

**Sobre el estudio de las organizaciones.
¿Traslapes interdisciplinarios hacia una ciencia
organizacional?**

Área de investigación: Teoría de la administración

Jorge Ríos Szalay

Universidad Nacional Autónoma de México,
Facultad de Contaduría y Administración
jrszalay@gmail.com

XIX
CONGRESO
INTERNACIONAL
DE
CONTADURÍA
ADMINISTRACIÓN
E
INFORMÁTICA



Octubre 8, 9 y 10 de 2014 ♦ Ciudad Universitaria ♦ México, D.F.



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración



Sobre el estudio de las organizaciones. ¿Traslapes interdisciplinarios hacia una ciencia organizacional?*

RESUMEN

El trabajo parte del reconocimiento que hay de la existencia de una variedad de perspectivas, disciplinas o “aproximaciones” que estudian las organizaciones (administración, teoría de la organización, estudios organizacionales, análisis organizacional y sociología de la organización, entre otras), para en seguida plantear dos interrogantes claramente vinculadas entre sí: ¿por qué existe tal diversidad de aproximaciones o disciplinas para lo que parece ser *un solo* objeto de estudio?; ¿será posible la conformación de una disciplina, una ciencia organizacional, que aglutine a todas las aproximaciones que estudian las organizaciones? El objetivo principal de la ponencia es presentar los avances de nuestra investigación dirigida a ofrecer respuestas a ambas preguntas. En virtud de que para responderlas es importante distinguir las diferencias de intención cognoscitiva que existen entre la administración y el resto de las aproximaciones organizacionales, así como el estatus epistemológico de la primera, nos ocupamos de ello; en seguida, nos abocamos más directamente a dar respuesta a las dos interrogantes mencionadas. Al hacerlo, analizamos la cuestión de los traslapes que existen entre las mencionadas aproximaciones y abordamos marginalmente el problema de la posible interdisciplinariedad para el estudio de las organizaciones.

Palabras clave: aproximaciones organizacionales, teorías organizacionales, ciencia de la organización, interdisciplinariedad.

*La presente ponencia es una versión muy corregida y aumentada de la conferencia que dictamos, con el título “Administración y teorías organizacionales. Traslapes y científicidad de las disciplinas que teorizan sobre las organizaciones”, en el Segundo Coloquio “Perspectivas de la Administración y la Concepción Organizacional Contemporánea” Facultad de Contaduría y Administración, UNAM-Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco, celebrado en ambas instituciones, México, D. F., junio 5-6, 2012. No hubo memoria del evento en la que se hubiera publicado la versión escrita de la conferencia.



**Sobre el estudio de las organizaciones.
¿Traslapes interdisciplinarios hacia una ciencia organizacional?**

Introducción

Es generalmente reconocido que existe una diversidad de perspectivas y disciplinas –o “aproximaciones teóricas” o “aproximaciones organizacionales”, como las denominan Marcela Rendón y Luis Montaña (2004), que estudian las organizaciones. Sin embargo, existen dudas y confusiones respecto a los ámbitos que corresponden a cada una de ellas y su respectivo estatus epistemológico. Así, por ejemplo, no pocos nos hemos preguntado: ¿cuáles son las fronteras y vínculos entre la administración, la teoría de la organización y los estudios organizacionales, sobre todo tomando en cuenta que es común que se considere que los orígenes de los tres campos se encuentran en Taylor y Fayol?¹ ¿cuáles son los límites territoriales entre la teoría de la organización y la sociología de la organización, o entre éstas y los estudios organizacionales?; ¿por qué se da el traslape que existe entre campos o aproximaciones como los mencionados?, ¿cuáles de ellos tienen carácter científico o pueden aspirar a tenerlo?

Nuestras primeras reflexiones en torno a dichas interrogantes nos han conducido a plantearnos otras que nos parecen más importantes aún, por lo que hemos decidido emprender su investigación: ¿cómo es posible que exista tal variedad de aproximaciones o disciplinas frente a lo que parece ser *un solo* objeto de estudio?; ¿no será posible la conformación de una disciplina, una ciencia organizacional, que aglutine a todas las aproximaciones que estudian las organizaciones? El fin primordial de la presente ponencia es ofrecer los avances de nuestras respuestas a estas dos últimas interrogaciones claramente vinculadas entre sí. Un fin colateral es transitar, mediante el diálogo crítico con los asistentes a la presentación de la ponencia, y quizás también con los lectores posteriores de la misma, hacia la rectificación, en su caso, y el enriquecimiento de las ideas que habremos de exponerles.

Dividiremos nuestra exposición de la siguiente manera. En vista de que para responder a las dos preguntas objeto del presente trabajo es importante distinguir las diferencias de intención que existen entre la administración y el resto de las aproximaciones organizacionales, así como el estatus epistemológico de la primera, nos ocuparemos de ello en primer lugar. En segundo término, nos conduciremos más directamente a acometer nuestras interrogantes centrales, empezando por la cuestión acerca de la existencia de una diversidad de aproximaciones o disciplinas para lo que parece ser *un solo* objeto de estudio; en seguida, continuando con el abordaje más directo de los dos problemas de nuestro interés, dedicaremos un apartado especial al segundo y más importante de ellos (¿es posible la

¹ Dos claros ejemplos de la profusa existencia de este tipo de dudas los encontramos en sendos artículos de cultivadores de la corriente de los estudios organizacionales. En el primero, acerca de los “contrastes y complementariedades” entre los estudios organizacionales y la administración, Ramírez, Vargas y de la Rosa (2011), observan que entre alumnos y profesores del posgrado en estudios organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco prevalece la pregunta sobre la identidad disciplinaria o no de este campo de conocimiento y sus diferencias con la administración. En el segundo, Alexander Naime (2011), egresado de dicho posgrado, también reflexiona sobre las diferencias y puntos de encuentro entre ambos campos, así como acerca de su identidad disciplinaria.



conformación de una disciplina, una ciencia organizacional, que aglutine a todas las que estudian las organizaciones?), con lo cual concluimos la ponencia.

1. Acerca de las diferencias de intención cognoscitiva entre la administración y las demás aproximaciones organizacionales y sus mutuos traslapes

A diferencia de lo que sucede en las demás disciplinas organizacionales, en la administración han predominado los autores cuyo propósito principal, y a menudo único, es desarrollar conocimientos *técnicos*: aquellos que sirvan para administrar las organizaciones, lo cual no debe sorprender, entre otras razones, debido a que el nacimiento de esta rama del saber fue motivado por razones prácticas: la necesidad de optimizar el aprovechamiento de los recursos empleados principalmente en las empresas fabriles en un ambiente de fuerte competencia, las cuales se habían consolidado durante la Revolución Industrial como forma de organización fundamental de lo que el marxismo denominaría modo de producción capitalista. Sin embargo, como veremos más tarde, sobre todo a partir de la segunda mitad de la década de 1940, aproximadamente, empiezan a surgir pensadores que intentan generar conocimientos genuinamente teóricos acerca de la administración de las organizaciones, tales como Simon y Dubin.

La teoría de la organización es una especie de puente entre el conocimiento técnico o práctico perseguido por la administración y el de carácter teórico buscado por las restantes disciplinas organizacionales. Según Barba, Montaña y Solís, en los primeros años de existencia de la teoría de la organización (de 1927 a 1970 aproximadamente, etapa a la que denominan “Teoría de la Organización convencional”) en ella predomina la orientación instrumentalista, pero a partir de la década de los setenta se da un mayor énfasis a la búsqueda de la explicación de las organizaciones, es decir, a los fines teóricos, que al encuentro de soluciones a problemas prácticos organizacionales (Barba, Montaña y Solís, 1999: 79-80). Sin embargo, nótese que ya desde que se empieza a utilizar la denominación *teoría de la organización* – lo cual según diversos autores, como Roldán y Montaña (2004: 105) y Dubin (1970: 5), sucede en los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial con los trabajos de Simon y otros–,² las intenciones de sus promotores son, como lo denota la propia denominación de ese campo, precisamente *teóricas*, más que prácticas; un ejemplo sobresaliente de ello lo constituye la emblemática obra de Simon *El comportamiento administrativo*, publicada por vez primera en 1947.

En el campo de los estudios organizacionales, lo que ha prevalecido es el interés teórico, lo cual no obsta para que sus investigadores consideren que los conocimientos que generan puedan ser aplicados a la administración de las organizaciones. Por lo que concierne al resto de las disciplinas organizacionales, *grosso modo* podríamos decir que los intereses que en ellas predominan apuntan claramente hacia la creación de conocimiento científico, es decir, teórico, sobre aspectos particulares de las organizaciones.

² No obstante, debemos hacer notar que ya desde 1938 Chester Barnard emplea la denominación *teoría de la organización* (*organization theory*) en su clásica obra *The Functions of the Executive* (1960: vii). Ver también la versión en español (*Las funciones de los elementos dirigentes*, 1959: 9).



Ahora bien, el que hayamos señalado que la administración se distingue notablemente del resto de las disciplinas organizacionales por su carácter predominantemente pragmático nos obliga a manifestar, aunque sea de manera muy escueta, nuestra posición respecto a sus posibilidades de generar conocimiento teórico o científico y, por ende, respecto a su estatus epistemológico en general, puesto que nos hemos propuesto analizar aquí si existe la posibilidad de conformar una disciplina científica que aglutine a todas las que estudian las organizaciones, incluyendo a la administración.. Procederemos a exponer dicha postura a continuación.

Como ya señalábamos, aunque las necesidades de la gran industria que propiciaron el surgimiento de la administración como campo particular del conocimiento la orientaron originalmente hacia la generación de conocimientos prácticos, es decir, de orden técnico más que teórico, sobre todo a partir de la segunda mitad de la década de 1940 van apareciendo pensadores que intentan generar conocimientos realmente teóricos o científicos acerca de la administración de las organizaciones, tales como Simon y Dubin. A estos autores se agregarán más tarde otros como Koontz, Likert, Mintzberg, Alvesson, Astley y Kliksberg. Pero conviene aclarar que el nombrado en primer instancia, Simon, puede ser considerado tanto teórico de la organización como de la administración. De hecho, generalmente es reconocido como uno de los principales exponentes de la teoría de la organización. Entre la infinidad de autores que así lo consideran están Mouzelis (1973), Dubin (1970), Rendón y Montaña (2004), Koontz y O'Donnell (1979) y Barba, Montaña y Solís (1999). Al parecer, pues, no existe duda razonable de que Simon sea un teórico de la organización.

Respecto a que Herbert Simon puede ser considerado también como teórico de la administración, en nuestra opinión uno de los más sobresalientes, encontramos varias razones que lo soportan. En primer lugar, uno de sus libros más trascendentes, *El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos de adopción de decisiones en la organización administrativa* (1982), está en efecto dedicado, como su título anuncia, a la materia administrativa –lo mismo que a la organizacional– y como lo demuestran, además de su contenido, las siguientes palabras del autor, que reiteran los objetivos que se propuso para la obra: “El presente volumen, según hemos indicado ya, acometerá únicamente el primer paso en la reconstrucción de la *teoría administrativa*: la construcción de un vocabulario adecuado y de un esquema analítico” (1982: 43, cursivas nuestras). El contenido teórico administrativo del libro se refleja claramente, por ejemplo, en los títulos de los capítulos dos y cinco y del apéndice, respectivamente: “Algunos problemas de la teoría administrativa”, “La psicología de las decisiones administrativas” y “¿Qué es una ciencia administrativa?”. En segundo lugar, diversos investigadores importantes también consideran a Simon como teórico de la administración, por ejemplo, Barnard (1982: XXXVII), Aktouf (1998: esp. 262 y 265), George (1972) y Kliksberg (1990). Además, todo el prefacio de Simon a la primera edición de su obra citada es más que claro en mostrar que el propio académico se considera a sí mismo teórico de la administración, a la cual, por cierto, se refiere como “nuestra ciencia” (1982: XLI). Igualmente, en un trabajo posterior Simon se refiere a sí mismo como “teórico de la administración” (1964: 78).

Nos parece que esta especie de ubicuidad de Simon –como teórico tanto de la organización como de la administración, característica que también puede atribuirse a otros influyentes



autores, como, por ejemplo, Barnard y Mintzberg³ no es sino fiel reflejo del traslape que en buena medida existe entre los objetos de estudio de ambas disciplinas, traslape que es reconocido implícitamente por algunos destacados académicos cuando ubican los orígenes de la administración y de la teoría de la organización en la misma época (albores del siglo XX) y a partir de los mismos autores (Taylor, Fayol y sus respectivos seguidores),⁴ así como por infinidad de otros pensadores muy importantes, incluyendo al propio Simon, cuando se vean precisados a referirse una y otra vez a la teoría de la organización y la administración conjuntamente, como si no pudieran o no desearan separar ambos ámbitos y como si constituyeran una sola teoría. Así, por ejemplo, se refieren a la “teoría de la organización y de la administración” Simon (1982: XXII), Morgan (1997: 17), Clegg y Hardy (2006: 431), Boje, Gephart y Thatchenkery (1996: 2), así como Nord, Lawrence, Hardy y Clegg (2006: 2), mientras que Barnard habla de “la ciencia social relativa a la organización formal y a la Administración” (1982: XXXVII), a la que también alude como “ciencia de la organización y de la administración” (1982: XXXIX), y Likert escribe acerca de un “enfoque motivacional a una teoría modificada sobre organizaciones y administración” (1973: 135). Asimismo, Dávila argumenta que el uso de los términos organización y administración de manera ambigua e imprecisa provoca el error de tratarlos como si significaran lo mismo, por lo que dedica toda una sección de un libro a establecer sus diferencias fundamentales; la obra, por

³ En lo concerniente a Barnard, de cuya obra *The Functions of the Executive* Simon reconoce que “ha ejercido una primordial influencia sobre mis ideas acerca de la **administración**” (1982: XLIII, negritas nuestras), puede legítimamente ser considerado teórico de esta disciplina porque, en efecto, la segunda mitad de dicho libro es un importante esfuerzo teórico acerca de las funciones de los administradores y de la administración, pues su lectura permite corroborar que lo que él denomina “ejecutivos” no son otra cosa que administradores. Además, como asevera el propio Barnard, refiriéndose a dicha segunda parte: “Esta es la exposición en términos muy generales de las funciones, procesos y problemas esenciales del ejecutivo o del liderazgo **de las organizaciones y de la administración** de los sistemas cooperativos” (1960: xiii, negritas nuestras) Entre la infinidad de autores que también ubican a Barnard como teórico de la administración se encuentra, además de Simon, Claude S. George (1972:140-141), Koontz y O’Donnell (1979: 50-51) y J. D. Thompson (1956: 106). Asimismo, la citada obra de Barnard es, simultáneamente, un estudio teórico de la naturaleza de las organizaciones, plenamente concordante con lo que manifiesta en su prefacio: “He intentado... esbozar una porción de una **teoría de la organización** en un esfuerzo dirigido a estimular a otros a proseguirlo” (1960: vii, negritas nuestras), propósito al cual dedica la primera mitad de la obra.

Por lo que respecta a Mintzberg, su propósito de teorizar tanto acerca de la administración como de las organizaciones queda claramente manifiesto desde el título de algunos de sus libros y se confirma en sus contenidos, por ejemplo, *Mintzberg on Management. Inside our Strange World of Organizations*, cuyas primera y segunda partes se titulan respectivamente “*On management*” y “*On organizations*” y en el que además declara: “Soy un teórico de la organización, interesado en cómo funcionan realmente las organizaciones y los procesos de administración que subyacen en ellas” (1989: 337). Poco más adelante agregaremos otros ejemplos.

⁴ A este respecto, ver, por ejemplo, Rendón y Montaña (2014: 102 y 105), quienes señalan que algunos autores consideran que los orígenes de la teoría de la organización se encuentran en la corriente de la administración científica, que es donde la generalidad de los pensadores ubican también los de la administración: Conviene señalar además que en el mismo artículo apenas citado Rendón y Montaña apuntan que los inicios de los estudios organizacionales también se encuentran en la administración científica (2014: 102). Ver igualmente Ibarra, quien observa que existe un acuerdo generalizado respecto a considerar el inicio de la teoría de la organización en los trabajos de Taylor y de Fayol, es decir, los mismos autores que son reconocidos como los iniciadores de la administración (1991: 35), acuerdo al cual Ibarra se adhiere explícitamente (1991: 39). Cabe hacer notar que éste investigador aclara que utiliza en su escrito citado el concepto teoría de la organización para referirse “al conjunto de orientaciones teóricas desarrolladas a lo largo del último siglo que, independientemente de su enfoque y del nivel de análisis que asumen, se presentan como tentativas explicativas del fenómeno organizacional o de alguno de sus aspectos relevantes” (1991: 29, nota 2).



cierto, no casualmente se titula *Teorías organizacionales y administración. Enfoque crítico* (2001: 2-8).

Por lo tocante a los demás autores que mencionamos como ejemplo de quienes se han propuesto la producción de conocimientos realmente teóricos acerca de la administración (Simon, Dubin, Koontz, Likert, Mintzberg, Alvesson, Astley y Kliksberg), los títulos y contenidos teóricos, no prácticos, de algunos de sus trabajos son claras evidencias de tales intenciones. Ejemplos de ellos son los siguientes. Dubin publicó la obra *Las relaciones humanas en la administración* (1970) (cuyo título original es *Human Relations in Administration*); Koontz editó *Toward a Unified Theory of Management* (1964a), libro del que además escribió dos capítulos, y elaboró los ensayos “La jungla de la teoría administrativa” (1999) y “Revisión de la jungla de la teoría administrativa” (2000); Likert redactó “Compendio de un enfoque motivacional a una teoría modificada sobre organizaciones y administración” (1973: 135-140), como parte de su libro *New Patterns of Management*; Mintzberg es el editor y autor de una serie de libros titulada *The Theory of Management Policy Series*, que comprende tres obras publicadas hasta la fecha, las cuales pretenden, según la declaración del propio pensador y según nuestra apreciación, exponer una “teoría descriptiva” basada en investigación empírica acerca del campo de estudio de la política administrativa, “que se ocupa de la administración de la organización en su totalidad, con énfasis particular en su comportamiento decisorio”, campo también conocido como administración estratégica (1983: viii y x, respectivamente); igualmente, como ya mencionamos, debemos a la pluma de Mintzberg la obra *Mintzberg on Management. Inside our Strange World of Organizations* (1989); Alvesson editó, en colaboración con Willmott, *Critical Management Studies* (1992) y redactó, conjuntamente con el mismo pensador, *Making Sense of Management. A Critical Introduction* (1998), así como, en coautoría con Deetz, *Doing Critical Management Research* (2000); Astley escribió “Administrative Science as Socially Constructed Truth” (1985), artículo que si bien no se propone contribuir directamente al cuerpo teórico de la administración, sí pretende coadyuvar a la comprensión de los procesos de producción del conocimiento de la “ciencia administrativa”; y Kliksberg, quien en su libro *El pensamiento organizativo. De los dogmas a un nuevo paradigma gerencial*, tras realizar una crítica epistemológica a una serie de importantes autores de administración y en general del pensamiento organizacional, se propone contribuir a la construcción de una “escuela científica de la administración” (1990).

Una de las primeras preguntas que pueden emerger ante esta especie de doble personalidad de la administración –que unas veces se presenta como técnica y otras como teoría– es si estamos ante una técnica o una ciencia, interrogante que se han planteado muchos, pero pocos con la debida seriedad. Entre estos últimos se encuentra Kliksberg, quien, por supuesto, no por obrar con diligencia está exento de errar. El autor argentino dedica la mayor parte de un capítulo (“Administración: ¿ciencia, arte o técnica?”) de su obra que apenas citamos (1990) a la cuestión que nos ocupa. En él, basándose en la caracterización que hace de los conocimientos científico, técnico y artístico y en otros elementos, realiza una caracterización epistemológica de la administración. Aunque encontramos diversos errores importantes en los planteamientos del investigador y diferimos en varias de sus proposiciones, coincidimos con él en un punto medular: los conocimientos en administración pueden pertenecer a la esfera del conocimiento científico o a la del conocimiento técnico; es decir, existen conocimientos administrativos científicos y conocimientos administrativos técnicos,



conclusión no muy lejana de la de Simon, quien sostiene que las ciencias pueden ser de dos tipos, “teóricas y prácticas”, y que la “ciencia administrativa” puede tomar cualquiera de ambos (1982: 235-240).⁵ Los amplios argumentos y premisas en que fundan ambos investigadores sus respectivas conclusiones difieren entre sí. No nos detendremos en analizarlos porque no es objetivo de esta parte de la ponencia, ni de la ponencia entera, determinar propiamente el estatus epistemológico de la administración, cuestión que merecería un trabajo más profundo, y únicamente deseamos hacer explícita nuestra posición al respecto de manera sucinta, y más específicamente en lo concerniente a la existencia o no de posibilidades de generar conocimiento teórico o científico acerca de los fenómenos administrativos.

Para proseguir con la cuestión de la existencia de dichas posibilidades, empezaremos por hacer notar que la posibilidad de que una disciplina posea tanto conocimiento teórico o científico como conocimiento práctico o técnico no es exclusivo de la administración; algo similar sucede, por ejemplo, en la psicología, que al lado de la teoría pura dispone de técnicas terapéuticas, lo mismo que en el psicoanálisis, que además de ser una disciplina científica existe en su forma de conocimiento para el tratamiento de pacientes, así como en la economía, que según innumerables economistas se divide en “economía positiva”, que corresponde a su parte teórica, y “economía normativa”, que se refiere a su porción técnica. Esta división equivale a la que se refiere Simon cuando asevera: “Estas dos formas alternativas de la ciencia administrativa [“ciencia teórica” y “ciencia práctica”] son exactamente análogas a las formas que adopta la ciencia económica” (1997: 361).

Puntualizaremos, por otra parte, que no es que pensemos que los conocimientos de la administración puedan ser técnica y ciencia *a la vez*, sino que parte de ellos son técnicos y la otra parte científicos, lo que depende fundamentalmente de su intencionalidad. En consecuencia, dado que los fines de la mayor parte de los autores de administración han sido generar conocimientos directamente aplicables a la mejor administración de las organizaciones, éstos han sido en su mayoría de índole práctica o técnica. Unos cuantos ejemplos de estos conocimientos son el cuadro integral de mando (*balanced scorecard*), la reingeniería de procesos, los organigramas, las gráficas de Gantt y el análisis FODA. Pero, como hemos argumentado, también ha habido investigadores que han dedicado esfuerzos a la gestación de conocimiento cuyas pretensiones son comprender y explicar los fenómenos administrativos; saberes de este tipo son, por ejemplo, la teoría de las decisiones de Simon,

⁵ Asimismo, en congruencia con lo anterior, en el importante simposio celebrado en la Escuela de Posgrado de Administración de Negocios (*Graduate School of Business Administration*) de la Universidad de California, Los Angeles en noviembre de 1962 sobre el tema “Teoría e investigación de la administración: su rol en la mejora de la administración”, Simon aseveró: “El profesor Schaifer ya señaló que una teoría de la administración puede ser una de dos cosas. Una es descriptiva [*i. e.*, “ciencia teórica”]. ¿Cómo se comporta en las organizaciones la gente, incluyendo aquellos a los que llamamos gerentes? ¿Qué es lo que hacen? ¿Cómo lo hacen? ¿Si emergen ciertos problemas, cómo reaccionan ante ellos? ¿Cómo es el comportamiento humano en un ambiente organizacional? Esto es de lo que trata la teoría de la administración, según entiendo yo. Por otra parte, hay una teoría normativa de la administración [*i. e.*, “ciencia práctica”]. La distinción en este caso nos es familiar a todos. Es la distinción entre fisiología y medicina, entre física e ingeniería. Existe una teoría normativa de la administración: ¿si deseo lograr tales y tales resultados en una organización, qué es lo que debo hacer? Fritz Roethlisberger enfatizó la teoría descriptiva de la administración.” (citado por Tannenbaum, a quien se encomendó resumir los resultados de las discusiones grupales y plenaria de un tema del citado simposio, 1964: 98-99)



las teorías de la autoridad de este mismo investigador y de Barnard, o las relativas al liderazgo de R. Likert, W. Bennis y múltiples autores más, así como la teoría acerca de los grupos informales iniciada por Mayo, Roethlisberger y Dickson y enriquecida por subsecuentes pensadores.

Nótese que reiteradamente nos hemos referido al tipo de intención, teórica o técnica, que puede guiar el quehacer de los estudiosos. Lo hemos hecho porque una consideración decisiva para determinar si un conocimiento es científico o técnico es precisamente su intencionalidad, su vocación: si un determinado saber ha sido generado como resultado de una búsqueda rigurosa de conocimiento científico o teórico, es decir, con el interés de servir al propósito de comprender la realidad, de entender o explicar, por ejemplo, los fenómenos administrativos o los económicos, podrá ser científico, incluso a pesar de que la comunidad científica correspondiente pudiera encontrarlo erróneo en un momento determinado.⁶ Si en cambio se ha producido con el fin de que pueda ser inmediata y directamente aplicable a la solución de problemas prácticos, por ejemplo, con el propósito de encontrar respuestas a la pregunta de *cómo* administrar (o más específicamente, a las preguntas de, por ejemplo, cómo organizar el trabajo, cómo motivar a los subalternos o cómo tomar mejores decisiones), se tratará de conocimiento técnico.

De manera que, podemos concluir que es perfectamente viable que aquellos estudiosos de la administración que persiguen fines teóricos, tales como los que hemos citado, generen conocimientos científicos. Como sostiene Silva al preguntarse sobre la validez del trabajo de los pensadores que se plantean interrogantes acerca de problemas teóricos administrativos:

Es posible producir teorías científicas sin dejarse asfixiar por el terrorismo intelectual de exigencias de científicidad preconcebida de los positivismos y los neopositivismos, ni por la moda de las autodenominadas metodologías de la investigación que ofrecen el mítico paraíso de la consecución segura de la verdad. Sólo se requiere espíritu científico, *ethos* vocacional, y vigilancia metódica: ética, lógica y epistemológica (2003: 13).

No obstante, dos razones nos mueven a vislumbrar que las perspectivas de la administración de consolidarse por sí misma como una ciencia no son prometedoras. En primer lugar, el hecho de que desde su origen mismo y durante su desarrollo haya estado marcada por intenciones pragmáticas y que éstas sean las que han orientado a la mayor parte de sus cultivadores. Los conocimientos obtenidos como fruto de tales propósitos por supuesto no son de carácter científico sino técnico. En segundo término, el hecho de que su objeto de estudio no sean las organizaciones en general sino únicamente un aspecto de las mismas provoca, en nuestra opinión, que su legitimidad como disciplina científica se desdibuje frente a la de las disciplinas que se disputan el objeto de estudio constituido por las organizaciones. Expliquémonos. Aunque el objeto de estudio que podría reclamar para sí la administración —el logro eficiente de objetivos de las organizaciones— es un elemento vital de las mismas, propiamente su razón de ser, no es sino sólo un aspecto de ellas, lo cual lo convierte en un objeto *sui géneris* dado que se refiere sólo a los fenómenos comprendidos en la serie de

⁶ En relación con la legitimidad del conocimiento científico a pesar de su posible equivocación, Nicol destaca acertadamente: “La legitimidad de una ciencia no depende, pues, del acierto absoluto y definitivo de las teorías que se formulen dentro de su campo. Si así no fuera, ninguna ciencia sería legítima, pues ninguna quedó ni quedará jamás estacionada en un sistema de verdades inmutables” (1984: 24).



acciones o procesos encaminados a conseguir eficientemente dichos fines, no a todos los fenómenos que abarca la totalidad de un ente, que en este caso es la organización. Adicionalmente, dicho objeto, al quedar perfectamente abarcado dentro del objeto de estudio más general que son las organizaciones, que ya es abordado por las otras aproximaciones organizacionales o disciplinas organizacionales, ya no requeriría, por lo menos por ahora, una disciplina que se ocupara exclusivamente del mismo. Sin embargo, las escasas probabilidades que vemos de que la administración se consolide como una ciencia en sí misma no impiden que los esfuerzos genuinamente teóricos que han realizado y realizan algunos de sus estudiosos contribuyan al conocimiento científico de las organizaciones, es decir a la edificación de una ciencia organizacional.

Asimismo, pensamos que no parece hacer falta una ciencia de la administración, siempre y cuando continúen los esfuerzos teóricos destinados a la comprensión de las organizaciones en su totalidad, como seguramente ocurrirá. Opinamos en cambio que sí es muy importante para la humanidad que prosiga el desarrollo del conocimiento técnico para la mejor administración de las organizaciones, el cual, si se basa en conocimiento científico sobre los fenómenos organizacionales –que incluyen a los fenómenos administrativos–, en muchos casos podría incrementar sus probabilidades de ser efectivo y podría además alejarse de las perniciosas modas que asaltan recurrentemente al conocimiento técnico administrativo. Dicho sea de paso, así como consideramos que son bajas las probabilidades de que la administración se consolide como ciencia, creemos que, por el contrario, sus probabilidades de robustecerse como técnica, siguiendo su vocación original, no encontrarán obstáculos relevantes sino buenas perspectivas. Cuestión aparte, pero de importancia literalmente vital, es la del desarrollo y empleo de la técnica administrativa con sentido de responsabilidad social, poniéndola al servicio del hombre y no contra él.

2. ¿Por qué existe una diversidad de aproximaciones o disciplinas para abordar lo que parece ser un solo objeto de estudio?

Ya adelantábamos que las organizaciones son estudiadas por una variedad de disciplinas o aproximaciones, pero es preciso que para responder a nuestra presente pregunta puntualicemos primero cuáles son. Para ello, seguiremos a Marcela Rendón y Luis Montaña (2004), quienes llevan a cabo un esclarecedor análisis global, es decir, en conjunto, de las múltiples disciplinas o perspectivas que se han ocupado del estudio de las organizaciones, a las cuales denominan indistintamente “aproximaciones teóricas para el estudio de las organizaciones”, “aproximaciones organizacionales”, “corrientes en el estudio de las organizaciones”, “modalidades del estudio de las organizaciones” y “perspectivas de los estudios de la organización”, identificando ocho en total: *administración, teoría de la organización, análisis institucional, sociología del trabajo, sociología de las organizaciones, análisis organizacional, sociología de la empresa y estudios organizacionales*.⁷ Es ante esta pluralidad de perspectivas que emerge nuestra interrogante ¿cómo es posible que exista tal variedad de aproximaciones o disciplinas frente a lo que parece ser *un solo* objeto de estudio? Podríamos intentar responder que la propia naturaleza, diversa y compleja, del fenómeno organizacional –en el cual confluyen aspectos sociales, psicológicos, económicos y políticos,

⁷ El segundo autor realiza también, en otro trabajo, una reflexión acerca de las diversas perspectivas disciplinares que estudian las organizaciones pero referido específicamente a México (2004b).



entre muchos otros— exige la concurrencia de múltiples disciplinas y perspectivas para su comprensión, como lo muestra el mismo hecho de la existencia de las diversas aproximaciones teóricas que se han interesado por su estudio y como lo advierten diversos estudiosos, por ejemplo Montañó (2004a: 5) y Kliksberg (1990: 42). Por ello, podríamos agregar, además de ser analizadas por las aproximaciones mencionadas, las organizaciones han sido estudiadas aun desde una misma disciplina con el auxilio de otras: la administración, por ejemplo, ha debido apoyarse, entre otras, en la psicología y la sociología para abordarlas.

Sin embargo, esta primera respuesta no nos satisface del todo, entre otras razones porque sólo explicaría por qué las disciplinas relativas a los aspectos arriba mencionados (sociales, psicológicos, etc.) es decir, la sociología, la psicología, la economía y la ciencia política, son atraídas por el objeto de estudio *organización* pero exclusivamente en lo que toca a uno de sus aspectos: el que corresponde a la especialidad de cada uno de estos campos; o sea que, únicamente explicaría por qué la sociología se interesa por el análisis de los aspectos sociales de las organizaciones, la psicología por el examen de sus aspectos psicológicos, la economía por el de los económicos, etc., lo que a su vez explicaría el relativo traslape que se da entre ellas; pero semejante contestación no nos diría por qué sería necesario que aquellas disciplinas o aproximaciones teóricas a las que les interesa el estudio de las organizaciones *en lo general* —no únicamente en alguno de sus aspectos, como, por ejemplo, la teoría de la organización y los estudios organizacionales— persistan como campos del saber en sí mismos en lugar de conformar una sola disciplina.

Asimismo, se podría argumentar en contra de la idea de que la diversidad y la complejidad de lo organizacional exige la confluencia de múltiples disciplinas para analizarlo, que estas características no necesariamente demandan un estudio interdisciplinario del fenómeno (*i. e.*, desde un campo o “disciplina” que sea a la vez “interdisciplina”, lo cual parecería contradictorio), sino que lo único que están requiriendo es su análisis desde una disciplina organizacional en *comunicación* con otras disciplinas para abreviar de ellas, tal como la que se establece entre las ciencias cuando examinan determinado aspecto o particularidad de *su* objeto de estudio, particularidad en la que otra disciplina tiene autoridad reconocida, sin por eso convertirse en campos o disciplinas interdisciplinarios, es decir, sin que por tal razón la disciplina que recurre a otra pierda su autoridad respecto al objeto de estudio que le es reconocido. Por ejemplo, la economía requiere apoyarse en la psicología para comprender el comportamiento de consumidores, productores e inversionistas; la sociología igualmente precisa de la misma ciencia para su estudio del comportamiento colectivo de los individuos; la antropología acude a la lingüística para la comprensión de la cultura de los grupos étnicos; la patología se vale de la bioquímica al estudiar ciertas enfermedades. En suma, podemos decir que la susodicha respuesta no nos satisface a cabalidad porque cada vez más el concepto de interdisciplinariedad nos produce serias dudas respecto a su validez intrínseca.⁸ No obstante, reconocemos plenamente y sin ambages que la cuestión, verdaderamente espínosa, precisa un tratamiento más amplio y más riguroso que no hemos emprendido aun en las

⁸ Nuestra propias dudas iniciales respecto a la interdisciplinariedad surgieron al advertir como un fuerte obstáculo frente a ella a la problemática de comunicación entre disciplinas derivada de sus diferentes lenguajes, que conlleva la relativa intraducibilidad de conceptos y teorías, cuestión que Kuhn abarca con su concepto de inconmensurabilidad (1985, 2002). Dichas dudas gradualmente se han convertido en escepticismo merced a la influencia de dos pensadores que critican con gran rigor la posibilidad de la interdisciplinariedad: Juan M. Silva (1999) y Minor E. Salas (2006), cuyos trabajos referidos sugerimos consultar a los interesados en el particular.



condiciones en las que es necesario hacerlo y cuyo abordaje, por otra parte, nos desviaría de nuestro tema central.⁹

Por otra parte, ya habíamos apuntado que existen dudas en cuanto a los ámbitos que corresponden a cada una de las aproximaciones que estudian las organizaciones. Dichas dudas derivan de los evidentes traslapes que tienen lugar entre las mencionadas disciplinas y aproximaciones, al grado de que todas parecen estudiar el mismo objeto y algunas reconocen su origen en los trabajos de los mismos autores pioneros. Esta situación nos motiva preguntarnos ¿para responder a la pregunta que nos ocupa ahora no deberíamos determinar primero con toda nitidez y precisión los límites entre todas y cada una de las aproximaciones organizacionales que hemos mencionado?

Nos parece que no es posible establecer con toda claridad y exactitud estos límites: debido a que todas las aproximaciones estudian en mayor o menor grado el mismo objeto –la organización–, sus fronteras *no son ni pueden ser precisas*. Consideramos que perseguir exactamente el mismo objeto de estudio es una situación irregular que acabará por corregirse, que al menos algunos de dichos límites son temporales y acabarán por desvanecerse a lo largo de un proceso gradual de consolidación de una disciplina organizacional. Si bien ahondar en la clarificación de tales fronteras no es del todo ocioso, por lo menos no es determinante para responder a la pregunta acerca de la posibilidad de una disciplina que conjunte a todas las que estudian las organizaciones, que por ahora constituye nuestra interrogante central. Para tal efecto, creemos que basta con distinguir *a grandes rasgos* las más importantes diferencias entre esas disciplinas, así como sus puntos de encuentro, como lo hemos hecho aquí y como lo han desarrollado, aunque ciertamente con mayor análisis, varios investigadores mexicanos en diversos trabajos; por ejemplo, Marcela Rendón y Luis Montaña (2004); Antonio Barba, Luis Montaña y Pedro Solís (1998) y recientemente Guillermo Ramírez, Germán Vargas y Ayuzabet de la Rosa (2011).

Identificar *grosso modo* dichas diferencias y puntos de convergencia nos permite entender algo más importante: que si bien varias de las aproximaciones mencionadas se encuentran ya reconocidas como campos de conocimiento o disciplinas en sí mismas, como es el caso de la administración, la teoría de la organización y la sociología de la organización (esta última más bien subdisciplina de la sociología), otras, como el “análisis organizacional”, el “análisis institucional” e incluso los “estudios organizacionales” parecen conformar más bien “*corrientes* en el estudio de las organizaciones”, expresión que, como ya mencionamos, también han usado Rendón y Montaña, en su artículo recién citado, para referirse a todas las aproximaciones en torno a lo organizacional. Consideradas como “corrientes” las últimas tres aproximaciones mencionadas, podríamos decir que se trata de diferentes tendencias o cursos de pensamiento que han seguido grupos afines de investigadores de los fenómenos

⁹ Sólo por abonar a la idea de la enorme complejidad del problema, añadiremos que los mismos ejemplos que acabamos de ofrecer nos recuerdan el proceso mediante el cual la amplitud de conocimientos a que ha llegado la humanidad ha propiciado la multiplicación de las ciencias, es decir, la división de la ciencia madre, la filosofía, en una gran y creciente pluralidad de ciencias, y ha provocado asimismo que se construyan subdisciplinas de una disciplina mayor, como sería el caso de la psicología social o de la sociología de la organización, todo lo cual nos sugiere la pregunta ¿no será esta misma situación de extensión y superespecialización del conocimiento la que ahora provoca los intentos de la interdisciplinariedad? Si así fuera, ¿será el proyecto interdisciplinario una buena idea para el avance de la ciencia?



organizacionales, que se distinguen por su interés predominante por ciertos grandes temas y por auxiliarse de ciertas disciplinas, así como por su preferencia por determinadas metodologías y perspectivas epistemológicas,¹⁰ y que, aun cuando no se lo hubieran propuesto explícitamente, están contribuyendo a la conformación de una *ciencia de la organización o ciencia organizacional*.

Más tarde volveremos a esta cuestión de la constitución de la ciencia organizacional, pero debemos destacar por lo pronto que lo verdaderamente importante para el avance del conocimiento es que los diversos estudiosos de los fenómenos organizacionales, cualquiera que sea su campo o disciplina de investigación, continúen dedicando sus esfuerzos a investigar dichos fenómenos con rigor para lograr su mejor comprensión, sin mayor preocupación por saber si están contribuyendo a la conformación de tal o cual ciencia o al desarrollo de determinada disciplina o de cierta corriente. De hecho, creemos que la mayoría de los investigadores organizacionales así lo hacen; no obstante, reconocemos que estos estudiosos son, como todo indagador científico, seres humanos con ideologías e intereses personales y gremiales diversos que condicionan en alguna medida, a pesar de su empeño por lograr la mayor objetividad, su visión de los fenómenos y por ende su afiliación a tendencias y corrientes de todo género.

Ahora bien, ¿acaso no puede alguna de las aproximaciones citadas reclamar para sí legítimamente el estudio exclusivo del fenómeno organizacional? Luis Montaña se lo pregunta y responde en los siguientes términos:

¿Qué disciplina puede asumir la titularidad del estudio de tal objeto social [la organización]? Ninguna en particular; se trata de un objeto difícilmente asible desde una sola perspectiva disciplinar; para abordarlo se requiere de la concurrencia de diversas miradas; se trata de un proyecto de naturaleza necesariamente interdisciplinaria (2004a: 5).

Dicho proyecto interdisciplinario es para Montaña el que asume el campo de los estudios organizacionales. Si su respuesta implicara que esta aproximación requiere, ante ciertos problemas cognoscitivos, auxiliarse de los conocimientos generados por otras disciplinas en cuestiones en las que ellas son autoridad, pero preservando los estudios organizacionales su propia autoridad respecto al objeto organización, estaríamos de acuerdo totalmente con Montaña. Sin embargo, tememos que no es así, dado que en su respuesta él está negando la titularidad sobre dicho objeto de estudio a *todas* las aproximaciones, incluyendo por consiguiente a los estudios organizacionales. Pero notemos que nuestro autor deja abierta una posibilidad, un resquicio, por el que puede filtrarse la observación y comprensión de lo organizacional sin necesidad de la mirada interdisciplinaria, al señalar que “se trata de un objeto *difícilmente* asible desde una sola perspectiva disciplinar” (el subrayado es nuestro), con lo que está reconociendo implícitamente que *no es imposible* que sea aprehendido desde una sola aproximación. Entendido así el asunto, existiría en consecuencia la posibilidad de que los estudios organizacionales o la teoría de la organización asumieran la susodicha

¹⁰ Así, por ejemplo, según Rendón y Montaña (2004), actualmente los estudios organizacionales muestran particular interés por el estudio de la ambigüedad, el poder, la cultura y el concepto de paradigma, para lo cual se apoyan respectivamente en la lingüística, la filosofía política, la antropología y la filosofía de la ciencia, además de que toman elementos provenientes de la sociología del trabajo y de las organizaciones, y se inclinan por el posmodernismo, el uso de métodos cualitativos y por la perspectiva epistemológica constructivista.



titularidad. Nosotros vemos que en virtud de sus intereses teóricos por el estudio más comprensivo de las organizaciones, ambas aproximaciones despuntan como las que podrían reclamar para sí mismas la titularidad del citado objeto de estudio, pero de manera conjunta, sin conservar sus fronteras disciplinares y además incorporando a su bagaje los conocimientos aportados por todas las demás aproximaciones organizacionales y recurriendo a otras disciplinas sólo cuando el objeto estudiado lo requiriera. Ello sería posible si se consolidara, como vislumbramos que sucederá, una ciencia de la organización; pero ello es ya el objeto de nuestra segunda y última interrogante central, a la que nos abocaremos de lleno a continuación.

3. ¿Es posible la conformación de una disciplina, una ciencia organizacional, que aglutine y dé unidad a todas las que estudian las organizaciones?

Como se habrá podido notar, de hecho hemos empezado a responder a esta interrogación desde páginas atrás, construyendo las premisas pertinentes y adelantando ya, mediante pinceladas, la que será nuestra respuesta final; es hora de retomar el tema y agregar nuevas argumentos para redondear la respuesta que podemos dar hasta el presente estado de nuestra investigación. Nuestra contestación es, pues, de carácter hipotético, dado que la cuestión exige una investigación más amplia que habremos de proseguir en el futuro.

Las disciplinas o aproximaciones organizacionales que hemos mencionado son diferentes perspectivas, algunas de ellas *corrientes*, para el estudio científico de un mismo objeto de estudio, la organización; por ende varias de ellas, sobre todo las que intentan el estudio más comprensivo de dicho objeto, están en proceso de constituir conjuntamente una *ciencia de la organización*, independientemente del deseo de sus cultivadores y del nombre que pueda llegar a darse finalmente a tal ciencia.

Claro está que las ocho aproximaciones citadas al principio no comparten *exactamente* el mismo objeto de estudio, toda vez que algunas de ellas se interesan sólo por un aspecto o sector del mismo, lo cual podría llevarlas por diversos caminos muy difíciles de vaticinar por depender de múltiples y complejos factores, incluyendo el de los intereses teóricos y extrateóricos de los investigadores; no obstante, dado el común interés de las disciplinas en cuestión por las organizaciones, consideramos que esos posibles caminos pueden confluir finalmente, cual ríos con mayor o menor cauce, en el desarrollo de la ciencia de la organización. Por ejemplo, a la administración –la de genuino interés teórico, no la normativa, de carácter práctico– le atañe el estudio de las organizaciones sólo en lo atinente al logro de los objetivos de las mismas, lo cual podría conducirla a continuar contribuyendo al desarrollo de la ciencia de la organización hasta ser finalmente absorbida por ésta; pero también podría dirigirla a constituirse como una subdisciplina de la misma ciencia, aunque esto nos parece más improbable por las mismas razones que expresamos cuando argumentamos acerca de las raquíticas probabilidades de que la administración se consolide como una ciencia. Otro ejemplo: a la sociología de la empresa le interesa el estudio sólo sociológico y sólo de la empresa, no de las organizaciones en general, lo que podría permitirle consolidarse como subdisciplina de la sociología; lo mismo podría suceder con la sociología de la organización y la sociología del trabajo. Por otra parte, las aproximaciones que pretenden un examen más comprensivo del fenómeno organizacional, como la teoría de la organización y los estudios organizacionales, se están erigiendo, de una manera que



podríamos llamar natural o por lo menos espontánea, como pilares fundamentales de una ciencia organizacional.

De cualquier manera, independientemente de las respuestas a la pregunta por el estatus epistemológico de las diversas aproximaciones que estudian las organizaciones, de la existencia o no de una ciencia de la organización y del grado de relativa madurez que, en su caso, pueda haber logrado esta ciencia, de lo que no nos cabe la menor duda es que ésta es posible, es decir, es posible un conocimiento científico de las organizaciones. De hecho éste existe ya en alguna medida, evidencia de lo cual es el creado por las ocho aproximaciones reiteradamente citadas. En esencia coinciden con esta idea, evidentemente, los múltiples investigadores sobresalientes del fenómeno organizativo que se refieren a la “ciencia de la organización” (*organization science* o *science of organization*) o “ciencia organizacional” como algo posible o como si ya existiera o por lo menos estuviera en construcción, desde Barnard (1960: xiv) y Simon (1982: X), hasta Pfeffer (1997: 12 y 203), Gergen y Thatchenkery (1996: 356 y ss.), Astley (1985), Astley y Zammuto (1992: 443, 444 y ss.), Tsoukas (1991), Gioia y Pitre (1990), Miner (1984), Alvesson y Sandberg (2013:130) y muchos más. Lo mismo podríamos decir de los editores, y muchos escritores colaboradores, de la prestigiada revista *Organization Science*.

La existencia de un objeto de estudio propio –la organización– y el hallazgo de una diversidad de problemas cognoscitivos que ésta presenta, otorga a tales aproximaciones la legitimidad de estudiarlos científicamente, pero integradas en una sola disciplina. Como asevera Nicol (1984: 24) refiriéndose a la legitimidad de una ciencia:

No son las soluciones, sino los problemas, los que permiten resolver categóricamente la cuestión de la legitimidad. Este es un hecho que ha de ser tomado como fundamento de un criterio seguro. Si al pensamiento, en su examen metódico de la realidad, se le presentan unos problemas auténticos, no cabe duda de que es legítimo, incluso necesario, instituir una ciencia que se ocupe de ellos.

Parte de lo que aún hace falta para que la ciencia organizacional se consolide como tal, es que las diversas disciplinas que la están conformando desdibujen gradualmente sus fronteras hasta que se diluyan por completo al ser reconocidas como tendencias o corrientes de pensamiento, en lugar de disciplinas, al interior de la disciplina aglutinadora. Estas corrientes o las nuevas que puedan surgir siempre serán bienvenidas, a condición de que se desarrollen con el debido rigor.¹¹ Pero debemos advertir que de ninguna manera estamos sugiriendo alguna línea de acción para conseguir la consolidación de la ciencia de lo organizacional; lo que estamos haciendo es simplemente señalar el proceso de generación de dicha ciencia que a nuestro juicio se está produciendo. Tenemos plena conciencia de que las disciplinas

¹¹ En virtud de que con cierta frecuencia se identifica erróneamente el término rigor sólo con el perseguido con la metodología cuantitativa, con la perspectiva positivista o neopositivista, o con el método científico supuestamente empleado en las ciencias naturales, es preciso aclarar que entendemos este concepto como la seriedad y esmero que se deben practicar, con apego a la razón y la lógica y como característica ineludible del método o métodos, en los procesos investigativos de todas las ciencias, sociales o naturales, a fin de lograr la mayor veracidad, objetividad y precisión posibles. Ello, en la inteligencia de que el logro absoluto de la verdad y la objetividad es un ideal inalcanzable, que el grado en que se gana aproximación a ellas, o en que se logra una mejor comprensión de la realidad, es determinada por la comunidad científica correspondiente mediante el diálogo intersubjetivo que entablan sus miembros, pero siempre teniendo como la máxima instancia o referente al fenómeno estudiado, el cual, por decirlo de otra manera, siempre tiene la última palabra



científicas, se desarrollan libre y espontáneamente, como resultado de un proceso en el que juega un papel determinante el diálogo intersubjetivo que entablan entre sí los investigadores de una determinada comunidad epistémica, no conforme a planes o normas predeterminadas que puedan acordarse en pos de la cientificidad de algún campo del conocimiento. El curso de ese desarrollo es sumamente complejo y de ninguna manera lineal, sino de naturaleza dialéctica; además, para acentuar aún más su complejidad, en él se filtran, junto a los intereses estrictamente vocacionales de los científicos, algunos otros de carácter extra teóricos, como son los personales, grupales y en general de índole política. Éstos pueden obrar a favor o en contra de la conformación de corrientes al interior de una disciplina o incluso de la fragmentación o consolidación de la misma. Rendón y Montaña abordan la cuestión con claridad, relacionándola atinadamente con el concepto de inconmensurabilidad:

La inconmensurabilidad kuhniana no es tan sólo una cuestión intelectual sino social, en su sentido más amplio: la construcción del conocimiento implica también relaciones simbólicas, culturales y de poder. La falta de comunicación no se debe exclusivamente a razones de tipo teórico-metodológico sino también a la dinámica social misma de los grupos de investigación. La imposición de un paradigma sobre los otros, de una corriente explicativa sobre las demás, traería como consecuencia no un mayor acercamiento a la verdad y mejores organizaciones para la sociedad, sino que representaría un triunfo político de un grupo sobre el resto de los demás (2004: 116).

Por su parte, Reed también encuentra esta lucha permanente por el saber y el reconocimiento en el análisis histórico que realiza, desde sus más remotas raíces hasta la actualidad, de los esfuerzos teóricos por comprender las organizaciones:

[...] el propósito de este capítulo es describir la teoría organizacional como un terreno históricamente en disputa dentro del cual diferentes lenguajes, aproximaciones y filosofías luchan por su reconocimiento y aceptación (2006: 21, traducción nuestra).

Sin embargo, a pesar de que las mencionadas luchas sin duda persistirán, en nuestra opinión no se traducirán en un escollo insalvable en la consolidación de una ciencia organizacional; las diversas disciplinas científicas las padecen y a pesar de ello –y a veces gracias a ello– continúan su desarrollo. De cualquier manera, los innumerables avances que día con día están logrando investigadores de la realidad organizacional, desde diversas posiciones y diferentes partes del mundo, nos hacen pensar que, a pesar de las vicisitudes del enfrentamiento epistemológico y de diversa naturaleza, la comprensión de ese fenómeno tan omnipresente y vital para la humanidad que son las organizaciones parece haber aumentado de manera significativa; y finalmente eso es lo más relevante.



REFERENCIAS

ALVESSON, Mats y Jörgen Sandberg (2013), “Has Management Studies Lost Its Way”, *Journal of Management Studies*, 50: 1, enero, pp.128-152.

ASTLEY, W. Graham (1985), “Administrative Science as Socially Constructed Truth”, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 30, No. 4, (dic.), pp. 497-513.

— y Raymond F. Zammuto (1992), “Organization Science, Managers and Language Games”, *Organization Science*, Vol. 3, No. 4, (nov.), pp. 443-460.

BARBA ÁLVAREZ, Antonio, Luis Montaña Hirose y Pedro C. Solís Pérez (1999), “Perspectivas internacionales de los estudios organizacionales”, en *Memoria. III Foro Nacional de Investigación en las Disciplinas Financiero-Administrativas*, México: Facultad de Contaduría y Administración, Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 75-87.

BARNARD, Chester I. (1959), *Las funciones de los elementos dirigentes*, trad. Francisco F. Jardon Santa Eulalia, Madrid: Instituto de Estudios Políticos, 371 pp.

— (1960), *The Functions of the Executive*, 14a. reimpresión de la 1ª ed. (1938), Cambridge: Harvard University Press, 334 pp.

— (1982), “Prólogo a la Primera Edición Norteamericana”, en Herbert A. Simon, *El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos de adopción de decisiones en la organización administrativa*, 4ª. ed. argentina, Buenos Aires: Aguilar Argentina, pp. XXXVII-XL.

BOJE, David, M., Robert P. Gephart, Jr. y Tojo Joseph Thatchenkery (eds.) (1996), *Postmodern Management and Organization Theory*, Thousand Oaks: SAGE.

— (2006), “Representation and Reflexivity”, en Stewart R. Clegg et al. (eds.), *The Sage Handbook of Organization Studies*, 2a. ed. London: Sage, pp. 425-443.

DÁVILA LADRÓN DE GUEVARA, Carlos (2001), *Teorías organizacionales y administración. Enfoque crítico*, 2ª. ed., Bogotá: McGraw Hill, 317 pp.

DUBIN, Robert (1970), *Las relaciones humanas en la administración*, 4ª impresión de la 1ª ed. en español (1964), México: Compañía Editorial Continental, 673 pp.

GERGEN, Kenneth J. y Tojo Joseph Thatchenkery (1996), “Organization Science as Social Construction: Postmodern Potentials”, *The Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 32, No. 4 (dic.), pp. 356-377.

GIOIA, D. A. y E. Pitre (1990) (citado por Pfeffer, 2000: 267), “Multiparadigm Perspectives on Theory Building”, *Academy of Management Review*, 15, pp. 584-602.



IBARRA COLADO, Eduardo (1991), “Notas para el estudio de las organizaciones en América Latina a partir de la reflexión crítica de la teoría de la organización”, en Eduardo Ibarra Colado y Luis Montaña Hirose (coords.), *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México*, México: Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Iztapalapa y Miguel Ángel Porrúa, pp. 27-66.

LIKERT, Rensis (1973), “Compendio de un enfoque motivacional a una teoría modificada sobre organizaciones y administración”, en Florencio Rodil Urrego y Francisco Mendoza Trejo (coords.) (1973), *Lecturas sobre organización*, México: Trillas, 219 pp.

MINER, John B. (1984), (citado por W. Graham Astley, 1985: 510), “The validity and usefulness of theories in an emerging organizational science”, *Academy of Management Review*, 9: 296-306).

MINTZBERG, H. (1983), “Foreword. The Theory of Management Policy Series”, en Henry Mintzberg, *Power in and around Organizations*, Englewood Cliffs: 1983, pp. vii-xi.

MONTAÑO HIROSE, Luis (2004a), “Presentación”, en Luis Montaña Hirose (coord. general), Sergio Alvarado Altamirano, Antonio Barba Álvarez y Roberto Soria Romo (coords.), *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad*, México: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa y Universidad de Occidente, pp. 5-6.

— (2004b), “El estudio de las organizaciones en México, una perspectiva social”, en Luis Montaña Hirose (coord. general), Sergio Alvarado Altamirano, Antonio Barba Álvarez y Roberto Soria Romo (coords.), *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad*, México: Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa y Universidad de Occidente, 2004, pp. 9-39.

NAIME, Alexander (2011), “A las puertas de Jano: de la administración a los estudios organizacionales”, *Revista Electrónica Forum Doctoral. Administración y Organizaciones*, No. 3, edición especial, enero-abril, pp. 73-86 (www.eafit.edu.co/revistas/forum-doctoral/)

NICOL, Eduardo (1984), *Los principios de la ciencia*, 3ª. reimpresión de la 1ª. ed. (1965), México: Fondo de Cultura Económica, 511.

NORD, Walter R. et al. (2006), “Introduction”, en Stewart R. Clegg et al. (eds.), *The Sage Handbook of Organization Studies*, 2a. ed. London: Sage, pp. 1-15.

PFEFFER, J. (1997), *New Directions for Organization Theory. Problems and Prospects*, Oxford: Oxford University Press, 264 pp.

KUHN, Thomas S. (1985), *La estructura de las revoluciones científicas*, México: Fondo de Cultura Económica, 319 pp.

— (2002), “Commensurability, comparability, communicability”, en Thomas S. Kuhn (ed. por James Conant y John Haugeland), *The Road Since Structure. Philosophical Essays*,



1970-1993, *with an Autobiographical Interview*, edición en pasta blanda, Chicago: The University of Chicago Press, pp. 33-57.

RAMÍREZ MARTÍNEZ, Guillermo, Germán Vargas Larios y Ayuzabet de la Rosa Alburquerque (2011), “Estudios organizacionales y administración. Contrastes y complementariedades: caminando hacia el eslabón perdido”, *Revista Electrónica Forum Doctoral. Administración y Organizaciones*, No. 3, edición especial, enero-abril, pp. 7-51 (www.eafit.edu.co/revistas/forum-doctoral/).

REED, Michael (2006), “Organizational theorizing: a historically contested terrain”, en Stewart R. Clegg et al. (eds.), *The Sage Handbook of Organization Studies*, 2a. ed. London: Sage, pp. 19-54.

RENDÓN COBIÁN, Marcela y Luis Montaña Hirose (2004), "Las aproximaciones organizacionales. Caracterización, objeto y problemática", *Contaduría y Administración*, N° 213, mayo-agosto, pp. 101-120.

SALAS, Minor E. (2006), “Interdisciplinariedad de las ciencias sociales y jurídicas: ¿impostura intelectual o aspiración científica?”, *Revista Ciencias Sociales Universidad de Costa Rica*, 113-114, pp. 55-69.

SILVA CAMARENA, Juan Manuel (2003), “La administración: entre la profesionalización y la científicidad”, *Contaduría y Administración*, No. 211 (oct.-dic.), pp. 9-15.

— (1999), “Disciplina e indisciplina en el quehacer científico”, en *Universidad interdisciplinaria. Memoria del Segundo Foro del CEU* (Centro de Estudios de la Universidad), Toluca: Universidad Autónoma del Estado de México, pp.13-31.

SIMON, Herbert A. (1982), *El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos de adopción de decisiones en la organización administrativa*, 4ª. ed. argentina, Buenos Aires: Aguilar Argentina, 240 pp.

TANNENBAUM, Robert (1964), “Los términos, los métodos y las contribuciones: ¿pueden ser sintetizados?”, en Harold Koontz (edit.) (1964), *Toward a Unified Theory of Management*, New York: McGraw-Hill, pp. 88-96.

TSOUKAS, Haridimos, (1991), “The missing link: a transformational view of metaphors in organizational science”, *Academy of Management Review*, Vol. 16, No. 3, pp. 566-585.

