

# Editorial

---

## LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES, UN RETO PARA LA FORMACIÓN DE ALTO NIVEL

---

### Escobar Valencia, Miriam

PhD. en Administración de la Universidad EAFIT convenio HEC Montreal. Profesora investigadora Junior (IJ), en la Universidad del Valle, Cali, Colombia, pertenece al grupo de investigación Calidad y Productividad en las Organizaciones – GICPO de la Facultad de Ciencias de la Administración Universidad del Valle.

**E-mail:** miryam.escobar@correounivalle.edu.co.

### Naranjo, Efraín

PhD. en Administración. Profesor de la Escuela Politécnica Nacional, Quito, Ecuador. Departamento de Estudios Organizacionales y Desarrollo Humano. Magíster en Gerencia Empresarial.

**E-mail:** klever.naranjo@epn.edu.ec. **Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-6629-1101>

La gestión crítica o *management* crítico tiene su lugar de origen en Europa. Surge en los años 70 del siglo XX, como reacción a la teoría convencional del cambio organizacional comprendido en períodos y de carácter incremental o progresivo. La crítica apunta a revelar que dicho cambio no es del total control, no es lineal, es de difícil previsión y revisa críticamente el impacto de las transferencias de las tecnologías administrativas en las distintas organizaciones (Ramírez, Vargas, Albuquerque, 2011), aunque Michael Reed (2017) señala sus raíces históricas en la segunda mitad del siglo XIX, pero más como incursión en escritos de época y no como tema de estudio.

El marco teórico de los EOC europeos acogen las corrientes Posestructuralistas, con autores como Lacan, Berthes; Poscoloniales con autores Derrida, Fanon, Said y su orientalismo, Spivack y Chackravarty (Gentilin, Gonzales & Ocampo, 2018); Posmodernos con Deleuze, Foucault (Chia, 1995); Neomarxistas basados en Lenin, Lucáks, la escuela de Frankfurt, Althusser (Fernández, 2007; Rosa y Alcadipani, 2013), para abordar problemas como la vida simbólica, el poder, el lenguaje y la cultura (Montaño, 2013).

Las disciplinas en las que se apoyan son la sociología, en especialidades como sociología del trabajo, de la organización, de la empresa y la sociología clínica (Burrell y Morgan, 2005, Montaño, 2013). De fuente menor, se apoyan en el Psicoanálisis, la Lingüística y demás ciencias humanas y sociales, además de las Matemáticas, la Ingeniería Industrial (Ramírez, et al., 2011; Montaño, 2013).

Son sus fortalezas, el abordaje multidisciplinar, señalar la debilidad del positivismo como enfoque filosófico predominante para el estudio de las organizaciones (Montaño, 2013); el análisis transversal de las prácticas y conductas, la multicausalidad en el análisis del desempeño organizacional: axiológico, praxeológico, epistemológico y ontológico (Berdard, 2003); el develamiento de las políticas de control, de la intervención eficaz en la existencia humana, de las relaciones de poder,

dominación, subordinación y servidumbre en las organizaciones (Ramírez, et al., 2011).

Su propósito, sustraer al hombre del extravío de la máquina antropológica organizacional, sobreponerse al control que lo borra y deslocaliza para restituirlo como argumento central en los EOC (Alonso, 2007; Ramírez, et al., 2011).

Dentro del marco de los EOC europeos es importante señalar los EOC británicos, estos surgen en los años 90, como resultado de la migración de académicos formados en ciencias sociales y humanas, durante el gobierno Neoliberal de Margaret Thatcher, hacia las facultades del *management*, cuyo interés predominante era la consultoría y el desarrollo de tecnologías de intervención eficaz, asunto que cambia paulatinamente con la escogencia de problemas como: las relaciones humanas en el trabajo; la eficiencia del trabajador; la humanización del trabajo; las discusiones sobre la justicia, igualdad y regulación; el cuestionar y proponer sistemas de gestión éticos; discutir los asuntos del sexismo y género, racismo y etnia presentes en las organizaciones y las relaciones de trabajo; señalar las diferencias políticas para discutir la inclusión en la vida laboral y fuera de esta; el abordaje de la responsabilidad social empresarial (RSE) y por último, la enconada crítica a los “sacerdotes” del *management*; todo lo anterior alimenta sus programas y visiones críticas alternativas de los EOC Británicos (Martínez, 2007).

Los EOC europeos no cuestionan la matriz central del capitalismo en la que se hallan incrustadas las organizaciones; su esperanza se funda en la búsqueda de transformarlas, hacerlas más humanas, resolver o atenuar sus excesos y desmanes, estudiarlas en abstracciones ideales, de este modo, como hijos de su tiempo, pretenden diseñar organizaciones ausentes de conflicto y tensiones, que controlen las consecuencias del “progreso económico”: la concentración de la riqueza en pocas manos; evitar o reducir la destrucción y financiarización de la naturaleza y la humanidad.

Los EOC en Latinoamérica llegan como resultado de la formación de profesores en las universidades europeas, adoptar la literatura continental producida, sus problemas de investigación y marcos teóricos, para en el contexto latinoamericano (Dussel e Ibarra, 2006b; Misoczky y Dornelas 2015).

Los adscritos a esta corriente en Latinoamérica, constituyen reducidos grupos, dentro de algunas universidades y desde esta trinchera, aguzan la construcción de propuestas críticas contrahegemónica y antisistémica de la organización, reveladora de la cara oculta y alienante de los actos y prácticas de la gerencia y los representantes del capital, que instrumentalizan la naturaleza y la humanidad.

Para el caso de Latinoamérica, puede afirmarse que la mayúscula influencia en las prácticas, formación e investigación en administración de las empresas provienen de la corriente del *management* americano<sup>1</sup> (Dussel e Ibarra, 2006b; Faria, 2013; Montaña 2013; Mosoczky y Dornelas, 2015). Su amplia difusión, se debe a la adopción de las estructuras universitarias con modelos euro-usa-centro-occidentales; la adopción de sus currículos, bibliografías y contenidos,

---

1 Cooke, B. (2003), En su artículo: The Denial of Slavery in Management Studies. Journal of Management Studies, Sustenta que el nacimiento de la administración en los Estados Unidos, tiene lugar durante el período de la esclavitud, asignados en la tarea de la construcción de los ferrocarriles a finales de la primera mitad del siglo XIX. Particularmente, antes de la guerra civil, Cooke da cuenta de 38.000 gerentes y cuatro millones de esclavos trabajando para la economía estadounidense. Argumenta el papel del trabajo esclavo en la construcción del capitalismo, lo que coloca el esclavismo en un importante papel en el surgimiento de la administración. Esto quiere decir que los estudios de gestión han excluido o negado erróneamente la esclavitud. Agrega que el Taylorismo no es una innovación sino una transferencia del *management* de las plantaciones a la fábrica en especial la medida de la capacidad de trabajo de cada esclavo. Esto es un argumento sobre bases históricas.

difundidos por sus centros editoriales de acción global (Wong-Mingji & Mir, 1997); la formación de docentes en sus centros de enseñanza (Ibarra, 2006d; Tienari, et al., 2009); al dominio y difusión de la bibliografía en idioma inglés (Tietze y Dick, 2013), y la producción académica latinoamericana según las reglas de los centros de investigación y editoriales euro-usa-occidentales (Misozyck, 2006; Tienari, et al., 2009; Murphy y Zhu, 2012). El management presentado como parte de la cooperación o asistencia técnica por parte del primer mundo al tercer mundo, trae consigo los marcos institucionales neoliberales, no son ni tecnológicamente neutrales, ni actúan en paridad del poder entre los ayudantes y los ayudados (Cooke, 2004). Son estos, los modos para afianzar la colonialidad de la gestión.

Las organizaciones no modernas, históricamente vigentes en Latinoamérica, aquellas que no alcanza a subsumir el concepto dominante de organización, que no tiene lugar reconocible en el mundo global, moderno, circunscrito a la racionalidad instrumental, se niegan a promover procesos acumulativos como prioridad; enfatizan la comunalidad, la solidaridad, la colaboración; la participación en modos particulares de división del trabajo, asignación de funciones y labores; en diálogo continuo con la naturaleza; articulada a la economía del prestigio y la festividad como modos de desacumulación y pero poderosos como practicas vinculantes (Ibarra, 2008a; 2012).

Resolver la impostura epistemológica asumida por la adopción sin cuestionamientos por parte las universidades y mentalidades gerenciales, de la matriz epistémica producida en Estados Unidos y Europa, lo que incluye la huella crítica latinoamericana que se nutre de ella hasta los momentos actuales, son los retos visibles en la formación de alto nivel, para el caso de estudios doctorales filosóficos. Señalar el actual escenario mundial, donde los actores en sus organizaciones latinoamericanas, luchan con estructuras frágiles y bajo condiciones desiguales, por un lugar en el proceso de globalización, bajo la regla de la desregulación del mercado, la feroz competencia y la calculada participación del Estado en las crisis y dificultades que presenta la expansión del capital, es el desafío.

De este modo, la tarea académica es superar los "...estudios organizacionales y la ingeniería social como conocimientos estratégicos para mantener y reproducir la diferencia colonial en el contexto de la globalización, legitimando así el predominio corporativo de la economía mundial." (Ibarra, 2008a, p. 5).

Para resolver la dependencia intelectual de los académicos y sus posturas euro-centro- americano occidentales, manageriales sobre la comprensión de la organizaciones latinoamericanas, se propone la ampliación epistémica, mediante la crítica desbordante del marco del "artefacto epistémico" (Ibarra, 2008a, p. 10) denominado organización y desde la crítica mordaz, alimentar la construcción del proyecto político descolonial de la gestión, y las organizaciones, justificado en la pluridiversidad y la no universalidad desde el pensamiento fronterizo, que significa emprender el cambio de la geografía de la razón hacia la geopolítica corporal de conocimiento (Ibarra, Faria y Guedes 2010; Ibarra, 2012). Es decir, dar el primer paso de reconocernos en la colonialidad, pero también en los modos de resistencia que se reinventan en sus formas originarias de organización y gestión, y construyendo un pensamiento distinto que acoja la alteridad y los problemas reales de América Latina (Ibarra, 2008a; 2012).

En este marco se presenta para este número especial de Sapienza Organizacional un grupo de artículos que pretenden dar cuenta de la novedosa producción sobre los Estudios Organizacionales en Venezuela. En este sentido, se aplicó como metodología para la revisión y arbitraje de los artículos seleccionados la agrupación en diversas áreas atinentes a los EO y presentar así esta obra con una lógica propia del campo. Los artículos los podrán encontrar agrupados de la siguiente manera:

### **Análisis Organizacional.**

En esta sección o aparte se encuentra el artículo titulado **“El desarrollo organizacional a partir de la afición y apoyo del venezolano a los equipos de la liga profesional de béisbol. Caso de estudio: Navegantes del Magallanes en Valencia, Carabobo”** cuya autoría es de Andrés Chirivella y Franz Riskey en el cual se plasma un diseño de caso simple y de poder en lo organizacional. Metodológicamente, el caso de estudio utiliza la historia oral, complementado el análisis de contenido y las fuentes documentales. La línea de investigación se fundamenta en el Análisis Estratégico y Poder en las Organizaciones, es por ello, que en el caso de estudio se evidencia el crecimiento de una organización deportiva como lo es Navegantes del Magallanes. Seguidamente se encuentra el artículo de Evelyn Rivas y Alberto Camacaro denominado **“El poder desde la óptica de Michael Foucault. Una alternativa para el estudio de las organizaciones modernas”** el cual refiere que el poder en las organizaciones ha evolucionado en forma de micropoderes, las nuevas formas de comunicación posicionan a la organización desde lo local asumiendo la importancia del sujeto activo que ejerce poder y asimila la libertad desde el autocontrol haciendo uso panóptico digital, estas precisiones conclusivas son de vital importancia en esta argumentación discursiva.

### **Aplicaciones Organizacionales.**

En este segmento el trabajo de Greymar Martínez Acosta **“La adopción de las normas internacionales de información financiera para pequeñas y medianas entidades (NIIF para PyMES) desde los Estudios Organizacionales”** se destaca que en la sección 35 de NIIF para PyMES se tiene un marco de referencia en el que se evidencia que la empresa requiere de un proceso de adaptación con criterios y bases estipuladas en esta normativa y de no realizarlo pudiera afectar la credibilidad de los Estados Financieros, es allí donde los Estudios Organizacionales oxigenan el conocimiento de estas unidades de negocio o de intercambio, con la premisa cierta de dar una mirada interna y en respuesta a reflexiones socráticas de corte organizacional que contribuyan a la configuración de la adopción de estas normas como práctica social.

### **Efecto Pandemia:**

Se considera la siguiente investigación titulada **“Resiliencia organizacional en la universidad: una mirada reflexiva ante el COVID -19: desde los Estudios Organizacionales”** de Annelin Díaz y Alexander Hernández quienes plantean, a través de un análisis documental y descriptivo, los pilares fundamentales de la resiliencia organizacional en el contexto universitario; las formas de enfrentar situaciones adversas (COVID-19) y el cómo seguir adelante. Se apoyan en una revisión teórica y conceptual de bibliografía y artículos relacionados con el tema, ofreciendo una óptica general de aportes con base en un marco referencial. Por otra parte, pero siguiendo la misma línea se encuentra **“Las PyMES en Venezuela ante la pandemia: adaptarse o rendirse”** constituye una reflexión sobre la encrucijada con dos alternativas: continuar como empresa en marcha o detener sus operaciones, en el camino de la continuidad, los autores plantean el escenario de incursionar en otras actividades y la reorientación del modelo de negocio con base en su capacidad de adaptación, son acciones que pueden constituirse en factores decisivos entre la extinción o la permanencia de las entidades en el tiempo. Los autores son Alexander Hernández y Annelin Díaz.

### **Estudios Organizacionales.**

Comenzamos la sección con el trabajo de Mariela Concepción Araque y Mari Luz Díaz **“Significancia de la perspectiva de género, una mirada desde los Estudios Organizacionales”** en el cual se hace una revisión del estado del arte en relación con la perspectiva de género, como campo de conocimiento de los EO. Las bases metodológicas incluyeron un estudio documental mediante un arqueo heurístico de las fuentes; se presentan dos aristas: la primera caracteriza los fundamentos de los EO, y la segunda aborda la comprensión de la perspectiva de género teniendo como una de sus premisas conclusivas el reto en el contexto organizacional de los espacios vulnerables a la desigualdad de género y la necesaria equidad entre hombres y mujeres. Además, en esta sección, se presenta el artículo **“Avances de la investigación académica en el campo de los Estudios Organizacionales en la Universidad de Carabobo”**; el objetivo de este trabajo fue describir los avances de la investigación académica en el campo de los EO en la Universidad de

Carabobo -Campus La Morita. Metodológicamente, la investigación está enmarcada en un diseño documental y de campo, con nivel descriptivo. La población estuvo conformada por cuarenta y tres (43) investigaciones presentadas en el 2019, efectuándose la recolección de información en una matriz. Se tabularon y calcularon los datos recogidos, además, se realizaron tablas y gráficos que permitieron organizar la información.

Se presenta también **“Importancia de la seguridad alimentaria en los Estudios Organizacionales en el contexto del sector universitario venezolano.”** Sus autoras Hefzi-ba Gutiérrez y Yurian Mujica, señalan el tema como alternativa para el análisis de fenómenos y la generación de conocimiento organizacional de vanguardia en las Ciencias Sociales, así como para la construcción de propuestas de soluciones a los problemas relacionados con el marco organizacional. Describiendo brevemente la base teórica de la seguridad alimentaria. En el artículo de María Gabriela Torres y Marcelo Rangel **“Aproximación a la organización como sistema análogo al cultural complejo: crítica propia de los Estudios Organizacionales,”** se contempla desde una óptica alterna a la tradicional imagen de organización como sistema análogo al cultural, basado en una revisión documental que deviene en un recorrido por los principales enfoques administrativos que orientan la noción moderna de organización, seguido de su comprensión como espacio multidimensional, heterogéneo, ambiguo y complejo; a través del cual se reconocen los principales términos que integran su axioma, de cuyos significados emerge la representación aquí presentada del fenómeno organizativo como sistema cultural análogo al complejo moriniano.

Por último, **“Ética del dinero en la Organización Utópica Financiera Internacional”** por Sadcidi Zerpa de Hurtado quien explica que la ética en la organización tensiona el papel del dinero y el papel de la organización en la sociedad, ya que es necesaria la autoconciencia sobre los efectos de alta moral y alta ética en el orden organizacional, así como en el cumplimiento de sus funciones. En consecuencia, la ética del dinero en la organización financiera utópica internacional surge con la intensión de responder a ¿Cuál y qué representa la tensión ética- dinero- organización a nivel financiero internacional?

No nos queda más de agradecer la gentil invitación como Editores Invitados a todo el Comité Editorial de Sapienza Organizacional por esta maravillosa oportunidad de conocer y ahondar más sobre los Estudios Organizacionales en Venezuela. Estaremos atentos a los nuevos aportes y a seguir trabajando de manera colectiva.