Despertar organizacional en Venezuela: Bases para una nueva visión intelectual

Organizational Awakening in Venezuela: Foundations for a New Intellectual Vision

Rivas T., Frank; Villasmil, María A.

Recibido: 09-06-24 - Revisado: 10-09-24 - Aceptado: 31-10-24

Rivas, F.
Doctor en Ciencias Sociales "Mención Estudios del Trabajo" de la Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
Profesor FACES, Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela.
Miembro del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG-Universidad de Los Andes)
frankrivas@ula.ve / ferivas69@gmail.com
https://orcid.org/0000-0003-2827-7338

Villasmil, M. A.
Doctora en Economía Aplicada. Universidad de La Laguna. España.
Profesora FACES, Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela.
Miembro del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG-Universidad de Los Andes)
mvillasmilr@gmail.com / nenavillasmil31@gmail.com
https://orcid.org/0000-0003-2827-7338

La pretensión de indagar sobre la génesis de los estudios organizacionales en Venezuela, más que por razón de historicidad fenomenológica, responde a la responsabilidad epistemológica de propiciar espacios de genuina reconstrucción de conocimientos que respondan a la liberación creativa del investigador social latinoamericano. Se ha sobrevenido una carga teorética innecesaria y, además, infructuosa que requiere atención inmediata. Se intenta hacer un recuento de hechos que más que sugerir una prospectiva ordenada y coherente de situaciones sociales y organizacionales, intenta romper la linealidad del tiempo, consecuentemente utilizada para narrar el hecho organizacional y administrativo, atenuado de generalidades, con la finalidad de redescubrir la naturaleza epistémica y metodológica necesaria para estudiar acertadamente las organizaciones en Venezuela y Latinoamérica. Los insumos, que en primera instancia deberán ser estrictamente inductivos, atemporales y muy focalizados, servirán de retroalimentación a la Red Venezolana de Estudios Organizacionales (Red-Veo).
Palabras clave: Estudios organizacionales, epistemología, organizacional, Venezuela.

RESUMEN

The intention of inquiring about the genesis of organizational studies in Venezuela, more than for reasons of phenomenological historicity, responds to the epistemological responsibility of promoting spaces for the genuine reconstruction of knowledge that respond to the creative liberation of the Latin American social researcher. An unnecessary and, moreover, fruitless theoretical burden has arisen that requires immediate attention. An attempt is made to make a recount of facts that, rather than suggesting an orderly and coherent perspective of social and organizational situations, tries to break the linearity of time, consequently used to narrate the organizational and administrative fact, attenuated by generalities, to rediscover the epistemic and methodological nature necessary to accurately study organizations in Venezuela and Latin America. The inputs, which in the first instance must be strictly inductive, timeless and very focused, will serve as feedback to the Venezuelan Network of Organizational Studies (Red-Veo).
Keywords: Organizational studies, epistemology, organizational, Venezuela.

ABSTRACT

1. Introducción

Es ventajoso el hecho de suponer que es tan socialmente aceptable obedecer como rebelarse especialmente en la postura científica del investigador social. Además, la transformación cognitiva inherente a la evolución misma, indica que no existe otro mecanismo que resulte más genuino que abordar el cambio con posturas creativas y sobre todo cuestionadoras. El hecho mismo de rebelión intelectual deriva así en acoplamiento energético para organizar un caos aparente y poco deseado, sin embargo, la complejidad de este engranaje vital radica en el inadecuado estado de consciencia que administra tales espacios intelectuales y los convierte en tan solo réplicas de lo ya dicho para evitar la distorsión de las fuentes de poder.

De lo anterior se deriva la importancia de depurar, en primera instancia, la psique individual de los agentes potencialmente productores de conocimiento, para de esta manera iniciar con un mínimo de condiciones cognitivas que contengan riqueza epistémica. Y, tratando de emular de la mejor manera posible la administración de un inconsciente colectivo, antes de iniciar cualquier proceso de administración social, subyace el abordaje de una ontología ancestral del individuo mismo, con amplias características de detalles, historicidad fenomenológica, figuras arquetípicas y especialmente distorsiones psíquicas que requieran ser depuradas Se crea así, un espacio que más que clínico, brinda la oportunidad de deslastrarse de semejantes mecanismos de dominación que han contaminado la producción epistemológica, pero que ciertamente también han acabado con la libertad de la especie humana y la destrucción de la naturaleza misma.

Si además a este análisis agregamos que, en América Latina el estudio de las organizaciones se ha caracterizado por una orientación técnico-instrumental y prescriptiva, relegando los problemas organizacionales a factores que se deben resolver bajo el criterio de la rentabilidad, queda incorporar al caos mencionado con anterioridad un isomorfismo organizacional en torno a un solo eje: la eficiencia de la empresa a decir de Vieira y da Silva (citado por Gentilin, M. 2017). En palabras concretas, una deshumanización del acto de organizarse y, pero aun, del acto de conocer.

Surge de lo discutido hasta ahora un primer elemento que será ampliamente abordado en este espacio investigativo, referido al concepto de identidad, sobrevalorado hasta ahora y enmascarado como un valor organizacional, el cual debe inducirse y sostenerse como si se tratara de un

ideal trascendente. Obviamente este elemento no será fácil de roer, ya que se trata de las improntas más poderosas de las anteriormente mencionadas fuentes de dominación social, pero que sin duda alguna serán posicionadas como uno de los principales elementos de depuración psíquica individual y colectiva. Es elemental predecir las implicancias epistemológicas de la deconstrucción de este concepto de identidad, aún más cuando se ha tenido suficiente claro que toda teoría administrativa hasta ahora desarrollada se ha anclado a una concepción de hombre en la cual se tejen los supuestos de un quehacer organizacional. Queda solo empezar a suponer que, si esta relación aparente entre sujeto/objeto del acto de teorizar sobre las organizaciones se reconduce, no se hará necesaria la fractura de un todo que siempre ha contenido las infinitas formas.

Finalmente, para tratar de iniciar con un sueño epistemológico que más que pluralidad intelectual, denota un nuevo estado de consciencia latinoamericano, servirá la caracterización de Gallegos acerca del fracaso venezolano, el cual según él era consecuencia de errores fundamentales que habían ido jalonando su historia: demasiados caudillos, demasiada sumisión de las masas ignorantes, demasiada inconstancia, un gran potencial desaprovechado, y una enorme fuerza de voluntad desorientada y sin norte, tal como quedara expresado: "Ahí tiene la historia de Venezuela: un toro bravo, tapaojeado y nariceado, conducido al matadero por un burrito bellaco" (Gallegos, 1984, p. 32).

2. Ontología ancestral del venezolano

El concepto de unicidad referido a la identidad del hombre pareciera inhabilitar este aparte de investigación, más cuando la rebelión que inspira esta intención de hermenéutica intelectual es concluir con algunas generalidades que sustenten la riqueza epistemológica de los estudios organizacionales en América Latina, y particularmente en Venezuela. Ahora, como acto emancipador se justifica la vigilancia de elementos ontológicos que pueden traducirse en el núcleo de sintagmas de dichos estudios organizacionales, que aun teniendo la más genuina libertad epistemológica al trabajar sobre referentes teoréticos organizacionales puedan intentar inducir sobre el conocimiento de particularidades ancestrales del venezolano, para marcar la diferencia de la riqueza y perdurabilidad sintagmática de esos constructos epistémicos.

Ahora, si muy tempranamente se esclarece el objetivo de estos debates ontoepistemológicos, se reservarán los justificados análisis para caracterizar la ontología ancestral necesaria para tal depuración del acto de conocer. El resultado debería estar enmarcado en la construcción de intersubjetividades de las comunidades de redes de estudios organizacionales para fomentar más descripciones fenomenológicas organizacionales que teorizaciones.

Debe aclararse que tales análisis de estudio están alejados de lo apriorístico, en el sentido de que son el resultado de una amplia gama de experiencias cognitivas con visiones compartidas, no solo desde la visión de los investigadores, ni con la pretensión de simplificar la construcción ontoepistémica que soporte y explique tales fenómenos organizacionales y mucho menos suponiendo tal construcción como un proceso claro y ordenado, el cual responda a la sistematicidad y progresividad. Por el contrario, prevalece la complejidad, la no linealidad del tiempo y tratando de lograr una visión aespacial cuya metodología de estructuración cognitiva oriente a la trialéctica. En definitiva, tales debates jamás deberán estar limitados a una hermenéutica que cambie el sentido de las vivencias de las particularidades que quieren describirse.

2.1. Racismo epistémico venezolano

Comenzar por aceptar la carga teorética referida al manejo de las organizaciones que hemos sobrellevado por más de cien años puede ser una excelente forma de deslastramiento epistemológico. Al desconocer nuestra esencia ontológica, es inevitable vivir en un racismo epistemológico que más que lucha emancipadora, deriva en un sometimiento intelectual infructífero. Por ello, quién se desconoce a sí mismo, desconoce su historia y con ello, la posibilidad de llegar al núcleo de los sintagmas y esto no es otra cosa que perder la riqueza del lenguaje, de símbolos, y más grave aún, de valores y costumbres.

Pasar de un estado de invisibilidad a un estado de empoderamiento epistemológico, requiere asumir nuestros rasgos ontológicos característicos para luego depurarnos y terminar en una rendición del mundo de las no formas, ese mundo donde todo está permitido y que significa morfogénesis o trasformación constate.

Entonces queda claro que estudiar los rasgos ontológicos ancestrales en nada tiene que ver con reforzar la identidad que nos caracteriza, por el contrario, significa reconocer lo que somos y fuimos para poder reconducirnos y deconstruirnos. Solo así esta lucha emancipadora en contra de un racismo epistemológico será realmente una lucha existencial y no social.

Mucho se ha discutido sobre esto en Venezuela, particularmente en la convocatoria del Centro de Estudios Latinoamericanos "Rómulo Gallegos" (CELARG) para el Primer Encuentro "Visibilizando a los pueblos indígenas y afrodescendientes: por una estrategia para la erradicación de la discriminación, el neocolonialismo y el racismo en Venezuela", realizado el 22 de febrero de 2013 en Caracas. Lamentablemente, el racismo epistemológico venezolano continua y continuará hasta que se induzcan más actos de rebelión intelectual fundamentados en elevar los estados de consciencia y no en objetivos políticos y de élites científicas.

2.2. El investigador social venezolano

Es innegable señalar un sinfín de requerimientos mínimos e indispensables asociados al acto de investigar. En el caso venezolano, debemos comenzar describiendo algunos elementos que condicionan la educación y, por ende, la investigación en la actualidad. En el año 1870, durante el gobierno de Guzmán Blanco, por vía de decreto presidencial, se establece la educación pública, gratuita y obligatoria. Los años siguientes marcaron la pauta para un proceso de modernización de la educación, debiendo acotar que existía una marcada diferenciación entre la educación del medio rural y la urbe. En lo que respecta a la educación indígena, esta también tuvo su rasgo discriminatorio, ya que era casi inexistente.

Durante cada período gubernamental se fueron implantando políticas educativas que respondían al sistema de gobierno, sin siquiera intentar diseñar un prototipo de hombre social que respondiera a las exigencias del entorno y mucho menos que soñara con ser libre a través de la educación. De acuerdo con Dussel (1980)" el sistema educativo sigue cumpliendo su finalidad: formar ciudadanos que puedan cumplir honestamente las funciones que la sociedad les asigne en su momento. Fuera de esto nada es digno de ser aprendido" (p.64),

y esto claramente fue y es considerado en el manejo de políticas educativas en Venezuela, durante muchas décadas y hasta la actualidad.

De lo anterior, puede deducirse con claridad que la educación en Venezuela fue dándole formalidad al caudillismo, el cual se materializó en ella a través de pedagogías educativas que incitaban a la sumisión. Con todo ello y carente de una escasa planificación de políticas públicas definidas para el hombre mismo, la educación venezolana fue construyendo sus propias raíces para un exacerbado racismo epistemológico autóctono, propio y muy peligroso.

Sin embargo, las riquezas naturales del pueblo venezolano, ofrecidas como ideales escenarios de aprendizaje, incitaron a la formación especializada, de excelencia y estándares internacionales. Mentes venezolanas brillantes como las de Arturo Uslar Pietri, rondando los años 1934, invitaron a "sembrar el petróleo", que no significaba otra cosa que tomar consciencia de lo no perdurable de los recursos minerales. Venezuela ha enfrentado una destrucción recurrente de sus riquezas naturales, un uso excesivo de ellos y un desconocimiento total a aquel invaluable consejo de Uslar Pietri. La investigación en Venezuela se edificó gracias a esos recursos naturales, escasos de una adecuada administración gubernamental, pero con hombres formados y guiados por el orden natural de dichos recursos. Ese preciso orden natural es en el que se erige el núcleo del sintagma que conduce las investigaciones sociales en Venezuela. Por ende, ¿quién es realmente el investigador social venezolano? Es aquel que carente de políticas públicas educativas claras sigue cuestionando y buscando, el que sin los recursos necesarios produce sintergia para generar datos macroeconómicos regionales, procesar datos y, aun con la tecnología más básica y decadente, genera conocimiento que recrea y nutre a sus países vecinos. El investigador social venezolano está formado para debates ontoepistemológicos suficientes, para más que teorizar, sirvan como referentes para estudiar cualquier fenómeno organizacional resultante del acoplamiento armónico de sus recursos.

3. Del concepto de los estudios organizacionales

Los orígenes de los Estudios Organizacionales (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. Naranjo Otálvaro (2016). Este condicionamiento cuantitativo en el abordaje del sujeto organizacional, no necesariamente es reduccionista si se le analiza en su contexto, ya que la evolución de las teorías organizacionales debe ser gradual, para no agotar las expectativas de su estudio.

Los EO no cuentan con una definición unívoca que pretenda dar significancia en *prima facie* se conforman de unas consideraciones a su campo de estudio que señalan las fronteras grises entre dos perspectivas como lo son La Teoría Administrativa (TA) y La Teoría de las Organizaciones (TO), estas fronteras sin duda demarcan vacíos que dependiendo del contexto constituyen una valiosa oportunidad para luego de un ejercicio hermenéutico conocer, comprender y explicar un fenómeno organizacional. Va más allá de la intención resolutiva de problemas emergentes de la práctica administrativa.

En este tenor, (Ibarra y Montaño, 1991, p.16) en torno a una definición particular de los estudios organizacionales, explican que la definición la conforma una fusión de enunciados que pretenden dar un cimiento epistémico a los EO, teniendo como eslabón inicial la percepción sobre la intención de los EO de devolver a la disciplina la conciencia teórica que le dé sentido y la transforme cualitativamente e impulsar el conocimiento de la realidad social partiendo del discernimiento de sus manifestaciones cotidianas y específicas. La intención de mostrar la realidad organizacional en función de los cambios operados a nivel social a lo largo de este siglo.

El argumento, más divulgado de los prenombrados autores Ibarra y Montaño, sobre los EO es el evidente vacío de las bases epistemológicas que expliquen el fenómeno de las organizaciones y en la profunda apuesta hacia la práctica administrativa, aspectos éstos dinámicos y cambiantes en el contexto

de la globalización. También, refleja el desapego de algunos profesionales de la administración por la teoría al considerarla como algo infructuoso en la realidad social. Este punto es sumamente importante porque marca las deficiencias fundamentales del estudio de las organizaciones en Venezuela.

Ahora bien, haciendo precisiones sobre la concepción de EO, Gonzáles, D. (2014) para referirse a una primera aproximación sobre lo que son los EO cita a Clegg y Hardy (1996): en la introducción al "*Handbook of Organization Studies*":

> Nuestro enfoque es conceptualizar los Estudios Organizacionales como una serie de conversaciones, en particular de aquellos investigadores organizacionales que contribuyen a constituir las organizaciones mismas por medio de términos derivados de paradigmas, métodos y supuestos, ellos mismos derivados de conversaciones anteriores. (Clegg & Hardy, 1996, p. 3)

Esta idea es reforzada por Gonzáles, D. (2014, p.49) que esgrime sobre la concepción de los EO lo siguiente: "no se establecen en un cuerpo de conocimientos que busca una teoría universal que ilumine los procesos y las acciones de los actores -su misma denominación como estudios así lo sugiere-, sino conocer y comprender las pluri-racionalidades que no sólo se encuentran en las empresas sino en toda organización". Por tanto, considera ideal tenerlos como un campo de conocimiento más que una ciencia o disciplina estructurada.

Pero en definitiva que son los ¿qué son los Estudios Organizacionales?

> Desde la perspectiva de Lammers, no se puede delinear en los términos de lo que es y de lo que no es para la sociología a diferencia de la certeza para los autores de la administración y de la Teoría de la Organización que siempre intentan establecer una definición, en los EO no se da esta práctica. Son un campo de conocimiento de las Ciencias Sociales de reciente formación. (Barba, 2013, p. 146)

La intención de tratar de responder a la pregunta qué son los EO se reduce a considerarlos como una conversación entre investigadores que resulta de una multiplicidad caleidoscópica de la compleja realidad organizacional; no es eficiencia, no son técnicas, no son procedimientos. Estas premisas se repiten continuamente a partir de la exposición de Clegg & Hardy (1996).

En este sentido, Moctezuma y Manzano (2017), por su parte consideran que los estudios organizacionales:

> apuestan por consolidarse como un campo multidisciplinar que, si bien tuvo acuño en la Ciencia Administrativa, han migrado hacia un espacio de discusión incluyente que cobija diferentes visiones y perspectivas para el abordaje epistémico en el análisis del fenómeno organizacional para describir, comprender y explicar su existencia, su naturaleza, su evolución, su desarrollo. (p. 16)

Por otro lado, la investigación en los EO es, según Durango (2005) tanto un campo histórico como interdisciplinario, puesto que las personas que hacen investigación organizacional provienen de una variedad de profesiones, tienden a traer diferentes herramientas, conceptos y aproximaciones metodológicas de gran utilidad para el estudio de la complejidad de las organizaciones y sus fenómenos.

El hecho de que los autores afirmen que la condición de no predisponer la existencia de una verdad absoluta por parte de los EO y, del reconocimiento de la existencia de distintas formas, estilos y prácticas de gestión por parte de una Administración pragmática en las organizaciones, de alguna forma hace presumir que se reconoce de igual forma que los métodos de investigación a utilizar en los EO también han cambiado y en el mejor de los casos se puede afirmar que han evolucionado (Omaña, L. 2019).

En este contexto, Medina Salgado (2007), explica que la administración como disciplina ha atravesado distintos escollos, sobre todo como programa universitario, ya que ha corrido el riesgo de anclarse a las redes del pragmatismo empresarial. El desarrollo de la disciplina responde casi exclusivamente a orientaciones de administradores y contadores agrupados en

diversas asociaciones profesionales y académicas, que controlan la enseñanza-aprendizaje de la administración. Dichas orientaciones se fundamentan en el know-how, para lo cual la teoría y las explicaciones de la realidad se constituyen en un serio obstáculo al calificar apresuradamente a la administración como disciplina al servicio de intereses particulares, por esta razón, muchos la abandonan creyendo encontrar en campos consolidados el terreno propicio para la reflexión crítica de la realidad social.

Por tanto, este hecho aprisionaría el desarrollo crítico de la administración: en un extremo, por cuanto se ubica a los que asumieron y asumen una idea equivocada, asegurando que el fenómeno organizacional necesariamente se explica en los terrenos de disciplinas como la economía o la sociología, pues éstas sí poseen el marco conceptual de explicación de todo fenómeno social, sin embargo, no es necesario asir a la teoría de la organización de otros andamiajes analíticos que le son ajenos, Medina Salgado (2007).

En relación con esto y según un estudio realizado por Guillermo Ramírez Martínez, Germán Vargas Larios, Ayuzabet de la Rosa Alburquerque en la Revista electrónica Forum doctoral, Numero 3. Edición Especial, enero – abril de 2011, exponen que los orígenes de los EO y la Administración mantienen una relación relativamente estrecha, quizá, nacieron como siameses pero han desarrollado unidades de estudio diferentes. No obstante que la aparición de ésta última antecede al de los primeros, dado que el surgimiento de las Teorías Organizacionales se funda indirectamente sobre la Administración.

En este contexto, el Doctorado en Ciencias Organizacionales (DCO) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela, surge con la pretensión de convertirse en un programa pionero con un perfil vinculado a la ciencia social, trasformador y con un espectro de investigación distinto al campo de estudios en Ciencias Administrativas, ya que está dirigido a una formación integral de investigadores de alto nivel, privilegiando el desarrollo de posturas autónomas frente a los fenómenos organizacionales, hecho que sin duda coadyuva en la generación de contribuciones originales al conocimiento en el área de las organizaciones. Dicha diferenciación radica principalmente en la comprensión gradual y paulatina de estos fenómenos.

El campo de las Ciencias Organizacionales en Venezuela tiene un enfoque vinculado a los Estudios Organizacionales, siendo novedoso, caso contrario en México y Argentina que es un paradigma de estudio que ya tiene programas de postgrado que cuentan con más de veinte años de trayectoria, sin embargo, esta área no muestra el desarrollo esperado, mucho menos con un enfoque latinoamericano. Paradójicamente, el estudio de las organizaciones es trascedente, por cuanto, estamos en una sociedad organizacional, es decir, en una sociedad cuyas funciones sociales primordiales se desarrollan y pueden llevarse a cabo gracias a la presencia de las organizaciones. Los aportes de esos estudios organizacionales solo pueden ser trascendentes si el hombre organizacional renace realmente con ellos.

Así pues, una perspectiva de esta naturaleza es necesaria para el estudio de las organizaciones venezolanas en *prima facie*, ya que repercute directa e indirectamente en la contribución al conocimiento de la problemática organizacional, en el diseño y evaluación de políticas públicas, en la cultura, en el análisis y desarrollo de las organizaciones y en la comprensión de los fenómenos organizacionales, así como la toma de consciencia del impacto de estos fenómenos, entre otros ámbitos.

Estas circunstancias dan lugar al surgimiento del Doctorado en Ciencias Organizacionales (DCO) con el propósito de generar los espacios académicos e investigativos para el análisis crítico y reflexivo de la teoría del conocimiento en el área organizacional, en un diálogo de saberes, como una contribución con la necesaria construcción epistemológica con pertinencia en la realidad que experimentan las organizaciones en el contexto de la sociedad contemporánea. En este marco, se pretende partir de los aportes teóricos que han suministrado los clásicos en la materia (teoría administrativa y teoría de las organizaciones), su evolución, discusión de las diferentes corrientes de pensamiento, situación actual del estado del arte y tendencias manifiestas, tanto en los círculos investigativos de las escuelas tradicionales de pensamiento, como en las corrientes emergentes en estudios organizacionales. Todo ello busca fundamentar un soporte epistemológico que permita conocer, entender, interpretar y explicar la dinámica compleja de las organizaciones, a través de filtros investigativos construidos a partir de nuestras propias experiencias, en

la exploración de alternativas y soluciones a la problemática organizacional adaptadas al estudio venezolano de las organizaciones.

Ahora bien, ¿Puede hablarse de ciencias organizacionales como sinonimia de estudios organizacionales? pues la respuesta no es precisamente un sí o un no, pasa por una explicación que va de una argumentación teórica filosófica que soporte su carácter de ciencia. En este sentido, para clarificar este cuestionamiento se usarán cuatro dimensiones, para esto se tomará el modelo del rombo filosófico de Bédard (2003), en el que se hace una explicación del conocimiento abordado en esta disciplina. La autora propone una matriz de análisis para estudiar el comportamiento de las organizaciones y de los individuos. Señala que se pueden observar diferentes formas de comportamiento entre los individuos y cada una de ellas puede ser igualmente eficaz y legítima. De acuerdo con las diferentes formas de comportamiento, la autora construye una matriz que se presenta en forma de un rombo y que consta de cuatro partes: la praxis, la epistemología, la axiología y la ontología. Se encuentran aquí formulados de una manera diferente, los cuatro componentes filosóficos del rombo: las generalizaciones teóricas (ontología), los modelos (epistemología), los valores (axiología) y los ejemplos (praxeología)", Bédard, R. (2003).

> Las cuatro instancias no son entidades separadas sino aspectos y entidades particulares de una sola y misma realidad. Ellas están en estrecha interacción formando entre ellas una armonía. Toda empresa de comprensión seria de una realidad, compromete las cuatro dimensiones. En efecto, toda actividad concreta, trátese de una acción perteneciente a un dominio de la praxis o de la poiesis, supone un dominio de tres órdenes: epistemológico, axiológico y ontológico. Al intervenir de manera intensa y durable sobre uno u otro de los elementos que surgen de la praxeología. Pero si las cuatro partes son complementarias y están interrelacionadas, la ontología funda y condiciona las tres otras. Dos corrientes contrarias se han presentado en la historia del pensamiento. La del pensamiento filosófico que otorga la primacía a la ontología, y la del pensamiento científico que da a la epistemología la preeminencia. (Bédard, R., 2003, p.86)

En este marco esgrime la prenombrada autora que no es una excepción del paradigma científico presente que la supremacía que actualmente ejerce la epistemología sobre la axiología y la ontología, defendida con vigor en las instituciones universitarias, arriesga, en último análisis, ser más que todo una versión formalista y que corresponde principalmente a una concepción ideológica de la ciencia que a una concepción que los científicos sobre sus prácticas concretas, así como lo ha mostrado Bruno Latour en sus obras sobre la antropología de las prácticas científicas. Ese rol clave de la ontología implica que, para comprender una actividad y actuar profundamente sobre ella, es preciso arrojar una luz sobre los fundamentos más profundos de una manera análoga al proceso de introspección psicoanalítico.

La esencia epistémica, en palabras de Hessen (1999) con una clara dualidad científico filosófica, es un intento del espíritu humano para llegar a una concepción en primer término concepción filosófica del universo mediante la autorreflexión sobre sus funciones valorativas teóricas y prácticas y en una dimensión en la que el conocimiento parte de la introspección y la reflexión sobre la realidad y se realiza un análisis crítico del entorno a partir de la comprobación para convertirse en ciencia.

4. De la Ontología ancestral a la interculturalidad de los estudios organizacionales. La no identidad

Para poder esclarecer tempranamente el objetivo de este aparte, se utilizará una metáfora sobre uno de los principios administrativos más cuestionados hoy día, el principio de la División del Trabajo. Los clásicos de la administración fueron suficientemente enfáticos en la división del trabajo y sus incuestionables efectos sobre la productividad y, por ende, rentabilidad organizacional. Un estudio minucioso referido a la organización racional del trabajo describió con total precisión cómo desglosando las tareas a su mínima expresión podían deducirse los movimientos y tiempos perfectos asociados a cada una de ellas. Una vez realizado este importante desglose de tareas, devenía la selección científica del trabajador que debía realizarla. Luego de estos indicadores de productividad previos, finalmente se concretaba el análisis y descripción de cargos, esto para eliminar, en la medida de lo posible, toda distorsión de dicha racionalidad organizacional y poder evitar movimientos y tiempo muertos.

Como resultado organizacional, "una única mejor forma de hacer las cosas" y un considerable incremento en los volúmenes de producción.

Pese a toda la significancia lógica y racional de dicho descubrimiento científico, la adhocracia organizacional viene a tambalear tal lógica organizacional, que además de racional, propicia resultados irrefutables y medibles. Cabe entonces ir más allá de un mero análisis racional y lógico para tratar de entender si realmente el cuestionamiento a dicho principio deriva de la inoficiosa necesidad de aumentar la producción o del agotamiento energético cognitivo que significa activar las mismas sinapsis neuronales.

Más aun, ¿qué pasaría si apoyándonos en el campo de las neurociencias, descubriéramos que mientras más fuertes sean nuestras asociaciones a una identidad definida, la riqueza sintagmática de nuestros saberes es más decadente?! En otras palabras y para intentar aclarar la metáfora, el principio de división del trabajo se fundamenta en los rasgos innatos de un ser humano o asociados a su temperamento, razón por la cual al realizar un estudio minucioso de las tareas pueden detectarse aquellas actividades que le son más favorables al individuo de acuerdo a su temperamento y a veces carácter. Sin embargo, esto trae consigo el continuo reforzamiento de su concepto de identidad individual y a su vez agotamiento cognitivo y desviaciones de conductas. Por otra parte, explorar nuevas redes neuronales, por el contrario, incrementa la producción intelectual y energética. La pregunta que es obligatoria hacerse es ¿qué nos define más como individuos? ¿Los rasgos ancestrales o la respuesta a nuevos condicionantes neuronales?

De ser la respuesta más acertada la segunda, cabría comenzar a propender a formar enlaces interculturales del sujeto que crea conocimiento para indagar sobre nuevas creaciones intelectuales y a su vez más acoplamiento morfogénico. Esto es cotidianidad para el venezolano, no solo el de los tiempos contemporáneos, lo ha sido así siempre, empezando por su diversidad cultural, su idiosincrasia y hasta su necesidad de sobrevivir diariamente. También es cierto el exacerbado racismo epistemológico que deriva de un pueblo colonizado por supuestos superiores, pero no lo es menos la sangre libertaria que refunda los principios de rehacerse constantemente.

4.1. La no identidad

La necesidad sostenida de mantener una imagen equilibrada o por lo menos socialmente aceptable significa una carga muy pesada. Se ha hecho creer que la pérdida de esta es la pérdida misma del sujeto, lo que trae consigo que en

la ecuación conocimiento Sujeto/Objeto ambos adquieran el mismo contenido. Pero ¿realmente este acto fractal de suponer tal ecuación como un binomio simbiótico no desvirtúa el poder de la unicidad y, en esencia, la pérdida de toda diferenciación de lo que somos?

¿Qué es lo realmente propio? ¿Serán acaso las particularidades culturales, los rasgos ancestrales? ¿O la unicidad de la fuerza intelectual que se produce de forma natural cuando nos acoplamos a un universo sostenible y trascendente?

Si dejamos que nos inspire Levis Strauss, el destacado antropólogo a través de su obra el Totemismo en la Actualidad, la respuesta -aunque compleja- sería realmente liberadora, vivimos en un mundo de formas condicionado por los pensamientos. ¿Qué es entonces la identidad? ¿Tan solo una representación de nuestros más grandes miedos o sueños? ¿No será sanador olvidar esa forma que requiere explicación lógica, aceptación y dominio una carga muy pesada? ¿No está la verdadera razón de existir en la no identidad y con ella el énfasis en la observancia que deriva de administrar el pensamiento?

¿Para qué nos organizamos? ¿Para qué construimos instituciones que inducen al orden social? ¿En estas respuestas no yacerá el verdadero racismo epistemológico universal? Solo observando, solo pensando será posible hallar la respuesta.

5. La verdadera rebelión intelectual de los estudios organizacionales en Venezuela

Las ciencias organizacionales son el resultado de la incursión de diversas disciplinas de carácter humanista, como la sociología, la historia, la política, el derecho, la psicología y la antropología, entre otras, en el estudio de los fenómenos que salen de la esfera de influencia y control de la administración en las organizaciones. Cuentan entonces con: La realidad organizacional dinámica y "responden" a patrones cambiantes. Además del Zeitgeist que la impregna se compone de una particularidad epistémica, un objeto o campo de estudio propio y una metodología de investigación. La idea es generar conocimientos, enfocados en este rombo (episteme, ontología, axiología, praxiología y metodología como eje transversal) puede suponer el cuestionamiento de teorías concretas sujetas a espacios e ideas particulares, las cuales pueden tener como principal carencia la trascendencia de estas teorías. Esto nos lleva a replantear el basamento epistemológico de las distintas proposiciones que se generen a partir de estos supuestos. Es el conocimiento per se lo que buscamos o es

la trascendencia que subyace tras él. Bajo esta premisa vamos a delimitar las cuatro partes del rombo.

Las cuatro dimensiones no están separadas sino son parte de una misma realidad, hay una interpenetración entre episteme y gnoseología porque cuando se incorpora el concepto de gnoseología al fenómeno organizacional, "no se pretende otra cosa que resaltar el poder de la relación ***reflexiones-razones*** para que no existan límites en el abordaje del conocimiento es la fusión misma del Sujeto/Objeto en la construcción de un hilo de vida que garantizará la liberación rítmica entre inmanencia y trascendencia" (Villasmil, M., Rivas, F. 2020, p. 80). Están en interacción de manera armoniosa, son complementarias y están interrelacionadas, la ontología, en este caso, funda y condiciona las otras tres. Están íntimamente articuladas y son convergentes, cada una condicionada con la presencia de otras. La determinación de una ciencia toma referencialmente la dimensión epistemológica, su metodología y su ontología aunque el modelo de Bédard (1996) hace referencia al diseño de las organizaciones, en el caso de las ciencias organizacionales hace referencia al abordaje investigativo de las organizaciones.

El episteme debe modelarse de forma matricial para el funcionamiento organizacional, considerando como aspecto medular y punto de referencia a sus propios miembros, hecho que posibilita a un individuo interpenetrarse con otros, en acción colectiva para el logro de su trascendencia, alineados con el direccionamiento estratégico de la organización y con un enfoque hacia el servicio de las partes interesadas -*internas y externas*- frente al citado quehacer, perfeccionando la inmanencia tanto de ellos mismos como de la propia organización. Esto materializa la sinergia organizacional (Villasmil, M., Rivas, F. 2020).

Ahora bien, en el contexto de las ciencias organizacionales se planteó el diseño de un programa doctoral que involucrara un estudio multi-disciplinario e interdisciplinario que integrara las dimensiones expuesta *up supra* y que permiten una comprensión amplia pero no por eso menos profunda del fenómeno organizacional. Es necesario precisar que en el caso de las ciencias organizacionales al igual que en los EO la centralidad del análisis está en el SER HUMANO con un enfoque cualitativo y un análisis transversal multidisciplinario que permita la riqueza de la investigación en torno a la organización, con un corte constructivista pero pudiendo servirse de diversos métodos bien sean cualitativos o cuantitativos en el que la ciencia y las creencias se enfrentan para generar espacios para filosofar, teniéndose la filosofía como

espacio, lugar, método de reflexión, que puede no tener un objetivo concreto, como la ciencia, que avanza para satisfacer objetivos.

Este importante dejar claro la independencia de las Ciencias Organizacionales frente a otras ciencias, teniendo presente que la idea primaria de los autores citados previamente como Montaño Hirose (2004, p.10); Salgado (2007, p. 11); Ibarra y Montaño (1991, p.18); Barba (2013, p.146), entre otros es encintar la independencia epistémica de los EO, acá se toma la idea de manera macro en vez de diferenciar los EO de la TA y TO, se confrontan las ciencias administrativas con las ciencias organizacionales corriendo el riesgo que se puede subsumir dentro de las ciencias organizacionales una tríada EO, TO y TA dejando a las ciencias administrativas con un objeto meramente plausible en ciencia aplicada, señalando la existencia de teorías organizacionales con sus respectivos métodos de investigación.

5.1. La liberación del Órgano de Kundabuffer

Pudiese pensarse que el ser humano todavía no sabe quién es, de dónde viene ni a dónde va. Pero ¿realmente esto es así?

La esperanza del renacimiento del verbo trae consigo la determinación del accionar del Alma. Una tarea que se nos ha encomendado, la cual implica trabajo sistematizado, constante y perseverante. Suficientes años hemos llevado con nosotros el órgano de Kundabuffer, con él la visión borrosa de una consciencia que confunde su esencia en la oscuridad de sus monstruos. La fragmentación, consecuencia de esta visión borrosa y carga de un órgano innecesario, no determina con claridad la escogencia del camino a recorrer y mucho menos dilucida las herramientas necesarias para recorrerlo adecuadamente.

El asumir la epistemología como un acto de rebelión, es asumir pasar de un acto ligero al conocer a sobrellevar un camino engorroso y cargado de misterio. Esto solo es posible si se fundamenta en la liberación de un pasado, que, aún cargado de errores, materializó hechos cuya narrativa minuciosa proyecta un enfoque claro, simple y definido. Una realidad, que parte de una creencia limpia, liberadora, posiblemente trascendente.

La dualidad, no viene para seguir fragmentando, en vitalidad es unión de conceptos para descubrir nuevas formas del acto de conocer, donde el sujeto cognoscente sabe que solo puede conocer, empezando por conocerse a sí mismo, es decir, donde el objeto que investiga realmente es el mismo.

El único prerrequisito válido para acceder a esta forma de construir episteme, es el Arquetipo Arcaico, cuya fuente de orden natural proviene del

conocimiento del universo, como eje regulador de todo aprendizaje. Aquí, cabe puntualizar que aún con la carga de un órgano inútil y contranatura como la cola Kundabuffer, la volatilidad del pensamiento es el eje transversal necesario para sobrepasar cualquier barrera que impida la potencialidad del acceso al saber infinito.

Finalmente, la angustia e incesante lucha por saber quiénes somos, de dónde venimos y hacia donde vamos, quedará revelada. La sombra y el dolor de un órgano muerto desaparecerá para siempre.

Estaremos listos para refundar una nueva epistemología organizacional latinoamericana.

6. Reflexiones finales

> "Una disciplina del Yo interior conquistará la conciencia superior y COMPRENDEREMOS el valor histórico que tenemos" (Gramsci, 1916: 601).

La deconstrucción de los paradigmas tradicionales en los estudios organizacionales venezolanos y latinoamericanos no es una tarea simple; es un acto de resistencia y emancipación intelectual. Aquí se presentan algunas reflexiones adicionales que ahondan en esta perspectiva:

1. **Rechazo de la monocultura epistémica:** El conocimiento organizacional no debe seguir siendo dominado por una monocultura epistémica importada. Es imperativo desarraigar el conocimiento organizacional de su dependencia de teorías foráneas que no capturan la idiosincrasia latinoamericana. Esta rebelión intelectual busca crear una epistemología que refleje las realidades locales, fundamentada en nuestras propias experiencias y contextos históricos.
2. **Transformación de la praxis organizacional:** Al abrazar una epistemología liberadora, las organizaciones se transforman en entes dinámicos que trascienden las meras estructuras económicas. La praxis organizacional debe orientarse hacia la emancipación del ser humano, promoviendo una transformación que no solo es digital y organizacional, sino también profundamente humanística. La organización se convierte en un espacio

para la realización y trascendencia humanas, no solo en términos de productividad, sino de significado y propósito.

3. **Ontología radical de lo organizacional:** La esencia de lo organizacional debe ser repensada desde una ontología radical que no ve al ser humano simplemente como un engranaje en la maquinaria productiva. Se trata de reconceptualizar la organización como un fenómeno vivo y fluido, donde las interacciones humanas son el núcleo, no solo en términos de función y eficiencia, sino de creatividad y autodescubrimiento.
4. **Epistemología como acto de desobediencia:** Conocer, en este contexto, es un acto de desobediencia contra las imposiciones epistemológicas que han dictado qué es conocimiento válido y qué no lo es. La investigación se convierte en una forma de resistencia contra la opresión intelectual, permitiendo que surjan nuevas narrativas que reflejen la verdadera naturaleza de nuestras organizaciones y nuestras sociedades.
5. **El espejo de la auto-reflexión social:** La nueva epistemología debe incluir la capacidad de la autoreflexión crítica, donde el investigador no es un observador externo, sino parte integral del fenómeno social que estudia. Esta integración permite una comprensión más rica y profunda, donde las perturbaciones y contradicciones inherentes al proceso de investigación se reconocen y se utilizan como herramientas de conocimiento.
6. **Hacia una filosofía organizacional autóctona:** Es crucial desarrollar una filosofía organizacional que no solo se adapte a las circunstancias locales, sino que emerja de ellas. Esta filosofía debe ser capaz de integrar la sabiduría ancestral con las necesidades contemporáneas, creando un marco teórico que sea a la vez universal y profundamente enraizado en nuestras culturas.
7. **Reinvención de la colectividad:** En última instancia, la transformación organizacional y epistemológica debe llevar a la reinvención de la colectividad. El individuo y el colectivo no son entidades opuestas; su interdependencia es la clave para un orden social más justo y equitativo. La verdadera organización es aquella que permite a cada individuo florecer mientras contribuye al bienestar colectivo, trascendiendo la mera sobrevivencia para alcanzar una existencia plena y significativa.

Estas reflexiones apuntan a un horizonte de conocimiento donde la organización no es solo un objeto de estudio, sino un sujeto activo en la creación de nuevas formas de entender y vivir el mundo. Es un llamado a la acción intelectual y práctica, para desmantelar las estructuras opresivas del

conocimiento y construir una epistemología verdaderamente liberadora y transformadora.

7. Referencias

Barba, A. (2013). Administración, Teoría de la organización y Estudios Organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades. *Gestión y estrategia*, No. 44, julio-diciembre 2013.

Bédard, R. (2003). Los Fundamentos del Pensamiento y las Prácticas Administrativas. El rombo y las cuatro dimensiones filosóficas. *AD -MINISTER* Universidad EAFIT Medellín Número 3, jun - dic 2003.

Bédard, R. (1996). Les fondements philosophiques de la direction, Tesis Doctoral, HEC, Canadá Borjas de Semna, Leslie. (2012). La gerencia venezolana. Una perspectiva desde la complejidad. *Cuadernos de Administración*, Universidad del Valle, Volumen 28, N° 48, julio - diciembre de 2012.

Carrieri, A. P. (2014). As gestões e as sociedades. Farol-*Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade*, 1(1), 21-64. doi: 10.25113/farol.v1i1.2592.

Chia, R. (2003). Ontology: Organization as "*World-making*". En R. Westwood, & S. Clegg, Debating Organization. Point-Counterpoint in Organization Studies (pp. 98-113). Londres: Blackwell.

Chanlat, A. *Ciencias sociales y administración. En defensa de una antropología general*. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT, 2011.

Clegg, S. R., Hardy, C., & Nord, W. R. (Edits.). (1996). *Handbook of Organization Studies*. London: Sage.

De la Rosa Alburquerque, A. (2011). *Entre la teoría de la Organización y los Estudios Organizacionales: una aproximación al esclarecimiento del término "organizacional"*. Congreso Nacional de ciencias sociales sujetos y espacios: Retos locales, globales y regionales. (p. 12). Morelos: Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Déry, R. El homo administrativus y su doble en busca del saber. *Ad-Minister*, n. 5, p. 86-125, 2004.

Durango, C. (2005). *Fundamentación epistemológica de los estudios organizacionales*. Editorial Universidad Pontificia Bolivariana. 1ra. Edición. Medellín, Colombia.

Dussel, E. (1980). *La pedagógica latinoamericana*. Bogotá Lugar Nueva América Editorial/Editor Libro digidispl. http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/otros/20120423090342/historia.pdf

Dussel, E. (2009). *Política de la Libración Arquitectónica*. https://enriquedusell.com/txl/TextosLibros61.PoliticaliberaciónarquitectonicaVol12.pdf

Gantman, E. (2017). En torno al potencial transformador de los CMS (Critical Management Studies). Recerca, Revista de Pensament i Anàlisi, 20, 15-33.

Gentilin, Mariano; Gonzales-Miranda, D.; Ocampo-Sala, C. (2016). Estudio de las organizaciones: un panorama de los últimos quince años en Brasil. *E&G Economia e Gestão, Belo Horizonte*, v. 16, n. 45, Out. /Dez. 2016. PUC Minas, Brasil.

Gonzáles-Miranda, D. R. (2020). Los estudios organizacionales en latinoamérica: ¡vuelta al terreno *ÁSPERO! © RAE*. São Paulo, V. 60, n. 2. mar-abr 2020, 104-119. DOI: http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020200204.

Gonzales-Miranda, D. R., & Ramírez, G. (2017). Los estudios organizacionales en Latinoamérica: Una realidad fragmentada en busca de una identidad. In S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence, W. R. Nord, G. R. Martínez, & D. R. Gonzales-Miranda (Eds.), *Tratado de estudios organizacionales* (Vol. 1, Teorización sobre el campo, pp. 23-40). Medellín, Colombia: UAM, Remineo, Universidad EAFIT, Sage.

Gonzales-Miranda, D. R., & Uribe, B. A. C. (2018). Proceso metodológico y construcción de un sistema categorial de una investigación sobre identidad organizacional. *Psicoperspectivas*, 17(3), 1-15. doi: 10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue3fulltext-1349

Gonzáles-Miranda, D. R. (2014). Los estudios organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Innovar*, 24(54), 43-58.

Gonzáles Miranda. D (2014). Construcción de identidad organizacional de los mandos medios como espacio liminal. Un estudio de caso. Tesis

presentada a la Universidad Autónoma Metropolitana - Unidad Iztapalapa, en cumplimiento con los requisitos para obtener el grado de Doctor en Estudios Organizacionales.

Gustiawan, Menara Ekonomi (2018). The jungle of management theory: a Journal review. Fakultas Ekonomi UMSB. Volume IV No. 2 - April, 113-117.

Ibarra Colado, E. (2006). ¿Estudios Organizacionales en América Latina? Transitando del centro a las orillas. En E. De la Garza Toledo (Ed.), Teorías Sociales y Estudios del Trabajo. Nuevos Enfoques (pp. 88-107). Ciudad de México, México: Anthropos, UAM -I.

Ibarra Colado, E. y Montaño H., L. (1986). Teoría de la Organización: Desarrollo histórico, debate actual y perspectivas, en Ibarra Colado, E. y Luis Montaño H. (comp.) *Teoría de la organización: Fundamentos y controversias*, Universidad Autónoma Metropolitana –Iztapalapa, págs. vii-xxvi.

Ibarra Colado, E. y Montaño H., L. (1991). *Mito y poder en las Organizaciones. Un análisis crítico de la teoría de la organización*. México: Trillas.

Hessen, Juan (1999). *Teoría del Conocimiento*. Porrúa (Col. "Sepan Cuantos...", núm. 351). México.

Luci, F. (2016). *La era de los managers: Hacer carrera en las grandes empresas del país*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.

Marcio, Sá; Alcadipani, R.; Azevedo, A.; Scalfoni Rigo, A.; Silva Saraiva, L.A. (2020). *Where did we come from, where are we going? A collective self-criticism and desirable horizons for organizational studies in Brazil*. © RAE. São Paulo. 60(2), March-April, 168-180. DOI: http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020200209.

March, J. G. (2007). The study of organizations and organizing since 1945. *Organizations Studies*, 28 (1), 9-19.

Marín-Idárraga, D. A. Administración y racionalidad. *Sotavento*, n. 14, p. 8-41, 2007.

Moctezuma, J. y Manzano, L. (2017). Estudios organizacionales y administración: Perspectivas de estudio. Diversidad y Complejidad Organizacional en América Latina. *Perspectivas de Análisis*, 1, 13-18.

Montaño, L. H. (2004). El estudio de las organizaciones en México, una perspectiva social. En Montaño, L. H. (Ed) *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad*. México, D. F.: Universidad

Autónoma de México-I, Universidad de Occidente, Miguel Ángel Porrúa, 2004, p. 9-39.

Medina Salgado, C. (2007). *¿Qué son los estudios organizacionales?* Vol. 43, No. 148. Universidad EAFIT. Medellín, Colombia.

Misoczky, M. C. (2017). ¿De qué hablamos cuando decimos crítica en los estudios organizacionales? *Administración & Desarrollo*, 47(1), 39-48.

Misoczky, M. C., Flores, R K., & Goulart, S. (2015). An anti-management statement in dialogue with critical Brazilian authors. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 55(2), 130-138. doi: 10.1590/S0034-759020150203

Morín, E. (2000). *La mente bien ordenada. Repensar la reforma; Reformar el pensamiento*. Barcelona: Seix Barral, España.

Morin, E. (2000). *Los siete saberes necesarios a la educación del futuro*. Caracas. FACES-UCV. Edc.

FACES-UCV. UNESCO. *CIPOSTTirrra-Patria*. Buenos Aires. Nueva Visión. 1ª edc. 3ª reimp.

Morin, E. (2002). *La cabeza bien puesta. Repensar la reforma. Reformar el pensamiento*. Buenos Aires. Nueva Visión. 1ª edc. 5ª reimp.

Morin, E. (2006). *Tierra-Patria*. Buenos Aires. Nueva Visión. 1ª Edc. 3ª reimp.

Morin, E. (2011). *La Vía. Para el futuro de la humanidad*. España: Paidós.

Morin, Edgar (1981). *El método*, Tomo I, La naturaleza de la naturaleza, Madrid: Cátedra.

Morin, Edgar (1990). *Introducción al pensamiento complejo*. Barcelona, España: Gedisa.

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.

Ocampo-Salazar, Mariano Gentilin, Diego René Gonzales-Miranda. Conversaciones sobre administración y organizaciones en Latinoamérica. Un énfasis en eL estado actual de La investigación y La educación. *Cuadernos de administración ser.organ*. Bogotá (Colombia), 29 (52): 13-51, enero-junio de 2016.

Omaña Guerrero, Lenix Margarita. La investigación en los estudios organizacionales: Negocios de familia. *Sapienza Organizacional*. Año 6 N° 11 Enero / Junio 2019. Pg: 142-165.

Pérez, A. y Guzmán, M. 2015. *Los estudios organizacionales como programa de investigación*.

Ramírez Martínez, G.; Vargas Larios, G.; De La Rosa Alburquerque, A. Estudios organizacionales y administración. Contrastes y complementariedades: caminando hacia el eslabón perdido. R*evista electrónica Forum Doctoral* Número 3. Edición Especial. Enero –Abril de 2011.

Red de Posgrados de Investigación Latinos en Administración y Estudios Organizacionales (Red PILARES), (2020), Consultado el 24 de mayo 2019, de http://www.redpilares.org/sobre-lared/Paginas/acerca-red.aspx.

Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales (Red REMINEO), (s.f), Consultado el 14 de mayo 2019, de http://www.remineo.org/.

Rivas-Torres, F., Rondón de Medina, V., Villasmil-Rubio, M. Capítulo 9 - *Estudios organizacionales en Venezuela en el contexto de una identidad latinoamericana*. (2022). Catálogo Editorial Politecnico Grancolombiano, 1(63), 201-233. https://doi.org/10.15765/poli.v1i063.3143.

Sanabria, M., Saavedra, J., Smida, A. (2015). Los Estudios Críticos en Administración: origen, evolución y posibilidades de aporte al desarrollo del campo de los Estudios Organizacionales en América Latina. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, Vol. XXIII (1), pp. 209-234.

Vieira, M. M. F.; Da Silva, R. (2011). Eight propositions towards new possibilities of studying organizing and organizations. *Brazilian Administration Review*, v. 8, p. 454-467.

Szlechter, D.; Solarte Pazos, L.; Cristina Teixeira, J.; Feregrin, J.; Isla Madariaga, P.; Alcadipani, R. (2020). Estudios organizacionales en América Latina: hacia una agenda de investigación. *Foro. RAE*. São Paulo, V. 60, n. 2, mar-abr 2020. 84-92.

Szlechter, D. (Coord.). (2018). *Teorías de las organizaciones: Un enfoque crítico, histórico y situado*. Los Polvorines, Argentina: Ediciones UNGS.

Szlechter, D. (2013, mayo). La emergencia de la comunidad gerencial en la Argentina: Una mirada comparativa. *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo*, 5, 3-46.

Vieira, A. M.; Rivera, D. P. A. B. hermenêutica no campo organizacional: duas possibilidades interpretativistas de pesquisa. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, v. 14, n. 44, p. 261-273, 2012.

Villasmil, María A.; Rivas T., Frank; Camacaro P., María V. Una interpenetración rítmica entre gnosis y episteme para la trascendencia organizacional. *Actualidad Contable, FACES*, Año 23 Nº 40, Enero - Junio 2020. Mérida. Venezuela (78-104).

Weick. Karl E. (1989). *Theory Construction as Disciplined Imagination*. The Academy of Management.