

LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES, PASADO, PRESENTE Y FUTURO

*¿Su construcción o
reconstrucciones explicativas,
comprendivas o interpretativas?*

*La Identidad Epistemológica de los
Estudios Organizacionales*

Augusto Renato Pérez Mayo, Nohemí Roque Nieto

Los estudios organizacionales, pasado, presente y futuro ¿su construcción o reconstrucciones explicativas, comprensivas o interpretativas?

La Identidad Epistemológica de los Estudios Organizacionales

Atik Editorial



E15D N49-59 y Olivos, San Isidro. Código postal 170515.
Quito, Ecuador

Atik Editorial, es una iniciativa del Centro de Investigaciones CICSHAL y está a cargo del departamento de Comunicación y Difusión Científica.

www.atikeditorial.com

(APA 7)

Pérez Mayo, A. R., y Roque Nieto, N. (2025). *Los estudios organizacionales, pasado, presente y futuro ¿su construcción o reconstrucciones explicativas, comprensivas o interpretativas? La Identidad Epistemológica de los Estudios Organizacionales*. Atik Editorial. <https://doi.org/10.46652/atikbook18>



Este título se publica bajo una licencia de Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0) la cual está disponible en: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es> Se debe dar crédito de manera adecuada, brindar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante.

Las consultas relativas a la reproducción fuera del ámbito de esta licencia deberán enviarse al Departamento de Comunicación y Difusión Científica de CICSHAL a la siguiente casilla de correo: info@atikeditorial.com

Los enlaces a sitios web de terceros son facilitados por **Atik** Editorial de buena fe y a título meramente informativo. **Atik** Editorial declina toda responsabilidad por el material contenido en cualquier sitio web de terceros al que se haga referencia en esta obra.

El presente libro tienen el aval del Centro de Investigaciones en Ciencias y Humanidades desde América Latina - CICSHAL.



Título: Los estudios organizacionales, pasado, presente y futuro ¿su construcción o reconstrucciones explicativas, comprensivas o interpretativas?

Primera Edición: 2025

Derechos de autor/Copyright:

Editorial: Atik Editorial

Materia Dewey: 658 - Gerencia general

Clasificación Thema: KJU - Teoría y comportamiento organizativos

Público objetivo: Profesional/Académico

BISAC: BUS103000

Colección: Administración

Soporte: Digital

Formato: Epub (.epub)/PDF (.pdf)

Publicado: 2025-12-26

ISBN: 978-9942-7331-9-1

Disponible para su descarga gratuita en <http://atikeditorial.com>

Aval de revisión por pares

El presente libro académico fue sometido al proceso de revisión por pares doble ciego. Por lo tanto, la investigación contenida en este libro cuenta con el aval de expertos en el tema, quienes han emitido un juicio objetivo del mismo, confirmando la validez y el nivel del manuscrito, constituyéndose una fuente confiable de consulta.

This academic book has been submitted to a double-blind peer review process. Therefore, the research contained in this book has the endorsement of experts in the field who have made an objective judgment of the same, confirming the validity and level of the manuscript, making it a reliable source of reference.



Autores

Authors

Augusto Renato Pérez Mayo

Universidad Autónoma del Estado de Morelos | Cuernavaca
| Morelos | México
<https://orcid.org/0000-0003-1094-3283>
renato.mayo@uaem.mx
renatomayo@hotmail.com

Profesor Investigador de Tiempo Completo en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM) y miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Doctor en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, ha consolidado una trayectoria sobresaliente en sociología de las organizaciones, teoría organizacional, gestión del talento humano y análisis institucional. Su formación rigurosa y su producción académica lo distinguen también como especialista en epistemología, teoría del conocimiento y metodología de la ciencia, ámbitos desde los cuales ha contribuido a clarificar los fundamentos, alcances y límites del conocimiento organizacional. Ha impulsado proyectos que articulan perspectivas explicativas, comprensivas e interpretativas para abordar la complejidad de los fenómenos organizacionales. Es autor, coordinador y colaborador en diversas obras colectivas, además de contar con múltiples publicaciones en revistas nacionales e internacionales especializadas. Su labor como metodólogo de la ciencia, docente, editor y asesor institucional lo consolida como un referente nacional y en América Latina en la reflexión epistemológica y en el desarrollo teórico contemporáneo de los estudios organizacionales.

Nohemí Roque Nieto

Universidad Autónoma del Estado de Morelos | Cuernavaca | Morelos | México
<https://orcid.org/0000-0002-5433-9478>
nohemiroque@uaem.mx
nohemiroque@hotmail.com

Profesora Investigadora de Tiempo Completo en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM) y miembro del Sistema Nacional de Investigadoras Investigadores. Doctora en Educación por el Instituto de Ciencias de la Educación de la UAEM, cuenta con una trayectoria sólida en investigación, docencia y consultoría, con énfasis en aprendizaje organizacional, género y organizaciones, y estudios de salud desde perspectivas transdisciplinarias. Ha sido coordinadora de programas de posgrado y ha desarrollado proyectos de intervención para instituciones como el Instituto Estatal de las Mujeres en Tabasco y el Instituto Nacional de las Mujeres, además de participar activamente en congresos y foros académicos. Cultiva líneas de investigación orientadas al análisis de procesos organizacionales y sociales, publicando capítulos de libros, libros editados y artículos en revistas indexadas nacionales e internacionales. Participa como editora y autora en obras colectivas, entre ellas Estudios de salud desde la perspectiva transdisciplinar, integrando análisis teóricos con evidencia empírica. Su producción reciente incluye estudios sobre violencia estructural en contextos educativos y organizacionales, así como colaboraciones con pares académicos en revistas especializadas. Es reconocida por su contribución al desarrollo de enfoques críticos y reflexivos en los estudios organizacionales, la educación y la salud desde marcos epistemológicos amplios.

Resumen

La idea de esta compilación surge en 2017, durante dieciséis años sus autores recopilaron ensayos que reflejan la evolución teórica y metodológica de los Estudios Organizacionales. El volumen ofrece una mirada amplia y profunda al desarrollo de este campo, destacando su tránsito desde la sociología hacia enfoques más amplios, inter y transdisciplinarios. Dividido en cinco partes, el libro aborda temas clave como la evolución histórica de las organizaciones, la transmodernidad y la matriz disciplinar como fundamentos para construir una identidad epistémica propia, la deconstrucción crítica del campo, los lenguajes organizadores del modelo teórico y los comentarios sobre su futuro. A través de un enfoque metateórico y comparativo, se analizan los principales paradigmas de la ciencia, desde Kuhn, Lakatos, Bourdieu y Dussel, hasta propuestas contemporáneas que integran las dimensiones explicativas e interpretativas del conocimiento organizacional. La obra enfatiza la necesidad de una ciencia unificada que incorpore la intersubjetividad, la complejidad y la transdisciplinariedad como ejes para comprender las organizaciones en su dimensión humana, social y evolutiva. En este sentido, constituye una aportación fundamental para repensar los Estudios Organizacionales como un proyecto de conocimiento crítico, integrador y comprometido con la transformación social.

Palabras clave:

Estudios Organizacionales; Transdisciplinariedad; Identidad Epistémica; Transmodernidad; Ciencia Unificada.

Abstract

The idea for this compilation emerged in 2017, after its authors spent sixteen years gathering essays that reflect the theoretical and methodological evolution of Organizational Studies. The volume offers a broad and in-depth look at the development of this field, highlighting its transition from sociology towards broader, inter- and transdisciplinary approaches. Divided into five parts, the book addresses key themes such as the historical evolution of organizations, transmodernity and the disciplinary matrix as foundations for building a distinct epistemic identity, the critical deconstruction of the field, the organizing languages of the theoretical model, and commentaries on its future. Through a meta-theoretical and comparative approach, the main paradigms of science are analyzed, from Kuhn, Lakatos, Bourdieu, and Dussel, to contemporary proposals that integrate the explanatory and interpretative

dimensions of organizational knowledge. The work emphasizes the need for a unified science that incorporates intersubjectivity, complexity, and transdisciplinarity as central axes for understanding organizations in their human, social, and evolutionary dimensions. In this sense, it constitutes a fundamental contribution to rethinking Organizational Studies as a project of critical, integrative knowledge committed to social transformation.

Keywords:

Organizational Studies; Transdisciplinarity; Epistemic Identity; Transmodernity; Unified Science.

Resumo

A ideia desta compilação surgiu em 2017, após seus autores terem passado dezenas de anos reunindo ensaios que refletem a evolução teórica e metodológica dos Estudos Organizacionais. O volume oferece um olhar amplo e aprofundado sobre o desenvolvimento deste campo, destacando sua transição da sociologia para abordagens mais amplas, inter e transdisciplinares. Dividido em cinco partes, o livro aborda temas-chave como a evolução histórica das organizações, a transmodernidade e a matriz disciplinar como fundamentos para construir uma identidade epistêmica própria, a desconstrução crítica do campo, as linguagens organizadoras do modelo teórico e comentários sobre seu futuro. Por meio de uma abordagem metateórica e comparativa, são analisados os principais paradigmas da ciência, de Kuhn, Lakatos, Bourdieu e Dussel, até propostas contemporâneas que integram as dimensões explicativas e interpretativas do conhecimento organizacional. A obra enfatiza a necessidade de uma ciência unificada que incorpore a intersubjetividade, a complexidade e a transdisciplinaridade como eixos centrais para compreender as organizações em suas dimensões humanas, sociais e evolutivas. Nesse sentido, constitui uma contribuição fundamental para repensar os Estudos Organizacionais como um projeto de conhecimento crítico, integrador e comprometido com a transformação social.

Palavras-chave:

Estudos Organizacionais; Transdisciplinaridade; Identidade Epistêmica; Transmodernidade; Ciência Unificada.

CONTENIDO

Resumen	10
Abstract	10
Resumo	11
Agradecimientos	17
Prólogo	18
Prefacio	20
CAPÍTULO 1	27
Modernismo	38
El discurso	39
La epistemología de los Estudios Organizacionales. El debate epistemológico y metodológico entre paradigmas	42
CAPÍTULO 2	50
La transmodernidad de Dussel	62
Transmodernidad–Principios Principales	67
Los estudios organizacionales y su posición transmoderna	70
Los Estudios Organizacionales y su matriz disciplinar	73
La búsqueda de la matriz disciplinar en los Estudios Organizacionales	75
Caracterización hoy de los Estudios Organizacionales	78
Conclusiones	81
CAPÍTULO 3	84
La sociología de la sociología, de la epistemología de la epistemología, de los Estudios Organizacionales de los Estudios Organizacionales	99
Kuhn y los análisis	102
Caracterización hoy de los Estudios Organizacionales bajo la mirada de la filosofía de la ciencia	106
Bourdieu y su triada teórica. La teoría de Campo	110
La Metateorización de Ritzer	111
Resultados de la revisión documental y teórica	112
Tres niveles de metateorización de la propuesta de George Ritzer	114
Subtipos:	114
Conclusiones	115
CAPÍTULO 4	119
Destacando los lenguajes unificadores	122
¿Cuáles serían entonces los lenguajes o el lenguaje axiomático o unificador de los Estudios Organizacionales?	130
El concepto de interrelación entre disciplinas ¿es necesario un lenguaje puente? ¿un lenguaje unificador?	132

Conclusión	135
Comentarios sobre el futuro de los llamados Estudios Organizacionales. Puntos de fricción o debate	136
El futuro de los estudios organizacionales: entre la pérdida heurística, la crisis paradigmática y la transmodernidad	137
La Transmodernidad: una perspectiva que integra y transforma	139
Identidad epistémica y programa de investigación (2015)	141
Crisis epistémica y distinción con la administración	142
La filosofía de Imre Lakatos aplicada al campo organizacional	143
Epistemología como camino hacia una identidad reconocible	143
Evolución epistemológica del campo	144
Emergencia epistemológica: transmodernidad y matriz disciplinar (2020)	146
La necesidad de unificación científica	148
El análisis metateórico: ¿dónde estamos?	149
Relevancia de la REMINEO y el CIAO como termómetro del campo y conclusión de los aportes	151
Hacia un programa integrado y transdisciplinario	152
Proyecciones futuras ampliadas	155
Reflexiones finales	156
Institucionalismo sociológico: Scott, DiMaggio y Powell	157
Enfoques críticos y postestructuralistas: Burrell y Morgan	158
Conclusión prospectiva: Hacia un paradigma organizacional del siglo XXI	158
Escenarios futuros del campo	158
Preguntas abiertas	159
Invitación a la co-construcción	159
REFERENCIAS	160

TABLAS

Tabla 1. Aportaciones para los Estudios Organizacionales — 54

Tabla 2. Cunas epistémicas de la Teoría de las Organizaciones y los Estudios Organizacionales. — 98

Tabla 3. Resultados — 115

FIGURAS

Figura 1. Postmodernidad — 38

Figura 2. Fases del desarrollo del paradigma convencional — 39

Figura 3. Sources of inspiration to organization theory — 48

**Los estudios organizacionales, pasado,
presente y futuro ¿su construcción o
reconstrucciones explicativas, comprensivas o
interpretativas?**

*La Identidad Epistemológica de los Estudios
Organizacionales*

Agradecimientos

Agradezco profundamente a todas las personas que nos acompañaron en la realización de este trabajo y que, con su tiempo, apoyo y compañía, hicieron posible culminarlo. De manera especial, dedico este logro a mis ángeles: Gabriel Augusto, Renato y Renata, cuya presencia ilumina cada paso de mi camino.

Augusto Renato Pérez Mayo

A mis hijos, cuya luz, curiosidad y ternura dan sentido profundo a cada uno de mis pasos. Ustedes son la inspiración que renueva mi fuerza y la razón más hermosa para seguir creando, aprendiendo y soñando.

A mi esposo, compañero de vida, de ideas y de caminos. Gracias por tu paciencia, tu amor inquebrantable y tu abrazo firme en cada etapa de este recorrido. Con ustedes, mi familia, todo es posible.

Nohemí Roque Nieto

Prólogo

Dr. Sergio Avalos Magaña

Investigador Asociado

Université de Paris Nanterre

| UPX-UP Saclay · Institut des Sciences Sociales du Politique (ISP)

UMR 7220 Francia

Es un honor para mí dar la bienvenida al libro del Dr. Augusto Renato Pérez y la Dra. Nohemí Roque Nieto, **Los Estudios Organizacionales, pasado, presente y futuro ¿Su construcción o reconstrucciones explicativas, comprensivas o interpretativa? La Identidad Epistemológica de los Estudios Organizacionales.** Este texto representa una compilación de artículos, capítulos de libros que aislados no dicen mucho, pero que al integrarlos en un solo documento como el que se presenta, le dan mayor sentido y riqueza a lo que se pretende decir.

Me atrevo a afirmar que constituye un tratado en torno al cómo se genera conocimiento en los Estudios Organizacionales, su construcción o reconstrucción de su estado actual. Ensamblando e integrando una amplia y vasta bibliografía sobre cada uno de los componentes, Renato y Nohemí consiguen una brillante y profunda exposición, que es, a un tiempo, síntesis, y, también, análisis del cómo se construye conocimiento de las organizaciones.

Quienes, como yo, hemos tenido la suerte de convivir en la investigación y la docencia con ellos, conocemos de sobra sus cualidades intelectuales, de vocación, y de constancia en el estudio. Sin lugar a duda, sabíamos que el resultado de esta compilación lo plasmarían en este libro.

Este es un libro en el que, el lector poco versado en temas aquí tratados que se enfrente con el título de este libro (un libro, repitámoslo, sólido, riguroso, brillante y único), es probable que se plantee la duda siguiente: ¿Cómo se construye el conocimiento de la organización? ¿Qué metodologías se usan? ¿Es posible la amalgama teórica y metodológica en los Estudios Organizacionales? ¿Existe la identidad epistémica en los Estudios Organizacionales? ¿un lenguaje unificador?

El lector que haya tenido la cortesía y la paciencia, amén de la amabilidad, de leer hasta este punto, habrá podido deducir que estamos ante un tema de gran envergadura teórica y de una gran trascendencia metodológica: La identidad epistémica de los llamados Estudios Organizacionales.

Enhorabuena, amigos y colegas, por el libro que ahora ve la luz. Y exhorto a todos los profesionales que se dedican, día a día, al estudio y a la aplicación de los Estudios Organizacionales que sigan haciéndolo. Deseo que la lectura de la obra les sugiera todas las reflexiones que a nosotros nos ha suscitado, y encuentren en sus páginas todo el interés que, sin duda, tienen.

París Francia, 26 de octubre de 2025

Prefacio

Aunque ya llevábamos varios años jugando con la idea de publicar una antología de artículos, tal vez nunca hubiéramos realizado el proyecto si no hubiéramos tenido contacto con nuestro ahora amigo el Dr. Humberto García Jiménez, egresado del Colegio de México, en la charla común con él, en diciembre de 2017, surge la idea para publicar un volumen compuesto con algunos de nuestros ensayos. Tuvimos algunas reservas, tanto hacia la lista de artículos que teníamos, la Dra. Roque y yo (Augusto Renato) inicialmente, tomando el riesgo de autorizar traducciones sobre las cuales no tendríamos control alguno. Pero nuestras dudas se desvanecieron por completo cuando recibimos la visita de una agradable profesora, que desde entonces es mi amiga, y quien estuvo de acuerdo en responsabilizarse de la edición de un volumen en cuya planeación yo intervendría también. Se trata de la Dra. Nohemí Roque Nieto, profesora de Aprendizaje Organizacional, de matemática organizacional de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, con quien he trabajado íntima y armoniosamente, seleccionando y preparando el contenido del volumen. Ella fue, además, quien me persuadió para que elaborara un prefacio especial, en donde indicara la relación que hay entre los ensayos escogidos y lo más conocido de nuestro trabajo, ya fuese como introducción a éste o como exposición y corrección de este.

Tal prefacio, insistió, serviría para que los lectores, entendieran mejor, algunos aspectos centrales, pero, en apariencia oscuros, de nuestros puntos de vista sobre el desarrollo, evolución y situación actual de los Estudios Organizacionales. Fue inevitable que el prefacio sugerido por la Dra. Roque resultara autobiográfico y que, mientras lo estábamos elaborando, tuviese yo la sensación de que toda mi vida intelectual estaba desfilando ante mis ojos.

Sin embargo, los ensayos que contiene este volumen no reflejan, en ninguno de sus aspectos centrales, la incursión autobiográfica que, de nosotros, pudiera entenderse. *Los estudios organizacionales como programa de investigación* publicado en la revista Cinta moebio, no apareció hasta fines del año 2015, pero la convicción de que hacía falta escribir un libro había nacido en nosotros 10 años antes, mientras era estudiante del Doctorado en Estudios Organizacionales y trabajaba en mi tesis doctoral. Poco después, hice de lado a la sociología pura, y la cambié por los Estudios Organizacionales, mis investigaciones publicadas en esa época fueron ciento por ciento de intervención organizacional y, en general, de forma narrativa. En un principio, teníamos planeado reproducir aquí algunos de esos primeros ensayos, con la esperanza de introducir el ingrediente autobiográfico que faltaba; así pretendíamos señalar el papel decisivo que el trabajo del estudio de los estudios organizacionales había tenido en el desarrollo de nuestras ideas. Pero al experimentar con diferentes índices de contenido, poco a poco nos fuimos convenciendo de que los lenguajes usados hasta ese momento no servirían para expresar los puntos que pensábamos y que hasta podrían llegar a resultar distorsionadores. Aunque la experiencia como investigadores de organizaciones pudiéramos enseñar sociología de las organizaciones, epistemología de las organizaciones, filosofía de las organizaciones, aprendizajes organizacionales, metodologías de intervención organizacional por medio del ejemplo, las lecciones estarían presentes en el texto. Relatando el episodio que nos condujo al trabajo, quizá podamos dar una idea de los problemas que hay de por medio y a la vez una base a partir de la cual considerar los ensayos que siguen.

Si recensionar, un libro siempre resulta difícil, lo es mucho más cuando el libro, este libro, es una antología de textos que de alguna forma tratan de reflejar un trayecto intelectual, una maduración del pensamiento de nosotros sus autores. Todo intento de sistematiza-

ción de contenidos resulta ineficiente dada la diversidad temática y de tratamiento que se puede encontrar en el texto. Hay que pensar que el libro **Los Estudios Organizacionales, pasado, presente y futuro ¿Su construcción o reconstrucciones explicativas, comprensivas o interpretativa?** recoge parte de nuestra obra, de Augusto Renato Pérez Mayo y Nohemí Roque Nieto elaborado a lo largo de 16 años, recogiendo además los textos originales, que permiten seguir no solamente una cierta evolución, sino reelaboraciones, articulaciones, a veces múltiples de dichos textos. Si de algún modo se unifica mediante ellas la constelación teórica en las que estamos insertados en que nos movemos los autores, se visualizan los lenguajes articuladores del modelo teórico.

Así entonces, el libro se divide cinco partes del texto en estudios historiográficos y estudios metahistóricos y actuales, constituyendo así incluso formalmente un aporte a los Estudios Organizacionales.

Resulta especialmente interesante de este Prefacio, el texto en dónde explicamos su encuentro con la historia, evolución y presente ya que ayuda a humanizar el pensamiento, ubicándolo en el contexto de su vivencia personal y corporeizándolo en situaciones concretas. Se trata en definitiva de un Libro necesario para conocer desde una perspectiva el pensamiento de los Estudios Organizacionales y ha provocado sugerencias notables en el terreno de la ciencia, de su historia y de su significación social.

Los marcos explicativos que fueron construidos para entender, comprender o interpretar las organizaciones deben evolucionar, porque hacia adentro de la organización emergen nuevas propiedades o características, que la hacen diferente, en tiempos y contextos espaciales. En ese caminar, es evidente que el objeto de estudio no es igual, porque también es cambiante, es dinámico, sin duda emergieron nuevas propiedades, nuevas características que hay que definir.

La discusión sobre explicación, comprensión o interpretación plantea una división de las ciencias con base en lo que se considera propio de cada uno de los dominios: la tarea propia de las ciencias naturales sería la explicación y generar leyes nomotéticas, mientras que la de las ciencias sociales sería la de la comprensión o interpretación y generar leyes ideográficas. Actualmente hay una línea de trabajo que apunta a superar el dualismo metodológico y proponer estudios de tipo más transdisciplinarios, como el que se está realizando sobre el surgimiento de los Estudios Organizacionales y su relación con los estudios intersubjetivos. En particular, el concepto de intersubjetividad defendido por la fenomenología como una práctica corporizada está siendo apoyado por los resultados de investigaciones llevadas a cabo a partir de las neurociencias cognitivas y la psicología del desarrollo. Autores de diversas raíces, como J. Bruner y S. Gallagher, proponen considerar este tipo de colaboración transdisciplinar como un posible camino para integrar las tradiciones de la explicación (Nomotéticas) y la comprensión (Ideográficas) para la definición de una identidad epistémica y cerrar la brecha que se había abierto en el siglo XIX entre dichas tradiciones.

Los textos compilados son los que pueden reconocerse y entenderse únicamente recuperando las maneras antiguas de leer textos antiguos. Elegimos para construir la primera parte a la que le llamamos de inicio de este libro el artículo “Studies on formal and informal organizations, evolution” and International Journal of Current Research, 8, (07), Publicado en el año 2016, en la que describimos la evolución de los estudios sobre la organización y, por ende, la concepción ontológica y epistémica del conocimiento organizacional. Se muestra que, en cada contexto socioeconómico y político, los modos y formas de estudiar organizaciones están cambiando y, por lo tanto, también cambian las perspectivas de su análisis, enriqueciéndose cada vez más; es decir, sistematizando los cuerpos lógicos de análisis, surgen teorías y méto-

dos, y, por lo tanto, los nuevos objetos de estudio se definen mejor. La practicidad empírica y teórica, es decir, el desarrollo de conceptos, categorías científicas. Cada proceso evolutivo que explica un concepto, surgen categorías, suposiciones y axiomas, que comprenden la trama con la que se construyen las teorías científicas. En consecuencia, se muestra la evolución de la disciplinariedad, la interdisciplinariedad y la multidisciplinariedad, además de ya distinguir un proceso transdisciplinario en el crecimiento de estas lógicas de análisis. Todo lo anterior bajo la trayectoria de las propuestas de Barnad, Stogdill, Ibarra, Montaño, Pfeffer, Reed, Jo Hatch, Barba, Scott, Clegg, Donaldson y Hickson.

La segunda parte de este libro se constituye con el artículo "La transmodernidad y la matriz disciplinar como propiedades emergentes en la construcción de la identidad epistémica de los estudios organizacionales. Revista de Sociología Contemporánea. 2020. 7-23:30-45, allí presentamos dos categorías conceptuales que fundamentan posibilidades en la búsqueda de la identidad epistemológica de los Estudios Organizacionales: La transmodernidad y la matriz disciplinar. La categoría de Transmodernidad como posibilidad de integración y al mismo tiempo de desaparición de las fronteras entre la investigación cualitativa y cuantitativa emanada del positivismo lógico y el término de Matriz Disciplinaria. Estos dos elementos permiten continuar con el proyecto denominado Conciliación epistemológica de los Estudios Organizacionales. Se presenta literatura que proporciona argumentos de un cambio de paradigma emergente y significativo en la evolución humana y de las organizaciones. Se retoma a Bourdieu y Luhmann y en segundo momento, se presentan cuerpos teóricos, como el paradigma de transmodernidad planteado por Ghisi; la filosofía transmoderna de la liberación política propuesta por Dussel; la tríada dialéctica hegeliana de tesis, antítesis y síntesis de Magda, además de la Matriz Disciplinaria de Kuhn y los Programas de Investigación Científica de Lakatos.

Se argumenta que la razón por la cual los llamados Estudios Organizacionales no están escuchando más acerca del emergente cambio sociocultural, económico, político y filosófico descrito por estos autores por una causa aparente: la ausencia de identidad epistémica.

La tercera parte del libro la llamamos la Deconstrucción de los Estudios Organizacionales y presentamos el documento denominado “Un análisis metateórico del Estado actual de los Estudios Organizacionales. En M. Díaz Fernández (Coord). Gestión Efectiva. Enfoques Diversos y Retos de la Administración en el Siglo XXI (Volumen II). En donde introducimos una perspectiva meta-analítica al examinar críticamente la producción científica en el campo de los Estudios Organizacionales en México. La aplicación de los modelos de Lakatos, Kuhn, Ritzer y Bourdieu a 876 ponencias revela hallazgos preocupantes: solo el 10% hace uso de marcos teóricos aplicados coherentemente, el 3% aborda áreas teorizables analíticamente separables, y los niveles de metateorización apenas alcanzan el 0.003%. Estos resultados cuestionan la madurez disciplinar del campo y señalan la urgente necesidad de mayor rigor teórico y profundidad epistemológica. Este apartado no solo complementa los anteriores al ofrecer una mirada crítica sobre la producción del conocimiento organizacional, sino que también establece un marco para evaluar la solidez teórica de las propuestas los programas de investigación existentes.

La cuarta parte la llamamos Lenguajes Organizadores del Modelo de Análisis en los Estudios Organizacionales. Un Modelo propuesto de una axiomática general, plasmado en el artículo llamado “Programa de la ciencia unificada, el caso de los estudios organizacionales” en *Religación, Centro de Investigaciones en Ciencias y Humanidades desde América Latina CICSHAL-RELIGACION*, en el número Vol. 10 Núm. 45 (2025). Allí, discutimos de la falta del factor unificante en los llamados estudios organizacionales, que es la intención científica

que deriva del proyecto: Búsqueda de Identidad de los Estudios Organizacionales (ciencia unificada), tres conceptos que se articulan al Programa de Investigación de los estudios organizacionales: autoorganización, la transmodernidad y el concepto de transdisciplinariedad como una etapa más alta en el desarrollo de un nuevo paradigma. Allí sugerimos los principios que unifican la descripción de la evolución en dos dimensiones importantes: a través de la jerarquía de la dinámica evolutiva desde la ontogenia a través de la filogenia y a través de los dominios de la realidad desde lo físico a través de lo biológico (sociobiológico, ecológico) al ámbito sociocultural-organizacional. La unificación de los estudios organizacionales.

Y la última parte, contiene los Comentarios sobre el futuro de los llamados Estudios Organizacionales, colocando en el centro la discusión, fricción o debate.

Hoy trabajamos para determinar los llamados “*protective belt*” de los Estudios Organizacionales desde la Filosofía de la Ciencia y estamos persuadidos, principalmente por el trabajo de Lakatos. Tratando de encontrar un conjunto de hipótesis auxiliares que son las que se introducen para acomodar fracasos predictivos en la investigación en los Estudios Organizacionales y poder distinguir entre un “núcleo duro” que contiene los principios centrales de una hipótesis y el conjunto defensivo circundante de hipótesis ad hoc. De estos problemas nos estamos ocupando ahora, y esperamos que no pase mucho tiempo antes de que podamos decir algo más acerca de ello.

CAPÍTULO 1

Los estudios organizacionales. Evolución y proceso de sistematización

La intención de este documento titulado “Studies on formal and informal organizations, evolution and systematization process” de Pérez Mayo y Hernández Aguilar (2016), es sintetizar y analizar críticamente las dimensiones formales e informales de las organizaciones y sus implicaciones en el estudio y la comprensión del fenómeno organizacional. El trabajo analiza cómo el estudio de las organizaciones ha evolucionado a través del tiempo, prestando atención tanto a la dimensión ontológica como epistemológica del conocimiento organizacional. Se señala que, dependiendo del contexto socioeconómico y político, cambian las formas de estudiar las organizaciones y, con ello, las perspectivas de análisis. Esta evolución ha enriquecido la sistematización de los cuerpos lógicos de análisis, teoría y métodos, permitiendo una mejor definición de nuevos objetos de estudio.

Se destaca que en cada contexto se generan nuevas categorías científicas, conceptos, supuestos y axiomas, que, en conjunto, conforman la trama sobre la cual se construyen las teorías científicas. Esto implica que la evolución disciplinaria es producto de procesos de sistematización que articulan pensamiento y método. A lo largo del desarrollo de la disciplina, se observa una transición que va de la disciplinariedad estricta hacia la interdisciplinariedad y la multidisciplinariedad, e incluso hacia procesos transdisciplinarios, ampliando los enfoques de análisis organizacional. El análisis de las organizaciones no puede entenderse de forma lineal o reduccionista, ya que responde a procesos dinámicos de construcción teórica y metodológica que se transforman con el tiempo.

Una de las ideas centrales que se propone en este trabajo, es la sistematización del conocimiento organizacional. Se argumenta que el desarrollo de la disciplina organizacional se ha basado en la construcción progresiva de conceptos, categorías científicas, axiomas y supuestos que permiten estructurar teorías más sólidas. Estos ele-

mentos no surgen de manera espontánea, sino como respuesta a las necesidades analíticas impuestas por cada contexto histórico y del proceso civilizatorio de los modelos de hacer ciencia. Así, la disciplina se fortalece a partir de un proceso continuo de sistematización teórica que da lugar a nuevos objetos de estudio y miradas teóricas.

Se destaca la contribución de diversos autores clave en la evolución del pensamiento organizacional. Teóricos como Taylor, Weber, Chester Barnard, Fred Fiedler, Henry Mintzberg, Jeffrey Pfeffer, Jo Hatch, W. Richard Scott, Stogdill, Ibarra, Montaño, Barba, Clegg, Donaldson, Morgan, Hickson, Simon y March, Burns y Stockers, Woodward, Lawrence y Lorsch, y Thompson, Hall entre otros que han aportado marcos analíticos valiosos que permiten entender mejor las organizaciones desde distintos ángulos. La revisión de estos aportes permite rastrear cómo se ha ido complejizando la mirada organizacional, pasando de visiones mecanicistas a enfoques más integradores, que consideran la cultura, el poder, los conflictos, la subjetividad, la intersubjetividad como elementos centrales del funcionamiento organizacional.

Así entonces, la organización ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, y a la par de ello, se van generando nuevos enfoques, que desde el punto de vista ontológico y epistemológico han realizado los estudiosos de la organización. Esta situación ha provocado una gran proliferación de enfoques o paradigmas para explicarla, siendo causa de esto la complejidad de la organización, como bien lo señala Ibarra Colado (1999).

Dentro de esos marcos explicativos se encuentran propuestas como las que a continuación se mencionan.

La organización estudiada desde las metáforas. En tanto también se ha considerado que la organización puede ser comprendida a través de metáforas, como señala Montaño Hirose “el estudio de las metáfo-

ras ha sido recientemente incorporado a los estudios organizacionales, más como una herramienta metodológica que como el reconocimiento de un fenómeno social complejo" (1998, p. 312). Se relacionan implícitamente con las diferentes teorías que se han desarrollado dentro de los diversos paradigmas de la teoría de la organización.

En esta misma línea se inscriben los aportes de Barba Alvarez y Solís Pérez (1997), que señalan la existencia de tres metáforas en los estudios organizacionales: mecánica, orgánica y cultural, es decir, momentos por los que han pasado los marcos explicativos para el estudio de la organización. Además de la propuesta de Ibarra Colado y Montaño Hirose (1990), donde señalan la base material, base teórica, base operativa, la última etapa de crisis y reformulación. Aportes que permiten no solo entender los procesos teóricos y avances metodológicos, sino también pueden ser exportados para el análisis de otras dimensiones en la ciencia y en la cultura. Aportes que se detallan más adelante.

También Morgan (1997), en *Images of Organization*, relaciona las metáforas con las representaciones y las define como representaciones sociales de lo que se quiere organizar, junto a los textos y los juegos del lenguaje.

La incorporación de la categoría de análisis de la cultura corporativa es un *ethos*¹ creado y sostenido por los procesos sociales, imágenes, símbolos y rituales que modelan las prácticas y valores del poder que se ejerce, caracterizando las organizaciones como burocracias o tecnocracias y definiendo el estilo particular de las reglas políticas, cuyas expresiones se presentan en asuntos que aparecen como neutrales: liderazgo, autonomía, participación, relaciones empleador-empleados y la composición del consejo directivo.

¹ El ethos refiere los componentes éticos y deontológicos de la cultura.

Cada una de las situaciones a “organizar” constituye una metáfora diferente, una derivación figurativa de cómo se construye la vida en la organización alrededor de distintas nociones del trabajo, ocio, rutinas, autoridad, que convierten a las organizaciones en mini sociedades con imagen propia (cerebros, máquinas, sistemas políticos, sistemas autopoieticos, sistemas de autorregulación, sistemas de equilibrio, sistemas de acoplamientos estructurales ortogonales).

En esta misma línea de análisis, Barnard (1968), introduce, además de las funciones del ejecutivo, el concepto de *cooperación*, al plantear que las organizaciones son por su propia naturaleza sistemas cooperativos, no pueden dejar de serlo como sistemas sociales denominados “organizaciones”, y los elementos mínimos requeridos para que exista una organización son: la finalidad, la estructura social y, el propósito común como bienestar, junto a la voluntad y las relaciones.

Latentes son, desde el inicio hasta hoy, los preceptos de la corriente racionalista en los estudios sobre la organización; la teoría positivista de la organización evoluciona a la luz de los clásicos de la administración, incorporando los aportes de las relaciones humanas. Puntualiza en los aspectos de la tecnología de programación de decisiones, formalización de actividades y control de las conductas de los miembros de la organización, pero deja de lado los aspectos informales, las relaciones de poder, el conflicto de intereses y la influencia del contexto. Durante las décadas de 1940, 1950 y 1960 predominan en el campo organizacional: el institucionalismo, la teoría de las decisiones y las relaciones humanas. Su germen lo constituyen las obras de Barnard (1938) y Weber (1947).

Las categorías sistema cooperativo, sistemas abstractos, equilibrio externo e interno, estructura formal compleja, organización formal e informal (Barnard, 1938) entre otras, como se menciona en párrafos anteriores; permitieron la conceptualización de la función

del ejecutivo como elemento dirigente, es decir, líderes que han de entender la organización como un sistema cooperativo que está en una relación sistemática específica, por la razón de la cooperación de dos o más personas para obtener un objetivo común, con la finalidad de tomar decisiones precisas y claves como contribución e incentivo para cada miembro y, la del sistema organizativo formal, así lo refiere Barnard, las organizaciones son por naturaleza sistemas cooperativos y no pueden dejar de serlo (Barnard, 1968). Excluye el conflicto, la coordinación obligatoria y los incentivos financieros. Son necesarias a la par de Barnard las propuestas de Weber, en donde las personas cooperan obligadas por la jerarquía de autoridad y por la separación entre puesto y persona. Ambos coinciden en definir a las organizaciones como un sistema impersonal o supraindividual de coordinación de fuerzas o actividades, lo que hace que las organizaciones sean más racionales que los individuos. March y Simon (1993), desarrollan y concilian las ideas de Weber y Barnard, sosteniendo que una organización es un conjunto de personas y lo que la organización hace es realizado por personas, pero éstas poseen una racionalidad limitada y por tanto su comportamiento puede ser controlado por la organización.

Estos comportamientos controlados configuran la estructura organizacional. La autoridad, la comunicación y la formalización o programación de las decisiones y las actividades (tecnología), son los medios para controlar estos comportamientos. La organización define los objetivos y metas. El conflicto es visto por estos autores como un problema impersonal, como un conflicto de metas. La rigurosidad sistémica de Barnard (1938), en la Teoría Organizacional, sigue presente en la actualidad. Más allá de Barnard y la descendencia con Weber, Stogdill (1967), plantea que la organización es cosa mucho más compleja de lo que suponen muchos sistemas teóricos. Su perspectiva sistémica tuvo gran aceptación en el ámbito de la TO, empero presenta diversas ausencias teóricas de otras perspectivas. Ésta se presenta con Stogdill

como una herramienta metódica para integrar diversas variables en dimensiones diferentes. Lo que permite considerar que, en este sentido, el enfoque sistémico fue y es muy importante para el desarrollo de la TO. Las diferentes dimensiones expuestas por Stogdill ilustran diferentes perspectivas paradigmáticas en su intento de efectuar una estructura de la TO. Estas dimensiones fueron previstas por Barnard, aunque éste no profundizó en su análisis. Ambos autores abordan la dicotomía de organizaciones formales e informales de manera muy similar, aunque las diferencias pueden dar origen a aspectos de debate.

Para Scott, "las organizaciones son estructuras y actividades cognitivas, normativas y regulativas, que proveen estabilidad y significado al comportamiento social" (Scott, 1992). Son reproducidas por la cultura, las estructuras y las rutinas. Importante es mencionar la teoría de la contingencia racional, que surge a mediados de la década de 1950 en Europa (Burns y Stalker, 1961 y Woodward, 1965) y es llevada a Estados Unidos –principalmente a Harvard– por Lawrence y Lorsch (1967) y Thompson (1967).

Otra categoría conceptual es la influencia del entorno, incorporada a la teoría en la década de 1960. Cada organización tiene sus propias contingencias, sus riesgos, su incertidumbre y sus restricciones. Es una teoría estructural funcionalista que considera a las organizaciones como organismos (Burrell y Morgan, 1979), que se adaptan a su medio ambiente.

Sigue el espectro del enfoque de sistemas. Las organizaciones son sistemas abiertos que interactúan con su entorno para reproducir el sistema social (Scott, 1981). En el *campo de los estudios organizacionales*, se puede afirmar que el estudio general de sistemas fue un parteaguas entre los estudios tradicionales y los modernistas; según Hatch (1997, p. 34) la teoría general de sistemas inspiró el avance moderno de la teoría de la organización, y ayudó a sostener una lealtad

hacia el modernismo entre los teóricos de los estudios sobre la empresa.

Se critica a la teoría de la contingencia racional su planteamiento tautológico, la no consideración de los aspectos políticos e históricos, la obsesión por la eficiencia y la omisión de actores claves para la organización (Hall, 1996).

Es notable que en cada forma de mirar a la organización se encuentran posiciones eminentemente inter, multi y hasta transdisciplinarias. Y es notable también la integración al escenario organizacional de los estudiosos de la antropología, sociología, economía, filosofía, ingeniería, biología y física entre otras disciplinas preocupadas por entender la organización, con el fin de incrementar la productividad y eficiencia de las incipientes organizaciones. No descartando para nada las primeras luces del posible cruce de fronteras con el elemento transdisciplinario.

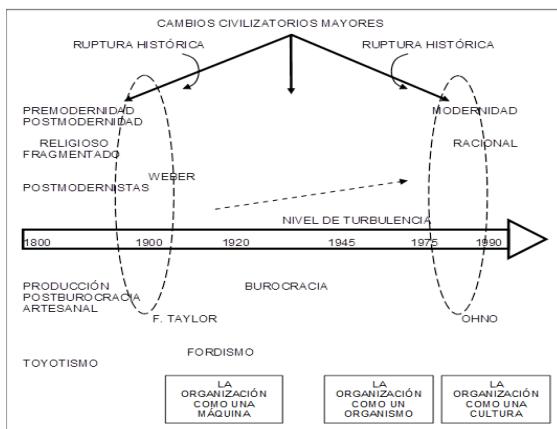
Después del recorrido realizado en *Organization theory*, Hatch señala que “la teoría de la organización siempre ha sido y será multidisciplinaria debido a que una gran variedad de otros campos de estudio la consideran inspiradora y porque las organizaciones no pueden ser explicadas por una sencilla teoría” (1997, p. 4). Pero también es transdisciplinaria.

Rendón y Montaño afirman que “el estudio de las organizaciones ha conocido una evolución sorprendente desde finales del siglo XIX y diversas modalidades de aproximación teórica” (2004, p. 102). Entre estas modalidades señala ocho: administración, teoría de la organización, análisis institucional, sociología del trabajo, sociología de las organizaciones, análisis organizacional, sociología de la empresa y estudios organizacionales.

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. De esta manera estos estudios han tomado tres diferentes enfoques a lo largo del tiempo, los cuales han sido “bautizados” como metáforas, respecto a esto Alvesson menciona que “la metáfora es vista como un recurso ilustrativo, en donde las palabras utilizadas mejoran el lenguaje, imprimiéndole mayor riqueza o haciéndolo más agradable como sucede en la poesía” (1998). Desde el punto de vista de estas metáforas, la organización puede ser vista como una máquina, como un organismo o como cultura (ver figura 1). *La organización como una máquina.* Esta metáfora comprende el primer periodo de los Estudios Organizacionales a finales del siglo XIX y principios del siglo XX y se caracterizó principalmente por el énfasis en la producción, de esta manera la organización era vista como una “maquinaria” en la cual lo más importante eran los procedimientos y normatividad que incrementara la productividad. La propuesta de Barba y Solís es importante y profundiza en ello, no solo explica los cambios en la organización, sino que muestra una posible metodología:

(...) el énfasis se encuentra colocado en las operaciones internas de las organizaciones y se adopta un enfoque racionalista que proviene principalmente de los modelos de la ciencia física. [Y agrega que], la organización es considerada como autosuficiente y con bastante independencia como para que sus problemas puedan ser analizados en términos de estructura interna, tareas y relaciones formales. (1997, p. 29)

Figura 1. Postmodernidad



Fuente: Barba Alvarez y Solís Pérez (1997, p. 85).

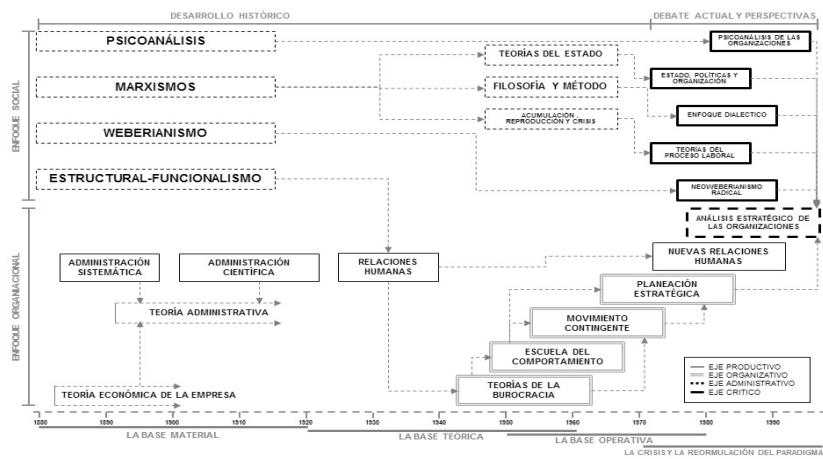
La organización como un organismo. Esta metáfora considera a las organizaciones como organismos dependientes del ambiente, y su origen se ubica en la Teoría General de Sistemas (TGS), que considera que las organizaciones son sistemas abiertos dependientes de su medio ambiente. Jo-Hatch (1997, p. 53), señala que es una metáfora biológica, y que está asociada a las ideas de funcionamiento orgánico y adaptación dentro de un sistema ecológico.

La organización como cultura. Los estudios culturales llegan a su punto más alto a finales de 1970 y principios de 1980, a partir de las caídas drásticas de rentabilidad de las empresas, que se originaron como consecuencia de la intensa competencia de las empresas japonesas, que entraron al mercado de Estados Unidos atraídas por el poder seductor de la globalización. Esto obligó a las empresas americanas a realizar comparaciones con las homólogas japonesas para analizar qué era diferente en ellas y de esta manera encontrar las debilidades que debían fortalecer. Otro factor detonante del interés por los estudios culturales fue el hecho de que el paradigma del racionalismo-instru-

mental que se había instituido en las organizaciones a principios del siglo XX, ya no respondía a los cambios que se estaban presentando en las organizaciones y que necesitaban estructuras más flexibles.

Ibarra Colado y Montaño Hirose (1990), utilizan categorías conceptuales como: la base material, base teórica, base operativa y crisis, y reformulación para describir el desarrollo histórico del análisis sobre la organización. La *base material* es la serie inicial de desarrollos, teóricos e industriales, que propiciaron el surgimiento de grandes organizaciones capitalistas. Desarrollos teóricos en donde prevalece el positivismo como corriente sustentante. La *base teórica* arranca con las relaciones humanas y constituye en realidad el verdadero principio del proyecto organizacional, es decir, la teoría organizacional. Esta perspectiva no contradice la administración científica, hay una aparición de la burocracia, después de la gran crisis: Comportamiento. Concepción de la organización a partir de la toma de decisiones. Contingencia. Modelos de estudio basados en la tecnología. Continúa el positivismo prevaleciendo. En la *base operativa* se ubican los desarrollos maduros de *las nuevas relaciones humanas*, la planeación estratégica, como la búsqueda de la flexibilidad estructural para adaptarse a los nuevos requisitos de producción, donde la planeación estratégica representa un modelo organizacional seguido por las grandes empresas norteamericanas y se plantea como uno de los modelos organizativos más eficaces en la crisis del capitalismo mundial. Y, por último, la etapa de la *crisis y reformulación* del paradigma organizacional, que corresponde a la fase actual y se centra en el debate acerca de su potencial, tanto a nivel teórico como político (Ver figura 2). Un común denominador en todo lo anterior en la perspectiva teórica, es el positivismo.

Figura 2. Fases del desarrollo del paradigma convencional



Fuente: Ibarra Colado y Montaño Hirose (1990).

Modernismo

Siguiendo con esta evolución de conceptos, categorías y premisas teóricas fundamentales para el estudio de las organizaciones, llegamos a la época modernista. Para Hatch (1997, p. 5), la perspectiva moderna comprende el periodo de 1950 a 1980, cuyos principales teóricos de la organización son Simon (1947); Parsons (1951); Gouldner (1954); March y Simon (1958); Dalton (1959) y von Bertalanffy (1968). Sin embargo, si se agrega a los teóricos de su perspectiva clásica, que realizaron estudios organizacionales desde 1900 en adelante, tales como Taylor (1911); Fayol (1916); Weber (1924) y Barnard (1938) (ver figura 2). Entonces es posible empatar esta figura con la de Barba Alvarez y Solís Pérez (1997, p. 85), que señalan que el periodo de la modernidad comprende desde 1900 a 1980 (ver figura 1).

Se puede hablar del modernismo, en forma general, como un periodo de cambio, un salto de lo tradicional a lo moderno, de los fracasos a los triunfos, de lo viejo a lo nuevo, un tiempo de respon-

der o hacer frente a los errores del pasado. Parafraseando a Lyotard, el pensamiento moderno se ha caracterizado por estar orientado por metarrelatos religiosos, racionalistas, especulativos, científicos, emancipatorios, catastróficos y otros que tienen en común pensar en un futuro universal que ha de realizarse.

Por otra parte, según Cooper et al. el pensamiento modernista encuentra su más clara expresión en el dominio intelectual y poder ideológico del análisis de sistemas (Reed, 1993, p. 169,170).

Para Alvesson y Stanley (1996, p. 194), el modernismo representó una emancipación sobre los mitos, autoridad, y valores tradicionales. Se supondría que esto se podría lograr a través del conocimiento, la razón y las oportunidades basadas en una gran capacidad. Y agrega que los estudios organizacionales al principio del siglo fueron organizados de esta manera, ya que los tratados de racionalización y burocratización de Taylor y Weber desarrollaban la lógica modernista y el razonamiento instrumental. Como respuesta a este movimiento, se empieza hablar del discurso como una forma de comprender la organización.

El discurso

A través del discurso es otra forma de comprender a la organización, al respecto Van Dijk plantea que el discurso, es también un fenómeno práctico, social y cultural, declarando que “los usuarios del lenguaje que emplean el discurso realizan actos sociales y participan en la interacción social, típicamente en la conversación y en otras formas de diálogo” (2000), y obtiene “valor” en un contexto social organizacional.

Este enfoque del discurso como *acción* en la sociedad, no significa que no se esté interesado en la *estructura*, por el contrario, el análisis del discurso como acción social permanente también se centra en el *orden* y la *organización*. La utilización discursiva del lenguaje no consiste solamente en una serie ordenada de palabras, cláusulas, oraciones y proposiciones, sino también en secuencias de actos mutuamente relacionados. Por ejemplo, las historias y los argumentos no sólo tienen estructuras abstractas e involucran procesos y representaciones mentales (como conocimientos), sino que son, al mismo tiempo, una dimensión de los *actos comunicativos* de narración y argumentación realizados por usuarios reales del lenguaje, en situaciones reales.

Del mismo modo, también el orden de las palabras, el estilo y la coherencia, entre muchas propiedades del discurso, pueden describirse no sólo como estructuras abstractas, como se hace en la lingüística, sino también en términos de las realizaciones estratégicas de los usuarios del lenguaje en acción: los hablantes y escritores están permanentemente ocupados en *hacer* que sus discursos sean coherentes. La cognición tiene una dimensión social que se adquiere, utiliza y modifica en la interacción verbal y en otras formas de interacción.

El discurso usualmente muestra o señala estas características: en relación con sus contextos, se dice que el habla y el texto son indicativos. El discurso manifiesta o expresa, y al mismo tiempo modela, las múltiples propiedades relevantes de la situación sociocultural que se denomina *su contexto*.

Potter plantea el discurso como construcción de hechos y objetos. El discurso como la dinámica fundamental de un sistema (1998). Sin embargo, hay errores, la noción de discurso que producen objetos presenta defectos en la especificación del discurso como en su explicación de la producción. Para muestra lo de Foucault, al tratar los discursos como objetos y los contextos en los que se inscriben.

Es decir, la propuesta de Foucault propone observar cómo actúa un discurso (abstracto) y no atiende a la operación de los discursos en el terreno de la operación. Sigue Potter exponiendo los tipos de mecanismos y procedimientos que contribuyen a producir la sensación de que un discurso describe el mundo literalmente. Es decir, la narración, es posible. Centrar la atención en el discurso es fundamental en la etnometodología, el análisis conversacional y postestructuralismo, aún con sus diferencias en la manera de entender ese discurso. Para Potter, centrarse en el discurso significa que el interés se centra en el habla y en los textos como parte de las prácticas sociales. En la etnometodología, el investigador se centra en su propia participación, sea real o interpuesta, como base para construir la comprensión, y esto se complementa con notas de campo. Consiste en generar un relato de las acciones y los sucesos que se producen en un contexto. Por lo tanto, el etnógrafo podría hacer varias observaciones sobre los sentimientos de la mujer, los de su pareja, sucesos que acontecieron en el pasado. En contraste se podrían buscar los detalles de interacción: las vacilaciones, las repeticiones, las correcciones y los énfasis, que se nota en la conversación y que se fija en la narrativa que describen.

Centrarse en el discurso ofrece una ventaja final. Si se presenta un discurso en vez de un conjunto de formulaciones, se pueden evaluar las afirmaciones e interpretaciones de una mejor manera. En este sentido los discursos de los miembros de los cuerpos académicos se han enriquecido, toda vez que ha sido expuesto de manera natural en su contexto y ello ha permitido interpretar de una mejor manera su sentir y su sentido hacia la organización. Al final la práctica social no existe sin el habla y el contexto.

La epistemología de los Estudios Organizacionales. El debate epistemológico y metodológico entre paradigmas

Los avances, su constitución, su definición y la posible concreción de la identidad de los EO deben buscarse en marcos explicativos de la Filosofía de la Ciencia, de la Metodología de la Ciencia, de la Sociología de la Ciencia, es decir, no será posible su análisis, sus estudios para definir esto o explicar esto, a partir de las disciplinas o perspectivas que se tienen hoy. Por ello se menciona, como se dijo en apartados anteriores, los estudios organizacionales surgieron entre la década de 1960 y 1970, como alternativa, pero también como complemento a la TO para el estudio de la organización, en la que estaban aglutinadas diversas tendencias, que entendían que para comprender a la organización, es necesario retomar diversos planteamientos teóricos y metodológicos, además que no existe un modelo aplicable a todas las organizaciones, sino que existen tantos como los contextos en los que se encuentran. Esto permite justificar la metodología que se usó, es el estudio de caso, por ejemplo.

Reflexionando un poco al respecto, los Estudios Organizacionales no se tratan de un enclave disciplinar de reciente factura. Sin embargo, las aproximaciones respecto a su aspecto epistemológico han estado influenciadas por las ciencias sociales, que por lo general se basan en la premisa de que el conocimiento es un constructo social. Luego entonces, para entender los estudios de la organización es necesario conocer los grandes debates que presentan y que sirven como orientadores para futuros estudios dentro del campo.

Respecto a los Estudios Organizacionales, se considera que el cambio se encuentra en la dicotomía que plantean los métodos cuantitativos y los cualitativos. Incluso se afirma que la ruptura con la TO está sustentada en el hecho de que los investigadores agrupados en

esta teoría optan por los métodos cuantitativos, mientras que los que se ubican en los Estudios Organizacionales usan métodos de corte cualitativo. ¿Esta inclinación descalifica los métodos cuantitativos? De ninguna manera, en especial porque muchas veces se requiere usar este tipo de métodos en la fase de recopilación de datos, mientras que en la fase de interpretación existe una inclinación por métodos cualitativos.

Al ver una dicotomía y una irrenunciable conciliación entre métodos, ha generado debates respecto a la metodología más adecuada para realizarlos. Es decir, se discute cuál es el mejor método para el campo, sin embargo, no se vislumbra un posible consenso, ya que existen opiniones diferentes entre los estudiosos del área, por una parte, según Martin y Frost (1996), hay quienes se inclinan por buscar el consenso, tales como Donaldson, Pfeffer y Reed, mientras que otros se inclinan por la proliferación de paradigmas, como Burrell y Morgan, y Maanen. Es notable aquí el debate entre la teoría positivista de la organización y la teoría crítica.

Donaldson observa que, en gran parte, esta discusión acerca de los estudios tradicionales de la organización, formula la interrogante fundamental ¿Puede existir una ciencia de las organizaciones? Esta interrogante tiene dos implicaciones:

1. La condición ontológica de las organizaciones, y
2. 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 a las propuestas de Donaldson. De manera que Donaldson defiende a la teoría positivista de la organización. Plantea la importancia y aplicación de las técnicas de las ciencias naturales a los fenómenos sociales. Y propone que los

intentos de ampliar los marcos tradicionales deben ser aplaudidos; los intentos de erradicar los conceptos y objetos de estudios tradicionales deben ser rechazados (1985). Dada esta pretensión de ampliación es interesante destacar los mecanismos de defensa de Donaldson:

- 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, es un subsistema de la sociedad; la teoría de la organización es una subdisciplina de la sociología, 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, está protegida de las críticas de aquellos que argumentan a favor de una sociología de las organizaciones: “un nivel equivocado, un objeto diferente de estudio” (Marsden, 1997).

De este modo, la posibilidad de una teoría marxista de las organizaciones 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).

- Segunda defensa: el alcance de la teoría de la organización. Su foco es el comportamiento orientado a una meta, coordinado hacia un objetivo. La teoría de la organización no intenta explicar todo lo que sucede dentro de la “envoltura jurídica” de las organizaciones. Para precisar, la teoría de la organización estudia un estrecho subconjunto de un subsistema de la sociedad. Donaldson afirma entonces, que la estrategia de delinear fenómenos que no puede manejar la teoría de la organización y luego usar otra para “demostrar” la inadecuación del enfoque, es muy común y poco válida. Para Donaldson aquello que la teoría no puede explicar no es

asunto de la teoría de la organización; no tiene organización (es decir, la sociedad, el nivel equivocado) o está dentro de la organización, pero más allá de su subconjunto (*Ibidem*).

- Tercera defensa: la explicación teleológica de la teoría positivista de la organización. Se 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.

Y arremete en contra de la sociología: en dos aspectos importantes:

1. Se ocupa del nivel equivocado (la sociedad más amplia) y es anticuada (ya que la sociología siempre es clásica, nunca contemporánea). Los críticos se vuelven los conservadores custodios de una ortodoxia antigua. El cambio paradigmático no es un asunto puramente cerebral, sino depende de los resultados de los conflictos políticos entre los custodios y los oponentes de un paradigma. La resistencia al cambio es una norma. El positivismo ha funcionado como un método hegemónico en todo esto. Este concepto dominante de ciencia ha establecido el control sobre la producción del conocimiento.
2. Especifica lo que es conocible (la ontología), y cómo va a ser conocido (la epistemología). Conceptos que han configurado el alcance y el contenido de los estudios de la organización y la naturaleza de las reglas (práctica de la investigación, criterios para el éxito) que gobiernan la profesión académica. Por otra parte, Karpin (Karpin Industry Task Force on Leadership and Management Skills, 1995, citado en Hassard, 1995, p. 28), agrega que el debate es necesario ya que “su ausencia realmente amenazaría la disciplina”.

Por otra parte, hay investigadores que se inclinan por el empleo de las dos perspectivas para una misma investigación, aunque esto significa un mayor esfuerzo en trabajo, tiempo y dinero. Eso se muestra en la figura 3 con Hatch.

Figura 3. Sources of inspiration to organization theory

			Estudios culturales Teoría literaria Teoría Post-estructuralista Arquitectura postmoderna
		Lingüística Semiótica	
		Folklore Antropología cultural	
		Antropología social Sociología industrial	
		Biológica-Ecología Ciencia política	
		Sociología Ingeniería Economía	
Clásica 1900's	Moderna 1950's	Simbólico- interpretativa 1980's	Postmoderna 1990's
Adam Smith (1776) Karl Marx (1867) Emile Durkheim (1893) FW Taylor (1911) Henri Fayol (1939) Max Weber (1924) Chester Barnard (1938)	Herbert Simon (1945, 1958) Talcott Parsons (1951) Alfred Gouldner (1954) James March (1958) Melville Dalton (1959) Ludwing von Bertalanffy (1968)	Alfred Schultz (1932) Phillip Selznick (1948) Peter Berger (1966) Thomas Luckmann (1966) Clifford Geertz (1973) Erving Goffman (1971) William Foote Whyte (1943) Paul Ricoeur (1981) Vladimir Propp (1828) Roland Barthes (1972) Ferdinand de Saussure (1959) Kenneth Burke (1954)	Michel Foucault (1972,1973) Charles Jencks (1977) Jacques Derrida (1978,1980) Mikhail Bakhtin (1981) Jean-Francois Lyotard (1984) Richard Rorty (1989) Jean Baudrillard (1988)

Fuente: Hatch (1997, p. 5).

Hay que reconocer que no existe una única verdad o manera de abordar un problema, más aún, el cambio es lo único constante, así que hay que buscar las nuevas oportunidades que permitan incorporar nuevas metodologías y perspectivas teóricas. Hay que escudriñar en las propuestas interpretativas.

Como se ha podido ver a lo largo de este recorrido, se está frente a un conjunto muy 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. Lo que hoy prevalece hacia dentro como resultado de la diversidad de problemas que confronta la sociedad fragmentada, 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 se ha 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 organización. Sus aproximaciones 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. Pero eso es su fortaleza: la complejidad, la pluralidad.

Si bien es cierto que se considera al debate y la crítica, positivos para la generación de conocimiento, se piensa que los debates que se dan en el campo de los Estudios Organizacionales no deben ser excluyentes. Es decir, dado que cada organización es única y los fenómenos que se estudian dentro de ella tienen características diferentes, no es posible establecer un patrón excepcional. Por esta razón, todo el debate entre 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 tener un carácter eminentemente interdisciplinario y transdisciplinario. Todo lo anterior es un buen pretexto para revisar los insumos cognitivos como, los discursos, las representaciones sociales y las narrativas como herramientas opcionales de descubrimiento.

Es cierto que en algún momento de la evolución de los Estudios Organizacionales fue de carácter interdisciplinario como por ejemplo

los conceptos de discurso, representación social y narración, se deben a su naturaleza transversal que es ampliamente usada en las ciencias sociales, especialmente en la historia, antropología, sociología y los Estudios Organizacionales, que como lo indican Barba Álvarez y Solís (2003), cuando señalan, que los Estudios Organizacionales, son un campo interdisciplinario, sin embargo veintiún años después (2024), tienen un carácter transdisciplinario, en el cual las distintas disciplinas de cunas epistémicas diferentes han creado sus propias y específicas preguntas, hipótesis, metodologías y conclusiones. Además de que los Estudios Organizacionales tienen fronteras con las demás disciplinas de las Ciencias Sociales y de las Ciencias duras.

Este documento, constituye un aporte significativo al estudio de las organizaciones, al articular de manera clara y crítica la evolución del pensamiento organizacional, la interacción entre sus dimensiones formales e informales, y la importancia de la sistematización del conocimiento en este campo. Nos permite ampliar la mirada sobre las organizaciones, entendiendo que no son meramente estructuras funcionales, sino sistemas complejos en los que conviven reglas oficiales y prácticas informales, decisiones racionales e influencias sociales, jerarquías establecidas y liderazgos emergentes. Este enfoque integral resulta indispensable para enfrentar los desafíos organizacionales del siglo XXI.

CAPÍTULO 2

La Transmodernidad y la Matriz disciplinaria como propiedades emergentes en la construcción de la identidad epistémica de los Estudios Organizacionales

La importancia de este documento llamado² *La transmodernidad y la matriz disciplinar como propiedades emergentes en la construcción de la identidad epistémica de los Estudios Organizacionales* de Pérez Mayo y Roque Nieto (2020), radica en que ofrece una propuesta innovadora para repensar los fundamentos epistemológicos de los Estudios Organizacionales, en un contexto donde el campo sigue siendo teórica y metodológicamente fragmentado.

Se propone una relectura del campo desde la transmodernidad, es decir, se introduce la transmodernidad como una categoría filosófica y epistemológica que supera los límites del pensamiento moderno y postmoderno. Esto es clave porque aborda fenómenos organizacionales desde una perspectiva crítica, integradora y situada, particularmente relevante en el Sur Global, donde las lógicas eurocéntricas tradicionales no siempre se ajustan a las realidades locales. Permite pensar organizaciones en contextos diversos, incorporando voces y saberes marginados.

Se incorpora el concepto de “matriz disciplinar” como estructura epistemológica tomando como base ideas de Kuhn y Lakatos, y se argumenta el concepto de matriz disciplinar como una forma de identificar las reglas, valores, teorías y métodos compartidos (aunque no siempre explícitos) por los investigadores del campo organizacional. Este documento ayuda a visibilizar la estructura interna del campo, permitiendo avanzar hacia una identidad epistémica de forma más coherente.

Se aborda el concepto de “propiedades emergentes”, visualizando a la transmodernidad y la matriz disciplinar como propiedades emergentes, es decir, como conceptos que no estaban originalmente en el diseño del campo, pero que surgen del diálogo, la práctica inves-

² La idea general fue presentada en el XV Congreso Internacional de Análisis Organizacional, en octubre 2017, bajo la modalidad de Ponencia.

tigativa y los cambios sociales y culturales. Se reconoce que el conocimiento organizacional es dinámico y evolutivo, y que su identidad epistémica se construye históricamente, no se impone.

En el documento se fomenta el diálogo interdisciplinario y transdisciplinario ya que la propuesta epistemológica no busca cerrar el campo a un único paradigma, sino fomentar el diálogo entre enfoques cualitativos y cuantitativos, teóricos y prácticos, locales y globales. Esto es esencial en los llamados Estudios Organizacionales, que estudian fenómenos complejos como poder, cultura, estructura, liderazgo, innovación o cambio.

Se aporta una perspectiva crítica desde América Latina, porque finalmente, el documento se ubica dentro de un enfoque crítico latinoamericano, lo cual ayuda a descolonizar el pensamiento organizacional, tradicionalmente dominado por enfoques anglosajones. Y se promueve la emancipación del conocimiento y la construcción de teorías desde el contexto latinoamericano.

Este artículo es importante para los Estudios Organizacionales porque:

Tabla 1. Aportaciones para los Estudios Organizacionales

Aporte clave	Impacto en los Estudios Organizacionales
Introduce la transmodernidad	Permite integrar rationalidades diversas y críticas
Define la matriz disciplinar	Ayuda a comprender la estructura epistémica del campo
Plantea propiedades emergentes	Enfatiza la naturaleza dinámica del conocimiento organizacional
Promueve el diálogo interdisciplinario	Enriquece el análisis organizacional desde múltiples perspectivas

Aporte clave	Impacto en los Estudios Organizacionales
Propone una visión latinoamericana	Contribuye a descolonizar la epistemología organizacional

Fuente: elaboración propia con base al contenido del documento.

Se busca la identidad epistémica en los Estudios Organizacionales a través de dos categorías emergentes: transmodernidad y matriz disciplinar.

Transmodernidad como categoría conceptual emergente, como una vía de integración que trasciende la dicotomía entre investigación cualitativa y cuantitativa, superando el legado del positivismo lógico, se retoman a Ghisi, la filosofía política liberadora de Enrique Dussel, y la dialéctica hegeliana de Magda, entre otros, para sustentar la propuesta. Y la Matriz disciplinar y programas de investigación desde Kuhn y Lakatos para visibilizar los marcos teóricos y metodológicos que estructuran los Estudios Organizacionales. Ambas nociones sirven como dispositivos integradores que orientan la identidad epistémica del campo, ayudando a estructurar y conciliar su visión disciplinar.

En este documento se discute la construcción del camino hacia una identidad epistémica conciliadora, se argumenta la falta de una identidad epistémica que impide que los Estudios Organizacionales respondan adecuadamente a los cambios socioculturales, económicos, políticos y filosóficos emergentes. Se propone que, mediante la combinación de transmodernidad y matriz disciplinar, se puede avanzar hacia una “conciliación epistémica” que fortalezca la posición del campo como disciplina claramente delimitada y al mismo tiempo plural.

Es importante su integración a este libro debido a que a los aportes de Innovación conceptual con la transmodernidad como marco integrador de paradigmas diversos. A la integración de Marco disciplinar mediante el uso de matriz disciplinar y programas científicos para consolidar identidad y por el Diagnóstico crítico sobre la fragmentación epistemológica de los Estudios Organizacionales y la urgencia de construir una identidad cohesiva. Así pues, nos ofrecen una propuesta doblemente innovadora: integrar la rica pluralidad metodológica mediante la transmodernidad, y estructurarla con rigor epistemológico a través de la matriz disciplinar. Esta combinación abre un camino para fortalecer los Estudios Organizacionales como campo autónomo y reflexivo.

Desarrollemos entonces dos conceptos que fundamentan posibilidades en la búsqueda de la identidad epistemológica de los Estudios Organizacionales: La transmodernidad y la matriz disciplinar. Se sugiere el término Transmودerno como posibilidad de integración y al mismo tiempo de desaparición de las fronteras entre la investigación cualitativa y cuantitativa emanada del positivismo lógico y la Matriz Disciplinaria, porque se refiere a la práctica de un determinado grupo de investigadores que siente suyo lo que hacen en una disciplina particular. Estos dos elementos permiten continuar con el proyecto denominado Conciliación epistemológica de los Estudios Organizacionales. Se presenta literatura que proporciona argumentos de un cambio de paradigma emergente y significativo en la evolución humana y de las organizaciones. Para describir este cambio primero retomamos a Bourdieu y Luhmann y en segundo momento, se presentan cuerpos teóricos, como el paradigma de transmodernidad planteado por Ghisi; la filosofía transmoderna de la liberación política propuesta por Dussel; la tríada dialéctica hegeliana de tesis, antítesis y síntesis de Magda, además de la Matriz Disciplinaria de Kuhn y los Programas de Investigación Científica de Lakatos. Se argumenta que la razón por

la cual los llamados Estudios Organizacionales no están escuchando más acerca del emergente cambio sociocultural, económico, político y filosófico descrito por estos autores por una causa aparente: la ausencia de identidad epistémica. Por lo tanto, se plantea el concepto de la transmodernidad y de matriz disciplinar como términos paraguas que combinan muchos conceptos y principios para comunicar la idea general de un cambio de paradigma emergente y el siguiente paso en la historia de los Estudios Organizacionales.

En el 2015 se publica el artículo denominado Los estudios Organizacionales como Programa de Investigación³, el propósito de este documento fue 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 estudiar la organización, que es su objeto y aspecto de estudio. En dicha propuesta, se plantean las bases epistemológicas de la ciencia para sentar a futuro el programa de investigación para los Estudios Organizacionales (Pérez Mayo & Guzmán Cáceres, 2015).

Ahora, se presenta la continuación de ese artículo: *La Transmodernidad y la Matriz disciplinar como propiedades emergentes en la construcción de la identidad epistémica de los Estudios Organizacionales*, para conciliar epistémica y metodológicamente la producción de conocimiento, prácticas y saberes en torno a la realidad en las organizaciones. Justamente esta propuesta se presenta para visualizar a los Estudios Organizacionales como una matriz estructurada por disciplinas condicionadas teórica, metodológica y pragmáticamente a partir del modelo y/o paradigma científico de su genealogía fundacional (Gimé-

³ Revisar: Pérez, A., & Guzmán, M. (2015). Los estudios organizacionales como programa de investigación. Cinta de Moebio, (53), 104-123.

nez, 2004), su principio de reunión de disciplinas de diferentes cunas: la idea transmoderna.

En esta idea transmoderna surge un concepto como principal característica de la complejidad, que a continuación describimos.

La emergencia, considerada la característica esencial de la complejidad, es la aparición de estructuras y/o patrones inesperados e inexplicados en los sistemas complejos. Constituye la esencia diferencial con la física clásica, que altamente reduccionista explica el comportamiento a gran escala de los sistemas físicos como resultante del comportamiento de partículas individuales (Trainor, 1909).

Según el *Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española* (s.f.), La emergencia (del latín *emergens*) significa: “acción o efecto de *emergere*; ocurrencia o accidente que sobrevive”; como adjetivo: “lo que nace, sale y tiene principio de otra cosa”; como verbo su significado es más limitado ya que lo define como: “la acción de *emergere*, de brotar o de salir del agua u otro líquido”. Su sentido en la lengua inglesa es bastante similar.

Sin embargo, la palabra ha adquirido en los diferentes ámbitos de las “ciencias de la complejidad” un sentido más genérico, desde que fue adoptada por los primeros evolucionistas para corregir o rectificar el concepto de evolución biológica a fin de introducir en él, las características de:

a) Imprevisibilidad, b) de libertad (aparente) de una causa y c) de novedad sobre una realidad existente, amén de una incapacidad de explicar con los marcos de conocimientos de las diferentes ciencias en que se presenta como el caso de los denominados Estudios Organizacionales.

La idea así modificada, la encontramos en *Henri Bergson*⁴, que habló de la “Evolución Creadora” para subrayar la diversidad y la complejidad de la evolución de los seres vivos y la califica de “*la multiplicidad casi infinita de análisis y de síntesis entrelazadas*” (Bergson, 1985). Característica que existe dentro de los Estudios Organizacionales. Esta idea es la que nos interesa para efecto de este artículo.

En esta concepción del filósofo francés, la emergencia como “creatividad de la evolución” es antagónica a la idea Darwiniana de evolución. *Lloyd Morgan* en su obra editada en 1923 “*Emergent Evolution*” emplea la misma idea; antes del auge que le han dado los estudios de los sistemas complejos.

La palabra emergencia en este nuevo sentido que, subraya la novedad imprevisible e impredecible y la desconexión o aparente falta de causalidad de un efecto dado, junto con su inexplicabilidad de acuerdo a los conocimientos existentes de la física, toma “casi” un sentido metafísico y es “casi” convertida en un sinónimo de la palabra creación, cuando es utilizada en el sentido metafórico como “creación de un artesano” y solo falta la característica “del ser creado de la nada” para ser tomada en un sentido teológico. Razón por la que, insistimos en que todo estudio sobre la emergencia, deberá descansar en una definición formalizable.

La idea de emergencia como doctrina filosófica significa la aparición de nuevas categorías de conducta que no pueden ser derivadas de los elementos del sistema, aunque como anota *Patte*, el dilema es que significa ser “derivados de” (Patte, 1989).

Tomada como idea filosófica de emergencia, no ha sido bien aceptada por sugerir vitalismos o ideas metafísicas de creacionismo.

⁴ Es importante establecer la diferencia y falta de relación para evitar confusiones entre Bryan Bersong, el creador de la conjeta y Henri Bergson el filósofo francés.

Sin embargo, con la popularización que han tenido recientemente los modelos matemáticos de sistemas complejos en morfogénesis Cocho y otros, *La Teoría de las Catástrofes* de Thom, las “*Estructuras Disipadas*” de Prigogine y los “*Fractales*” de Mandelbrot, la “*Sinergética*” de Haken, así como un entendimiento más profundo de la dinámica caótica y de los cambios por ruptura de la simetría, “*el concepto de emergencia se ha convertido en una idea científicamente respetable*” (Patte, 1989).

Un par de ejemplos de emergencia tomados de Bergson (1985), ayudarán a estimar su idea: en el lenguaje, el *significado* de las palabras no se encuentra determinada por la (s) definición (es) rigurosas de ésta(s), sino por el contexto en el que se encuentran inmersas, y por sus aplicaciones al mundo real; el *significado* es una propiedad emergente, inherente al lenguaje como sistema. Si aisláramos las palabras de su contexto, aun conservando el rigor de su(s) definición(es), seguramente perderíamos el significado. Lo mismo pasa cuando intentamos explicarnos el fenómeno de la “vida” por medio de un libro de anatomía, éste explica la vida en función de los componentes de un cadáver no-vivo, con este enfoque se pierde el significado de la vida, la que es también una prioridad emergente del sistema.

La emergencia -como producto no lineal- es una prioridad que se pierde al buscarla disecando los sistemas en que se halla, es decir, los sistemas teóricos con los que se trata de explicar perdieron su capacidad heurística. Porque la mirada de los investigadores organizacionales se basa en la practicidad empírica de lo existente y miran sus objetos o fenómenos de estudio con la mirada de múltiples disciplinas, como si la naturaleza gnoseológica y ontológica fuera la misma de las disciplinas que toman prestados sus teorías y métodos de análisis, como si fuera el mismo objeto de estudio en los Estudios Organizacionales (No tendría ninguna razón este nombre).

Los estudiosos y practicantes de los Estudios Organizacionales no realizan la búsqueda de núcleos teóricos metateóricos o la búsqueda de la identidad epistemológica de su mirada. Es decir, en los Estudios Organizacionales no existe la exigencia de la denominada sociología de la sociología o epistemología de la epistemología o de los Estudios Organizacionales de los Estudios Organizacionales.

La exigencia de la denominada sociología de la sociología, epistemología de la epistemología, de los Estudios Organizacionales de los Estudios Organizacionales hace alusión a un proyecto de autobobservación y autoanálisis por parte del científico organizacional que sea constante, permanente y vitalicio ya que la materia social-organizacional cambia y el ser social organizacional de la misma forma. En este sentido ya los sociólogos Bourdieu y Luhmann usan exactamente esa misma expresión (Bourdieu y Wacquant 1995, p. 46; Luhmann 1987, p. 8; Luhmann 2007, p. 5). También existe similitud entre el concepto de “observación de segundo nivel/observación de segundo orden” de Luhmann y la “observación del observador” en la obra de Bourdieu. Ambos autores comparten un gusto que para algunos teóricos parecieran ser una tautología y al mismo tiempo contradicción para reflexionar sobre las bases epistemológicas de las disciplinas como lo hace saber Richard Pfeilstetter en su artículo “BOURDIEU Y LUHMANN Diferencias, similitudes, sinergias publicado en la revista internacional de sociología Vol.70, nº 3, Septiembre-Diciembre y que además muestra ejemplos de ello como: Igual que para Luhmann la “diferencia hace la diferencia” (1987, p. 328) o “[...] ego sabe, por su parte, que alter sabe que ego se esfuerza por prever la conducta de alter [...]” (1998, p. 128), Bourdieu nos habla de “objetivar la objetivación”, de las “relaciones subjetivas con el objeto” (1991a, pp. 52-53) o de “improvisaciones reguladas” (1991, p. 99). Sin duda esa interpretación es producto de la visión unilateral del observador olvidándose que esta visión de Luhmann y Bourdieu son completamente diferente y creíble bajo la

mirada del segundo observador o del segundo orden, si no fuera así, no pudiéramos encontrar los nuevos horizontes teóricos y metodológicos que puedan explicar o interpretar las nuevas emergencias en lo social. Aquí es donde estos dos sociólogos tienen la mirada y no al revés. Justamente a este nivel es los que pretendemos desarrollar a continuación.

Recordemos que las teorías complejas o de segundo orden permiten diseccionar las teorías y metodologías existentes y que perdieron su capacidad heurística o que no encontraron su identidad epistemológica. Es por ello que la teoría de Bourdieu y Luhmann están planteadas de esta manera, como si fueran equivalente al psicoanálisis en el campo de lo social, un “socioanálisis” (Bourdieu 1991c, p. 242; 1995, p. 20), y una parte importante de su obra está explícitamente dedicada a esas reflexiones de segundo orden: por ejemplo, en *Homo academicus* (2008), en Autoanálisis de un sociólogo (2006) y en cierta medida también en *Las reglas del arte (The rules of art: Genesis and structure of the literary field)* (1995). Luhmann, por su parte, anuncia en las primeras páginas de sus dos obras claves, publicadas en español con los títulos de Sistemas Sociales: Lineamientos para una teoría general (1998) y La sociedad de la sociedad (2007), que cualquier teoría de sistemas que cumpla con los requisitos de sus propios enunciados, tiene que ser aplicable y tiene que ser aplicada sobre sí misma, es decir, la teoría tiene que ser autorreferencial (Luhmann 1987, p. 9) y “el intento por describir la sociedad no se puede hacer fuera de la sociedad” (Luhmann 2007, p. 5). Por otro lado, la reflexividad, dice Bourdieu, “es un instrumento destinado a promover la ciencia, no a destruirla” (Bourdieu y Wacquant 1995, p. 142), para distanciarse así de las deconstrucciones de los autores postmodernos. Por lo tanto, dicha autorreflexión debe ir siempre “hasta donde sea posible” (Bourdieu y Wacquant 1995, p. 156) y “la sociología de la sociología en nada influye sobre el primer movimiento, pero permite controlar el segundo”

(Bourdieu y Wacquant 1995, p. 190). Me parecen importantes dichas matizaciones que tienen como objetivo situar su proyecto científico en el medio de dos posturas extremas, correspondientes a las posiciones dualistas –estructuralismo y constructivismo– que critica (Bourdieu 1991, pp. 47-53). Graw, en una entrevista con Bourdieu, habla del peligro de “reflejos autorreflexivos” (Bourdieu y Graw, 1996), para denominar esa autorreflexividad que se ha convertido en simple moda no reflexiva, sea narcisista o mecánica eso no queremos que suceda o que este sucediendo en los denominados Estudios Organizacionales. Es momento de Frente a lo que mantiene Bourdieu, para Luhmann ese giro epistemológico. Ya los Estudios Organizacionales tienen ya acumulados sesenta años aproximadamente de experiencia en el campo de análisis e intervención de las organizaciones construyendo o deconstruyendo el denominado saber científico del mundo social, hecho que fortalece la profesión frente a otras ciencias. Luhmann como ejemplo nombran la biología, que más recientemente ha descubierto la importancia del discurso epistemológico para el estudio de su objeto (Luhmann, 1987, p. 658). Es decir, cada matriz disciplinar debe contar con su perfil epistemológico para la definición de su objeto de estudio.

Aunque los sociólogos mencionados no son la teoría densa utilizada en este documento, si permiten encuadrar el tema. En la actualidad, existe una característica en las ciencias que es la constante evolución de sus objetos y la flexibilidad migratoria entre las fronteras de las disciplinas, lo que promueve la superación de los límites entre especialidades (Pérez Mayo & Guzmán Cáceres, 2015; Vasallo De Lopes, 2001), siendo este el punto de ruptura epistemológica que impacta a los intelectuales de los Estudios Organizacionales, dado que su existencia se supedita a la relación de complementariedad con y entre las demás disciplinas sociales, naturales y exactas y no por una relación horizontal que diferencia su práctica.

Para llegar a dicha reflexión, se parte de la revisión de diferentes autores que utilizan una variedad de términos, como el paradigma de transmodernidad (Ghisi, 2001); la filosofía transmoderna de la liberación política (Dussel, 1998); la tríada dialéctica hegeliana de tesis, antítesis y síntesis (Hegel, 1807); la teoría de campo (Bourdieu, 1992) y la matriz disciplinar (Kuhn, 1962/1970). Comencemos la aventura.

La transmodernidad de Dussel

De entrada, en el concepto transmoderno, Dussel ofrece una característica cuantitativa a la metanarrativa de la modernidad. El concepto reclama un mayor alcance que el moderno, con una referencia más global y por lo tanto universal en lugar de la exclusividad de la modernidad a las sociedades europeas y eurocéntricas. El problema de las propuestas Metanarrativas, como sabemos, es su carácter totalizante, y el despido posterior de cualquiera y todos detalles que resisten la subsunción en el gran esquema de método integrado de la ciencia positiva.

Dussel argumenta, en contra de Richard Rorty, que los rechazos localistas, contextualistas, neopragmatistas y posestructuralistas de normativas e historiografías son un derrotismo insuficiente y, como tales, se convierten en *un cómplice de la dominación* (Dussel & Mendieta, 1996). Dussel argumenta que, aunque Foucault rechaza a priori historiografías, en realidad sólo las reemplaza con *historia(s) epistemológica(s) genética(s)*, la historia de los cambios en la episteme y bio-política, y por lo tanto no sigue su propia lógica para permanecer en el nivel del local (Dussel, 2008).

El repudio a las macronarrativas por el posestructuralismo es el resultado de ser seducido por el fetichismo del pensamiento fórmico (Dussel, 1985), sugiriendo, por lo tanto, que no puede evitar que los

problemas políticos se produzcan en el terreno, asegurando que teorizamos con la *forma* correcta o posición sobre la metafísica.

Contra esa *razón instrumental*, Dussel plantea una razón crítica, contra la universalidad que propone el concreto la universalidad o mundialidad, y contra la modernidad plantea la transmodernidad. Como una explicación de su propio meta-lenguaje que ha dicho: “la filosofía de la liberación busca analizar y definir el aspecto filosófico de todos estos movimientos progresivos” (Dussel, 1985).

La idea de Dussel sobre la categoría transmoderna, está muy relacionada con su concepto de lo moderno. Para Dussel, la filosofía del período moderno no se caracteriza por una actitud reflexiva hacia sus propias creencias y prácticas convencionales, sino por el desarrollo de un constituyente, diferenciado y magistral, el yo conquista el ego del fundacionalismo epistémico individualista de Descartes (Posteriormente revisado por Kant y Hegel). Esta idea, nutrida por la experiencia de conquista del nuevo mundo y la creación de un nuevo imaginario global, dio lugar a una articulación y una conciencia alterada o experiencia transformada de subjetividad. Así, para Dussel, la modernidad está esencialmente ligada a una suposición egoísta del derecho de dominio y dominación, la visión de Adán conferida por Dios con el derecho de dominio sobre los animales de El Jardín del Edén y la derecha, en esta tierra virgen dada sólo para él, para decidir sobre el nombre de cada uno.

De este modo, Dussel presenta la idea de la transmodernidad basándose en el criterio de inclusividad y solidaridad, más que de propiedad y de sectorización disciplinar. Más inclusiva que las modernidades múltiples y ofrece solidaridad en lugar de jerarquía paradigmáticas hegemónicas. Lo anterior, debido a que afirma con respecto a la modernidad:

La modernidad llegará a su fin, será negada a través de un proceso de fecundación creativa mutua (...) El proyecto transmoderno sustituirá a la modernidad con relación a los siguientes aspectos: una co-realización de la solidaridad, analéctica, analógica, sincrética, híbrida y mestiza, y que enlaza centro a Periferia, mujer a hombre, raza a raza, grupo étnico a grupo étnico, clase a la clase, humanidad a la tierra, y occidental a las culturas del Tercer Mundo. Esta unión no ocurre vía negación, sino a través de una subsunción desde el punto de vista de la alteridad (...) (Dussel, 1994, pp. 19, 177-178).

Así, la transmodernidad de Dussel es inclusiva más que denunciante. Presenta su propuesta a los pensadores europeos para reestructurar su autocomprendión y vean con nuevas miradas la dimensión denominada solidaridad a través del diálogo igualitario. Considera que la posmodernidad como un paso en la dirección de una crítica inmanente que podría convertirse en parte de un diálogo no complementario, sino articulatorio, con características de acoplamiento estructural ortogonal.

Sin embargo, a pesar de este gesto inclusivo, queda claro que la supresión representada por el concepto de la transmodernidad requiere una negación del moderno eurocéntrico. Si la modernidad se entiende a sí misma, como ocurre a menudo, como el momento único de la reflexividad autoconsciente, con el rigor epistémico y la capacidad de escapar a las convenciones de la doxa desde épocas prerracionales, no está claro cómo lograr una solidaridad significativa. La fecundación creativa de Dussel, que pretende incorporar a la modernidad europea y en América Latina un nuevo paradigma transmoderno.

El concepto de transmodernidad es una tesis muy compleja que Ghisi (1999, 2006, 2008), explica principalmente como un nuevo paradigma del mundo que comunica valores en los que los seres humanos confían para hacer sus juicios y decisiones en todas las áreas de sus actividades, economía, política y vida cotidiana. Ghisi comienza su tesis con una visión general de cinco niveles de cambio, que describe a través de una metáfora del iceberg de la (des) conciencia y (Des) conciencia. Como las partes sumergidas de un iceberg flotando en el mar, los niveles más bajos de Ghisi, son los cambios sociales ya que son los menos visibles para la humanidad.

Así pues, el primer nivel está en el más oscuro y el más frío donde nuestra civilización global se encuentra hoy, al borde de la insostenibilidad y lo que Ghisi describe como la muerte lenta y el suicidio colectivo de la humanidad. El siguiente nivel superior se relaciona con la muerte de los valores patriarcales de mando, control y conquista en un campo de batalla competitivo y territorial, lo que Pérez Mayo (Pérez Mayo & Hernández Aguilar, 2016), llama la muerte de Dios. El nivel tres se refiere a la muerte de la modernidad como un paradigma dominante a través del cual se ve al mundo como una realidad objetiva arraigada en verdad imparcial. El nivel cuatro se refiere a la muerte del tipo industrial de negocios y el declive de la economía material, mientras que el nivel cinco se refiere a la crisis global de la burocracia excesiva e instituciones piramidales. Mientras que tal deconstrucción crítica de la tesis eurocéntrica de la modernidad (basado en mantras claves de crecimiento, progreso y competencia) no es nada nuevo y ha sido gran parte del giro crítico posmoderno en las ciencias sociales y las humanidades desde finales de los años ochenta, Ghisi continúa explicando, una manera transmoderna de pensar que emerge, pues es una esperanza desesperadamente necesaria y reconstruida recientemente. Se afirma que los postmodernistas necesitan ser silenciados. Les guste o no, hay cosas que tienen valor, hay significado que debe

ser preservado, de lo contrario nos ahogamos en el más grueso cinismo, una expresión de profundo desdén por la vida (Boff y Rodríguez Herranz, 1996).

Según Ghisi entonces, el mismo concepto de transmoderno implica que lo mejor de la modernidad se mantiene mientras que al mismo tiempo vamos más allá. Como tal, no es una proyección lineal que tomemos nosotros de la (pre) modernidad a través de la postmodernidad a la transmodernidad; Más bien, trasciende la modernidad que nos lleva a través de la modernidad a otro estado de ser, “desde el borde de caos en un nuevo orden de la sociedad” (Sardar et al., 2003, p. 2).

Este argumento refleja mucho el significado original del término propuesto por Rodríguez Magda (1989), que utiliza la lógica hegeliana por la que la Modernidad, la Postmodernidad y la Transmodernidad forman una Dialéctica que completa un proceso de tesis, antítesis y síntesis. Como ella lo expresa en sus propias palabras: “la tercera tiene de a conservar el ímpetu definitorio de la primera pero está desprovista de su base subyacente: al integrar su negación el tercer momento alcanza un tipo de cierre especular” (Rodríguez Magda, 1989, p. 13). En otras palabras, la transmodernidad es crítica de la modernidad y la posmodernidad mientras que al mismo tiempo dibuja elementos de cada uno. De alguna manera es un retorno a alguna forma de lógica absoluta que va más allá de la ideología occidental y trata de conectar a la raza humana con una nueva historia compartida, que puede ser llamada una conciencia relacional global (Rifkin, 2003).

Siguiendo a Rodríguez Magda (1989, 2001, 2004), la noción de transmodernidad aparece primero en Dussel (1985, 1994, 2008, 1996) y luego en el trabajo de Ghisi (1999, 2001, 2006, 2008). Veamos el principio del concepto.

Transmodernidad–Principios Principales

La transmodernidad puede caracterizarse generalmente por el optimismo para proporcionar esperanza a la raza humana. Ghisi (1999, 2001, 2006, 2008), describe la transmodernidad como una visión planetaria en la que los seres humanos están empezando a darse cuenta de que todos estamos (incluyendo plantas y animales) conectados en un sistema, que nos hace interdependientes, vulnerables y responsables de la tierra como comunidad viviente indivisible. En este sentido, este paradigma es activamente, tolerante y genuinamente democrática por definición, a medida que crece la conciencia de la interdependencia mutua y las jerarquías entre diferentes culturas.

La transmodernidad también es esencialmente pospatriarcal en el sentido de que las visiones e intuiciones deben ser reconocidas como indispensables para inventar conjuntamente soluciones. Esto es radicalmente diferente (anterior y necesario) de la propuesta (post) feminista actual como movimientos que luchan por los derechos de las mujeres solamente. Se trata más bien de un esfuerzo conjunto de hombres y mujeres para luchar por un mundo mejor, rechazando los valores de control y dominación. Esto es lo que hoy se conoce como *acoplamiento estructural ortogonal*, es decir, mujer y hombre en una interacción social respetando cada uno la identidad de la otra.

La Transmodernidad se opone al interminable progreso económico y a la obsesión por el material, en su lugar promueve el concepto de calidad de vida como la medida del progreso. Esto es expresado en la forma de la economía del conocimiento que mueve el énfasis del capital a activos intangibles y la alimentación del potencial humano. Desafía las nociones de trabajo en su divorcio artificial de la vida. Combina el racionalismo con el intuitivo trabajo mental.

Se aleja de la autoridad vertical hacia organizaciones más *planas*, más *horizontales*; lejos de la gestión de *recomendaciones-arriba-órdenes-hacia abajo* y hacia un enfoque más consensuado de toma de decisiones (Ghisi, 1999, p. 3). Reduce el concepto de clero, tecnócratas y expertos con el fin de elevar la autoconciencia, el autoconocimiento y la responsabilidad individual de todos, utiliza simultáneamente los logros modernistas de la ciencia, la tecnología y la innovación social. Eso promueve la ciudadanía de la tierra y se nutre de los más altos potenciales de la humanidad. Redefine la relación entre la ciencia, la ética y la sociedad para alcanzar una transdisciplinariedad real y radical.

Habiendo revisado brevemente, las posiciones de Ghisi y Dussel sobre transmodernidad, ahora se presenta la literatura de una amplia variedad de campos para descubrir nociones teóricas y prácticas emergentes del paradigma transmoderno.

Este argumento refleja mucho el significado original del término propuesto por Rodríguez Magda (1989), que utiliza la lógica hegeliana por la que la Modernidad, la Postmodernidad y la Transmodernidad revisada en párrafos anteriores.

Continuando con Magda, la noción de transmodernidad aparece primero en Dussel y luego en el trabajo de Ghisi.

Posiblemente, el hecho de que la mayoría de las publicaciones anteriores de Rodríguez Magda y Dussel estén en idioma inglés, puede explicar la novedad del concepto transmoderno en Estados Unidos. Sin embargo, tanto Ghisi como Dussel parecen usar el término sin referencia (y conocimiento) a Magda y los demás escritos, lo que sugiere que el término fue acuñado de manera sincronizada. Mientras que hoy son muchas similitudes en las obras de Ghisi, Dussel y Rodríguez Magda.

Como se puede observar, el concepto transmoderno es un concepto con mucho mayor valor explicativo que el mito de la modernidad eurocéntrica y, debido a su carácter metateórico, pluri, transdisciplinar, y transversal, evita los efectos exclusivos y jerárquicos de los sistemas totalizadores, está más allá del ojo absoluto de Dios. A pesar de que proporciona un control sobre el relativismo potencial que puede ocurrir cuando rechazamos modelos centralizados, el concepto transmoderno pretende proporcionar un criterio general de evaluación para las filosofías críticas.

Dussel ve la potencialidad en la transmodernidad para movernos más allá de las dicotomías tradicionales de ver al mundo, de entenderlo y de estudiarlo bajo las cunas de Aristóteles o de Galileo (Pérez Mayo et al., 2017); la transmodernidad también es articular una crítica cosmopolista más allá del nacionalismo y el colonialismo; para producir conocimiento más allá del tercer mundo y fundamentalismos eurocéntricos; para producir una política post-capitalista radical más allá de la identidad política; para superar la dicotomía tradicional no solo en las dimensiones entre la economía política y la cultura de los estudios sobre las organizaciones; y para ir más allá del reduccionismo teórico y metodológico (Grosfoguel, 2007). Es, por tanto, una alternativa positiva a los proyectos reconstructivos racionales de la modernidad, pero sin sacrificar ni conceder el terreno de lo racional. Y esto, se produce fuera del dominio de la interacción epistémica legitimada por los estándares de modernidad racionalista europea, y lo hace de varias maneras. Como tal, ofrece un poderoso camino hacia la conciliación epistemológica y metodológica en el proceso de análisis e intervención de las organizaciones.

Jiménez Bandala plantea que:

La transmodernidad, como nuevo paradigma científico, representa una alternativa nueva de construcción de conocimiento a partir de esquemas epistemológicos, metodológicos y ontológicos diversos. En el campo de estudio de las organizaciones, significa repensar la racionalidad instrumental, economicista, individualista, eurocétrica y exotélica para comprender mejor fenómenos complejos y redimensionar la vida humana dentro de las organizaciones (Jiménez Bandala, 2015, p. 77).

Los estudios organizacionales y su posición transmoderna

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 técnica instrumental administrativa en las organizaciones (Pérez Mayo & Guzmán Cáceres, 2015). Más allá de estudiar inventarios y procesos administrativos, 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.

Los esquemas conceptuales y metodológicos de las disciplinas que estudian las organizaciones, heredados de la ilustración propia del mito de la modernidad, 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. El concepto transmoderno es un concepto con mucho mayor valor explicativo que el mito de la modernidad eurocéntrica y más allá de la propuesta de personajes asociados a los inicios de la metodología cualitativa como Frederick LePlay, Bronislaw Malinowski y la Escuela de Chicago y otros, debido a su carácter metateórico, pluri y transversal, evita los efectos exclusivos y jerárquicos de los sistemas totalizadores mencionados. A pesar de que proporciona un control sobre el relativismo potencial que puede ocurrir cuando rechazamos modelos centralizados, el concepto transmoderno pretende proporcionar un criterio general de evaluación para las filosofías críticas (Pérez Mayo & Guzmán Cáceres, 2015).

Existen intentos de investigadores como Montaño Hirose (1998), que considerando la complejidad que caracterizan al objeto de estudio de los llamados Estudios Organizacionales, se adentran al campo del análisis de las organizaciones a través de la transdisciplinariedad y la transmodernidad, utilizando categorías como sistemas autorregulados, sistemas autopoéticos 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, es decir, con este intento de Montaño ya estamos en camino de la transmodernidad, tan solo dos conceptos (categorías) de *autopoesis*, y de *acoplamiento estructural ortogonal*, tenemos dos casos claros que se confirma la esperanza de escaparse de la contraposición entre ciencias de la naturaleza (duras) y ciencias del espíritu (blandas); o también entre ámbitos de objetos

que obedecen a leyes y ámbitos objetuales que solo pueden ser interpretados en forma de textos.

A pesar de que Ibarra y Montaño plantean que la organización, como fenómeno complejo, no puede ser aprehendida desde una sola mirada o disciplina, por lo que no es posible pensar en una *disciplina de la organización o la teoría organizacional propiamente dicha*. 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, económicos, antropológicos, de la ciencia política y la historia, de la biología, por mencionar algunas.

Así, una teoría de la organización y unas teorías de los Estudios Organizacionales formadas de manera interdisciplinaria, multidisciplinaria y transdisciplinariamente parecerían 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 y transdisciplinario, requiere un carácter transmoderno, 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-complejidad de lo organizado (Pérez Mayo & Guzmán Cáceres, 2015).

Los Estudios Organizacionales están inscritos en las ciencias sociales porque-metafóricamente- la sociedad está al interior de las or-

ganizaciones. Como señala Edgar Morín, las partes están en el todo y el todo es contenido en cada parte, es por ello por lo 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 Morín 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-organizacional. Por otra, reconocer la imposibilidad de dissociar 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 Colado & Montaño Hirose, 1987, p. 64).

Ante tales planteamientos, la relación entre la transmodernidad y la transdisciplinariedad aparecen como una alternativa para posibilitar que diversos fenómenos hasta ahora dispersos y fragmentados disciplinariamente, puedan reconocer su naturaleza esencialmente organizada. Veamos otro elemento no menos importante.

Los Estudios Organizacionales y su matriz disciplinar

Kuhn (2011), admite que el uso que él ha hecho de los mismos confunde e identifica dos nociones muy distintas:

- la de ejemplares, que son soluciones a problemas concretos aceptadas por la comunidad científica como paradigmáticas, en el sentido usual del término;
- y la de matrices disciplinares que son los elementos compartidos que permiten dar cuenta del carácter relativamente

poco problemático de la comunicación profesional y de la relativa unanimidad de criterio profesional en el seno de una comunidad científica, y que incluyen entre sus componentes generalizaciones simbólicas, compromisos compartidos de creencias en modelos concretos, valores y ejemplares compartidos.

Nadie niega que el estudio de los ejemplares tales como informes, artículos, experimentos etc.... es parte de la formación y de la preparación del científico. Sin embargo, para Kuhn, el científico logra hacerse con una matriz disciplinar a partir del estudio de ejemplares, y éstos determinan en buena medida dicha matriz (Kuhn, 1962). El contexto intelectual, la practicidad de la teoría y la técnica, hacen posible el tipo de aprendizaje y adiestramiento; esto hace posible la modelación de un aparato cognitivo que está inserto en todos los miembros de una comunidad científica y esto permite mantener el mismo stock de ejemplares o de producción, y si nos vamos más allá, esto permite también se modelen la aplicación de generalizaciones teóricas, técnicas de investigación a otros fenómenos de forma esencialmente igual.

Lo anterior permite deducir que dos comunidades científicas cuyas generalizaciones simbólicas sean las mismas, pero que posean ejemplares significativamente diferentes, conferirán a los términos teóricos un significado diferente e interpretarán por ello sus generalizaciones de forma diferente (Kuhn, 2011). No hay lenguaje observational neutro alguno, toda cuna epistemológica posee un fundamento filosófico e ideológico y hasta político.

Lo característico de una comunidad científica es, pues, la posesión común de una matriz disciplinar, la cual se adquiere mediante el dominio del stock de ejemplares compartido por la comunidad científica y del arte de modelar aceptablemente sobre los ejemplares nuevas aplicaciones de sus generalizaciones simbólicas, quizá los Estudios

Organizacionales posean estas características: Además de poseer ya, las características de la denominada ciencia normal, es decir, aquella ciencia practicada por una comunidad científica que posee en común una matriz disciplinar basada en el stock de ejemplares compartidos.

Kuhn (2011), plantea que cuando una comunidad científica surge por vez primera en torno a una matriz disciplinar, el stock de ejemplares puede ser relativamente pequeño. La ciencia normal se ocupa de resolver los problemas abiertos o enigmas planteados por los ejemplares o por la matriz disciplinar basada en ellos. Los estudiosos de las organizaciones presentan cada año cientos de trabajos⁵ que pudieran caracterizar la identidad de los Estudios Organizacionales.

La búsqueda de la matriz disciplinar en los Estudios Organizacionales

El 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 ilimitados en torno al análisis e intervención de las organizaciones. En este diseño se deben introducir categorías disciplinares, interdisciplinares, transdisciplinares y transmodernas para construir la realidad humana con relación a los siguientes aspectos: ontológicos, epistemológicos, metodológicos y un cuerpo teórico que haga planteamientos lógicos para conocer el fenómeno/entender cómo funciona la organización/advertir el comportamiento futuro de la organización, y las reacciones a seguir/ regular los procesos que se den en la organización (Pérez Mayo & Guzmán Cáceres, 2015).

⁵ Los Congresos Internacionales de Análisis Organizacional.

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 en donde los procedimientos metodológicos y 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. Este planteamiento ha sido cuestionado por Rodríguez Magda (1989, 2001, 2004), Dussel (1985, 1994, 2008, 1996) y Ghisi (1999, 2001, 2006, 2008). Independientemente de 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 conciliación de estas dos posiciones es el paradigma transmoderno.

En tal sentido, Pérez Mayo y Guzmán Cáceres (2015), plantean que 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; podemos mirar aquí los principios de transmodernidad propuestos por Ghisi (1999) y Dussel (1985).

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...donde la conciliación y desaparición de las fronteras de las cunas epistémicas para hacer ciencia están en camino* (Dussel, 1985; Ghisi, 1999; Pérez Mayo & Guzmán Cáceres, 2015; Valenzuela, 2017).

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 y cunas, justamente lo que pretenden lograr los Estudios Organizacionales (Pérez Mayo & Guzmán Cáceres, 2015).

Las principales propuestas teóricas que fundamentan esta nueva concepción de ciencia han sido prestadas de la hermenéutica, la fenomenología, el estructuralismo y el posestructuralismo, así como de los distintos neomarxismos (Ghisi, 1999 y Dussel, 1985). 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-metodológica.

dológica, por lo que algunos autores como Montaño Hirose (2004); Jiménez Bandala (2015); Moreno (2007), entre otros, hablan incluso de una ciencia Transmoderna para el análisis de las organizaciones.

Caracterización hoy de los Estudios Organizacionales

Retomando las categorías conceptuales de “hibridación” y “amalgama” de Giménez (2004); Pérez Mayo y Guzmán Cáceres (2015), 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 donde se aplican 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, prueba de ello es la constitución de la REMINEO (Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales) como Asociación Civil desde el año 2006, en donde se muestran en cada Congreso Internacional que organizan, investigaciones de todo tipo que no abarcan disciplinas completas, sino sólo sectores o partes de las mismas. Pasa lo mismo en lo que se publica en Revista Análisis Organizacional y en el *The Sage Handbook of Organization Studies* (2006) editados por la misma Remineo y SAGE.

Autores como Dogan (2000), 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 (2004); Pérez Mayo y Guzmán Cáceres (2015), 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 y de la teoría de las organizaciones e intenta modelar un nuevo programa de investigación/matriz disciplinar con las teorías que conforman el núcleo central o heurística positiva y las hipótesis auxiliares que alimentan el cinturón protector (Lakatos, 1999, p. 76). 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.

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 (Lakatos, 1999, p. 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 irrationales 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” (Lakatos, 1999, p. 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” (Lakatos, 1999, p. 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, 1999, p. 93).

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. Esto es característico a las posibilidades transmodernas de Dussel. Estas argumentaciones permiten caminar a los Estudios Organizacionales hacia la matriz disciplinar con las características que define Bourdieu, es decir, se puede hablar, en términos sociológicos, del nacimiento, la invención, el reconocimiento o el descubrimiento de un campo (Bourdieu, 1991b), de los Estudios Organizacionales constituido de tres subcampos: Subcampo científico (prácticas de producción de conocimiento teórico aplicado, investigación, construcción de objetos, metodologías y teorías); Subcampo educativo (reproducción de conocimiento y enseñanza universitaria); Subcampo profesional (aplicación de conocimiento vinculado al mercado laboral) (Vasallo De Lopes, 2001, 2003).

Como se puede observar, las posibilidades son más cercanas de encontrar la identidad epistemológica de los llamados Estudios Organizacionales.

Conclusiones

La complejidad inherente a los Estudios Organizacionales constituye, más que una debilidad, una fortaleza epistemológica. Su carácter interdisciplinario y transdisciplinario permite asumir la organización

como un fenómeno dinámico y multifacético. En este sentido, Monge et al. (1983), subrayan la imposibilidad de disociar el objeto del sujeto que lo conoce, lo que exige un enfoque que integre dimensiones éticas, sociales y políticas. Asimismo, Ibarra Colado y Montaño Hirose (1987), advierten que la fragmentación disciplinaria ha limitado la capacidad heurística del campo, lo cual plantea la necesidad urgente de enfoques transdisciplinarios.

Desde esta perspectiva, los Estudios Organizacionales no pueden aspirar a una definición única o totalizante; más bien, se construyen a partir de acuerdos locales y lecturas situadas que reconocen la diversidad de experiencias organizacionales. En este marco, la transmodernidad se presenta como un horizonte paradigmático que permite trascender fronteras entre ciencias nomotéticas e ideográficas, y favorece un diálogo integrador entre enfoques, métodos y realidades. Esta apertura es, sin duda, el elemento que dota al campo de una flexibilidad y riqueza analítica indispensables para comprender la complejidad organizacional contemporánea.

Es por ello por lo que, el concepto de transmodernidad como un término que traspasa y desaparece fronteras entre y en las ciencias nomotéticas e ideográficas, que connota el cambio paradigmático, no solo en las dimensiones sociocultural, económico, político, filosófico, sino también en la dimensión investigativa; se necesita con urgencia para integrar y unificar el diálogo, más que nunca en los llamados estudios organizacionales.

CAPÍTULO 3

Deconstrucción de los Estudios Organizacionales

.....

La intención o Importancia de este capítulo⁶: *los Estudios Organizacionales desde la mirada de la Filosofía de la Ciencia* es porque ofrece una mirada crítica y epistemológicamente rigurosa sobre el campo de los Estudios Organizacionales, al articularlo con las principales corrientes de la Filosofía de la Ciencia. Su relevancia radica en que no se limita a describir el desarrollo empírico del campo en México, sino que propone un marco de análisis metateórico que permite comprender cómo se configura, valida y transforma el conocimiento en los Estudios Organizacionales.

Al integrar referentes como Lakatos, Kuhn, Ritzer y Bourdieu, el capítulo aporta una perspectiva estructural y reflexiva que permite identificar los fundamentos teóricos que sostienen las investigaciones en Estudios Organizacionales, sus tensiones internas y su proceso de consolidación como campo científico. Esta aproximación permite entender los Estudios Organizacionales no solo como un área aplicada, sino como un espacio de producción teórica con identidad propia, capaz de dialogar con otros saberes y evolucionar metodológicamente.

En un contexto donde la ciencia y la práctica organizacional requieren enfoques integradores y críticos, este capítulo contribuye a fortalecer la base epistemológica del campo y a visibilizar su pluralidad y dinamismo, particularmente en el ámbito latinoamericano.

Además, aporta una evaluación crítica y profunda del campo. La mayoría de los estudios sobre producción científica en Estudios Organizacionales suelen centrarse en métricas cuantitativas (publicaciones, citas, etc.). Este artículo, en cambio, ofrece una evaluación cualitativa y metateórica, que permite:

⁶ Esta publicación tiene como base la ponencia presentada en el XIX Congreso Internacional de Análisis Organizacional, denominada: La mirada de Lakatos, Kuhn, Bourdieu y Ritzer en los Estudios Organizacionales. Primera aproximación. Octubre 2021. En memoria del Dr. Guillermo Ramírez, quien inspiró mi primer artículo (JCR) en Scopus (Clarivate Analytics) Emerging Sources Citation Index, Web Of Science en el año 2014.

- Identificar los programas de investigación más sólidos o estancados (Lakatos).
- Evaluar la madurez disciplinaria del campo (Kuhn).
- Comprender la profundidad teórica y la autorreflexividad (Ritzer).
- Analizar el campo como un espacio de disputas simbólicas y estructurales (Bourdieu).

La importancia de este documento también radica en que integra marcos teóricos robustos y complementarios. Pocas investigaciones aplican simultáneamente cuatro modelos de análisis teórico con tanta coherencia. Este documento:

- Propone un modelo analítico integral para evaluar la ciencia.
- Conecta epistemología, sociología del conocimiento y estructura académica.
- Ofrece un instrumento metodológico replicable para otras disciplinas.

Esto eleva la calidad de la reflexión en Estudios Organizacionales, impulsando una visión más compleja y menos fragmentada del campo.

Visibiliza tensiones internas del campo ya que en este análisis revela tensiones estructurales importantes:

- Entre investigación teórica y demandas profesionales.
- Entre enseñanza y producción de conocimiento.
- Entre autonomía científica y heteronomía del mercado.

Reconocer estas tensiones permite diagnosticar obstáculos en la consolidación del campo y sugerir rutas de desarrollo más equilibradas.

Así mismo, fortalece la identidad disciplinaria de los Estudios Organizacionales en América Latina ya que el documento sitúa los Estudios Organizacionales en México y Latinoamérica como un campo en desarrollo, pero con potencial de consolidación. Al articular los subcampos (científico, educativo y profesional), ofrece un mapa estructural que puede servir para:

- Diseñar políticas académicas.
- Planificar programas de posgrado.
- Establecer criterios de evaluación científica más pertinentes.

Promueve la autorreflexión y el pensamiento crítico ya que este trabajo invita a la comunidad académica a reflexionar sobre:

- Qué conocimiento se produce y por qué.
- Cómo se legitima y circula ese conocimiento.
- Quién define lo valioso dentro del campo.

Este tipo de reflexión es esencial para la madurez y autonomía de cualquier disciplina, y más aún en campos interdisciplinarios, multidisciplinarios y transdisciplinarios como los Estudios Organizacionales.

Por lo tanto, este apartado contribuye estratégicamente al desarrollo científico de los Estudios Organizacionales, al proporcionar un marco analítico complejo, identificar debilidades estructurales, y proponer caminos para su fortalecimiento. Es relevante tanto para investigadores como para gestores académicos, docentes y estudiantes del campo.

De manera específica, este documento ofrece una contribución significativa al campo de los Estudios Organizacionales por las siguientes razones:

1. Enfoque metateórico integral y poco explorado. Pocas investigaciones analizan la producción científica de los Estudios Organizacionales en México desde una perspectiva epistemológica profunda. Este trabajo articula cuatro modelos teóricos (Lakatos, Kuhn, Ritzer y Bourdieu) de manera novedosa y complementaria, permitiendo una evaluación más rica y compleja del campo.
2. Análisis aplicado a América Latina. La mayoría de las evaluaciones teóricas de los Estudios Organizacionales provienen de contextos anglosajones. Este documento aborda el contexto latinoamericano, particularmente el mexicano, aportando un análisis situado que responde a realidades institucionales, profesionales y educativas específicas.
3. Relevancia para el desarrollo disciplinario. La propuesta permite visibilizar la fragmentación del campo, la dependencia de criterios externos (como el mercado laboral) y la falta de metateorización como limitantes para su consolidación. De este modo, proporciona herramientas para fortalecer la autonomía científica de los Estudios Organizacionales en la región.
4. Aplicabilidad práctica. Los resultados pueden ser utilizados por comités académicos, programas de posgrado y políticas universitarias para diseñar estrategias de desarrollo disciplinar, curricular y de investigación.

En este capítulo se examinan las matrices disciplinares desde la Filosofía de la Ciencia para diagnosticar la producción científica en el campo de los Estudios Organizacionales en México. Se emplean marcos teóricos fundamentales, como la metodología de programas de investigación de Lakatos (1999), la Matriz Disciplinar de Kuhn (1962), los tres órdenes de observación y la metateorización de Ritzer (1997),

así como la triada sociológica de Bourdieu (1991b), que describe el nacimiento, la invención y el reconocimiento de un campo científico. A partir del análisis documental y teórico de las ponencias presentadas en el Congreso Internacional de Análisis Organizacional de la REMINEO, se identifican tres subcampos que constituyen el campo de los Estudios Organizacionales: el subcampo científico, centrado en el desarrollo y aplicación de marcos teóricos; el subcampo educativo, que reproduce estos conocimientos en espacios académicos; y el subcampo profesional, orientado a la intervención organizacional. Se argumenta que el avance de cada programa de investigación está condicionado por su capacidad para generar contenido teórico y empírico, lo cual le confiere identidad y poder heurístico, elementos fundamentales para la consolidación y el desarrollo del campo de los Estudios Organizacionales. Se revisaron 876 ponencias. Presentadas en los diferentes Congresos Internacionales de Análisis Organizacional (CIAO) organizado por la REMINEO desde la teoría, metodología y su objeto o fenómeno de estudio con las que fueron construidas y se encontraron que solo 10% hace uso de marcos teóricos aplicados a la construcción de objetos y metodologías del campo de los EO. 3% para el área de estudio teorizable y analíticamente separable, 10% con características de intervención organizacional con las características del campo de los Estudios Organizacionales. El 98% de los objetos o fenómenos de estudios son de la disciplina de la Administración y de la Teoría Organizacional. Los niveles de metateorización encontrados (M_u) solo alcanzaron el .003%. Lo que implica que no se está haciendo Estudios organizacionales de los Estudios Organizacionales, Sociología de la Sociología, epistemología de la epistemología, falta la fricción teórica.

Presenta resultados de evaluación de producción sobre estudios organizacionales en México, utilizando metodologías de cuatro modelos teóricos de análisis para la evaluación de la producción científica

en el campo de los Estudios Organizacionales en México y parte de Latinoamérica: metodología de programas de investigación de Lakatos, Matriz Disciplinar de Kuhn, las tres órdenes de observación y la metateorización de Ritzer, y la triada sociológica del nacimiento, la invención, el reconocimiento o el descubrimiento de un campo de Bourdieu (Bourdieu, 1991a), de los Estudios Organizacionales constituido de tres subcampos:

- Subcampo científico (prácticas de producción de conocimiento teórico aplicado, investigación, construcción de objetos, metodologías y teorías)
- Subcampo educativo (reproducción de conocimiento y enseñanza universitaria)
- Subcampo profesional (aplicación de conocimiento vinculado al mercado laboral)

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 recupera las nociones de sujeto y de desorden para arribar a la explicación de la complejidad organizacional, de la unidad-diversidad de lo organizado. Cada programa de investigación progresará si desarrolla más contenido teórico y empírico que sus competidores según reglas metodológicas emanadas del núcleo epistemológico que le da identidad y poder heurístico al específico programa de investigación como es el caso de los llamados Estudios Organizacionales.

Luego entonces revisamos la producción de un grupo muy grande en México que se reúnen a la luz de la actividad más importante de los Estudios Organizacionales como son los Congresos Internacionales

les de Análisis Organizacional (CIAO) organizado por la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales (REMINEO). Esta, es una investigación documental como primera etapa. En esta etapa se revisaron 876 ponencias, examinándolas por cada una sus teorías y metodologías usadas y su relación con el campo de los Estudios Organizacionales o de la Administración o de la Teoría Organizacional o de otras disciplinas. También su articulación con el objeto o aspectos de los Estudios Organizacionales. Para poder determinar qué tanto se está discutiendo del nacimiento, la invención, el reconocimiento o el descubrimiento de este campo.

Los marcos explicativos o núcleos de inteligibilidad suelen pasar por varias etapas de desarrollo o evolución, es por ello por lo que se cita a Gonzales-Miranda (2020), cuando menciona la intervención de Robert Chia en el 31º Congreso de *European Group of Organization Studies* (EGOS) 2015, donde hace mención a Wittgenstein, en lo que tiene que ver con el *Tractatus Lógico-Philosophicus* a las Investigaciones filosóficas en donde describió gramaticalmente una etapa del desarrollo de las disciplinas o campos y que refiere al concepto de fricción:

como un paso del terreno helado de la lógica a un terreno áspero de los usos contextuales de las palabras y las expresiones del lenguaje natural: "Vamos a parar a terreno helado en donde falta la fricción y, así, las condiciones son en cierto sentido ideales, pero también por eso mismo no podemos avanzar. Queremos avanzar; por ello necesitamos la fricción ¡Vuelta a terreno áspero! (Wittgenstein, 1986, p. 107).

Aunque se refiere a las paradojas, a los enredos lingüísticos, como pruebas de que los problemas filosóficos surgen cuando el lenguaje hace fiesta, a la diferencia entre días hábiles y festivos, se refiere a la metáfora de la diferencia entre la gramática superficial y profunda, pero que se utiliza al igual que Gonzales-Miranda (2020), en esta investigación, es decir, a la invitación o provocación para iniciar la

discusión en todos los terrenos en donde se desarrollan los llamados Estudios Organizacionales. Si seguimos en el mismo camino sin definir su identidad epistemológica, las confusiones seguirán a como se demuestra en la revisión de 876 ponencias presentadas en el foro más importante en América Latina como lo es el Congreso Internacional de Análisis Organizacional (CIAO) organizado y administrado por la REMINEO.

La ausencia de debate crítico y argumentado de las teorías y metodologías plasmadas en las ponencias no abona mucho al desarrollo del campo. La ausencia de *fricción* evita el diálogo y la confrontación. Esto exige un conocimiento profundo de las partes para poder sostener los argumentos propios y, también, una capacidad de escucha importante para ser capaz de dialogar con el interlocutor. Fruto de ese enfrentamiento, pudiera emerger un conocimiento nuevo, el cual ha de ofrecer nuevas perspectivas en el estudio de las organizaciones y vitalizar la propuesta misma de los Estudios Organizacionales.

Siguiendo con Gonzales-Miranda (2020), por un lado, invita a todos aquellos estudiosos de las organizaciones a no dejarse llevar por la inercia y la comodidad de un camino construido, en donde es más fácil deslizarse, pero también es más difícil avanzar y seguir confundiendo proyectos de la Teoría Organizacional con los Estudios Organizacionales. Dar por hecho una serie de presupuestos sobre los Estudios Organizacionales, sin haber ahondado en una discusión que esclarezca el campo para la realidad concreta de México o Latinoamérica, es caer en el riesgo de desnaturalizar la misma razón de ser de los Estudios Organizacionales, en cuanto su espíritu crítico. Es, también, caer en un facilismo que dicta por supuesto que los Estudios Organizacionales operan adecuadamente y se distinguen de otras opciones de análisis organizacional, evitando con ello avanzar en su desarrollo, como si este estuviese acabado y resuelto, es decir, ya como un programa maduro y consolidado.

Es importante ya iniciar esta fase, en el entendido de que en México y Latinoamérica se está aún en un proceso de maduración del campo, en donde las diferencias, preguntas, dudas y cierto desconocimiento forman parte todavía de su constitución e identidad. Como lo expresan Gonzales-Miranda y Ramírez (2020); Clegg et al., (2006); Clegg et al., (1996), Gonzales-Miranda y Ramírez (2017), plantean que la heterogeneidad está referida a comprender que el conocimiento organizacional “no lleva a un lugar común, sino que vislumbra un sin-número de aproximaciones que implican diversas concepciones de su significado, de sus alcances y posibilidades para el análisis de las organizaciones, así como de su relación con la administración” (p. 26). Al respecto, Montaño Hirose (2020), menciona que:

Se parte de la idea de que históricamente han existido diferencias significativas entre los Estudios Organizacionales y la teoría de la organización que, con el transcurrir del tiempo, han provocado distanciamientos, proximidades, y agregaríamos que también confusiones y fragmentaciones. Ambos son de naturaleza multidisciplinaria y (nosotros decimos transdisciplinarias y transmodernas) y han ejercido a la vez una fuerte influencia en otras disciplinas; oscilan en la actualidad entre ser considerados como un curso avanzado de Administración o bien una especialidad de la Sociología (nosotros diríamos Sociología de las Organizaciones, Sociología de la Ciencia); entre estas opciones, los Estudios Organizacionales tratan de forjarse una identidad propia. Esta problemática representa, en mi opinión, la principal encrucijada de los Estudios Organizacionales.

Esta discusión no es nueva, ya Pérez Mayo y Guzmán Caceres (2015), en su artículo *Los estudios organizacionales como programa de investigación* en donde argumentan la particularidad epistémica de los estudios organizacionales, mencionan que los Estudios Organizacionales cuentan con un objeto de estudio propio, una metodología de in-

vestigación 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, y Pérez Mayo y Roque Nieto, en el artículo denominado *La transmodernidad y la matriz disciplinar como propiedades emergentes en la construcción de la identidad epistémica de los estudios organizacionales* (2020), donde la mayor argumentación está en dos conceptos importantes: La Transmodernidad y la Matriz disciplinar como propiedades emergentes en la construcción de la identidad epistémica de los Estudios Organizacionales, para conciliar epistémica y metodológicamente la producción de conocimiento, prácticas y saberes en torno a la realidad en las organizaciones.

Las fragmentaciones comentadas en líneas atrás explican la gran cantidad de temas, intereses y líneas de investigación que se vienen planteando en el campo de lo que se podría denominar Estudios Organizacionales en México y en Latinoamérica, mostrando la amplitud y alcance que tienen los Estudios Organizacionales para el análisis de las sociedades a través de las organizaciones. En otro texto, en donde también se analiza el desarrollo de los Estudios Organizacionales en Latinoamérica, Gonzales-Miranda et al. (2018), a partir de una revisión documental, encontraron que en la región hay una preponderancia por realizar estudios de corte funcional-positivista, ligados básicamente a temas inscritos en la Teoría Administrativa. A como nosotros lo demostramos en esta investigación documental a partir de la metodología propuesta en este documento.

Ahora bien, los Estudios Organizacionales cobran cada vez más importancia, ya que optan por abordar los problemas organizacionales de forma crítica. Sin embargo, los autores son claros al afirmar que “no se quiere propiciar una posición epistemológica caracterizada por una polaridad irreconciliable de perspectivas, la funcional positivista,

por un lado, y la comprensiva por el otro; ni tampoco estigmatizar valorativamente alguna de ellas" (p. 104). Por el contrario, los resultados de la investigación muestran que no hay una postura única en cuanto a la elección de alguna perspectiva teórica, sino que estas se complementan y coexisten en el arenal organizacional de México y Latinoamérica. En efecto, es indudable que el camino transitado en la región ha permitido construir una historia que ha limado asperezas y prejuicios contra posturas y aproximaciones contrarias a los Estudios Organizacionales. A la vez, se ha logrado un reconocimiento regional y mundial, pero muchas veces la falta de confrontación y reflexividad termina por caer en la comodidad. Este texto es una provocación al debate, a la discusión del campo.

Es cierto a como plantea Montaño (2020), que la Teoría de las Organizaciones concurren planteamientos provenientes, entre otros, de la economía neoclásica, la psicología conductista, la sociología estructural funcionalista, entre otras; y su orientación es de corte funcionalista y el cambio, una de sus motivaciones. Pero también es de corte funcional estructural y al final es positivista su cuna epistémica y gnoseológica.

Los orígenes de los Estudios Organizacionales, están en el Reino Unido, trasladándose rápidamente hacia el espacio europeo. Es una alternativa ideológica, axiológica, teórica, política, filosófica y metodológica a la Teoría Organizacional y Administrativa. Por todos es bien sabido que su centro teórico se ancla firmemente en la sociología, principalmente en dos autores europeos relevantes Max Weber (Clegg y Lounsbury, 2009) y Pierre Bourdieu (Friedland, 2009; Emirbayer y Johnson, 2008), el puente con las humanidades (Ciencias ideográficas) es rápidamente construido. Su inclinación original hacia las teorías constructivistas, desde la sociología del conocimiento (Berger y Lukmann, 1989) y de la organización (Silverman, 1975), el construccio-

nismo de Gergen (2010) por ejemplo, impregnarán de elementos fenomenológicos el devenir de los Estudios Organizacionales. Por tanto, a como lo mencionan Sanabria et al. (2020), los estudios organizacionales surgen como una mirada crítica sobre las perspectivas tradicionales de la administración y plantean formas divergentes de acercarse a las organizaciones (De la Rosa y Contreras, 2007).

Como hemos visto en la discusión anterior, tenemos dos grandes cunas en donde se encuentran los paradigmas responsables de los estudios de las organizaciones. Por un lado, la cuna epistemológica Galileana y por otro la cuna epistemológica Aristotélica, en donde inicia toda la construcción del conocimiento. Veamos la explicación en la tabla 1, en donde se vincula, a manera de síntesis, el aspecto epistemológico con el trazado teórico y metodológico de los modelos o grandes paradigmas organizacionales.

Tabla 2. Cunas epistémicas de la Teoría de las Organizaciones y los Estudios Organizacionales.

	Modelo Idealista	Modelo Mecanicista	Modelo Dialéctico
Parte predominante	El Sujeto cognoscente quien considera que puede obtener el conocimiento e influir en la realidad objetiva a través de las ideas existentes.	La parte activa la desarrolla el objeto. El sujeto es una especie de espejo que capta todas las imágenes procedentes del mundo externo.	Propugna la interacción entre el sujeto y objeto a fin de alcanzar conocimiento más profundo de las leyes que rigen la realidad objetiva y poder utilizarlo en la transformación de esta.
Perspectiva filosófica	Culturalismo: Son más relevantes los aspectos ideales, subjetivos los valores de la sociedad para su interpretación y comprensión.	Positivismo: que hace hincapié en los elementos externos, medibles y cuantificables de los hechos sociales, susceptibles de ser representados mediante modelos estadísticos.	El Materialismo: la realidad es cambiante y contradictorio.

	Modelo Idealista	Modelo Mecanicista	Modelo Dialéctico
Método	El Método Comprensivo: Que establece como aspecto central el estudio de las intenciones subjetivas y valorativas que los individuos expresan en toda acción -sea ésta individual o social-, intenciones que puede ser comprendidas mediante el análisis documental, estadístico, histórico y comparativo.	El Empirismo: Método que se apoya en la descripción cuantitativa de los hechos y recurre para tal fin a los procedimientos estadísticos, interpretación esquemática, acrítica y ahistórica de la problemática social.	El Método Holístico: El cual busca destacar tanto el sentido objetivo como el subjetivo de los fenómenos sociales, su sentido cuantitativo y cualitativo y la necesidad de abordar el estudio de la realidad social desde un enfoque de totalidad, historicidad y crítica.
Perspectiva	El Conservadurismo: Corriente que concibe la realidad social como un orden establecido, inmutable e invariable y defiende las interpretaciones donde se justifica la desigualdad social.	El Liberalismo: Corriente que pone especial énfasis en la crítica de ciertas situaciones sociales se opone a movimientos radicales o revolucionarios.	El Pensamiento Crítico: Corriente que se identifica con los principios políticos de crítica permanente a la realidad social.
Expli-cación causalidad	Galileana Explicación causal.	Galileana Explicación causal.	Aristotélica Explicación teleológica.
Axiología: rol de los valores	No sujeta a valores.	Tiene en cuenta los valores. Éstos influyen en la solución del problema, de la teoría, el método y el análisis.	Marcada por los valores. Crítica de la ideología.
Organización	Teoría Positiva Organizacional		Teoría Crítica de la organización

	Modelo Idealista	Modelo Mecanicista	Modelo Dialéctico
	Taylor	Alvesson	
	Mayo	Deetz	
	Roethlisberger	Burrell	
	Dickson	Morgan	
	Follet	Clark	
	Barnard	Clegg	
	Weber	Ibarra	
	Merton	Czarniawska	
	Crozier	Gonzales	
	Simón	Westwood	
	Smithburg	Wicks	
	Thompson	Freeman	
	March y Simon	Montaño	
	Cyert	Barba	
	March	Lounsbury	
	Woodward	Reed	
	Perrow	Gibson	
	Child	Hassard	
	Hall	Maanen	
	Pugh	Bourdieu	
	Thompson	Friedland	
Teóricos	Lawrence	Emirbayer	
	Lorsch	Johnson	
	Blau	Alexandre Reis Rosa	
	Emery	Álvaro Espejo Carlos J.	
	Trist	Fernández Rodríguez	
	Chandler	Pedro Emilio Sanabria	
	Heydebrand	Rangel	
	Bennis	Augusto Renato Pérez	
	McGregor	Mayo	
	Argyris	Carmen Alejandra Ocampo	
	Pfeffer	Salazar	
	Mintzberg	Diego René González	
	Perrow	Miranda	
	Williamson	Ernesto R. Gantman Fábio	
	Ouchi	Vizeu Ferreira Gregorio	
	Parson	Pérez Arrau	
	Hickson	Juan Pablo Toro	
	Stogdill	Marcela Mandiola Cotroneo	
	Donaldson	Mariano Gentilin	
	Popper	Mónica López Santamaría	
	Lakatos	Nicolás Alejandro Ríos	
	Nosnik	González	
	Otros.	Paula Ascorra	
		Guillermo Rivera Aguilera	
		Otros.	

	Modelo Idealista	Modelo Mecanicista	Modelo Dialéctico
Valores	Empresa Eficiencia Producción Capital Capacidad emprendedora Capacidad de administrador y gerente. Capacidad de liderazgo visionario institucional.		Ser Humano Emancipación Actor Significaciones Interpretaciones Simbolismos
Administración/ TO/ Estudios Organiza- ciona- les	Regulativa Normativa		Teoría y Estudios Críticos de las Organizaciones
Princi- pios	Nomotética		Ideográfica

Fuente: elaboración propia a partir de la revisión documental de los modelos.

La sociología de la sociología, de la epistemología de la epistemología, de los Estudios Organizacionales de los Estudios Organizacionales

Pérez Mayo propone que, se sigue abonando por la definición de las bases epistemológicas de la ciencia para sentar a futuro el programa de investigación para los Estudios Organizacionales. (Pérez Mayo y Guzmán Cáceres, 2015) y argumentan 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 estudiar la organización, que es su objeto y aspecto de estudio. En dicha propuesta, se sigue abonando por la definición de las bases epistemológicas de la ciencia para sentar a futuro el programa de investigación para los Estudios Organizacionales (Pérez Mayo y Guzmán Cáceres, 2015).

En el 2020, se publica el artículo: “La Transmodernidad y la Matriz disciplinar como propiedades emergentes en la construcción de la identidad epistémica de los Estudios Organizacionales”⁷, para conciliar epistémica y metodológicamente la producción de conocimiento, prácticas y saberes en torno a la realidad en las organizaciones. Justamente esta propuesta se presenta para visualizar a los Estudios Organizacionales como una matriz estructurada por disciplinas condicionadas teórica, metodológica y pragmáticamente a partir del modelo y/o paradigma científico de su genealogía fundacional (Giménez, 2004), su principio de reunión de disciplinas de diferentes cunas.

Hasta ahora, la mirada de los investigadores organizacionales se basa en la practicidad empírica de lo existente y miran sus objetos o fenómenos de estudio con la mirada de múltiples disciplinas, como si la naturaleza gnoseológica y ontológica fuera la misma de las disciplinas que toman prestadas sus teorías y métodos de análisis, como si fuera el mismo objeto de estudio en los Estudios Organizacionales (no tendría ninguna razón este nombre).

Los estudiosos y practicantes de los Estudios Organizacionales no realizan la búsqueda de núcleos teóricos metateóricos o la búsqueda de la identidad epistemológica de su mirada. Es decir, en los Estudios Organizacionales no existe la exigencia de la denominada sociología de la sociología o epistemología de la epistemología o de los Estudios Organizacionales de los Estudios Organizacionales.

Acertadamente Montaño Hirose (2020), Plantea que la Teoría Organizacional y los Estudios Organizacionales, ambos, son de “naturaleza multidisciplinaria y han ejercido a la vez una fuerte influencia en otras disciplinas” y “oscilan en la actualidad entre ser considerados

⁷ Revisar: PÉREZ-MAYO, Augusto Renato & ROQUE-NIETO, Nohemí. La transmodernidad y la matriz disciplinar como propiedades emergentes en la construcción de la identidad epistémica de los estudios organizacionales. Revista de Sociología Contemporánea. 2020. 7-23:30-45.

como un curso avanzado de Administración o bien una especialidad de la Sociología”, por ello la exigencia de la denominada sociología de la sociología, epistemología de la epistemología, de los Estudios Organizacionales de los Estudios Organizacionales que hacen alusión a un proyecto de autobservación y autoanálisis por parte del científico organizacional que sea constante, permanente y vitalicio ya que la materia social-organizacional cambia y el ser social organizacional de la misma forma.

En este sentido ya los sociólogos Bourdieu y Luhmann usan exactamente esa misma expresión (Bourdieu y Wacquant, 1995, p. 46; Luhmann, 1987, p. 8; Luhmann, 2007, p. 5). También existe similitud entre el concepto de “observación de segundo nivel/observación de segundo orden” de Luhmann y la “observación del observador” en la obra de Bourdieu. Ambos autores comparten un gusto que para algunos teóricos pareciera ser una tautología y al mismo tiempo contradicción para reflexionar sobre las bases epistemológicas de las disciplinas como lo hace saber Richard Pfeilstetter en su artículo “BOURDIEU Y LUHMANN Diferencias, similitudes, sinergias” publicado en la Revista Internacional de Sociología Vol.70, nº 3, Septiembre-Diciembre y que además muestra ejemplos de ello como: Igual que para Luhmann la “diferencia hace la diferencia” (1987, p. 328) o “[...] ego sabe, por su parte, que alter sabe que ego se esfuerza por prever la conducta de alter [...]” (1998, p. 128), Bourdieu nos habla de “objetivar la objetivación”, de las “relaciones subjetivas con el objeto” (1991, pp. 52-53) o de “improvisaciones reguladas” (1991, p. 99). Sin duda esa interpretación es producto de la visión unilateral del observador olvidándose que esta visión de Luhmann y Bourdieu es completamente diferente y creíble bajo la mirada del segundo observador o del segundo orden, si no fuera así, no pudiéramos encontrar los nuevos horizontes teóricos y metodológicos que puedan explicar o interpretar las nuevas emergencias en lo social. Aquí es donde estos dos sociólogos tienen

la mirada y no al revés. Justamente a este nivel es lo que se pretende desarrollar a continuación (Pérez Mayo y Guzmán Cáceres, 2015).

En la actualidad, existe una característica en las ciencias que es la constante evolución de sus objetos y la flexibilidad migratoria entre las fronteras de las disciplinas, lo que promueve la superación de los límites entre especialidades (Pérez Mayo & Roque Nieto 2021, Pérez Mayo & Guzmán Cáceres, 2015; Vasallo De Lopes, 2001), siendo este el punto de ruptura epistemológica que impacta a los intelectuales de los Estudios Organizacionales, dado que su existencia se supedita a la relación de complementariedad con y entre las demás disciplinas sociales, naturales y exactas y no por una relación horizontal que diferencia su práctica.

Para llegar a dicha reflexión, se parte de la revisión de algunas características del Programa de Investigación Científica de Lakatos, la teoría de campo (Bourdieu), la matriz disciplinar (Kuhn) y los Tres niveles de metateorización de Ritzer. Comencemos la aventura.

Kuhn y los análisis

Kuhn (2011), admite que el uso que él ha hecho de los mismos confunde e identifica dos nociones muy distintas:

- la de ejemplares, que son soluciones a problemas concretos aceptados por la comunidad científica como paradigmáticas, en el sentido usual del término;
- y la de matrices disciplinares que son los elementos compartidos que permiten dar cuenta del carácter relativamente poco problemático de la comunicación profesional y de la relativa unanimidad de criterio profesional en el seno de una comunidad científica, y que incluyen entre sus componentes,

generalizaciones simbólicas, compromisos compartidos de creencias en modelos concretos, valores y ejemplares compartidos.

Nadie niega que el estudio de los ejemplares tales como informes, artículos, experimentos, etc., es parte de la formación y de la preparación del científico. Sin embargo, para Kuhn, el científico logra hacerse (formarse) con una matriz disciplinar a partir del estudio de ejemplares, y éstos determinan en buena medida dicha matriz (Kuhn, 1962). El contexto intelectual, la practicidad de la teoría y la técnica, hacen posible el tipo de aprendizaje y adiestramiento; esto hace posible la modelación de un aparato cognitivo que está inserto en todos los miembros de una comunidad científica y esto permite mantener el mismo stock de ejemplares o de producción, y si nos vamos más allá, esto permite también se modelen la aplicación de generalizaciones teóricas, técnicas de investigación a otros fenómenos de forma esencialmente igual.

Lo anterior permite deducir que dos comunidades científicas cuyas generalizaciones simbólicas sean las mismas, pero que posean ejemplares significativamente diferentes, conferirán a los términos teóricos un significado diferente e interpretarán por ello sus generalizaciones de forma diferente (Kuhn, 2011). No hay lenguaje observacional neutro alguno, toda cuna epistemológica posee un fundamento filosófico e ideológico y hasta político.

Lo característico de una comunidad científica es, pues, la posesión común de una matriz disciplinar, la cual se adquiere mediante el dominio del stock de ejemplares compartido por la comunidad científica y del arte de modelar, aceptablemente sobre los ejemplares, nuevas aplicaciones de sus generalizaciones simbólicas, quizá los Estudios Organizacionales posean estas características: además de poseer ya, las características de la denominada ciencia normal, es decir, aquella

ciencia practicada por una comunidad científica que posee en común una matriz disciplinar basada en el stock de ejemplares compartidos.

Kuhn (2011), plantea que cuando una comunidad científica surge por vez primera en torno a una matriz disciplinar, el stock de ejemplares puede ser relativamente pequeño. La ciencia normal se ocupa de resolver los problemas abiertos o enigmas planteados por los ejemplares o por la matriz disciplinar basada en ellos. Los estudiosos de las organizaciones presentan cada año cientos de trabajos⁸ que tienen la característica de revisión y presentación de ejemplares y no se argumentan en las matrices disciplinares existentes, pareciera que solo resuelven problemas técnicos-prácticos de las organizaciones y eso los aleja de poder caracterizar la identidad de los Estudios Organizacionales.

El 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 ilimitados en torno al análisis e intervención de las organizaciones. En este diseño se deben introducir categorías disciplinarias, interdisciplinarias y transdisciplinarias para construir la realidad humana con relación a los siguientes aspectos: ontológicos, epistemológicos, metodológicos y un cuerpo teórico que haga planteamientos lógicos para conocer el fenómeno/entender cómo funciona la organización/ advertir el comportamiento futuro de la organización, y las reacciones a seguir/ regular los procesos que se den en la organización (Pérez Mayo y Guzmán Cáceres, 2015).

En tal sentido, Pérez Mayo y Guzmán Cáceres (2015), plantean que la ciencia ya no es vista como un sólido edificio que alcanza pro-

⁸ Los Congresos Internacionales de Análisis Organizacional (CIAO).

gresiva y crecientemente mayores alturas de conocimiento según van construyendo 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...donde la conciliación y desaparición de las fronteras de las cunas epistémicas para hacer ciencia están en camino* (Dussel, 1985; Ghisi, 1999; Pérez Mayo y Guzmán Cáceres, 2015; Valenzuela, 2017).

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 y cunas, justamente lo que pretenden lograr los Estudios Organizacionales (Pérez Mayo y Guzmán Cáceres, 2015). Y algo que caracteriza los en-

cuentros de análisis e intervención organizacional es la pluralidad intelectual, se presentan de todas y cada una de las disciplinas existente, sin encontrar todavía la fuente organizadora: Identidad epistémica.

Las principales propuestas teóricas que fundamentan esta nueva concepción de ciencia han sido prestadas de la hermenéutica, la fenomenología, el estructuralismo y el posestructuralismo, así como de los distintos neomarxismos (Ghisi, 1999 y Dussel, 1985). 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-metodológica, por lo que algunos autores como Montaño (1994); Jiménez Bandala (2015); Moreno (2007), entre otros, hablan incluso de una ciencia Transmoderna para el análisis de las organizaciones.

Caracterización hoy de los Estudios Organizacionales bajo la mirada de la filosofía de la ciencia

Son dos categorías conceptuales que nos permiten definir hoy este campo de estudio, por un lado la *hibridación* y por el otro el concepto de *amalgama* retomado de Giménez (2004); Pérez Mayo y Guzmán Cáceres (2015), 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 donde se aplican los Estudios Organizacionales crecen espectacularmente, pero este cre-

cimiento 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, y que tiene como base la pluralidad intelectual mencionada en párrafos anteriores, y que sin duda prueba de ello es la constitución de la REMINEO (Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales) como Asociación Civil desde el año 2006, en donde se muestran, en cada Congreso Internacional que organizan, investigaciones de todo tipo, que no abarcan disciplinas completas (Matrices disciplinarias), sino sólo sectores o partes de las mismas (ejemplares). Pasa lo mismo en lo que se publica en Revista Análisis Organizacional y en el *The Sage Handbook of Organization Studies* (2006), editados por la misma REMINEO y SAGE.

Autores como Dogan (2000), 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 (2004); Pérez Mayo y Guzmán Cáceres (2015), 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 y de la teoría de las organizaciones e intenta modelar un nuevo programa de investigación/matriz disciplinar con las teorías que conforman el núcleo central o heurística positiva y las hipótesis auxiliares que alimentan el cinturón protector (Lakatos, 1999. p. 76). 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.

En la breve historia de los Estudios Organizacionales, la distinción más importante que han tenido qué 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 (Lakatos, 1999, p. 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” (Lakatos, 1999, p. 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” (Lakatos, 1999, p. 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, 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, 1999, p. 93).

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.

Bourdieu y su triada teórica. La teoría de Campo

Estas argumentaciones permiten encaminar a los Estudios Organizacionales hacia la matriz disciplinar con las características que define Bourdieu, es decir, se puede hablar, en términos sociológicos, del nacimiento, la invención, el reconocimiento o el descubrimiento de un campo (Bourdieu, 1991b), de los Estudios Organizacionales constituido de tres subcampos:

- Subcampo científico (prácticas de producción de conocimiento teórico aplicado, investigación, construcción de objetos, metodologías y teorías);
- Subcampo educativo (reproducción de conocimiento y enseñanza universitaria);
- Subcampo profesional (aplicación de conocimiento vinculado al mercado laboral) (Vasallo De Lopes, 2001, 2003); cuyo sostén se basa en:
 1. Área de estudio teorizable y analíticamente separable;
 2. Disputa por la apropiación de capital cognitivo;
 3. Reconocimiento de objetos de estudio y
 4. Comunidad interesada en conceptualizarlos (Sánchez Ruiz, 2002; Torrico Villanueva, 2004, 2007, 2011, 2012).

Cada subcampo implica ciertas actividades que el científico organizacional realiza y que se miran de forma concreta en los artículos, libros, docencia o ponencias en congresos. En algunos casos en menor proporción en un subcampo que en otros. De forma ejemplificativa, la teoría de campo nos permite realizar un análisis y acercamiento al estado actual de campos disciplinares que nacen o que están en etapas

de reconocimiento o de madurez. Lo mismo sucede con la propuesta o modelo de análisis de Ritzer.

La Metateorización de Ritzer

El tipo de observación que se requiere para lograr una metateorización, se tiene que definir bajo el siguiente continuo: Los tres órdenes de observación y la metateorización de Ritzer, o por lo menos algo parecido.

Primer orden. Constituye la investigación científica como tal, mediante la observación de las acciones sociales en el plano micro-social o el funcionamiento de las estructuras en el nivel macrosocial.

Segundo orden. Se ocupa de examinar críticamente los corpus de conocimiento que los científicos organizacionales han logrado articular. Es el locus de donde se generan las teorías explicativas y/o comprensivas del mundo fáctico.

Tercer orden. Se ocupa de examinar críticamente los corpus de conocimiento que los científicos organizacionales han logrado articular en el segundo orden de análisis.

De allí, surge el proceso de Metateorización, es decir, un estudio profundo de las teorías que generan poder heurístico que eventualmente se traduciría en el surgimiento de nuevas teorías y, de ese modo, la metateoría contribuye al progreso del conocimiento científico. Como podemos darnos cuenta, esta modelo de análisis también nos ayuda a entender la evolución y el estado actual de los Estudios Organizacionales en México y en cualquier parte del mundo.

Veamos ahora los ejemplares y/o matrices disciplinares logradas en las ponencias del CIAO.

Resultados de la revisión documental y teórica

La revisión de 6 Congresos Internacionales del CIAO, 876 ponencias mercadas en diferentes mesas de trabajo. Veamos la distribución de cada ponencia desde la perspectiva de Kuhn, Ritzer, Bourdieu y Lakatos:

Tabla 3. Resultados

Total, de Ponencias revisadas: 876	TO	ADM	EO	Otras disciplinas	Subcampo científico (prácticas de producción de conocimiento teórico aplicado, investigación, construcción de objetos, metodologías y teorías)	Subcampo educativo (reproducción de conocimiento y enseñanza universitaria);	Subcampo profesional (aplicación de conocimiento vinculado al mercado laboral);
				498	278	100	0

Fuente: elaboración propia con base en la revisión de las Memorias del CIAO.

Bajo la mirada de Bourdieu, es importante decir que en algunas ponencias pareciera que hay confusión en el uso de la Teoría Organizacional y los Estudios Organizacionales.

- Subcampo científico (prácticas de producción de conocimiento teórico aplicado, investigación, construcción de objetos, metodologías y teorías) se encontraron 100 ponencias que hacen uso de marcos teóricos aplicados a la construcción de objetos y metodologías del campo de los Estudios Organizacionales.

- Subcampo educativo (reproducción de conocimiento y enseñanza universitaria); se encontraron 100 ponencias que se reproducen en las aulas, conferencias y coloquios y programas de estudios.
- Subcampo profesional (aplicación de conocimiento vinculado al mercado laboral) se encontraron:
 1. Área de estudio teorizable y analíticamente separable; 100 ponencias con características de intervención organizacional, con las características del campo de los Estudios Organizacionales.
 2. Disputa por la apropiación de capital cognitivo; 17 ponencias donde se llega al conflicto, al debate teórico.
 3. Reconocimiento de objetos de estudio y en 100 ponencias se reconoce el objeto o aspecto de estudio de los Estudios Organizacionales.
 4. Comunidad interesada en conceptualizarlos: se encontró una comunidad muy reducida interesada en el desarrollo teórico del campo de los Estudios Organizacionales: 17 ponentes.

Como se puede observar, es importante rediseñar el evento para abonar más al desarrollo del campo de los llamados Estudios Organizacionales.

Veamos bajo la mirada de Ritzer.

Tres niveles de metateorización de la propuesta de George Ritzer

Aunque la propuesta de metateorización de Ritzer se ejemplifica con las teorías sociológicas, también es posible utilizarla desde un punto de vista metodológico para analizar los modelos teóricos usados en los Estudios Organizacionales y hacer una metateorización. A partir de la propuesta ritzeriana se elaboró el siguiente esquema teórico y metodológico de metateorización denominada los tres órdenes de observación y la metateorización de Ritzer, que dice:

1. *La metateorización como medio para obtener una comprensión más profunda de la teoría existente (Mu).* Se ocupa del estudio de las teorías, de los teóricos y las comunidades de teóricos, así como de los contextos sociales e intelectuales en que se producen las teorías y se desenvuelven las comunidades científicas. Busca identificar las principales escuelas de pensamiento, así como utilizar herramientas conceptuales de otras disciplinas para estimular nuevos desarrollos teóricos.

Subtipos:

Mu1. Interno intelectual. Se centra en las cuestiones intelectuales o cognitivas internas a las teorías. Solo en 3 ponencias existen características intelectuales que asemejan al Mu1 (.003%).

Mu2. Interno social. Mira hacia el interior de las teorías, centrándose en los factores sociales en lugar de los cognitivos. 100 ponencias impactan el Mu2.

Mu3. Externo intelectual. Busca en otras disciplinas académicas ideas, herramientas, conceptos y teorías que pueden utilizarse para el análisis de las teorías. Solo 2 (.002%) hace alusión al Mu3.

Mu4. Externo social. Asciende a un nivel macro para analizar las teorías en su conjunto. Solo 3 ponencias logran el Mu4.

1. Bajo estas características, la metateorización de Ritzer, entendida como preludio al desarrollo de la teoría (Mp). Implica el estudio de las teorías existentes para producir una teoría nueva, buscando elementos que contribuyan a generar desarrollos teóricos inéditos. Para este principio solo 1 ponencia lo logra (.001%).
2. La metateorización como fuente de las perspectivas que sostiene toda la teoría sociológica (Mo). Implica el estudio de la teoría, orientado hacia la meta de producir una perspectiva holística o macroparadigma que permita visualizar todas las teorías que comparten el mismo objeto de estudio, partiendo del supuesto de que las teorías son mensurables, comparables y evaluables y que, utilizando criterios comunes de análisis, es posible integrarlas en un cuerpo metateórico unificado que facilite su comprensión. Solo 1 (.001%) ponencia lo logra. Es decir, no se está haciendo Estudios Organizacionales de los Estudios Organizacionales.

Conclusiones

¿Qué se debe hacer?

Los Estudios Organizacionales, en su carácter interdisciplinario y transdisciplinario, afrontan la complejidad inherente a su objeto de estudio no como una limitación, sino como una fortaleza fundamental. Esta complejidad impulsa la conformación de un paradigma abierto que recupera nociones esenciales como las del sujeto cognosciente y

el desorden, facilitando así una comprensión más profunda de la unidad y diversidad que caracteriza a lo organizado.

Este nuevo enfoque implica, en primer lugar, trascender la visión tradicional de la organización como una mera estructura para incorporar el análisis de los procesos dinámicos que constituyen sistemas sociales complejos. En segundo lugar, exige reconocer la inseparabilidad entre el sujeto que conoce y el objeto conocido, integrando en el análisis dimensiones sociales, éticas y políticas que configuran el conocimiento organizacional. Por último, demanda una perspectiva transmoderna que permita superar dicotomías clásicas y abrir espacio para aproximaciones cualitativas y cuantitativas integradas.

La pluralidad y diversidad de enfoques en los Estudios Organizacionales, lejos de fragmentar el campo, lo enriquecen, permitiendo abordar fenómenos organizacionales desde múltiples narrativas locales y contextuales. Esta diversidad subraya la imposibilidad de una definición única y universal del objeto de estudio, lo que reafirma la necesidad de coexistencia y diálogo entre los Estudios Organizacionales, la Teoría Organizacional y la Administración, cada uno con sus métodos y perspectivas particulares.

Finalmente, se destaca la importancia de fomentar la fricción constructiva y el diálogo interdisciplinario como caminos indispensables para consolidar y avanzar en el desarrollo de los Estudios Organizacionales. Este movimiento hacia la integración y la reflexión crítica representa el paso natural hacia una mayor madurez del campo, capaz de responder a los desafíos sociales contemporáneos con rigor y sensibilidad.

Se necesita con urgencia de la fricción para integrar y unificar el diálogo más que nunca en todos los ámbitos de los Estudios Organizacionales. Es la fase natural que sigue para el desarrollo del campo, la ausencia de ella hace peligrar la existencia de una matriz disciplinar

que pudiera concretarse en un cuerpo de explicación maduro. Es decir, que no se logre y tienda a desaparecer como una alternativa de las visiones positivistas que la anteceden. Todavía no se tiene un núcleo firme y ni un programa para la construcción de cinturones protectores que ayuden.

CAPÍTULO 4

Lenguajes Organizadores del Modelo de Análisis en los Estudios Organizacionales. Un Modelo propuesto de una axiomática general

La importancia de este capítulo el cual toma como materia prima el artículo Programa de la ciencia unificada, el caso de los estudios organizacionales⁹. Publicado en el año 2025, radica en una contribución significativa para los Estudios Organizacionales al proponer un programa de ciencia unificada que busca superar la fragmentación epistemológica y metodológica que caracteriza a esta disciplina. Los autores argumentan que la falta de un marco integrador limita la capacidad explicativa y operativa de los estudios organizacionales, por lo que plantean una integración sistemática de teorías y métodos que permita abordar la complejidad inherente a las organizaciones desde una perspectiva interdisciplinaria. Esta propuesta no solo fortalece la coherencia teórica del campo, sino que también promueve un diálogo científico riguroso y sustentado, lo cual es indispensable para el avance académico y la aplicación efectiva del conocimiento organizacional en contextos reales. En este sentido, el artículo contribuye a consolidar los Estudios Organizacionales como una disciplina científica con mayor solidez conceptual y pertinencia social. En suma, esta obra contribuye a consolidar los Estudios Organizacionales como una disciplina científica integral y pertinente, capaz de responder a los retos contemporáneos que enfrentan las organizaciones en un mundo cada vez más complejo.

Uno de los aportes más destacados es la insistencia en la necesidad de integrar diversas perspectivas disciplinares –como la sociología, la economía, la psicología y la antropología– en un marco coherente y sistemático. Esta integración se logra, en gran medida, a través del desarrollo de un lenguaje unificador, que permite establecer categorías, conceptos y criterios compartidos para facilitar la comunicación y el entendimiento entre diferentes enfoques teóricos y metodológicos. El lenguaje unificador, por tanto, es la herramienta clave

que posibilita abordar la complejidad organizacional desde múltiples dimensiones, evitando reduccionismos y promoviendo una comprensión holística de las dinámicas internas y externas que influyen en las organizaciones.

Además, el artículo resalta la importancia de establecer un diálogo interdisciplinario y transdisciplinario riguroso, apoyado en este lenguaje común, que posibilite la articulación de teorías y métodos diversos bajo principios compartidos, con el fin de construir un cuerpo de conocimiento más sólido y riguroso. Esto es esencial para avanzar en la consolidación académica de los Estudios Organizacionales, dotándolos de una mayor coherencia epistemológica que facilite tanto la investigación como la práctica aplicada.

Otro aporte clave es la reflexión sobre cómo la ciencia unificada, sustentada en un lenguaje unificador, puede mejorar la pertinencia social y práctica del conocimiento organizacional. Al proponer un enfoque integrador y comunicable entre disciplinas, el artículo sugiere que los estudios organizacionales podrán ofrecer soluciones más efectivas y contextualizadas a los retos que enfrentan las organizaciones contemporáneas, particularmente en entornos complejos y dinámicos. Esto contribuye a estrechar la brecha entre teoría y práctica, fortaleciendo la capacidad de la disciplina para influir en la gestión y el desarrollo organizacional de manera significativa.

En síntesis, el trabajo de Pérez Mayo y Roque Nieto impulsa una visión renovada de los Estudios Organizacionales, posicionándolos como una disciplina inter, multi y transdisciplinaria, coherente y relevante para comprender y gestionar la complejidad organizacional actual. Su propuesta de ciencia unificada, articulada a través de un lenguaje unificador, representa un avance conceptual y metodológico que puede sentar las bases para futuras investigaciones y prácticas organizacionales más integrales y efectivas.

Destacando los lenguajes unificadores

Los lenguajes organizadores de los Estudios Organizacionales son la transdisciplinariedad y la transmodernidad. Se argumenta por qué.

Llega un momento de evolución de las disciplinas en el que pierden su capacidad heurística, en el que deben pasar a otro nivel de desarrollo, es decir, deben relacionarse con otras disciplinas ajenas a sus cunas epistémicas de origen, para poder explicar lo que sucede en su entorno. Reorganizarse y buscar explicaciones más completas, no limitadas, no fragmentadas y esto implica modificar sus estructuras científicas sobre cómo generan conocimiento. Un ejemplo de ello es la Teoría General de los Sistemas de von Bertalanffy (1968). Cierto es que la idea central de los teóricos de la transdisciplinariedad se fundamenta en el principio de que no hay que reemplazar a las disciplinas por otras, sino que, se deben buscar lenguajes unificadores como formas de integración de disciplinas (Transdisciplinariedad) o unificación, toda vez que los Estudios Organizacionales se consideran como un conjunto de disciplinas que se prestan entre ellas teorías, métodos y técnicas de investigación para acercarse al fenómeno organizacional y que en la mayoría de las veces los usuarios no logran identificar lo que es una investigación o estudio disciplinar como en la sociología o en la psicología con respecto a los estudios organizacionales.

Pérez Mayo y Guzmán Cázares, plantean que:

Los estudios organizacionales son el resultado de la incursión de diversas *disciplinas de carácter* humanista, como la sociología, la historia, la psicología y la antropología, entre otras, 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. (2015, p. 8)

Al respecto, Montaño Hirose señala “ocho disciplinas o enfoques de análisis, a saber, Administración, teoría de la organización, análisis institucional, sociología del trabajo, sociología de las organizaciones, análisis organizacional, sociología de la empresa y estudios organizacionales” (2004, p. 2). A lo largo del tiempo, estos estudios han adoptado diversos enfoques según los avances teóricos y la perspectiva disciplinaria desde la cual se examine la organización. Sin embargo, solo en el evento académico más importante en América Latina y que organiza la REMINEO el Congreso Internacional de Análisis Organizacional, de cada diez propuestas una se considera una investigación realizada bajo la perspectiva de los estudios organizacionales y las demás se fundamentan en instrumentos teóricos y metodológicos de disciplinas como la administración y las teorías de la organización (Pérez-Mayo y Roque-Nieto, 2020).

Lo anterior ha provocado que algunos autores han caracterizado a los Estudios Organizacionales como híbridos y amalgama (Giménez, 2004, p. 268).

En la última veintena del siglo pasado, las investigaciones sobre los estudios organizacionales experimentaron un notable crecimiento. Sin embargo, esto ha sido a la par de la llamada hibridación o amalgama, es decir, el uso indiscriminado o combinación de teoría de metodologías o fragmentos de disciplinas vecinas, esta situación persiste hasta hoy en día. Estos estudios no utilizan disciplinas completas sino *cuasi* partes, es decir, trabajos realizados por pequeños equipos de investigadores que aportan desde su *expertis* y desde su formación disciplinar lo que ellos consideran desde un concepto, una categoría científica y una premisa teórica que en su momento se les dio el nombre de amalgamas según Giménez, estas amalgamas demuestran la filtración o absorción de fragmentos de disciplinas, presentes en lo que algunos confunden como estudios organizacionales (Pérez Mayo & Guzmán Cáceres, 2015, p. 119).

Impactando en la interpretación de lo que es y lo que no es investigación en los estudios organizacionales ocasionado por el uso y el mal entendimiento sobre la facilidad con la que se pueden pedir prestadas las teorías y métodos de las disciplinas que se tienen a la mano, pensando que se hacen estudios organizacionales, provocando así una confusión; debido a la falta o a la ausencia de una identidad epistémica o la bien llamada falta de la unificación de las ciencias de los estudios organizacionales.

Ante esto, un posible axioma general o concepto unificador es la categoría conceptual transdisciplinar, porque permite integración o por lo menos interrelación de disciplinas. Actualmente, aún en una rápida búsqueda por Google Académico, se localiza información relevante que exige el uso de la mirada transdisciplinar en todas las áreas de la ciencia.

Al respecto, en los años 90, Niculescu plantea un nuevo modelo, un nuevo concepto de transdisciplinariedad, identificando “tres cate-

gorías de análisis: complejidad, múltiples niveles de realidad, y la lógica del tercero incluido" (1996, p. 33). Y lo hace como respuesta al ojo único de la disciplina, como respuesta a la explicación de un solo nivel de conocimiento de la realidad, y propone la transdisciplinariedad como un elemento de análisis o del conocer multidimensional de la realidad. El modelo teórico del tercero incluido o la visión de tercer orden en la construcción del conocimiento abarca no solo un nivel de realidad, sino todos los niveles que se requieran se explican con la interrelación de las disciplinas, es decir, la mirada de una disciplina para explicar un nivel de realidad, la mirada de la interdisciplina para explicar varios niveles de realidad, la mirada multidisciplinar para explicar otros niveles de realidad y la mirada de la transdisciplinariedad para explicar todos los niveles de la realidad.

Esta narrativa marca el axioma y hallazgo de esta propuesta, es decir, que la única forma de estudiar la complejidad en las organizaciones es a través de la transdisciplinariedad como lenguaje unificador o axiomático de todas las ciencias que participan en una sola visión llamada Estudios Organizacionales.

Jantsch argumenta que la evolución de las estructuras no es un proceso lineal, sino que implica múltiples fases de desarrollo, retroalimentación y adaptación. Este proceso de maduración es influenciado por factores internos y externos que interactúan constantemente, llevando a la transformación y reestructuración de la organización o sistema en cuestión.

El planteamiento de Jantsch sobre la maduración de las estructuras ofrece una visión comprensiva de cómo las entidades dinámicas evolucionan y se adaptan a lo largo del tiempo, subrayando la importancia heurística de respuesta ante los cambios y desafíos del entorno.

la búsqueda de la identidad epistémica y la unidad del conocimiento de las disciplinas, interdisciplinas, multidisciplinas y trans-

disciplinas presentes en parte de la historia de la ciencia. Esta interpretación sobre el origen y creación de disciplinar o de potenciales lenguajes unificadores han sido diversas. Justamente a mediados del siglo XX, se llevó a cabo un verdadero debate y este permitió el nacimiento y configuración de la filosofía de las ciencias como disciplina científica para estudiar las ciencias de las ciencias, es decir, del cómo se constituyen las disciplinas científicas. Ya Johannes Kepler (1619), miraba que la clave de la unificación de la ciencia estaba en el principio de simplicidad vista desde una perspectiva ontológica, pero también gnoseológica que derivó también en el aspecto metodológico de hacer ciencia, y en esta parte metodológica es donde Francis Bacon (1818), sienta el factor unificador de las ciencias. Descartes (2012), planteaba que el nacimiento y crecimiento del conocimiento científico se daba en la ramificación de un árbol y que el tronco del árbol era la parte en dónde se da la certeza epistemológica y las ramas representan el desarrollo y crecimiento de la ciencia, marcando la diferencia ontológica del cómo se hace ciencia (se hacía). En tal sentido Kant (1883), creía, en sus análisis filosóficos trascendentales, en la crítica de la razón pura que la unidad de la ciencia se encontraba en la construcción de una razón con características a priori y que asciende hacia un conocimiento maduro definido a posteriori. Siguiendo en esta línea, Hegel (2011), pensaba que si sistematizaba todo el bagaje del saber en una especie de enciclopedia de las ciencias filosóficas se podía entender como la unificación.

Tanto Comte (2020); como Leibniz (2007) y Carnap (1950), cada uno en su momento histórico, discutían el lema de la unificación y demarcación y pregonaban en sus conferencias y textos la idea de edificar un lenguaje universal.

Autores como Friedman (1974) y Kitcher (1981), han tenido como tema central en sus investigaciones y han desarrollado con respecto

a esta triada (la unificación, verdad y explicación) sienta su argumento de unificación de la ciencia en el estado de progreso científico basado siempre en la verdad y realidad:

El crecimiento del conocimiento científico se rige por una práctica de unificación...unificar nuestra explicación es para nosotros un desiderátum, uno que colocamos antes de encontrar la verdad literal en las muchas ocasiones en que idealizamos los fenómenos. La estructura causal del mundo, las divisiones de las cosas en clases y las dependencias objetivas entre los fenómenos surgen de nuestros conceptos organizativos. Así, decir que un predicado particular delimita una clase natural es afirmar que determinar la extensión de ese predicado será una parte de la práctica final(ideal). Declarar que un esquema es correcto equivale a predecir que ese esquema tomará parte en la unificación ideal de los fenómenos. (Kitcher, 2021, pp. 242-243)

Esta intención de Carnap, de Leibniz y otros, en la búsqueda de la unificación y la demarcación se ve concretado con la propuesta del profesor Niklas Luhmann.

Por ejemplo, cómo está constituida la Teoría General de Sistemas; que se construye para contrastar o marcar una distancia entre el positivismo y el empirismo lógico, es decir, está organizada de la siguiente manera.

Ya Reichenbach, Herzberg y Parseval y el Círculo de Viena como neopositivistas eran seguidores de la propuesta del relativismo histórico de Spengler, practicaban una epistemología fiscalista y atomistas.

Justamente estas dos categorías consideradas como elementos metodológicos de construcción de disciplinas (Pérez Mayo & Guzmán Cáceres, 2015, p. 109). Es decir, el lenguaje unificador en este momento histórico era el lenguaje de la ciencia física, el ojo único de la ciencia, y esto consideró a la física como el único modelo científico para estudiar el mundo. Por otro lado, el concepto Atomista busca fundamentar la base del conocimiento, asegurando que dichos fundamentos sean indubitables. Esta propuesta es vigente todavía en la actualidad.

Finalmente, Bertalanffy reconoce que la teoría de sistemas la forman un conjunto de disciplinas que cuentan con sus propios métodos, sus propias estrategias metodológicas y demás que están relacionadas; prestan sus elementos de ciencia para estudiar las realidades complejas, pero que no concuerdan con su intención, pero qué sin duda el puente unificador entre las disciplinas más avanzadas de su época, como son: la teoría de conjuntos (Mesarovic), teoría de las redes (Rapoport), cibernetica (Wiener), teoría de la información (Shannon y Weaver), teoría de los autómatas (Turing), teoría de los juegos (von Neumann), entre otras, pero que trabajan articuladamente a través del Lenguaje Unificador: la filosofía de sistemas.

Este ejemplo de la Teoría General de Sistemas es importante ya que se demuestra que con el lenguaje unificador se pueden usar varias miradas disciplinares en la explicación de fenómenos humanos, sociales, culturales, en los sistemas naturales y en los sistemas artificiales.

Esta estrategia se puede extrapolar para la explicación del cómo podemos construir un lenguaje unificador a como ellos lo hicieron sin llegar a que la nueva mirada sea la única donde se pueda explicar los fenómenos organizacionales.

Se usan tantas cosas para el estudio de las organizaciones sin tomar en cuenta las cunas epistémicas, gnoseológicas, teóricas y metodológicas de origen, de manera que, los beneficios de la visión de los

estudios organizacionales se instrumentalizan y pudieran seguir con la práctica y seguir perpetuando intereses de clase, prejuicios racionales o de género en el análisis de las organizaciones y los asuntos humanos, es por ello, la importante de la unificación de la ciencia y donde se muestra una significación social.

Según Pérez Mayo y Guzmán Cáceres 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 la 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.
(2015, p. 21)

Los Estudios Organizacionales en la práctica son aplicables a la pluralidad y complejidad de los grandes sistemas biopsicosociales existentes. Lo que hace identificar su lenguaje unificador.

En el tema de la Sociología metateórica, la propuesta del profesor Niklas Luhmann (1998) y su Teoría General de la Sociedad es otro ejemplo de lo aquí expuesto, su lenguaje unificador es el funcionalismo, la teoría de la complejidad, la teoría de los sistemas, la teoría de la comunicación y la teoría de la evolución. Y toma como modelo metodológico o guía para construir su modelo teórico: la Teoría Ge-

neral de Sistemas de Bertalanffy, que lo llevó a integrar las disciplinas más desarrolladas de su época: la Biología del conocer de Maturana, la cibernetica de segundo orden de Von Foerster, a la lógica de operaciones de Spencer Brown, la lógica polivalente de Gunther, y como infraestructura teórica el funcionalismo, la teoría de la complejidad, la teoría de los sistemas, la teoría de la comunicación y la teoría de la evolución (Arnold Cathalifaud & Rodríguez, 1990).

¿Cuáles serían entonces los lenguajes o el lenguaje axiomático o unificador de los Estudios Organizacionales?

Ya Heckhausen et al. (1985) y Wallerstein y Balibar (1991), consideran que cada fenómeno debe estudiarse desde una visión más integral porque existen niveles de realidades, es decir, un nivel se puede estudiar con una disciplina, otro nivel desde una visión interdisciplinaria, otro nivel desde una visión multidisciplinaria y otro nivel desde una visión transdisciplinaria. Dada su naturaleza sistémica, todo fenómeno, sea organizacional o biopsicosocial, requiere de una amalgama dialéctica y sistemática entre disciplinas, es decir, un acoplamiento estructural ortogonal de diferentes disciplinas y si es posible ajena a su propia cuna epistemológica. Aunque hay diferencias puntuales entre disciplinas, coinciden en algo: Explicar y entender.

La verdad objetiva o premisa probada por Corona Fernández y Cortés del Moral (2009, p. 16), consiste en que las sociedades están compuestas por organizaciones simples, pero también de organizaciones complejas crecientes; en su libro Pérez Mayo y Roque Nieto (2022). *Propiedades Emergentes en el objeto de estudio de las organizaciones*, manifiestan que la característica fundamental de un sistema complejo es la emergencia que surge dentro de su propia estructura y que hacen subyacentes eventos regulares y cambiantes. Justamente ante la falta de capacidad heurística y sus límites concretos de la

mirada disciplinar, la alternativa de solución está en la transdisciplinariedad.

Podemos decir entonces, de inicio, que, la complejidad de dichos fenómenos y problemas con los que trabajan los Estudios Organizacionales como primer elemento unificador es su multidimensionalidad, entonces, las miradas participantes necesariamente son las de carácter transdisciplinar. Como señala Morin: “es complejo aquello que no puede resumirse en una palabra maestra, aquello que no puede retrotraerse a una ley, aquello que no puede reducirse a una idea simple” (1990, p. 21). Por ende, hay otro lenguaje unificador como es la transdisciplinariedad.

En un enfoque transdisciplinar, se puede hablar de una filosofía organizacional, ya que toda teoría científica de gran alcance tiene aspectos epistémicos, se puede hablar de una ontología organizacional, una epistemología de organizaciones y una filosofía de valores de la organización.

Dentro de los Estudios Organizacionales existe una Filosofía transmoderna de mucho alcance metafísico, tiene una ontología organizacional, una epistemología organizacional y además una axiología organizacional. Estos elementos permiten visualizar cómo están organizados las diferentes formas de observar a las organizaciones, es decir, la ontología organizacional estudia problemas tales como la distinción del sistema objetivo, el sistema subjetivo y el sistema intersubjetivo. Los sistemas objetivos son las personas en relación concreta entre ellos y la organización. Los sistemas subjetivos son toda construcción simbólica y los sistemas intersubjetivos son todo lo que representa toda relación entre los sujetos. En donde esos sistemas son estudiados y comprendidos desde un lenguaje transdisciplinar y unificador. La epistemología organizacional se refiere al uso complementario de disciplinas colaborativas en teoría y metodología de los

diferentes principios nomotéticos e ideográficos en donde en su momento desaparecen las fronteras de conocimiento y se convierten en uno solo.

Luego entonces podemos decir que la epistemología de los Estudios Organizacionales es la transmodernidad en el sentido que considera el lenguaje de las ciencias ideográficas y nomotéticas de manera unificadora como el único lenguaje de la ciencia y, por lo tanto, los Estudios Organizacionales como el único modelo de ciencia para estudiar la organización de manera más completa indistintamente del tipo de organización que sea. La axiología organizacional se mira como la forma de retomar el ser humano y todas sus potencialidades biológica, cultural, lingüística, organizacional, psicológica y demás.

De esta manera no se caería en lo que todavía muchos estudiantes e investigadores de las organizaciones siguen cayendo: al uso fragmentado o mutilado de la disciplina, que enfrenta la humanidad están ligadas al progreso ciego e incontrolado del conocimiento parcial y fragmentado producto del uso limitado de las disciplinas...el pensar mutilante trae consecuencias...el paradigma de la simplificación nos ciega ante los conjuntos complejos, las interacciones y retroacciones partes – todo, entidades multidimensionales y ante los problemas globales (Morin, 1990, p. 27).

El concepto de interrelación entre disciplinas ¿es necesario un lenguaje puente? ¿un lenguaje unificador?

El concepto de interrelación respecto de las disciplinas se refiere a la interconexión y al vínculo que se genera entre los enfoques de diversas disciplinas, y, esto permite dar respuesta a cuestionamientos o la resolución de problemas de índole social u organizacional. De manera que, el conocimiento sobre la organización, para tal efecto, se

ordena coordinadamente con cada disciplina cognitiva, metodológica y técnicamente de acuerdo con el contexto en el que se gesta el problema.

Es así como, del cumulo de disciplinas implicadas, la primera es la que dicta el cómo y el con qué, es decir, el sistema social el que marca la dirección hacia donde dirigir a la organización para la producción del conocimiento o la obtención de los resultados.

La relación entre disciplinas diversas requiere de un lenguaje que sirva como puente, es decir, un lenguaje común, articulado por la jerga de la perspectiva disciplinaria de la realidad de la organización.

Unificar el lenguaje de las múltiples disciplinas que hacen conexión para el estudio de las organizaciones, es complejo, a razón de su epistemología. Se pueden definir a partir de un concepto que para una u otra no significa lo mismo.

Por lo tanto, es necesario inventar un lenguaje unificador, que les sea común o que compartan las diferentes disciplinas, con el que se puedan comunicar los expertos de los estudios organizacionales, a razón de la diversidad de sus propios y específicos lenguajes.

Pero ¿Cómo se realiza esto?

Con apoyo en la propuesta de la cibernetica de Wiener (1949/1988), plantea que la construcción del proceso social, de la vida social, y el comportamiento entre personas sólo es posible mediante el proceso comunicativo y la forma que este transmite los significantes y significados, es decir, mediante un proceso comunicativo; en medio teniendo como función de vértice comunicativo surge o se crea un código sui generis que permite que tal proceso haga su función o tenga lugar. Estos códigos permiten niveles de comunicación entre personas.

En el ámbito del estudio de las organizaciones, y en el ámbito de la semántica organizacional, cuando se habla de códigos se hace referencia a normas y reglas que relacionadas y articuladas componen un cuadro de señales (símbolos) que forman un lenguaje que se podría aceptar o no por una comunidad científica y, que les permiten guiarse, entenderse armando un tejido fuerte y consistente llamado por Kuhn (2011), ciencia madura, en donde se definen los niveles comunicativos. Así entonces, los problemas de comunicación surgen o se dan cuando el código no es compartido entre el emisor y el receptor. Y este es el llamado lenguaje puente entre disciplinas. Es decir, el lenguaje unificador es aquel que permite la explicación y el entendimiento entre el transmisor y el receptor sobre un tema complejo desde una perspectiva transdisciplinaria.

Entonces, cuando hay obstáculos, barreras o problemas de comunicación entre disciplinas, interdisciplinas, multidisciplinar o transdisciplinas o posturas que cuentan con un lenguaje específico, se debe *a que no comparten estos códigos comunicativos que les permitan comprenderse o entenderse entre sí*. Por tanto, deben construirse esos códigos, que permiten definir un lenguaje común para superar los códigos limitados de una sola mirada disciplinaria.

Así pues, en lugar de una simple transferencia del modelo desde una rama del conocimiento a otra como lo hace la Administración y otras disciplinas, los Estudios Organizacionales toman en cuenta el flujo de información circulando entre varias ramas del conocimiento, es decir, desde la ingeniería humana hasta la ingeniería social. Por tanto, cuentan ya con la elaboración de un nuevo lenguaje, de una nueva lógica, que permiten un dialogo genuino entre diferentes dominios. Los Estudios Organizacionales son una metateoría como lo es la Teoría General de Sistemas, es un modelo teórico global, una herramienta teórica, o una superdisciplina. Son la ciencia y el arte de descubrir

puentes entre diferentes objetos y áreas de conocimiento que en un sentido articulatorio desvelan lo que hay detrás de las cosas y de los entes organizacionales. Se tiene ya una plataforma un esfuerzo de amplia base para construir esta nueva aproximación científica acerca de la organización.

Conclusión

La comprensión de este tema se puede concretar con la propuesta de Neurath y su historia del mosaico (Neurath, 1983), en donde pone de manifestó a través de una metáfora la continuidad o unidad diacrónica de la ciencia. Esa metáfora de la unidad del mosaico es un vasto diseño que se unifica con las teselas; pedazos de piedras que a pesar de que se rompen o se deterioran, caen y son reemplazadas por otras, tienen un orden, que las define en un todo y reconstituye el mosaico.

En el fondo, las teselas del mosaico de Neurath son el desarrollo de la ciencia históricamente entendida: nuestra experiencia cognitiva simple y su transformación hacia la complejidad a través de los diferentes niveles de realidad.

Así, tanto la complejidad de los fenómenos y problemas en las organizaciones que viven y existen en los diferentes niveles de realidad, así como los modelos de gestión del conocimiento y desarrollo de la ciencia del siglo XXI, permiten que distintas disciplinas se interrelacionen y den entrada a una *nueva lógica* para estudiar a las organizaciones.

Ya Carnap en su libro “La unidad de la ciencia”, publicada en 1934 planteaba que era necesario el análisis lógico del lenguaje a partir de un enfoque de construcción lógica como manera de aclarar conceptos

filosóficos y científicos. En ello, debía construirse un lenguaje formal preciso a la hora de estudiar los fenómenos de la realidad de manera filosófica o científica. Porque alguien que de un modo superficial (una sola disciplina) no alcanza a percibir la intrasistemática unidad que caracteriza precisamente a la ciencia como tal.

Por tanto, la realidad del mundo de las organizaciones es rico en diferentes matices y múltiple en la serie continua y permanente del cambio del devenir de los sujetos en las organizaciones. Y la respuesta es: la consolidación de un paradigma de carácter transdisciplinar como son los Estudios Organizacionales; logrado a partir del hallazgo de su lenguaje o lenguajes unificadores.

Comentarios sobre el futuro de los llamados Estudios Organizacionales. Puntos de fricción o debate

Por razones que aparecerán más adelante en nuestra carrera, el problema de la vanguardia, como lo han expuesto los profesores Ackerm y Kubler, ha captado nuestro interés de maneras inesperadas y, ojalá, fructuosas. Sin embargo, tanto por razones de competencia como por la naturaleza de nuestro cometido, dirigimos estos comentarios principalmente a la reconciliación que hace la Filosofía de la Ciencia y los Estudios Organizacionales. Como antiguos Sociólogos y educólogos dedicados ahora principalmente a la epistemología de los Estudios Organizacionales y al Aprendizaje Organizacional, recordamos muy bien nuestro propio descubrimiento de la falta de identidad epistémica de los Estudios Organizacionales. Un producto tardío de ese descubrimiento es el Artículo sobre “*Los estudios organizacionales como programa de investigación*” publicado en Cinta de Moebio Revista indexada en los principales repositorios y directorios del mundo como es *Web of Science* (Thomson Reuters) y otros; al cual se han referido muchos colegas y colaboradores a nivel internacional.

Al analizar las pautas de desarrollo o la naturaleza de la innovación creativa en los Estudios Organizacionales, se trata de argumentar la particular ausencia epistémica de los estudios organizacionales, que no cuentan con un objeto de estudio propio definido, una metodología de investigación y teoría desarrollada, así como la peculiaridad de la interdisciplinariedad y transdisciplinariedad que si los caracterizan, cuando se trata de conocer, comprender e intervenir en la organización, que pudiera ser su objeto de estudio, y se plantea 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.

El futuro de los estudios organizacionales: entre la pérdida heurística, la crisis paradigmática y la transmodernidad

Este capítulo analiza el estado actual y las proyecciones futuras de los Estudios Organizacionales, a partir de las propuestas teóricas del Profesor Augusto Renato Pérez Mayo y colaboradores. Se plantea que los Estudios Organizacionales están en proceso de consolidación como un campo epistémico autónomo, caracterizado por la integración de saberes desde una perspectiva transdisciplinaria, compleja y transmoderna. El texto expone los fundamentos de un programa de investigación estructurado, explora la propuesta de una ciencia unificada, y dialoga con marcos teóricos clásicos y contemporáneos como la teoría de sistemas sociales, el institucionalismo sociológico y los enfoques críticos. La creciente complejidad de las organizaciones y sus entornos, sumada a las presiones sociales, tecnológicas y políticas, invita a preguntarse si este campo está experimentando una etapa de pérdida heurística, una crisis paradigmática kuhniana o si se encuentra en el umbral de una nueva etapa de desarrollo marcada por la

transmodernidad, según las propuestas de Pérez Mayo, Roque Nieto, Ghisi y Dussel. Finalmente, se plantean escenarios futuros, desafíos y preguntas abiertas que invitan a la co-construcción de un paradigma organizacional adaptado a la complejidad del siglo XXI.

Pérdida heurística: ¿un síntoma de agotamiento disciplinar por el uso de modelos teóricos de otras ciencias? ¿por la ausencia de una identidad epistémica?

La noción de pérdida heurística, que alude a la disminución de la capacidad de un paradigma para generar nuevas preguntas, teorías y soluciones, puede aplicarse para diagnosticar una cierta fatiga en los Estudios Organizacionales. En muchos casos, la hegemonía de paradigmas tradicionales —como el funcionalismo positivista o el interpretativismo clásico— ha comenzado a mostrar limitaciones frente a los retos organizacionales contemporáneos. La repetición de marcos conceptuales, la fragmentación teórica y la escasa innovación en abordajes metodológicos sugieren una reducción de la capacidad heurística del campo.

Autores como Pérez Mayo (2015, 2016), han señalado que esta pérdida heurística es síntoma de una disciplina atrapada en sus propios límites, con dificultades para incorporar los cambios radicales del mundo contemporáneo, como la digitalización, la globalización crítica y las demandas de justicia social. Esta situación plantea un riesgo de estancamiento o irrelevancia académica y práctica, si no se redefine el horizonte epistemológico.

Crisis paradigmática según Kuhn: la crisis de los marcos conceptuales

Aunque la pérdida heurística se refiere a un desgaste, la teoría de las revoluciones científicas, formulada por Thomas Kuhn, proporciona un contexto para comprender las transformaciones más radicales. Kuhn (1962), sostiene que las ciencias maduras pasan por épocas de “ciencia normal”, en las que un paradigma predomina, hasta que aparecen ciertas tensiones y anomalías que generan una crisis de paradigmas y, finalmente, una revolución que establece un nuevo paradigma.

En el contexto de los Estudios Organizacionales, podríamos estar enfrentando una crisis paradigmática, en la que las formas organizacionales novedosas (como las redes colaborativas, las organizaciones líquidas y las plataformas digitales) ya no pueden ser explicadas ni comprendidas mediante los paradigmas tradicionales (funcionalista, interpretativo y crítico). Burrell y Morgan (1979), previeron esta pluralidad, pero la tensión actual sobrepasa la armonía pacífica y se aproxima a un punto de quiebre epistemológico.

Esta crisis se expresa en acalorados debates acerca de la naturaleza del conocimiento organizacional, la objetividad, el papel del investigador y cómo interactúan teoría y práctica. Alvesson y Sandberg (2013), entre otros, sugieren un cuestionamiento radical y la exploración de nuevas formas de investigar; esto podría llevar a un nuevo paradigma basado en la ética, la reflexividad y la complejidad.

La Transmodernidad: una perspectiva que integra y transforma

La propuesta de la transmodernidad surge como respuesta a la crisis paradigmática y a la pérdida heurística. Este concepto, que fue

desarrollado en la filosofía contemporánea por pensadores como Enrique Dussel, se ha retomado en el campo de los Estudios Organizacionales por autores como Pérez Mayo (2019) y Roque Nieto (2020), bajo influencia de Ghisi (2010).

La transmodernidad se manifiesta como una crítica superación de la modernidad (y su eurocentrismo) y de la posmodernidad (y su excesivo relativismo), sugiriendo un nuevo modelo que incorpora la diversidad ontológica, ética y epistémica. En el campo de los Estudios Organizacionales, este punto de vista constituye reconocer la diversidad de rationalidades, culturas y tipos de conocimiento, además de un compromiso manifiesto con la inclusión, la justicia social y la sostenibilidad.

Ghisi (2010), enfatiza que la transmodernidad supone un diálogo entre diferentes conocimientos, una disposición hacia lo otro y una ética de la responsabilidad que posibilite encarar los retos mundiales desde una perspectiva crítica y plural. El concepto de “exterioridad ética”, que propone Dussel (1998), es un llamado a tener en cuenta a las personas marginadas y excluidas como protagonistas fundamentales en la conformación del conocimiento.

Según Pérez Mayo y Roque Nieto (2020), esta óptica puede ser útil para los Estudios Organizacionales porque les permite evitar el estancamiento y la crisis, y desarrollar un campo que interactúe con movimientos sociales, tecnologías emergentes y nuevas dinámicas culturales. La posibilidad de realizar una investigación más comprometida, interdisciplinaria, transformadora y transdisciplinaria se abre gracias a esta integración.

Identidad epistémica y programa de investigación (2015)

Pérez Mayo y Guzmán, en su texto del año 2015, sostienen que los Estudios Organizacionales tienen un objeto de estudio específico, una metodología única y una teoría desarrollada, diferenciándose de la administración únicamente por su enfoque epistemológico. Promueven el desarrollo de un programa de investigación en la dirección del enfoque lakatosiano, con el objetivo de robustecer la identidad epistémica del área por medio del anclaje en bases teóricas, filosóficas y metodológicas firmes.

Según Pérez y Guzmán (2015), es necesario que los estudios organizacionales se fortalezcan como un ámbito epistémico independiente, con una metodología, un objeto y una teoría que sean únicos, que puedan diferenciarse de la administración y otras ciencias sociales. Con ese propósito, sugieren organizarlos como un programa de investigación científica, tomando como referencia la filosofía de Imre Lakatos. El texto destaca varios elementos que configuran la particularidad de los estudios organizacionales:

1. Objeto de estudio propio: centrado en la organización como fenómeno social complejo.
2. Metodología plurimetodológica: que incluye herramientas cualitativas, cuantitativas, interdisciplinarias y transmodernas.
3. Desarrollo teórico: con aportes provenientes de diversas disciplinas (como sociología, psicología, biología, historia, antropología).
4. Trans e interdisciplinariedad: como fortalezas epistemológicas.

5. Objeto estudiado: El fenómeno organizacional es complejo, heterogéneo y dinámico, atravesado por lógicas política, cultural, afectiva y racional.
6. Meta teórica: Construir conocimiento acumulable y reflexivo, vinculado a múltiples disciplinas, dotando a los Estudios Organizacionales de autonomía y legitimidad académica.

Estos elementos refuerzan su autonomía como campo —no meramente funcional o instrumental como en administración— sino como espacio epistemológico con voz propia. La complejidad del objeto organizacional exige mirar más allá de una sola disciplina. Según los autores, los estudios organizacionales se caracterizan por una transdisciplinariedad real, donde no solo conviven aportes de múltiples disciplinas, sino que se busca una síntesis sólida que vaya más allá de la “diplomacia disciplinar” (Pérez Mayo y Guzmán Cáceres, 2015). Esta apertura es presentada como una fortaleza epistemológica, no una limitación.

Crisis epistémica y distinción con la administración

Pérez y Guzmán subrayan una crisis de identidad en los estudios organizacionales, confrontados con la tradición positivista y funcionalista de la administración, que busca prescribir prácticas eficientes, en contraste con el enfoque comprensivo y crítico de los eEstudios Organizacionales.

Citan a Ramírez, Vargas y De la Rosa (2011), quienes señalan diferencias clave:

1. Los estudios organizacionales se centran en la comprensión analítica del fenómeno organizacional, mientras que la administración persigue la prescripción de técnicas para empresas.

2. Su objeto de trabajo abarca organización frente a empresa, con métodos preferentemente cualitativos (estudio de casos) frente a métodos cuantitativos (casos de estudio).

La filosofía de Imre Lakatos aplicada al campo organizacional

El inicio del proyecto de la identidad epistémica de los estudios organizacionales es la adopción de la filosofía de Lakatos para dotarlos de coherencia epistemológica como programa de investigación:

- Heurística negativa: defiende un núcleo firme (teorías centrales provenientes de varias disciplinas), protegido por un cinturón de hipótesis auxiliares que pueden ajustarse ante anomalías.
- Heurística positiva: orienta el desarrollo del programa mediante pistas sobre cómo avanzar empíricamente y construir modelos más complejos.

Esta estructura cimenta el inicio de un debate o fricción en el campo, generando nuevos conocimientos. Además, la metáfora del “programa injertado”, que al crecer busca autonomía frente a sus disciplinas de origen, refleja la realidad de los estudios organizacionales.

Epistemología como camino hacia una identidad reconocible

Con un marco filosófico fundamentado, los Estudios Organizacionales pueden:

- Recuperar sentido y cohesión teórica.
- Utilizar su pluralidad epistemológica como fortaleza, no como debilidad.

- Avanzar en la sistematización de sus saberes, consolidando un programa de investigación propio, enunciable, reproducible y delimitado (condiciones que plantea Lakatos).

Pérez y Guzmán (2015), hacen una contribución notable al posicionar los Estudios Organizacionales no como derivado subsidiario de la administración, sino como campo identitario autónomo. Su propuesta de estructurarlo como un programa de investigación basado en Lakatos le añade rigor, dirección y posibilidad de desarrollo científico sostenido. En un entorno marcado por la complejidad, la interdisciplinariedad, la ambivalencia metodológica y la falta de definiciones únicas, esta propuesta es tanto estratégica como necesaria.

Evolución epistemológica del campo

Pérez Mayo y Hernández Aguilar (2016), se centran en rescatar la evolución y sistematización de los Estudios Organizacionales, especialmente en su dimensión de integración entre organizaciones formales e informales. El artículo plantea que, dependiendo del contexto socioeconómico y político, las estrategias para entender a las organizaciones se transforman, enriqueciendo la lógica analítica, los marcos teóricos y metodológicos y, de este modo, redefiniendo los objetos de estudio. Este enfoque sugiere una mirada dinámica del campo, en constante refinamiento epistemológico.

Se hace importante los cambios en la conceptualización y sistematización como un aporte relevante mostrar cómo el campo organizacional avanza mediante la formulación de categorías científicas, supuestos y axiomas, conformando la base sobre la cual se construyen las teorías organizacionales. Estas transformaciones epistemológicas son clave: a medida que se generan y refinan categorías conceptuales, se clarifican y delimitan mejor los fenómenos a estudiar. Esta siste-

matización, observan los autores, fortalece la coherencia interna del campo y su capacidad de autodefinición.

Otro aporte central radica en la integración explícita de la dualidad entre organización formal e informal como parte de la evolución del campo. En cada contexto histórico, emergen nuevas formas de estudio que permiten identificar cómo estas dimensiones se articulan y redefinen mutuamente. Aunque el resumen no detalla casos empíricos específicos, destaca que dicha articulación contribuye al enriquecimiento de perspectivas y objetos de análisis.

Asimismo, se reconoce una progresión desde la disciplinariedad hacia la interdisciplinariedad, multidisciplinariedad y eventualmente la transdisciplinariedad, reflejando una complejización del campo que busca superar limitaciones metodológicas y teóricas, a favor de una comprensión más integrada de las realidades organizacionales.

Este documento armado por Pérez Mayo y Hernández (2016), está sustentado en una base teórica amplia, revisando y comparando contribuciones de autores como Barnard, Stogdill, Ibarra, Montaño, Pfeffer, Reed, Jo Hatch, Barba, Scott, Clegg, Donaldson y Hickson. Esta variedad de referentes teóricos sugiere un ejercicio historiográfico que busca trazar cómo diferentes tradiciones han contribuido a la construcción del conocimiento sobre formalidad e informalidad en las organizaciones.

Desde el punto de vista de la filosofía de la ciencia, los aportes del artículo a los Estudios Organizacionales son múltiples:

- Clarificación del objeto de estudio: al enfatizar la evolución conceptual y categorial, el artículo contribuye a clarificar y delimitar objetos de estudio dentro del campo, fortaleciendo su identidad epistemológica.
- Construcción progresiva de teorías: resalta cómo se genera conocimiento, a través del desarrollo de categorías y axiomas

que sirven como andamiaje teórico, alineándose con nociones de acumulación científica reflexiva.

- Epistemología plural: al promover la multidisciplinariedad y la transdisciplinariedad, el texto se alinea con una visión epistemológica pluralista que reconoce el valor de diversos enfoques teóricos y metodológicos complementarios.
- Contexto y contingencia: sugiere una filosofía de ciencia sensible al contexto, donde el conocimiento organizacional no sería universal ni fijo, sino contingente respecto a condiciones históricas y sociales que demandan su reformulación.

Este artículo representa un aporte importante para la epistemología de los Estudios Organizacionales porque:

- Favorece la sistematización del campo, facilitando su consolidación como un programa de investigación coherente.
- Promueve una visión holística, que incluye el análisis de dimensiones formales e informales en simbiosis, en constante evolución.
- Subraya la importancia de la fertilidad interdisciplinaria para avanzar en la comprensión de la complejidad organizacional.
- Alinea el avance disciplinar con una filosofía de la ciencia dinámica y pluralista, abierta al contexto y al cambio.

Emergencia epistemológica: transmodernidad y matriz disciplinar (2020)

En 2020, Pérez Mayo y Roque Nieto identifican dos propiedades emergentes fundamentales: la transmodernidad y la matriz disciplinar, que median la construcción epistémica de los Estudios Organizaciona-

les. Estas propiedades permiten una integración dinámica de distintas fuentes disciplinarias, capturando la identidad contextual y mutante del fenómeno organizacional. La Transmodernidad se plantea como una vía de integración, al tiempo que propicia la disolución de las fronteras tradicionales entre la investigación cualitativa y cuantitativa, heredadas del positivismo lógico. Por su parte, el concepto de matriz disciplinaria permite articular esta discusión dentro del proyecto denominado *Conciliación Epistemológica de los Estudios Organizacionales*.

Se recurre a literatura especializada que fundamenta un cambio paradigmático emergente y significativo en la evolución humana y organizacional. Se retoman los aportes teóricos de Bourdieu y Luhmann, y en una segunda instancia, se incorporan cuerpos teóricos como el paradigma de la transmodernidad de Ghisi, la filosofía transmoderna de liberación política de Dussel, la tríada dialéctica hegeliana de tesis, antítesis y síntesis según Magda, así como la matriz disciplinaria de Kuhn y los programas de investigación científica de Lakatos. Se sostiene que la escasa resonancia de los Estudios Organizacionales respecto a estos cambios socioculturales, económicos, políticos y filosóficos emergentes se debe a una causa fundamental: la carencia de una identidad epistémica clara (Pérez Mayo y Roque Nieto, 2020).

La transmodernidad implica un enfoque más allá de las dicotomías moderno-posmoderno, incorporando una lógica evolutiva, inclusiva y holística. Al igual que la matriz disciplinar resalta que la identidad de los Estudios Organizacionales surge de una trama fluida de disciplinas vinculadas, donde emergen nuevas configuraciones teóricas al intersticio.

Justamente en el proyecto llamado “Hacia una ciencia unificada (2025)”, Pérez Mayo y Roque Nieto en su publicación más reciente (abril de 2025), proponen un proyecto de ciencia unificada para los Estudios Organizacionales, evidenciando tres ejes articuladores:

- Autoorganización
- Transmodernidad
- Transdisciplinariedad

En este proyecto se plasma el futuro de los Estudios Organizacionales: hacia una ciencia unificada y metateórica en donde se discute en un contexto de profunda complejidad social, tecnológica y ecológica, y en donde los Estudios Organizacionales emergen como un campo epistemológicamente vibrante. Desde la propuesta del “Programa de la ciencia unificada” hasta el análisis metateórico del estado actual del campo, Pérez Mayo y sus colaboradores discuten un futuro en el que los Estudios Organizacionales consolidan su identidad a través de una unificación conceptual, metodológica y filosófica. Este ensayo explora esa visión emergente, deteniéndose en los aportes clave de esos artículos, y proyectando posibles desarrollos futuros del campo.

La necesidad de unificación científica

Pérez Mayo y Roque Nieto plantean que los Estudios Organizacionales carecen de un “factor unificador” que otorgue coherencia y solidez como campo científico. Para remediarlo, proponen un programa de investigación desarrollando tres conceptos integradores: autoorganización, transmodernidad y transdisciplinariedad, vistos como “lenguajes organizadores” que habilitan una nueva etapa paradigmática. El uso del modelo jerárquico de la ciencia (Jantsch) permite concebir una metateoría que articule evolutivamente lo ontogenético con lo filogenético y los dominios físico, biológico y sociocultural-organizacional (Pérez Mayo y Roque Nieto, 2025).

El análisis metateórico: ¿dónde estamos?

Este capítulo constituye una de las contribuciones más relevantes y rigurosas al diagnóstico epistemológico de los Estudios Organizacionales en el contexto mexicano y latinoamericano. Desde una perspectiva metateórica, los autores aplican cuatro modelos analíticos de importancia alta —el programa de investigación científica de Lakatos, la matriz disciplinar de Kuhn (con su clasificación de fases de madurez científica), el enfoque integrador de Ritzer y el análisis del campo científico de Bourdieu— para evaluar la madurez teórica y metodológica del campo.

Estos modelos permiten una evaluación crítica y estructurada del estado epistemológico del campo, algo que hasta ahora ha sido poco trabajado de forma sistemática en los Estudios Organizacionales. Su uso conjunto permite ubicar al campo desde múltiples dimensiones: histórica, paradigmática, institucional y simbólica.

Uno de los aportes fundamentales de este trabajo es el señalamiento de que los Estudios Organizacionales aún se encuentran en una fase pre-paradigmática, según la clasificación de Kuhn (1993). Esto implica que el campo carece de consensos teóricos estables, acumulación sistemática de conocimiento y cohesión epistemológica. A través del análisis y Evaluación empírica de la producción académica de 876 ponencias presentadas en el Congreso Internacional de Análisis Organizacional (CIAO en por los menos 7 u 8 convocatorias) organizado por la REMINEO, los autores identifican que apenas el 10 % de los trabajos utiliza marcos teóricos propios del campo, y que solo un marginal 0.003 % alcanza niveles de metateorización. El estudio aporta datos cuantitativos inéditos sobre la baja especificidad de la producción en Estudios Organizacionales, evidenciando un uso dominante de enfoques administrativos o de teoría organizacional conven-

cional, no necesariamente organizacional en sentido crítico, reflexivo o transdisciplinario.

Este hallazgo es particularmente relevante, pues demuestra una preocupante carencia de reflexividad interna: es decir, el campo no produce con suficiente frecuencia estudios organizacionales de los propios Estudios Organizacionales. Como sostienen los autores, esto limita la capacidad del campo para desarrollarse de manera crítica, creativa y autónoma, dado que permanece anclado en marcos provenientes de la administración tradicional o de la teoría organizacional clásica, sin un ejercicio sistemático de revisión epistemológica.

En este sentido, el libro no solo ofrece un apartado teórico relevante, sino también un diagnóstico riguroso y empírico, sino que también plantea la urgente necesidad de una metateoría estructurante que permita coordinar los distintos enfoques, consolidar una identidad disciplinar y abrir paso a un programa de investigación coherente. Así, se convierte en una obra clave para la transformación del campo, tanto en el plano académico como institucional.

Lo anterior permitió diagnosticar el estado de madurez disciplina desde la mirada kuhniana, por ello se hace posible a decir que los Estudios Organizacionales no han alcanzado la etapa de “ciencia normal”, es decir, permanecen en una fase pre-paradigmática. Esto se manifiesta en la ausencia de un consenso teórico y metodológico, así como en la escasa producción autorreflexiva o metateórica, llamada también “fricción teórica”.

Este diagnóstico permite fundamentar por qué los Estudios Organizacionales todavía no se constituyen en este momento en un “campo científico maduro” por lo menos en México. Es una crítica clara a la dispersión teórica y a la falta de acumulación sistemática de conocimiento. Además, está la crítica a la falta de metateorización, como otro hallazgo muy relevante en donde la casi nula producción que se

hace en estudios organizacionales de los Estudios Organizacionales se hace evidente. Es decir, no se reflexiona sobre el propio campo: ni sobre sus marcos teóricos, ni sus herramientas metodológicas, ni sus límites epistemológicos, ni sus objetos emergentes. Esta denuncia subraya la ausencia de metateoría, entendida como un segundo orden de análisis, imprescindible para que un campo avance epistemológicamente. Reivindica la necesidad de fricción teórica, debate conceptual y autocritica como condiciones para el crecimiento disciplinar.

Relevancia de la REMINEO y el CIAO como termómetro del campo y conclusión de los aportes

Al centrarse en la producción presentada en el Congreso Internacional de Análisis Organizacional, esta obra otorga visibilidad a estos espacios como representativos del quehacer organizacional en México. Sin embargo, también pone en evidencia que estos foros no están generando un desarrollo sustantivo en el plano teórico-metodológico.

Señalan el riesgo de que el campo se institucionalice sin consolidarse epistemológicamente. Esta advertencia es clave para repensar tanto la formación de investigadores como los criterios de evaluación académica.

Esta es una contribución crítica y fundacional para la metateorización de los Estudios Organizacionales en México. Al aplicar modelos epistemológicos de alto nivel (Lakatos, Kuhn, Ritzer, Bourdieu), evaluar empíricamente la producción académica, y denunciar la falta de reflexividad del campo, ofrece:

- Un diagnóstico riguroso del estado actual del campo.
- Un llamado a la autorreflexión disciplinar.

- Una base teórica para proponer un programa de investigación organizacional más coherente y maduro.

Podemos inferir entonces que se visibiliza el campo como un sistema teórico en maduración, con tensiones internas entre paradigmas y carencia de coordinación meta epistemológica. Esta lectura sugiere que los Estudios Organizacionales están en una etapa pre-metateórica, dispersos entre discursos críticos, comprensivos e instrumentales, pero con potencial de integración mediante un programa de ciencia unificada.

Hacia un programa integrado y transdisciplinar

Autoorganización como núcleo explicativo

La autoorganización —término compartido con teorías de sistemas complejos— implica que las organizaciones emergen y se reconfiguran desde dinámicas internas más allá del control centralizado. Esto es coherente con otros trabajos de Pérez Mayo sobre sistemas complejos y emergencia. Aplicado a futuro, el enfoque autoorganizacional equipara a las organizaciones con sistemas vivos adaptativos capaces de evolucionar en contextos inciertos.

Transmodernidad y transdisciplinariedad como lenguajes unificadores

La transmodernidad sugiere un pensamiento que supera tanto la modernidad como el posmodernismo, integrando elementos diversos en una visión ampliada. La transdisciplinariedad permite ese cruce radical: integrar biología, sociología, administración, filosofía, historia,

etc., hacia un objeto de estudio complejo holístico. En el futuro, los Estudios Organizacionales podrían generar herramientas teóricas robustas derivadas de este enfoque, asimilando emergencias socioculturales como la inteligencia artificial, la crisis ambiental o la diversidad intercultural.

Metateoría como horizonte epistemológico

El objetivo de una metateoría impulsada por un programa de ciencia unificada implica construir un marco general que explique múltiples dimensiones orgánicas — estructurales, dinámicas, evolutivas—de las organizaciones. Este enfoque podría colocar a los Estudios Organizacionales en la vanguardia de nuevas ciencias aplicadas, donde el análisis organizacional no sea solamente descriptivo o crítico, sino capaz de proyectar transformaciones sistémicas.

De los retos y proyecciones a futuro:

- Construcción de identidad epistemológica: consolidar un campo con sustento filosófico, teórico y metodológico; esto incluye afirmar principios comunes a pesar de la heterogeneidad.
- Flexibilidad metodológica: aunque predominen métodos cualitativos, es urgente incorporar enfoques cuantitativos y mixtos en un enfoque transdisciplinar.
- Inserción crítica en contextos globales y locales: especial relevancia en América Latina, donde los Estudios Organizacionales respondan a identidades situadas y resistencias locales frente a hegemónías académicas.

- Formación académica transformadora: aulas que formen *organizacionólogos* capaces de intervenir críticamente y con responsabilidad ética.
- Adaptación a fenómenos emergentes: tecnología digital, Big Data, automatización, burnout, nuevas subjetividades laborales, etc., requieren marcos que integren análisis críticos y comprensivos.

El futuro de los Estudios Organizacionales, según Pérez Mayo y Roque Nieto, se perfila como una vía hacia la consolidación epistemológica a través de un programa de ciencia unificada. La articulación de autoorganización, transmodernidad y transdisciplinariedad puede permitir la construcción de una metateoría robusta que, además de explicar, posibilite la transformación consciente de los sistemas organizacionales. El camino incluye desafíos: identidad, metodología, territorialidad, ética y adaptabilidad. Si se labra con rigor y creatividad, este programa podría traducirse en una disciplina reflexiva, abierta y propositiva, capaz de comprender y remodelar las organizaciones del siglo XXI.

Algunos principios de aplicación:

- La autoorganización alude a cómo las estructuras organizacionales emergen sin diseño centralizado, en dinámicas de complejidad adaptativa.
- La transmodernidad revisita los fundamentos del conocimiento, buscando integrar opuestos rígidos y asimilar diferentes tiempos históricos y lógicos discursivos.
- La transdisciplinariedad apunta a una integración profunda entre ciencias sociales, biológicas, administrativas y culturales, superando meros empalmes interdisciplinares.

Proyecciones futuras ampliadas

Consolidación de un programa de investigación estructurado

- Focalización en problemas teóricos acumulativos.
- Definición de hipótesis degenerativas vs. progresivas en el sentido lakatosiano.
- Generación de paradigmas legitimadores en revistas, redes y cuerpos académicos.

Desarrollo de una metateoría organizacional

- Un paradigma que integre evolución, complejidad, síntesis ontológica y estructuras emergentes.
- Aplicación de sistemas adaptativos complejos para describir realidades organizacionales.

Innovación metodológica

- Métodos mixtos cuali-cuantitativos adecuados para capturar emergencia y complejidad.
- Modelos longitudinales, etnográficos, biográficos y simulaciones.

Formación académica y praxis organizacional

- Diseño curricular transdisciplinario en posgrados.
- Traducción práctica de los lenguajes organizadores en consultoría, transformación organizacional y políticas públicas.

Desafíos epistemológicos y institucionales

- Resistencia desde la academia tradicional.
- Dificultades en la evaluación institucional de disciplinas híbridas.
- Necesidad de redes internacionales de diálogo teórico-metodológico.

Reflexiones finales

En el avance conceptual Pérez Mayo, Roque Nieto y colaboradores han impulsado un futuro robusto para los Estudios Organizacionales: como campo epistemológicamente maduro, orientado a la integración, capaz de formular metateorías aplicables, y articulado por principios unificadores que trascienden fronteras disciplinares y paradigmas históricos.

Este capítulo propone no solo describir esa trayectoria, sino abrir rutas concretas para consolidarla, vinculando teoría, método, formación e intervención, en una visión evolutiva, compleja y transdisciplinaria del fenómeno organizacional.

Marco teórico comparativo: Diálogo con paradigmas clásicos y contemporáneos. Para comprender la originalidad y el potencial transformador del enfoque propuesto por Pérez Mayo y Roque Nieto, es necesario situarlo en relación con los principales marcos teóricos que han orientado el campo de los Estudios Organizacionales. El análisis comparativo permite observar cómo la propuesta se distancia o dialoga con las tradiciones estructurales, funcionalistas, institucionalistas y críticas.

Comparación con la teoría de sistemas sociales de Luhmann

La teoría de sistemas sociales de Niklas Luhmann (1998), introduce una visión compleja y autorreferencial de la sociedad, donde las organizaciones se conciben como sistemas diferenciados, cerrados operacionalmente, que producen sentido a través de la comunicación.

Pérez Mayo y Roque Nieto adoptan una noción sistémica, pero se diferencia de Luhmann en tres aspectos fundamentales:

- Apertura contextual: mientras Luhmann privilegia el cierre operacional, Pérez Mayo y Roque Nieto, enfatizan la apertura organizacional como propiedad emergente.
- Orientación transdisciplinaria: Luhmann se sitúa en la tradición sociológica alemana, mientras que Pérez Mayo y Roque Nieto, integran saberes biológicos, culturales y administrativos.
- Finalidad unificadora: Luhmann no aspira a una ciencia unificada, sino a una diferenciación funcional de sistemas. En cambio, la propuesta de Pérez Mayo y Roque Nieto articulan una visión jerárquica y evolutiva de integración científica.

Institucionalismo sociológico: Scott, DiMaggio y Powell

El institucionalismo sociológico (DiMaggio & Powell, 1983; Scott, 2001) ha destacado cómo las organizaciones se estructuran conforme a presiones normativas, miméticas y coercitivas. Se centra en los procesos de legitimación y en la construcción social de las estructuras organizacionales.

Pérez Mayo y Roque Nieto, comparten con esta corriente la preocupación por los contextos socioculturales, pero introduce una ruptura al considerar que:

- Las formas institucionales no son estáticas, sino emergentes y adaptativas.
- La legitimidad no solo deriva de lo socialmente aceptado, sino también de la coherencia epistemológica, evolutiva y sistemática de las organizaciones.

Enfoques críticos y postestructuralistas: Burrell y Morgan

Burrell y Morgan (1979), proponen un marco para clasificar teorías organizacionales en cuatro paradigmas: funcionalista, interpretativo, radical humanista y radical estructuralista. Las corrientes críticas posteriores (Alvesson & Deetz, 2000), han enfatizado la deconstrucción del poder, la ideología y el discurso organizacional.

La propuesta de Pérez Mayo y Roque Nieto, se distancia de estos enfoques por su énfasis constructivo más que deconstructivo. En lugar de limitarse a criticar las estructuras existentes, busca construir una metateoría integradora que supere las dicotomías entre estructura y agencia, subjetividad y objetividad, micro y macro, desde una lógica transmoderna.

Conclusión prospectiva: Hacia un paradigma organizacional del siglo XXI

Los trabajos de Augusto Renato Pérez Mayo, Nohemí Roque Nieto y colaboradores ofrecen una propuesta que podría transformar radicalmente el horizonte de los Estudios Organizacionales. En esta conclusión, se trazan líneas futuras de desarrollo, tanto teóricas como institucionales y aplicadas.

Escenarios futuros del campo

- Unificación de saberes organizacionales: Si se consolida la ciencia unificada propuesta, los Estudios Organizacionales podrían convertirse en un nodo articulador entre ciencias sociales, biológicas, culturales y administrativas.

- Reconocimiento epistemológico: La consolidación de un programa de investigación estructurado permitiría obtener reconocimiento como disciplina científica autónoma, con publicaciones, congresos y carreras académicas propias.
- Transferencia práctica: La metateoría emergente puede traducirse en nuevas formas de gestión, gobernanza organizacional, diseño institucional y políticas públicas basadas en principios de complejidad, adaptabilidad y sentido.

Preguntas abiertas

- ¿Cómo operacionalizar los lenguajes organizadores (autoorganización, transmodernidad, transdisciplinariedad) en investigaciones empíricas?
- ¿Qué estrategias institucionales permitirían el reconocimiento académico pleno del campo?
- ¿Cómo formar investigadores que piensen desde la transdisciplinariedad sin caer en la superficialidad metodológica?

Invitación a la co-construcción

La propuesta de Pérez Mayo y Roque Nieto no se presenta como una verdad cerrada, sino como una hipótesis generativa. Invita a la comunidad académica a participar en la construcción de una ciencia organizacional renovada, con capacidad de leer la complejidad del siglo XXI, orientada por valores de integración, apertura y sostenibilidad epistémica.

Referencias

- Alvesson, M., y Sandberg, J. (2013). *Constructing research questions: Doing interesting research*. SAGE.
- Alvesson, M., y Stanley, D. (1996). Critical theory and postmodernism approaches. En S. R. Clegg, C. Hardy y W. R. Nord, (eds.). *Handbook of organization studies* (pp. 191-217). Sage.
- Arnold Cathalifaud, M., y Rodríguez, D. (1990). *Crisis y cambios en la Ciencia Social Contemporánea*. Universidad de Chile.
- Bacon, F. (1818). *Novum organum scientiarum*.
- Barba Álvarez, A., y Solís Pérez, P. (1997). *Cultura en las organizaciones: Enfoques y metáforas en los estudios organizacionales*. Vértice.
- Barba Álvarez, A., y Solís, P. (2003). Los estudios organizacionales: Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Revista Iztapalapa*, (62), 1-20.
- Berger, P. L., y Luckmann, T. (1989). *La construcción social de la realidad*. Amorrortu Editores.
- Boff, L., y Rodríguez Herranz, J. C. (1996). *Ecología: Grito de la tierra, grito de los pobres*. Lumen.
- Bourdieu, P. (1991a). *El sentido práctico*. Taurus.
- Bourdieu, P. (1991b). Estructuras, habitus, prácticas: El sentido práctico (pp. 91-111). En *El sentido práctico*. Taurus.
- Bourdieu, P. (1991c). *Language and symbolic power*. Harvard University Press.
- Bourdieu, P. (1992). *The rules of art: Genesis and structure of the literary field*. Stanford University Press.
- Bourdieu, P. (1995). *The rules of art: Genesis and structure of the literary field*. Stanford University Press.
- Bourdieu, P. (2008). *Homo academicus*. Siglo XXI Editores.
- Bourdieu, P., y Graw, I. (1996). Was bin ich? Ein Interview mit Pierre Bourdieu von Isabelle Graw. *The Thing*.

- Bourdieu, P., y Wacquant, L. J. D. (1995). *An invitation to reflexive sociology*. University of Chicago Press.
- Bourdieu, P., y Wacquant, L. J. D. (1995). *Respuestas por una antropología reflexiva*. Grijalbo.
- Burrell, G., y Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organizational analysis*. Heinemann.
- Clegg, S. R., Hardy, C., y Nord, W. R. (1996). *Handbook of organization studies*. Sage.
- Clegg, S. R., Hardy, C., Lawrence, T. B., Nord, W. R., Ramírez Martínez, G. y Gonzales-Miranda, D. R. (2017). *Tratado de estudios organizacionales: Vol. 1. Teorización sobre el campo*. Universidad Autónoma Metropolitana, REMINEO, Editorial Universidad EAFIT, SAGE.
- Clegg, S., y Lounsbury, M. (2009). Weber: Sintering the Iron Cage Translation, Domination, and Rationality Stewart Clegg.
- Corona Fernández, J., y Cortés del Moral, R. (2009). *Complejidad y pensamiento crítico*. Universidad de Guanajuato.
- De La Rosa Alburquerque, A., y Contreras Manrique, J. C. (2007). El partido político: Entre la ciencia política y los estudios organizacionales. *Polis*, 3(2), 17–67.
- Descartes, R. (2012). *Discurso del método*. EDAF.
- DiMaggio, P. J., y Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160. <https://doi.org/10.2307/2095101>
- Dogan, M. (2000). The moving frontier of the social sciences. En *The international handbook of sociology* (pp. 35-49). SAGE.
- Donaldson, L. (1985). *In defense of organizational theory: A reply to the critics*. Cambridge University Press.
- Dussel, E. (1985). *Philosophy of liberation*. Orbis Books.

- Dussel, E. (1994). *1492 El encubrimiento del Otro: Hacia el origen del "mito de la modernidad"*. Plural.
- Dussel, E. (1998). *Ética de la liberación en la edad de la globalización y la exclusión*. Editorial Trotta.
- Dussel, E. (1998). *Filosofía de la liberación*. Editorial Trotta.
- Dussel, E. (2008). Philosophy of liberation, the postmodern debate, and Latin American studies. En *Coloniality at large: Latin America and the postcolonial debate* (pp. 335–349).
- Dussel, E., y Mendieta, E. (1996). *The underside of modernity: Apel, Ricoeur, Rorty, Taylor, and the philosophy of liberation*.
- Emirbayer, M., y Johnson, V. (2008). Bourdieu and organizational analysis. *Theory and Society*, 37(1), 1–44. <https://doi.org/10.1007/s11186-007-9052-y>
- Friedland, R. (2009). The endless fields of Pierre Bourdieu. *Organization*, 16(6), 887–917. <https://doi.org/10.1177/1350508409341855>
- Friedman, M. (1974). Explanation and Scientific Understanding. *The Journal of Philosophy*, 71(1), 5–19. <https://doi.org/10.2307/2024924>
- Ghisi, M. L. (1999). The transmodern hypothesis: Towards a dialogue of cultures. *Futures*, 31(9–10), 971–982.
- Ghisi, M. L. (2006). Transmodernity and transmodern tourism. Keynote at the 15th Nordic Symposium in Tourism and Hospitality Research: *Visions of Modern Transmodern Tourism*, 19.
- Ghisi, M. L. (2008). *The knowledge society: A breakthrough toward genuine sustainability*. International Advisory Council.
- Ghisi, E. (2001). *Transmodernidad: Un nuevo paradigma para el pensamiento crítico*.
- Ghisi, R. (2010). *Transmodernidad y educación*. Ediciones Al Margen.
- Giménez, G. (2004). Pluralidad y unidad de las ciencias sociales. *Estudios sociológicos*, 22(65), 267–282.

- Gonzales-Miranda, D. R. (2020). Los estudios organizacionales en Latinoamérica: ¡Vuelta al terreno áspero!. *Revista de Administração de Empresas*, 60(2), 104–119. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020200202>
- Gonzales-Miranda, D. R., Ocampo-Salazar, C. A., y Gentilin, M. (2018). Organizational studies in Latin America: A literature review (2000-2014). *Innovar*, 28(67), 89–109. <https://doi.org/10.15446/innovar.v27n67.68615>
- Gonzales-Miranda, D. R., y Ramírez, G. (2017). Los estudios organizacionales en Latinoamérica: Una realidad fragmentada en busca de una identidad. En S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence, W. R. Nord, G. R. Martínez y D. R. Gonzales-Miranda, (eds.). *Tratado de estudios organizacionales: Vol. 1. Teorización sobre el campo* (pp. 23-40). Universidad Autónoma Metropolitana, Remíneo, Universidad EAFIT, Sage.
- Grosfoguel, R. (2007). Los dilemas de los estudios étnicos estadounidenses: multiculturalismo identitario, colonización disciplinaria y epistemologías decoloniales. *Universitas Humanística*, (63), 35–47.
- Guerrero Sánchez, P., Guerrero Grajeda, J., y Pérez Mayo, A. R. (2021). Las organizaciones como sistemas complejos. *Política y Cultura*, (56), 133–151. <https://doi.org/10.24275/NBYT2746>
- Guerrero Sánchez, P., Pérez Mayo, A. R., Guerrero Grajeda, J., y Romero Torres, F. (2023). La vigencia de los clásicos de la teoría de las organizaciones como respuesta a los problemas actuales. *Revista Gestión y Estrategia*, (63), 77–90.
- Hatch, M. J. (1997). *Organization theory: Modern, symbolic, and postmodern perspectives*. Oxford University Press.
- Heckhausen, H., Schmalt, H. D., y Schneider, K. (1985). *Achievement motivation in perspective*.
- Hegel, G. W. F. (1807). *Fenomenología del espíritu*.
- Hegel, G. W. F. (2011). *Ciencia de la lógica: I. La lógica objetiva*. Abada Editores.

- Ibarra Colado, E. (1999). Los saberes sobre la organización: etapas, enfoques y dilemas. En C. A. Castillo Mendoza, (coord.). *Economía, organización y trabajo: un enfoque sociológico* (pp. 95-154). Pirámide.
- Ibarra-Colado, E. (2003). Teoría de la organización: Mapa conceptual de un territorio en disputa. En E. de la G. Toledo, (ed.). *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 245-284). Fondo de Cultura Económica.
- Ibarra Colado, E., y Montaño Hirose, L. (1987). *Mito y poder en las organizaciones: un análisis crítico de la teoría de la organización*. Trillas.
- Jiménez Bandala, C. A. (2015). La transmodernidad en los estudios organizacionales. La metáfora del fractal. *Revista Internacional de Organizaciones*, (14), 77-100.
- Kant, I. (1883). *Crítica de la razón pura*. Gaspar.
- Kepler, J. (1619). *Harmonices mundi libri V*. Francof.
- Kitcher, P. (1981). Explanatory Unification. *Philosophy of Science*, 48(4), 507-531. <https://doi.org/10.1086/289019>
- Kitcher, P. (2021). *El avance de la ciencia: Ciencia sin leyenda, objetividad sin ilusiones*. Instituto de Investigaciones Filóficas.
- Kuhn, T. S. (1962). *The structure of scientific revolutions*. University of Chicago Press.
- Kuhn, T. S. (2011). *La estructura de las revoluciones científicas*. Fondo de Cultura Económica.
- Lakatos, I. (1999). *Escritos filosóficos*. Alianza.
- Luhmann, N. (1987). *Soziale Systeme: Grundriß einer allgemeinen Theorie*. Suhrkamp.
- Luhmann, N. (1998). *Sistemas sociales: Lineamientos para una teoría general*. Fondo de Cultura Económica.
- Luhmann, N. (1998). *Social systems*. Stanford University Press.
- Luhmann, N. (2007). *La sociedad de la sociedad*. Fondo de Cultura Económica.

- Monge, F., Morin, E., y Piattelli-Palmarini, M. (1983). *El primate y el hombre*. Argos Vergara.
- Montaño Hirose, L. (1998). Metáfora y acción organizacional. Postmodernidad, lenguaje y sistemas autorregulados a partir de un estudio de caso en México. En *Administración global: tensiones entre universalismo teórico y realidades locales* (pp. 311-346).
- Montaño Hirose, L. (2004). *Los estudios organizacionales en México: Cambio, poder, conocimiento e identidad*.
- Moreno, P. (2007). El nuevo paradigma transmoderno de la ciencia y la tecnología. *Revista Politeia*, 15(2), 23-37.
- Morin, E. (1990). *Introducción al pensamiento complejo*. Gedisa Editorial.
- Pérez Mayo, A. R., y Guzmán Cáceres, M. (2015). Los estudios organizacionales como programa de investigación. *Cinta de Moebio*, (53), 104-123. <https://doi.org/10.4067/S0717-554X2015000200001>
- Pérez Mayo, A. R., y Hernández Aguilar, J. A. (2016). Studies on formal and informal organizations, evolution and systematization process. *International Journal of Current Research*, 8(07), 34235-34240.
- Pérez Mayo, A. R., y Hernández Aguilar, J. A. (2016). The Death of God, the Death of Faith and the Arrival to Nothingness Following Lyotard, Heidegger, Nietzsche and Maffesoli in the Definition of the Postmodern Subject. *International Journal of Humanities and Social Science*, 6(3), 173-177.
- Pérez Mayo, A. R., y Roque Nieto, N. (2020). La transmodernidad y la matriz disciplinar como propiedades emergentes en la construcción de la identidad epistémica de los estudios organizacionales. *Revista de Sociología Contemporánea*, 7(23), 30-45. <https://doi.org/10.35429/JOCS.2020.23.7.30.45>
- Pérez Mayo, A. R., y Roque Nieto, N. (2022). *Propiedades emergentes en el objeto de estudio de las organizaciones. El caso de la Sociología de las Organizaciones*. Religación Press.

- Pérez Mayo, A. R., y Roque Nieto, N. (2025). Programa de la ciencia unificada, el caso de los estudios organizacionales. *Religación*, 10(45). <https://doi.org/10.46652/rgn.v10i45.1410>
- Pérez Mayo, A. R., Roque Nieto, N., y Guerrero Sánchez, P. (2025). Un análisis metateórico del estado actual de los Estudios Organizacionales. En M. Díaz Fernández, (coord.). *Gestión efectiva. Enfoques diversos y retos de la administración en el siglo XXI* (Vol. II, cap. 6). Religación Press. <https://doi.org/10.46652/religionpress.293.c515>
- Pérez Mayo, A. R., Roque Nieto, N., y Salgado Arteaga, D. B. (2017). Epistemology of Optimization Models for Decision Making in Organizations. *International Journal of Human Resource Studies*, 7(3), 220–242. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v7i3.11448>
- Potter, J. (1998). *La representación de la realidad. Discurso, retórica y construcción social*. Paidós.
- Reed, M. I. (1993). Organizations and Modernity: Continuity and Discontinuity in Organisational Theory. En J. Hassard y M. Parker, (eds.). *Postmodernism and organizations* (pp. 163-182). Sage.
- Rifkin, J. (2003). *El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*.
- Ritzer, G. (1997). *Teoría sociológica contemporánea*. McGraw-Hill.
- Rodríguez Magda, R. M. (1989). *La sonrisa de Saturno: hacia una teoría transmoderna*. Anthropos.
- Rodríguez Magda, R. M. (2001). Transmodernity, neotribalism and postpolitics. *Interlitteraria*, 6, 2–18.
- Rodríguez Magda, R. M. (2004). *Transmodernidad*. Anthropos.
- Sanabria, P., Castillo, C., y Sánchez, J. (2020). Análisis de la publicación académica sobre estudios organizacionales en Latinoamérica (2009-2019). *Revista Guillermo de Ockham*, 18(2), 205–221. <https://doi.org/10.21500/22563202.4783>

- Sánchez Ruiz, E. E. (2002). La investigación latinoamericana de la comunicación y su entorno social: notas para una agenda. *Diálogos de la Comunicación*, (64), 25–36.
- Sardar, Z., Davies, M. W., y Adrados, I. C. (2003). *¿Por qué la gente odia Estados Unidos?*. Gedisa.
- Scott, W. R. (2001). *Institutions and organizations*. Sage Publications.
- Silverman, D. (1975). *Teoría de la organización*. Nueva Visión.
- Torrico Villanueva, E. R. (2004). *Abordajes y períodos de la teoría de la comunicación*. Norma.
- Torrico Villanueva, E. R. (2007). Acercamiento a la Comunicación como cultura académica ya sus proposiciones teóricas generales. *Punto Cero*, 12(14), 41–48.
- Torrico Villanueva, E. R. (2011). Mirar a la comunicación desde la crisis. *Revista Comunicación*, (155), 43–46.
- Torrico Villanueva, E. R. (2012). *Las vicisitudes teóricas de la Comunicación*. Universidad Nacional de la Plata.
- Trainor, L. E. H. (1909). Remarks on emergence in physics and biology. En B. Goodwin y P. Saunders, (eds.). *Theoretical biology*. Edinburgh University Press.
- Valenzuela, L. I. (2017). Consideraciones Epistemológicas de la Teoría Sociológica y de la Organizacional. *Revista de Ciencias Sociales*, 6(7), 10–10.
- Van Dijk, T. A. (2000). *El discurso como interacción social*. Gedisa.
- Vasallo De Lopes, M. I. (2003). *Investigación en comunicación: formulación de un modelo metodológico*. Esfinge.
- Vasallo De Lopes, M. I., y Fuentes Navarro, R. (2001). Reflexiones sobre el estatuto disciplinario del campo de la comunicación. En *Comunicación, campo y objeto de estudio: perspectivas reflexivas latinoamericanas*. ITESO.

- Wallerstein, I., y Balibar, E. (1991). *Raza, nación y clase*. IEPALA Editorial.
- Wittgenstein, L. (1986). *Investigaciones filosóficas*. Instituto de Investigaciones Filosóficas UNAM, Editorial Crítica.



ISBN: 978-9942-7331-9-1



9 789942 733191