

Capítulo 1

La emergencia de los estudios organizacionales en el suroccidente colombiano

*The emergence of organizational studies in southwestern
Colombia*

Wilson Noé Garcés Aguilar

Unicatólica

Cali, Colombia

© <https://orcid.org/0000-0002-0146-2894>

✉ wngarcesa@unicatolica.edu.co

Lina Juliana Robayo Coral

Unicatólica

Cali, Colombia

© <https://orcid.org/0000-0002-2011-0173>

✉ ljrobayoc@unicatolica.edu.co

Resumen

El presente capítulo tiene por objetivo dar cuenta de la emergencia de los estudios organizacionales en el contexto del suroccidente colombiano, como posibilidad de ampliación del entendimiento y la inteligibilidad en la comprensión de la diversa composición organizacional.

Cita este capítulo

Garcés Aguilar, W. N. y Robayo Coral, L. J. (2021). La emergencia de los estudios organizacionales en el suroccidente colombiano. En: Garcés Aguilar, W. N. y Duque Ceballos, J. L. (eds. científico). *Aproximaciones a los estudios organizacionales en el suroccidente colombiano*. (pp. 11-52). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali.

Esto surge desde las tensiones de observar particularidades, características, conflictos, relacionamientos y posicionamientos respecto a la normatividad en las organizaciones, desde los vacíos en la comprensión del lugar donde emergen las organizaciones, las relaciones que se gestan allí, las geografías y resignificaciones resultantes, y en términos de las tendencias las incidencias de la performance de la economía hegemónica y/o solidaria para identificar el sentido de las organizaciones, así mismo la develación de lo social construido con valores, acción social, habitancias, y manifestaciones en el territorio que pueden ser mapeadas.

El capítulo se desarrolla a través de una revisión documental que permite posicionar el surgir de los estudios organizacionales, posteriormente se complementa con diálogos para la construcción de la perspectiva de los estudios organizacionales del grupo de investigación Nuevo Pensamiento Administrativo de la Universidad del Valle, al cual perteneció un autor durante sus estudios doctorales, para finalmente, a través de un ejercicio reflexivo, lograr un ensayo donde la literacidad permite posicionar críticamente el autor, titulada “La hidra de la administración”.

Palabras claves: estudio organizacionales, diversidad, inteligibilidad, performance.

Abstract

The objective of this chapter is to account for the emergence of organizational studies in the context of southwestern Colombia as a possibility of expanding understanding and intelligibility in understanding the diverse organizational composition.

This arises from the tensions of observing particularities, characteristics, conflicts, relationships and positions regarding regulations in organizations, from the gaps in the understanding of the place where

organizations emerge, the relationships that develop there, the resulting geographies and resignifications and In terms of trends, the incidences of the performance of the hegemonic and / or solidarity economy to identify the meaning of the organizations, likewise the unveiling of the social built with values, social action, dwellings, and manifestations in the territory that can be mapped.

The chapter is developed through a documentary review that allows to position the emergence of organizational studies, later it is complemented with dialogues for the construction of the perspective of organizational studies of the new administrative thought research group of the Universidad del Valle to which it belonged. an author during his doctoral studies, to finally, through a reflective exercise, achieve an essay where literacy allows the author to be critically positioned, entitled “The hydra of administration”.

Keywords: organizational study, diversity, intelligibility, performance.

El surgir de los estudios organizacionales

Los estudios organizacionales devienen de las teorías de la organización, según Medina (2007), el surgimiento está relacionado con la lectura de teorías en función de los fenómenos organizacionales, que van desde las teorías *taylorianas* hasta las teorías contemporáneas con distinción multidisciplinaria.

Comentan Ramírez, Vargas y de la Rosa (2011) que la teoría de la organización “[...] nunca dejó de aportar formas de solución a los problemas administrativos, sobre todo de la gran empresa industrial, manteniendo siempre cierto carácter positivista, funcionalista y pragmático” (p. 15) lo cual denotaba el contexto de surgimiento industrial y con base en el fenómeno organizacional empresarial.

Lo anterior es soportado por Gonzales-Miranda, Ocampo-Salazar & Gentilin (2018) quienes afirman que “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 eficiencia y la productividad” (p. 23).

No obstante, para Gonzales-Miranda, Ocampo-Salazar, & Gentilin (2018) se puede identificar tres principales aproximaciones teóricas para el estudio de las organizaciones: “[...] la teoría administrativa, la teoría de la organización y los estudios organizacionales” (p.23), las cuales se han convertido en enfoques y apuestas analíticas que soportan las posturas epistémicas de autores, quienes integran, diferencian o asemejan dichas aproximaciones teóricas¹.

En América Latina el campo de los estudios organizacionales es “relativamente nuevo”, según Gonzales-Miranda, D. R., Ocampo-Salazar, C.A., & Gentilin, M. (2018), tiene influencias teóricas que “[...] recuperan predominantemente disciplinas como la Teoría de la Organización, la Sociología, la Historia, la Economía Institucionalista, el Psicoanálisis, la Antropología, la Lingüística, la Ciencia Política, la Filosofía, la Biología y la Física ... la Ingeniería, la Cibernética, la Informática y las Matemáticas” (Ramírez, Vargas y de la Rosa, 2011) y toma rasgos de perspectiva crítica con origen europeo² (Montaño, 2004) y con posicionamiento constructivista (Gonzales-Miranda, Ocampo-Salazar & Gentilin, 2018)

¹ Según Gonzales-Miranda (2018) “establecen diferencia entre los tres (Montaño, 2004; Ramírez, Vargas y De la Rosa, 2011; Gonzales-Miranda y Gentilin, Miranda y Gentili, 2016); otros, en cambio, integran ... bajo la noción de “sombrija” de “estudios organizacionales” (Sanabria, Saavedra y Smida, 2013) ... o establecen una diferenciación radical (Scott, 2003)”

² Según Gonzales-Miranda (2018) “algunos autores indican que su inicio se remonta a la década de los setenta del siglo XX con la conformación del European Group for Organizational Studies (EGOS) y de la revista *Organization Studies* (Cloeggy y Bailey, 2008)”.

Bajo lo anteriormente expuesto, es complejo definir qué son los estudios organizacionales, dada la flexibilización de los posicionamientos y la heterogeneidad de los objetos y métodos de estudio, las perspectivas disciplinarias o multidisciplinares y el ejercicio analítico que se pretenda.

Para Ascorra, Rivera-Aguilera, Mandiola Cotroneo & Espejo (2018) en su *Handbook of Organizational Studies* los autores Clegg, Hardy, Lawrence y Nord (2006) “[...] se refieren a los estudios organizacionales como un espacio amplio de diálogos donde convergen los estudios sobre organizaciones, sobre la organización en sí y sobre el organizarse como un proceso continuo”. Dicho esto, los estudios organizacionales en Latinoamérica posibilitan el estudio de organizaciones emergentes en contextos diversos y multiculturales, pues como campo de estudio “se ha considerado a los estudios organizacionales como contextualizados, donde las prácticas socioculturales y las luchas por la instalación de significados e interpretaciones de la ‘realidad’ organizacional hacen del territorio y su devenir histórico-político un elemento central de estudio” (Ascorra, Rivera-Aguilera, Mandiola Cotroneo & Espejo, 2018).

Perspectiva de los estudios organizacionales desde el grupo Nuevo Pensamiento Administrativo

Ahora bien, situar los estudios organizacionales desde la perspectiva de la crítica a la modernidad trabajada en el grupo de investigación Nuevo Pensamiento Administrativo permite generar una base de entendimiento de la realidad social que se configura en el suroccidente colombiano y que soporta tanto la mirada institucional de los planes de desarrollo en términos del imaginario de progreso material y moral por parte de la institucionalidad del aparato del Estado, como la comprensión de los sistemas de pensamiento en las comunidades presentes en los territorios.

De ahí la potencialidad analítica de los aportes realizados por el doctor William Rojas Rojas y el doctor Fernando Cruz Kronfly, quienes desde las ciencias humanas y sociales buscan dar cuenta sobre lo acontecido al sujeto moderno en las organizaciones contemporáneas.

En efecto, explicar el sujeto moderno, las organizaciones contemporáneas y el fenómeno organizacional que subyace en las interacciones en las organizaciones, implica un posicionamiento histórico contextual anclado en la Colombia contemporánea, la cual es descrita por Cruz Kronfly como “especialmente compleja y, en algunos casos, profundamente conflictiva, paradójica, violenta y generalmente difícil de comprender a partir de esquemas convencionales” (Cruz Kronfly, 2016, p. 11).

Dicho proceso comprensivo no puede hacerse de “manera completa sin remitirnos a una urgente reflexión acerca de nuestro proceso de ingreso en la modernidad a destiempo” (Cruz Kronfly, 2005, p. 12).

Razón por la cual se denota como punto de partida el “pensar académico”, el cual para Cruz Kronfly debe darse por fuera de las modas y velocidades del mundo actual y de las exigencias de resultados en la administración, para buscar de manera acuciosa el “desarrollo del conocimiento a través de la crítica rigurosa y responsable, ojalá unida al diseño de soluciones a problemas humanos y sociales” (Cruz Kronfly, 2005, p. 9).

Para ello se propone el pensamiento crítico con fundamento ético³ capaz de enfrentar el encubrimiento ideológico⁴, su instrumentalización

³ La ética es entendida por Cruz Kronfly “no como un estorbo frente al logro de los fines, sino como un respetable decálogo de principios capaz de definir los límites que debe tener toda intromisión en la vida psíquica de los seres humanos en el trabajo” (Cruz Kronfly, 2005, P. 12).

⁴ Esencialmente la “ideología organizacional” percibida como “delicado y fino instrumento de la inducción psíquica” (Cruz Kronfly, 2005, P. 11).

y la manipulación psíquica propios de la administración tradicional⁵, “en defensa de la dignidad humana y del sujeto que se debe respetar como autónomo en su conciencia libre” (Cruz Kronfly, 2005, p. 11).

En ese sentido, para Cruz Kronfly “el nuevo pensamiento administrativo que proponemos es, en suma, una apuesta por la dignidad humana en las organizaciones, lejos del humanismo ideológico ingenuo en la gestión y con decidido apoyo en las ciencias humanas. Aboga por la transparencia alrededor de derechos y deberes mutuos en la organización, exponiendo y no encubriendo la lógica real de los procesos y de los intereses en juego” (Cruz Kronfly, 2005, p.13).

En consecuencia, el posicionamiento del grupo de investigación parte del “compromiso social de ir más allá de la simple crítica académica, sería y responsable. Debe poder elaborar propuestas de la solución novedosas, si es necesario por fuera de los paradigmas convencionales de la administración. Debe estar en condiciones de proponer modelos de sociedad alternativos y justos, en alianza teórica con el pensamiento político, económico y social” (Cruz Kronfly, 2005, p. 13).

En dicho horizonte convergen los intereses vitales de los investigadores Rojas Rojas (2000, 2003, 2008), Carvajal Baeza (2013) movilizados por las ciencias humanas y sociales, así como otros autores que acuden ocasionalmente al grupo de investigación invitados a través del Seminario denominado Nuevo Pensamiento Administrativo, convocado cada dos años con el ánimo de poner en diálogo posturas, ideas y avances de investigaciones.

En definitiva, partir como punto de irrupción desde la modernidad implica mirarla como proyecto y proceso pues se comparte con George Steiner que “[...] las humanidades no garantizan humanidad en las

⁵ Entendida como “disciplina académica encasillada en fórmulas y en cuanto práctica empresarial repetitiva” (Cruz Kronfly, 2005, P. 12).

actitudes de los hombres” (Citado en Cruz Kronfly, 2005, p.101), pues se hace necesario “reconocer plenamente la humanidad del otro” (Cruz Kronfly, 2005, p. 102).

Se puede rastrear sobre la modernidad que para Cruz Kronfly apoyado en Heidegger esta “empieza con los griegos” con “el olvido del ser” o en “el sepelio del ente animal a manos del ser racional” (Cruz Kronfly, 2016, p. 50). Es pues con los griegos que se generan conceptos tales como “la historia, el progreso, la razón”, que posteriormente se matizan en el renacimiento italiano y se configuran en relatos producidos en Europa Occidental.

Siendo entonces la modernidad un proceso global: de naturaleza económica (el nacimiento y desarrollo del capitalismo y consolidación progresiva del principio de individuación, capaz de fundar un nuevo tipo de mentalidad colectiva no holística sino individualista); de naturaleza filosófica (Descartes y el racionalismo); de naturaleza científica y técnica (Galileo, Copérnico, Bruno, fundadores del heliocentrismo y de la posibilidad de matematizar el ‘cielo’ y romper con las viejas tradiciones geocentristas); de naturaleza política (Maquiavelo y la autonomía de lo político respecto de lo sacro, así como el comienzo de la formación de los estados nacionales): de naturaleza incluso artística (comienzo de la perspectiva en la plástica con Rafael y Leonardo y emergencia de un nuevo género literario como la novela, precisamente a partir del principio de individuación como un nuevo elemento de la subjetividad moderna); de naturaleza ideológica (emergencia y consolidación progresiva de valores como la igualdad humana, la libertad frente a los límites); etc. (Cruz Kronfly, 2016, p. 26).

Dicho proceso global matizado en grandes relatos “gozaron de legitimidad” colectiva; se trata pues de los relatos de la “historia, del progreso y el triunfo de la razón sobre la sinrazón”, los que configuraron un imaginario civilizatorio con vigencia en la contemporaneidad, aunque “los prestigiosos metarrelatos modernos han comenzado a ser

vistos por primera vez como unos simples relatos más, una especie de *mitología de época*, con la consecuente pérdida o deterioro de su validez y legitimidad transhistórica” (Cruz Kronfly, 2016, p, 27).

No obstante, al pensarse lo moderno en la espacio-temporalidad “en América Latina, y en Colombia en particular, lo moderno no puede jamás considerarse como un proyecto ya agotado”, por tanto la particularidad y situacionalidad de las personas, organizaciones y el mismo Estado deben ser revisadas en términos de las posibilidades y potencialidades que desde el imaginario moderno se cimenta y comparte, pues “la modernidad no es posible andarla del mismo modo como lo hicieron otros países, para bien o para mal [...] vivimos en medio del pensamiento mágico, del estrato uno al seis; del pensamiento según la hechicería, la religión, el mesianismo. El ‘atraso’ y la dependencia tecnológica, la ausencia del espíritu científico, etc.” (Cruz Kronfly, 2016, p. 29).

Un ejemplo magistral es el discurso “La soledad de América Latina”, leído en el marco del recibimiento del Premio Nobel de Literatura por parte de Gabriel García Márquez en Europa, quien señala que,

En las buenas conciencias de Europa, y a veces también en las malas, han irrumpido desde entonces con más ímpetus que nunca las noticias fantasmales de la América Latina, esa patria inmensa de hombres alucinados y mujeres históricas, cuya terquedad sin fin se confunde con la leyenda. No hemos tenido un instante de sosiego... Me atrevo a pensar que es esta realidad descomunal, y no sólo su expresión literaria, la que este año ha merecido la atención de la Academia Sueca de la Letras. Una realidad que no es la del papel, sino que vive con nosotros y determina cada instante de nuestras incontables muertes cotidianas, y que sustenta un manantial de creación insaciable, pleno de desdicha y de belleza, del cual éste colombiano errante y nostálgico no es más que una cifra más señalada por la suerte. Poetas y mendigos, músicos y profetas, guerreros y malandrines, todas las criaturas de aquella rea-

lidad desaforada hemos tenido que pedirle muy poco a la imaginación, porque el desafío mayor para nosotros ha sido la insuficiencia de los recursos convencionales para hacer creíble nuestra vida. Este es, amigos, el nudo de nuestra soledad. Pues si estas dificultades nos entorpecen a nosotros, que somos de su esencia, no es difícil entender que los talentos racionales de este lado del mundo, extasiados en la contemplación de sus propias culturas, se hayan quedado sin un método válido para interpretarnos. Es comprensible que insistan en medirnos con la misma vara con que se miden a sí mismos, sin recordar que los estragos de la vida no son iguales para todos, y que la búsqueda de la identidad propia es tan ardua y sangrienta para nosotros como lo fue para ellos. La interpretación de nuestra realidad con esquemas ajenos sólo contribuye a hacernos cada vez más desconocidos, cada vez menos libres, cada vez más solitarios. [...] La violencia y el dolor desmesurados de nuestra historia son el resultado de injusticias seculares y amargas sin cuento, y no una confabulación urdida a 3 mil leguas de nuestra casa. Pero muchos dirigentes y pensadores europeos lo han creído, con el infantilismo de los abuelos que olvidaron las locuras fructíferas de su juventud, como si no fuera posible otro destino que vivir a merced de los dos grandes dueños del mundo. Este es, amigos, el tamaño de nuestra soledad (García-Márquez, 1982, pp. 2-4).

En efecto un exceso de soledad puede percibirse en la pretenciosa modernización de modelos y discursos administrativos con los que “tratamos de medirnos” o “interpretarnos” a mansalva, “sin recordar que los estragos de la vida no son iguales para todos”. Así pues, el desmoronamiento de la dignidad humana y las condiciones y principios desde los cuales se piensa las organizaciones en América Latina puede ser el tamaño de nuestra soledad.

Por ello, generar una teoría desde la base del grupo Nuevo Pensamiento Administrativo en clave de proximidad es importante y trascendente en el ánimo de lograr “interpretarnos” en nuestra soledad, en la “realidad que no es la del papel, sino que vive con nosotros y determina cada instante de nuestras incontables muertes cotidianas, y

que sustenta un manantial de creación insaciable, pleno de desdicha y de belleza” (García-Márquez, 1982, pp. 2-4).

Un líder campesino en el Cauca comenta “[...] la modernidad en nuestro caso pasa por las carreteras, se lleva a nuestros hijos, primero a la escuela, después más lejos a la universidad, eso les ayuda a aliviar su angustia unos años, tal vez toda la vida, su angustia de tener que volver a trabajar la finca, esa finca que nosotros trabajamos todos los días, con o sin ellos [...] A nosotros nos gusta que ellos estudien, porque vienen hablando bonito, a veces raro, pero finalmente se les desvanece el lenguaje cuando tienen que ayudar, y se vuelven a untar de tierra, de finca” (Bitácora 1, Líder Campesino, 2018)

En este sentido, partir de la modernidad como base constitutiva de la realidad colombiana en la clave del grupo Nuevo Pensamiento Administrativo, es un referente para los estudios de organizaciones que se comparte en la presente investigación. Pero no la modernidad en una concepción complaciente y contemplativa, sino por el contrario, una crítica, a las maneras desde las cuales se ha pretendido modernizar y amoldar a las comunidades en el suroccidente colombiano.

Proliferaciones en la administración

Ahora bien, en el contexto intercultural del suroccidente colombiano la administración se encuentra con la diversidad étnica, cultural y social, lo cual requiere pensarse un punto de partida pluralista pues el discurso universal de la administración tradicional se irrumpe por un giro contra-hegemónico y particular por parte de unas manifestaciones pre-modernas o no-modernas (Latour, 2007).

Lo cual según Latour (2007, p. 19) se establece desde una acepción asimétrica de la modernidad, y por tanto se expresan como unos “otros modos”, “otras naturalezas-culturas”, es decir unas “formas otras”.

En consecuencia, compartimos con Chantal Mouffe (2008) que “[...] todo orden hegemónico es susceptible de ser cuestionado por prácticas contra-hegemónicas que intentan desarticularlo, con el fin de instalar otra forma de hegemonía” (Mouffe, 2008, p. 4).

Por tanto, un giro contra-hegemónico cuestiona discursos y prácticas de la hegemonía vigente, en la que según García Canclini (1983) encontramos ‘la supremacía de un grupo social’ que “se manifiesta de dos modos, como ‘dominio’ y como ‘dirección intelectual y moral’” (García Canclini, 1983).

De ahí que fundamentar la idea sobre proliferaciones en la administración, es el camino que se opta para posibilitar el emerger teórico desde esa “otra” experiencia, no moderna o pre moderna o que habita los dos lados de la frontera moderna (Mignolo, 2007), y desde el cual se presentan “teorías inconsistentes con el punto de vista comúnmente aceptados” (Feyerabend, 1974, p. 22).

En ese sentido encontramos una administración hegemónica de razón neoliberal, basada sobre los postulados de la modernidad, pero a su vez desbordados y habitados por diseños globales del capital y el mercado, en donde la diversidad cultural se hace funcional a la matriz de poder.

La administración intercultural

Para las escuelas de negocios, la gestión intercultural, la negociación o la administración intercultural son indispensables e integrales para dar un buen trato a las “nuevas” formas del capitalismo global, pues en esencia se toma “[...] la diversidad como un objeto de estudio que aparece en el teatro de la empresa” (Arcand, 2015).

Ante dichas “nuevas formas” se salvaguarda la matriz de poder en las organizaciones, de ahí que la denominada administración intercultural permite “[...] el alcance de la administración domestica para cubrir las esferas internacionales y multicultural” (Nancy Adler, 1991). Es decir, pone a la organización en el escenario de lo global y lo local, pues ante una economía abierta de mentalidad neoliberal, los preceptos de una administración moderna deben seguir intactos.

La interculturalidad crítica y su irrupción

La interculturalidad crítica en la administración es por tanto una clave y posibilidad para ampliar los horizontes del conocimiento, entendimiento e investigación de las practicas contra hegemónicas.

Catherine Walsh propone deconstruir la interculturalidad al considerar que la “[...] interculturalidad ha sido principalmente definida y manejada desde el Estado” (Walsh, 2009, p. 3) el cual en el entramado del sistema-mundo moderno (Wallerstein, 1999) se sostiene sobre la universalidad del Estado nacional globalizado, que para Zizek (1997) representa “[...] el capitalismo global de la actualidad”, pues “opera una lógica multicultural que incorpora la diferencia mientras que la neutraliza y la vacía de su significado efectivo” (Zizek,1997, p. 9).

Así pues, la interculturalidad “entendida de manera integracionista” no es más que una herramienta conceptual de la “retórica discursiva del multiculturalismo” pues “esta interculturalidad no apunta a la creación de sociedades más igualitarias sino, más bien, al control del conflicto social y la conservación de la estabilidad social, con el fin de impulsar los imperativos económicos del modelo de acumulación capitalista” (Walsh, 2009, p. 9).

En esa lógica la “interculturalidad se construye a través de procesos que se inician desde arriba hacia abajo”, por ello se hace necesario

estudiar la interculturalidad en doble vía, para enfocar “los procesos que se inician desde abajo hacia arriba, desde la acción local, que buscan producir transformaciones sociales y para cuyos logros se requiere ir en múltiples direcciones. Es decir, procesos de interculturalización de vía múltiple” lo cual implica “[...] desubalternización y decolonialización. Procesos que, en la práctica, están dirigidos a fortalecer lo propio como respuesta y estrategia frente a la violencia simbólica y estructural, a ampliar el espacio de lucha y de relación con los demás sectores en condiciones de simetría, y a impulsar cambios estructurales y sistémicos” (Walsh, 2009, p. 10).

En esta dirección asumimos la necesaria lectura multicultural e intercultural crítica tanto para dar cuenta de las proliferaciones en la administración dado el contexto de diversidad cultural, como para fundamentar la idea de una administración intercultural en el suroccidente colombiano.

Una crítica metafórica: la hidra de la administración

En consecuencia del posicionamiento anteriormente descrito, y con el ánimo de ensayar una práctica contra hegemónica académica por parte del autor, se presenta a continuación una crítica metafórica a la administración tradicional, la cual parte de la pregunta ¿por qué discernir de la administración tradicional cuando es hacia ésta que se forman doctores y profesionales?, una pregunta existencial que trastoca a los autores.

En acuerdo con Ackoff (2006) se percibe un fracaso en la educación de las escuelas de administración y se comparte que “en contraste del ser enseñado, enseñar es una maravillosa manera de aprender” (p. 17) y poder discernir sobre aquel fracaso, en consecuencia, también se asume el ser docente en pregrado.

Por tanto plantear una imagen como la hidra de Lerna para metafóricamente lograr una crítica a la administración tradicional es un ejercicio literario para señalar un lugar de aprendizaje en donde se piensan los errores de comisión (al hacer algo que no debiera haberse hecho) y omisión (al no hacer algo que debiera haberse hecho) como lo señala Ackoff (2006, p. 22).

Según Montoya, L. & Montoya, I. (2012) “[...] la metáfora, estudiada por Lakoff & Jhonsoon (1980; 1999), permite entender cómo, en el proceso de comprensión que ella implica, la experiencia se relaciona con el pensamiento para ser integrada al conocimiento, relación que el lenguaje, a su vez, pone de manifiesto a través de la metáfora. Al utilizar una metáfora son dos o más ideas las que se asocian en la mente del emisor, en virtud de rasgos comunes que, quien produce la metáfora, les confieren similitud o parecido, y que le sirven para tender un puente entre dos dominios conceptuales que carecían de conexión (Boquera, 2005)” (Montoya, L. & Montoya, I. 2012)

Dicho partir de una metáfora desde la Hidra de Lerna implica un “modo de pensar” y un “modo de ver”, que traspasa el cómo se comprende el mundo de la administración tradicional en general (Morgan, 1991 citado por Montoya, L. & Montoya, I. 2003).

Se ensaya sobre la hidra de Lerna por ser un mito griego, que de acuerdo a Vernant (1992) se presenta “no como una forma particular de pensamiento, sino como el conjunto que vehicula y difunde al azar de los contactos, los encuentros, las conversaciones, ese poder sin rostro, anónimo, siempre evasivo” (Vernant, 1992, p. 17), que cumplió una función mítica, mágica y religiosa en el fundar del pensar humano moderno, considerando de la mano de Cruz Kronfly (2016) como constituyente del inicio de los grandes relatos que configuraron un imaginario civilizatorio y por ende un orden imaginado.

Dicho orden imaginado es alienante según Harari en tanto no se admite “nunca que el orden es imaginado. Siempre se insiste en que el orden que sostiene a la sociedad es una realidad objetiva creada por los grandes dioses o por las leyes de la naturaleza” (Harari, 2014:104). A la vez que se “educa de manera concienzuda a la gente. Desde que nacen, se les recuerda constantemente los principios del orden imaginado, que se incorporan a todas y cada una de las cosas.” (Harari, 2014, p. 104).

Para Harari “el orden imaginado está entretejido en el tapiz de la vida” pues en primera instancia “el orden imaginado está incrustado en el mundo material” y desde este configura una “realidad material” la cual determina “la jerarquía social” (2014, p. 105).

De tal manera que se busca poner en evidencia el atrapamiento de la administración por parte de las instituciones académicas universitarias y sus intelectuales, quienes instalan unas comunidades, redes de narraciones y jerarquías en las cuales se terminan por reproducir metarrelatos en los cuales se legitiman discriminaciones injustas, hegemónías y por ende maneras de hacer, pensar y construir academia.

En ese sentido se plantea que la administración tradicional se ha constituido en una “Hidra de Lerna”, la cual tiene un aliento venenoso, es policéfala y tiene la virtud de multiplicar y regenerar sus cabezas con mayor fuerza por cada pérdida o ataque sufrido, en este caso por la reflexión y posición crítica de quienes demuestran sus excesos y contrariedades. Plantear una hidra de la administración es reconocer un monstruo que es alimentado en las escuelas de administración en Latinoamérica; no se espera un Hércules que la supere, pero si una escuela de pensamiento consciente capaz de confrontarla y mediar con ella en procesos de formación.

El cuerpo de la hidra

En la mitología griega la hidra es un monstruo, pero su forma no es más que una hechura de la imaginación humana. En esa misma perspectiva Aktouf (2001) da cuenta del cuerpo de la administración “tradicional”.

Parte de Adam Smith para dar un primer trazo con la “división y la especialización del trabajo” (Smith, 1994), un segundo trazo lo identifica en la complementaria mirada económica de Charles Babbage (1963) quien fijó de manera “aún más atractiva la ‘necesidad’ de subdividir y especializar las tareas en mayor profundidad”, mientras Frederick Taylor genera los “medios para una racionalización científica de la organización del trabajo” (Taylor, 2000).

Un trazo de cierre lo esboza con Henri Fayol (2000), quien inserta “el pensamiento administrativo moderno” a partir de la “sistematización del trabajo del dirigente”, y con Max Weber (1965) quien se centra en el “modelo racional de dominación y de burocracia”.

Aktouf (2001) reconoce en estos autores aportes fundamentales, complejos y profundos que permiten conocer a plenitud el mito, pero a su vez las grafías sobre la hidra.

Pues estos, de manera directa e indirecta, alimentaron la ideología centrada en “que los modelos más productivos son mejores”, “una voluntad casi ciega de poder y de riqueza”, “la rápida fructificación de las utilidades y la especulación” como “racionalidad económica” que junto con el desarrollo del mercado “esta racionalidad privilegia el lucro, la rentabilidad” (Aktouf, 2000, p. 45).

De ahí que para Aktouf (2001) “la administración es un campo del saber en el que domina la ideología y no la ciencia”, que configura sub-

jetividades, al reconocer que “aunque pueda parecer molesto, cuestionarse en profundidad sobre lo que hacemos, sobre lo que hemos hecho siempre, y ver cómo en cada uno y cada una de nosotros, en todo nivel, conscientes de ello o no, dormita un Taylor, un Fayol o un Weber y, más grave aún, Taylor, Fayol, Weber, deformados, desnaturalizados, mal entendidos, mal aplicados” (Aktouf, 2000, p. 54).

La policéfala de la administración

Lo anterior nos permitiría entonces plantear que la administración tradicional al configurar subjetividades genera cabezas funcionales a su cuerpo teórico-ideológico y al quehacer práctico.

Esto implicaría que a la hidra no solo le pertenecen los intelectuales del mundo académico-teórico sino también los administradores –en práctica– aquellos que actúan en el mundo de lo cotidiano.

Plantea Aktouf (2001) que los segundos “[...] son los administradores, funcionarios ya sea de la política o de la empresa privada, quienes, mediante sus decisiones y los medios cada vez más considerables que tienen a su disposición, imprimen a nuestra vida cotidiana y nuestro porvenir su rumbo y su contenido” (Aktouf, 2000, p. 65).

Y para los primeros hace un llamado a la acción inteligente y crítica, pues “[...] la administración es acción y toda acción humana es, en primera instancia, teoría - explícita o no. Ahora bien, como la acción inteligente es precisamente la que tiene más conciencia de las teorías implícitas que la fundamentan (aquello en nombre de lo cual tomamos decisiones y los saberes involucrados), no hay modo alguno de escapar a la interrogación teórica en profundidad” (Aktouf, 2000, p. 140).

Esto nos lleva a pensar con Pfeffer (2000) que, por cualquier vía, “el enfoque dominante en estos textos ha sido funcionalista [...] El lenguaje de la eficiencia y la eficacia, la presunción de intercambios y

transacciones voluntarias (como en el modelo económico) y la invocación de las restricciones y presiones ambientales–competitivos o reglamentarios” (Pfeffer, 2000).

Así pues, Morgan (1986) plantea que “muchas gente “práctica” cree que la teoría se logra con la práctica y que a la larga la teoría es una pérdida de tiempo. Pero es un gran error esta forma de pensar, porque reconociendo y dando por hecho que las imágenes y las metáforas determinan el entendimiento y la acción, estamos reconociendo el rol de la teoría” (Morgan, 1986).

Demostrando con ello que para la policéfala de la administración “la práctica nunca se libera de la teoría, porque siempre está guiada por la imagen de lo que se pretende realizar. El problema real es saber si estamos o no conscientes de la teoría que guía la acción” (Morgan 1986), o más allá si estamos conscientes que aún en cabezas diferentes somos parte de la misma hidra.

Critica funcional a la hidra de la administración

Pfeffer (2000), Aktouf (2001) y Morgan (1986) coinciden en la necesidad de una mirada crítica a las organizaciones, la gestión y la administración.

Para Morgan (1986)

Mi acercamiento ha sido sobre todo para fomentar una forma de pensamiento crítico que nos anime a entender y comprender los múltiples significados de las situaciones y a confrontar y dirigir las contradicciones y las paradojas, en lugar de pretender ignorarlas o pensar que no existen. He elegido hacer esto a través de metáforas, las cuales, creo, son el centro de la forma en que organizamos y entendemos nuestro mundo. Pero uno no tiene que aceptar ésta como tesis.

Para Pfeffer (2000)

La teoría crítica tiene un enfoque más explícito en el cambio social que la mayoría de las ciencias sociales. Nada se da por sentado y el objetivo de la investigación es ayudar a los marginados y a quienes no tienen poder. Las perspectivas críticas coadyuvan al progreso de la teoría de la organización porque cuestionan los puntos de vista convencionales.

Para Aktouf (2001), referenciando a Alain Chanlat “antes que inventar nuevas técnicas de administración, ¿no sería preferible abordar los mismos problemas de otra manera?” (Aktouf, 2001:22)

Resalta que:

Existen, sin embargo, modos de administrar y modelos distintos de aquel que por tradición se privilegia. Es decir, del llamado clásico, y que emerge de la práctica de las empresas estadounidenses tras la posguerra.

Estos otros modelos son suecos, noruegos, japoneses, quebequenos, etc., y, a menudo, incluso estadounidenses. Ellos demuestran que, en la escala empresarial y también nacional, es posible tener una concepción y una práctica distintas de aquellas orientadas sólo a la ganancia de corto plazo.

Hay mucho que aprender de estas experiencias y de su capacidad de conciliar óptimamente los intereses particulares y el interés general y, por lo tanto, el éxito mismo del administrador y de la empresa en el largo plazo.

Así pues, la hidra refleja valores de la modernidad, con acierto en el comportamiento humano en colectivo, aun demostrando excesos. Aktouf (2001) nos demuestra en su obra como la hidra de la administración se hiere a sí misma para regenerarse con más fuerza, y al final multiplicarse por pérdida.

Las máscaras de la hidra. Las relaciones humanas en la organización

Las máscaras de la hidra muestran las buenas formas de la razón imperante. Es decir, sobre el conocimiento/desconocimiento del ser humano en la organización, y las configuraciones de la condición humana en la relación entre dirigentes y dirigidos.

De ahí que en las formas de ser y estar en el mundo de la organización se suele observar máscaras modernizantes para conservar el cuerpo de la hidra de la administración tradicional y sus cabezas prácticas (administradores/dirigentes).

Las relaciones “humanas”

Mayo (1959), Simón (1945) y Barnard (1959) parten del hecho que en las organizaciones se dan relacionamientos entre el obrero (dirigido) y el administrador (dirigente). Y a partir de ello abordan de manera comparativa sus ideas.

Para Elton Mayo (1959) las relaciones que se dan en la organización están mediadas por la “actitud del hombre frente al trabajo”. En el caso del empresario de la industria estudiada por Mayo (1959), la relación con el trabajador está mediada por el rendimiento y la fatiga en el proceso de producción. Desconociendo con ello los elementos sociales históricos y económicos que configuran la condición de humanidad en la organización.

De ahí que la fatiga sea estudiada desde distintas vertientes con el ánimo de explicar su causa, pues el efecto como tal era evidente en el contexto histórico social de la época. Aunque Mayo (1959) da cuenta de procesos físicos, químicos, biológicos, entre otros, llega a la conclusión que el pro-

blema está en las relaciones humanas en la industria, las cuales considera como complejas y sugiere deben ser estudiadas de manera clínica.

No obstante, en el caso de los dirigentes comenta que “[...] el ‘trabajo’ es algo que ‘se le saca al obrero’; como compensación por esa pérdida, vagamente concebida, se le paga un salario. El salario se paga por tiempo y, por consiguiente, la pérdida debe ser continua” (Mayo, 1959). Siendo la razón utilitarista de uso, la que predominaba en la relación dirigente-dirigido.

Por su parte le asigna al segundo la idea que la fatiga por cualquier causa “es mayor cuanto más se acerca el individuo a su capacidad máxima de trabajo” (Mayo, 1959).

Así las cosas, el llamado de Mayo (1959) aunque es fundamental y visionario para su época, en esencia da cuenta de las condiciones de dominación que determinan la condición de humanidad del dirigente y del dirigido, razones motivantes de las luchas, conflictos y búsquedas de reivindicación y dignificación de los dirigidos. Pero al mismo tiempo puntos de enmascaramiento por parte de los dirigentes.

Herbert Simón (1945) por su parte se preocupa por los sentidos y premisas de la toma de decisiones o la elección racional humana, partiendo del hecho que dichas premisas tienden a “converger para influir en las decisiones de los miembros de una organización”, vía procesos de comunicación, buscando el criterio de eficacia, la identificación o interiorización de metas y grupos vía la planificación y control de la organización.

De aquí se puede señalar que la “elección racional humana” es diseñada por dirigentes y de obligatoria adscripción por parte de dirigidos, señalándose cómo la estructura organizacional se funcionaliza para tal fin.

Por su parte Chester Barnard (1959) se centra en el dirigente y da cuenta del modelo de competencias humanas del ejecutivo, el cual basa de forma piramidal desde el juzgamiento intuitivo como punto más alto, al buen nombre profesional, la adquisición de técnicas intelectuales, el conocimiento particularizado del personal, para llegar a la base de la modelización del conocimiento ordinario y especializado. Concluyendo sobre la necesidad de cooperación y creación de nuevo conocimiento que genere ventajas competitivas.

Así pues, Barnard (1959) reafirma el postulado anterior en el cual el dirigente diseña la forma de adscripción del dirigido, pero más allá de esto, debe tener unas competencias intuitivas, intelectuales y profesionales para asegurar vía el conocimiento el dominio de la razón.

Las máscaras

En consecuencia retomando a Aktouf (1986) un análisis desde el lenguaje como base de la condición humana en la organización matizando a Mayo (1959) y Simón (1945) permite identificar que:

- ▶ La separación de lenguajes tiene un hacedero “en una oposición de orden ‘estructural’ que los sistemas de lenguaje mantienen y reflejan” (Aktouf, 1986, p. 8), lo que a su vez genera distancias en la interacción humana en la organización.
- ▶ El no-diálogo es un estatus quo en el cual la palabra se vuelve servil, el diálogo un fetiche y la comunicación un monólogo que evita el ser, en palabras de Aktouf (1986, p. 8) “¿Qué llegaría a ser en una fábrica el hombre de Martin Heidegger?” “¿Que sólo es ser humano en tanto es aquel que habla?” Ya sabemos que la empresa es el lugar de una forma de habla-poder, donde, tras la fachada de un acto de “comunicación” se practica tan sólo una forma de monólogo, cuyo eco es esperado por la dirección –monólogo que, propiamente hablando, es un no-diálogo-. Todo lo que no es

“reproducción” del discurso de los dirigentes es vetado”, dando cuenta entonces una zona del no ser a la que pertenece el dirigido.

- ▶ Lo obsesivo del “lenguaje autorizado” configura un cerramiento de mundo denominado por Aktouf como banalidad (neurótica) del discurso empresarial, lo cual determina el estar/no estar por parte del dirigido.
- ▶ El habla y el no habla son ejercicios de violencia en la fábrica que “se ejerce en las fábricas consiste en que los miembros de la jerarquía no se dirigen a un empleado, salvo cuando hay algún problema” (Aktouf, 1086, p. 25), de ahí la base del relacionamiento “humano”.

Por su parte Chanlat y Bedard (1997) matizando a Barnard (1959) plantean que la lengua y la palabra son dispositivos de restricción de uso agenciadas por la creación de sentido, el diálogo como vehículo también encuentra sus obstáculos en el medio laboral.

Los autores identifican los siguientes obstáculos:

- ∴ La ideología gerencial, y los valores que transmite, basada en la “eterna búsqueda de la optimización de los medios”, “la obsesión por la gestión del tiempo” y en un “modelo centralizado” propio de la “institución militar”, centrada en dos características “la racionalidad económica y la autoridad” cuyas consecuencias conllevan al “desarrollo de actitudes profundamente anti intelectuales y de un verdadero culto al silencio”. (Chanlat y Bedard, 1997, pp. 18-19).
- ∴ La lengua de la administración empobrecida por el tecnicismo y las “jergas profesionales muy especializadas” (Chanlat y Bedard, 1997:20), las cuales “impone límites demasiado estrechos a la expresión” (Chanlat y Bedard, 1997:21), pues la utilización cada vez más frecuente de términos genéricos y abstractos “tiene por efec-

to directo abolir las diferencias y las especificidades de cada contexto y de hacer creer que obedecen todos a unos mismos principios generales y a las mismas leyes”. (Chanlat y Bedard, 1997, p.22). Los autores retoman el texto de Aktouf anteriormente sintetizado, para señalar que la brecha entre “el mundo de la jerarquía y el de los obreros” empieza por las “lenguas habladas en las empresas” y cómo estas se adoptan logrando con ello alejarse los unos de los otros. (Chanlat y Bedard, 1997, p. 23).

- ∴ Las jergas especializadas devenidas de “especialidades administrativas y su profesionalización” contribuyen a la configuración de lenguajes administrativos y “a la creación de neologismos pseudocientíficos” los cuales “hace cada vez más difícil el dominio por parte de los estudiantes de todas las posibilidades de expresión que contiene la lengua natural y malogra de paso toda preocupación estética” (Chanlat y Bedard, 1997, p. 24)
- ∴ La estructura burocrática “alienta la proliferación de personas en posición de autoridad jerárquica o funcional” (Chanlat y Bedard, 1997, p. 25) en el cual la arrogancia y la legitimación de los límites antes descritos logran “efectos devastadores tanto sobre la dimensión psíquica como fisiológica” (Chanlat y Bedard, 1997, p. 25).

Así pues, la hidra de la administración emparentada con las relaciones humanas en la organización permite develar las máscaras sobre las cuales se artificializa lo humano, a través de unas expresiones concéntricas de poder; un lenguaje especializado y profesionalizante encarnado por la legitimación de unas jerarquías y distancias sociales que convierten en paisaje las máscaras de la hidra.

La matriz de la hidra ¿autopoiesis e infertilidad?

Como se ha demostrado hasta el momento la Hidra de Lerna logra una re-producción asexual, con total autonomía de decidir que nace y que no. De ahí que relacionar la noción de poder permite asociar la autopoiesis y la infertilidad con las teorías de la organización a partir de la corriente funcionalista y la corriente crítica.

Para ello se acude a la hidra en analogía con la matriz en tanto órgano esencial de reproducción:

La matriz	Corriente funcionalista	Corriente crítica
La base del poder en relación con las teorías de la organización	El poder como modelo de interacción y de intercambio entre individuos o grupos que actúan y negocian entre ellos.	Los individuos operan en límites estructurales definidos y determinados previamente a su actuación.
Concepción en el seno de las organizaciones	Relacional del poder.	Existencia de la dominación estructural o dominación y estructuras de poder.
Manifestaciones	Ejercido, explícito, implícito en las relaciones y transacciones.	A partir de las condiciones y las estructuras de dominación.
Actuantes	El individuo y su accionar frente a los demás.	Puede no ser evidente o expreso en acciones concretas.
Análisis	Los hechos –poder manifiesto– según los resultados obtenidos después de un conflicto o debate.	Intenciones mismas de los individuos – poder latente.

La matriz	Corriente funcionalista	Corriente crítica
Etapas	<p>Primera: 1963-1969. Existencia de intereses y racionalidades diferentes que se enfrentan en la organización.</p> <p>Segunda: 1970- 1979. La organización como una arena de conflicto y de negociación entre sus miembros. Escenario turbulento.</p> <p>Tercera: 1979-1986. Atomización de la visión del poder.</p>	<p>Tradición foucaultiana. La dominación se caracteriza por la existencia de la vigilancia y de las disciplinas, ejercida sobre diferentes ámbitos de la organización.</p> <p>Tradición marxista, la dominación se considera el resultado del modo de producción capitalista.</p> <p>Otras perspectivas. La existencia de una dominación subjetiva y difícilmente observable.</p> <p>Posmoderna. En contravía de la burocracia ideal, jerárquica y racional de Weber.</p>
Ideología	<p>Sesgo hacia la eficiencia - racionalidad funcional conveniente sobre el funcionamiento del engranaje organizacional para preservar el statu quo.</p>	<p>Crítica al consenso existente en la organización, al statu quo.</p> <p>Búsqueda de la raíz, de la división del trabajo y de la estructura de organización.</p>
Autores Seminales	<p>Max Weber y Talcott Parsons en la concepción de una organización racional.</p> <p>Parsons – la organización como un sistema social compuesto por subsistemas (modelo complejo de sistema interdependientes).</p> <p>La redistribución y el intercambio en tanto capacidad de movilizar los recursos</p> <p>Weber – la organización como un tipo de burocracia ideal (eficiencia) y racional (de los procesos productivos). Metódica y previsible. La acción individual sujeta a un marco formal.</p>	<p>Tradición foucaultiana. Dominación como vigilancia (directa e indirecta; prácticas culturales de adhesión, persuasión moral o destrezas tecnológicas) y disciplinas ejercidas.</p> <p>Tradición marxista. La dominación está en la base del control que ejercen los propietarios de los medios de producción sobre el proceso de trabajo y los trabajadores.</p> <p>Goldman y Can Houten</p> <p>Clegg y Dunkerley</p> <p>La organización a modo de un instrumento de opresión de la clase dominante.</p>

La matriz	Corriente funcionalista	Corriente crítica
Organización ideal	Homogénea, sin escisiones, se actúa de manera coordinada y con autoridad en provecho del sistema.	
Noción de poder-análisis estratégico/ actor estratégico de Michel Crozier	<p>Análisis estratégico</p> <p>La autonomía relativa de los miembros de una organización</p> <p>El juego político inherente a los conjuntos organizados</p> <p>Actor Estratégico: Negociaba (relaciones de poder), se coaligaba (zona de incertidumbre) y pactaba (control sobre recursos juzgados como necesarios y pertinentes) para llevar a cabo unos intereses particulares.</p>	<p>El cambio (procesos políticos), la dominación (de clase), la explotación y la desintegración (contradicciones sociales y el rol de las jerarquías) de la organización</p> <p>La organización mantiene una vigilancia estratégica sobre los individuos y grupos que accionan al interior.</p>

Fuente: Síntesis del texto Ruiz Vásquez, J. C. (2002).

Tal como se evidencia, la corriente funcionalista al ser una imagen del sistema podría representarse como una matriz, la cual se reproduce, adapta, mejora y desarrolla conservando la organicidad suficiente para sobre-vivir. De ahí que la matriz de poder asexual tenga la característica de ser dominante/colonial y autopoietica en tanto dominación y autoridad que establece valores, subjetividades y conocimientos que son continuamente re-expresados y dotados de sentidos contemporáneos, ahí el papel de la estrategia. Por su parte la corriente crítica se torna infértil en tanto re-conoce las formas-contenidos para comprender las lógicas de dominación y opresión, pero asume el hecho de estar sometida y por tanto llegar a la matriz de poder para morir.

Policéfalas intelectuales y prácticas con virtuosidad de regeneración y multiplicación, matriz de poder autopoietica y máscaras estraté-

gicas que embellecen las formas, pero mantienen el contenido de la administración funcional, hegemónica y servil, son hasta ahora características de la Hidra de la Administración, pero como se integra la hidra en tanto organismo, es la pregunta que se abordara a continuación a partir del aliento de la hidra.

Aunque la policéfala intelectual (académicas) y práctica (administradores) comparten cuerpo, máscaras (estrategias) y matriz autopoietica, su principal defensa es el aliento venenoso. En tanto el aliento venenoso es resultante de la alimentación (interacción con el ambiente) y digestión (descomposición, matización de componentes y generación del veneno), lo cual implica un proceso orgánico.

El sentipensar como posibilidad para una interculturalidad crítica en la administración

Si hay sentir y pensar, se construyen o asumen mundos en los y por los cuales vivir. De ahí los atrapamientos que son propios o voluntarios, no obstante, algunos son oportunidades de lucha, desabigarramiento y posibilidades de apertura, algunas utópicas en función del corazón, otras guerras perdidas y aun así algunas son sentipensamientos que permiten planear el placer de ser hidra y de pretender no serlo.

Podríamos finalmente plantear que la hidra de la administración tradicional no solo se ha visto enfrentada con la espada de la crítica y en muchas ocasiones disminuida. Pero no se puede olvidar que la hidra tiene la virtud regenerarse, y que tal vez lo crítico y diverso lo asume para renovarse, por ello, Pfeffer (2000) nos propone “evitar las novedades y las modas pasajeras, siguiendo una estrategia sólida de investigación”. Por tanto asumir con rigor la interculturalidad, lo que implicaría por lo menos una perspectiva respecto al mismo.

Así mismo Pfeffer (2000) propone “orientarse hacia los fenómenos” y “preocuparse más por la aplicabilidad de sus ideas” para tratar de distinguir entre aquellas ideas que re-producen cabezas y aquellas que proliferan para liberarse. Es decir, ser consiente de los cantos de sirena que la administración tradicional nos vende y hacer un ejercicio práctico, concreto y pluriversal desde comunidades en contextos de diversidad cultural, de manera tal que la interculturalidad crítica permita el camino hacia el reconocimiento de formas otras de entender, comprender, habitar y pensar la administración.

Al respecto Cruz Kronfly y Rojas Rojas comentan que “[...] el tema de la multiculturalidad debería evocar e integrar el postulado moderno de la ilustración: los hombres deben verse siempre como fines en sí mismos. Sin embargo, lo paradójico es que la sedimentación de los cruces entre los ideales modernos antes mencionados, las tradiciones indígenas y africanas y la mentalidad hispano-colonial católica, quizás nunca abrirá sus puertas para permitir la realización plena de estos ideales ilustrados” (Cruz Kronfly y Rojas Rojas, p. 18).

De ahí que ir por una interculturalidad crítica en la administración implicaría desarrollar pensamiento administrativo desde el sentí-pensar comunitario que subyace de las organizaciones solidarias y que a su vez da cuenta de unas epistemes, ontologías y praxis que co-razonan (Quijano, 2015) con “[...] los territorios, las culturas y los conocimientos de los pueblos –con sus ontologías–, más que con los conocimientos des-contextualizados que subyacen a las nociones de ‘desarrollo’, ‘crecimiento’ y, hasta, ‘economía’” (Escobar, 2015).

Así pues el reto para los enclaves interculturales críticos en la administración se inician a partir de comprender el pluriverso de esos mundos otros en lo indígena, afro y mestizo que en lo rural se desdibujan ante la capacidad de pervivencia, y de esa forma de vida en las que se “[...] asume la economía, en tanto negación de lo mío y/o de lo

nuestro [...] tiene que ver con el tránsito de la ecoNOMía a las ecoSI-mías, las que en su diversidad no sólo dan cuenta de variaciones semánticas sino ante todo de procesos de (re)apropiación de lo nuestro, como de numerosos y significativos intercambios vitales, realizados a través de cooperaciones múltiples y en contextos andinos de diferencia, singularidad y heterogeneidad” (Quijano Valencia, 2012).

Referencias bibliográficas

- Adler S., P. (2009) Introduction. A social Science which Forgets its Founders is lost, en Adler S., P. (2009) *The Oxford Handbook of Sociology and Organization Studies: Classical Foundations*. Oxford. UK. P.p. 3-19.
- Aktouf, O. (2001): *La Administración: entre Tradición y Renovación*. Cali: Ediciones Universidad del Valle, Tercera Edición en Español. Prólogo a la Edición Anterior Págs. XIX-XXVI. Introducción general. pp. 1-12. Primera Parte.
- Alexander, J. (1990) La centralidad de los clásicos, en Giddens, Anthony y Jonathan Turner, comps. 1990 *La teoría social hoy*. México: CNCA-Alianza. pp. 22-80
- Alonso, L. E. (2007). Las lógicas de acción. Por un Estudio socio Histórico de la Vida Organizacional. En: *Vigilar y Organizar*. Madrid, España: Siglo XXI Editores, pp. 317-338.
- Arnold, M. & Rodríguez, D. (1992) Las organizaciones: observaciones teóricas y sus proyecciones en la investigación sociocultural, en *Revista Chilena de Antropología*, N°11,
- Avenier, M.-J. 1989. Méthodes de terrain. *Economies et Sociétés* (14), 199-218.

- Ayús Reyes, R. y Mendoza Molina, R.. (1999) De la ontología muda a las retóricas de la calidad; aproximaciones al construccionismo social, en *Administración y Organizaciones*. Noviembre. UAMX. México.
- Ascorra, P., Rivera-Aguilera, G., Mandiola Cotroneo, M., & Espejo, Á. (2018). Sección Temática Estudios Organizacionales en Latinoamérica: Oportunidades, perspectivas y proyecciones. *Psicoperspectivas*, 17(3), 1-5. <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue3-fulltext-1520>
- Babbage, C (1963) *On the economy of machinery and manufacture*. Londres, C. Knight
- Barnard, C. (1959): *Las Funciones de los Elementos Dirigentes*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos. Traducción de Francisco F. Jardon. Introducción. Capítulos 1 al 5. Págs. 21-101. Conclusión. Págs. 317-365
- Berger, P. & Luckmann T. (2001). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Boissin, J.-P., Castagnos, J.-C., & Guieu, G. 2003. Análisis bibliométrico de la teoría de gestión estratégica basada en recursos y competencias. *Innovar, Revista de ciencias administrativas y sociales* (21), pp. 71-80.
- Bourdieu, P., Chamboredon, J.-C., & Passeron, J.-C 1978. *El oficio de sociólogo*. México: Siglo XXI editores.
- Carvajal Baeza, R. (comp). (2003) *Estudios críticos de la organización: qué son y cuál es su utilidad*. Cali: Universidad del Valle, 2013, 260 p.
- Chanlat, A. 2004. Gestiones y humanismos: una arqueología de la gestión. En: *Iztapalapa: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, ISSN-e 0185-4259, N°. 55, 2003.
- Chanlat, A., & Bédard, R. (1997). La administración, una cuestión de palabra. *Revista Tecnología Administrativa*, 11(25), pp. 1-32.

- Coraggio J. L. (1994) Territorios en transición crítica a la planificación regional en América Latina Tercera edición, 1994. Instituto Literario No. 100. Toluca, México.
- Coraggio, J. L. (2003) La Economía Social como vía para otro desarrollo social, artículo central del debate *Distintas propuestas de Economía Social* lanzado en Urbared, Red de políticas sociales urbanas, proyecto conjunto de la UNGS (Argentina) y la UNAM (México), en www.urbaled.ungs.edu.ar, publicado en *Pobreza Urbana y Desarrollo (Serie FORTAL)*, IIED-AL, Número 1.
- Coraggio, J. L. (2011). *Economía social y solidaria. El trabajo antes que el capital*. Quito: Ediciones Abya-Yala.
- Cruz Kronfly, F (2012) *Desarrollo cultural, modernidad e identidad en Santiago de Cali*. Alcaldía de Cali
- Cruz, K, F. (2013). Pensamiento, Obsesión por la verdad y gestión: Legitimidad de los estudios críticos organizacionales. En, *Estudios Críticos de la Organización. Qué son y cuál es su utilidad*. Cali: Universidad del Valle, p. 129-146.
- Daft, R. L., Rodríguez, M., Rodríguez, D., Cortagerena, A. B. F., Cortagerena, C. B., Stoner, J. A. & Jones, G. R. G. (2011). *Teoría y diseño organizacional* (No. 65.014). Cengage Learning.
- David, A., Hatchuel, A., & Laufer, R. 2000. *Les nouvelles fondations des sciences de gestion*, Paris, Fnege. Dery, R. 2001. *La structuration socio-épistemologique du champ de la stratégie. Stratégies. Actualité et futurs de la recherche*. Francia: FNEGE.
- Escobar, Arturo (2014). *Sentipensar con la Tierra: Nuevas lecturas sobre desarrollo, territorio, y diferencia*. Medellín: Universidad Autónoma Latinoamericana.
- Escobar, A. (2016). *Diseño y autonomía*. Popayán: Editorial Universidad del Cauca.

- Fals Borda, O. (2012). Casos de imitación intelectual colonialista (pp. 103-106) y El neolhumanismo en la sociología contemporánea (pp. 77-79). In: Farfán, N. A. H. y Guxmán, L. L. (Comps.) *Ciencia, compromiso y cambio social* – Orlando Flas Borda, Ontología. Buenos Aires: Colectivo Ed.
- Fanon, F. (1999) *Los condenados de la tierra*. México, Fondo de Cultura Económica.
- Fayol, H. (2000). *Administración industrial y general*. México: Herre-ro Hermanos.
- Feyerabend, P. (1974:1993). *Contra el Método*. Barcelona: Planeta
- Foucault M- (1984) De los espacios otros “Des espaces autres”, Conferencia dicada en el Cercle des études architecturals, 14 de marzo de 1967, publicada en *Architecture, Mouvement, Continuité*, n 5, octubre de 1984. Traducida por Pablo litstein y Tadeo Lima
- Foerster, H. V. 1997. Principios de autoorganización en un contexto socioadministrativo. *Cuadernos de Economía*, XVI No 26, pp. 131-162.
- Garcés y Robayo, (2016). Proliferaciones en Administración. El caso de las organizaciones solidarias en contexto de diversidad en el Cauca. Corporación Universitaria Autónoma del Cauca.
- Garcés, W., & Sánchez, D. (2015). Sentí-pensar la administración desde el contexto de las organizaciones de economía social y solidaria en Cajibío, Cauca. En *Memorias Encuentro Internacional de Investigadores en Administración 2015* Noviembre 24 y 25. Universidad del Externado. Disponible en <http://administracion.uexternado.edu.co/encuentroInvestigacion/plantillas/2015/MemoriasEncuentroInvestigacion2015.pdf>
- Garfinkel, H. (1970) *Estructuras formales de las acciones prácticas*.
- Geertz, Cl. (1983: 1994). *Conocimiento local: ensayos sobre la interpretación de las culturas*. Madrid: Paidós Ibérica.

- Gergen, K. J. (2015). *El ser relacional. Más allá del yo y de la comunidad*. Madrid: Editorial Desclée De Brouwer
- Goffman, E. (1974:2006). *Frame analysis: los marcos de la experiencia*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas].
- Gomez, L. (2005) La naturaleza como construcción social. La ingeniería genética y la cronoexpansión de la frontera agropecuaria. En *Revista Universitaria de Geografía*. Disponible en <http://bibliotecadigital.uns.edu.ar/pdf/rug/v15n1/v15n1a01.pdf>
- Gonçalves, C. W. P. (2001), *Geo-grafías. Movimientos sociales, nuevas territorialidades y sustentabilidad*. México: Siglo XXI.
- Gonzales-Miranda, D. R. (2018). Los estudios organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Innovar*, 24(54), pp. 43-58.
- Gonzales-Miranda, D. R., Ocampo-Salazar, C.A., & Gentilin, M. (2018). Organizational Studies in Latin America. A Literature Review (2000-2014). *Innovar*, 28 (67), 89-109. doi: 10.15446/innovar.v28n67.68615.
- Gordon, Lewis. (2009) "A través de la zona del no ser. Una lectura de Piel negra, máscaras blancas en celebración del octogésimo aniversario del nacimiento de Fanón". En Frantz Fanón. *Piel negra, máscaras blancas*. Madrid: Akal. 2009. 217-259.
- Grosfoguel, R. (2013). Racismo-sexismo epistémico, universidades occidentalizadas y los cuatro genocidios/epistemicidios del largo siglo XXI. *Tabula Rasa*, 1: 31-58. Hacia un periodismo-otro: culturas periodísticas en América Latina, en el marco del giro decolonial (PDF Download Available). Available from: https://www.researchgate.net/publication/318788747_Hacia_un_periodismo-otro_culturas_periodisticas_en_America_Latina_en_el_marco_del_giro_decolonial [accessed Nov 06, 2017].

- Gruppi, L (1978) *El concepto de Hegemonía en Gramsci*. México: Ediciones de Cultura Popular. Caps. I y V. Págs. 7-24 y 89-111 respectivamente.
- Guerra, P. (2006). La economía de la solidaridad. O la vuelta de los valores sociales a la economía. *Revista Umbrales*, 168.
- Guillén, A., Guillén, A., Yacuzzi, E. Y., Selser, J. S., Lazzati, S. L., Hermel, P. H. & Riveros, L. (1970). *Democracia directa: autogestión y socialismo* (No. 330.852). OIT.
- Heydebrand, Wolf V. (1989), "New Organizational Forms", en *Work and Occupations*, 16/3, pp. 323-357.
- Kliskberg, B. 1975. *El pensamiento organizativo: del Taylorismo a la teoría de la organización*, Buenos Aires, Paidós.
- Lamizet, (2010) *Semiótica del espacio y mediación. Tópicos del Seminario Núm. 24 Julio-Diciembre 2010*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México
- Latour, B. (2007). *Nunca fuimos modernos. Ensayo de antropología simétrica*. Madrid: Siglo XXI].
- Leff, E. (2004) *Racionalidad ambiental. La reapropiación social de la naturaleza*, México: Siglo XXI.
- Leonardo Schvarstein (1998) *Diseño de organizaciones. Tensiones y paradojas*. México, Paidós,
- Maris, B. (1999). *Lettre ouverte aux gourous de l'economie qui nous prennent pour des imbéciles*. Paris, Editions Albin Michel S.A.
- Martinet, A. C. & Thietart, R. A. 2001. *Estrategias. Actualidad y futuros de la investigación*. Francia: FNEGE.
- Mayo, E. (1959): *Problemas sociales de una civilización industrial*. Buenos Aires: Ediciones Galatea Nueva Visión SRL.

- Medina-Salgado (2007). ¿Que son los estudios organizacionales? Universidad EAFIT, Oct – Dic Vol. 43 No 148. Medellín, Colombia. PP 9-24.
- Mignolo, W., & Tlostanova, M. (2009). Habitar los dos lados de la frontera/teorizar en el cuerpo de esa experiencia. *Revista Ixchel*.
- Misoczky, M. C. (2016). Teorización organizacional: de las mutaciones funcionales a las posibilidades de una crítica ontológica. Capítulo de la edición en español del Handbook of Organization Studies.
- Mouffe, C. (2008) “La crítica como intervención contrahegemónica.” *Transversal - EIPCP Multilingual Webjournal*. Trad. Marcelo Expósito. 2008. Web. 28 febrero 2017. eipcp.net/transversal/0808/mouffe/es [Links]
- Moncayo, V. M. (2015). Presentación. Fals Borda: hombre hicoetea y sentipensante. In: Moncayo, V. M. (Comp.) *Una sociología sentipensante para América Latina / Orlando Fals Borda; antología*. Buenos Aires: CLACSO, 2015.
- Montaño Hirose, L. (2004) Compilador. *El estudio de las organizaciones en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad*. México: UAM Unidad Iztapalapa.
- Montaño Hirose, L. (2006), “La Sociología de las Organizaciones: desarrollo, rompimientos y perspectivas”, en Enrique de la Garza Toledo (coord.), *Tratado latinoamericano de sociología*. Barcelona: Anthropos y Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, Barcelona.
- Montaño Hirose, L. (2007), “El análisis organizacional. Un modelo para armar. Reflexiones en torno a Eugène Enriquez”, en Luis Montaño Hirose (ed.), *Enigmas y laberintos. Eugène Enriquez y el análisis organizacional*. México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa y Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales.

- Moraes, M. C., & Torre, S. D. L. (2002). Sentipensar bajo la mirada autotopoiética o cómo reencantar creativamente la educación. *Creatividad y sociedad*, 2, pp. 41-56.
- Morgan, Gareth. (1986): *Imágenes de la Organización*. México: Alfa omega. Segunda Edición en Español. Capítulos 10 y 11.
- Morin, E. 1998. *Las ideas. El Metodo*. Madrid España: Ediciones Cátedra.
- Morin, E. 1999. *El conocimiento del conocimiento. El Metodo*. Madrid España: Ediciones Cátedra.
- Muñoz Grisales, R. 2011. *Formar en administración. Por una nueva fundamentación filosófica*. Medellín – Colombia: Siglo del Hombre Editores - Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Orrego & Arboleda (2005). Las Organizaciones de Economía Solidaria: Un modelo de gestión innovador. *Revista Cuadernos de Administración*. Universidad del Valle, 34, 97-110.
- Perez, R. (1998) *Difussion mai 1999. Le choc des paradigmes en Sciences de Gestion*. Unpublished manuscript. Paris.
- Pérez Gómez, C. H. (2005). Administración e historia en la formación de administradores. *Universidad & Empresa*, Diciembre-, 159-169.
- Pfeffer, J. (2000): *Nuevos Rumbos en la Teoría de la Organización*. México: Oxford University Press México, S.A. de C.V. Págs. Prefacio, Capítulos 1, 8 y 9.
- Quijano Valencia, O. (2012). *EcoSimías. Visiones y prácticas de diferencia económico/cultural en contextos de multiplicidad*. Popayán: Editorial Universidad del Cauca.
- Quijano Valencia, O. (2015). Reseña libro Sentipensar con la tierra Nuevas lecturas sobre desarrollo, territorio, y diferencia. *Nómadas* 42, abril de 2015, Universidad Central, Colombia

- Quijano-Valencia, O. (2012 a) *El lugar y el territorio como superficies y móviles de la diferencia económico/cultural*. Notas sobre Movimientos sociales y sus agendas económico/culturales biodiversas Pacarina del Sur [En línea], año 3, núm. 11, abril-junio, 2012. ISSN: 2007-2309.
- Quijano-Valencia, O. (2015). “La conversación o el ‘interaccionismo conversacional’ Pistas para comprender el lado oprimido del(os) mundo(s)”. Manuscrito, Universidad del Cauca.
- Quijano, O. (2016). La conversación o el ‘interaccionismo conversacional’ Pistas para comprender el lado oprimido del(os) mundo(s). Calle14, 11
- Razeto, L. (1997). *Los caminos de la economía de solidaridad*. Buenos Aires: Ediciones Lumen-Humanitas.
- Riascos, M (2014). Gestión innovadora en una organización de economía solidaria, estudio de caso. Memorias Encuentro Internacional de Investigadores en Administración 2014
- Richard L. Daft. (2005). *Teoría y diseño organizacional*. México: Thomson. 8a ed. 699 páginas. ISBN 970-686-363-X.
- Robayo Coral, L. J. (2017). *Patrimonio biocultural del territorio cafetero*. Tesis de Maestría en estudios interdisciplinarios de desarrollo. Universidad del Cauca, Popayán – Cauca.
- Rojas, W. (2003). *Modernidad & inhumanidad: lo inhumano en la organización y en el trabajo*. Colección nuevo pensamiento administrativo. Universidad del Valle: Fac. de Ciencias de la Administración, 2003
- Rojas, W. (2013). Una “posible” ruptura al actual pensamiento administrativo y una perspectiva de trabajo de la red nacional de pensamiento crítico organizacional. En, *Estudios Críticos de la Organización. Qué son y cuál es su utilidad*. Cali: Universidad del Valle, pp. 217-226.

- Schütz, A. (2009). Cap. 2. *Las estratificaciones del mundo de la vida en: Las estructuras del mundo de la vida* (pp. 41-108). 1ª edición. 2ª reimpresión. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Schvarstein, L. (1998). *Diseño de Organizaciones: Tensiones y paradojas*. Buenos Aires: Paidós. 424 p.
- Searle, J. (1997). *La construcción de la realidad social*. Madrid: Paidós Ibérica.
- Simón, H. T. (1945): *El Comportamiento Administrativo*. Madrid: Editorial. Aguilar. Introducción a la Segunda Edición. pp. IX-XLIII
- Simon, Y. & Joffre, P. 1989. *Encyclopedie de gestion / sous la direction de Patrick Joffre et Yves Simon*, Paris.
- Suárez-Krabbe, J. (2011) En la realidad. Hacia metodologías de investigación descoloniales. *Tabula Rasa*. Bogotá - Colombia, No.14: 183-204, enero-junio 2011.
- Taylor, F. (2000). *Principios de la administración científica*. México: Herreros Hermanos.
- Toledo, Víctor (2016). La comunalidad, una “eco-política del sur” ante la crisis de civilización. En *Despojo capitalista y luchas comunitarias en defensa de la vida en México - Claves desde la ecología política* - Coord. Mina Lorena Navarro y Daniel Fini. México: Instituto de Ciencias sociales y humanas. Benemérita Universidad de Puebla, pp. 173-185
- Torre, S. de la (2001). *Sentipensar: estrategias para un aprendizaje creativo*. Mimeo.
- Tubino, F (2005) “La interculturalidad crítica como proyecto ético-político”, Encuentro continental de educadores agustinos, Lima, enero 24-28, 2005. <http://oala.villanova.edu/congresos/educación/lima-ponen-02.html>

- Unceta Satrústegui, C. (2009). Desarrollo, subdesarrollo, maldesarrollo y postdesarrollo. Una mirada transdisciplinar sobre el debate y sus implicaciones. En *Carta Latinoamericana* No 7 pág. 1-34. En <http://www.cartalatinamericana.com/números/CartaLatinoAmericana07Unceta09.pdf>
- Vernant J.P. (1992) *Los orígenes del pensamiento griego*. Madrid: Paidós.
- Wallerstein, I. (1999) *Impensar las ciencias sociales*, México: Siglo XXI Editores- UNAM.
- Walsh, C (1991). *Pedagogy and the Struggle for Voice. Issues of Language, Power, and Schooling for Puerto Ricans*. NY: Bergin and Garvey, 1991.
- Walsh, C (2002). “(De)Construir la interculturalidad. Consideraciones críticas desde la política, la colonialidad y los movimientos indígenas y negros en el Ecuador, en *Interculturalidad y Política*, Norma Fuller (ed.). Lima: Red de Apoyo de las Ciencias Sociales, 2002.
- Walsh, C (2002). “La (re)articulación de subjetividades políticas y diferencia colonial en Ecuador: Reflexiones sobre el capitalismo y las geopolíticas del conocimiento”, en C. Walsh, F. Schiwy, S. Castro-Gómez (eds.). *Indisciplinar las ciencias sociales: Geopolíticas del conocimiento y colonialidad del poder. Perspectivas desde lo andino*. Quito: Abya Yala/Universidad Andina Simón Bolívar, 2002.
- Walsh, C (2006) “Interculturalidad y colonialidad del poder: Un pensamiento y posicionamiento otro desde la diferencia colonial”, en *Interculturalidad, descolonización del Estado y del conocimiento* (Catherine Walsh, Alvaro García Linera y Walter Mignolo), serie *El desprendimiento, pensamiento crítico y giro des-colonial*. Buenos Aires: Editorial Signo, 2006.
- Walsh, C (2008). “Interculturalidad, plurinacionalidad y decolonialidad: las insurgencias político-epistémicas de refundar el Estado”, *Tabula Rasa* (Bogotá), 9, julio-diciembre 2008, pp. 131-152.

- Walsh, C (2009^a). Interculturalidad crítica y pedagogía de-colonial: apuestas (des) de el in-surgir, re-existir y re-vivir. *Revista educação intercultural hoje en América Latina*, La Paz, Bolívia, 2009a.
- Walsh, C (2009b). *Interculturalidad, Estado, Sociedad. Luchas (de) coloniales de nuestra época*. Quito: UASB/Abya Yala, 2009.
- Watzlawick, P., & Krieg, P 2000. *El ojo del observador. Contribuciones al constructivismo*. España, Gedisa Editorial.
- Weber Max. (1985) *La Ética Protestante y el Espíritu del Capitalismo*. Barcelona: Ediciones Orbis S.A.
- Weber, M (1964) *Lèthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Paris, Plon.
- Weber, M. (1977) "La Dominación Legal con Administración Burocrática". En: *Economía y sociedad*. Colombia: Fondo de Cultura Económica. Primera Reimpresión de la Segunda Edición en Español.
- Zapata Domínguez, Á. 2009. El modo de ser cínico de los dirigentes. *Cuadernos de Administración*, 41, 81-92.
- Zea, L. F. 2004. *La organización como tejido conversacional*. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Zizek, S (1998). "Multiculturalismo o la lógica cultural del capitalismo multinacional," en *Estudios culturales. Reflexiones sobre el multiculturalismo*, F. Jameson y S. Zizek. Barcelona: Paidós, 1998.