A manera de conclusión: el futuro de la TO

Hacer un recorrido por algunas de las principales aproximaciones epistemológicas de las que se ha construido la TO permite tener una mayor claridad respecto a la concepción que se tiene del concepto de organización. Como se ha podido observar, el positivismo incentivó, en particular, el privilegio de la racionalidad económica en el análisis propio del campo administrativo y la organización, de este modo, fue concebida al interior del tipo de modernidad que se consolidó a través de la Revolución Industrial. Esta perspectiva, de hecho, perdura en la actualidad y es un factor relevante en las bases que

sostienen hoy al sistema socioeconómico capitalista.

El cuestionamiento a esa aproximación, suscitó la necesidad de considerar a la organización como un fenómeno particularmente relacionado con la naturaleza social del individuo. Esto originó, entre otras, las tres corrientes revisionistas que en este trabajo se han analizado, a saber: interpretativismo, criticismo y posmodernismo. El proceso de construcción de la TO, soportada desde entonces en epistemologías alternativas alejadas del dogmatismo de la ciencia tradicional, ha permitido rescatar una concepción del conocimiento basada en la dimensión social y generar una serie de inquietudes acerca de las múltiples y complejas relaciones existentes no solo entre los individuos al interior de la organización, sino también entre estos y los demás actores y elementos con los que ella interactúa.

Se considera, a partir de estas perspectivas alternativas, que es importante analizar asuntos globales que son básicos para el desarrollo presente y futuro de la TO, aspectos que tienen su génesis en la nueva, cambiante y compleja realidad social en la que está inmersa la humanidad. Existe también, en estas propuestas, el interés de lograr una revalorización del individuo y de lo que la

organización implica no solo para su vida, en particular, sino también para la sostenibilidad de la civilización, en general, y del planeta tierra (Jermider, Forbes, Benn, & Orsato, 2006; Foucault, 2009; Parrish, 2010; Walsh, Meyer, & Bird, 2006).

En el inventario de asuntos a considerar aparecen algunos que, en realidad, son de vieja data, como, por ejemplo, la naturaleza del trabajo, el poder, la generación de riqueza, el conocimiento, la estrategia y la estructura organizacional; otros, por su parte, surgen de manera más reciente, como la tecnología, la innovación, la diversidad, el medioambiente natural, etc. Estos aspectos, de cualquier manera, no están aislados los unos de los otros. Las complejas interrelaciones entre estos asuntos, algunos de los cuales se vinculan principalmente con la naturaleza social y humana y otros con el mundo físico y natural, invitan a la realización de estudios que se muevan entre lo micro y lo macro, lo subjetivo y lo objetivo y entre la explicación y la compresión (Wallerstein, 1998, 2007).

Dos son, en particular, las principales situaciones que es posible visualizar como características para el presente y el futuro de la TO: 1) la compleja construcción de lo organizacional, dada la naturaleza de los actores y variables que intervienen y

2) en lo que respecta a lo epistemológico, la necesaria aproximación al estudio de este fenómeno desde una perspectiva que aboga más por el trabajo complementario que por la vía de la mutua exclusión.

El fenómeno organizacional se enmarca en una complejidad representada, entre otros aspectos, por el hecho de que en su seno los diferentes actores o grupos de interés (el individuo, la sociedad, el Estado, el accionista, el medioambiente, etc.) se interrelacionan e interactúan de maneras diversas. Estos, además, son influenciados por relaciones que afectan tanto a la organización —entendida a la manera de un todo— como a su contexto (Karatas Özkan & Murphy, 2010; Luhmann, 2010).

Lo anterior implica que no solo es necesario estudiar los fenómenos o problemáticas propios de la organización, sino también la forma en la que ciertas relaciones e interrelaciones —que en ocasiones parecen muy específicas y que eventualmente están ubicadas en su periferia— la afectan de manera potencial o real. Se destacan, por ejemplo, los alcances que tiene la interacción entre el individuo y el Estado; los cambios que se desprenden en algunas democracias fuertes por presión del ciudadano común; la manera en la que el estilo de vida de millones de perso-

nas es afectado por las decisiones de los Estados-nación; cómo la sociedad demanda hoy, de forma activa, que se preste atención al medioambiente natural; las formas en las que la civilización se acomoda a los cambios que se generan en este y, en esa misma lógica, las muchas inquietudes y problemáticas adicionales que se originan cuando el fenómeno organizativo es puesto en contexto.

Para complementar el cuadro anterior, es importante recordar que así como los actores interactúan entre sí, y la organización con ellos, ocurre lo propio con los factores o variables transversales. Entre estos se encuentran, por ejemplo, el trabajo, el poder, el conocimiento, la innovación, la tecnología, la diversidad y la globalización, entre otros. Vale la pena observar cómo la naturaleza del trabajo ha cambiado —y lo seguirá haciendo—, en particular, como resultado del influjo del conocimiento y la tecnología.

El estudio de esta compleja amalgama de interrelaciones, que cambia de manera constante y profunda, sugiere un abordaje epistemológico que combine adecuadamente la explicación y la comprensión. Esto implica que es conveniente que tanto las ciencias que buscan explicar el mundo natural, como aquellas que se interesan en la comprensión de lo humano,

unán esfuerzos para dar respuesta a los requerimientos de un fenómeno como la organización. Esta, además de generar impacto en el mundo de lo social, también determina la suerte de múltiples y destacados elementos que conforman el mundo natural.

La evidencia demuestra que aproximaciones particulares y aisladas, de disciplinas solitarias, no logran impactar, al menos no en la escala necesaria, el curso de los acontecimientos en donde la organización es un actor protagónico. El horizonte futuro parece estar demarcado entonces por la transdisciplinariedad (Morin & Le Moigne, 2006; Birkinshaw, Healey, Suddaby, & Weber, 2014; Nicolescu, 1996; Wallerstein, 1998, 2007).

El hecho de que sea necesario construir una metaepistemología que dé cuenta de la generación de conocimiento respecto al fenómeno en cuestión, implica un tránsito libre, permanente y en múltiples vías, entre el positivismo, el interpretativismo, el criticismo y el posmodernismo. Conviene tal vez no privilegiar ninguna de esas posturas epistemológicas y comprender que la construcción de conocimiento de manera parcializada, tal y como se ha hecho privilegiadamente a través del desarrollo de la TO (Alvesson & Spicer, 2012; Durand & Paoletta, 2013; Gidley, 2013; Hinings & Greenwood, 2002;

Robledo, 2014), puede llegar a impedir la generación de propuestas de intervención de la realidad. Estas, además de garantizar el desarrollo económico, deberían ser proclives a la construcción del individuo, en todo lo que su naturaleza social implica, y garantizar que este tendrá la tranquilidad de disponer de un planeta que le facilite a la humanidad contar con las condiciones adecuadas para su supervivencia.

La frontera de conocimiento en la TO parece estar fuertemente demarcada por aquellas iniciativas de investigación que, además de afrontar el fenómeno de la organización como un hecho de naturaleza compleja, se realicen a través de metodologías que propendan incorporar las variadas dimensiones del objeto de estudio. Esto demanda que el investigador en TO acepte el reto que la complejidad ubica delante suyo (Alvesson & Sandberg, 2013; Vergne & Wry, 2014).

REFERENCIAS

- Adorno, T., & Horkheimer, M. (1988). *Dialéctica de la ilustración: fragmentos filosóficos*. Madrid: Editorial Trotta S.A.
- Alvesson, M., & Sandberg, J. (2013). Has management studies lost its way? Ideas for more imaginative and innovative research. *Journal of Management Studies*, 50(1), 128-152.
- Alvesson, M., & Spicer, A. (2012). A stupidity-based theory of organizations. *Journal of Management Studies*, 49(7), 1194-1220.
- Alvesson, M., & Deetz, S. A. (2006). Critical theory and postmodernism approaches to organizational studies. En S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence & W. R. Nord (Eds.), *The Sage Handbook of Organization Studies* (2nd ed., pp. 255-283). London: SAGE.
- Bauman, Z. (2011). *Daños colaterales: desigualdades sociales en la era global*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Beck, U., & Beck Gernsheim, E. (2003). *La individualización*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, S.A.
- Birkinshaw, J., Healey, M. P., Suddaby, R., & Weber, K. (2014). Debating the future of management research. *Journal of Management Studies*, 51(1), 38-55.
- Blim, M. (2012). Capitalisms in late modernity. *Annual Review of Anthropology*, 29, 25-38.
- Bronner, S. E., & Kellner, D. (Eds.). (1989). *Critical theory and society: A reader*. Nueva York: Routledge.
- Chia, R. (2003). Organization theory as postmodern science. En H.

- Tsoukas & C. Knudsen (Eds.), *The Oxford handbook of organization theory* (pp. 113-140). Nueva York: Oxford University Press.
- Clemens, E. (2009). The problem of the corporation: liberalism and the large organization. En P. Adler (Ed.), *The Oxford handbook of sociology and organization studies* (pp. 535-558). Nueva York: Oxford University Press.
- Cortina, A. (2000). *Ética de la empresa: claves para una nueva cultura empresarial*. Madrid: Editorial Trotta.
- Díez, J.A., & Moulines, C. U. (1999). *Fundamentos de filosofía de la ciencia* (2a ed.). Barcelona: Ariel.
- Donaldson, L. (2003). Organization theory as a positive science. En H. Tsoukas & C. Knudsen (Eds.), *The Oxford handbook of organization theory* (pp. 39-62). Nueva York: Oxford University Press.
- Drucker, P. (2004). *La sociedad post-capitalista*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Durand, R., & Paoletta, L. (2013). Category stretching: Reorienting research on categories in strategy, entrepreneurship, and organization theory. *Journal of Management Studies*, 50(6), 1100-1123.
- Feyerabend, P. (1998). *La ciencia en una sociedad libre*. México: Siglo Veintiuno.
- Foucault, M. (2009). *El gobierno de sí y de los otros*. Buenos Aires: Fondo de la Cultura Económica.
- Foucault, M. (2011). *Sobre la ilustración*. Madrid: Editorial Tecnos.
- Gidley, J. (2013). Are futures organisations “ahead of their times”? A view of the World Futures Studies Federation in the 21st century. *Futures*, 45, S16-S31.
- Habermas, J. (1997). *Conocimiento e interés*. Barcelona: Ediciones Paidós.
- Habermas, J. (2008). *La posmodernidad*. Barcelona: Editorial Kairos, S.A.
- Hatch, M. (1993). The dynamics of organizational culture. *The Academy of Management Review*, 18(4), 657-693.
- Hatch, M., & Yanow, D. (2003). Organization theory an interpretative science. En H. Tsoukas & C. Knudsen (eds.), *The Oxford handbook of organization theory* (pp. 63-87). Nueva York: Oxford University Press.
- Hinings, C. & Greenwood, R. (2002). Disconnects and consequences in organization theory? *Administrative Science Quarterly*, 47(3), 411-421.
- Horwitz, S. (2012). How capitalism and the bourgeois virtues transformed and humanized the family. *The Journal of Socio-Economics*, 41, 792-795.

- Johansen, O. (1990). La administración como constructora de organizaciones. *Paradigmas en Administración*, 16, 1-17.
- Karatas Özkan, M., & Murphy, W. (2010). Critical theorist, postmodernist and social constructionist paradigms in organizational analysis: A paradigmatic review of organizational learning literature. *International Journal of Management Reviews*, 12, 453-465.
- Luhmann, N. (2010). *Organización y decisión*. México: Herder Editorial, Universidad Iberoamericana.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958/1993). *Organizations* (2nd ed.). Cambridge: Blackwell.
- Mardones, J. M. (2007). *Filosofía de las ciencias humanas y sociales: materiales para una fundamentación científica*. Barcelona: Anthropos Editorial.
- Markham, S. (2012). The evolution of organizations and leadership from the ancient world to modernity: A multilevel approach to organizational science and leadership (OSL). *The Leadership Quarterly*, 23, 1134-1151.
- Martínez, C. E. (2012). *Administración de organizaciones: grandes transformaciones estratégicas y organizacionales* (5a ed.). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Económicas. Centro de Investigaciones para el Desarrollo (CID).
- Mathews, J. (2011). Naturalizing capitalism: The next great transformation. *Futures*, 43, 868-879.
- McKelvey, B. (1997). Quasi-natural organization science. *Organization Science*, 8(4), 352-380.
- Mintzberg, H. (2005). *Directivos no MBA's*. Barcelona: Ediciones Deusto.
- Morin, E., & Le Moigne, J. (2006). *Inteligencia de la complejidad: epistemología y pragmática*. París: Ediciones de l'Aube.
- Münch G., L., & García M., J. (1990). *Fundamentos de administración* (5a ed.). México: Trillas.
- Murillo V., G., Zapata D., Á., Martínez C., J., Hernán, Á. D., Salas P., J., & López A., H. (2007). *Teorías clásicas de la organización y el management*. Bogotá: Ecoe.
- Nicolescu, B. (1996). *La transdisciplinariedad: manifiesto*. México: Miltidiversidad Mundo Real Edgar Morin A.C.
- Nisbet, R. (2009). *La formación del pensamiento sociológico*. Buenos Aires: Amorrortu Editores S.A.
- Parrish, B. (2010). Sustainability-driven entrepreneurship: Principles of organization design. *Journal of Business Venturing*, 25, 510-523.
- Peters, T., & Austin, N. (1987). *Pasión por la excelencia: características*

- diferenciales de las empresas líderes.* Barcelona: Ediciones Folio S.A.
- Popper, K. (1977). *La lógica de la investigación científica.* Barcelona: Editorial Tecnos.
- Robledo, M. A. (2014). Building an integral metatheory of management. *European Management Journal*, 32(4), 535-546.
- Scherer, A. G. (2003). Modes of explanation in organization theory. En H. Tsoukas & C. Knudsen (Eds.), *The Oxford handbook of organization theory* (pp. 310-344). Oxford - Nueva York: Oxford University Press.
- Schön, D. A. (1991). *The reflective practitioner: How professionals think in action.* Aldershot: Avebury.
- Shenhav, Y. A. (2003). The historical and epistemological foundations of organization theory: Fusing sociological theory with engineering discourse. En H. Tsoukas & C. Knudsen (Eds.), *The oxford handbook of organization theory* (pp. 183-209). Oxford - Nueva York: Oxford University Press.
- Smith, A. (1983). *Investigación de la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones.* Barcelona: Ediciones Orbis S.A.
- Starbuck, W. H. (2003). The origins of organization theory. En H. Tsoukas & C. Knudsen (Eds.), *The oxford handbook of organization theory* (pp. 143-182). Oxford - Nueva York: Oxford University Press.
- Touraine, A. (2006). *Crítica de la modernidad.* México: Fondo de la Cultura Económica.
- Tsoukas, H., & Knudsen, C. (Eds.). (2005). *The Oxford handbook of organization theory.* Oxford - Nueva York: Oxford University Press.
- Vergne, J. P., & Wry, T. (2014). Categorizing categorization research: Review, integration, and future directions. *Journal of Management Studies*, 51(1), 56-94.
- Wallerstein, I. (1998). *Impensar las ciencias sociales.* México: Siglo Veintiuno Editores.
- Wallerstein, I. (2003). *Después del liberalismo.* Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.
- Wallerstein, I. (2007). *Abrir las ciencias sociales.* México: Siglo Veintiuno Editores.
- Walsh, J., Meyer, A., & Bird, B. (2006). A future for organization theory: Living in and living with changing organizations. *Organization Science*, 17(5), 657-671.
- Weber, M. (2001). *Estructuras de poder.* México: Ediciones Coyacán.
- Weber, M. (2010). *Ética protestante y el espíritu del capitalismo.* Bogotá: Libros Idalgo.

- Weick, K. (1982). *Psicología social del proceso de organización*. Bogotá: Fondo Educativo Interamericano.
- Willmott, H. (2003). Organization theory as a critical science? Forms of analysis and ‘new organizational forms’. En H. Tsoukas & C. Knudsen (Eds.), *The Oxford handbook of organization theory* (pp. 88-112). Oxford - Nueva York: Oxford University Press.