

ESTUDIOS ORGANIZACIONALES Y SU POSICIONAMIENTO EN AMÉRICA LATINA: ACERCAMIENTO TEÓRICO- METODOLÓGICO Y DESAFÍOS LATINOAMERICANOS

ORGANIZATIONAL STUDIES AND ITS POSITION IN LATIN AMERICA: THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACH AND LATIN AMERICAN CHALLENGES

*Mario Javier Naranjo Otálvaro**

Recibido: marzo 8 de 2016 - **Aprobado:** mayo 3 de 2016

Forma de citar este artículo en APA:

Naranjo Otálvaro, M. J. (enero-junio, 2016). Estudios organizacionales y su posicionamiento en América Latina: acercamiento teórico-metodológico y desafíos latinoamericanos. *Summa Iuris*, 4(1), 74-91.

Resumen

El artículo inicia con un acercamiento a los Estudios Organizacionales (EO), en el que se pretende rescatar sus orígenes y aspectos teórico-metodológicos que generalmente guían este tipo de estudios y contribuyen a comprender la complejidad de los mismos; logrando establecer una relación entre los EO con la categoría "discurso", la cual se encuentra presente de manera latente en algunos autores latinoamericanos para referirse y desarrollar análisis desde una perspectiva crítica sobre las organizaciones.

El mismo presenta una reflexión a algunas de las producciones latinoamericanas sobre los EO y procura identificar el papel de la región en la dinámica mundial, la que a través de algunos planteamientos de la sociología latinoamericana, trata de desentrañar los elementos que articulan su discurso sobre el tema, con los de producción de conocimiento a nivel mundial.

* Sociólogo, Especialista en Administración Pública, Magister en Educación, aspirante a Doctorado en estudios organizacionales en la Universidad Autónoma Metropolitana de México, UAM. Profesor universitario, Institución Universitaria Pascual Bravo, como docente ocasional en el área de Ciencias Sociales. Grupo de investigación GIEN adscrito a la Facultad de Ingeniería de la Institución Universitaria Pascual Bravo. Correo electrónico: m.naranjo@pascualbravo.edu.co

La metodología empleada fue de tipo reflexivo aplicando el método de revisión bibliográfica; una de estas reflexiones permite profundizar en la cantidad de producciones intelectuales sobre los EO y en la posición asumida por estudiosos latinoamericanos que actualmente se interesan por el tema, y las bases teóricas y metodológicas sobre las que sustentan sus análisis; los cuales, parecen no basarse en los mismos marcos de referencia con los que son analizados los fenómenos organizacionales en otras latitudes, sino que consideraban características políticas, económicas, y significados propios de las relaciones sociales latinoamericanas.

Se rescatan algunos desafíos que deben ser considerados en el posicionamiento y desarrollo de esta nueva cultura académica e investigativa sobre EO que recién inicia en América Latina.

Palabras clave: Estudios Organizacionales, Latinoamérica, discurso, crítica, conocimiento.

Abstract

The article begins with an approach to Organizational Studies (OS) that aims to uncover the origins and the theoretical-methodological aspects that generally guide this type of study and to help in understanding the complexity thereof. This study will attempt to establish a relationship between OS and the category commonly referred to as “speech,” which is latently present in some Latin American authors in order to refer to and to develop analysts from a critical perspective on organizations.

The article will reflect on a few Latin American productions regarding OS and will seek to identify the Latin American role in the global dynamic. This will be accomplished by looking at some Latin American approaches in sociology to try and unravel the elements that articulate the Latin American “speech” within the worldwide output on this subject.

The methodology used was to reflect on and to review the extant literature regarding the subject. One of the results of those reflections gives us a deeper insight into the amount of intellectual productions on OS and the current positions taken by Latin American scholars currently working in this field, and the theoretical and methodological basis on which they base their analysis. These positions appear not to be based on the same frame of reference within which organizational phenomena are analyzed elsewhere, but rather reflect political and economic characteristics that are significant within Latin American social relations.

There is some challenging work ahead that must be taken into consideration due to the positioning and development of this new academic culture and research on OS that has recently begun to emerge in Latin America.

Keywords: Organizational Studies, Latin America, discourse, critical, knowledge.

ASPECTOS CENTRALES DE LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

Las diversas corrientes de pensamiento que se han desarrollado desde finales del siglo XIX, permiten identificar que no es posible una definición unívoca sobre los EO (De la Rosa y Contreras, 2013), sin embargo, dichos puntos de vista muestran claramente que en esencia, los EO constituyen relaciones sociales sobre las cuales es factible reseñar bases teóricas, metodológicas, y campos de análisis.

Los orígenes de los EO se remontan a la década de 1960 en Gran Bretaña, y surgen a raíz de la imposibilidad por parte la Teoría de las Organizaciones (TO) de dar respuesta teórica a los problemas enfrentados por la gran empresa moderna como la productividad, su estructura, estrategia, mercado, competencia, desarrollo tecnológico; entre otros. Cabe destacar que la TO se basa en el positivismo y los métodos cuantitativos, para descubrir leyes a través de la cuantificación de los análisis. Esta corriente de pensamiento, concibe al sujeto como un medio desligado de la organización para el logro de los objetivos organizacionales; en donde el individuo asume un rol instrumental, reduciéndolo a un mero recurso.

En consecuencia, un elemento clave en dicha ruptura consiste en la concepción antropocéntrica que asumen los EO, otorgándole al sujeto un papel preponderante al mismo tiempo que se produce un viraje en el método, que adquiere un carácter cualitativo interpretativo. Este nuevo campo de conocimiento, que invierte la forma de concebir al sujeto, pues en adelante la organización será vista como un instrumento de la persona; se tornará radicalmente multirracional, centrado en el entendimiento del comportamiento humano que lleva a la construcción empírica de la organización.

En esta vía, la visión de las organizaciones desarrollada por los EO, de acuerdo a los académicos latinoamericanos De la Rosa y Contreras (2007), apunta a que:

“Se antepone lo local a lo universal, lo particular a lo general, lo relativo a lo absoluto, el caos al orden, la ambigüedad a la claridad, la multirracionalidad a la unirracionalidad, la acción al determinismo, la confrontación al

consenso, lo subjetivo a lo objetivo, lo cualitativo a lo cuantitativo, la comprensión a la explicación, la duda a la afirmación y la interpretación diversa a la aseveración" (p. 37).

En este sentido, los sujetos crean las organizaciones, pero al mismo tiempo todo su ciclo biológico se desarrolla dentro de ellas; sus intereses sociales dependen de la organización en la cual están insertos, al igual que los sentidos atribuidos a las acciones humanas. En términos biológicos, las personas y las organizaciones mantienen una relación simbiótica.

Las organizaciones, además de ser omnipresentes, son construcciones sociales dinámicas, que modernamente se asocian con el paradigma constructivista (Gonzales, 2013, p. 48). Con base en esta posición, Berger y Luckmann (2008) parten de que los individuos crean la sociedad, es decir, que las microsituaciones llevadas a una dimensión macro-social son las que le dan forma y contenido a las organizaciones y a las sociedades.

Este punto de vista, en contraposición al positivismo y al funcionalismo¹, permite inferir que las organizaciones no son entidades supraindividuales, sino que son las personas quienes a través de su interacción construyen y modifican las diversas realidades sociales. La organización trasciende su componente físico o empírico, y permite el advenimiento de la intersubjetividad que incentiva la creación de significados sobre el mundo de la vida, mediante el cual se comparte una realidad común susceptible de ser estudiada objetivamente a través de la comprensión.

Entre tanto, la posición metodológica empleada en el anterior paradigma teórico sobre los EO, es el denominado método comprensivo, el cual se centra en entender el significado de la acción social y la intersubjetividad para tratar de explicar un determinado fenómeno a través de la multicausalidad que lo origina y las posibles consecuencias que deriven de éste (Weber, 1992).

¹ El positivismo y el funcionalismo fueron referentes teóricos de los estudios de las organizaciones, fundamentalmente a principios del siglo XX, desarrollados por la disciplina sociológica a finales del siglo XIX y principios siglo del XX, como fundamento teórico y metodológico para estudiar las sociedades clásicas. Estos paradigmas favorecían la estructura y el sistema por encima del sujeto, concibiéndolo como un elemento productivo de carácter objetivo que compartía los fines con los de la organización. No obstante, este referente fue replanteado por el constructivismo y las teorías comprensivas, en las que el sujeto y la intersubjetividad desempeñan un papel protagónico en los EO.

Con base en lo anterior, una herramienta indispensable para emplear el método comprensivo es el "tipo ideal". Este es una categoría conceptual construida por el investigador y dispuesta a ser reconstruida dependiendo del tiempo y el lugar en el que se aplique. Este constructo conceptual no está presente de manera empírico – concreto en la realidad, sino que es una abstracción mental que ayuda a comprender los fenómenos, y permite hacer ejercicios relacionales entre el tipo ideal y la realidad para encontrar divergencias y similitudes.

Uno de los tipos ideales más representativos en la disciplina sociológica, y que se encuentra presente en la teoría y estudios sobre las organizaciones, es el de la burocracia, propuesto por Max Weber. A partir de este tipo ideal, se considera que la organización empieza a desarrollarse adecuadamente, en tanto se ajuste a un conjunto de características que contribuyan a que haya un alto grado de organización y eficiencia.

Dichas pautas están constituidas por leyes y normas establecidas, formas de comunicación asertivas, clara división de roles y funciones laborales, acceso a cargos por méritos, estructuras jerarquizadas con autoridades bien establecidas y diferenciadas, así como rutinas y procedimientos bien definidos. Todo lo anterior, genera que la organización sea contemplada como el medio formal racional para lograr el control efectivo de los seres humanos (Weber, 1992).

Ahora bien, la comprensión como método de carácter cualitativo, facilita el estudio de fenómenos particulares, evitando la generación de leyes causales de nivel universal, y busca interpretar y explicar la naturaleza multicausal del fenómeno organizacional en su desarrollo y efectos. Por esta razón, una mirada desde el movimiento de la contingencia² abre la posibilidad de incorporar nuevos elementos de análisis a los EO.

Desde esta posición surgen divergencias puesto que todas las organizaciones son diferentes y cuentan con sus propias singularidades, lo que sugiere que no hay una única y superior manera de hacer las cosas que se

² Movimiento que fundamenta la teoría de la organización y que tiene dentro de sus más importantes exponentes a Joan Woodward, a D. S Pugh, a Tom Burns y G. M. Stalker; y a Paul Lawrence; y a Lorsch.

superponga, o descarte otras posibilidades, sino que cada organización tendría su propia forma teórica y metodológica de ser abordada, e incluso podría ser estudiada desde varias perspectivas.

En esta línea, los conocimientos sobre las organizaciones no son susceptibles de universalizarse, sus fenómenos no dependen de una sola variable, sus tensiones o cambios no desencadenan los mismos efectos, no apuntan hacia la misma dirección ni tampoco se relacionan entre sí de la misma manera: lo único común entre las organizaciones es la diferencia y diversidad, de ahí su complejidad.

Estos asuntos sobre la contingencia de las organizaciones, si bien se basan en elementos científicos para realizar sus estudios, deben evitar el determinismo, como por ejemplo parece suceder con los métodos estadísticos (Crozier, & Friedberg, 1990); por lo cual se recomienda emplear otros recursos complementarios, que bien podrían ser estudios de caso, que permitan comprender e interpretar el fenómeno organizacional desde la óptica cualitativa particular de los fenómenos estudiados.

Otras sugerencias críticas sobre la contingencia consisten en: primero, no considerar el ambiente de la organización como un elemento determinante, pues los sujetos al interior de la misma podrían desarrollar estrategias de respuesta variada, que evidencia no sólo la influencia del ambiente sobre los componentes organizacionales sino de estos sobre el mismo ambiente; en segundo lugar, si bien la objetivación estructural de la organización es crucial para su estudio, no se puede negar que son construcciones humanas autónomas, y por lo tanto, dinámicas (Crozier & Friedberg, 1990) y constantemente cambiantes.

En este esfuerzo por esbozar algunos elementos teóricos y metodológicos útiles para el estudio de las organizaciones, debe ser considerado el aporte realizado por la teoría de la ambigüedad. Esta posición consiste en tener presente el bajo nivel de claridad e incertidumbre sobre la realidad en sus acepciones de pasado, presente, y especialmente, el impacto de la acción o decisión humana en el devenir de la organización, en su futuro.

Así, la ambigüedad se refiere a los múltiples y diversos significados atribuidos a las decisiones o acciones propias o ajenas que implican en la dinámica de una determinada organización y en su relación con el entorno. Por tanto, este tema de la ambigüedad ayuda a comprender el alto nivel de complejidad que subyace a los EO, pues sus objetivos, causas, efectos, relaciones y todo lo que debe considerarse en su estudio es de carácter ambiguo.

Este acercamiento general a los EO, permite concluir que estos constituyen un área de conocimiento que tiene como propósito comprender las formas en que se organizan y cristalizan las relaciones sociales, teniendo presente que los productos de las relaciones, procesos y realidades sociales son significativamente contingentes y ambiguos; y que se centran en los individuos al interior de la organización, con la pretensión de comprender los fenómenos organizacionales antes que solucionarlos.

No obstante, gracias a la contingencia y multicausalidad propias de los EO, estos se centran no sólo en el interior de las organizaciones, sino que también procuran considerar los aspectos endógenos que contribuyen a estructurar y modificar la estructura organizacional, así como también, aportan elementos de valor para su comprensión; además, es importante tener en cuenta la relación entre lo externo e interno, las tensiones y el equilibrio dinámico que hay entre la organización y su entorno (Gonzales, 2013, p. 50).

En este contexto, del mismo modo en que cambia la sociedad, cambian también las organizaciones, y por tanto se presentan nuevas formas de organización social. La literatura al respecto indica que la modernización y posmodernización organizacional viene atravesando un proceso transitorio desde mecanicistas hasta orgánicas; conceptos estos introducidos por Burns y Stalker dentro del denominado movimiento de la contingencia en el que hacen una clasificación de organizaciones NO aptas para el cambio (mecanicistas); y otras aptas para el cambio (orgánicas); ambas con características disímiles en su estructura organizacional, pero cuyo fundamento central se soporta en un concepto de adaptación ambiental, donde unas tienen una mayor capacidad de adaptación que otras; en el que los ambientes dejan de ser relativamente estáticos y simples, y gra-

cias a procesos de gran complejidad relacionados con las organizaciones, estas pasan a intensificar sus potencialidades y promover el cambio, haciendo de las organizaciones objetos de estudio cada vez más dinámicos, turbulentos y complejos.

Así, las estructuras organizacionales tradicionalmente burocráticas se tornan jerárquicas, altamente especializadas, segmentadas y normativas para favorecer la inter-diferenciación de las partes y la optimización en la consecución de los fines de los sujetos y las organizaciones *per se*; asimismo, estas estructuras organizacionales están siendo replanteadas y discutidas en el ámbito internacional, ya que las nuevas dinámicas permiten interpretar que dichas estructuras organizacionales están perdiendo su componente dinámico-sincrónico con los factores endógenos y exógenos, y no motivan o satisfacen las expectativas de los sujetos que las conforman; destacando la flexibilidad y disposición al cambio con las cuales cuentan las organizaciones.

Así, es pertinente traer a colación el aporte de Heydebrand (1989) referente a la dinámica actual de las organizaciones:

“Las nuevas organizaciones son pequeñas o son pequeñas subunidades dentro de organizaciones más grandes. Su producción o el servicio que brindan están informatizados o mediatizados por el uso de computadoras. Su personal lo constituyen especialistas, profesionales y expertos que trabajan en una estructura orgánica, descentralizada de equipos por proyectos, fuerzas de tareas y grupos relativamente autónomos. Se hace poco hincapié en una división formal del trabajo y en la jerarquía administrativa, por lo que las funciones técnicas y administrativas, hasta cierto punto, se superponen. Su estructura organizacional flojamente acoplada a menudo se reorganiza y es centrífuga. Estas condiciones requieren nuevos métodos para fomentar la cohesión social, tales como las relaciones interpersonales informales, normas y prácticas cianicas, y la creación de una cultura corporativa. En suma, las nuevas formas organizacionales son posburocráticas en el sentido de que se apartan de la racionalidad formal, de una jerarquía establecida y de la división del trabajo, de la especificación formal de procedimientos de relaciones de trabajo que estén más allá de los programas de cómputo y de las normas rígidas de interacción formal” (p. 337).

Es necesario destacar que los EO se caracterizan por su componente inclusivo, pues buscan incorporar diferentes disciplinas y campos teóricos en el estudio de las organizaciones, razón por la cual, es posible identificar que hay gran variedad de objetos de estudio, entre los cuales, de acuerdo a los aportes de De la Rosa y Contreras (2007), se puede afirmar que entre los más sobresalientes a nivel mundial se encuentra los estudios sobre la cultura en las organizaciones y su análisis transcultural, el nuevo institucionalismo, las teorías de la ambigüedad organizativa, el análisis estratégico y poder en las organizaciones, la ecología organizacional, la antropología de las organizaciones, las organizaciones posmodernas y el cambio organizacional, entre otros.

Los EO a pesar de tener su objeto de estudios claramente identificado y delimitado, no se restringen a los anteriores temas y parece tener un campo de acción cada vez de mayor envergadura, encaminados al análisis y estudio de fenómenos organizacionales en su amplia diversidad, pues las interrelaciones organizacionales con el sistema mundo permiten la incorporación de temas sobre fenómenos sociales, culturales, políticos y económicos, cada vez más particulares y especializados (Ramírez Vargas & De la Rosa, 2011).

EL DISCURSO: UNA CATEGORÍA DE ANÁLISIS PROBLEMATIZADORA EN LOS EO

Un aporte realizado por Diego Gonzales (2013) se refiere a la conservación de un discurso propio en los EO, que persiste a pesar de las diferentes perspectivas desde las cuales éstos son asumidos en todo el mundo y la flexibilidad de los enfoques metodológicos y teóricos que privilegian las particularidades.

Este autor sugiere además, que los fundamentos de los EO conservan una sustancia intelectual y geográfica, que contribuyen a la configuración de un discurso dominante; en este sentido, metafóricamente es concebida la organización como un sistema de dominación, es decir, en términos weberianos, que mediante esta se detenta la probabilidad de encontrar

obediencia respecto a un mandato específico dentro de un grupo determinado a través de los significados socioculturales atribuidos, en este caso, a las organizaciones (Weber, 1992).

De acuerdo con el propósito de este artículo, es preciso desarrollar la idea de discurso, pues este es un aspecto clave en los EO que ha contribuido a su difusión y aceptación, pero que si se considera desde una óptica crítica es un elemento que ineludiblemente podría obstaculizar las posibilidades de aplicarlo objetivamente a diferentes problemáticas sobre las organizaciones, en especial considerando las singularidades organizacionales y contextuales de América Latina.

Así, la definición de “discurso” considerada para este análisis debe diferenciarse del lenguaje cotidiano, pues este se refiere a discursos públicos o al lenguaje oral empleado en alguna determinada sociedad o cultura (Van Dijk, 2011). Otro uso muy difundido del término puede identificarse principalmente en los medios de comunicación y en las ciencias sociales cuando se habla, por ejemplo, del “discurso del neoliberalismo”; en este caso, el término “discurso” no se refiere únicamente al uso que hacen del lenguaje los pensadores o políticos, sino también a los planteamientos, y filosofías que aquellos sujetos sociales sustentan y divulgan.

En su forma más cristalina, el análisis del discurso debe ser crítico, y propone un estudio científico en el que se abordan aspectos concernientes a la lingüística y la semiótica del acto comunicativo; el discurso se concibe como una práctica social que sugiere una relación directa entre un suceso discursivo particular y las situaciones, instituciones, funciones y estructuras sociales que lo enmarcan (Van Dijk, 2005).

Para este caso, el acto discursivo referente a las organizaciones es un hecho concreto y constitutivo de los EO, que se configura como un mecanismo que ha sido empleado eficazmente por la institucionalidad y algunos países hegemónicos en procura de establecer situaciones y objetos de conocimiento generales. En este sentido, el interés por su análisis no estaría en constituirse como práctica social, sino más bien, en la contribución del discurso para la consecución de determinados fines.

Asimismo, Pardo (2007) considera que es de suma importancia la identificación del discurso dominante y demás nichos discursivos en todo análisis sobre el conocimiento. Esto permite estudiar la reproducción discursiva de dominación y sus consecuencias sociales. Además, este autor argumenta que explicar las formas de poder social implica comprender las formas de control de los recursos simbólicos, por ejemplo, el conocimiento.

Ahora, retomando el componente comprensivo de los EO, cabe decir que el sentido que el discurso le da a la realidad social permite su comprensión y estudio; y es a partir del discurso que los sujetos reflexionan y se constituyen las representaciones sociales, los modos de vivir, las prácticas, la cultura y la sociedad.

Este acercamiento a los elementos clave de los EO, permite concluir que la teoría organizacional busca proponer un debate y establecer pautas acerca de las organizaciones con base en un contexto socio-histórico particular: la segunda mitad del siglo XX en Norte América y Europa. Así, los EO, sobretodo en su componente teórico, se consolidan desde sus orígenes como una práctica intelectualmente fijada, que se propone dinamizar la estructura simbólica y los recursos institucionales hegemónicos, para legitimar las afirmaciones de conocimiento y proyectos políticos que derivan de ellos (Gonzales-Miranda & Gentilin, 2013).

LOS EO EN AMÉRICA LATINA: ACTUALIDAD Y DESAFÍOS

De acuerdo con una investigación realizada en el año 2012 sobre la producción intelectual a nivel mundial en el área de los EO, básicamente reflejada en publicaciones bibliográficas, da cuenta de que entre Europa y Norte América suman el 89,4% del total dicha producción (Gonzales-Miranda, 2013).

Esto revela una nueva tendencia de relaciones centro-periferia, pues el resto del mundo está muy distante de dicha producción de conocimiento: Asia, por ejemplo, aporta el 5,38%, Oceanía el 4,36% y, finalmente, casi invisibles, se encuentran Latinoamérica y África que contribuyen con el

0,19% y 0,08% respectivamente. Esta dinámica de construcción cognoscitiva supremamente desigual podría sugerir que es casi nulo el interés de los estudiosos latinoamericanos por el tema de las organizaciones.

Sin embargo, entrando en detalles sobre la producción en América Latina se encuentra que Brasil (con 21 producciones), México (con 12), Argentina (con 7), Ecuador y Perú (con 1 producción cada uno), son los únicos países que aportan significativamente en el estudio de las organizaciones. En esta línea, los temas que despiertan mayor interés sobre los EO son: la teoría crítica y posmodernismo, el aprendizaje y el conocimiento organizacional, la cultura organizacional, el nuevo institucionalismo y la sociología de las organizaciones; por su parte, los temas que generan menos interés son el cambio organizacional y el poder.

Asimismo, se hallan iniciativas latinoamericanas por conformar redes académicas como es el caso de la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales (REMINEO) y la Red de Posgrados de Investigación Latinos en Administración y Estudios Organizacionales (RED PILARES), que convergen en el propósito de motivar y dinamizar la investigación, movilidad académica y divulgación del conocimiento sobre los EO desarrollados en o sobre América Latina. Además, este campo de conocimiento está siendo incorporado en el pensum de los estudios superiores de algunas universidades, lo cual contribuye a generar conciencia y reflexionar sobre el estado actual de estudios relacionados con las organizaciones en América Latina.

Lo anterior permite desmitificar la idea según la cual en Latinoamérica no se está investigando sobre el tema, sino que ayuda a comprender el esfuerzo que desde hace aproximadamente tres lustros se está gestando por fomentar el estudio de las organizaciones. Además, se busca el reconocimiento de las revistas de mayor relevancia en el ámbito internacional que permita difundir masivamente los resultados y las diversas realidades organizacionales que podrían encontrarse en Latinoamérica; los estudiosos locales se están percatando de que esta área de conocimiento detenta suprema diversidad de análisis, susceptibles de ser investigados, pero ¿desde qué perspectivas se están desarrollando los EO?

Todo indica que se está creando escuela. A pesar de que, en apariencia, las lógicas dominantes sobre los EO, sus fundamentos teóricos, metódicos y discursivos, son componentes nacidos y desarrollados exitosamente en EEUU y Europa; América Latina, como ha sido su inveterada costumbre, aprende de sus experiencias relativamente traumáticas basadas en la articulación de paradigmas extranjeros sin fundamentos dialógicos y de manera acrítica, como por ejemplo el socialismo o teorías de desarrollo económico como el neoliberalismo, que en algún momento incluyó en sus iniciativas políticas y proyectos de sociedad.

América Latina debe ser -y lo está siendo- contextualizada, comprendida y considerada en su componente histórico-cultural específico, desentrañando así su mayúsculo protagonismo en el sistema mundo, y dejando atrás la idea según la cual su papel era periférico y subordinado a las poderosas centralidades, sus prácticas y discursos.

Conocer el *ser* latinoamericano para desarrollar estudios en el área de las organizaciones es una labor indispensable de todo investigador interesado en el tema; asimismo, es imperativo tener conciencia de que el conocimiento no es universal ni absoluto, sino relativo. Los contextos económicos, políticos y sociales endógenos de América Latina, sumado a la forma cómo estos se relacionan con los de EEUU, Europa y demás partes del mundo, deben ser considerados en todo EO que pretenda desarrollar un conocimiento sobre las organizaciones locales.

No es en vano, pues, que los pocos estudios desarrollados en América Latina sobre las organizaciones sean básicamente desde una postura socio-crítica. Este recurso, el de la perspectiva crítica, implica al menos dos elementos: evaluación y conocimiento (Gonzales, 2013).

La evaluación o sentencia, es generalmente negativa y centrada en algunos aspectos de la abstracción o de la praxis. Por su parte, el elemento relacionado con el conocimiento es más fructífero, pues consiste en una investigación teórica o práctica de alguna temática llevada a cabo por expertos en el tema. Por tanto, se considera que los EO en América Latina

son críticos, pues con base en los conocimientos sobre las organizaciones generan juicios de valor y reflexiones sobre los componentes de esta área del conocimiento.

Por lo tanto, el recurso de la crítica en las organizaciones latinoamericanas favorece generar conocimiento con base en acciones sociales y discurso propios; superando el discurso dominante y “el uso de la razón como mecanismo de hegemonía y dominación, la mistificación del progreso, la ciencia y la tecnología; la destrucción del medio ambiente; la promesa incumplida de emancipación humana, y la exclusión social generada sistemáticamente” (Gonzales, 2013).

Por otro lado, un desafío actual al que se enfrentan los EO en América Latina consiste en “la falta de elementos históricos específicos que impiden otorgar un sentido más dinámico al mismo concepto de organización” (Ibarra, 2006, p. 89); por lo que se limita la perspectiva del desarrollo cultural de las organizaciones y no permiten identificar los niveles socio-históricos de organización en América Latina.

Otro desafío consiste en darle trascendencia a los EO, su importancia en la sociedad actual es indispensable para comprender los complejos procesos sociales que actualmente se presentan en Latinoamérica. Se debe, por tanto, empezar a aplicar estrategias políticas y toma de decisiones de carácter vinculante que contribuyan a optimizar los esfuerzos y dar sentido y significado a las organizaciones en Latinoamérica.

Considerar los asuntos anteriores en los EO podría contribuir a superar el concepto “colonialidad del saber” desarrollado por la sociología latinoamericana (Dussel, 1995) (Quijano, 1997), el cual hace referencia a la creación simbólica del mundo y su posterior dominación a partir del prestigio y de la imposición de saberes europeos que posibilitan obediencia y explotación. La colonialidad, no solo de saberes, sino también de creencias e incluso de poderes son algunos de los elementos que esta corriente de pensamiento sociológica considera que fueron necesarios para el proceso de invisibilización del “Otro” no europeo y diferente a los

estándares universales sobre los que se regía el mundo, porque la cosmovisión y saberes, en este caso latinoamericanos, no encajaban en aquellos esquemas filosóficos, organizativos, mentales y prácticos.

CONCLUSIONES

El futuro de los EO en Latinoamérica deja de ser poco claro, y se vislumbra la construcción de propuestas y estudios que permitan pensar y actuar desde un paradigma propio de la región; pues, a pesar de la incipiente cantidad de publicaciones y estudios referidos a las organizaciones con que cuenta América Latina, sobresale que actualmente hay un número considerable de autores, universidades y grupos de investigación que vienen interviniendo en este campo de manera decidida, fomentando así el desarrollo de esta importante área del conocimiento en la región latinoamericana. Estos esfuerzos por darle importancia a los EO son indispensables en la coyuntura histórica actual, así como la producción simbólica, discursiva y material sobre el tema.

El método comprensivo es una singular estrategia para la investigación científica que, junto con el recurso de la crítica, posibilitan desentrañar las realidades de las organizaciones latinoamericanas, rescatando su diversidad y riqueza, y facilitando la comprensión asertiva de las realidades locales sobre las organizaciones y la forma en que estas se relacionan con las de otras latitudes, propiciándose un diálogo crítico de saberes que enriquece las realidades organizacionales.

Se vislumbra el surgimiento de un nuevo fenómeno: la creación de un nicho discursivo alternativo sobre las organizaciones, propio de América Latina. Este discurso contrahegemónico se argumenta en los estudios desarrollados por autores latinoamericanos como Ayuzabet De la Rosa & Magali Pérez (2014) sobre las ecoaldeas en México, en el que son vistas como un tipo de organización particular en el contexto mexicano y que propone elementos para su comprensión, estudio y articulación con el resto del mundo.

Asimismo, se tiene como referencia el estudio sobre “políticas públicas y organización indígena: una perspectiva organizacional identitaria” realizado por Pilar Barradas (2013), que estudia la relación entre políticas públicas y las formas autóctonas de organización indígena en México; también en los estudios y reflexiones de Eduardo Ibarra (2011) sobre los EO en Latinoamérica, y que reflexiona sobre sus crisis, características epistemológicas y potencialidades, solo por mencionar algunos de aquellos estudios que son desarrollados desde una óptica propia, y que son al mismo tiempo, un llamado de atención a continuar con esta iniciativa de digno reconocimiento.

REFERENCIAS

- Barradas, P. (2013). “Políticas públicas y organización indígena: Una perspectiva Organizacional de la política pública”. En De la Rosa, A; Contreras, J (Ed). *Hacia la perspectiva organizacional de la política pública: Recortes y orientaciones iniciales* (pp. 111-142). Ciudad de México, México. Ed. Fontamara.
- Berger, P., & Luckmann, T. (2008). *La construcción social de la realidad*. Argentina: Amorrortu.
- Crozier, M., & Friedberg, E. (1990). *El actor y el sistema: las restricciones de la acción colectiva*. México: Alianza Editorial Mexicana.
- De la Rosa Alburquerque, A., & Manrique, J. C. C. (2007). El partido político: entre la ciencia política y los estudios organizacionales. *Polis. Investigación y Análisis Sociopolítico y Psicosocial*, 3(2), 17–68.
- De la Rosa, A., & Contreras, J. (2013). *Hacia la perspectiva organizacional de la política pública: Recortes y orientaciones iniciales*. México: Ed. Fontamara.

- De la Rosa, A., & Contreras, J. C (2013) Hacia la perspectiva organizacional de la política pública. Recortes y orientaciones iniciales. *Revista Internacional de Organizaciones*, (15), 143-148.
- De la Rosa, A., & Pérez, M. (2014). Introducción a la ecoaldea en el campo de estudio de las organizaciones: reflexiones preliminares. Organizaciones e instituciones: tradición, desarrollo y multiculturalidad. En Guillermo Ramírez (Presidencia), *Organizaciones e Instituciones: tradición, desarrollo y multiculturalidad*. Simposio llevado a cabo en el XII Congreso Internacional de Análisis Organizacional, Cancún, México.
- Dussel, E. (1995). *La invención de las Américas*. Nueva York: Ed. Continuum.
- Gonzales-Miranda, D. (2013) Panorama del estudio de las organizaciones. Una caracterización del campo organizacional con base en tres ejes temáticos (2000-2013). *Análisis Organizacional*, 1(5), 1-28.
- González-Miranda, D. (2014). Los Estudios Organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones: A comprehensive field of knowledge for research concerning organizations. *Innovar: Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 24(54), 43–58.
- Heydebrand, W. (1989). New Organizational Forms. *Work and Occupations*, 16(3), 323-357.
- Ramírez G.; De la Rosa, A. (2011). *Estudios Organizacionales y Administración. Contrastes y complementariedades: caminando hacia el estabón perdido*. Revista electrónica Forum doctoral. Edición especial N. 3. Ene-Abr 2011. PP. 7-51.

- Martínez, G. Vargas, G y de la Rosa, A. (2011). Estudios organizacionales y administración. Contrastes y complementariedades: caminando hacia el eslabón perdido. *Revista Fórum Doctoral*, (3), 7–51.
- Ibarra, E. (2006). ¿Estudios Organizacionales en América Latina?: Transitiendo del centro hacia las orillas. En E. De la Garza Toledo (Ed.), *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques* (pp. 88-107). Barcelona, España: UAM y Anthropos.
- Pardo, N. G. (2007). *Cómo hacer análisis crítico del discurso. Una perspectiva latinoamericana*. Santiago de Chile: Frasis editores.
- Quijano, A. (1998). Colonialidad del poder, cultura y conocimiento en América Latina. *Anuario Mariateguiano*, 9(9), 13-122.
- Van Dijk, T. (2005). Ideología y análisis del discurso. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 10(29), 9-36.
- Van Dijk, T. A. (2011). *Discourse Studies*. England: SAGE.
- Velásquez, B., De la Rosa, A., & Contreras, J. (2013). Políticas públicas de fomento a las organizaciones civiles: una aproximación organizacional. En A. de la Rosa y J. C. Contreras (Eds), *Hacia la perspectiva organizacional de la política: recortes y orientaciones iniciales* (pp. 77-110). Ciudad de México, México: Ed. Fontamara.
- Weber, M. (1992). *Economía y sociedad. Ensayo de sociología comprensiva*. México: Fondo de Cultura Económica.