

RECONSTRUCCIONES RACIONALES SOBRE LA ORGANIZACIÓN



JOSÉ LONDOÑO-CARDOZO
LINA MARCELA VARGAS-GARCÍA

EDITORES CIENTÍFICOS



EDITORIAL



Cita este libro:

Vargas-García. L. M.; Londoño-Cardozo. J. (2024). *Reconstrucciones racionales sobre la organización*. Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali.

Palabras Claves / Keywords:

Palabras claves: Análisis bibliométrico, Emprendimiento, Generaciones y cambios organizacionales, Gestión del conocimiento, Innovación, Organización, Responsabilidad social empresarial, Teoría administrativa, Transhumanismo, Universidades.

Keywords: Bibliometric analysis, Entrepreneurship, Generations and organizational change, Knowledge management, Innovation, Organization, Corporate social responsibility, Administrative theory, Transhumanism, Universities.

Contenido relacionado:

<https://investigaciones.usc.edu.co/>

RECONSTRUCCIONES RACIONALES SOBRE LA ORGANIZACIÓN

Lina Marcela Vargas- García

José Londoño-Cardozo

Editores científicos



EDITORIAL

Reconstrucciones racionales sobre la organización. / José Londoño-Cardozo, Lina Marcela Vargas-García. [Editores científicos]. -- Santiago de Cali: Universidad Santiago de Cali, 2024.

314 páginas; 24 cm.

ISBN: 978-628-7604-99-5

ISBN (Digital): 978-628-7770-00-3

Incluye referencias bibliográficas.

1. Enseñanza de emprendimiento 2. Formación para emprender 3. Emprendedor nace o se hace 4. Escuelas de negocios I. José Londoño-Cardozo II. Marcela Vargas-García. Universidad Santiago de Cali. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

SCDD 658.1 ed. 23

CO-CaUSC

JRGB/2024



EDITORIAL

Reconstrucciones racionales sobre la organización.

© Universidad Santiago de Cali.

© Editores científicos: José Londoño-Cardozo, Lina Marcela Vargas-García.

© **Autores:** Jenny Martínez-Crespo, María Elisa Gómez-Rodríguez, Hernán López-Arellano, Álvaro Zapata Domínguez, Hernán Ávila Dávalos, Johnny Alejandro Valencia-Vaca, Carlos Tello-Castrillón, Elkin Fabriany Pineda-Henao, Carlos Fernando Torres Oviedo, José Londoño-Cardozo, María Pérez de Paz, Kelli Johanna Jiménez Mongui, Karen Eliana Rodríguez Montero, José Fabian Ríos Obando, Lina Marcela Vargas García.

Edición 100 ejemplares.

Cali, Colombia-2024.

Fondo Editorial

University Press Team

Carlos Andrés Pérez Galindo

Rector

Claudia Liliana Zúñiga Cañón

Directora General de Investigaciones

Alexander Luna Nieto

Editor en Jefe

Comité Editorial

Editorial Board

Claudia Liliana Zúñiga Cañón

Alexander Luna Nieto

Jonathan Pelegrín Ramírez

Doris Lilia Andrade Agudelo

Florencio Arias Coronel

Odín Ávila Rojas

Héctor Cuevas Arenas

Jhonny Carpediem Gómez

Iván Darío Ruiz

Proceso de arbitraje doble ciego:

"Double blind" peer-review.

Recepción/Submission:

Diciembre (December) de 2023.

Evaluación de contenidos/

Peer-review outcome:

Marzo (March) de 2024.

Correcciones de autor/

Improved version submission:

Agosto (Agost) de 2024.

Aprobación/Acceptance:

Agosto (Agost) de 2024.



La editorial de la Universidad Santiago de Cali se adhiere a la filosofía de acceso abierto. Este libro está licenciado bajo los términos de la Atribución 4.0 de Creative Commons (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>), que permite el uso, el intercambio, adaptación, distribución y reproducción en cualquier medio o formato, siempre y cuando se dé crédito al autor o autores originales y a la fuente <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

TABLA DE CONTENIDO

Content

Tabla de contenido	5
Índice de figuras	9
Índice de tablas	10
Introducción	11

Capítulo 1

Escuelas de Negocios en el QS World University Rankings 2015. Un análisis bibliométrico (2006-2016)	19
Resumen	19
Introducción	20
El campo de Management	24
Investigación en Management	28
Metodología	31
Resultados	35
Tendencias Temáticas	35
Redes de Cooperación	45
Discusión	46
Conclusiones	49
Referencias	51

Capítulo 2

Gestión del Conocimiento: una propuesta de análisis desde el enfoque cultural y la postmodernidad	57
Resumen	57
Introducción	58
Antecedentes	60
Importancia del Conocimiento	61
Gestión del Conocimiento	69
Gestión de Conocimiento, Tecnología y Colaboración	72
Análisis postmoderno de la organización	75
Marco de análisis antropológico	78
Discusión y propuesta para el análisis organizacional de GC usando el enfoque	

antropológico.....	83
La infraestructura	83
La superestructura	86
La estructura	87
Utilidad del análisis desde esta perspectiva	91
Conclusión	92
Referencias	93

Capítulo 3

Ampliación del concepto de equilibrio organizacional: aportes a su construcción 101

Resumen	101
Introducción.....	102
El EO antes de la complejidad	103
El EO en la teoría de los sistemas sociales de Niklas Luhmann.....	109
La sociología de Edgar Morín: los sistemas, la complejidad y el equilibrio	110
Barnard y el equilibrio en la teoría organizacional	120
Efectividad y eficiencia: la micro dinámica del EO de Barnard	123
El EO de Barnard: el sistema en funcionamiento	125
Instituciones y equilibrio organizacional.....	128
Discusión	131
Conclusiones	133
Referencias	134

Capítulo 4

Síntesis crítica de algunos planteamientos sobre el problema del estatus epistemológico de la administración..... 139

Resumen	139
Introducción.....	141
Comprensión crítica inicial del problema	143
Análisis de Algunas Respuestas del Problema del Estatus Epistemológico de la Administración	151
Consideraciones Adicionales para Asumir una Postura sobre el Problema del Estatus Epistemológico de la Administración	156
Conclusiones	170
Referencias	172

Capítulo 5

La función ideológica de las teorías organizacionales.....183

Resumen	183
Introducción.....	184
La función legitimadora de las TO.....	186
La función armonizadora de las TO.....	190
Emprendimiento: emergencia y críticas	196
La función reproductora del emprendimiento.....	200
Conclusión	204
Referencias	205

Capítulo 6

Emprendimiento: ¿oficio o profesión?209

Resumen	209
Introducción.....	210
¿Por qué se debe emprender en el siglo XXI?.....	213
Las generaciones como factor de cambio.....	213
Emprendimiento y cambios generacionales: una explicación institucional	218
Grandes emprendimientos de la historia moderna.....	220
Steve Jobs el caso de la visión y del instinto	224
El caso de Bill Gates, un empresario exitoso.....	225
El caso FEDEX	226
Jeff Bezos y la revolución del comercio mundial	227
Google, el motor de búsqueda que revolucionó el mundo	228
Oficio o carrera profesional.....	229
Conclusiones	231
Referencias	232

Capítulo 7

Transhumanismo y Organizaciones: bases para el inicio de la investigación organizacional en relación con las nuevas tecnologías239

Resumen	239
Introducción.....	240
Transhumanismo: vida, evolución y mejora	244
Genealogía del transhumanismo	245

Conceptos fundamentales del transhumanismo	251
Bioconservadores y el mito del progreso	261
Postmodernidad, capitalismo y transhumanismo	261
Perfección, eugenesia y distopía apocalíptica	264
Necesidad y beneficios del estudio del transhumanismo en las organizaciones..	267
Conclusión	269
Referencias	270

Capítulo 8

Responsabilidad social empresarial: caso pymes del distrito de Buenaventura	273
Resumen	273
Introducción.....	274
Evolución de la responsabilidad social empresarial.	279
Diseño metodológico	285
Resultados	289
Sobre la RSE en las empresas observadas	296
Propuesta de modelo de Responsabilidad Social Empresarial para las Pymes del Distrito de Buenaventura	297
Discusión de Resultados	302
Conclusiones	303
Referencias	304
Acerca de los editores científicos	307
Acerca de los autores	309
Pares evaluadores	313

ÍNDICE DE FIGURAS

Index of figures

Figura 1.1. Distribución de los temas más investigados en las universidades seleccionadas del ranking QS.....	36
Figura 1.2. Distribución de Universidades con mayor producción académica colaborativa	46
Figura 1.3. Tendencias en la producción académica por universidades y regiones	48
Figura 1.4. Mapa de correlación entre autores	50
Figura 2.1. Perspectiva de análisis de Marvin Harris para el estudio cultural de la GC en las organizaciones	91
Figura 7.1. conceptos básicos del transhumanismo	254
Figura 8.1. Conceptos más cercanos a lo que significa RSE	289
Figura 8.2. Políticas orientadas a la RSE	290
Figura 8.3. Cómo realiza prácticas de RSE	290
Figura 8.4. Recursos utilizados en las prácticas de RSE.....	291
Figura 8.5. Razones para realizar prácticas de RSE	292
Figura 8.6. Grupos de interés.....	292
Figura 8.7. Planifican y evalúan la gestión realizada en RSE	294
Figura 8.8. Conocimientos de los beneficios que producen en los grupos de interés la RSE	294
Figura 8.9. Disponen o elaboran informes de RSE	295
Figura 8.10. Interés en documentar prácticas de RSE.....	295
Figura 8.11. Paso a Paso para la implementación de un Modelo Responsabilidad Social Empresarial.....	296

ÍNDICE DE TABLAS

Index of tables

Tabla 1.1. Distribución de la producción académica por países y por universidades	34
Tabla 1.2. Journals con mayor número de artículos elaborados en universidades de Oceanía durante el período 2006-2016	37
Tabla 1.3. Journals con mayor número de artículos elaborados en universidades de Asia, durante el período 2006-2016	38
Tabla 1.4. Journals con mayor número de artículos elaborados en universidades de Norteamérica, durante el período 2006-2016	39
Tabla 1.5. Journals con mayor número de artículos elaborados en universidades de Europa, durante el período 2006-2016	41
Tabla 1.6. Journals con mayor número de artículos elaborados en universidades de Latinoamérica, durante el período 2006-2016	42
Tabla 1.7. Listado de las palabras con mayor frecuencia de aparición y especificidad	44
Tabla 2.1. jerarquía del conocimiento relacionado a los objetivos individuales y su entorno	69
Tabla 2.2. Componentes universales de las culturas	82
Tabla 6.1. Generaciones socio culturales humanas	214
Tabla 6.2. Doce casos de emprendimientos exitosos de la historia empresarial moderna	221
Tabla 8.1. Número de pequeñas y medianas empresas en Buenaventura	286
Tabla 8.2. Estratificación de la muestra	287
Tabla 8.3. Sector al que pertenece	288
Tabla 8.4. Identificación y clasificación grupos interés (Stakeholders)	299
Tabla 8.5. Factores de priorización grupos interés	300
Tabla 8.6. Categorización Stakeholders	301

INTRODUCCIÓN

Las disertaciones disciplinares sobre lo organizacional continúan su avance hacia la maduración de la disciplina. En su desarrollo, la organización y el hombre organizacional actúan como el vórtice alrededor del cual giran hipótesis, conjeturas, epistemologías, metodologías, axiologías y ontologías que parecen converger en un espectro central cuyas fronteras, aunque difusas, son identificables.

Se puede decir que las disertaciones comparten una teleología centrada en la comprensión de la manera como las organizaciones prolongan su existencia. Tal propósito puede ser hallado tanto en asuntos de ajuste mutuo entre dos individuos organizacionales, la relación más simple que se puede encontrar en una organización, como en las relaciones macro organizacionales en el entorno. Es decir, es posible asociar cualquier disertación sobre lo organizacional con algún aspecto, sea cual sea su escala, relativo a la supervivencia de la organización.

Adicionalmente, las disertaciones, sin exclusión, se implican en consideraciones sobre la naturaleza decisoria de los seres humanos que la componen. Al final, puede decirse que la prolongación de la existencia organizacional depende bien sea de la eficiencia y, de ahí, la rentabilidad; o bien sea de los equilibrios, tácitos o explícitos, entre los intereses de los actores que mantienen la organización en funcionamiento.

Cualquiera de las disertaciones hace parte de la teoría organizacional como un gran cuerpo disciplinar. Sin embargo, esta unicidad es cuestionada por la corriente de los estudios organizacionales que desde sus orígenes emergió con un firme propósito de distanciamiento. Para ello, los seguidores de los estudios organizacionales defienden su posicionamiento como una corriente crítica cuyo enfoque es intencionalmente fragmentado entre las muchas particularidades

de lo organizacional. Tal intencionalidad se declara en oposición a la aparente, y endilgada, afiliación positivista, unitaria y eficientista de lo que la corriente delimita bajo el nombre de teoría organizacional.

Para acentuar el distanciamiento, la creciente trans y post humanización de las organizaciones sacude la definición de lo humano en la organización. Esto lleva a la imaginación de escenarios organizacionales sin humanos. En estos escenarios, los constructos más conocidos sobre el tema organizacional resultan insuficientes para comprenderlos.

Pero, sea cual fuere la disertación, siempre se habla de organización y esto imprime un sello común. En la economía, por ejemplo, ocurre algo similar. En las alusiones, directas o sublimadas, a la economía siempre se habla, con mayor o menor intensidad, de la distribución de la riqueza material de la sociedad, esto es, de su objeto de estudio. Tal afirmación es cierta, aun cuando se trate de alusiones, aparentemente, alejadas de lo material como las axiológicas, ontológicas y, en general, filosóficas.

Al final, toda postura teórica y humanística sobre el tema económico queda enmarcada en un corpus grueso que simplemente se denomina teoría económica. Las discrepancias entre los discursos económicos constituyen perspectivas diferenciadas sobre el mismo tema. Análogamente, puede entenderse que la teoría organizacional constituye el corpus discursivo sobre lo organizacional además alberga múltiples enfoques, perspectivas y heterogeneidad.

Desde esta perspectiva, la red de profesores investigadores de Palmira (REPIPA) de la mano del Grupo de Estudios Neoinstitucionales (GEN) de la Universidad Nacional de Colombia sede Palmira y del Grupo de Investigación Sostenibilidad Empresarial, Social y Ambiental (GISESA) de la Universidad Santiago de Cali presentan esta obra. Las Reconstrucciones Racionales sobre la Organización surgen

sobre la base de 1) la naturaleza simbólica de lo organizacional y 2) la importancia del análisis racional para la sistematización de las propuestas sobre lo organizacional. Toda vez que la organización es un hecho social, las propuestas que se hagan sobre ella deben ser evidentes, expuestas a la falibilidad y proclives a servir de vía para la intervención del objeto de estudio. Por lo tanto, los contenidos de esta obra pretenden ser propuestas definidas pero abiertas al debate.

Tal como ha caracterizado la línea de trabajo del GEN, la racionalidad se entiende tripartita: la racionalidad teórica, la racionalidad práctica y la racionalidad crítica. Esto se traduce en aportes susceptibles de ser incorporados bien sea en teorías de rango medio o en técnicas o en cuestionamientos. Cabe señalar que la separación entre estas racionalidades no es tajante ni es excluyente. Los constructos organizacionales vienen con una carga primordial de alguna de las tres racionalidades, pero, tal como se reconoce para las ciencias sociales y las humanidades, incluyen las otras dos racionalidades, usualmente, bajo la figura de los supuestos.

De esta forma, esta obra emerge como una presentación de temas puntuales que configuran un continuo respecto a los temas más generales que se trabajaron en el libro *Conjeturas Organizacionales* de 2018, publicado por la Editorial de la Universidad Nacional de Colombia. En tal sentido, se invita a que el lector se aproxime a los capítulos conforme la visión tripartita. Es así como el capítulo uno “Escuelas de Negocios en el QS World University Rankings 2015. Un análisis bibliométrico (2006-2016)” y el capítulo dos “Gestión del Conocimiento: una propuesta de análisis desde el enfoque cultural y la postmodernidad” resultan pertinentes para la toma de decisiones aplicadas sobre la formación en administración y la gestión del conocimiento, por tanto, se enmarcan, fundamentalmente, en la racionalidad práctica.

La racionalidad teórica es el componente esencial de los capítulos tres “Ampliación del concepto de equilibrio organizacional: aportes

a su construcción” y cuatro “Síntesis de algunos planteamientos entorno al estatus epistemológico de la administración”. Se trata de presentaciones sobre las bases conceptuales y de construcción del conocimiento en un tema puntual, el equilibrio organizacional, y lo administrativo organizacional en grueso.

La parte final acude a la racionalidad crítica. Es así como el capítulo cinco “La función ideológica de las teorías organizacionales”, el capítulo seis “Emprendimiento: ¿oficio o profesión?” y el capítulo siete “Transhumanismo y Organizaciones: bases para el inicio de la investigación organizacional en relación con las nuevas tecnologías” se sumergen en tópicos que sacuden la solidez del concepto de la organización como algo estrictamente humano y plenamente organizado. con claras pautas establecidas como el emprendimiento. Esto es, una divergencia frente a las posturas organizacionales que reposan en la confianza en una organización de personas voluntaria y sólidamente ordenadas.

Este libro es resultado del trabajo de estudiosos del tema que comparten su vocación investigativa. Todos los autores se encuentran vinculados a la escuela de pensamiento organizacional que la Universidad Nacional de Colombia, Sede Palmira y la Universidad del Valle trabajan desde hace varios lustros. Cada capítulo refleja el trabajo de sus respectivos autores y su independencia conceptual.

Entendiendo el concepto global de esta propuesta en sus partes, se hace necesario abordar cada uno de los tópicos tratados, ya que proporcionan una visión integral del enfoque y los hallazgos principales distribuidos en ocho capítulos de la siguiente forma:

El capítulo uno da cuenta del resultado de un estudio bibliométrico en el que se identificaron las tendencias o temáticas más relevantes en el campo disciplinar de la en la administración (*Management*). En particular, los autores se interesaron por la producción científica

orientada a la Teoría Administrativa y a la Teoría Organizacional. Se logró evidenciar un elevado número de publicaciones científicas registradas en las bases de datos Web of Science (WoS) y Scopus, en el período 2006-2016, y se hizo un análisis de esta información para develar las principales tendencias y temáticas más relevantes de la gestión. Así mismo, se elaboró un comparativo de regiones y se relacionan las universidades más prolíficas durante el período estudiado.

El capítulo dos presenta una propuesta innovadora para entender la gestión de conocimiento (GC) a partir de una perspectiva antropológica y postmoderna. Presenta el modelo de análisis antropológico de Marvin Harris de tres dimensiones, el cual permite comprender cómo los componentes de la cultura pueden aplicarse a la comprensión de las actividades de la gestión de conocimiento organizacional.

El capítulo tres se propone ampliar la propuesta inicial de Tello Castrillón sobre equilibrio organizacional (Tello Castrillon, 2009). Tal propósito se logra por medio de 1) la incorporación de reflexiones sobre la multiplicidad de elementos planteada por el enfoque de la complejidad 2) la intención de ordenamiento de lo complejo desde lo institucional y 3) el tratamiento del equilibrio organizacional dividido entre los componentes interno y externo.

El capítulo cuatro se pregunta por el estatus epistemológico de la administración. En tal sentido, el capítulo revisa algunos autores, los antecedentes en el tema, la diferencia ontológica y analítica de la práctica administrativa de la disciplina administrativa para, finalmente, proponer que existen distintas vías de posible solución a este problema, las cuales dependen de diversas consideraciones como nuestras concepciones sobre el conocimiento y la diversidad epistemológica del campo de estudios, sobre las cuales se debe asumir una postura crítica.

En el capítulo cinco el autor presenta un ensayo que argumenta que las teorías organizacionales constituyen ideologías para lidiar con los conflictos propios de las relaciones de producción dominantes. En ese sentido, se presentan varios análisis que tratan las teorías organizacionales como ideologías, en tanto legitimadoras del orden social vigente o armonizadoras de las contradicciones entre capital y trabajo.

En el capítulo seis se discute sobre la pertinencia de la enseñanza del emprendimiento como una universalidad. Se resalta que los principales emprendimientos en la historia nacieron de ideas innovadoras y diferente que pocas veces guardaron relación con el trasegar académico de sus fundadores.

En el capítulo siete se busca establecer al transhumanismo como una ideología apta para teorizar la relación entre la tecnología y las organizaciones. En ese sentido, se contrastan los conceptos bases del transhumanismo con las críticas eugenésicas y distópicas apocalípticas de los bioconservadores.

El capítulo ocho tiene como propósito analizar en detalle la situación de las pequeñas y medianas empresas del Distrito de Buenaventura en relación con sus actividades de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para proponer un modelo de fácil implementación para aquellas empresas interesadas en emprender acciones de RSE y contribuir al mejoramiento de aquellas que ya están llevando a cabo acciones en este ámbito.

Ante esta mirada profunda de la organización, se presenta ante el lector una invitación apasionante a explorar los matices y la riqueza del campo organizacional y sus múltiples perspectivas. A adentrarse en un diálogo profundo sobre cómo entendemos y abordamos la existencia y el funcionamiento de las organizaciones en un mundo en constante cambio. A sumergirse en los capítulos con una mente

abierta y curiosa, y al hacerlo, no solo se ampliará el entendimiento sobre lo organizacional, sino que también se participará en un debate vibrante y relevante que contribuye al desarrollo continuo de la disciplina.

Capítulo 1

**ESCUELAS DE NEGOCIOS EN
EL QS WORLD UNIVERSITY
RANKINGS 2015:
UN ANÁLISIS BIBLIOMÉTRICO
(2006-2016)**

Jenny Martínez-Crespo

Filiación Institucional:

✉ jennymartinez@itm.edu.co

© <https://orcid.org/0000-0001-7117-7442>

María Elisa Gómez-Rodríguez

Filiación Institucional:

✉ elisagomezrodriguez@yahoo.com

© <https://orcid.org/0000-0001-6770-4924>

Hernán López-Arellano

✉ helopez@udemedellin.edu.co

© <https://orcid.org/0000-0002-2575-9641>

Resumen

El propósito de este capítulo es compartir los resultados del estudio de la producción científica registrada en las bases de datos Web of Science (WoS) y Scopus relacionada con la Teoría Administrativa

Cita este capítulo

Martínez-Crespo, J.; Gómez-Rodríguez, M. E.; López-Arellano, H. (2024). Escuelas de Negocios en el QS World University Rankings 2015: Un Análisis Bibliométrico (2006-2016). En: *Reconstrucciones racionales sobre la organización*. Vargas-García, L. M.; Londoño-Cardozo, J. (Editores científicos) (pp. 19-56). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali; 2024.

(TA) y la Teoría Organizacional (TO) durante el período comprendido entre los años 2006 y 2016. La metodología utilizada fue el análisis bibliométrico mediante el cual se identificaron las tendencias más relevantes en los resultados de investigación divulgados en las principales revistas del área de conocimiento y un análisis de la producción académica de las principales universidades ubicadas en el QS World University Rankings 2015. Los resultados muestran una clara influencia de temáticas relacionadas con la economía, las finanzas, la estadística y la economía institucional, es decir, temas afines con la técnica y la búsqueda de la eficiencia empresarial. Así mismo, se observa una concentración en el número de publicaciones procedente de regiones tales como Oceanía, Asia y Norteamérica.

Palabras clave: Escuelas de Negocio, Teoría Administrativa, Teoría Organizacional, análisis bibliométrico

Introducción

La Administración (o el *management*) como campo de estudio ha estado direccionado a la práctica de la gerencia, mediante el diseño de herramientas y metodologías que permiten una gestión eficiente de las empresas y de “lo organizado”, teniendo como epicentro la racionalidad y la integración con conceptos de mercado junto con indicadores operativos, hoy mediados por la tecnología. Lejos de tener un pensamiento propio de base, el *management* migra e integra diversos elementos y conceptos con éxito de diversas disciplinas, tales como la estadística, las matemáticas, la ingeniería, la economía, la psicología, la sociología, entre otras.

La consolidación de la era industrial permite el surgimiento del *management* como teoría, producto de un sistema económico dominante donde el progreso tecnológico delimita la organización para el logro de la eficiencia. De ahí que se pueda hablar del *management* como teoría a partir de los albores del siglo XX, con sus

primeros autores representativos e icónicos, Frederick W. Taylor y Henry Fayol.

En su proceso evolutivo la disciplina ha facilitado el desarrollo de grandes enfoques teóricos reconocidos a nivel internacional, el *management theory* (MT), el *organizational theory* (OT) y los *Organizational Studies* (OS). El MT reconoce en sus orígenes el enfoque tradicional o científico orientado a buscar las mejores prácticas en el trabajo, a motivar a los trabajadores para obtener siempre la mayor eficiencia, a la disminución permanente de los costos de operación y a la generación de utilidades para los socios. La OT se orienta a los elementos sociales de la empresa, relacionados con la estructura organizacional que reconoce lo formal y lo informal, las relaciones interpersonales, la toma de decisiones y las relaciones entre la empresa y sus actores relacionados.

Los OS por su parte, surgen como una respuesta crítica, interdisciplinaria que permite comprender la complejidad organizacional como un todo, sin dejar de lado sus particularidades. Nace como una propuesta alternativa y complementaria a las teorías dominantes, el MT y el OT, no renuncia a la racionalidad organizacional que sus predecesoras han impuesto, incluye además temas sociales y humanos en la organización, tales como la estructura desde una perspectiva sociológica, el aprendizaje y el conocimiento en la organización, las relaciones de poder, la teoría crítica, el postmodernismo, el nuevo institucionalismo, entre otros.

Busca aportar en la construcción de conocimiento propio de las organizaciones, superando la mirada instrumental de lo humano y la consideración de la eficiencia como único eje central de toda la discusión sobre la gestión de las organizaciones. En otras palabras, es un intento por reducir la mirada reduccionista de la relación objeto-sujeto de las teorías funcionales que confinan al ser humano a una mirada racional del *homo economicus*.

En la década de los setenta del siglo pasado, los modelos de gestión se basan en la teoría política, necesaria para explicar el comportamiento de sistemas interorganizacionales complejos, que incluían el sistema de gestión de personal, la calidad de vida laboral, en relación directa con el mejoramiento de la producción y la prestación de los servicios, emerge también el estudio de la cultura innovadora y sus potencialidades, así como la necesidad de retener este tipo de talentos en la organización.

En los noventa, con una necesaria reforma educativa, la gestión del cambio organizacional alcanza su clímax, se incorporan modelos de aprendizaje individual, colectivo y organizacional, se incluyen procesos de selección con el marco de derechos individuales para la gestión de personal. Ya en el siglo XXI se trabaja sobre la gestión de proyectos y el manejo de portafolios que reconocen a la cooperación como un elemento de éxito organizacional.

Emergen conceptos de ingeniería concurrente, en la búsqueda de la reducción de los defectos y la optimización de los procesos, se fortalecen conceptos como, la gestión del conocimiento y la toma de decisiones, elementos fundantes de la gestión de organizaciones.

En el posicionamiento de las escuelas de negocio de los Estados Unidos se van fortaleciendo los métodos de modelado, la adopción de métodos de ingeniería, siguen focalizándose en las personas, las relaciones y el aprendizaje en busca de satisfacer las necesidades de las partes interesadas, así empieza a fortalecerse la idea de las soft skills en la gestión de organizaciones, focalizado en la gestión humana, bajo la mirada de teorías pragmáticas que desde la gestión de la calidad estudian los flujos de trabajo y el control de los procesos en *e-bussiness*.

Finalizando la primera década del siglo, emergen temáticas de gestión del riesgo, gestión ambiental y humana, así como el aseguramiento

de la información y su gestión, dando paso a modelos de redes neuronales, el modelamiento del comportamiento organizacional, los flujos de información, los procesos de regulación y la adaptabilidad a cambios en el mercado (Hernández-Quiroga et al., 2022, pp. 94-95).

En la última década Hernández-Quiroga y colegas identifican en la gestión de las organizaciones la presencia de los sistemas de inteligencia y aprendizaje organizacional, el uso del cuadro de mando integral para trabajar la efectividad productiva y la competitividad, la gestión de procesos interna y externa, enfatizando en el potenciamiento del capital humano para la generación de ventajas competitivas, el mejoramiento de la capacidad dinámica de las organizaciones con ayuda de la GC, dando paso a la gestión por competencias y su efecto en la innovación y el nivel de ejecución de las tareas.

Con la sustentabilidad ambiental, la presencia de los *stakeholders* y sus intereses se vuelve crítica, pasando a modelos de negocio integrales con temas ambientales, así la sustentabilidad, el modelado de procesos, y las prácticas de gestión de calidad enfocadas en el cliente, la capacitación y el nivel de servicio, adquieren mayor importancia. Sigue siendo relevante la gestión de las personas, desde la motivación, el compromiso, el desempeño y las recompensas, garantizando eficiencia y eficacia en el desarrollo de las operaciones.

La gestión estratégica incluye la organización, los recursos humanos, el software y el hardware, facilitando una toma de decisiones basada en indicadores de desempeño, en la reducción de los desperdicios, incluyendo al tiempo dimensiones culturales, modelos de negocios y de comportamiento. En los últimos cinco años vuelve a adquirir relevancia el liderazgo y el diseño de la organización, fortalecido a partir de una cultura que promueva la creatividad, la innovación y la calidad.

Con la transformación digital los modelos de negocios se han modificado en los últimos años, afectando el desempeño y el valor de

la organización, transformación necesaria para sobrevivir a entornos altamente cambiantes, así la estrategia, la cultura y la innovación se vuelven relevantes en este nuevo escenario competitivo (Hernández-Quiroga et al., 2022, p. 96).

Las miradas más pragmáticas de la gestión (MT) junto a las más organizacionales (OT) y elementos de lo particular y específico (OS) han emergido en las últimas décadas de manera permanente y constante, aunque se podría creer que el enfoque más humano social ha ido cediendo terreno frente a lo técnico-productivo-financiero, fortalecido por el desarrollo de la industria 4.0 y subsiguientes (I4.0 u ss.), lo que realmente se verifica es una continua relación entre los dos escenarios, necesarios y complementarios en la gestión de las organizaciones modernas.

En esta línea, el presente capítulo presenta una revisión de la producción académica y de investigación de la literatura de gestión de organizaciones en el periodo 2006-2016, teniendo como referente de análisis el QS World University Rankings del año 2015, revisión realizada en las bases de datos Web of Science (WoS) y Scopus en función de dos conceptos fundamentales “*management theory*” y “*organizational theory*”.

El Campo de Management

El campo de conocimiento relacionado con el *management* y las organizaciones se ha orientado históricamente a la praxis de la gerencia (Mintzberg, 2008; 2010), al diseño de metodologías y herramientas que permitan gestionar las firmas de forma eficiente y al estudio de la racionalidad, la integración y el mercado como líneas de investigación dominantes en sus teorías (Reed, 2006).

De acuerdo con Suddaby et al. (2011), el *management* no ha logrado cultivar ninguna teoría realmente autóctona de la gestión y la organización, y señalaron que la mayoría de las investigaciones

orientadas a la gerencia, se arraigan en teorías prestadas de otras disciplinas. Pfeffer (1997) por su parte, argumentó que el estudio del *management* migra con éxito de disciplinas básicas como la ingeniería, la psicología y la sociología para formar su propia categoría de estudios, a partir de los años ochenta.

El *management*, como disciplina, surge a partir de la consolidación de la era industrial en el siglo XIX y es producto del sistema económico predominante caracterizado por el progreso tecnológico en los ámbitos productivo e industrial, lo cual a su vez ha delimitado la organización interna del trabajo con el propósito de alcanzar la eficiencia. Estos elementos sentaron las bases para concebir de forma distinta la organización de la producción conocida en la actualidad como empresa (Barba- Álvarez, 2013).

En el desarrollo de la disciplina se han distinguido grandes enfoques teóricos, entre ellos la teoría administrativa (TA), la Teoría Organizacional, la Economía de Empresa (EE) y los Estudios Organizacionales (EO). El enfoque tradicional o científico (TA) se orientó a determinar las mejores prácticas de trabajo y a la motivación de los trabajadores para obtener la mayor eficiencia, disminuyendo costos de operación en la industria. Posteriormente, surge un segundo cuerpo de conocimientos denominado Teoría Organizacional (Holbeche, 2006; Shafritz et al., 2015) orientado al estudio de los elementos sociales de la empresa relacionados con la estructura formal e informal, las relaciones interpersonales, la toma de decisiones y la relación entorno-empresa.

Así, la TO ha sido un campo fértil para la proliferación de paradigmas en el campo disciplinar (Lakshman, 2012) orientado a la búsqueda de fórmulas o procedimientos encaminados a determinar las mejores prácticas para el alcance de la efectividad organizacional. Los supuestos de la TO se relacionan con el estudio de las dimensiones micro y macro de las organizaciones, dando como resultado

el surgimiento de la teoría ecológica de la población, la teoría institucional, la teoría de la dependencia de recursos, la teoría de costos de transacción, la teoría de la estructura contingencial, entre otras.

La suposición clave del nivel micro es que los gerentes y los actores organizacionales pueden controlar sus organizaciones y conducir las a niveles deseables de eficacia de forma voluntaria (Lakshman, 2012). Para explicar esto, Astley y Zammuto (1992) argumentaron que el lenguaje utilizado por la TO: 1) se centra en el papel de los gerentes, 2) concibe palabras e ideas que los gerentes usan para dar forma a la realidad organizacional, y 3) atribuye los resultados organizacionales al liderazgo gerencial superior y a las habilidades de comunicación.

En el otro extremo se encuentran las teorías macro, ofreciendo un punto de vista determinista, en el que factores externos afectan y limitan la efectividad y el desempeño de las organizaciones (Lakshman, 2012). En este ámbito surge el conjunto de teorías económicas que sugieren una visión similar a la visión de la selección natural.

En la década de 1970, dos importantes libros acerca de la evolución del pensamiento administrativo (George, 1972; Wren, 1979) impulsarían el debate al interior de los estudios organizacionales (EO) (Maclean et al., 2016) un enfoque en la disciplina del *management* que venía consolidándose desde la segunda guerra mundial (Augier et al., 2005) y cuya orientación histórica y social abrieron el camino a un nuevo campo aplicado, pero esta vez en la intersección entre varias disciplinas (Adler et al., 2014).

Los EO nacen a partir de 1945, cuando muchos académicos que huyeron de Europa durante la segunda guerra mundial se refugiaron en Estados Unidos y comenzaron a construir una nueva comunidad de eruditos. Augier et al. (2005) señalaron que esta comunidad tenía

un alcance y una clara intención internacionales, pero su base de operaciones ahora se hallaba en Norteamérica. Así, importantes letrados que sobrevivieron al período de la segunda guerra mundial contribuyeron a la formación de nuevos investigadores, pero su centro de gravedad académico se había desplazado de Europa hacia Norteamérica (p. 86), con influencia y relevancia de alcance global.

Con los EO surge una perspectiva crítica, interdisciplinaria, dirigida a comprender el fenómeno organizacional en su totalidad y en sus particularidades. Los EO surgen ante la necesidad de comprender aspectos desatendidos por las teorías dominantes de la TA y de la TO, sin renunciar a la racionalidad organizacional imperante y necesaria heredada desde el período de la ilustración (Reed, 2006).

Las ideas desarrolladas en este campo de conocimiento, se nutren de disciplinas sociales y humanas como la sociología, la psicología, la economía y la ciencia política (Adler et al., 2014) y permiten el análisis de los temas sociales y humanos que ocurren en las organizaciones, entre los que se pueden contar: la estructura organizacional desde una perspectiva sociológica, el estudio del aprendizaje y del conocimiento en la organización, el estudio de las relaciones de poder, la teoría crítica, el posmodernismo, el nuevo institucionalismo, la antropología y la cultura, entre otros.

Igualmente, busca aportar a la construcción de conocimiento propio y específico de las organizaciones, superando el enfoque instrumental de lo humano y la consideración de la eficiencia como eje central. En un intento por modificar la visión reduccionista de la relación sujeto-objeto de las teorías funcionales, que confinaron al hombre al ámbito de la racionalidad del *homo economicus*.

Los EO se diferencian de la TA dado que toman “como objeto de estudio a las organizaciones en tanto hechos sociales, por medio de la TO, guardando un interés cognitivo teórico” (Pineda y Tello, 2018, p. 123), mientras que la TA se enfocaría más hacia la aplicación

de conocimientos relacionados con la eficiencia organizacional, guardando un interés técnico.

La TA, se considera como una ciencia del diseño, que tendría por objeto construir un tipo especial de normas, que regularían o controlarían las acciones humanas en un contexto organizacional. Visto de esta manera, la TA estaría más relacionada con lo normativo de la realidad organizacional que con los hechos sociales propiamente dichos (Pineda y Tello, 2018).

Investigación en Management

Se considera que la construcción teórica de una disciplina está suficientemente madura en la medida en que su base de investigación sea rigurosa y relevante (Bresnen, 2017). En efecto, como observó Edwards (2010) las teorías permiten dar sentido a los fenómenos que observamos en las organizaciones, ayudan a sintetizar nuestras percepciones e influyen en “las decisiones que guían nuestra investigación empírica, tales como las hipótesis que probamos, las medidas que utilizamos y los métodos analíticos que empleamos” (p. 615).

El campo de estudio del *management*, históricamente se ha orientado a la mejora del rendimiento de las operaciones industriales. De ahí, que hayan surgido asociaciones y centros de investigación que admiten la colaboración entre investigadores y empresas. Esto, ha permitido estar a la vanguardia de los desarrollos en el campo de aplicación. Las revistas más prestigiosas han madurado en la construcción de disciplinas científicas en las últimas décadas.

El *management* es un campo del conocimiento orientado hacia la acción (Mintzberg, 2010), de modo que la mayor parte de sus publicaciones se relacionan con la ciencia aplicada, los estudios de caso y, en especial, soportada por métodos tomados prestados de otras disciplinas, como la ingeniería, la sociología, la economía y la

psicología. Es decir, se basa más en el dominio que en la disciplina propiamente dicha, esto lo diferencia de otro tipo de investigación disciplinaria fundamentada en paradigmas científicos como la física.

Una mirada a las tendencias en investigación en la que se comparan las palabras clave “*management*” y “*Organization*” en bases de datos científicas, permitirían sugerir un comportamiento reiterado en la producción académica orientada en buena medida hacia el *management* y, en menor medida, hacia temas relacionados con las organizaciones. En otras palabras, la publicación científica se encuentra primordialmente relacionada con las necesidades de la industria y un enfoque científico afín a la estadística, la econometría y las finanzas y, en menor medida, con estudios orientados al componente social de las empresas (Martinez-Crespo et al., 2018).

Estos hallazgos concuerdan con los de Voorkijk (2009), quien ha mencionado que el campo del *management* y la economía se han caracterizado por un diseño multidisciplinar. Esto es, que sus fronteras son permeables. Así, el *Management* se ha nutrido de diferentes disciplinas tales como “Gestión de proyectos (cuestiones de planificación), tecnologías de la información (modelización de productos), investigación operativa (simulación), economía y derecho institucional (cuestiones de contratación), contabilidad y finanzas (cálculo de costes de proyectos y finanzas corporativas), gestión de recursos humanos (cuestiones laborales y de personal), y estrategia y organización (internacionalización)” (Voorkijk, 2009. p.713).

La investigación en el campo del *management* y de la economía no gira alrededor de una sola teoría o escuela, al contrario, combina numerosos marcos de referencia (frameworks), conceptos y métodos de investigación. Lo anterior muestra la forma en que se genera el conocimiento derivado de la investigación multidisciplinar. Se observa, por ejemplo, cómo se han desarrollado numerosas investigaciones a través de metodologías empíricas y rigurosas

análisis estadísticos, de un lado, y otras publicaciones muestran el uso de metodologías como estudios de caso, investigación acción y otros métodos interpretativos, por el otro (Cameron y Molina-Azorin, 2011; De Loo y Lowe, 2011; Malina et al., 2011).

El desarrollo teórico en el campo de conocimiento del *management* ha sido confundido con la creación de nueva teoría, lo que ha generado una proliferación de hipótesis y conjeturas que no responden a una investigación empírica rigurosa y que pone en riesgo las teorías mismas. Por ello, Edwards (2010) llamó la atención sobre el refinamiento de las teorías y su falsabilidad (en alusión a Popper), lo que facilitaría el progreso en el campo teórico de la investigación organizacional y de gestión.

En este sentido, es imperioso alentar la discusión académica acerca del tipo de investigación que se desarrollará en el futuro, los paradigmas teóricos en los cuales se enmarcan las teorías y finalmente, sobre la rigurosidad de la investigación que permita verificar, validar o falsear. Con ello se evita, así, caer en un denso paisaje teórico que no aporta mucho a la construcción de un paradigma sólido del *management* (Busse et al., 2017; Davis, 2010; Edwards, 2010; Edwards y Berry, 2010; Gray y Cooper, 2010; Leavitt et al., 2010; McKinley, 2010).

Al respecto, Donaldson et al. (2012) afirmaron que se requiere rigor en el examen de la validez empírica de las teorías en la gestión organizacional. Los autores no pretenden contradecir la creatividad en el campo de lo organizacional, al contrario, afirman que el rigor facilitaría un trabajo creativo en la construcción de conocimiento. El rigor teórico permite el desarrollo del pensamiento lógico soportado en la teoría, la modelización matemática, la modelización causal y el análisis teórico, así como el rigor metodológico en la integración cuantitativa frente a la reciente creación de la teoría estadístico-organizativa.

Metodología

La evaluación de las tendencias de autoría, los patrones de colaboración y las redes de coautoría en estudios longitudinales en revistas académicas en un periodo de tiempo determinado, a través de análisis bibliométricos, es una forma de investigación reconocida y utilizada por diversos investigadores en el mundo (Köseoglu et al., 2018).

Este tipo de estudios, permiten, entre otras cosas, identificar cómo han cambiado las tendencias en la disciplina con el paso del tiempo, explorar los patrones de colaboración, identificar y visualizar las topologías de las redes de coautores en períodos determinados, comparar los atributos de las redes de autores con otras disciplinas, hacer visible autores relevantes en las redes, clústeres o grupos de investigación, discutir cómo la evolución de los patrones de colaboración favorecen el devenir de una disciplina o de una ciencia, entre otros (Hussain, Edgeman, et al., 2018; Hussain, Eskildsen, et al., 2018; Jia et al., 2018; Köseoglu et al., 2018; Pan et al., 2018; Tur-Porcar et al., 2018).

El análisis bibliométrico incluye el estudio cuantitativo de los documentos publicados, o de unidades bibliográficas o de combinaciones entre ellos (Broadus, 1987). Su uso ha sido validado y su valor demostrado por Vogel y Güttell (2012) y Zupic y Cater (2015). En años recientes, se ha usado el análisis bibliométrico en combinación con el análisis de redes sociales para investigar el dominio del conocimiento o de estructuras sociales en algunas disciplinas (Koseoglu et al., 2016).

Los resultados de la investigación aquí presentados tienen dos fases de desarrollo. En un primer momento se elaboró un análisis bibliométrico que resulta de revisar en las bases de datos WoS y Scopus las publicaciones entre los años 2006 y 2016 relacionadas con la teoría

administrativa y la teoría organizacional. Este análisis bibliométrico permitió identificar las tendencias en los resultados de investigación publicados en las principales revistas del área de conocimiento objeto de estudio (Martinez-Crespo et al., 2018).

Para ello, se utilizó el software Termostat, una poderosa herramienta diseñada para ayudar a investigadores y académicos a analizar y visualizar datos de literatura científica provenientes de bases de datos científicas, como Scopus o Web of Science, y ofrece un conjunto completo de funcionalidades para, por ejemplo, explorar tendencias de investigación a través de una variedad de indicadores, identificar autores e instituciones influyentes a través de métricas relevantes tales como citas, índice h y volumen de publicaciones, permite la visualización de redes académicas de colaboración entre autores y, finalmente, facilita rastrear el impacto de las publicaciones científicas a lo largo de periodos de tiempo determinados.

En una segunda fase de la investigación, se lograron identificar las tendencias predominantes en el discurso académico y se analizó la producción académica de las principales universidades ubicadas en el QS World University Rankings 2015. Este listado clasifica las Universidades en el mundo basada en seis criterios: la reputación académica, la reputación del empleador, la relación facultad-estudiante, las citas por facultad, la proporción de profesores internacionales, así como, la proporción de estudiantes internacionales. En atención a los parámetros mencionados, se listan más de 700 universidades del mundo.

Para realizar el análisis antes mencionado se calculó un tamaño de muestra para poblaciones finitas así: $n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$

donde:

N: 700

p: 0.05

d: 5%

Z: 1.96

q: 0.95 (1-p)

La muestra estimada asciende a 66 Universidades, no obstante, al revisar el listado, se evidencia una preocupante concentración geográfica de Universidades, con la ausencia o presencia minoritaria de entidades de educación pertenecientes a territorios como Latinoamérica y Asia. Por esta razón, teniendo un interés particular en América Latina, se decidió tomar las primeras 200 Universidades y de ellas se escogieron las seis (6) Universidades mejor posicionadas de cada continente con el propósito de construir un ejercicio comparativo por regiones correspondientes a Norte América, Europa, Asia, Oceanía y Latinoamérica. En este trabajo no se contemplaron Universidades Africanas porque en la muestra inicial no aparece ninguna organización universitaria de esa latitud.

Posteriormente, se elaboró una ecuación de búsqueda que contempló la producción académica correspondiente a cada universidad durante el período estudiado (2006-2016). El resultado fue una base de datos que se dividió en cuatro grandes temáticas: *economics, econometrics and finance; business, management and accounting; y decision science*. Dichos parámetros se utilizaron para direccionar la búsqueda en la base bibliográfica Scopus, obteniendo la producción académica de cada una de las Universidades estudiadas, las cuales luego fueron agregadas por región continental, tal como se evidencia en la Tabla 1.1.

Tabla 1.1. Distribución de la producción académica por países y por universidades.

Región	País	Universidades Seleccionadas	Artículos Analizados
Oceanía	Australia	The University of Melbourne	6242
	Australia	The University of New South Wales (UNSW Sydney)	
	Australia	The University of Sydney	
	Australia	The Australian National University	
	Australia	WU (Vienna University of Economics and Business)	
	Australia	Monash University	
Asia	Singapore	National University of Singapore (NUS)	5764
	Hong Kong	The Hong Kong University of Science and Technology	
	Hong Kong	The University of Hong Kong	
	Hong Kong	The Chinese University of Hong Kong (CUHK)	
	Singapore	Nanyang Technological University, Singapore (NTU)	
	Seoul	Seoul National University	
Norte América	Canadá	McGill University	4578
	Canadá	University of Toronto	
	Estados Unidos	Harvard University	
	Estados Unidos	Stanford University	
	Estados Unidos	University of Pennsylvania	
	Estados Unidos	Massachusetts Institute of Technology (MIT)	

Región	País	Universidades Seleccionadas	Artículos Analizados
Europa	Reino Unido	London Business School	4550
	Francia	INSEAD	
	Italia	Bocconi University	
	Reino Unido	University of Oxford	
	Reino Unido	London School of Economics and Political Science (LSE)	
	Dinamarca	Copenhagen Business School	
Latino- américa	Brazil	Universidade de São Paulo	1925
	Chile	Pontificia Universidad Católica de Chile (UC)	
	Chile	Universidad de Chile	
	México	Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey	
	México	Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	
	Colombia	Universidad de los Andes	

Resultados

Tendencias Temáticas

Después de seleccionar las primeras seis universidades de cada región, se hizo una búsqueda en la base de datos Scopus de las publicaciones de las universidades estudiadas en el período 2006-2016. Luego, se ingresaron las palabras claves de dicho listado para su respectivo procesamiento a través del programa Thompson Data Analyzer, con lo cual fue posible construir una nube en la que se reflejan las palabras, conceptos y temáticas que más ocasiones aparecen en los documentos académicos revisados, ver Figura 1.1.

Figura 1.1. Distribución de los temas más investigados en las universidades seleccionadas del ranking QS.



La nube de palabras expresa la relevancia de los términos de acuerdo con su continua aparición en la producción académica, en ese sentido se evidencian expresiones prioritarias como: China, innovación, gobernanza corporativa, Australia, desempeño, emprendimiento, mercados emergentes. La aparición de nombres como China y Australia podría estar relacionada con la creciente cantidad de documentos con estudios de caso provenientes de esas latitudes. Por otro lado, las temáticas como innovación, desempeño, emprendimiento y mercados emergentes se encuentran asociadas principalmente con el *management*.

La clasificación por regiones geográficas y organizaciones universitarias permite identificar las principales tendencias o temas más estudiados y publicados en algunas de las revistas de mayor divulgación, en este último aspecto se señala que por la extensión de las publicaciones seriadas solo se presentan las primeras quince por región.

Al analizar los 6242 artículos producidos en Oceanía, se identificaron las palabras de mayor aparición dentro de las cuales se encuentran: gobernanza corporativa, gestión de mercados, modelamiento

estadístico y riesgo financiero, entre otros temas, lo cual hace pensar que gran parte de la literatura escrita en Oceanía tiene una fuerte orientación al *management*.

Es de resaltar la escasa producción académica relacionada con los estudios organizacionales en esta región continental, ya que los datos encontrados indicarían que solo el 1% de la producción académica estaría en este grupo, con un número de 54 artículos en la revista *Organization Studies*. La Tabla 1.2 presenta las primeras 15 revistas con mayor cantidad de artículos publicados durante el período analizado.

Tabla 1.2. *Journals con mayor número de artículos elaborados en universidades de Oceanía durante el período 2006-2016.*

Revista	Artículos
Economic Record	269
Australian Economic Review	231
Accounting and Finance	164
Journal of Banking and Finance	152
Journal of Industrial Relations	137
Economics Letters	133
International Journal of Human Resource Management	132
Australian Journal of Management	123
Applied Economics	120
Economic and Labour Relations Review	118
Economic Modelling	105
Journal of Business Research	105

Revista	Artículos
Abacus	102
International Conference on Information and Knowledge Management, Proceedings	92
Australian Accounting Review	80

Al revisar las tendencias abordadas en las principales universidades asiáticas se puede identificar que la mayoría de publicaciones tratan tópicos como: gestión del riesgo, comportamiento del consumidor, flujos de efectivo, cadena de suministros, gestión del cambio y transferencia de conocimientos, entre otros, todos ellos asociados al *management*, no obstante subyacen algunos términos como métodos estocásticos, modelamiento y teorías de juegos comúnmente relacionados con la estadística y la economía, así mismo emergen en esta región algunos términos como la gobernanza corporativa y la responsabilidad social.

Según lo expuesto previamente, la Tabla 1.3 relaciona las primeras 15 revistas de mayor publicación en la región asiática, donde se evidencia que los medios de divulgación están vinculados a los temas de finanzas, economía y tecnología.

Tabla 1.3. *Journals con mayor número de artículos elaborados en universidades de Asia, durante el período 2006-2016.*

Revista	Artículos
International Conference on Information and Knowledge Management, Proceedings	188
Management Science	105
Asia Pacific Journal of Management	103
Journal of Financial Economics	86

Revista	Artículos
Journal of Banking and Finance	83
IFIP Advances in Information and Communication Technology	80
China Economic Review	75
Economics Letters	74
Singapore Economic Review	73
Journal of International Business Studies	71
Accounting Review	66
Strategic Management Journal	65
Journal of Corporate Finance	57
Applied Economics	53
Quantitative Finance	51

De acuerdo con el análisis realizado para la región de Norteamérica, el 68% de los temas más investigados tienen que ver con aspectos como gestión de mercados, teorías del riesgo, estrategia, análisis de decisiones y en general tópicos orientados a la administración. En contraste, el 32% de áreas estudiadas están relacionados con gobernanza corporativa, desarrollo económico y la responsabilidad social, temas muy afines con la TO y en algunos casos con los EO.

En la Tabla 1.4 se relacionan algunas de las revistas con mayor divulgación académica, dedicadas en su mayoría a la gestión, el marketing, la información financiera y económica.

Tabla 1.4. *Journals con mayor número de artículos elaborados en universidades de Norteamérica, durante el período 2006-2016.*

Revista	Artículos
Harvard business review	399

Revista	Artículos
American Economic Review	357
Management Science	346
Journal of Financial Economics	206
Organization Science	198
Review of Financial Studies	149
Journal of Finance	133
Journal of Marketing Research	123
Marketing Science	121
Strategic Management Journal	117
Journal of Economic Theory	108
MIT Sloan Management Review	108
Manufacturing and Service Operations Management	94
Econometrica	82
Journal of Accounting and Economics	78

En el análisis agrupado de los temas más investigados en las principales universidades europeas se identificó que el 34% de los temas se encuentran relacionados con mercadeo, medición del riesgo financiero y estrategia, los cuales se encuentran vinculados en su mayoría con el *management*. Un 32% (gobernanza corporativa, responsabilidad social, capital humano, etc.) está orientado a la TO; y el 34 % restante parece inclinarse más por aspectos que apuntan hacia la transferencia de conocimiento, el aprendizaje organizacional y el análisis de estudios de caso entre otros.

En la Tabla 1.5 se muestra el listado de revistas con mayor número de publicaciones de artículos elaborados por universidades europeas.

Tabla 1.5. Journals con mayor número de artículos elaborados en universidades de Europa, durante el período 2006-2016.

Revista	Artículos
Business Strategy Review	238
American Economic Review	130
Management Science	120
Economic Journal	114
Review of Financial Studies	114
Strategic Management Journal	102
Organization Science	98
Journal of Financial Economics	92
Journal of Public Economics	87
Organization Studies	86
Economics Letters	81
Harvard Business Review	72
Journal of Economic Theory	70
Journal of International Economics	70
Journal of Banking and Finance	64

Al revisar las principales agrupaciones de temas en América Latina es posible identificar que un 36% de los tópicos investigados están vinculados con la TO (gobernanza corporativa, recursos humanos, responsabilidad social, cambio organizacional y desarrollo sostenible); de otro lado, un 64% de los tópicos estudiados están orientados a la administración (comportamiento del consumidor, toma de decisiones, desarrollo de productos, gestión de proyectos y gestión del riesgo), es de anotar que dentro de este grupo parece configurarse una tendencia a desligarse un poco de los temas tradicionales y emergen otras perspectivas relacionadas con la gestión

tecnológica donde son protagonistas la gestión del conocimiento y la innovación.

Como se relata previamente, en una proporción importante las publicaciones en Latinoamérica se encuentran dedicadas en su mayoría al *management*, lo cual se refleja en la Tabla 1.6, así como la emergencia de una temática relacionada con la gestión de la tecnología y la innovación.

Otra forma de analizar la distribución de temas por cada uno de los territorios estudiados es a través de un listado comparativo de la frecuencia de aparición de palabras, contrastada con la *especificidad*, la cual hace referencia a un cálculo interno que realiza el programa Termostat para expresar la asociación que posee cada palabra con los tópicos del área de conocimiento estudiada.

En la Tabla 1.7 se observa que las palabras de mayor aparición, en una importante proporción de las regiones están relacionadas con la gestión de los recursos (mercados, riesgo, estrategia, precios y modelos), mientras que las palabras más cercanas a los estudios de lo humano (gobernanza corporativa, comportamiento, responsabilidad social empresarial, recursos humanos, comportamiento del consumidor, gestión del conocimiento y transferencia del conocimiento) tienen una menor frecuencia de aparición y también un menor puntaje de especificidad.

Tabla 1.6. Journals con mayor número de artículos elaborados en universidades de Latinoamérica, durante el período 2006-2016.

Revista	Artículos
Espacios	104
Revista Brasileira de Gestao de Negocios	83
IFIP Advances in Information and Communication Technology	74

Revista	Artículos
Journal of Business Research	63
Trimestre Económico	57
Investigación Económica	54
Journal of Technology Management and Innovation	50
Estudios Económicos	47
IFIP International Federation for Information Processing	44
Journal of the Operational Research Society	40
Economía Aplicada	39
Pesquisa Operacional	39
Revista Brasileira de Economía	38
Annals of Operations Research	37
Contaduría y Administración	32

Estos resultados son coincidentes con una concepción pragmática del *management*, en el que predominaría el estudio de temas relacionados con los procesos y los recursos, en comparación con el menor número de publicaciones orientadas a temas humanos y relaciones sociales entre individuos de la organización, que como se mencionaba, se podría relacionar con la TO o los EO.

La Tabla 1.7 muestra las orientaciones temáticas en investigación y los principales temas de estudio en las universidades analizadas en este estudio (ver Tabla 1.1), se evidencia una especial preocupación en temas relacionados con el *management*, donde se investigan aspectos como el comportamiento del mercado, el riesgo financiero, la toma de decisiones, la innovación, la optimización, entre otros. También se observan temas como la gobernanza corporativa, la responsabilidad social empresarial, los recursos humanos, alineados con la TO.

Tabla 1.7. Listado de las palabras con mayor frecuencia de aparición y especificidad.

Palabra	Frecuencia							Especificidad				
	Oceania	Asia	Norteamérica	Europa	Latinoamérica	Oceania	Asia	Norteamérica	Europa	Latinoamérica		
market	497	486	434	357	136	102,33	99,74	100,14	87,59	58,5		
Model	372	391	341	251	111	112,66	116,94	115,78	93	73,95		
Risk	329	376	252	210	51	96,74	108,2	84,43	75,07	32,23		
strategy	170	164	185	175	46	60,35	61,37	72,38	72,33	33,99		
pricing	111	138	162	102	23	91	103,99	127,26	99,75	54,59		
corporate governance	81	120	72	85	37	91,44	111,02	95,2	108,41	117,95		
behavior	62	95	97	39	31	78,56	97,62	109,36	71,09	104,35		
corporate social responsibility	34	26	23	44	13	58,73	50,89	52,9	77,56	68,14		
human resource management	33	7	6	9	11	57,83	24,98	25,3	33,5	62,23		
consumer behavior	32	24	26	5	17	56,92	61,56	56,39	23,79	78,66		
knowledge management	26	34	19	19	29	51,12	58,46	47,85	50,19	104,03		
knowledge transfer	22	20	13	27	5	46,85	44,36	39,09	60,31	39,55		

Redes de Cooperación

Otro aspecto de interés en el presente estudio son las redes cooperación existentes entre investigadores alrededor del mundo, para ello se acudió a un análisis de redes a través del software Thompson Data Analyzer, donde en primera instancia se aprecia los distintos vínculos colaborativos entre las Universidades de mayor producción académica (Ver Figura 1.2).

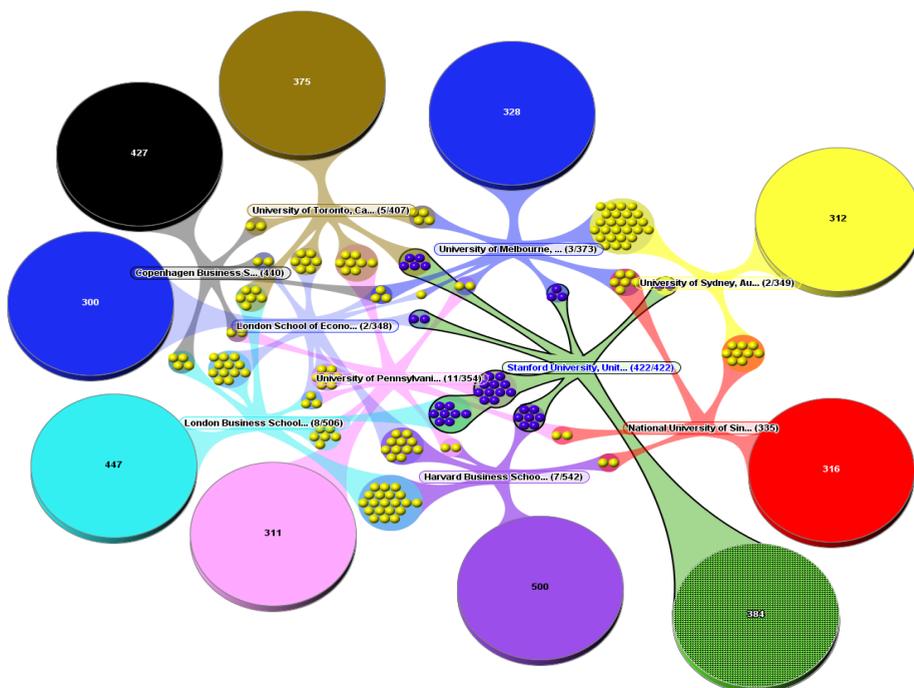
Las universidades con mayor producción académica en colaboración con otras instituciones son en su orden: Harvard University, London Business University, Copenhagen Business School, Stanford University, University of Toronto, University of Melbourne, University of Pennsylvania, University of Sydney, London School of Economics and Political Science y National University of Singapore.

Tal como se aprecia en la Figura 1.2 son intensas las relaciones de cooperación entre las universidades, lo cual se refleja en la cantidad de intersecciones entre nodos (ver círculos pequeños). Esta situación en principio parece evidenciar que la alta productividad académica por institución podría estar relacionada con la construcción de redes de cooperación entre universidades. Esto teniendo en cuenta que, en varios casos, las entidades que aparecen en la gráfica coinciden con las de mayor cantidad de artículos publicados dentro de la muestra seleccionada tal como puede apreciarse en la Figura 1.3 de tendencias por subregiones.

Finalmente, se presenta un análisis de trabajo cooperativo entre autores con mayor cantidad de publicaciones realizadas en colaboración con otros investigadores (Figura 1.4). En la representación de autores se puede observar cómo al lado izquierdo aparecen con mayores cooperaciones autores de origen asiático y al lado derecho los de origen anglosajón; en el primer grupo se aprecia mayor intensidad en las colaboraciones por cuanto existen más

líneas vinculantes entre los puntos que representan a este segmento, de hecho, las líneas son más definidas (gruesas) en algunos casos, lo que indicaría la ocurrencia de varias colaboraciones.

Figura 1.2. Distribución de Universidades con mayor producción académica colaborativa.



Discusión

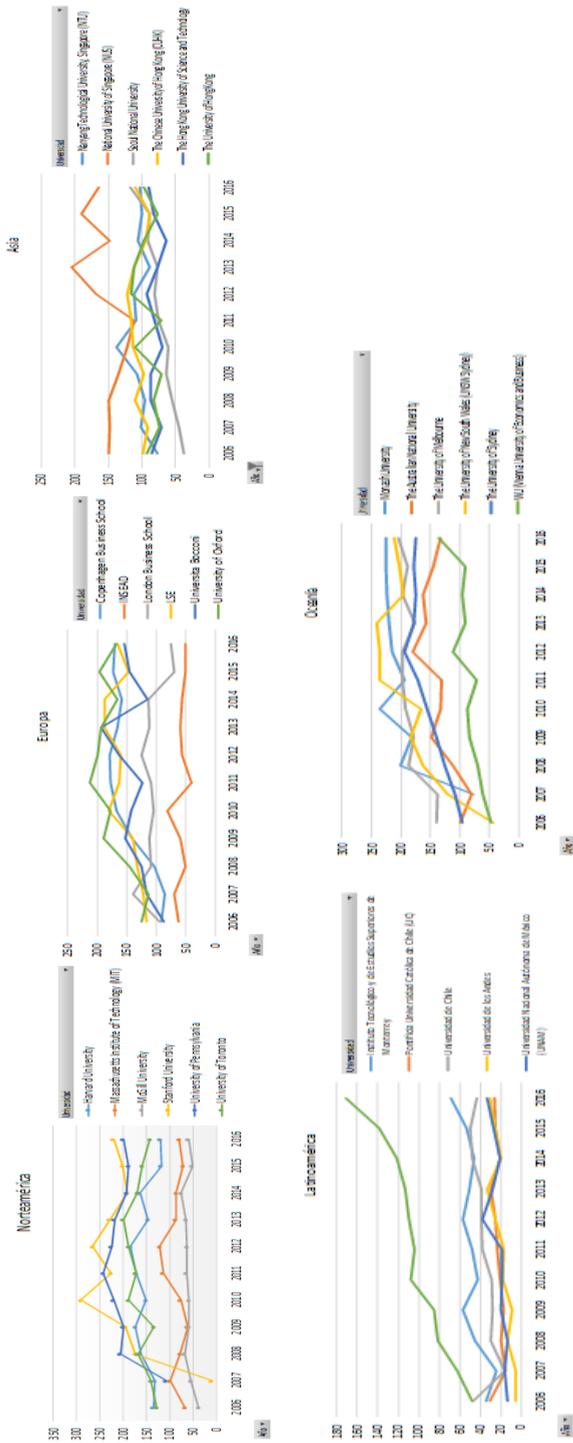
Es evidente la diferencia en publicaciones revisadas en el periodo 2006-2016 entre Oceanía (6242), Asia (5764), Nortea América (4578) y Europa (4550), en relación con la de América Latina (1925). Los análisis generalmente están relacionados con la baja inversión en educación superior, el bajo número de doctores, la poca inversión en investigación, desarrollo e innovación (I+D+i), la escasa colaboración entre las Universidades, el Estado y las empresas en la construcción de solución de problemas teóricos, tecnológicos, aplicados y sociales;

la escasa cobertura de la educación superior, en especial de nivel doctoral; el escaso número de redes especializadas de conocimiento, entre otras. Emergen así, nuevamente situaciones estructurales de la educación relacionadas con las políticas públicas, la inversión y la transferencia efectiva de conocimiento.

China y Australia emergen como palabras clave entre los documentos analizados. Esto se puede verificar en el número de publicaciones, autores de estos países y la cantidad de redes y colaboración existente entre estas dos regiones con Norte América y Europa. Así, las redes de colaboración académica probablemente hayan permitido a los investigadores de China y Australia generar gran cantidad de publicaciones de alto nivel.

En el ámbito latinoamericano, el análisis del número de publicaciones de la Universidad de los Andes (Colombia), se hace evidente su baja producción académica en relación con sus pares en el Continente Suramericano. Sin embargo, es la Universidad del Colombia que posee mejor visibilidad internacional en el campo de la investigación, en la generación de conocimiento y en el proceso de apropiación social del conocimiento.

Figura 1.3. Tendencias en la producción académica por universidades y regiones.



Elaboración propia.

Por último, esta investigación ha permitido constatar la observación del profesor Gregorio Calderón (2014), según la cual el despegue de la producción científica de los grupos de investigación de las Facultades de Administración de Colombia ha incrementado en los últimos 10 años. Antes del año 2000, el número de publicaciones era incipiente y con poca visibilidad internacional.

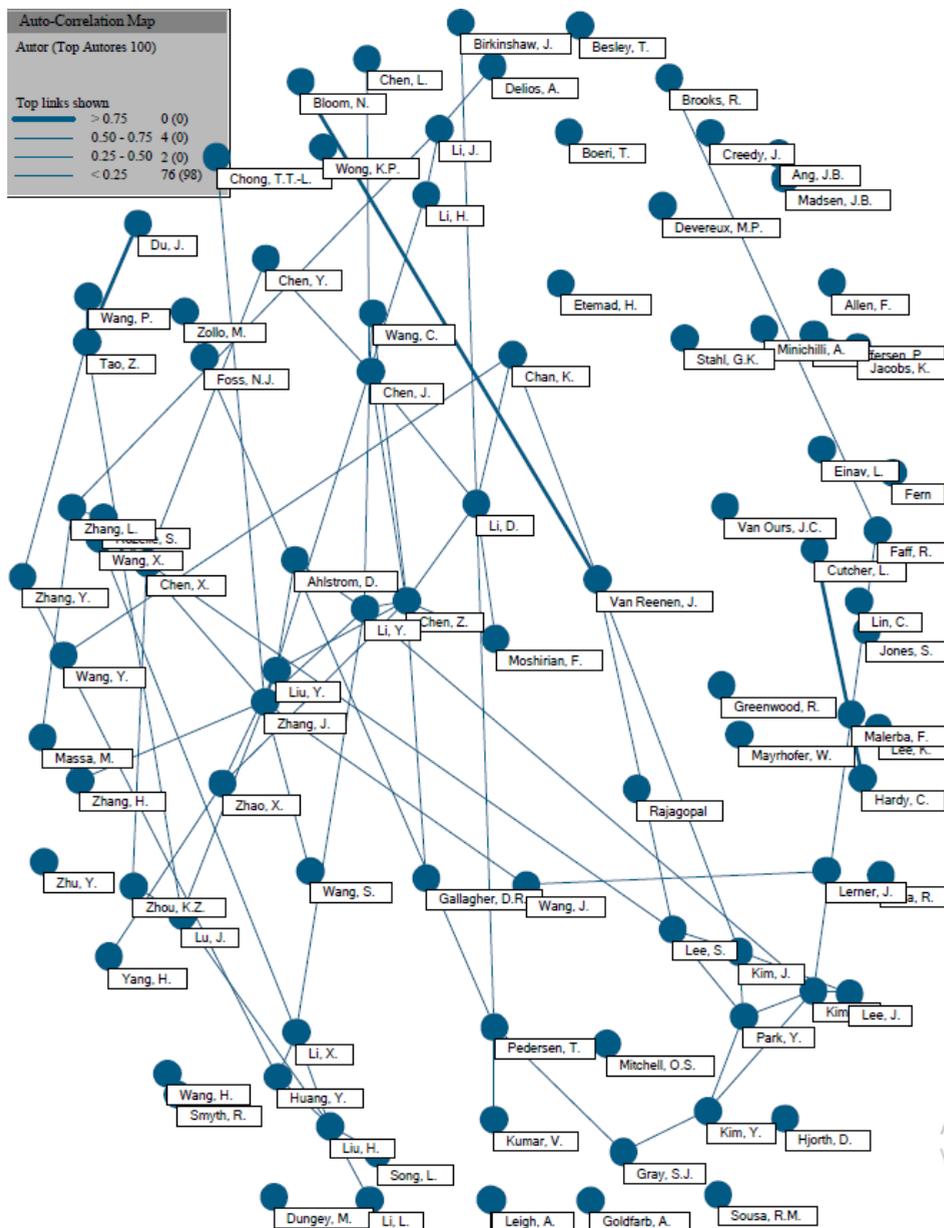
Conclusiones

Los resultados presentados manifiestan una clara influencia de temas relacionados con la economía, las finanzas, la estadística y la economía institucional. *Corporate governance*, *Performance*, *Economic growth*, *Regulation*, *Entrepreneurship*, *Growth*, *Competition*, *Risk management*, son conceptos relacionados con tópicos desarrollados por MT desde sus inicios, en especial, aquellos que están conectados con costos, utilidades, eficiencia y productividad.

Esto sugiere que la preocupación de los primeros teóricos del MT sigue siendo estando presente un siglo después. El cambio realmente se ha dado en las herramientas, en los modelos, en las técnicas y en las metodologías usadas para el logro de los objetivos, que ahora, soportados en los avances de las TIC, facilitan el ejercicio de verificación y control.

En este sentido, es posible afirmar que la tendencia de las escuelas de administración, ubicadas en los primeros puestos del QS Ranking, se orientan a la generación de conocimiento especialmente relacionado con *Management Theory*, posiblemente a expensas del conocimiento en *Organizational Theory* (Martinez-Crespo et al., 2018).

Figura 1.4. Mapa de correlación entre autores.



Igualmente, es evidente la presencia de publicaciones orientadas a la economía del conocimiento, en relación con tópicos tales como

Learning, Knowledge management, Innovation, social networks, networks. Esto muestra que las Universidades están enfocando sus investigaciones hacia el tema de I+D+i, generación de valor, sostenibilidad y competitividad, por encima de otros temas de tipo social y/o humano.

Finalmente, en los temas humano-sociales, emergen enfoques tales como *Corporate social responsibility, Entrepreneurship, gender, Trust,* y *human capital.* Que constituyen posiblemente líneas de desarrollo de *Organizational Theory* y de los Estudios Organizacionales.

Como se aprecia en los resultados, aunque existen temáticas comunes en todas las regiones analizadas y unas tendencias generales, también hay que anotar las diferencias entre ellas. Es así como puede identificarse que en Oceanía, Asia y Norteamérica existe una fuerte orientación hacia temas relacionados con los procesos, la calidad y el modelamiento, mientras que en Europa y Latinoamérica emergen enfoques orientados a lo humano, relacionadas con la teoría organizacional y en algunos casos con los estudios organizacionales.

Referencias

Adler, P., Du Gay, P., Morgan, G., y Reed, M. (2014). Introduction: Sociology, Social Theory and Organization Studies, continuing entanglements. En P. Adler, P. Du Gay, G. Morgan, y M. Reed (Eds.), *The Oxford Handbook of Sociology, Social Theory, and Organization Studies. Contemporary Currents* (1.^a ed., pp. 1-8). Oxford University Press.

Augier, M., March, J. G., y Sullivan, B. N. (2005). Notes on the Evolution of a Research Community: Organization Studies in Anglophone North America, 1945–2000. *Organization Science*, 16(1), 85-95. <https://doi.org/10.1287/orsc.1040.0108>

Barba- Álvarez, A. (2013). Conferencia Administración, Teoría de la Organización y Estudios Organizacionales. Tres campos

de conocimiento, tres identidades. *Gestión y estrategia*, 44(Julio/Diciembre), 139-151.

Bresnen, M. (2017). Being careful what we wish for? Challenges and opportunities afforded through engagement with business and management research. *Construction Management and Economics*, 35(1-2), 24-34. <https://doi.org/10.1080/01446193.2016.1270462>

Broadus, R. N. (1987). Early approaches to bibliometrics. *Journal of the American Society for Information Science*, 38(2), 127-129. [https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-4571\(198703\)38:2<127::AID-ASI6>3.0.CO;2-K](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-4571(198703)38:2<127::AID-ASI6>3.0.CO;2-K)

Busse, C., Kach, A. P., y Wagner, S. M. (2017). Boundary Conditions. *Organizational Research Methods*, 20(4), 574-609. <https://doi.org/10.1177/1094428116641191>

Calderón, G., Castaño, G. A., Lozada, N. E., Gutiérrez, L. M., Pérez, P. A., Posada, R., García, L., y Castro, E. (2014). *Generación de conocimiento en los grupos élite de investigación en administración en Colombia* (G. Calderón, Ed.; Primera ed). Asociación Colombiana de Facultades de Administración, ASCOLFA y Universidad Nacional de Colombia, Vicerrectoría de Investigación, Editorial.

Cameron, R., y Molina-Azorin, J. F. (2011). The acceptance of mixed methods in business and management research. *International Journal of Organizational Analysis*, 19(3), 256-271. <https://doi.org/10.1108/19348831111149204>

Davis, G. F. (2010). Do Theories of Organizations Progress? *Organizational Research Methods*, 13(4), 690-709. <https://doi.org/10.1177/1094428110376995>

De Loo, I., y Lowe, A. (2011). Mixed methods research: Don't – “just do it”. *Qualitative Research in Accounting y Management*, 8(1), 22-38. <https://doi.org/10.1108/11766091111124685>

Edwards, J. R. (2010). Reconsidering Theoretical Progress in Organizational and Management Research. *Organizational Research Methods*, 13(4), 615-619. <https://doi.org/10.1177/1094428110380468>

Edwards, J. R., y Berry, J. W. (2010). The Presence of Something or the Absence of Nothing: Increasing Theoretical Precision in Management Research. *Organizational Research Methods*, 13(4), 668-689. <https://doi.org/10.1177/1094428110380467>

George, C. (1972). *The history of management thought*. Prentice-Hall.

Gray, P. H., y Cooper, W. H. (2010). Pursuing failure. *Organizational Research Methods*, 13, 620-643.

Hernández-Quiroga, M. C., López-Gómez, L. F., y Villalba-Morales, M. L. (2022). Evolución de los modelos de gestión organizacional. Un análisis a partir de las tendencias de investigación. *Revista Universidad Católica de Oriente*, 33(50), 86-115.

Holbeche, L. (2006). Chapter 5 – The evolution of organization theory. En *Understanding Change. Theory, Implementation and Success* (1.^a ed., pp. 99-118). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-7506-6341-0.50008-5>

Hussain, T., Edgeman, R., y Eskildsen, J. K. (2018). Knowledge-based intellectual structure of research in business excellence (1995–2015). *Total Quality Management y Business Excellence*, 1-24. <https://doi.org/10.1080/14783363.2018.1468752>

Hussain, T., Eskildsen, J. K., y Edgeman, R. (2018). The intellectual structure of research in ISO 9000 standard series (1987–2015): A Bibliometric analysis. *Total Quality Management y Business Excellence*, 1-30. <https://doi.org/10.1080/14783363.2018.1469977>

Jia, Y., Wang, N., y Ge, S. (2018). Business-IT Alignment Literature Review. *Information Resources Management Journal*, 31(3), 34-53.

<https://doi.org/10.4018/IRMJ.2018070103>

Köseoglu, M. A., Okumus, F., Putra, E. D., Yildiz, M., y Dogan, I. C. (2018). Authorship Trends, Collaboration Patterns, and Co-Authorship Networks in Lodging Studies (1990–2016). *Journal of Hospitality Marketing y Management*, 27(5), 561-582. <https://doi.org/10.1080/19368623.2018.1399192>

Koseoglu, M. A., Rahimi, R., Okumus, F., y Liu, J. (2016). Bibliometric studies in tourism. *Annals of Tourism Research*, 61, 180-198. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2016.10.006>

Lakshman, C. (2012). Attributional Assumptions of Organizational Schools of Thought: Classification, Evaluation and Managerially Relevant Knowledge. *European Management Review*, 9(3), 153-167. <https://doi.org/10.1111/j.1740-4762.2012.01035.x>

Leavitt, K., Mitchell, T. R., y Peterson, J. (2010). Theory Pruning: Strategies to Reduce Our Dense Theoretical Landscape. *Organizational Research Methods*, 13(4), 644-667. <https://doi.org/10.1177/1094428109345156>

Maclean, M., Harvey, C., y Clegg, S. R. (2016). Conceptualizing Historical Organization Studies. *Academy of Management Review*, 41(4), 609-632. <https://doi.org/10.5465/amr.2014.0133>

Malina, M. A., Nørreklit, H. S. O., y Selto, F. H. (2011). Lessons learned: Advantages and disadvantages of mixed method research. *Qualitative Research in Accounting y Management*, 8(1), 59-71. <https://doi.org/10.1108/11766091111124702>

Martinez-Crespo, J., Lopez-Arellano, H., y Gomez-Rodriguez, E. (2018). Management and Organizational Theory: Toward a Weakening of Critical Perspective in the Organization Field. *Change Management: An International Journal*, 18(1), 15-27. <https://doi.org/10.18848/2327-798X/CGP/v18i01/15-27>

McKinley, W. (2010). Organizational Theory Development: Displacement of Ends? *Organization Studies*, 31(1), 47-68. <https://doi.org/10.1177/0170840609347055>

Mintzberg, H. (2008). *Managers not MBAs. A Hard Look at the Soft Practice of Management and Management Development*. Berrett-Koehler Publishers.

Mintzberg, H. (2010). *Managing*. Norma.

Pan, X., Yan, E., Cui, M., y Hua, W. (2018). Examining the usage, citation, and diffusion patterns of bibliometric mapping software: A comparative study of three tools. *Journal of Informetrics*, 12(2), 481-493. <https://doi.org/10.1016/j.joi.2018.03.005>

Pineda, E., y Tello, C. (2018). ¿Ciencia, técnica y arte?: análisis crítico sobre algunas posturas del problema del estatus epistemológico de la Administración. *Revista Logos, Ciencia y Tecnología*, 10(4), 112-130.

Pfeffer, J. (1997). *New directions for organization theory: Problems and prospects*. Oxford University Press.

Qiu, J., Donaldson, L., y Luo, B. N. (2012). The Benefits of Persisting With Paradigms in Organizational Research. *Academy of Management Perspectives*, 26(1), 93-104. <https://doi.org/10.5465/amp.2011.0125>

Reed, M. (2006). Organizational theorizing: A historically contested terrain. En *The SAGE Handbook of Organization Studies* (pp. 19-54). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781848608030.n2>

Shafritz, J. M., Ott, S., y Jang, Y. S. (2015). *Classics of Organization Theory* (8.ª ed.). Cengage Learning.

Suddaby, R., Hardy, C., y Huy, Q. (2011). Where are the new theories of organization? *Academy of Management Review*. <https://doi.org/10.5465/AMR.2011.59330875>

Tur-Porcar, A., Mas-Tur, A., Merigó, J. M., Roig-Tierno, N., y Watt, J. (2018). A Bibliometric History of the Journal of Psychology Between 1936 and 2015. *The Journal of Psychology*, 152(4), 199-225. <https://doi.org/10.1080/00223980.2018.1440516>

Vogel, R., y Güttel, W. H. (2012). The Dynamic Capability View in Strategic Management: A Bibliometric Review. *International Journal of Management Reviews*, n/a-n/a. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12000>

Voordijk, H. (2009). Construction management and economics: The epistemology of a multidisciplinary design science. *Construction Management and Economics*, 27(8), 713-720. <https://doi.org/10.1080/01446190903117777>

Wren, D. (1979). *The evolution of management thought*. Wiley.

Zupic, I., y Čater, T. (2015). Bibliometric Methods in Management and Organization. *Organizational Research Methods*, 18(3), 429-472. <https://doi.org/10.1177/1094428114562629>

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: UNA PROPUESTA DE ANÁLISIS DESDE EL ENFOQUE CULTURAL Y LA POSTMODERNIDAD

Álvaro Zapata Domínguez

✉ alvaroz@uninorte.edu.co

© <https://orcid.org/0000-0001-8194-2259>

Hernán Ávila Dávalos

havid@unal.edu.co

<https://orcid.org/0000-0002-3290-5037>

Hernán López-Arellano

✉ helopez@udemedellin.edu.co

© <https://orcid.org/0000-0002-2575-9641>

Resumen

El capítulo propone un método de análisis para comprender la gestión del conocimiento (GC) desde una perspectiva antropológica, utilizando el enfoque postmoderno de análisis organizacional. Para ello, se discute la pertinencia de incorporar el modelo antropológico

Cita este capítulo

Zapata Domínguez, Á.; Ávila Dávalos, H.; López-Arellano, H. (2024). Gestión del Conocimiento: una Propuesta de Análisis desde el Enfoque Cultural y la Postmodernidad. En: *Reconstrucciones racionales sobre la organización*. Vargas-García, L. M.; Londoño-Cardozo, J. (Editores científicos) (pp. 57-100). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali; 2024.

de tres dimensiones desarrollado por Marvin Harris para comprender el fenómeno estudiado en el contexto organizacional. Se muestra la relevancia del conocimiento y su gestión en el ámbito empresarial, su amplia difusión y el incremento de publicaciones a partir de la década de 1990. Luego define qué es la GC, describe qué es el análisis postmoderno de la organización y presenta el marco de análisis antropológico en el que se desarrolla el modelo mencionado. Se concluye que el modelo presentado posee utilidad metodológica, ya que puede aplicarse en organizaciones en las que el conocimiento es un activo fundamental.

Palabras clave: Conocimiento, Gestión de Conocimiento, Análisis antropológico, Enfoque postmoderno.

Introducción

Se ha entrado de lleno en la sociedad del conocimiento, y las empresas con una cultura de la gestión de activos intangibles están compitiendo mucho mejor que aquellas que no lo hacen. Uno de ellos, es la gestión del conocimiento (GC) que ha cobrado gran relevancia en las últimas décadas, su propósito se relaciona con el desarrollo de procesos adaptativos a nivel corporativo y a nivel de negocio, para defender ventajas competitivas en los actuales mercados.

Nos enfrentamos a una creciente tendencia económica hiperconectada por la tecnología y orientada a mercados globalizados, presionando a las empresas a buscar un mayor nivel de competitividad para satisfacer las crecientes exigencias del mercado. Esto es, mejores bienes y servicios, a menores precios si es posible.

Lo anterior exige y motiva a desarrollar estrategias que apoyen de forma eficaz y eficiente la utilización de conocimientos y tecnologías para posibilitar la adaptación de las organizaciones a los mercados y a los gustos cambiantes de sus clientes. Por ende, se deben orientar los esfuerzos empresariales al desarrollo de habilidades distintivas

que permitan la gestión de conocimientos valiosos, el aprendizaje organizacional, la innovación y la colaboración con los stakeholders para la consecución de ventajas competitivas sostenibles, permitiéndoles perdurar en el tiempo.

Desde los años noventa, ha sido notorio el auge de investigaciones que consideran al conocimiento como un activo intangible clave (Civi, 2000) para la toma de decisiones organizacional y su contribución a la innovación empresarial (Messa y Testa, 2004). El interés de la academia en estudiar el papel del conocimiento en los procesos de generación de valor al interior de la empresa obedece a las siguientes razones fundamentales: de una parte, las implicaciones que tiene en la ventaja competitiva de las empresas debido a la naturaleza escasa y de difícil de imitación de este activo (Nonaka y Takeuchi, 1995; Peluffo y Catalán, 2002), y, de otra parte, la dificultad que conlleva su gestión y, más importante aún, su valoración dentro de la gestión empresarial propiamente dicha (Segarra, 2006).

Retomando las preocupaciones gerenciales actuales que se enuncian y previendo la necesidad de introducir nuevos enfoques para el análisis y comprensión del estudio de la gestión del conocimiento (GC) en la organización actual, los autores proponen una perspectiva de estudio, proporcionada por la antropología y el análisis de organizaciones postmoderno.

El análisis antropológico permitiría a un observador ahondar en el fenómeno, siendo participe del devenir organizacional, para revelar desde su subjetividad cómo se recolecta, se crea, se recombina y se transforma nuevo conocimiento para ser usado o explotado y el significado que tiene este en la realidad social organizativa. Por tal motivo, el propósito de este documento es proponer un método de análisis de gestión del conocimiento (GC) a partir del enfoque cultural y posmoderno.

Antecedentes

A mediados de los 80, las organizaciones apreciaron la relevancia del conocimiento para competir en un entorno global con una intensa rivalidad y el cambio constante de las expectativas y deseos de los clientes. La competencia internacional, especialmente proveniente de Japón, cambiaba las reglas de juego haciendo énfasis en productos y servicios calidad, capacidad de respuesta, diversidad y personalización (Wiig, 1997).

Aunque algunas empresas norteamericanas como Chaparral Steel, llevaban años centrándose en el conocimiento, fue a partir de este período que se fue tomando en cuenta la necesidad de gestionar el conocimiento como un recurso clave para enfrentar la intensa competencia proveniente de oriente. Por lo mencionado, entre 1986 y 1989 aparecieron informes sobre cómo gestionar el conocimiento de forma explícita (Wiig, 1997).

En efecto, DiMattia y Oder (1997), argumentaban que el crecimiento de *papers* y otro tipo de publicaciones en el tema de la GC se debió a dos cambios fundamentales: a) el desarrollo tecnológico y b) el adelgazamiento organizacional. Durante los años ochenta, el adelgazamiento organizacional se hizo popular en el mundo de los negocios, con la intención de reducir gastos generales para aumentar los beneficios de los accionistas.

Sin embargo, esta estrategia tuvo grandes impactos en las propias organizaciones debido a la pérdida de conocimiento importante, pues los empleados que tenían conocimiento valioso abandonaron a las empresas llevándoselo con ellos. Como consecuencia, muchas organizaciones perdieron durante esos años información valiosa y experticia que aprovecharon sus competidores.

Para la década de 1990, fue notorio el incremento en el número de estudios orientados a la GC, la publicación de libros y de artículos, con-

ferencias y otras formas de divulgación acerca del tema. El campo de la GC había ganado amplia aceptación en la comunidad científica y en la literatura de gestión. Autores como Nonaka (1994; 1995), Kogut y Zander (1993) y Grant (1996) despuntaban como los autores más leídos y citados de la época (Gaviria-Marin; Merigó y Baier-Fuentes, 2019).

Así mismo, tuvo lugar la creación de *journals* que influenciaron toda una generación de académicos interesados en el tema de la GC. En 1994 aparece *Learning Organization* y en 1997 aparece el *Journal of Knowledge Management*, las dos revistas más influyentes en el campo. Posteriormente, en el siglo veintiuno, fueron apareciendo nuevas revistas académicas orientadas al estudio de las complejidades de la GC. En el año 2000 aparece el *Journal of Intellectual Capital*, en 2003 el *Journal of Knowledge Management Research and Practice*, y en 2005 el *International Journal on Knowledge Management* (Gaviria-Marin, Merigó y Baier-Fuentes, 2019).

El campo de la GC, desde una perspectiva global, ha experimentado un crecimiento espectacular en el número de publicaciones científicas y eventos académicos, especialmente desde el inicio del siglo veintiuno. Países como Estados Unidos, Reino Unido, España, Canadá, Japón, Singapur, Suecia y China poseen indicadores de influencia y productividad académica en el campo de la GC dominantes (Gaviria-Marin, Merigó y Baier-Fuentes, 2019). Esto se debe a la aparición de varios grupos de investigación en esos países, pero también al interés que ha despertado el campo en esos países.

Importancia del Conocimiento

Desde la competencia, los activos estratégicos pueden entenderse como el conjunto de recursos y capacidades difíciles de comercializar e imitar. Es decir, se caracterizan por ser escasos, apropiables y especializados y, además, pueden generar una ventaja competitiva para la empresa (Segarra, 2006).

A partir de esta definición, se considera que el conocimiento tácito y explícito de una empresa es un elemento estratégico para el desarrollo de capacidades (de absorción, de combinación, entre otras) y que les permite adaptarse a su medio ambiente y diferenciarse de su competencia. El conocimiento es un activo corporativo estratégico dada su dificultad para ser imitado por la competencia. Algunos han señalado que tal vez la única fuente perdurable de ventaja competitiva en el tiempo es la capacidad de la organización de generar procesos de aprendizaje que sean generadores de nuevo conocimiento (Garvin et al., 2008).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) en inglés, *Organisation for Economic Co-operation and Development*) manifiesta que:

El conocimiento en todas sus formas tiene un papel importante en los procesos económicos. Los países que desarrollan y dirigen eficazmente sus activos de conocimiento funcionan mejor. Las empresas con más conocimiento sistemáticamente superan a aquellas con menos conocimiento. Los individuos con más conocimiento consiguen trabajos mejor pagados. Este papel estratégico del conocimiento se refuerza mediante el incremento de inversiones en I+D, educación y formación, y otras inversiones en intangibles, que han crecido más rápidamente en muchos países en las últimas décadas, que las inversiones en activos físicos... (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE], 1996)

Como se observa, el papel del conocimiento en la sociedad actual es de gran envergadura, pues es a través de su gestión y transferencia que los países y organizaciones pueden generar riqueza (Segarra, 2006) y a nivel empresarial, las organizaciones que adoptan prácticas de GC se desempeñan mejor que sus rivales (Palacios y Garrigos, 2006).

En las últimas décadas, el conocimiento como activo intangible, se ha erigido como un argumento ampliamente defendido por la literatura especializada. Autores como Nonaka y Takeuchi (1995) han afirmado que, en la economía actual, de alta incertidumbre y grandes cambios, la mejor fuente de ventaja competitiva duraderas es la generación y aplicación del conocimiento, dada su importancia en la creación de valor empresarial y fuente competitiva.

En efecto, cuando cambian los mercados, las tecnologías traen consigo disrupciones, al multiplicarse los competidores, y los productos poseen altas tasas de obsolescencia. Las únicas empresas que obtendrán resultados exitosos a largo plazo serán las que crean nuevo conocimiento, faciliten su difusión por todas las áreas de la empresa e incorporen rápidamente a las nuevas tecnologías y productos.

Por tanto, el conocimiento en las organizaciones se ha convertido en un recurso esencial para el desarrollo de procesos organizacionales (Segarra, 2006). De ahí, la importancia de una buena gestión de este activo y su contribución en el desarrollo de fenómenos organizacionales como la innovación, el aprendizaje, la cooperación empresarial, la construcción de nuevas capacidades, entre otros (Segarra, 2006; Garvin, 1998).

Peluffo y Catalán (2002) han mencionado que el conocimiento es la capacidad para relacionar, de forma altamente estructurada, datos e información acerca de un determinado objeto que permiten actuar efectivamente sobre éste con base en un determinado valor y contexto. Se debe poner atención a dos factores claves en la construcción del conocimiento estratégico en las organizaciones. El primero tiene que ver con los datos, la información y el conocimiento previo sobre el objeto particular; el segundo, el conjunto o estructura de patrones que se construyen con ellos en una determinada lógica u orden y llevan a la acción en relación con ese objeto.

Para el primer caso, puede verse que toda la investigación académica sobre los tres elementos mencionados ha apuntado a desarrollar una serie de razones que destacan el conocimiento como activo intangible estratégico dentro de las organizaciones, dada su particularidad y apoyo en la generación de valor empresarial, así como la dificultad de su gestión y retención en los procesos empresariales (Venzin et al., 1998), ellos son:

1. El conocimiento implica una distribución de recursos heterogénea y sostenible lo que se deriva de su naturaleza compleja e idiosincrásica. Así, el desarrollo de una estrategia basada en el conocimiento valioso de la organización es probable que permita una ventaja competitiva sostenible.
2. El conocimiento cambia la naturaleza de las decisiones de inversiones en recursos. Una empresa debe ser capaz de identificar el conocimiento actual dentro y fuera de la empresa y decidir sobre proyectos de desarrollo de conocimiento.
3. El conocimiento cambia la naturaleza del trabajo y de la propiedad, desarrollando nuevas relaciones de trabajo. Así, por ejemplo, las empresas atraen a trabajadores que puedan ofrecer interesantes proyectos de desarrollo de conocimiento.
4. El conocimiento enfatiza el contexto social haciendo necesario compartir experiencias y conocimientos con otros trabajadores.

También, existen otros autores que centran su interés en la clasificación y reconocimiento de los tipos de conocimiento. Los cuales tienen implicaciones importantes para la administración empresarial (Grant, 1996; Grant, 1991; Spender, 1996). Por supuesto, el conocimiento es un elemento en el que se mezclan experiencias, valores, información contextual y experticia, que permiten evaluar e incorporar nuevas experiencias e información (Davenport y Prusak, 2000) en las actividades empresariales, así como expandir y mejorar los da-

tos, la información y sabiduría de la organización que son necesarios para el proceso de aprendizaje dentro de la compañía (Bierly et al., 2000).

Así mismo, existe una relación directa entre el conocimiento y la información. Autores como Nonaka y Takeuchi (1995), han señalado que al interactuar en cierto contexto histórico y social, las personas comparten información, por la cual construyen un conocimiento social que conforman una realidad y ésta, a su vez, influye en los juicios, comportamiento y actitud de las personas. La información vista desde este punto de vista, integra aspectos sociales y comunicacionales, se obtiene de diversas fuentes para luego ser procesada, analizada y registrada, garantizando de esta forma el acceso a ella, su interpretación y posterior utilización en contextos organizacionales.

De otro lado, el conocimiento se refiere a la conciencia o comprensión acerca de un tema particular, se vale de información relevante y objetiva para llegar a conclusiones cruciales para darle sentido a la realidad y para la toma de decisiones empresarial. Esto nos lleva a plantear las divergencias existentes entre la información y el conocimiento. Al respecto, se pueden realizar tres observaciones de acuerdo con Nonaka y Takeuchi (1995), para señalar las diferencias entre ambos conceptos:

1. El conocimiento se refiere a creencias y compromisos, y está en función de una postura, perspectiva o intención particular.
2. A diferencia de la información, el conocimiento es acción.
3. El conocimiento, como la información, trata de significados, de este modo, depende de contextos específicos y lo relacional.

Un cuarto aspecto que apunta a la diferencia entre información y conocimiento es el argumento de que éste último no puede ser gestionado con las mismas herramientas que la información. La información

no es más que la recopilación de hechos y cifras en un contexto significativo. Estos datos son procesados para hacer fácil su interpretación y transmisión por vías físicas (señales verbales, señales no verbales y de forma escrita) o por medios electrónicos (internet), esto permite a las personas comprender y darles significado a los patrones subyacentes a un conjunto de datos dado. La información en forma digital puede reproducirse a bajo costo y de forma exponencial.

En contraposición, el conocimiento se compone de información relevante y objetiva que facilita a las personas comprender la realidad, sacar conclusiones y/o resolver problemas enmarcados en un contexto determinado. Por lo tanto, el conocimiento es el resultado de los procesos de aprendizaje del individuo e involucra factores tales como la memoria, experiencias del pasado, la pericia, los valores y las percepciones. Cabe aclarar que el conocimiento, a diferencia de la información, es necesario para la comprensión o toma de conciencia de algún tema.

De lo anterior, se puede colegir que los sistemas de gestión de la información, basados en redes electrónicas y software, no pueden gestionar conocimiento, por la dificultad de transferirlo, capturarlo y distribuirlo. Por tanto, es necesario desarrollar métodos no digitales de captura y almacenamiento, con ello se concluye que la gestión de la información está más desarrollada que la gestión del conocimiento (Segarra, 2006).

De otro lado, son los empleados de las organizaciones quienes deben tener acceso y las habilidades necesarias para gestionar el conocimiento, son ellos los que contribuyen a la generación de capital intelectual a través de su competencia, su actitud y agilidad mental (Roos, et al., 1997). Algunos ejemplos de sus capacidades son la creatividad, la experiencia previa, la capacidad de trabajar en equipo, la motivación, la lealtad, la capacidad para aprender, entre otros (Segarra, 2006).

Una organización capaz de administrar bien su conocimiento tiene el potencial para crear valor significativo para los clientes a través de la innovación (Davenport y Prusak, 2000). No sobra decir, que el conocimiento debe estar vinculado a la estrategia general de la empresa y a sus decisiones estratégicas. La importancia de este recurso se explica en el desarrollo de ciertas áreas de la investigación organizacional como el aprendizaje organizativo, las alianzas estratégicas, la gestión de la innovación y la capacidad de absorción, este último se ha convertido en uno de los constructos más relevantes durante estas últimas décadas (Camisón y Forés, 2007).

Zahra y George (2002) han asociado la capacidad de absorción a un conjunto de rutinas organizativas y procesos estratégicos por medio de los cuales las organizaciones adquieren, asimilan, transforman y explotan el conocimiento con la intención de crear una capacidad organizativa dinámica. Con ello se da mayor importancia a las capacidades dinámicas (Teece et al., 1997) orientadas a la construcción de ventaja competitiva que al papel que juegan las fuerzas externas a la empresa.

La importancia de la capacidad de absorción está representada en la habilidad para reconocer el valor de la información externa y el nuevo conocimiento, así como su asimilación, aplicación y explotación para fines comerciales (Cohen y Levinthal, 1990; Gupta y Govindarajan, 2000).

Cohen y Levinthal (1990) encontraron que la capacidad de absorción es principalmente una función gerencial orientada a relacionar el conocimiento empresarial y que tiene un impacto positivo en la capacidad de aprender e innovar. Esto incluye la capacidad y la motivación de los empleados para facilitar la transferencia de conocimiento (Minbaeva, 2007; Minbaeva et al., 2003; Zhao y Anand, 2009), de modo que se desarrollen una serie de técnicas de gestión funcional de conocimiento con el fin de conectar a las personas y distribuir el conocimiento a las distintas áreas de la organización (Tissen et al., 2000).

Con respecto a la estructura del conocimiento, Sveiby (1997) ha mencionado que el conocimiento es una capacidad de acción que demuestra la fortaleza organizacional e influencia la toma de decisiones. Para el autor, el conocimiento puede considerarse una jerarquía en cuya base estaría la más común de las capacidades humanas, en el centro, la competencia para usar el conocimiento y en la cúspide la pericia, la capacidad más rara en el ser humano, que permite a las personas desarrollar su sabiduría o maestría, una condición difícil de transferir.

Otra forma de estructurar el conocimiento ha sido propuesta por el Ministerio de Trabajo de Finlandia, entidad que ha elaborado una jerarquía del conocimiento en la cual se observa una escala de ocho dimensiones (Tabla 2.1) que inicia en

Los niveles del contexto tácito que se encuentra en los ambientes ecológicos o culturales donde se desarrolla la actividad humana, hasta los niveles más estructurados que permiten legitimar las tomas de decisiones y acciones a niveles institucionales o colectivos como es el caso de los planes estratégicos (Peluffo y Catalán, 2002).

La propuesta del Ministerio de Economía y Trabajo finlandés reconoce la multidimensionalidad y complejidad del conocimiento y plantea una forma de organizarlo partiendo desde los datos más básicos hasta el nivel de la legitimidad social y la sabiduría, mostrando cómo cada nivel influye en los niveles superiores y cómo el conocimiento se entrelaza con el entorno social, cultural y técnico. Al integrar el conocimiento tácito hasta las dimensiones estructurales más formales, se facilita la identificación de las diversas dimensiones que influyen en la toma de decisiones y en la planificación estratégica, destacando la importancia de reconocer tanto las raíces culturales como los marcos institucionales en el desarrollo humano y organizacional.

Gestión del Conocimiento

La GC, es parte integral de un concepto más amplio, el capital intelectual (Roos et al., 1997). Este se refiere a la administración o gestión del talento controlado por una compañía. Hace alusión al acceso que puede tener la empresa a la experiencia, conocimiento y experticia de sus empleados, permitiéndole crear nuevas capacidades, mejorar el desempeño, alentar la innovación y aumentar el valor para el cliente (Beckman, 1997).

Aunque la delineación entre ambos términos es difícil, pues los académicos poseen poca claridad respecto del tema (Guthrie, 2000), se puede entender que la GC involucra los procesos de hacer explícito y accesible los conocimientos tácitos (Nonaka y Takeuchi, 1995) a través de su transferencia a todas las áreas de una organización.

Tabla 2.1. jerarquía del conocimiento relacionado a los objetivos individuales y su entorno.

Estructura del Conocimiento	Función del Conocimiento	Sistema sobre el cuál influye
VIII. Legitimidad	Aceptación del Proceso	Medio ambiente social Instituciones
VII. Experiencia/sabiduría Acción correctiva y de guía		Medio ambiente social
VI. Actividad: (competencia)	Utilización del conocimiento en el trabajo, en estrategias y políticas	Medio ambiente social
V. Objetivos	Priorización de significados de la comunidad del hombre, formación de voluntad	Medio ambiente social

Estructura del Conocimiento	Función del Conocimiento	Sistema sobre el cuál influye
IV. Comprensión: Relevancia técnica y moral del conocimiento	Evaluación y conocimiento expresivo y sin palabras El ser humano y la comunidad dan significado del conocimiento a mano	Medio ambiente social
III. Conocimiento	Conocimiento como estado consciente Contexto cultural del conocimiento Organización social del conocimiento tácito hacia la articulación	Medioambiente psicológico Medio ambiente fisiológico
II. Información	Material en bruto formal y codificado del conocimiento	Medio ambiente técnico Medio ambiente social
I. Datos	Símbolos, caracteres técnicos, reglas de interpretación	Medio ambiente técnico Medio ambiente social
Fenómeno ambiental y natural Herencia cultural, herencia genealógica	Medio ambiente vivo	Medio ambiente físico Medio ambiente natural Medio ambiente cultural

Adaptado de “Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público.” (Peluffo y Catalán, 2002)

En el caso de Roos et al. (1997), por ejemplo, el concepto de capital intelectual se utiliza como un término sombrilla, del que la gestión del conocimiento es sólo uno de sus elementos. Los autores sugirieron que el capital intelectual puede ser rastreado de dos maneras, como estrategia y como medida. Dentro del área estratégica el enfoque se dirige a estudiar la creación y el uso del conocimiento y la relación entre el conocimiento y la creación de valor en las empresas. Mientras, la medición pone su atención en la necesidad de desarrollar nuevos sistemas de información, con el objeto de medir datos financieros y no financieros (Roos et al., 1997).

Así mismo, el uso de sistemas tecnológicos avanzados para capturar y gestionar el conocimiento que reside en la mente de sus empleados ha permitido compartirlo fácilmente dentro de la organización en todos los niveles. Una vez almacenado y disponible, el conocimiento se convierte en un recurso reutilizable que puede proveer de ventajas competitivas a las organizaciones, incluyendo la mejora de sus capacidades organizacionales, facilitando la mejora de productos y servicios y disminuyendo costos (Marteson, 2000).

Davenport y Prusak (2000) se han enfocado en descubrir cómo el conocimiento puede llevar a las organizaciones a mejorar eficiencias en el desarrollo de productos y en sus procesos operacionales. También, puede ser usado para tomar decisiones más inteligentes en temas como estrategia, competitividad, canales de distribución, clientes y ciclos de producto y de servicios. El conocimiento posee componentes clave que lo hacen valioso como fuente de competitividad de la empresa: la experiencia, la realidad en el terreno, la complejidad, el juicio y las reglas de oro de la intuición.

Los autores señalan que es el proceso por el cual se descubre nuevo conocimiento en la organización que permite ampliar la capacidad y calidad, para luego codificarlo de manera legible, entendible y organizado, y que otros miembros de la organización lo utilicen. Al hacerse explícitos estos conocimientos, información y datos, luego

pueden ser compartidos mediante procesos de interacción y colaboración formales e informales (Davenport y Prusak, 2000).

La GC se basa en la premisa de que el conocimiento tácito y explícito en las organizaciones genera capacidades internas para crear lazos más estrechos con los consumidores, para analizar informaciones corporativas de forma más eficiente y para atribuir usos a ese tipo de información.

También, permite crear procesos que habiliten a los miembros de la organización de cualquier filial de una multinacional (en el extranjero o en el mismo país) para que accedan y utilicen eficazmente los conocimientos de la empresa para desarrollar estrategias orientadas a la conquista de nuevos mercados. La capacidad para desarrollar y distribuir productos y servicios de forma rápida y eficiente se endilga a la GC para competir en los mercados actuales (Ramos, 2009).

En conclusión, la GC puede ser entendida como el proceso empresarial a través del cual las organizaciones crean y utilizan su conocimiento institucional y colectivo, para enfrentar situaciones críticas de adaptación, sobrevivencia y competitividad en un medio ambiente de cambios discontinuos (Civi, 2000).

Gestión de Conocimiento, Tecnología y Colaboración

La GC se concentra en el proceso de búsqueda de combinación sinérgica entre datos y capacidad de procesamiento de información de las TIC con la creatividad y capacidad de innovación de los seres humanos (Malhotra, 1998). Desde el punto de vista tecnológico, el interés empresarial en la GC se ha elevado debido a las fuertes tendencias mundiales que ha impulsado el explosivo crecimiento de información a través de internet, así como el acelerado desarrollo de las tecnologías (Marteson, 2000).

La GC es un intento para hacer frente al incremento de información y conocimiento en los lugares de trabajo (DiMattia y Oder, 1997), me-

yorando su administración, permitiendo compartir información globalmente a través de plataformas tecnológicas, traspasando fronteras y continentes, sirviendo a su vez como herramienta efectiva para el uso del conocimiento dentro de las empresas (Kogut y Zander, 1993). Capturar la experticia colectiva en bases de datos y en este tipo de sistemas de información, pueden ayudar a las organizaciones a “saber lo que actualmente saben” para luego explotar ese conocimiento de una manera sistemática (Blake, 1998).

El procesamiento de datos, información y conocimientos a través de plataformas tecnológicas eficientes es crítico en la obtención de ventajas organizacionales y ha sido considerado como uno de los activos más importantes (Mundra et al., 2011). Ya en 1993, Kogut y Zander habían mencionado que el conocimiento de una organización, en oposición al aprendizaje organizacional, es relativamente observable. Es decir, es tangible.

Así mismo, las reglas de operación, las tecnologías de producción y las bases de datos de los clientes son representaciones tangibles del conocimiento controlado por la empresa. Ello le permite obtener ventajas competitivas dada la facilidad para ser replicado dentro de una organización, pero difícil de imitar por otras empresas (Kogut y Zander, 1993).

De hecho, un estudio reveló una percepción optimista de los gerentes respecto al uso de tecnología y su adopción como una solución rápida para la implementación de procesos de GC (Silver, 2000), precisamente por su tangibilidad y visibilidad. Una implantación exitosa de GC no se cimienta solo en el despliegue de una solución tecnológica. Por el contrario, la investigación ha revelado que la mayor dificultad de la GC es cambiar el comportamiento de las personas, y el mayor impedimento para la transferencia de conocimientos es la dimensión cultural (Davenport y Prusak, 2000; Nonaka y Takeuchi, 1995).

Para Nold (2011), la tecnología es el principal facilitador de la generación y transferencia de conocimientos a través de costosos sistemas

e infraestructuras de información. Sin embargo, el autor sugiere, que un reducido número de autores del comportamiento organizacional han ilustrado cómo la cultura organizacional es un importante elemento para la eficacia de la tecnología. De hecho, la cultura organizacional ha sido catalogada como el facilitador fundamental para una cultura de conocimiento efectiva, en la cual se identifica la confianza como la más poderosa dimensión cultural en este proceso (Nold, 2011).

Para Nonaka y Takeuchi (1995) el factor humano, por ello, los valores, significados, símbolos, compromisos y creencias, son un componente esencial para las empresas, ya que las organizaciones pueden aprender, cambiar y evolucionar en el tiempo mediante las interacciones sociales entre sus miembros y entre ellos y el ambiente externo. Las personas comparten ideas y conocimientos sin coacción, dentro de una cultura donde prevalece el intercambio de conocimientos, esperando que otros lo hagan también en retribución, es decir, un proceso recíproco.

El diálogo constante entre personas y grupos es esencial para la generación de nuevas ideas y puede ser visto como un potencial creador de conocimiento (Gold et al., 2001). De modo que la interacción del personal debe ser promovida, formal e informalmente, así como las relaciones, contactos y perspectivas, incluso entre quienes trabajan en distintas filiales de una empresa.

La interacción y colaboración entre los miembros del personal es importante pues es la única manera como puede hacerse explícito el conocimiento. En otras palabras, es a través de la comunicación y confianza mutuas que se generan procesos de aprendizaje organizacional y, con ello, el conocimiento deja de estar en el nivel individual y pasa a ser parte esencial en el nivel organizacional (Gold et al., 2001).

Por tanto, los empleados deben tener la capacidad de autoorganizar sus propios conocimientos y redes de prácticas para facilitar solu-

ciones a problemas nuevos o existentes y para generar o compartir conocimientos (O'Dell y Grayson, 1998).

Las culturas orientadas a gestionar de forma efectiva el conocimiento, son influenciadas tanto por la cultura organizacional de la empresa como por la cultura nacional. Estas diferencias influyen en la forma en que se estructura el significado y por lo tanto los mecanismos por los que se comparte el conocimiento (Erwe et al., 2012). Por ello, la cultura organizacional tiene un impacto directo en el grado de intercambio de conocimientos, pero no cubre específicamente los aspectos de la cultura nacional, es decir, los antecedentes culturales de los participantes (Erwe et al., 2012).

De otro lado, algunos han argumentado que la transferencia de conocimiento intra o interorganizacional se hace difícil a través de las fronteras debido a diferencias culturales (Easterby-Smith et al., 2008). De hecho, se ha demostrado la dificultad existente para la transferencia de conocimientos cuando existe una considerable distancia cultural entre filiales de una misma multinacional (McGuinness et al., 2013).

Análisis postmoderno de la organización

La propuesta que derivará en los siguientes segmentos de este capítulo, se inscribe en el terreno fértil del análisis postmoderno de la organización y del pensamiento crítico de la organización. Ambas perspectivas opuestas al enfoque modernista, el cual se basa en una orientación hacia el control, como forma de ordenación y de racionalización de la vida social en el interior de las organizaciones (Alveson y Deetz, 2006). Este enfoque es nominalista, en otras palabras, se desliga de la vocación universalista de la teoría gerencial, originada desde la publicación de los trabajos de Frederick Taylor y Henri Fayol, para denotar una única manera de gerenciar.

El análisis postmoderno de la organización se opone al pensamiento dominante, en el hecho de no suponer que las organizaciones son en-

tidades cuya esencia es inmutable en el tiempo. Por el contrario, hace hincapié en el devenir de la organización, centrándose en la praxis de los grupos o en la construcción social a medida que se produce. Es decir, concentra su atención en períodos históricos colmados de cambios organizacionales, estados de ánimo compartidos (*social moods*) y en las acciones o conductas de las personas acorde a cómo ellas se organizan (Alvesson y Deetz, 2006; Hatch, 2011).

Alvesson y Deetz (2006) mencionaron que el enfoque posmoderno se enfoca en temas tales como i) la naturaleza construida de las personas y la realidad, el lenguaje como un sistema de distinciones que son centrales en los procesos de construcción (de la realidad), ii) la conexión entre conocimiento y poder; y se opone a los sistemas teóricos de “gran envergadura” como el marxismo y el funcionalismo, los cuales suponen leyes universales del funcionamiento societal.

En el tema de la cultura organizacional propiamente dicho, existen tensiones entre las teorías normativas que intentan explicar cómo se puede gestionar la cultura, a estas se las puede agrupar bajo el término de “cultura corporativa” (Zapata Domínguez, 2002; Linstead y Grafton-Small, 1992) y aquellas que intentan dilucidar el simbolismo y el cambio cultural dentro de la organización (Hatch y Cunliffe, 2013).

Las críticas posmodernas a los esfuerzos de académicos y de practicantes de controlar los aspectos simbólicos y/o por *gestionar* la cultura (o imponerla), trajeron consigo una ola de reflexiones acerca de los peligros de la teoría y la teorización en el campo de la cultura organizacional (Hatch y Cunliffe, 2013).

Ahora bien, esta propuesta de análisis cultural parte de una posición subjetiva; dado que, se inserta en una perspectiva de la ciencia social que hace énfasis en la experiencia vivida por el ser humano. En filosofía, el término subjetividad asume que la realidad es creada en la conciencia del sujeto, es la experiencia individual desde el punto de

vista del sujeto. La conciencia humana es un punto central para considerar esta propuesta.

Como mencionan Burrell y Morgan (1979), se busca es la interpretación dentro del reino de la conciencia individual, en el marco de referencia del participante de esa realidad (el sujeto está inmerso en la realidad que estudia), en oposición al observador que a la distancia observa la acción social (o sea, desde una posición externa al objeto estudiado – perspectiva *objetiva*-).

La dimensión subjetiva, entonces, hace hincapié en la importancia de la experiencia individual de los sujetos en la creación del mundo social y su principal preocupación se relaciona con la comprensión de la manera en la cual el individuo crea, modifica e interpreta el mundo en el cual se halla (Burrell y Morgan, 1979).

La dimensión subjetiva, ya no a nivel personal, sino a nivel de las colectividades, ve al mundo como un proceso social emergente creado por las personas reunidas en torno a intereses y lugares comunes. En otras palabras, la realidad social se crea a partir de las experiencias compartidas entre los seres humanos. Como se verá más adelante, serían las manifestaciones del lenguaje puesto en común, enunciados que dan significado a la vida comunitaria o grupal, incluyéndose los modos de pensamiento compartidos, las creencias, las reglas sociales y las narraciones subyacentes a esos grupos. La realidad social vista de esa manera es un conjunto de significados compartidos percibidos por los miembros del grupo, que dan sentido a sus interacciones y a su experiencia colectiva.

Finalmente, la dimensión subjetiva reconoce que la realidad social no existe, o no puede existir, por fuera de la conciencia de ningún sujeto. En su lugar, la realidad social es construida como una red de asunciones y de significados compartidos, existiendo una intersubjetividad en los miembros del grupo o de la comunidad.

El papel del investigador, desde esta perspectiva es ahondar en las profundidades de la conciencia humana para descubrir los significados fundamentales que subyacen a la vida social (Burrell y Morgan, 1979). El investigador que desea develar la red de significados de los grupos humanos debe imbuirse en su realidad social, vivirla para luego contarla, a pesar de las limitaciones que representa para él ser extraño a ella.

Marco de Análisis Antropológico

El enfoque propuesto por los autores se basa en aspectos relacionados con el materialismo cultural propuesto por Marvin Harris (2004), que hace parte de una línea de investigación científica cuyo proceso puede plantearse de manera holista para realizar comparaciones dentro de un campo específico de estudio.

El enfoque de Harris (2004) incluye una teoría de la cultura y estrategias de investigación que sirven de base para generar nuevo conocimiento. Según Harris, el materialismo cultural “se fundamenta en las constantes biológicas y psicológicas de la naturaleza humana y en la distinción entre pensamiento y conducta” (p. 67). En el campo o dimensión mental, se refiere a los pensamientos y sentimientos que las personas experimentan, el mundo interno de cada uno, lo subjetivo. Luego afirma: “Para describir el universo de las experiencias mentales, debemos emplear operaciones capaces de desentrañar los pensamientos de la gente” (Harris, 2004, p. 46).

De otro lado, en la dimensión conductual se encuentran todas aquellas actividades humanas visibles al ojo del observador. En otras palabras, es “el conjunto de los movimientos corporales del presente y del pasado, y los efectos ambientales, grandes o pequeños, producidos por tales movimientos” (Harris, 2004, p. 46). No hace falta descubrir en qué piensan los que ejecutan esas acciones, desde el punto de vista del materialismo cultural, solo es relevante la conducta social observable.

Tanto la dimensión mental como conductual pueden ser objeto de estudio de los investigadores. Sin embargo, cada uno debería ser acometido de diferente manera. Para el campo mental, habría que asumir el punto de vista del participante, imbuirse como investigador en conceptos y distinciones significativos o creadores de sentido, para participar en los pensamientos de la gente estudiada. En contraste, para observar las conductas y episodios del fenómeno social estudiado, solo sería necesario ser un espectador (mirar desde *afuera*).

El interés del materialismo cultural, se podría decir, se centra en los aspectos tanto sincrónicos como diacrónicos de la dinámica cultural e incorpora en su discurso una distinción epistemológica fundamental derivada de la diferenciación entre aspectos fonémicos y fonéticos de las lenguas (Harris, 2000) que ofrecen descripciones e interpretaciones de los fenómenos culturales desde dos puntos de vista: *emics* y *etics*.

- Los enunciados *emics*, describen los “sistemas sociales de pensamiento y comportamiento cuyas distinciones, entidades o hechos fenoménicos están constituidos por contrastes y discriminaciones percibidos por los propios participantes como similares o diferentes, reales, representativos, significativos o apropiados” (Harris, 2000). Lo que caracteriza estos enunciados es la elevación del informante nativo al estatus de juez último de la adecuación de las descripciones y análisis del observador científico. Este último, trata de esclarecer las categorías y reglas cuyo conocimiento es necesario para pensar y actuar como un nativo (Harris, 2004).
- Los enunciados *etics* son explicaciones que un observador científico da a esos mismos actos en términos conductuales; el rasgo distintivo de las operaciones de tipo *etic* es la elevación de los observadores al estatus de jueces últimos de las categorías y conceptos empleados en las descripciones y análisis. La prueba de la adecuación de las descripciones *etic* es única y exclusivamente su capacidad para generar teorías fructíferas desde un punto de vista científico sobre las causas de las semejanzas y diferencias socioculturales (Harris, 2004).

Lo anterior, supone además la valoración de cuatro criterios categóricos en la investigación cultural:

- **Adecuación:** La prueba de la adecuación de las descripciones y análisis *emic* es su correspondencia con una visión del mundo que los participantes nativos aceptan como real, significativa o apropiada.
- **Coherencia:** Refiere a la relación que existe entre los elementos constitutivos de cada componente (superestructura, estructura e infraestructura) y entre dimensiones.
- **Consistencia:** refiere a la estabilidad, duración y solidez de los procesos y acciones sociales.
- **Pertinencia:** refiere a la relación entre los enunciados *etic* obtenidos en tanto se relacionan y describen cercanamente los enunciados *emic*.

Además de los aspectos *emic* y *etic*, de acuerdo con Harris, puede observarse el mismo patrón en todas las culturas que se encuentra determinado por la infraestructura, la estructura y la superestructura, así como su influencia (o retroalimentación) mutua. Para el autor, hay una estructura universal de los sistemas socioculturales fundamentada en “las constantes biológicas y psicológicas de la naturaleza humana y entre la distinción entre pensamiento y conducta” (Harris, 2004, p. 67), en la que se incluyen los modos de producir, la reproducción, la economía doméstica, la economía política y la superestructura conductual. Esta clasificación puede ser agrupada en tres categorías: la infraestructura, la estructura y la superestructura.

La infraestructura agrupa los modos de producción y los modos de reproducción. Los modos de producción obedecen a la necesidad de satisfacer la subsistencia del grupo, en otras palabras, las conductas (*etic*) orientadas a la creación y aprovisionamiento de requisitos mínimos para la supervivencia. Comprende la tecnología y las prácticas empleadas en la producción de alimentos y energía, dadas las restric-

ciones que impone el medio natural. Así, algunas categorías de los modos de producción son la tecnología de subsistencia, las relaciones tecno-ecológicas, los ecosistemas y las pautas de trabajo.

Los modos de reproducción incluyen las prácticas empleadas para expandir, limitar y mantener la población, con categorías como la demografía, la fertilidad, natalidad, mortalidad, control médico, contracepción, infanticidio, entre otros (Harris, 2004).

Por su parte, la estructura se divide en economía doméstica y política económica (Harris, 2004). La economía doméstica comprende la organización de la producción y la reproducción, el intercambio y consumo en los grupos, casas, apartamentos u otras unidades domésticas. Sus categorías asociadas son la estructura familiar, la división doméstica del trabajo, la enculturación, educación, los roles sexuales y de edad, las jerarquías domésticas, entre otros. La política económica es la organización de la producción y la reproducción, intercambio y consumo entre bandas, poblaciones, estados u otras unidades políticas. Comprende categorías como la organización política (faciones, clubes, asociaciones, corporaciones, etc.), la división del trabajo, los tributos, las clases, castas, jerarquías urbanas o rurales, el control político-militar, la guerra, etc.

La Superestructura, está integrada por la conducta y pensamiento dedicados a actividades artísticas, lúdicas religiosas e intelectuales junto con todos los aspectos mentales y de la estructura e infraestructura de una cultura. Incluye conceptos como el arte, la música, la danza, literatura, publicidad, rituales, deportes, religión, la ciencia, etc. En la Tabla 2.2 se pueden observar concretamente los componentes étic del modelo de Harris.

La operación del modelo inicia con el reconocimiento de una cierta preponderancia de la infraestructura sobre los otros dos componentes (estructura y superestructura). Para Harris (2004), el principio teórico básico del materialismo cultural en alusión al determinismo infraestructural viene dado por el malentendido generalizado que pesa so-

bre la relación entre las actuaciones humanas y el determinismo que impera en la evolución sociocultural, y que se aborda más adelante.

El principio de la primacía de la infraestructura defiende que la probabilidad de que las innovaciones que surgen en el nivel infraestructural sean preservadas y difundidas es mayor cuanto más potencian la eficiencia de los procesos productivos y reproductivos que soportan la salud y el bienestar de una cultura y que satisfacen necesidades y pulsiones bio-psicológicas básicas en el ser humano.

Tabla 2.2. Componentes universales de las culturas.

INFRAESTRUCTURA	ESTRUCTURA	SUPERESTRUCTURA
Se compone de las actividades étic y conductuales mediante las cuales toda sociedad satisface los requisitos mínimos de la subsistencia y regula el crecimiento demográfico.	Se compone de las actividades económicas y políticas de tipo étic, mediante las cuales toda sociedad se organiza en grupos que distribuyen, regulan e intercambian bienes y trabajo.	Comprende actividades creativas, expresivas, estéticas, etc.
<p>- Modo de producción: la tecnología y las prácticas empleadas para incrementar o limitar la producción básica de subsistencia. Relaciones tecno-ambientales. Ecosistemas. Pautas de trabajo.</p> <p>- Modo de reproducción: la tecnología y las prácticas empleadas para incrementar, limitar y mantener el tamaño de la población. Demografía. Pautas de apareamiento. Fertilidad, natalidad, etc.</p>	<p>- Economía doméstica: la organización, intercambio y consumo dentro de los marcos domésticos. Estructura familiar. División doméstica del trabajo. Edad y roles sexuales, etc.</p> <p>- Economía política: la organización, intercambio y consumo dentro y entre bandas, poblados, jefaturas... Organización política. Sistema de impuestos. Clase, casta, jerarquías urbanas, rurales...</p>	<p>- Superestructura conductual:</p> <p>arte, música, danza, literatura. Rituales. Deportes. Ciencia.</p>

Adaptado de “Teorías sobre la cultura en la era posmoderna”. (2000) y “Antropología cultural.” (2004) por M. Harris, 2024

Las innovaciones a nivel infraestructural, que facilitan la adaptación del grupo a la naturaleza, es decir que aumentan la eficiencia de la producción y de la reproducción, poseen mayores posibilidades de ser conservadas, incluso si existe una incompatibilidad pronunciada o se contradicen con aspectos preexistentes en los niveles estructural y superestructural. En ocasiones, estas innovaciones conllevarán cambios sustanciales en la estructura y la superestructura. Contrario a lo señalado anteriormente:

Las innovaciones de tipo estructural o superestructural serán probablemente desechadas si se produce una incompatibilidad profunda entre ellas y la infraestructura; es decir, si reducen la eficiencia de los procesos productivos y reproductivos que sustentan la salud y el bienestar y satisfacen necesidades y pulsiones biopsicológicas básicas en el hombre (Harris, 2000, p. 142).

De la primacía de la infraestructura se puede colegir lógicamente que “dada la presencia de complejos infraestructurales evolucionados en sociedades diferentes, cabe esperar una convergencia hacia relaciones estructurales y rasgos simbólico-ideacionales similares. Lo contrario también es cierto: diferentes infraestructuras conducen a estructuras distintas y a símbolos e ideas diferentes” (Harris, 2000).

Discusión y Propuesta para el Análisis Organizacional de GC Usando el Enfoque Antropológico

La infraestructura

Todos los elementos necesarios para producir bienes materiales intercambiables corresponden a la infraestructura. Son producto de actividades humanas en relación directa con el medio ambiente, por las que se busca la subsistencia o supervivencia de la especie. Las actividades materiales, sirven para desarrollar bienes tangibles e intangibles fundamentados en las fuerzas productivas que determinan la

actividad material mediante la relación *ser humano-trabajo-entorno* (Vallée, 1985; Zapata Domínguez y Rodríguez, 2017). En otras palabras, hace alusión a los modos comportamentales éticos o conductas mediante las cuales toda sociedad satisface los requisitos mínimos de subsistencia -modo de producción- y regula el crecimiento demográfico -modo de reproducción- (Harris, 2004).

Las infraestructuras desarrolladas tienen como propósito generar el bienestar de la sociedad. Por ejemplo, caminos, redes de carreteras, redes de telecomunicaciones, plataformas de transferencia de datos e información, entre otros (Matías y Arias, 2003). Los bienes sustentados por las TIC, que soportan la gestión de intangibles y la toma de decisiones dentro de las organizaciones, tienen una doble dimensión; hacen parte de su entorno y son instrumentos necesarios para adaptar las nuevas condiciones planteadas por la gestión del conocimiento.

Los bienes materiales intangibles, como los datos y la información, necesitan de tecnologías para su generación, codificación, almacenaje y transferencia a todas las áreas de la organización. Por medio de la gestión eficiente de dichos recursos y a través de sistemas tecnológicos avanzados, la GC ha podido extender el alcance y aumentar la velocidad para compartir información vital en el momento oportuno (Davenport y Prusak, 2000).

En la actualidad, la unificación de códigos para enviar a información a distancia y superar barreras espaciales y temporales (alfabeto, frecuencia acústica y lúmenes) ha dado lugar a otras muchas convergencias arrastradas por la tecnología y todos aquellos medios relacionados por el internet (Matías y Arias, 2003). Esto hace que la información y el conocimiento estén disponibles de forma ubicua y accesible desde smartphones y otros dispositivos inteligentes.

Así mismo, estas tecnologías han permitido conectar eficientemente redes de empresas, centros de investigación, universidades, consulto-

ras y todo tipo de organizaciones (Peluffo y Catalán, 2002) para colaborar y comparar conocimientos entre ellas, aumentando la probabilidad de crear nuevas innovaciones a partir de estos relacionamientos.

El desarrollo de las TIC ha pasado de ser visto como un recurso a ser parte fundamental del entorno de la organización, pues les permiten aumentar las capacidades estratégicas y mejorar su competitividad, disminuyendo sus costos, desarrollando respuestas tempranas a los cambios del entorno. Las TIC han permitido la aparición de sofisticados sistemas que sirven de columna vertebral para la gestión de datos, información y conocimientos, soporta la toma de decisiones empresariales y asegura el acceso a información vital para dar enfrentar situaciones adversas.

Si se tiene en cuenta que con la adopción de nuevo conocimiento se van creando estándares informáticos y nuevas necesidades tecnológicas para la transmisión de datos, se tendrá como consecuencia una creciente amplitud de límites en los sistemas de información dedicados al almacenaje y transmisión.

Ello permitiría que los procesos operacionales de GC desarrollen protocolos más amigables e innovaciones que serán compartidos por una mayor cantidad de organizaciones, aumentando el número de sistemas interorganizacionales, como alianzas estratégicas, clústeres empresariales, redes colaborativas entre empresas, Joint Ventures y las diferentes formas de colaboración entre entidades y empresas: Universidad-Empresa-Estado, comunidades-empresas, universidad-empresas, entre otras.

Con el desarrollo y una adecuada gestión del conocimiento, se pretende llegar a la flexibilidad organizativa obteniendo con ello una considerable adaptabilidad. Permitiría aumentar la interrelación entre empresas, una reacción adecuada y temprana a los cambios medioambientales, la concentración en sus actividades nucleares y un aumento del poder de negociación en el mercado.

Todo ello dirigido a facilitar a las organizaciones mejorar su posición competitiva y agregar valor a sus grupos de interés. Esto tendría un efecto expansivo en el caso de que el conocimiento pudiese ser ampliado a un número de agentes externos a la organización, llegando a mercados más amplios, lo que permitiría extender los límites organizativos existentes (Matías y Arias, 2003), así como aumentar el poder de la marca frente a sus competidores.

Como se puede colegir, la GC, analizada desde el punto de vista del enfoque cultural, pone en evidencia, las diferentes formas de ordenar las transacciones de conocimiento intra e interorganizacional necesarias para el aprovisionamiento de bienes y servicios, orientados a la satisfacción de necesidades específicas de la sociedad (desde la infraestructura propiamente dicha). Las innovaciones, consecuencia de la colaboración y una GC exitosas, podrán conservarse y difundirse, potenciando la eficiencia de los procesos productivos y reproductivos de la sociedad, en términos más económicos, si esas innovaciones producen mayor valor a los miembros de la sociedad, serán potencialmente más apreciadas que las que no lo son.

La superestructura

A las superestructuras corresponden todos aquellos valores, normas, ideas, instituciones y símbolos que sobreviven al flujo constante de participantes nativo (Harris, 2004). Al respecto, Zapata Domínguez y Rodríguez (2008) han mencionado que:

A través de las relaciones que el hombre tiene con su medio surgen dos situaciones que sobresalen: sus conocimientos (producciones materiales) y sus desconocimientos (realidad desconocida, real o imaginada) ... de aquí se desprende que el medio está compuesto de elementos materiales e inmateriales, naturales y sobrenaturales. Las respuestas de los seres humanos frente al universo material y natural ayudan a solucionar problemas del

universo inmaterial, traducándose en actividades simbólicas, como forma de representación de su realidad, originando las creencias, principios y valores dentro de la sociedad (p. 298).

En consecuencia, la representación colectiva de lo sobrenatural, como base de la reproducción de una sociedad, provee de relaciones cambiantes con su medio de transformación simbólica, que luego son reflejadas en su sistema de creencias, su axiología, ritos, mitos e historias legendarias que conforman su identidad (Zapata Domínguez y Rodríguez, 2008).

La legitimidad del conocimiento hace parte de esta superestructura, y parte de él se refiere al sentido común, sabiduría popular o acervo ancestral, y es lo que permite explicar el porqué de la continuidad de creencias tradicionales en las sociedades modernas. Así mismo, la superestructura es el espacio intelectual de índole epistemológica y filosófica, en el cual se debaten las hipótesis filosóficas y legitima el hecho científico bajo estricta vigilancia de las escuelas de pensamiento (Burrell y Morgan, 1979).

Ahora bien, en la discusión de la cultura organizacional, los individuos, grupos y dependencias de las organizaciones desarrollan principios y valores, signos y símbolos únicos y particulares, que rigen el comportamiento de los empleados y son producto de sistemas de representación inmaterial, como los conocimientos, ideologías, mitos, historias y ceremonias, manifestados de manera cotidiana dentro del entramado humano al interior de las organizaciones, a los que se les asigna significados específicos debido a la necesidad humana de crear sentido, base fundamental para la configuración de una identidad corporativa (Zapata Domínguez y Rodríguez, 2008).

La estructura

De las interacciones entre la superestructura y la infraestructura, emanan todos los procesos que constituyen las interacciones socia-

les. Este hecho permite concluir que cada sociedad construye sus relaciones sociales a su manera (Vallée, 1985). Como consecuencia, “las relaciones sociales se modifican al azar de acuerdo con los diferentes factores que intervienen en el entorno, siendo modelados por cada sociedad” (Zapata Domínguez y Rodríguez, 2008, p. 283). Ambos ámbitos tienen en común la función de facilitar relaciones de actores estructurando o configurando la organización social del sistema en grupos que distribuyen, regulan e intercambian bienes y trabajo (Harris, 2000), así como todos aquellos rasgos que permiten comprender la realidad de manera colectiva. El ámbito político (propio de la dimensión estructural), es un ejemplo de cómo las clases sociales, las castas y las jerarquías urbanas, imponen una serie de condiciones a nivel mental del sujeto, esto es, percepciones y significados que modelan su conducta.

La estructura, refleja principalmente la distribución social de poder y de ella surgen las organizaciones privadas y públicas, así como en general los principales marcos institucionales: los estados y los mercados (Matías y Arias, 2003). El poder ejercido dentro de la organización obedece, por su puesto, a la distribución o centralización de la autoridad en la estructura organizacional legitimada por la formalización de esta (Hall, 1996).

Así mismo, la posición de poder refleja la legitimidad de la dominación en el proceso de toma de decisiones organizacional (Aktouf, 1998), es a través de ella, que se cristaliza la autoridad de quien puede tomar una decisión y cómo se ejerce sobre quien la ejecuta enmarcada en la relación de subordinación contractual.

La estructura jerárquica es la forma en que se divide el trabajo, se distribuye el poder, así como también, “se relaciona con la asignación de responsabilidades, la designación de canales formales de información y los sistemas y mecanismos subyacentes en la coordinación efectiva de los esfuerzos” (Furnham, 2008). La estructura organiza-

tiva puede facilitar o inhibir el proceso de GC. El imperativo de la gerencia es avanzar hacia estructuras organizativas que permitan localizar sus activos y fuentes de conocimiento. Así mismo, debe crear procesos que potencien la combinación de esos conocimientos y generar valor a partir de ellos (Buckley y Carter, 2002).

Al mirar cómo operan las estructuras jerárquicas, un observador puede percatarse de que cada persona desarrolla actividades que atañen a un área determinada y se interrelaciona con los demás mediante comunicación verbal o escrita, base fundamental de la transferencia de conocimientos. Al observar la conducta individual y colectiva dentro de una organización, se puede encontrar al personal en una especie de *estado de alerta*. En continua movilidad, en una frecuente interacción comunicativa a través de diferentes medios, realizando sus labores diarias, todas estas conductas se asocian a papeles que consisten en actividades que se esperan de quienes ocupan esas posiciones.

Estas actuaciones, sin embargo, obedecen a una delimitación de funciones, a veces rígida a veces flexible, que guían y limitan la conducta. El análisis de ellas dentro de una organización ha sido llamado desempeño de roles (Zaleznick, 1967), cuyo propósito es dilucidar lo que las personas hacen de acuerdo con su ubicación en la escala jerárquica de la organización al interactuar directamente con otros miembros de esta. La teoría de los roles

Se centra en las expectativas de los demás respecto de la conducta del individuo que ocupa una posición dada. Estas expectativas se consideran como hechos autónomos de una cultura que apoya el orden y la coherencia en la interacción humana. Estas expectativas son esencialmente prescripciones normativas para la conducta en relación con posiciones específicas dentro de la estructura de la organización formal (Zaleznick, 1967. P. 29).

La conducta esperada (expectativa) de un funcionario vinculado a un cargo de nivel de supervisión operativa se encuentra condicionada a la reciprocidad recibida de otros miembros dentro de la organización y viceversa. En este orden de ideas, las conductas individuales esperadas implican la adaptación mutua entre miembros de la estructura formal en función de las prescripciones normativas de cada cargo (Zaleznick, 1967).

La praxis resultante del conjunto de relaciones entre roles al interior de una organización encierra una serie de elementos conductuales observables en los procesos de adaptación recíprocos, éstos se relacionan a continuación:

- La definición de roles es transmitida y legitimada formal e informalmente en procesos de socialización interna. Éstos están sujetos a reforzamiento a través de mecanismos de control social.
- Los roles son inherentes a la jerarquía y aparecen en las descripciones minuciosas de los cargos, pero se hallan también representados simbólicamente mediante el vestido, la localización física de individuos dentro de la organización y otros atributos de estatus, edad y sexo.
- Las pautas de deferencia, esto es, los signos de respeto, admiración y cortesía se encuentran reguladas por las relaciones de autoridad.
- Las tensiones y conflictos pueden surgir de la incapacidad de los individuos para establecer relaciones de roles recíprocos: un individuo puede tener expectativas claras pero muy distintas respecto de la conducta de otros.

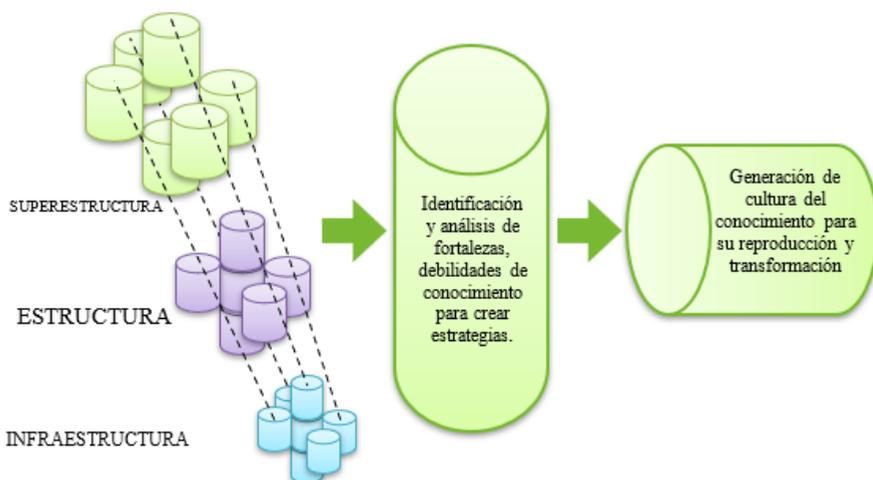
La conducta esperada, la asignación de poderes y la facultad para tomar de decisiones, son procesos sociales al interior de las empresas reflejados en el comportamiento organizacional y la forma como se asignan las funciones a los empleados respecto a su posición de poder

en la estructura organizacional, en ese orden de ideas, el estudio de las políticas y normas organizacionales hallará cómo se privilegia el acceso a una élite administrativa a los recursos intangibles como los datos, la información y los conocimientos, en oposición a una mayoría de empleados que esperarán a que se comparta la información para el desarrollo de sus actividades laborales.

Utilidad del Análisis desde esta Perspectiva

En relación con la GC, desarrollar un análisis a través del modelo de Harris (2000, 2004) planteado en la Figura 2.1, tendría utilidad metodológica, ya que puede aplicarse en diferentes organizaciones en las cuales el conocimiento es un activo fundamental, como por ejemplo, en universidades, centros de investigación, organizaciones intensivas en conocimiento, parques tecnológicos, entre otros, lo cual permitiría estudiar, analizar e implementar estrategias que permitan potencializar las fortalezas, minimizar las debilidades en aspectos identificados en la infraestructura y generar cambios culturales significativos en los componentes estructural y superestructural.

Figura 2.1. Perspectiva de análisis de Marvin Harris para el estudio cultural de la GC en las organizaciones.



A su vez, permitiría evaluar conductas humanas y su relación con la generación, apropiación y uso del conocimiento, considerando que, con la descripción de sus componentes, pueden construirse enfoques metodológicos dentro del marco conceptual propuesto, lo que conllevaría al análisis, diagnóstico, interpretación y comprensión de las complejidades organizacionales respecto al activo fundamental como es el conocimiento y su gestión. Involucrando los desafíos del contexto nacional e internacional que imponen transformaciones funcionales y organizativas, en cuanto a generación de valor, y en el desarrollo de productos y servicios de calidad para mercados competitivos.

El análisis también haría posible la comprensión de la complejidad de las organizaciones y los múltiples factores culturales, sociales, políticos y económicos que inciden en su transformación, al adoptarse tres enfoques conceptuales que resultan complementarios y, por tanto, se articulan en el análisis e interpretación de la dinámica organizacional.

Conclusión

Es notoria la relevancia del conocimiento como recurso de la organización, de ahí surge la necesidad de identificarlo, gestionarlo, compartirlo, aprovecharlo y transferirlo eficazmente tanto interna como externamente para apoyar la competitividad de una organización (Alavi y Leidner, 1999).

Como consecuencia, surge en la literatura administrativa especializada la Gestión del Conocimiento, un marco sistemático y específico de la organización para captar, adquirir, organizar y comunicar los conocimientos tácitos y explícitos de los empleados, para luego ser utilizarlos por otras personas y ser más eficaces y productivos en su trabajo, así como, el de maximizar los conocimientos de la organización.

Las presiones de la economía global, el cambio en los mercados internacionales y el reconocimiento de la GC como estrategia clave para

competir en estas economías, han hecho prioritarios los sistemas de GC para las empresas. La globalización de los negocios continúa acelerándose, impactando directamente en la habilidad de las organizaciones para desarrollar y mantener posturas competitivas alrededor del mundo. Las naciones y organizaciones compiten por mercados basados en sus competencias nucleares, y el conocimiento es una base fundamental para la competencia (Halawi et al., 2006).

Es en este contexto competitivo que se hacen necesarios nuevos puntos de vista y nuevas formas de entender la realidad. Los autores se han atrevido a proponer una perspectiva de estudio tomada de la antropología postmoderna, que desde una perspectiva subjetivista permitiría a un observador ahondar en el fenómeno de la GC, para comprender cómo se recolecta, se crea, se recombina y se transforma nuevo conocimiento enmarcado en el devenir de procesos organizativos específicos y el significado que tiene ese conocimiento en la realidad social y las particularidades de una organización dada.

Referencias

- Aktouf, O. (1998). *La administración entre tradición y renovación*. Cali: Editorial Universidad del Valle.
- Alavi, M., y Leidner, D. (1999). Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems: Conceptual Foundations and Research Issues. *MIS Quarterly*, 107-136.
- Alvesson, M., y Deetz, S. (2006). Critical Theory and Postmodernism Approaches to Organization Studies. En S. Clegg, C. Hardy, W. Nord, y T. Lawrence, *Handbook of Organization Studies* (págs. 255-283). London: Sage.
- Beckman, T. (1997). *A Methodology For Knowledge Management*. Alberta, Canada: International Association of Science and Technology for Development AI and Soft Computing Conference.

Bierly, P., Kessler, E. H., y Christensen, E. (2000). Organizational learning, knowledge and wisdom. *Journal of Organizational Change Management*, 595 - 618.

Blake, P. (1998). The knowledge management expansion. *Information Today*, 12-13.

Buckley, P., y Carter, M. (2002). Process and structure in knowledge management practices of British and US multinational enterprises. *Journal of International Management*, 29-48.

Burrell, G., y Morgan, G. (1979). *Sociological Paradigms and Organisational Analysis: Elements of the Sociology of Corporate Life*. Heinemann: London.

Camisión Z., C., y Forés, B. (2007). Factores antecedentes de la capacidad de absorción de conocimiento: un estudio teórico. En C. M. (coord.), *Empresa global y mercados locales*. XXI Congreso Anual AEDEM. Madrid: Universidad Rey Juan Carlos.

Civi, E. (2000). Knowledge management as a competitive asset: a review. *Marketing Intelligence y Planning*, 166-174.

Cohen, W., y Levinthal, D. (1990). Absorptive capacity: a new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 128-152.

Davenport, T. (2000). *Capital Humano. Creando ventajas competitivas a través de las personas*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000 S.A.

Davenport, T., y Prusak, L. (2000). *Working Knowledge: How Organizations Manage What They Know*. USA: Harvard Business Press.

DiMattia, S., y Oder, N. (1997). Knowledge management: hope, hype, or harbinger? *Library Journal*, 33-5.

Easterby-Smith, M., Lyles, M. A., y Tsang, E. W. (2008). Interorganizational knowledge transfer: Current themes and future prospects.

Journal of Management Studies, 677–690.

Erwe, R., Skadiang, B., y Roxas, B. (2012). Knowledge management culture, strategy and process in Malaysian firms. *Knowledge Management Research y Practice*, 89–98.

Furnham, A. (2008). *Psicología organizacional: El comportamiento del individuo en las organizaciones*. México D.F.: Alfaomega Grupo Editor, S.A. de C.V.

Gaviria-Marin, M., Merigó, J., y Baier-Fuentes, H. (2019). Knowledge management: A global examination based on bibliometric analysis. *Technological Forecasting And Social Change*, 140, 194-220. doi: 10.1016/j.techfore.2018.07.006

Garvin, D. (1998). Building a learning organization. *Harvard Business Review*, 78-91.

Garvin, D., Edmonson, A., y Gino, F. (2008). Is yours a learning organization? *Harvard Business Review*, Boston, MA.

Gold, A., Malhotra, A., y Segars, A. H. (2001). Knowledge Management: An Organizational Capabilities Perspective. *Journal of Management Information Systems*, 185-214.

Grant, R. (1991). The resource-based theory of the competitive advantage: implications for strategy formulation. *California Management Review*, 114-136.

Grant, R. (1996). Prospering in dynamically-competitive environments: Organizational capability as knowledge integration. *Organization Science*, 375–387.

Gupta, A., y Govindarajan, V. (2000). Knowledge flows within multinational corporations. *Strategic Management Journal*, 473–496.

Guthrie, J. (2000). Intellectual capital review: measurement, reporting and management. *Journal of Intellectual Capital*.

Halawi, L., McCarthy, R. V., y Aronson, J. E. (2006). Knowledge management and the competitive strategy of the firm. *The Learning Organization*, 384-397.

Hall, R. (1996). *Organizaciones. Estructuras, procesos y resultados*. México D.F.: Prentice Hall Hispanoamericana.

Harris, M. (2000). *Teorías sobre la cultura en la era posmoderna*. España: Editorial Crítica.

Harris, M. (2004). *Antropología cultural*. España: Alianza Editorial.

Hatch, M. J. (2011). *Organizations: A Very Short Introduction*. Oxford : Oxford University Press.

Hatch, M. J., y Cunliffe, A. (2013). *Organization Theory: Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives*. Oxford: Oxford University Press.

Kogut, B., y Zander, U. (1993). Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology. *Organization Science*, 383-397.

Linstead, S., y Grafton-Small, R. (1992). On Reading Organizational Culture. *Organization Studies*, 13(3).

Malhotra, Y. (30 de 01 de 1998). Knowledge Management, Knowledge Organizations y Knowledge Workers: A View from the Front Lines. Recuperado el 10 de 07 de 2013, de <http://www.brint.com/interview/maeil.htm>

Marteson, M. (2000). A critical review of knowledge management as a management tool. *Journal of Knowledge Management*, 204-216.

Matías, G., y Arias, M. (2003). Dirección estratégica de redes organizacionales. *Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales*, 127.142.

McGuinness, M., Demirbag, M., y Bandara, S. (2013). Towards a multi-perspective model of reverse knowledge transfer in multinational enterprises: A case study of Coats plc. *European Management Journal*, 179–195.

Messa, S., y Testa, S. (2004). Innovation or imitation? Benchmarking: a knowledge-management process to innovate services. *Benchmarking: An International Journal*, 11(6), 610-620. doi:10.1108/14635770410566519

Minbaeva, D. (2007). Knowledge transfer in multinational corporations. *Management International Review*, 567–593.

Minbaeva, D., Pedersen, T., Bjorkman, I., Fey, C. F., y Park, H. J. (2003). MNC knowledge transfer, subsidiary absorptive capacity, and HRM. *Journal of International Business Studies*, 586–599.

Morgan, G., y Burrell, G. (1979). *sociological paradigms and organizational analysis*. Portsmouth: Ashgate Publishing.

Mundra, N., Gulati, K., y Vashisth, R. (2011). Knowledge Management and Innovation: empirical evidences from the indian IT sector. *The IUP Journal of Knowledge Management*, 7-25.

Nold, H. (2011). Making knowledge management work: tactical to practical. *Knowledge Management Research y Practice*, 84–94.

Nonaka, I. (1994). A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation. *Organization Science*, 5(1), 14-37. doi: 10.1287/orsc.5.1.14

Nonaka, I., y Takeuchi, H. (1995). *The Knowledge Creating Company*. Oxford: Oxford University Press.

O’Dell, C., y Grayson, C. (1998). If only we knew what we know: identification and transfer of internal best practice. *California Management Review*, 154-174.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE],

. (1996). The OECD jobs strategy-tecgnology, productivity and job creating. Vol.1. París.

Palacios, D., y Garrigos, F. (2006). The effect of knowledge management practices on firm performance. *Journal of Knowledge Management*, 10(3), 143-156. doi:10.1108/13673270610670911

Peluffo, M. B., y Catalán, E. (2002). Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público. Chile: Instituto Latinoamericano y del Caribe de Planificación Económica y Social - ILPES, CEPAL y ECLAC.

Ramos, J. C. (2009). Desarrollo de un modelo de relación entre gestión del conocimiento y la dinámica innovadora en las organizaciones. Valencia: Universidad politécnica de Valencia.

Roos, J., Roos, G., Edvinsson, L., y Dragonetti, N. C. (1997). *Intellectual Capital: Navigating in the New Business Landscape*. NY: NYU Press.

Segarra, M. (2006). Estudio de la naturaleza estratégica del conocimiento y las capacidades de gestión del conocimiento: aplicación a empresas innovadoras de base tecnológica. Castellón: Tesis doctoral Universitat Jaume I.

Silver, C. (2000). Where technology and knowledge meet. *Journal of Business Strategy*, 21(6), 28-33. doi:10.1108/eb040127

Spender, J. C. (1996). Making knowledge the basis of a dynamic theory of the firm. *Strategic Managment Journal*, 5-9.

Sveiby, K. (1997). *The New Organizational Wealth: Managing and Measuring Knowledge-Based Assets*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

Teece, D., Pisano, G., y Shuen, A. (1997). Dynamic Capabilities and Strategic Management. *Strategic Management Journal*, 509-533.

Tissen, R., Andriessen, D., y Lekanne, F. (2000). *The Knowledge Dividend: Creating high-performance companies through value-based knowledge management*. USA: Financial Times Prentice Hall.

Vallée, L. (1985). Representaciones colectivas y sociedades. *Revista Cuadernos de Administración*, 67-120.

Venzin, M., Von Krogh, G., y Roos, J. (1998). Future research into knowledge management. En G. Von Krogh, J. Roos, y D. Kleine, *Knowing in firms. Understanding, managing and measuring knowledge* (págs. 26-66). London: SAGE Publications.

Wiig, K. (1997). Knowledge Management: An Introduction and Perspective. *Journal Of Knowledge Management*, 1(1), 6-14. doi: 10.1108/13673279710800682

Zahra, S., y George, G. (2002). Absorptive capacity: A review, reconceptualization, and extension. *Academy of Management Review*, 185-203.

Zaleznick, A. (1967). Dirección de empresas. En P. Lazarfeld, W. Sewell, y H. Wilensky, *The uses of sociology*. Buenas Aires: Editorial Paidós.

Zapata Domínguez, A. (2002). Paradigmas de la cultura organizacional. *Cuadernos de Administración*(27), 161-186.

Zapata Domínguez, A., y Rodríguez, A. (2008). *Gestión de la cultura organizacional: bases conceptuales para su implementación*. Colombia: Universidad del Valle. Facultad de Ciencias de la Administración.

Zhao, Z., y Anand, J. (2009). A multilevel perspective on knowledge transfer: Evidence from Chinese automotive industry. *Strategic Management Journal*, 959-983.

Capítulo 3

AMPLIACIÓN DEL CONCEPTO DE EQUILIBRIO ORGANIZACIONAL: APORTES A SU CONSTRUCCIÓN

Johnny Alejandro Valencia-Vaca

✉ jhavalenciava@unal.edu.co

©<https://orcid.org/0000-0003-4740-1840>

Carlos Tello-Castrillón

✉ catelloca@unal.edu.co

©<https://orcid.org/0000-0002-8440-3899>

Resumen

El concepto de equilibrio organizacional (EO) se ha utilizado para denotar relaciones estables y deseables entre diferentes componentes de la organización. Sin embargo, el término adolece de falta de una definición precisa y en el mundo administrativo es invocado más como una deseabilidad que como un evidente. Sobre esta cuestión, Tello-Castrillón en 2009 expuso el origen del término y las definiciones de autores clásicos de la Teoría Organizacional (TO). El presente artículo se encamina a enriquecer tal exposición, con especial énfasis en la teoría de la complejidad, por medio de la incorporación de los conceptos de Luhmann, Morin, Barnard

Cita este capítulo

Valencia-Vaca, J. A.; Tello-Castrillón, C. (2024). Ampliación del Concepto de Equilibrio Organizacional: Aportes a su Construcción. En: *Reconstrucciones racionales sobre la organización*. Vargas-García, L. M.; Londoño-Cardozo, J. (Editores científicos) (pp. 101-138). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali; 2024.

y North. Debido a ello, se propone una distinción analítica entre equilibrio organizacional interno (EOI) y el equilibrio organizacional externo (EOE). Finalmente se construye, a partir de la propuesta de 2009, una nueva definición de EO que pretende remitir a la totalidad de la realidad organizacional aunque sea posible estructurar una definición unívoca o exhaustiva. La metodología de trabajo consistió en una revisión de literatura y su tratamiento hermenéutico.

Palabras clave: Enfoque de sistemas, equilibrio organizacional, teoría de la complejidad, teoría organizacional, Neoinstitucionalismo.

Introducción

El concepto de Equilibrio Organizacional (EO) ha sido implícitamente utilizado para representar algunos estados de la organización. Tello-Castrillón estudió el origen del término y la definición de EO construida por reconocidos autores organizacionales (Tello-Castrillón, 2009). El presente artículo se encamina al enriquecimiento de tal estudio por medio de la incorporación de la complejidad y las Instituciones.

Se concluye que la aproximación a un concepto totalizador de EO debe pasar primero por una distinción analítica entre EO interno y EO externo. Conforme a ello, y a los *parámetros implícitos en el concepto de EO* que se establecen en Tello-Castrillón (2009), se incorporan elementos derivados de la reflexión sobre la complejidad -tales como la simplificación de la visión sobre organización, los flujos de información entre los individuos, las posiciones internas de poder y el moldeamiento organizacional a partir del entorno- en la ampliación de los parámetros que llevan a una definición de EO.

Inicialmente, se evidencian los avances presentados en Tello-Castrillón (2009) para la contextualización del lector en el estudio del EO. Posteriormente, la nueva discusión inicia con la consideración

del sociólogo y jurista alemán Niklas Luhmann, en su teoría de los sistemas sociales según la cual la organización es un sistema autopoiético de toma de decisiones. Complementariamente, se abordan los aportes del sociólogo francés Edgar Morin al estudio de los sistemas y el pensamiento complejo y se comparan con la propuesta de Luhmann.

A continuación, se destaca la descripción de EO de Chester Barnard (1938) que corresponde al propio campo administrativo-organizacional. El autor argumentó sobre la base de la relación entre el individuo y el sistema cooperativo y la relación entre eficiencia y eficacia. Por último, se aborda el enfoque de EO en los estudios Neoinstitucionales cuya necesidad se justifica toda vez que las organizaciones operan en entornos regidos por normas tanto formales como informales. Sobre el tema, los estudios de Douglas North (2006) son de especial importancia.

El Equilibrio Organizacional (EO) antes de la complejidad

La preocupación por el equilibrio organizacional (EO) surge a partir de la necesidad de relaciones estables en las organizaciones (Tello-Castrillón, 2009). Estas tienen lugar tanto entre los componentes internos de la organización como entre ella y su entorno. Para varios autores, el EO se corresponde con la tradición del *one best way* (Hammer y Champy, 2001; Kast y Rosenzweig, 1967; Katz y Kahn, 1970; Senge et al., 2005)

Sin embargo, esa postura no es asumida desde otras perspectivas organizacionales: Simon (1997) conceptualizó el equilibrio en referencia a los incentivos a la participación, Armstrong y Kotler (2012) utilizaron la noción de punto de equilibrio en el Marketing y Porter (2015) es conocido por sus referencias a la competitividad y el equilibrio sectorial. Dada esta amplitud, Tello-Castrillón (2009) revisó las definiciones de EO provenientes de la Termodinámica, la Economía, la TO y el *Management*, contextualizadas en el marco

organizacional.

El estudio parte de una característica compartida ente la TO y la Termodinámica, la ciencia que estudia la energía: el papel protagónico del concepto de *Sistema*. Un sistema termodinámico se define a partir de la selección espacial donde se ejecuta un estudio. La organización se entiende de forma similar en tanto sistema que se delimita dentro del sistema social.

El sistema termodinámico contiene unos flujos que involucran energías microscópicas y macroscópicas. Las primeras se relacionan con la estructura molecular del sistema. Por su parte, las energías macroscópicas se relacionan con un marco de referencia externo al sistema. En estos flujos se destacan las características intensivas -propiedades independientes del tamaño del sistema- y las características extensivas -propiedades intensivas proporcionales a cada región del sistema-.

El equilibrio en la Termodinámica consiste en un balance de las fuerzas del sistema que, aislado de su alrededor, no presenta tendencia a cambios (Tello-Castrillón, 2009). Este se configura a partir de tres equilibrios: El equilibrio térmico que se alcanza cuando la temperatura es la misma en todo el sistema; el equilibrio mecánico que se refiere a una presión de igual intensidad para todo el sistema y el equilibrio químico que concierne a la velocidad de las reacciones químicas que se presentan a lo largo del sistema y aparece cuando la composición química del sistema no cambia con el tiempo. En general, un sistema se encuentra en equilibrio termodinámico si a) no hay una fuerza resultante que lo altere y b) su temperatura es la misma de sus alrededores.

Tello-Castrillón relacionó el equilibrio Termodinámico y la TO (2009). Para ello, el autor planteó que el flujo de información es el equivalente organizacional del flujo de energía que se delimita

conforme a la selección espacial de un área termodinámica de estudio. Sin embargo, tal derivación resulta inviable por dos razones. En primer lugar, la suposición de que hay una sinonimia plena entre *balance* y *equilibrio* podría llevar a tautologías o a imprecisiones que enturbiarían la relación entre el equilibrio termodinámico y la TO. En segundo lugar, las variables comprendidas en la TO abarcan relaciones multimodales entre campos entrecruzados e inseparables como la Psicología, la Sociología o la Economía.

La dinámica organizacional (conductas cambiantes, contingencia, entorno complejo) imposibilita el establecimiento de variables estáticas y por tanto el equilibrio construido sobre la simplicidad. En tal sentido, se hace más pertinente el concepto de *equilibrio dinámico* para la representación de ese estado en el que las relaciones entre los componentes organizacionales fluyen constantemente dentro de unas estructuras que no presentan tendencia al cambio. Desde esta perspectiva, el equilibrio de la organización se puede visualizar como una armonía, entre sus variables.

El concepto de EO se encuentra, usualmente, apalancado en dos tipos de equilibrio. Estos son, el equilibrio macroeconómico y el equilibrio microeconómico en la producción. El primero, en general, remite al modelo Neoclásico de Solow donde se concibe como un resultado, sin tendencia al cambio en las variables, de la competencia perfecta (Allais, 1989; Destinobles y Hernández Arce, 2001) Esto resulta análogo al equilibrio estático sugerido por Etkin y Schvarstein (2005). En tal situación, el sistema económico está condenado al ostracismo.

El ostracismo es la base de la mayor crítica Keynesiana a la economía Neoclásica. Debido a ello, los críticos keynesianos reemplazan el concepto de equilibrio estático por el concepto de crecimiento desequilibrado. Según Keynes (1963;2001) el Estado debería enfocar sus esfuerzos en la potencialización de un sector de la economía que apalanque los restantes, el estímulo del gasto privado a través de

políticas expansivas y la remoción de los recursos inutilizados. En otras palabras, el equilibrio es una rareza temporal para los keynesianos.

El traslado de la visión macroeconómica del equilibrio hacia el EO tiene problemas en la inclusión de los elementos sociales no programables que se presentan a diario en las organizaciones. Estos son, juegos de poder, intereses opuestos, organización informal, entre otros. Tales elementos llevan a que la argumentación sobre el equilibrio en la Economía, bien se trate de la visión Neoclásica o de la visión Keynesiana, resulte insuficiente para entender el EO a plenitud.

Por su parte, el equilibrio tiene su versión microeconómica asociada a la producción. Este se refiere a la mínima cantidad de artículos terminados que garantiza que la organización no incurra en pérdidas (Porlles, 2005; Reuben Soto, 2023). Al igual que el enfoque anterior, este equilibrio no incluye los aspectos irracionales característicos de la organización. Debido a ello, se trata de un equilibrio que es útil como herramienta para la evaluación de proyectos pero que no es pertinente para el entendimiento de la plenitud de la organización.

El cierre de este repaso sobre el equilibrio en la Economía se completa con la visión económica Neoinstitucional que se aleja de la tradicional indiferencia de la Economía frente a la complejidad de la organización. Su particular concentración en el equilibrio y las organizaciones amerita un tratamiento más amplio que se plantea más adelante

En el terreno propio de la TO y el Management, el estudio de equilibrio se ha nutrido de varias fuentes. Inicialmente, puede hablarse de la teoría del comportamiento desarrollada en la psicología por Watson (1913) y adaptada en el contexto organizacional por Barnard (1938) y Simon (1997). Bajo esta óptica los individuos cooperan en la organización siempre y cuando sus actividades también contribuyan al logro de sus objetivos personales.

Para Simon, la organización es un sistema equilibrado. La explicación radica en que los participantes reciben, a cambio de su aporte, compensaciones en forma de incentivos u otros estímulos. El equilibrio según lo describe Simon aparece así:

Si una organización de negocios es tomada, por el momento, como tipo, tres clases de participantes pueden ser distinguidas: empresarios, empleados y clientes. Los empresarios se distinguen por el hecho de que sus decisiones controlan, en últimas, las actividades de los empleados. Los empleados, por el hecho de que ellos contribuyen con su tiempo y esfuerzo indiferenciados a la organización en retorno por los salarios. Los clientes por el hecho de que ellos contribuyen con dinero a la organización en retorno por sus productos [...]. Cada uno de estos participantes tiene sus propios motivos personales para involucrarse en las actividades organizacionales (p. 14).

El equilibrio refleja el éxito de la organización. Este se configura a partir de a) la remuneración a los participantes en cuantías adecuadas y b) la incentivación para que continúen vinculados a la organización. La incentivación opera a través de la consecución y transmisión de la información necesaria para que los participantes revelen y coordinen sus preferencias (Ménard, 1997).

La información juega un papel crucial en la conformación del EO. Ella es el insumo principal para la toma de decisiones y el diseño de la estructura organizacional. Sus fuentes son tanto internas, procesos al interior de la organización como externas, la dinámica del sistema socio económico. Por lo tanto, el EO es resultado del encuentro entre la estructura organizacional, constituida a partir de la información, y la capacidad de adaptación de la organización al entorno. Esto es, la conjunción entre el formalismo de las reglas internas y la información externa (Ménard, 1997). Sin embargo, Menard (1997) advirtió que la información que rota en la organización tiene características diferenciadas y cada una de sus dependencias la interpreta de manera distinta.

Los economistas neoclásicos asumieron que la información con la que trabajan los agentes económicos es perfecta. Esto significa que todos tienen acceso, en las mismas condiciones, a información exhaustiva y verídica. Tal supuesto resulta útil para el análisis teórico pero no se corresponde con lo fáctico (Cataño, 2004; Chapman et al., 2021; Thaler, 2023). En respuesta a ello, los economistas neoinstitucionales afirmaron que algunos agentes obtienen ventajas sobre la base de la información asimétrica e incierta que está disponible en el mercado.

En el caso concreto de la TO, Tello-Castrillón (2009) se acogió a Menard. El autor asumió la convicción según la cual el EO nace sobre la base de la información. De esta forma, el EO parece ser tácitamente tratado como un banco de la información que surge y fluye en todos los sentidos entre el interior y el exterior de la organización (Tello-Castrillón, 2009). Este banco se referencia en la organización misma tal como lo propone la dinámica de la autoorganización (Etkin y Schvarstein, 2005; Luhmann, 1997a; Morín, 1994).

A manera de conclusión Tello-Castrillón (2009), en adelante, TC2009, se acogió a la información como elemento totalizante para entender el EO. Por lo tanto, es menester la definición de sus equilibrios interno y externo y la asignación equitativa de su flujo. Para este autor, el flujo de información hace que la lógica del EO se asemeje a la lógica del equilibrio químico y, en razón de ello, plantea los *parámetros implícitos en el concepto de EO*:

[El EO es] una abstracción multivariada, parcial, dinámica y temporal, la cual se refiere a intercambios que sentencian posiciones de poder y decisión sobre los recursos materiales e inmateriales por parte de los agentes de la organización. Esta misma idea aplica para las relaciones entre la organización y sus similares (Tello-Castrillón, 2009, p. 86).

El Equilibrio Organizacional (EO) en la teoría de los sistemas sociales de Niklas Luhmann

La propuesta de TC2009 puede ser enriquecida desde la Sociología. En especial, resulta relevante la obra de Niklas Luhmann quien construyó un marco general donde se pueden contrastar *parámetros implícitos en el concepto de EO* de Tello-Castrillón (2009) frente a la teoría de los sistemas sociales.

Para Luhmann los sistemas son autorreferenciales por naturaleza, Estos cuentan “[...] con la capacidad de establecer relaciones consigo mismos y de diferenciar estas relaciones con su entorno” (Luhmann, 1997b, p. 44). Aquí, el concepto de *diferencia* es fundamental puesto hace que el sistema se autogenera:

Los sistemas [...] se constituyen y se mantienen a través de la producción y el mantenimiento de una diferencia con respecto al entorno, y utilizan sus límites para regular esta diferencia. Sin la diferencia respecto al entorno ni siquiera existiría la autorreferencia, pues la diferencia es la premisa para la función de las operaciones autorreferenciales (Luhmann, 1997b, p. 50).

Para Luhmann (1997b) los sistemas se clasifican según su función. Estos son, *sistemas vivos* (biológicos), *psíquicos* (de la conciencia) y *sociales*. El autor alemán dedicó su obra a los últimos y los definió como “[...] una operación social porque presupone el concurso de un gran número de sistemas de conciencia [y] [...] como unidad, no puede ser imputada a ninguna conciencia sola (Luhmann citado por (Arriaga, 2003, p. 290).

Los sistemas sociales surgen como un proceso de comunicación. Esta es la única operación que pueden generar y tiene por objeto la perpetuación del sistema social. Si esta se detiene, se deja de sustentar la diferenciación sistema/entorno y el sistema muere. La diferenciación exige que los sistemas interpreten la realidad compleja

de su entorno. Para ello, las operaciones del sistema social se ordenan en torno a un código *binario y funcional*. Por ejemplo, el sistema jurídico se rige por el código *legal/no legal*, el sistema económico por el código *pago/no pago*, el sistema político por el código *con poder/sin poder*. Al interior de los sistemas sociales se desarrolla una estructura de comunicación que ayuda a soportar este código.

Los sistemas, en tanto autopoieticos, cuentan con la *clausura operativa* como uno de sus rasgos principales. Una postura que remite a Maturana y Varela (2004) y, en lo organizacional, es compartida por autores como Thompson (1967). La *clausura* hace inviables los intercambios o intervenciones del entorno sobre el sistema.

Con este concepto se indica el hecho de que las operaciones que llevan a la producción de elementos nuevos de un sistema dependen de las operaciones anteriores del mismo sistema y constituyen el presupuesto para las operaciones ulteriores [...] es la consecuencia de la tesis mediante la cual ningún sistema puede operar afuera de sus propios límites (Corsi et al., 1996, p. 32).

A pesar de ello, el entorno imprime ciertos efectos indirectos sobre el sistema que llevan a que este responda con el desarrollo de estructuras sensibles a tales *irritaciones*. Este proceso es conocido como *acoplamiento estructural*

El medio ambiente solo puede influir sobre el sistema produciendo irritaciones [...] que son procesadas internamente; también las irritaciones son construcciones internas que resultan de la confrontación de los sucesos con las estructuras propias del sistema (Corsi et al., 1996, p. 32).

Adicionalmente, existe un tipo especial de acoplamiento conocido como *interpenetración* (Luhmann, 1997b). El mismo consiste en la posibilidad de que dos sistemas sociales compartan sus estructuras para la conservación y desarrollo de su identidad.

Las organizaciones son sistemas sociales con características específicas. Su posición particular en los sistemas sociales se articula con sus equilibrios interno y externo (Luhmann, 1997a). Entre las características, hay dos que merecen ser señaladas -que son lugares comunes de autores como Simon (1997) o Chandler (1962). En primer lugar, las decisiones en tanto únicas operaciones posibles al interior de las organizaciones. En segundo lugar, a diferencia de los sistemas sociales, las organizaciones crean subsistemas específicos a través de la racionalización.

Para Luhmann, las decisiones cumplen en los sistemas organizacionales el papel que la comunicación cumple en los sistemas sociales y se caracterizan por

[No tener] [...] su identidad en el desarrollo de un acontecer determinado, sino en la elección entre varias posibilidades (alternativas), que sólo se documenta en la alternativa elegida (pero que no consiste en la alternativa elegida) [...] mediante la decisión es traspasada la unidad de la diferencia de alternativas a la alternativa escogida, de tal manera que, en el resultado de la decisión como historia y contingencia, aparece y es constatada como tal. En este sentido puede describirse el decidir como la conversión de la incertidumbre en riesgo (Luhmann, 1997a, p. 15).

La organización selecciona la toma de decisiones que le permiten su supervivencia. Este proceso se desarrolla como un flujo constante donde las decisiones presentes se ligan con las futuras en forma de premisas. Así, una decisión presente es también la premisa para las decisiones futuras. El resultado es que el sistema organizacional asegura la continuidad de su identidad. La toma de decisiones para la selección de otras decisiones constituye un mecanismo de equilibrio con el entorno bajo la forma de *boundary maintance*.

Tal mecanismo opera a través de la *transitividad*. Según esta, el sistema mayor se transforma en el entorno inmediato de los

subsistemas contenidos. Los subsistemas aparecen por medio de “un esquema básico de diferenciación -ya sea por segmentación, ya por estratificación, ya por diferenciación funcional-” (Luhmann, 1997b, pp. 56-57) y replican la racionalidad del entorno mediante una característica única de las organizaciones: las reglas formales.

Es posible que algunas decisiones organizacionales causen perturbaciones que obliguen la toma de otras decisiones internas que lleven a un nuevo estado de equilibrio interno. El resultado no necesariamente es mejor -o peor- que el anterior. El equilibrio dinámico de Etkin y Schvarstein (2005) es consonante con tal razonamiento y en él puede notarse que un sistema se abre cuando necesita del entorno para su prolongación en el tiempo, sobre esta base surge equilibrio externo de la organización.

La organización produce en su interior decisiones propias -ajenas al entorno- que incorporan su esencia. Es decir, aquello que la diferencia del entorno y que, por lo tanto, la perpetúan. En este proceso, la organización amplía su comprensión de la realidad por medio de nuevas decisiones.

Como resultado, se aumenta la complejidad interna del sistema. Luhmann definió lo complejo como “un conjunto interrelacionado de elementos cuando ya no es posible que cada elemento se relacione en cualquier momento con todos los demás, debido a limitaciones inmanentes a la capacidad de interconectarlos” (Luhmann, 1997a, p. 69). La complejidad del sistema organizacional está relacionada con el aumento de las decisiones debido a la influencia de dos componentes normativos a) el proceso de *racionalización* que consiste en la descomposición de las decisiones para mejorar su comprensión e implementación y b) el proceso de *democratización* que supone que los integrantes no relacionados directamente con el proceso decisorio acepten o rechacen las decisiones que se toman.

La manipulación de la complejidad en favor de la organización, debe ser el objeto de los esfuerzos teóricos (Luhmann, 1997a). De ahí emergerían indicios sobre la constitución del equilibrio interno en los sistemas organizacionales. Para Luhmann (1997a) la organización lidia con la complejidad a través de:

1. *Planteamientos basados en la teoría de grupos.* Ciertas decisiones pueden ser tratadas de forma similar y ser relacionadas con otras decisiones específicas. Así, es válido afirmar que las decisiones pueden clasificarse según sus características específicas: por ejemplo, decisiones gerenciales, financieras, erradas o rutinarias. Por tanto, se reduce la selectividad, entendida como la necesidad interconexión de decisiones, y a su vez, la complejidad interna del sistema.

2. *La burocratización a través de la formalización y la regulación de las relaciones.* La constitución de subsistemas dentro de los sistemas organizacionales reduce y aumenta, simultáneamente, la complejidad. La comprensión de esta paradoja remite a la diferencia sistémica de Luhmann y en especial a su concepto de jerarquización:

Jerarquía significa más bien que los subsistemas pueden llegar a diferenciar otros sistemas y que, de esta manera, aparece una relación transitiva del contenido en el ser contenido. Depende, sin embargo, de que otros subsistemas se pueden formar solo en el interior de subsistemas. Esto, no obstante, es una suposición poco realista. Quizá sea muy válida para organizaciones, ya que puede garantizarse mediante reglas formales (Luhmann, 1997b, p. 56). Este proceso de jerarquización y anidación de sistemas y subsistemas aumenta la complejidad del sistema organizacional. Por ejemplo, una organización matricial es mucho más compleja que una microempresa. Sin embargo, esto permite que el observador estudie los subsistemas como si fueran sistemas independientes. Para el decisor, significa que algunas decisiones pueden contenerse en subsistemas específicos que en el caso de una empresa se convierten

en decisiones por departamento o líneas de producto y en el caso de organizaciones matriciales o conglomerados, en decisiones por actividad económica.

El proceso decisonal coproduce e incrementa su complejidad. Para enfrentarlo, la organización utiliza la *constitución* de las decisiones. Esto, es una relación selectiva donde solo se toman decisiones sobre la base de otras decisiones tratadas como supuestos. Sin embargo,

Constitución [...] no quiere decir que todo el volumen de las decisiones, que construye el sistema, son fácticamente producidas y al mismo tiempo relacionadas [...] el proceso de constitución no provoca, por lo tanto, que todas las decisiones sean decididas [...] (Luhmann, 1997a, pp. 43-44).

Bajo esta óptica la organización establece *mecanismos de amplificación* que hacen probable lo que se decidirá. Al respecto, Luhmann (1997a) postuló tres *mecanismos*: la *suposición* de decisiones, la *probabilidad* de las decisiones y el *decidir mismo*.

La organización no crea todas las decisiones necesarias para llevar a cabo una nueva. Sin embargo, la nueva decisión supone que las decisiones que configuran las premisas ya han sido tomadas. De igual forma, se supone que las decisiones futuras ligadas a la decisión presente también serán tomadas. En esto consiste la esencia de la *suposición de decisiones* que posibilita la constitución de las organizaciones aun en escenarios en los que el número de decisiones reales sea escaso.

La creación de todas las decisiones impulsadas por la racionalización y la democratización resultaría en una complejidad exagerada. Por lo tanto, el verdadero proceso de constitución de las organizaciones se presenta como un “proceso selectivo particular de ignorar, olvidar, de la percepción selectiva y sobrevaloración” de las decisiones (Luhmann, 1997a, p. 45). En tal sentido, la decisión y la suposición de las decisiones permiten procesos de *autosimplificación* de la complejidad.

De otra parte, la *probabilidad de la decisión* se basa en el manejo de los riesgos asociados a las decisiones consideradas. Cada organización, según su grado de burocratización es más o menos susceptible a riesgos provocados natural o artificialmente (Luhmann, 1997a). Con este *mecanismo*, las decisiones asociadas a riesgos, y aún con pocas posibilidades de ocurrencia, tienen una alta probabilidad de transformación en premisas de decisiones futuras.

El último *mecanismo* hace posible la reflexión sobre el *decidir mismo*. Se decide sobre las decisiones. Esto es, se toman decisiones de cuándo y cómo se va a decidir. La reflexividad permite mayor flexibilidad y control sobre el decidir en la organización. La reflexión sirve como conclusión de los mecanismos de amplificación referidos a la lógica del equilibrio: “los contenidos de la decisión son, por lo tanto, esencialmente codecididos por la forma en que son *equilibradas la presión y la descarga* en el campo libre de las posibilidades vistas y la atención aplicadas” (Luhmann, 1997a, p. 52).

En este sentido, el *equilibrio interno* depende de encontrar un balance entre los mecanismos de amplificación. Si no se establece un nivel mínimo de riesgo a partir del cual deba tomarse una decisión, la *presión*, la organización afrontaría una avalancha de toma de decisiones aun para situaciones cuya *probabilidad de riesgo* sea muy baja. Por su parte, la *descarga* está directamente relacionada con la suposición de decisiones. Significa que solo se deben materializar los procesos decisorios que tendrán un impacto relevante en el sistema organizacional. Cabe advertir que llevar la *reflexividad sobre la decisión* al extremo, politiza los procesos decisorios toda vez que funcionarían por fuera de cualquier control normativo.

En síntesis, la decisión es el resultado de la depuración de las contingencias que se presentan dentro del sistema organizacional. La reducción de la complejidad a través de la *suposición de decisión* dota a la organización capacidad de maniobra y análisis sin comprometer los límites de procesamiento de la información mientras que la

probabilidad de la decisión prioriza las alternativas de decisión que en un futuro significan un riesgo a la identidad de la organización. Finalmente, la *reflexión sobre el decidir* escapa al control burocrático y, por tanto, permite la manipulación de los procesos decisorios.

Los aportes de la teoría de los sistemas sociales definen dos tipos de equilibrios en los sistemas organizacionales. Un equilibrio *externo* o *con el entorno* y un equilibrio *interno*. El primero consiste en el mantenimiento de la relación de intercambio de elementos entre el sistema y su entorno y se logra mediante el *acoplamiento estructural del sistema* cuya bondad tiene sentido a partir de la identidad sistémica. El segundo tipo de equilibrio se refiere a la capacidad que tiene el sistema para controlar, reorganizar y reflexionar sobre los elementos que produce. Debido a ello, el sistema mantiene su identidad aun cuando su relación con el entorno le obligue a tomar decisiones que de otra forma no hubiera tomado.

Lo anterior deja ver la importancia de la teorización de la organización como un sistema complejo (Tello-Castrillón, 2018). Los planteamientos de Luhmann enriquecen el EO en contraposición a las visiones simplistas encontradas (Guerrero Sánchez et al., 2021), por ejemplo, en las ideas de equilibrio en la producción, en el mercado y en la motivación.

La Sociología de Edgar Morín: los Sistemas, la Complejidad y el Equilibrio

El concepto amplio del EO puede ser complementado con los aportes de Edgar Morin. Esto es, la propuesta del autor sobre la complejidad y la teoría sistémica.

El francés consideró los sistemas como asociaciones combinatorias de elementos diferentes que se clasifican en abiertos y cerrados. Morin (1994) relacionó el concepto de sistema abierto con el encontrado en la Termodinámica y lo definió como aquel que requiere de una

fuerza externa de energía para mantener su existencia. En contraste, un sistema cerrado es aquel que no requiere de este intercambio de energía con su entorno.

Sin embargo, el concepto de sistema cerrado manejado por Morin es distinto al encontrado en Luhmann. Para el primero, los sistemas cerrados no tienen interacciones con el entorno, son sistemas inertes. En razón de ello, “un sistema cerrado, como una piedra, una mesa, está en estado de equilibrio es decir que los intercambios de materia y energía con el exterior son nulos” (Morín, 1994, p. 43). Por su parte, el autor alemán se refería a los sistemas organizacionales como sistemas cerrados que, sin embargo, no excluyen la posibilidad de entrar en contacto con su entorno.

El contacto se produce a través del *acoplamiento estructural* que aparece cuando la supervivencia organizacional lo exige. Este acoplamiento no obsta para que Luhmann considerara tales sistemas como cerrados. En contraste, Morin los vería como sistemas abiertos. Sobre esta base, puede decirse que para Morin el estudio del equilibrio solo tiene sentido en los sistemas abiertos (Salazar Duque, 2023).

La relación entre las organizaciones y su entorno parte de su consideración como sistemas autoorganizados. En este sentido, la autoorganización cuenta con la capacidad “crear neguentropía, a partir de la entropía misma” (Morín, 1994, p. 53) y opera bajo la forma del mantenimiento de las estructuras sistémicas sin importar los cambios en sus elementos constituyentes.

Sin embargo, tal capacidad es temporal puesto que la organización, tanto biológica como social, es eminentemente entrópica. Los ciclos vitales de toda organización conducen inevitablemente a la muerte, aunque esto no elimina la posibilidad momentánea de renovación neguentrópica. Así, los sistemas organizacionales desarrollan nuevos procesos, incorporan nuevo personal y diseñan nuevos productos.

Por esta razón, las organizaciones pueden alcanzar una longevidad que desafía todo supuesto biológico. No obstante, con el pasar del tiempo las necesidades de energía incrementan y se hace cada vez más difícil el mantenimiento del funcionamiento adecuado del sistema. Inevitablemente, el momento del deceso llega ya sea por bancarrota, integración, fusión o adquisición por parte de otra organización.

Los sistemas autoorganizados a su vez mantienen una relación con su entorno -en contraposición a los sistemas cerrados- es decir, son auto-eco-organizadores. Que la organización sea un sistema auto-eco-organizado significa que

[...] Tiene su individualidad misma ligada a relaciones muy ricas, aunque dependientes, con el ambiente. Si bien autónomo, está menos aislado. Necesita alimentos, materia/energía, pero también información, orden [...] (Morín, 1994, p. 57).

Las empresas se autoorganizan en torno al mercado. En este espacio se presentan orden y desorden y aleatoriedad y organización, al mismo tiempo. Se produce una dinámica en la que no hay certeza alguna de lo que sucederá como, por ejemplo, saber cuáles oportunidades habrá o cuales posibilidades de venta se transformarán en ventas efectivas. En tal dinámica, el mercado provee a la empresa información importante para la toma de decisiones con lo que ayuda a conservar la identidad de la organización. En otras palabras, el mercado ayuda a conservar el orden organizacional.

En tanto se hable de sistemas complejos, cabe destacar el concepto de complejidad utilizado por Morin. El autor concordó con Luhmann (1997b) en la afirmación según la cual la complejidad surge a partir del creciente número de interacciones entre las unidades del sistema. Morin añadió que lo complejo “comprende también incertidumbres, indeterminaciones, fenómenos aleatorios. En un sentido, la complejidad siempre está relacionada con el azar” (Morín, 1994, p. 60).

El *equilibrio* concebido por Morin se relaciona con el concepto de *equilibrio externo* extraído de Luhmann. Para el primero, el equilibrio está condicionado por un flujo constante de información que puede consistir en materia, energía, dinero o decisiones. De esta manera, el sistema continúa con la creación y renovación de sus elementos constitutivos mientras mantiene vigentes sus estructuras. Por otra parte, Luhmann (1997b) consideró que los sistemas sociales se esfuerzan por mantener su identidad a través de la producción propia y la incorporación, desde el exterior, de los elementos que le permiten la reafirmación y el mantenimiento de su *diferencia* frente al entorno. De todas formas, en ambos casos siempre tienen presencia las operaciones de conservación de estructuras y *de diferencia* que se consideran propias de un sistema cerrado, esto es, con *clausura operativa*.

Tanto Luhmann como Morin utilizan el concepto de *clausura operativa* como nomenclatura del de cierre del sistema. Sin embargo, en este término se presentan diferencias entre los autores. Para Morin, el término se refiere a la capacidad del sistema para mantener el cierre sobre sus estructuras primarias, aunque sea de forma parcial.

El sistema [...] no puede más que degradarse si queda librado a sí mismo, es decir, si hay clausura del sistema [...] el conjunto permanece aparentemente estable y estacionario. En un sentido, el sistema debe cerrarse al mundo exterior a fin de mantener sus estructuras y su medio interno (Morín, 1994, p. 44).

En este sentido, el no comparte sus estructuras con el entorno, y con ello conserva su identidad, al mismo tiempo establece un flujo regularmente constante de información que, en últimas, resultará en la renovación de sus elementos constitutivos. Por otra parte, Luhmann considera la *clausura operativa* como una limitación según la cual un sistema no puede operar por fuera de sí mismo, está confinado a sus límites y a sus operaciones pasadas y futuras.

Los planteamientos de Luhmann se centran en la reafirmación de la condición auto-poietica de los sistemas, mientras que los planteamientos de Morin resaltan la necesidad del sistema de intercambio a su entorno como medio de supervivencia.

En suma, las posturas sobre el equilibrio de Morin y Luhmann se circunscriben en el concepto de *equilibrio dinámico*. Morin consideraba que los criterios de organización de un sistema complejo “no son de equilibrio; sino de desequilibrio, retomado o compensado, de dinamismo estabilizado (Morin, 1994, p. 44). Igual sucede con la postura de Luhmann (1997a) que se acoge a la figura del *equilibrio dinámico*, a partir de sus planteamientos sobre la dinámica y complejidad creciente de los sistemas sociales auto-poieticos, los constantes cambios en sus elementos de comunicación y de decisiones y su necesidad permanente de diferenciación sistema/entorno.

Barnard y el Equilibrio en la Teoría Organizacional

La propuesta de Barnard es una reivindicación de la importancia mutua entre el individuo y la organización. En este autor pueden encontrarse influencias de Pareto, Weber, Dewey, Dante, la literatura alemana, Durkheim (Wolf y Schaefer, 1971), Whitehead, Buber, Lewin, From y Koffka (Smith, 1998), por reportar los más interesantes.

La mayor influencia de Barnard proviene del filósofo norteamericano Whitehead (Smith, 1998). Conforme a ello, el ex CEO de ATT pensaba que “el mundo está en un constante flujo, un proceso que tiende naturalmente hacia la unidad” (Smith, 1998, p. 55) donde la unidad representa la forma genérica del *equilibrio*. En tal sentido, Smith (1998) agregó que Barnard reforzó la convicción en el equilibrio por medio de su actividad profesional: “el constante cambio y una tendencia hacia la unidad o hacia el equilibrio fueron las conclusiones que Barnard había alcanzado, de su experiencia a través de los años” (p.55).

En su nivel más general, Barnard parecía cercano a la concepción de la organización semejante a un sistema físico. Tal pensamiento responde a su cercanía con el naturalismo de Pareto (Kitzberger, 2003) y el estructuralismo de Weber (2004). Debido a ello, los rasgos generales de la visión del EO de Barnard coinciden con las generalidades del equilibrio en un sistema termodinámico. En las *Funciones del ejecutivo* (LFDE) (1938) se encuentra una afirmación del autor que sentencia la cercanía entre la organización y el sistema termodinámico.

Una organización es un constructo análogo al campo de gravedad o campo electromagnético como se usa en la ciencia física [...] [esto es] un campo de fuerzas personales tal como un campo electromagnético es un campo de fuerzas magnéticas o eléctricas” (Barnard, 1938, p. 75).

El alcance que tienen las fuerzas personales incorporadas en la organización determina el campo organizacional. Esta expresión, aunque igual, no guarda el mismo significado de la correspondiente a Powell y Dimaggio (1999) y Meyer y Rowan (1977). Barnard parecía referirse a la organización en sí misma mientras que los profesores citados definían el campo organizacional en términos de un arreglo institucional reconocible como un conjunto de actividad social.

Para Barnard (1938) “las personas son las fuentes objetivas de las fuerzas de la organización que ocupan el campo organizacional. Tales fuerzas derivan de las energías que se encuentran solamente en las personas” (p. 76). Por lo tanto, la “organización resulta de la modificación de la acción de los individuos a través del control o influencia sobre [...] [sus motivaciones] y las alternativas externas de acción que el individuo reconoce como disponibles” (Barnard, 1938, p. 17). Las fuerzas de los individuos se convierten en fuerzas de la organización por medio del lenguaje y los resultados imputables a ellas.

El individuo es reconocido como el elemento primario de una organización (Smith, 1998). A partir de la influencia del filósofo

alemán Martín Buber (Smith, 1998), Barnard mostró su interés por la situación vital de las personas y, de ahí, por la conciliación entre la individualidad y la acción cooperativa. En especial, el autor retomó la creencia en la vida compuesta por las relaciones entre el yo-y-el-otro y entre el-yo-y-las-cosas. En consecuencia, el desarrollo personal depende del vínculo entre unos-y-otros y el entorno (Smith, 1998).

El individuo en Barnard es tratado conforme a su visión sistémica. Las personas siempre son el resultado de sus relaciones -por ejemplo, un bebé es resultado de la relación con sus padres-. Por lo tanto, tienden, por naturaleza, a la cooperación. Con esta, aparecen los beneficios representados en el logro de objetivos que individualmente no serían alcanzables.

Es por ello que los sujetos hallan satisfactorio sacrificar su individualidad en aras de pertenecer a ese sistema cooperativo llamado organización. En el interior del sistema, los sujetos “[encuentran] que esos beneficios no [son] solamente pecuniarios, sino sociales e intelectuales” (Smith, 1998, p. 53).

Los individuos aceptan su participación en el sistema cooperativo a través de dos elementos. De una parte, un elemento que se puede considerar objetivo, la estructura formal de la organización (Wells, 1963) donde se diseña el arreglo para la comunicación en la que el sujeto se involucra. De otra parte, un elemento subjetivo que consiste en el grado de comprensión de la comunicación y de aceptación de los elementos de motivación que el individuo tiene. Tal grado lo predispone a aceptar las órdenes sin cuestionamiento y configura lo que Barnard llamó la *zona de indiferencia* que funge como la base la participación del individuo en el sistema.

Barnard identificó el concepto de sistema cooperativo con la organización. La ampliación de su comprensión demanda el establecimiento de los dos tipos de fines que albergan las personas: físicos y sociales.

Los bienes físicos son condiciones materiales y condiciones físicas tales como la calidad del aire, la luz, la sombra, etc. [...] [que] se encuentran frecuentemente en conjunción con entornos sociales. Los fines sociales son contactos, interrelaciones y comunicaciones con otros hombres (Barnard, 1938, p. 20).

Los bienes físicos ocasionalmente implican algunas consecuencias sociales no previstas mientras que los fines sociales siempre involucran consecuencias físicas no previstas (Barnard, 1938, p. 20). Las consecuencias no previstas constituyen una de las piezas configurativas del EO.

Efectividad y Eficiencia: la Micro Dinámica del EO de Barnard

Las consecuencias no previstas aparecen asociadas a dos términos que resultan familiares aun para quienes no conocen al autor de LFDE: la efectividad y la eficiencia. Esta vez, han sido redefinidos en tanto asociados con la cooperación y no en la forma tradicional del pop management. Cuando se consigue un fin deseado “se dice que la acción es efectiva” (Barnard, 1938, p. 19). Por su parte, la eficiencia aparece cuando “cuando las consecuencias no previstas son no-importantes o triviales”. Por lo tanto, “cuando las consecuencias no previstas de la acción son más importantes que el logro del fin deseado, y son insatisfactorias, la acción efectiva es ineficiente” (Barnard, 1938, p. 19). Así como la eficiencia y la efectividad se estiman con relación a las *consecuencias no previstas* también responden a los fines específicos de cada persona.

La eficiencia de un sistema cooperativo es la resultante de las eficiencias de los individuos que trabajan en los esfuerzos constitutivos. Esto es, de la manera en que es vista por ellos. Si el individuo encuentra que sus motivos están siendo satisfechos por las acciones que el ejecuta, el continuará con su esfuerzo cooperativo, de lo contrario no lo hará (Barnard, 1938, p. 57).

Las eficiencias individuales se miden en los grados de satisfacción que logran las personas con su aporte al sistema. Ese grado varía conforme a la intensidad de las consecuencias no previstas y se encuentra ligado a la repartición de los resultados y de los beneficios entre tales personas. Ello implica que “la eficiencia depende en parte del proceso distributivo en el sistema cooperativo [y] para el individuo es un intercambio satisfactorio” (Barnard, 1938, p. 58). Este intercambio representa para el sistema “su capacidad de equilibrio, el balance de cargas a través de las satisfacciones que resultan en la continuidad” (Barnard, 1938, p. 57). Cuando el individuo no aporta, se dice que el sistema es ineficiente.

En el caso contrario, un sistema eficiente es aquel que brinda satisfacción a sus individuos. No obstante, la eficiencia es una cuestión de grado toda vez que la satisfacción individual tiene distintos niveles de intensidad.

En general, un sistema cooperativo se encuentra en equilibrio si las cargas y beneficios están bien distribuidos en relación con las aspiraciones de cada individuo. De esta manera, el sistema se mantiene en funcionamiento, es eficiente y, por tanto, se halla en equilibrio.

La eficiencia de un sistema de esfuerzo cooperativo depende de la contribución marginal o es determinada por el contribuyente marginal. Esto significa que la única medida de eficiencia de un sistema cooperativo es su capacidad para sobrevivir (Barnard, 1938, p. 44).

De la intensidad de la eficiencia depende la efectividad. Sin embargo, sólo la primera parece ser importante para el EO en Barnard. La segunda se posiciona como una suerte de consecuencia secundaria. Una eficiencia individual de baja intensidad puede llevar a que no haya efectividad del sistema. Complementariamente, la efectividad también depende de las condiciones del entorno.

Las condiciones ideales para que se mantenga la efectividad son un caso raro (Barnard, 1938). Debido a ello, las organizaciones lidian con desequilibrios frecuentes que surgen de los cambios en las condiciones del entorno. Tales cambios imponen condiciones de forma tal que relaciones que antes fueron efectivas, ahora dejan de serlo. La “efectividad de la cooperación es el logro de los objetivos reconocidos de la acción cooperativa, el grado de cumplimiento indica el grado de efectividad” (Barnard, 1938, p. 55).

El sistema de cooperación funciona por medio de un objetivo común. Este objetivo surge de los miembros del sistema y requiere de la efectividad de las partes. Por lo tanto, es válido que se asignen objetivos artificiales a cada individuo (Barnard, 1938, p. 56). De esta forma, cada miembro de la acción cooperativa asume una proporción de lo que se debe hacer tanto para llegar a lo efectivo como para conseguir el EO.

El Equilibrio Organizacional (EO) de Barnard: el sistema en funcionamiento

Barnard estableció que la organización es

Un complejo de componentes físicos, biológicos, personales y sociales que se encuentran en una relación sistemática específica en razón de la cooperación de dos o más personas para al menos un propósito definido (Barnard, 1938, p. 65).

En esta visión se reconoce que el sistema cooperativo hace parte de un sistema más grande que involucra la sociedad misma. A su vez, el sistema cooperativo incluye varios subsistemas que configuran una estructura que define la organización.

El sistema cooperativo implica tres aspectos que hacen que la organización exista: “1) comunicación 2) voluntad para servir y 3) propósito común” (Barnard, 1938, p. 82). Dicho de otra manera, la

organización emerge cuando se encuentran personas que se comunican entre sí para poder actuar juntos en pos de un propósito común.

Entre aquellos aspectos, se destaca la comunicación en tanto esencia del funcionamiento organizacional. Ella es el elemento que fluye a lo largo de la organización y es el principal objeto de interés de los ejecutivos. Para tal fin, los ejecutivos se encuentran ubicados a lo largo de la organización y se desempeñan como nodos de transmisión.

De esta manera, las funciones del ejecutivo “sirven para mantener el sistema de esfuerzo cooperativo” (Barnard, 1938, p. 216) por medio del manejo de la comunicación. Nótese la vinculación de Barnard con la visión sistémica tradicional según la cual el primer propósito de un sistema es el mantenimiento de su identidad.

Esto es, la vigencia de las rutinas que lo identifican y lo diferencian de su entorno. Es decir, la vigencia del campo organizacional. “El trabajo ejecutivo no es el de la organización, si no el trabajo especializado de mantener la organización en operación” (Barnard, 1938, p. 215). Las funciones del ejecutivo consisten en sostener la existencia misma de la organización.

Por lo tanto, la configuración del EO de Barnard se aproxima a las visiones sistémicas de Luhmann y Morin. La organización depende del equilibrio complejo en la circulación continua de materiales físicos, biológicos y sociales. En general, se trata del flujo de elementos y fuerzas que llaman al reajuste de los procesos organizacionales internos que a su vez ajustan la organización de la mejor manera a su entorno. LFDE están presentes en los ejecutivos de cualquier nivel por lo que la responsabilidad del EO no recae exclusivamente en la alta gerencia.

De todas formas, LFDE no logran el EO por sí solas. Existen otras funciones de la organización que trabajan más allá del sistema cooperativo como, por ejemplo, algunas funciones técnicas. Por

tanto, LFDE son complementadas por otras funciones de la misma forma en la que trabajan los sistemas simpático y parasimpático en el cuerpo humano (Barnard, 1938). El primero corresponde a las funciones conscientes de la organización.

El ejecutivo se concentra en tales funciones de coordinación consciente. Es decir, en la organización formal. Al mismo tiempo, una buena parte de la actividad organizacional corresponde a funciones no coordinadas: las rutinas y los ajustes de las operaciones (Wells, 1963). Las funciones coordinadas y no coordinadas configuran otro aspecto del EO en Barnard, para quien

La organización formal es vista como uno de los componentes de un sistema cooperativo complejo. Ella está encima y entrelazada en una red de trabajo de sistemas relacionados como son las personas, los sistemas físicos, los sistemas biológicos, los sistemas sociales, etc., los cuales afectan a la organización formal (Wells, 1963, p. 165).

El control total del ejecutivo sobre estos sistemas es limitado. En especial, sobre la disposición de obediencia del individuo.

El EO se mantiene gracias a la constante alineación de la organización a su entorno. Esto es, una organización que logra que se presente un aporte de sus miembros tal que la prepara para ajustarse al entorno.

Así los elementos establecidos variarán cada uno de acuerdo a los factores externos [...] cuando uno cambia compensará las variaciones que deben ocurrir en el otro. Así, el sistema del cual ellos son componentes permanece en equilibrio. Esto es, que el sistema persiste o sobrevive (Barnard, 1938, p. 83).

En síntesis, el EO de Barnard se compone de la eficiencia, el flujo de la información y la relación entre las funciones coordinadas y las no coordinadas. Todos estos reajustan permanentemente la organización a su entorno y le permiten continuar con su existencia.

Instituciones y Equilibrio Organizacional

En esta sección se expone el Neoinstitucionalismo para completar la presentación sobre el EO en la Economía. Esta rama de la Economía se encarga del estudio del comportamiento de los actores en relación con un conjunto de reglas formales e informales establecidas por la sociedad, estas son, las instituciones.

La escuela Neoinstitucional se da a la tarea de construir una versión más elaborada del concepto de organización. En efecto, la organización es considerada como un ordenamiento jerárquico para la asignación de recursos que merma los costos de transacción pero que genera costos de gobernación. Desde esta perspectiva, el equilibrio es un resultado de la asignación óptima de recursos entre estos dos costos.

La relevancia de las instituciones radica en que ellas configuran las condiciones por las cuales las organizaciones guían sus actividades y sus relaciones con otros actores (Reza Granados y Ascencio López, 2021). De esta forma, establecen los límites de la organización, sus potencialidades de maximización y su equilibrio. Al respecto, los aportes de Douglas North (2006) son de especial importancia.

Para North, las organizaciones son jugadores en un escenario delimitado por las instituciones. Las organizaciones son “grupos de individuos enlazados por alguna identidad común hacia ciertos objetivos” (North, 2006, p. 15). Ahí se incluyen actores políticos, económicos, sociales y educativos. Por otra parte, las instituciones son “las limitaciones ideadas por el hombre que dan forma a la interacción humana” (North, 2006, p. 13). La función principal de las instituciones consiste en reducir la incertidumbre a través de un marco de actuación que propicie relaciones más o menos estables y seguras. Esto resulta en una reducción de los costos de implementación de los acuerdos suscritos entre varios actores.

Organizaciones e Instituciones guardan una relación compleja: a) las primeras son creadas para la maximización de los beneficios de sus propietarios mediante el aprovechamiento de las oportunidades resultantes de las limitaciones en el marco institucional existente b) las instituciones propician el aprendizaje en la organización por medio de la restricción de su conducta. De ahí resulta la aparición de decisiones rutinarias producto del aprender mientras se hace c) el contexto institucional determina la anatomía interna de las organizaciones de forma tal que tal que “afecta el grado de la integración vertical, la estructura de gobierno y brinda mayores márgenes de maximización de los objetivos organizacionales” (North, 2006, p. 104) d) las organizaciones afectan al marco institucional toda vez que son parte activa en los procesos de cambio institucional.

Se trata de un proceso que surge de la convicción según la cual un cambio en las condiciones existentes traería mayores réditos a ciertas organizaciones. Con base en ello, los empresarios y los políticos presionan por la aparición de nuevas instituciones. Tales cambios son incrementales, lo que da cierto sentido de continuidad y no fragmentación en las limitaciones institucionales. “Las organizaciones con fuerza de negociación suficiente usarán la política para alcanzar objetivos cuando el resultado de la maximización en esa dirección excede al resultado de invertir dentro de las limitaciones existentes” (North, 2006, p. 106).

Se destaca que las limitaciones institucionales pueden ser formales e informales (Romero, 1999). Las primeras son códigos escritos, usualmente de origen político o judicial, de carácter rígido y pueden sustituirse rápidamente a un determinado costo. Por su parte, las limitaciones informales son códigos de conducta establecidos por la sociedad, las costumbres y los elementos culturales presentes en la interacción humana. Estos códigos actúan como calificativos de las limitaciones formales y su cambio es un proceso lento y difícil. El

balance entre los dos tipos de limitaciones permite que los arreglos institucionales sean aceptados y estables.

La estabilidad del marco institucional configura el desenvolvimiento normal de las actividades individuales y organizacionales. Sin embargo, la estabilidad no asegura la eficiencia de las instituciones. Debido a ello, es permitido el cambio institucional inducido por los empresarios -agentes de cambio- a partir de la modificación de los precios relativos de los bienes. Tal hecho modifica, a su vez, los incentivos para la interacción humana. En palabras de North, “Cambios fundamentales en los precios relativos a lo largo del tiempo alterarán la pauta conductual de la gente y su racionalización de lo que constituyen las normas de conducta” (North, 2006, p. 113). Dado el aparente estado constante de cambio, la búsqueda de una estabilidad, en la que las interacciones humanas y organizacionales puedan ocurrir, remite al concepto de *equilibrio institucional* que para North (2006) es

una situación en que dada la fuerza negociadora de los jugadores y el conjunto de operaciones contractuales que componen un intercambio económico total, ninguno de los jugadores consideraría ventajoso dedicar recursos a reestructurar los acuerdos (pp. 113-114).

Esto es posible cuando el costo de llevar a cabo las modificaciones en el marco institucional y contractual supera los beneficios que la parte interesada espera obtener a partir de la reestructuración. Por otra parte, si se indujera a un cambio en esta situación, se llegaría a un estado de desequilibrio puesto que existe un desbalance originado por el hecho según el cual las limitaciones informales no pueden ser modificadas al mismo ritmo que las formales. En palabras de North (2006)

[...] Un cambio en las reglas formales o en su cumplimiento obligatorio resultará en una situación de desequilibrio

porque lo que crea un contexto teórico correcto y estable es el paquete total de limitaciones formales e informales y los aspectos de cumplimiento obligatorio (p. 116).

El equilibrio institucional tal como ha sido definido ocurre ante todo en situaciones de intercambio. El EO con relación a las instituciones surge cuando la organización opera dentro de los límites establecidos por el marco institucional y no tenga incentivos, o no perciba oportunidades, que induzcan un cambio en su actividad para una nueva maximización.

Discusión

El EO es un concepto multivariado y complejo al grado que se puede dudar de su existencia. Para facilitar su comprensión, las posturas de los autores consultados pueden ser entendidas en las categorías EOI y EOE.

El EOI cobija a varios de ellos. Clásicos como Barnard (1938) y Simon (1997); el enfoque de la simplicidad expuesto por Etkin y Schvarstein (2005) y la mayoría de los autores administrativos como Armstrong y Kotler (2012) y Porter (2015). Esta categoría explica que el logro de un balance entre los componentes de la organización hace *que funcione bien*. Esto es, le permiten sobrevivir y perpetuarse. Desde este panorama, los actores estiman el valor de los componentes y las relaciones de la organización y, conforme a ello, generan fuerzas internas que se neutralizan mutuamente. Esta forma de razonamiento parece que cubre también a los *parámetros implícitos en el concepto de EO* citados en Tello-Castrillón (2009).

Tal definición se enriquece con el aporte de Luhmann. Podría decirse que la consideración luhmanniana del EOI es la de un constructo cuyo fin es reducir la complejidad del sistema organizacional a unas proporciones manejables. Se trata de unas proporciones donde no se

afecta la productividad ni se cae en la burocratización excesiva. Por tanto, una redefinición del EOI cimentada sobre las bases propuestas por Tello-Castrillón (2009) podría ser la presentada en (1) y (3).

Para Tello-Castrillón el concepto de EO también “aplica para las relaciones entre la organización y sus similares” (2009, p. 86). Así, se puede pasar al EOE. Por su parte, el grueso de los autores consultados consideró que, si bien la organización es un ente complejo, el entorno presenta una complejidad mayor. En tal sentido, North (2006) se refirió a la relación organización-instituciones mientras que Luhmann y Morin lo hicieron respecto a la relación organización-complejidad.

Cada uno de ellos aportó a la visión del EOE. De North se desprende la existencia organizacional en un entorno limitado por normas sociales y legales que moldean el accionar y la identidad de la organización mientras restringen la información a utilizar. Luhmann planteó que la organización se encuentra en EOE en tanto configura su existencia como un ente distinguible del entorno. Para Morin, tal existencia viene acompañada de un flujo constante de información, incorporada o desincorporada en artefactos materiales, que va desde el entorno al sistema y le permite conservar su identidad. A partir de dichos autores, se puede llegar a la definición de EOE propuesta en (4).

La amplitud del EO establece que el concepto total solo puede ser definido a partir de la complejidad. La definición de EO es ambigua por naturaleza, dada la multiplicidad de variables, relaciones y actores involucrados. No obstante, la utilidad del ideal de EO parece residir en la forzada reducción de la complejidad del análisis de la organización.

Valga decir, el EO simplifica la referencia a cualquier momento en el que el sistema organizacional opere dentro de los parámetros autodefinidos como *normales* o *estables* que la mantienen en funcionamiento. La precisión de estos dos términos rebasa los objetivos del presente escrito. Sin embargo, por ahora se entienden desde su perspectiva estadística: denotan la situación más repetida.

Bajo las anteriores consideraciones, como resultado de esta investigación se propone una definición de EO configurada en cuatro partes que facilitan su comprensión:

El EO es una abstracción multivariada, parcial, dinámica y temporal, impulsada por la satisfacción individual que gira en torno a la continuidad en la afiliación de los individuos a propósitos, de grupo y sociales, más complejos. El EO tiene como fin principal disminuir la inherente complejidad de la organización cuya influencia hace imposible el logro del ideal de maximización (1).

La afiliación de los individuos se manifiesta en la forma de flujos constantes de información en ambientes de creciente complejidad y puede ser entendida en dos niveles inexorablemente imbricados (2).

Un primer nivel corresponde al interior de la organización donde el EO se refiere a intercambios de información que los actores perciben como justos y que sentencian posiciones de poder sobre los recursos organizacionales (3).

En un segundo nivel, se establece una relación estable, constante y distinguible entre el sistema organizacional de complejidad reducida y su entorno inmediato de complejidad superlativa. El entorno moldea la organización a través de normas sociales y legales, las posibilidades de acción organizacional y su relación con otros sistemas similares (4).

Conclusiones

La teoría organizacional y la disciplina Administrativa son objeto de amplias discusiones conceptuales. El trabajo en los conceptos y supuestos que subyacen en ellas trasciende el acuerdo tácito alrededor de categorías esencialmente aplicadas. Sin embargo, tal trabajo es una tarea ardua que parece complejizarse en la medida que se exploran nuevas fuentes.

En consecuencia, puede pensarse que el acuerdo tácito se corresponde con una posición de confort que elude las desafiantes formas de pensamiento que sustentan los constructos subyacentes. En tal sentido, esta investigación desveló la complejidad del concepto de EO y planteó nuevas preguntas sobre tales constructos.

Nuevas investigaciones podrían estudiar el EO en un contexto decisional donde se tengan en cuenta el efecto dotación y la heurística. La economía conductual ha asumido este tema y la emergencia de sus implicaciones en el EO aún son borrosas. Otro escenario investigativo remite al esclarecimiento de la forma en la que la revolución industrial 4.0 y el ascenso de la inteligencia artificial redefinen las expectativas de los sujetos organizacionales y, de ahí, el EO.

Estos son especialmente necesario toda vez que la racionalidad limitada individual es subsanada por parte de los sistemas de inteligencia artificial mejor dotados para el trabajo con base en las rutinas y presupuestos que configuran la esencia de la organización,

Referencias

Allais, M. (1989). Las teorías del equilibrio económico general y de la eficacia máxima: Recientes callejones sin salida y nuevas perspectivas. *El Trimestre Económico*, 56(223 (3), 657-728.

Armstrong, G., y Kotler, P. (2012). *Marketing* (Onceava ed). Pearson Education.

Arriaga Álvarez, E. G. (2003). La teoría de Niklas Luhmann. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 2003, 277-312.

Barnard, C. (1938). *The Functions of the Executive* (Primera). Harvard University Press.

Cataño, J. F. (2004). La teoría neoclásica del equilibrio general. *Apuntes críticos. Cuadernos de economía*, 23(40), 175-204.

Chandler, A. D. (1962). *Strategy and Structure: Chapters in the History of the American Industrial Enterprise* (reprinted). Beard Books.

Corsi, G., Esposito, E., Baraldi, C., y Luhmann, N. (1996). *Glosario sobre la teoría social de Niklas Luhmann* (M. Romero Pérez, Trad.; ilustrada, reimpresa, Vol. 9). Universidad Iberoamericana.

Destinobles, A. G., y Hernández Arce, J. (2001). El modelo de crecimiento de Solow. *Aportes: Revista de la Facultad de Economía*, VI(17), 147-152.

Etkin, J. R., y Schvarstein, L. (2005). *Identidad de las organizaciones: Invariancia y cambio* (sexta reimpresión). Paidós.

Guerrero Sánchez, P., Guerrero Grajeda, J., y Pérez Mayo, A. R. (2021). Las organizaciones como sistemas complejos. *Política y Cultura*, 56, Article 56. <https://doi.org/10.24275/NBYT2746>

Hammer, M., y Champy, J. (2001). *Reengineering the Corporation: A manifesto for Business Revolution* (3rd Revised edition). Nicholas Brealey Publishing.

Kast, F. E., y Rosenzweig, J. E. (1967). System Concepts: Pervasiveness and Potential. *Management International Review*, 7(4/5), 87-96. JSTOR.

Katz, D., y Kahn, R. L. (1970). Open systems theory. En O. Grusky y G. A. Miller, *The Sociology of Organizations: Basic readings* (First Ed, pp. 13-32). Free Press.

Keynes, J. M. (2001). *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero* (E. Hornedo, Trad.; Tercera edición, Vol. 4). Fondo de Cultura Económica.

Kitzberger, P. (2003). *La concepción de la política en la obra de Vilfredo Pareto* [Tesis Doctorado en Filosofía]. Universidad de Buenos Aires.

Luhmann, N. (1997a). *Organización y decisión: Autopoiesis, acción y entendimiento comunicativo* (D. Rodríguez Mansilla, Trad.; Ilustrada, Vol. 27). Anthropos.

Luhmann, N. (1997b). *Sociedad y sistema: La ambición de la teoría* (S. López Petit y D. Schmitz, Trads.; Reimpresión). Paidós.

Maturana, H., y Varela, F. (2004). *De Máquinas y Seres Vivos. Autopoiesis: La organización de lo vivo* (Quinta ed.). Editorial Universitaria.

Ménard, C. (1997). *Economía de las organizaciones* (Primera ed.). Norma.

Meyer, J. W., y Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American journal of sociology*, 83(2), 340-363.

Morín, E. (1994). *Introducción al pensamiento complejo* (M. Pakman, Trad.). Gedisa.

North, D. C. (2006). *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico* (A. Bárcena, Trad.; Tercera reimpresión). Fondo de cultura Económica.

Porlles, J. A. (2005). Gestión del costo operativo en una empresa con productos múltiples. *Revista Peruana de Química e Ingeniería Química*, 8(1), 55-63.

Porter, M. E. (2015). *Estrategia competitiva: Técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia* (M. E. Rosas Sánchez, Trad.; Segunda Edición reformada). Grupo Editorial Patria.

Powell, W. W., y DiMaggio, P. J. (1999). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (R. R. Reyes Mazzoni, Trad.; Primera). Fondo de Cultura Económica.

Reza Granados, R., y Asencio López, N. A. (2021). *Racionalidad, Neoinstitucionalismo y Teoría de las Ambigüedades: Alcances y*

limites en el Análisis Político. *Revista del Centro de Investigación de la Universidad la Salle*, 14(55), Article 55. <https://doi.org/10.26457/recein.v14i55.2599>

Romero, J. J. (1999). Los nuevos institucionalismos: Sus diferencias, sus cercanías. En R. R. Reyes Mazzoni (Trad.), *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (Primera, pp. 7-29). Fondo de Cultura Económica.

Salazar Duque, O. (2023). El pensamiento complejo frente a las rupturas epistémicas requeridas en la gerencia pública del siglo XXI. *Revista Universidad y Empresa*, 25(45), 35. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.13094>

Senge, P., Roberts, C., y Ross, R. (2005). *La quinta disciplina en la práctica: Estrategias y herramientas para construir la organización abierta al aprendizaje* (C. Gardini, Trad.; 1 ed, 2 reimpresión). Ediciones Granica S.A.

Simon, H. A. (1997). *Administrative Behavior: A Study of Decision-making Processes in Administrative Organization*. Free Press.

Smith, E. B. (1998). Chester Barnard's fourth door. *International Journal of Organization Theory y Behavior*, 1(1), 45-61. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-01-01-1998-B003>

Tello-Castrillón, C. (2009). *Abordaje de conceptos sobre la organización* (Primera ed.). Editorial Universidad Nacional de Colombia.

Tello-Castrillón, C. (2018). El concepto de organización, tan cerca y tan lejos. En C. Tello-Castrillón, E. F. Pineda-Henao, J. Londoño-Cardozo, I. Hernández Madroñero, M. A. Salcedo Serna, y M. S. Ortega González, *Conjeturas organizacionales: Fundamentos para el estudio de la organización* (Primera Edición, pp. 79-102). Editorial Universidad Nacional de Colombia.

Thaler, R. H. (2023). Nudging is being framed. *Behavioral and Brain Sciences*, 46, e177. <https://doi.org/10.1017/S0140525X23000973>

Thompson, J. D. (1967). *Organizations in action: Social science bases of administrative theory* (First Ed.). McGraw-Hill.

Watson, J. B. (1913). Psychology as the behaviorist views it. *Psychological review*, 20(2), 158. <https://doi.org/10.1037/h0074428>

Weber, M. (2004). *Economía y sociedad. Esbozo de Sociología comprensiva* (J. Medina Echavarría, J. Roura Farella, E. Ímaz, E. García Máynez, y J. Ferrater Mora, Trads.; tercera reimpression). Fondo de Cultura Económica.

Wells, L. M. (1963). The limits of formal authority: Barnard revisited. *Public Administration Review*, 23(3), 161-166. <https://doi.org/10.2307/973841>

Wolf, W. B., y Schaefer, T. (1971). C. I. Barnard: Manager, SI; Philosopher ??? *The Academy of Management Journal*, 14(3), 402-405. <https://doi.org/10.5465/255086>

SÍNTESIS CRÍTICA DE ALGUNOS PLANTEAMIENTOS SOBRE EL PROBLEMA DEL ESTATUS EPISTEMOLÓGICO DE LA ADMINISTRACIÓN ¹

Elkin Fabriany Pineda-Henao

✉ efpinedah@unal.edu.co,

© <https://orcid.org/0000-0002-0168-1739>

Resumen

En este escrito se presenta una síntesis crítica de distintos planteamientos sobre el problema del estatus epistemológico de la administración, con el fin de ilustrar algunos elementos importantes para establecer una postura al respecto. Dentro de tales elementos, se incluyen reflexiones en torno de la comprensión misma del

¹ El presente trabajo hace parte de los avances de mi trabajo de tesis doctoral titulado “Estudio epistemológico del desarrollo contemporáneo de las corrientes críticas de la administración en América Latina”, del Doctorado en Ciencias de la Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México. Esta tesis es dirigida por los doctores Jorge Ríos Szalay (tutor principal), Luis Montaña Hirose y Luis Antonio Cruz. Un agradecimiento especial a ellos. Asimismo, se agradece especialmente al Programa de Posgrado en Ciencias de la Administración de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM, y al Consejo Nacional de Humanidades, Ciencia y Tecnología (Conahcyt) por el patrocinio del programa de Becas Nacionales para este trabajo.

Cita este capítulo

Pineda-Henao, F. E. (2024). Síntesis crítica de algunos planteamientos sobre el problema del estatus epistemológico de la administración. En: *Reconstrucciones racionales sobre la organización*. Vargas-García, L. M.; Londoño-Cardozo, J. (Editores científicos) (pp. 139-181). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali; 2024.

problemas y los distintos esfuerzos de clarificación conceptual y argumentación teórica de conceptos tan amplios como los de ciencia, técnica, arte, tecnología, teoría, disciplina, y campo de estudios. El elemento central, como condición inicial de abordaje, es la distinción analítica y ontológica entre la práctica de la administración y el campo de investigación en administración -o disciplina administrativa-. También se resalta la existencia de distintas concepciones de ciencia, técnica, tecnología y arte que pueden entrar en consideración, y de las cuales algunos autores han sido fieles en su abordaje, mientras que otros han confundido tales categorías. Igualmente, se argumenta que este problema del estatus epistemológico de la administración se relaciona con el problema de la identidad del *corpus* teórico de la disciplina administrativa, y con la dificultad de identificar dicho *corpus* debido a la existencia de múltiples aproximaciones teóricas en el estudio de la administración y las organizaciones, y a las múltiples naturalezas de conocimientos que se generan al respecto. Se concluye que existen diversas vías de solución para este problema epistemológico, pero que una solución sensata debe reconocer las múltiples dimensiones del problema –ante los cuales se debe realizar clarificación conceptual y establecerse una postura y la amplia diversidad epistemológica que se exhibe en ambos casos, pese a que imperen ciertas orientaciones.

Palabras clave: disciplina, campo de estudios, filosofía de la administración, identidad disciplinar, naturaleza del conocimiento.

Introducción

“Cuando quiera que tengamos una pregunta difícil, es una equivocación apresurarnos a contestarla. Primero hay que entender bien la pregunta. De otra manera, nuestra respuesta no será más que un reflejo o un balbuceo superficial de palabras”

Thomson (2002)

Suele pensarse, erróneamente, que la administración sólo hace parte de un relato netamente práctico o instrumental. Sin embargo, su campo de estudios aborda fenómenos sociales tan complejos que incluso es difícil identificar su identidad en un sólo corpus teórico, al notar distintas aproximaciones teóricas sobre la administración y las organizaciones (Rendón y Montaña, 2004; Ríos Szalay, 2014; Barba, 2013; Pineda-Henao, 2018a). En todo caso, es necesario abandonar dicha visión reduccionista sobre la administración para que se pueda apreciar la riqueza de discusiones teóricas tan estimulantes en dicho campo, como lo es el problema del estatus epistemológico de la administración (Pineda-Henao, 2018a; Bunge, 2012; Pineda-Henao et al., 2020).

Como se podrá apreciar más adelante, filósofos científicos tan reconocidos como Mario Bunge (2012; 1999), y grandes teóricos de la economía y la administración, como el premio nobel de economía Herbert Simon (1997), han dado su perspectiva sobre este problema; lo cual, de entrada, debe hacer notar al lector que dicho problema del estatus epistemológico no es un problema menor.

De hecho, es tan complejo que no sólo debe asumir la discusión -ya de por sí compleja- de conceptos como los de conocimiento, praxis, ciencia, tecnología, técnica, arte, sino que, además, debe atreverse

a salir del relato instrumental de la administración y apreciar los diversos tipos de conocimientos teóricos y prácticos, asociados a la administración como disciplina y como práctica, así como también debe atreverse a reconocer la enmarañada situación suscitada por la diversidad de aproximaciones teóricas del estudio sobre la administración y las organizaciones, considerando la dificultad identificar una identidad de estas aproximaciones.

En definitiva, se puede considerar que este es un gran problema teórico, que requiere destrezas y conocimientos de, al menos, dos disciplinas que suelen verse muy alejadas -y ante lo cual no suele ser común encontrar especialistas de ambas disciplinas a la vez-: nos referimos a la administración y la filosofía. Las reflexiones sobre el estatus epistemológico de la administración se han discutido acudiendo a desarrollos de la filosofía de la ciencia, la filosofía de la tecnología, la filosofía de las ciencias sociales, la epistemología en general, y las reflexiones filosóficas propias del campo de estudios de la administración y las organizaciones (Sepúlveda Fernández, 2015; Pineda-Henao, 2017; Pineda-Henao y Tello-Castrillón, 2018). Al respecto, algunos autores han sostenido que la administración es una ciencia, una técnica, una tecnología, un arte, mientras que otros han propuesto mezclas o distinciones conceptuales entre tales opciones, de lo cual se ha creado un diverso campo de discusión del cual se debe apremiar la clarificación conceptual y argumentaciones conectadas con la realidad investigativa de esta disciplina (Padrón, 2002; Silva, 2003; Bunge, 2012; Pineda-Henao, 2012; Ríos Szalay, 2013a; Ríos Szalay, 2013b; Cruz Soto, 2013; Pineda-Henao, 2017; Pineda-Henao y Londoño-Cardozo, 2018; Cruz Soto, 2021;).

Bajo este contexto, el objetivo del presente capítulo es ofrecer una revisión crítica sobre algunos planteamientos en torno al problema del estatus epistemológico de la administración, necesarios para establecer una postura al respecto. En trabajos anteriores (Pineda-

Henao, 2017; Pineda-Henao y Tello-Castrillón, 2018), se exploraron elementos valiosos que son retomados, revisados y extendidos acá, con el fin de proponer las consideraciones centrales que deben ser tenidas en cuenta para el fin establecido. Metodológicamente, se asumirá el presente problema desde la reflexión filosófica, entendida como un ejercicio crítico y recursivo de clarificación conceptual y argumentación, en donde se procede a comprender un problema por medio de la precisión de preguntas y el análisis de estas, explicitar y analizar sus posibles soluciones, y fundamentar argumentativamente las consecuencias de estas soluciones y de las posiciones propias al respecto (Moulines, 1991).

En consonancia con lo anterior, en primer lugar, se propone una comprensión inicial del problema del estatus epistemológico de la administración, en donde se parte del cuestionamiento que se formula frecuentemente sobre este problema y se exponen algunas dimensiones filosóficas asociadas al mismo, y se hace énfasis en la distinción conceptual y ontológica de la *administración* como práctica y la *administración* como campo de investigación.

Luego, se expone una breve mirada sobre las distintas posturas del estatus epistemológico de la administración, analizando cada postura sobre sus supuestos fundamentales. Finalmente, se realizan algunas dificultades adicionales para asumir una postura sobre este problema del estatus epistemológico de la administración, desde las consideraciones de lo disciplinar, y lo multi y transdisciplinar, considerando las distintas aproximaciones teóricas en el estudio de la administración y las organizaciones.

Comprensión crítica inicial del problema

Para abordar el problema del estatus epistemológico de la administración es necesario una comprensión inicial de dicho problema. De forma intuitiva, podría decirse que éste se refiere

al problema de identificar el estatus del conocimiento de la administración, es decir, identificar cuál es el tipo de conocimiento que es la administración. Sin embargo, si se mira la historia de este problema, es que se ha formulado de forma muy confusa, bajo la pregunta de ¿qué es la administración? ¿Arte, ciencia o técnica?² Al respecto, una de las conclusiones importantes de trabajos anteriores (Pineda-Henao, 2017; Pineda-Henao y Tello-Castrillón, 2018)³ sugiere que esta pregunta oculta una mezcla de cuestiones filosóficas, así como de imprecisiones conceptuales importantes, que deben ser distinguidas.

A grandes rasgos, podría entenderse dos sentidos a los cuales alude dicha pregunta: por un lado, se puede entender en un sentido ontológico, según el cual lo que se pregunta es por el tipo de cosa que es la administración. Esto es, una disyuntiva en torno a la *naturaleza metafísica de la administración*. Por otro lado, la formulación de esa pregunta se podría interpretar en un sentido epistemológico, en donde lo que se cuestiona son los tipos de conocimientos de la administración, una disyuntiva en torno a la *naturaleza epistemológica de la administración*.

Desde luego, estos dos sentidos filosóficos del problema no son lejanos: una parte importante para comprender los tipos de conocimientos de la administración implica conocer la naturaleza de lo que se entiende por *administración*. Así pues, a estos dos sentidos se le suman dos agravantes de impresión conceptual: uno

² Otra forma en que se suele formular esta pregunta es la siguiente: ¿es la administración una ciencia, una técnica o un arte? En otros trabajos, también se puede notar un énfasis únicamente en alguno de estos conceptos, como por ejemplo la pregunta de si la administración es una ciencia.

³ Este apartado recoge algunas de las conclusiones y actualizaciones importantes de los trabajos *Disciplina Administrativa y práctica administrativa: una perspectiva analítica del problema del estatus epistemológico de la Administración* (Pineda-Henao, 2017) y *¿Ciencia, técnica y arte?: análisis crítico sobre algunas posturas del problema del estatus epistemológico de la administración* (Pineda-Henao y Tello-Castrillón, 2018).

de ellos es que no queda claro lo que en dicha pregunta se entiende por administración: ¿se refiere dicha palabra a la *práctica social de administrar las organizaciones*, o se refiere al campo de investigación que estudia al menos una porción de las organizaciones y su administración?

El otro agravante de imprecisión conceptual es que se enlista las opciones de “ciencia, arte, técnica y tecnología” como si categorialmente fuesen opciones equiparables, ignorando que una de ellas, la ciencia, remite a una *dimensión de producción de conocimiento especializado* y las otras, la técnica, tecnología y el arte, se refieren a tipos de prácticas o acciones humanas cuyo fin usual se asocia a algún tipo de forma de intervenir o actuar en el mundo.

En efecto, teóricamente es posible que la administración como campo de investigación se asocie a alguna categoría gnoseológica como la de ciencia, de la misma manera que es posible que la práctica de administrar se asocie a una categoría práctica como la de técnica o arte. Sin embargo, usualmente en algunos trabajos académicos no se hace claridad respecto del sentido en que se hace tal aseveración.

Es menester profundizar más sobre esta distinción entre la administración como práctica y como campo de investigación. La distinción entre la *práctica administrativa* y el *campo de investigación en administración*⁴ es una distinción fundamental, y por tanto ontológica, que se manifiesta claramente en trabajos de autores destacados, como Kliksberg (1976), Ríos Szalay (2013a; 2013b; 2014), Dávila (2001), Koontz, Weihrich, y Cannice (2012), Padrón (2002), Silva (2003), Cruz Soto (2013; 2021), Barba (2013), entre otros (Pineda-Henao, 2012; 2014b; 2017; 2018a). Lo que plantea dicha distinción

⁴ En documentos anteriores (Pineda-Henao, 2015; 2017) se ha usado el término de *disciplina administrativa* para referir al campo de investigación en administración, a manera de sinónimo. Sin embargo, dado que la noción de disciplina puede llegar a causar igualmente confusiones conceptuales, se opta por preferir el uso de la segunda noción.

es que la práctica administrativa y la disciplina administrativa (o el campo de investigación en administración) son cosas ontológicamente distintas, por más que en ocasiones sea usado el mismo término -es decir, el de *administración*- para referirse a ambas cosas (Pineda-Henao, 2017). Dicho uso no suele generar problemas en trabajos en donde se hace claro a cuál de los dos hechos sociales se hace referencia, pero lamentablemente existen casos en donde tales usos son confundidos por algunos autores, creando una situación de polisemia conceptual.

Ahora bien, esta distinción es un asunto que remite un tema ontológico sobre la naturaleza de la administración *pues responde al tipo de cosa que es la administración desde la consideración de polisemia de este término*, clarificando los sentidos en los cuales es usado. Lo ontológico reside, entonces, en que la práctica administrativa y el campo de investigación en administración son -usando la terminología de Searle (1997)- dos *hechos institucionales* distintos. Tal distinción ontológica no niega, desde luego, que están relacionados: la práctica de la administración, como hecho social institucionalizado, suele ser un hecho de la realidad predilecto para la creación de objetos de estudio⁵ en ámbitos del campo de la investigación en administración, como por ejemplo pasa en la *teoría administrativa*. Igualmente, el campo de investigación en administración puede generar conocimientos que, de forma eventual pero no exclusiva, pueden llegar a ser aplicados a la práctica administrativa, de tal forma que se mejoren, corrijan o cuestionen críticamente aspectos de su intervención en las organizaciones.

⁵ Es importante resaltar que acá se emplea una distinción importante entre *hecho de la realidad* y *objeto de estudio*, que, como lo señalan Agazzi (1996), Bourdieu et al., (1973), Cruz Kronfly (1982) y Rendón y Montaña (2004), suelen ser confundidos, pero son asuntos distintos que deben ser considerados en su comprensión epistemológica: de los hechos de la realidad, las distintas disciplinas académicas y campos de investigación multi y transdisciplinar, crean objetos de estudio que aborda uno o varios fragmentos de ese hecho de la realidad.

Profundizando, por práctica administrativa se hace referencia al hecho social institucionalizado cuyo propósito es efectuar acciones de racionalización instrumental orientadas a la eficiencia de los medios en la consecución de fines organizacionales y que, en otras perspectivas, es denominada también como gestión (Pineda-Henao, 2015, 2017). Tradicionalmente se vincula con las funciones de planear, organizar, dirigir, controlar y tomar decisiones (Fayol, 1961; Simon, 1997). Desde una perspectiva general, tales funciones pueden interpretarse como manifestaciones de la intención de generar un cierto tipo de orden social instrumental en las organizaciones (Pineda-Henao, 2013, 2014a), pues el quehacer administrativo genera, desde algunos paradigmas, una regulación de esquemas sociales (Burrell y Morgan, 2006) que configuran lo que podría denominarse como un *orden organizacional* (Ibarra Colado y Montaña Hirose, 1987; Pineda-Henao 2013; 2014a; 2014b).

Así las cosas, las categorías más relevantes para denominar a la práctica administrativa serían aquellas que versen sobre práctica sociales, i.e., la de arte, la de técnica o la de tecnología, en tanto que tales nociones refieren a formas de quehaceres humanos (Pineda-Henao, 2015, 2017). Incluso, puede ser el caso que ciertos aspectos de esta compleja práctica social de la administración tengan elementos de arte, técnica y tecnología, lo cual no es para nada contradictorio, considerando los distintos tipos de intervenciones que brinda en la realidad organizacional, y los variados tipos de conocimientos que aplica en su actuar.

En síntesis, retomando la discusión en su sentido más epistemológico, pero en este caso aplicado a las prácticas sociales (como lo hace la filosofía de la tecnología, por ejemplo), si se considera que la práctica administrativa no se fundamenta en conocimientos científicos, se hablaría más bien de una técnica administrativa o un arte administrativo. Por otro lado, si lo que se plantea es que la práctica administrativa se fundamenta en conocimientos científicos,

su denominación más precisa sería la de tecnología administrativa (Pineda-Henao, 2015, 2017).

Pero, si lo que se reconoce de la *naturaleza ontológica* de la práctica administrativa es tan complejo que descubrimos que tal práctica social se asocia a distintas formas de actuación e intervención en el mundo organizacional, y esto hace que tal práctica se fundamente en conocimientos tanto científicos como técnicos o de otra especie menos tecnificada y sean más bien intuitivos o experienciales, podría catalogarse -según sea el caso- a la práctica de la administración como técnica, tecnología y arte.

No obstante, esta discusión también supone un abordaje de lo que se entienda por arte, técnica y tecnología, como se mostrará más adelante, de acuerdo a la literatura de quienes han defendido algunas de estas posturas.

Por su parte, el campo de investigación en administración es un hecho social también institucionalizado, del cual se discute su lugar en las ciencias sociales básicas, las ciencias sociales aplicadas o la investigación tecnológica. Para algunos autores, sus orígenes contemporáneos se remontan a los trabajos de Taylor (1961) y Fayol (1961), por lo que se le ha catalogado como una disciplina académica muy reciente.

La manifestación empírica del campo de investigación en administración alude a la existencia de producción intelectual, grupos de investigación, investigadores y, en general, a las comunidades académicas que la componen (Pineda-Henao, 2015, 2017). Tal florecimiento de producción especializada de conocimiento puede asociarse a la existencia de revistas indexadas de alto prestigio, como la *Administrative Science Quarterly*, o de trabajos intelectuales tan profundos como la obra *Administrative Behavior: A Study of Decision-making Processes in Administrative Organization* de Simon (1997).

En tal sentido, en tanto campo de investigación, las categorías adecuadas para el campo de investigación en administración serían categorías relativas a tipos de investigación, como las de investigación científica social (ya sea básica o aplicada), la investigación humanística, o investigación tecnológica⁶ (Pineda-Henao, 2015; 2017). Similar a lo anterior, estas categorías no son necesariamente excluyentes.

Usualmente, tales denominaciones sirven para dar una idea general de un campo de estudios o de investigación, pero no quiere ello decir que todo el campo de investigación se rija exclusivamente sobre una sola categoría. Lo que quiere decir esto es que dependiendo de la complejidad de un campo de investigación podría darse el caso de que en dicho campo se produzca, por ejemplo, tanto investigación aplicada o básica⁷, o incluso también investigación humanística.

Dependiendo de estos casos, y demás características específicas de cada distinción de formas o tipos de investigación y de conocimientos que puedan producirse en el campo de investigación en administración, se podría usar por separado o en conjunto las categorías de ciencia, ciencia aplicada, humanidades, o investigación tecnológica, respectivamente, según sea el caso.

Con lo anterior, se vuelve a interpretación en sentido epistemológico del problema sobre ¿qué es la administración?, es decir, ¿cuál es (o cuáles son) la(s) naturaleza(s) del conocimiento que produce el campo de investigación en administración? Determinar los criterios desde los cuales se pueden plantear perspectivas con el fin de comprender dichas naturalezas de conocimiento (o de tipos de investigación) propios del campo de investigación en administración es, justamente,

⁶ Al respecto, también existe una discusión sobre si la investigación aplicada y la investigación tecnológica son lo mismo (Flórez, 2011; Flórez y García Duque, 2017).

⁷ A propósito de lo anterior, Martínez (2019) resalta que en el caso de las ciencias sociales es complejo plantear una distinción tajante entre ciencia y tecnología, debido a que la investigación básica y aplicada se dan a la vez.

una de las orientaciones más adecuadas para interpretar el problema del estatus epistemológico de la Administración: ¿es el campo de investigación en administración un campo científico o es de otro tipo? ¿Subsisten, paralelamente, distintos tipos de investigación en la investigación en administración?

Antes de finalizar este primer apartado del presente capítulo, es menester mencionar otra dimensión filosófica asociada a este problema del estatus epistemológico de la administración. Se trata de la dimensión filosófico-política, la cual cuestiona la *necesidad* y las posibles intenciones detrás del afán por justificar científicamente el campo de investigación en administración (Varela Barrios, 2018). Esta dimensión está muy familiarizada con las perspectivas críticas sobre la administración y las organizaciones, como, por ejemplo, los Estudios críticos de la administración, el Humanismo radical y los Estudios organizacionales.

Su relevancia consiste en que cuestiona la relevancia misma del problema del estatus epistemológico de la administración. Ya no sólo se trata de si es un problema intelectualmente viable, abordable, como se ha expuesto líneas arriba; sino que, sobre todo, cuestiona las intenciones políticas implicadas en tal problema, en la medida que, desde una perspectiva crítica, podría ser una forma de validar epistemológicamente un conocimiento que justifique ciertas formas de dominación y explicación, en favor de quienes administran, y en detrimento de quienes son administrados (Varela Barrios, 2018).

Sin embargo, se puede argumentar que esta discusión no inhabilita la labor intelectual de cuestionarse sobre el estatus epistemológico (u ontológico) de la administración, sino que más bien la enriquece: ahora no sólo debemos cuestionarnos qué es la administración (como práctica o como campo del conocimiento) y cuál es su naturaleza del conocimiento, sino también, ¿a quién sirve la administración hegemónica y cuáles son los intereses políticos detrás de ciertas formas del conocimiento, desde la cual se justifica su estatus?

Análisis de Algunas Respuestas del Problema del Estatus Epistemológico de la Administración

Considerando las reflexiones anteriormente expuestas, un breve recorrido por algunas de las variadas respuestas ante el problema del estatus epistemológico de la administración puede arrojar algunas luces lo ya mencionado. Para este apartado se hará uso de conclusiones revisadas y corregidas de trabajos propios anteriores (Pineda-Henao, 2017; Pineda-Henao y Tello Castrillón, 2018), a partir de los aportes de Cruz Soto (2013; 2021), Padrón (2002) y Ríos Szalay (2013a; 2013b; 2014).

Algunos autores, por ejemplo, han planteado que la *administración es un arte* (Pineda-Henao, 2017; Pineda-Henao y Tello-Castrillón, 2018). Para quienes se inclinan por esta postura, la Administración en tanto arte es planteada como un *quehacer* que no se encuentra fundamentado necesariamente por pautas de acción institucionalizadas, i.e. sistemáticas, ni por conocimiento académico o científico (Pineda-Henao, 2017; Pineda-Henao y Tello-Castrillón, 2018).

Sin embargo, de acuerdo a Kliksberg (1976), esta perspectiva no sería más que una confusión conceptual de autores que no hacen un examen riguroso de la noción de arte y su relación histórica con la noción de técnica en tanto *tekné* (τέχνη) (Pineda-Henao, 2017; Pineda-Henao y Tello-Castrillón, 2018). De esta manera, para dicho autor tales autores le atribuyen a la administración, erróneamente, un *conocimiento artístico*, cosa que parece muy lejano de la connotación contemporánea de un *arte* (Kliksberg, 1976).

No obstante, Ríos Szalay (2013a) señaló que el error es más bien de Kliksberg, puesto que dicho autor asume que quienes defienden dicha postura hacen un desatinado uso de la concepción de arte, cuando dicha concepción, de hecho, tiene una conexión originaria con la noción de técnica en tanto *tekné*.

Para entender lo anterior, puede examinarse la postura según la cual la *administración* es una técnica o una tecnología social. Desde esta postura, se debe considerar además la relación y diferencia existente entre ambos términos (técnica y tecnología). Al igual que la perspectiva anterior de arte, las nociones de técnica y tecnología comparten la misma raíz etimológica con la noción griega de *tekné*, referida a tipos de quehaceres o prácticas que intervienen en el mundo (Pineda-Henao, 2017; Pineda-Henao y Tello-Castrillón, 2018). Tales prácticas, en palabras de Niiniluoto (1984) comparten lo siguiente:

[...] A) los instrumentos o artefactos que el hombre ha creado para la interacción con la naturaleza, (b) el uso de tales instrumentos, (c) las habilidades (o know how) requerido en el uso de tales instrumentos, (d) el diseño de tales instrumentos, (e) la producción de tales instrumentos, o (f) el conocimiento que es necesario en el diseño y la producción de tales instrumentos (Niiniluoto, 1984, p. 258).

Así las cosas, podría hablarse de una técnica o una tecnología de la administración entendida como un tipo de práctica social. Tal práctica social técnica o tecnológica de la administración podría referir a los instrumentos, artefactos o herramientas administrativas; el uso de esos instrumentos por la acción administrativa; las habilidades administrativas propiamente (de, por ejemplo, las funciones clásicas del proceso administrativo), o al diseño, producción y conocimiento detrás de tales herramientas y acciones.

La diferencia entre ambos términos que repercute en la concepción de la administración como una técnica o una tecnología radica en que el tipo de conocimiento del cual se basa la tecnología es el conocimiento científico, mientras que la técnica usa otro tipo de conocimientos no científicos (Mitcham y Mackey, 2004; Niiniluoto, 1984, 1997; Bunge, 1999, 2012; citado por Pineda-Henao, 2017; Pineda-Henao y Tello Castrillón, 2018). Así pues, sólo sería concebible una

dimensión práctica de la *tecnología de la administración* en tanto que exista una ciencia que le respalde.

Por otro lado, una de las discusiones resientes (Flórez y García Duque, 2017; Flórez, 2011) parte de asumir que existe un tipo de investigación alternativa: la investigación tecnológica. De acuerdo con esto, algunos autores asumirían que la investigación tecnológica generaría un tipo de conocimiento diferente al conocimiento producido por la investigación científica, en cuyo caso habría que discutir cuál es el estatus de dicho conocimiento no científico (Flórez y García Duque, 2017; Flórez, 2011).

Otros tantos dirían que, más bien, lo que se conoce como investigación tecnológica es lo mismo que lo que se ha conocido como la *ciencia aplicada* (Flórez). Cualquiera que sea la postura que se asuma respecto a la distinción, relación o identidad entre la investigación tecnológica y la investigación científica (aplicada), lo cierto es que también sería posible, entonces, asumir que la *administración* puede ser concebida como *investigación tecnológica* (Flórez y García Duque, 2017; Flórez, 2011).

Existe también la postura de aquellos autores que defienden que la *administración* es un tipo de ciencia social. En esta postura se debería considerar toda la discusión de la filosofía general de las ciencias sobre qué es lo que se entiende por ciencia, así como también entra en juego las discusiones particulares de la connotación de lo científico en la filosofía de las ciencias sociales y en la misma administración (Pineda-Henao, 2017; Pineda-Henao y Tello-Castrillón, 2018).

Así pues, desde perspectivas como la del filósofo Eduardo Nicol (1965), la noción de ciencia es tan amplia que abarca, a grandes rasgos, consideraciones amplias de la noción de teoría y de *episteme* -que en su sentido originario alude al conocimiento verdadero del cual se ocupaban lo que hoy denominamos como filosofía y ciencia,

de manera independiente-, por lo que analizar el sentido de ciencia en la administración se haría uso de un sentido de *teoría* mucho más amplio que el que es usado para referirse a las ciencias *empíricas* (Cruz Soto, 2013; 2021; Padrón, 2002).

Retomando, algunos autores recogen planteamientos de pensadores reconocidos en la filosofía de la ciencia, como Popper (1962, 1983), Kuhn (1971), Lakatos (1978), entre otros (Mejía, 2011; Pérez y Guzmán, 2015), así como también hay quienes se basan en las discusiones de las ciencias sociales (Lozada et al., 2009). En todo caso, esta discusión no es reciente, pues existen aproximaciones clásicas que, en ocasiones, han sido imprecisas y posiblemente han confundido la noción de ciencia con la noción de tecnología, como son los casos de Gulick (1965), Metcalfe (1885), Taylor (1961) y Urwick (1944).

Uno de los grandes retos de defender a la administración como ciencia social supone que se debe tener claridad y sustento de qué tipo de ciencia es. Así pues, no bastaría, por ejemplo, con afirmar que la administración es un tipo de ciencia empírico-social por la naturaleza social de su objeto de indagación o que su función en tanto ciencia consiste, meramente, en sustraer conocimientos de un fenómeno de la realidad social (Pineda-Henao, 2017; Pineda-Henao y Tello-Castrillón, 2018).

Se trata también de justificar si es una ciencia social básica descriptiva, explicativa o comprensiva, una ciencia social aplicada predictiva o prescriptiva –que autores como Simon (1996) denominan como *ciencias de diseño*–, o si recoge aspectos de *diversos tipos de ciencia* (Pineda-Henao, 2017; Pineda-Henao y Tello-Castrillón, 2018). Esto no sólo es más específico en cuanto al tipo de ciencia, sino que puntualiza la función epistémica del conocimiento que genera.

Además de esto, se debe tener una postura sobre los distintos métodos de investigación cualitativos, cuantitativos o mixtos que debe seguir la administración como ciencia (Zapata, Murillo, Martínez, 2006;

Salinas, 2001). De igual forma, se debería tener postura sobre la delimitación clara del objeto de estudio de la administración, que, de acuerdo con Marín-Idárraga (2012), está entre las organizaciones, el sujeto que administra, la práctica de administrar o la unión compleja de tales cosas o la subsunción de uno de estos objetos por otros.

Si la administración es una ciencia debe contener teorías sobre algún aspecto del mundo social (Pineda-Henao, 2012, 2017; Pineda-Henao y Tello-Castrillón, 2018). Tales teorías deben manifestarse, además, en un campo de investigación con objetos de estudio identificables en temáticas en medios de publicación y líneas investigativas de grupos de investigación, y corrientes de pensamiento.

Sin embargo, respecto a los objetos de estudio, suelen existir controversias. Por ejemplo, se suele plantear que el objeto de estudio tanto de la administración, como de los estudios organizacionales, y demás campos de estudio y disciplinas cercanas, es la *organización*. Sin embargo, por un lado, se debe distinguir entre objeto de estudio y hecho de la realidad (Agazzi, 1996; Bourdieu et al., 1973; Cruz Kronfly, 1982; Rendón y Montaña, 2004).

La organización es un hecho de la realidad, y los objetos de estudio son constructos sociales de las disciplinas y los campos de estudio, que delimitan un fragmento de esa realidad, desde ciertos enfoques de abordaje, para producir conocimiento (Agazzi, 1996; Bourdieu et al., 1973; Cruz Kronfly, 1982; Rendón y Montaña, 2004). Por ello, Marín-Idárraga (2012) señala que se gestan distintos objetos de estudio, como lo son *el sujeto que administra*, *el proceso de administrar*, *la organización administrada*, y en ocasiones, objetos más amplios que intentan sintetizar los objetos anteriores.

Continuando con las distintas posturas del estatus epistemológico de la administración, resta por mencionar que existen algunos autores que suponen que la administración es varias cosas a la vez, i.e., que la administración es ciencia, técnica y arte al mismo tiempo (Valeriano

Ortiz, 2008; Vargas Hernández et al., 2013). Sin embargo, tal forma de concebir a la administración parece confundir las anteriores concepciones de ciencia, técnica, tecnología y arte (Niiniluoto, 1997), pues nace del carácter polisémico de la noción de administración (López Gallego, 2005; Pineda-Henao, 2015, 2017; Ríos Szalay, 2010).

Es decir, pensar que la Administración es arte, técnica y ciencia a la vez resulta problemático, pues es difícil pensar que un hecho social sea tres cosas a la vez, con la consideración de que algunas de tales nociones refieren a *práctica sociales* y otras a *disciplinas o campos de investigación especializada* (Pineda-Henao, 2015, 2017; Pineda-Henao y Tello-Castrillón, 2018), como se expuso líneas arriba.

Consideraciones Adicionales para Asumir una Postura sobre el Problema del Estatus Epistemológico de la Administración

Para asumir una postura sobre el estatus epistemológico de la administración, no sólo es necesario asumir una postura sobre los conceptos abordados en el anterior apartado, como los de ciencia, técnica, tecnología y arte, sino que además es necesario reflexionar algunos asuntos y problemas adicionales que se vinculan a las maneras tan diversas de asumir el trabajo intelectual o la vida investigativa, y de producir conocimiento en el campo de investigación de la administración. Estas consideraciones tienen lugar, sobre todo, en lo que respecta a la postura según la cual la administración es una ciencia, o dicho de una forma más precisa, que el campo de investigación en administración es científico.

Como se mencionaba anteriormente, asumir la postura de la administración como ciencia implicaba identificar un conjunto de teorías que hagan parte de su corpus disciplinar. Se suele mencionar que tales teorías son la teoría administrativa y la teoría organizacional.

Sin embargo, esto supone el abordaje de otro problema, manifestado en la dificultad de comprender la relación y distinción entre las

denominadas teorías administrativas y las teorías organizacionales, y si el campo de investigación en administración las incluye a ambas o sólo a una de ellas. Incluso, para algunos autores, la teoría administrativa sería un campo especializado de la teoría de la organización. En otros casos, la teoría de la administración no es mencionada, sino que sólo se alude a la *administración* y a la *teoría de la organización* como si fuesen disciplinas independientes.

Dicho problema, como se sugirió líneas arriba, cobra aún más complejidad cuando se reflexiona que comprender el estatus epistemológico de la administración supone identificar su identidad como *corpus teórico independiente*. La razón de ello es que en el campo de estudios sobre la administración y las organizaciones se vinculan distintas corrientes, disciplinas académicas, y aportes en búsqueda de la transdisciplinariedad, que se traslapan con la teoría organizacional y la teoría administrativa, dificultando la posibilidad de clarificar su corpus teórico independiente (Ríos Szalay, 2014).

Sobre dicha problemática, puede argumentarse que esa condición de traslape y cercanía entre las disciplinas y campos de estudios se da con mucha frecuencia en las ciencias sociales y humanas, en general, por lo que es hasta cierto punto inadecuado pretender una clara y definitiva distinción entre disciplinas y campos de estudio.

Lo que sí es viable, es señalar, como lo proponen Rendón y Montaña (2004), Ríos Szalay (2014), Barba (2013), entre otros, aspectos que pueden ser indicadores de diferencias entre estas disciplinas y campos de estudio, como sus objetos de estudio, los hechos de la realidad estudiados, las metodologías y marcos epistemológicos y ontológicos comunes, etc.

En consideración de lo anterior, Rendón y Montaña (2004) caracterizan lo que ellos denominan como *aproximaciones teóricas para el estudio de la organización*, señalando ocho de ellas: la administración, la teoría de la organización, el análisis institucional,

la sociología del trabajo, la sociología de las organizaciones, el análisis organizacional, la sociología de la empresa, y los estudios organizacionales.

Nótese que, en este caso, la *administración* es considerada como un campo de estudios o *disciplina* independiente, caracterizada por el énfasis funcionalista -o de la eficiencia- en el estudio de la organización. Tal independencia se da incluso con la teoría de la organización, pese a que se resalta de esta también un énfasis funcionalista, por lo que no queda claro si con esta denominación de *administración* sólo se hace alusión a la *teoría administrativa* o si se alude al campo de investigación de la administración ampliamente.

Una distinción similar a la anterior la plantea Barba (2013), el cual señala tres campos de estudios fundamentales para el estudio de las organizaciones: la administración, la teoría de la organización y los estudios organizacionales. En esta descripción también la administración es concebida como campo de investigación o disciplina independiente de la teoría de la organización y de los estudios organizacionales.

También Barba (2013) resalta su énfasis en la eficiencia en el estudio de la organización (sobre todo, de las organizaciones empresariales), su distinción de la administración como práctica social y el origen de la administración como campo de estudios desde la modernidad, como resultado a las necesidades devenidas de la revolución industrial, la expansión de las grandes empresas -en donde también surge la práctica de la administración moderna- y de la necesidad de conocimientos especializados para el manejo eficiente de dichas organizaciones (Barba, 2013).

A estas clasificaciones también podrían agregársele otras aproximaciones teóricas, similares a los estudios organizacionales, por poseer un corte crítico sobre la administración y las organizaciones, con

marcos epistemológicos próximos al posmodernismo, el marxismo, la Escuela de Frankfurt, el constructivismo, el decolonialismo (González-Miranda, 2014). Estos son los Estudios críticos de la administración (Sanabria Rangel et al., 2015), y el *humanismo radical* (Aktouf, 2009), y los abordajes decoloniales en la administración en Latinoamérica (Ibarra Colado, 2006), entre otros.

Sin embargo, Ríos Szalay (2014) señala que algunas de estas aproximaciones teóricas o campos del conocimiento que se plantean en estas distinciones parecen ser más bien corrientes de estudio, y no disciplinas. ¿Cómo entonces comprender estas distintas identidades, si algunas corrientes están, más bien, dentro de las disciplinas que estudian a la administración y a las organizaciones? Lo anterior es similar para el caso de las teorías.

Está claro que por *teoría de la organización* o por *teoría de la administración* no se hace referencia a una sola teoría sobre la organización o de la administración, sino al campo de teorización sobre las organizaciones y la administración, respectivamente, que, en el caso de la primera, contempla un examen más amplio que el de la *teoría de la administración* (Rendón y Montaña, 2004).

Esto nos remite a un cuestionamiento conceptual de lo que son las disciplinas y las teorías, de lo cual se plantean algunas breves reflexiones a continuación. La noción de disciplina -a secas- es igualmente compleja y con una diversidad de significados, por lo que se parte por clarificar que tal noción hace referencia, en lo abordado hasta el momento, a lo que suele denominarse específicamente como *disciplinas académicas* (Becher y Trowler, 2001; López-Bonilla, 2013).

En un sentido amplio, las disciplinas académicas son las divisiones o fracciones de las áreas del conocimiento especializado, de la educación formal y de la investigación, que incluye a las ciencias, las humanidades,

las artes y las tecnologías⁸ (Becher y Trowler, 2001; López-Bonilla, 2013). Así, las disciplinas cuentan con un cierto grado de integración del trabajo académico y de sus comunidades, con objetos particulares de estudio, lenguajes especializados, teorías, conceptos, métodos, relaciones interpersonales, etc. (López-Bonilla, 2013).

Sin embargo, dependiendo de la amplitud o especificidad desde la cual se mire, sería problemático saber la distinción entre disciplinas cercanas, como pasa con la estadística y las matemáticas, como lo mencionan Becher y Trowler (2001), y lo cual podría igualmente pasar con la contabilidad y la administración. De acuerdo a estos autores, tales delimitaciones disciplinares dependen de aspectos sociales que se institucionalizan en las universidades y las comunidades académicas, como se puede ver en la estructura organizacional de las universidades, con las subdivisiones en facultades, departamentos, etc.; también, en el grado de desarrollo de las comunidades académicas, observado en redes académicas, revistas arbitradas, grupos de investigación, etc.; e igualmente, en las costumbres, hábitos y tradiciones de los académicos que las conforman (Becher y Trowler, 2001).

Otro aspecto importante para resaltar es la diferencia que hay entre las disciplinas y los campos de estudio, en donde estos últimos son concebidos como áreas del conocimiento más amplias, con menos integración interna, que pueden incluir más de una disciplina, dando paso a lo multi e interdisciplinar, pero también permitiendo superar las visiones disciplinares para el abordaje de objetos de estudio, de lo cual se sigue también la transdisciplinariedad (López-Bonilla, 2013; Gee, 2010; Paoli Bolio, 2019; González Casanova, 2004). Dentro de esta visión amplia de los campos de estudio se suele describir, por ejemplo, a los estudios organizacionales (Rendón y Montaña, 2004; Barba, 2013).

⁸ Estas distinciones son igualmente discutibles, en virtud de que, para algunos autores, disciplinas académicas de las humanidades, como la filosofía, también son ciencias, por lo que suele también usarse el término de ciencias humanas, o incluso ciencias sociales y humanas (Mardones, 1991).

Otras distinciones importantes para comprender la naturaleza de las disciplinas académicas y los campos de estudio son las corrientes de pensamiento y las especialidades disciplinares. Las especialidades o especializaciones disciplinares son esos campos de investigación más próximos a la realidad cotidiana de los investigadores de una disciplina, en donde se abordan temas y problemas de estudio particulares que se derivan del objeto de estudio central de una disciplina (López-Bonilla, 2013; Gee, 2010).

Por su parte, las *corrientes de pensamiento* también suelen ser denominadas *escuelas de pensamiento*, y se refieren a las agrupaciones de perspectivas o académicos, que conservan unos rasgos comunes como su estilo de pensamiento, la manera de abordar un objeto de estudio, o incluso la procedencia de sus miembros, etc., y que su planteamiento también obedece a las dinámicas institucionales y sociales por las que se distinguen las disciplinas. Como se mencionó anteriormente, incluso el desarrollo de una especialidad disciplinar podría hacer que dicha especialidad se independice como disciplina académica. En el caso de las corrientes o escuelas de pensamiento, existen conflictos entre posturas (como, por ejemplo, se suele señalar de corrientes positivistas frente a corrientes críticas), lo cual hacen que unas de estas prevalezcan sobre otras, de acuerdo a aspectos como las afinidades o desacuerdos entre miembros de comunidades académicas, y la exclusión o inclusión de círculos sociales en las comunidades académicas.

Finalmente, en cuanto a lo que respecta a las teorías, es importante retomar al menos tres perspectivas para el presente trabajo: la concepción de las teorías como *producto intelectual*, la concepción de la teorización como *proceso intelectual*, y la concepción de teoría como *denominación que abarca un conjunto de teorías sobre un objeto de estudio*.

Para el primer caso, similar al debate sobre las distintas concepciones de ciencia, hay también distintas concepciones de teoría como

producto intelectual. Así, por ejemplo, en la historia de la filosofía de la ciencia, se podría hacer todo un recorrido de la noción de teoría desde Euclides y Newton, hasta el positivismo lógico, el falsacionismo, el historicismo, etc. (Guerrero Pino, 2015); de lo cual hay que concluir que es otro elemento que depende de la filiación intelectual del académico.

En un intento de definición amplia, las teorías serían, en este sentido, el formato institucionalizado por el cual se presenta el conocimiento explícito sobre algo, que puede ser un fenómeno de la realidad o un asunto conceptual y abstracto (Weick, 1995). Usualmente, tal conocimiento explícito de las teorías va en formato de *explicaciones* o *comprensiones* de un fenómeno o asunto.

Por otro lado, para el segundo sentido relativo a la teorización, se debe partir por comprender que la teorización es un proceso en el cual se realizan procesos de conceptualización y reflexión, que eventualmente pueden generar como producto una teoría, pero que no necesariamente culmine en dicho producto (Weick, 1995).

Como bien lo señala Weick (1995), las teorizaciones además de ser un proceso pueden ser también un producto en sí mismo, en el cual se proveen reflexiones, críticas o análisis sobre algo que no necesariamente tiene los elementos estructurales y acabados de una teoría.

Finalmente, la noción de teoría también se puede usar académicamente como una *categoría para abarcar un conjunto de teorías o trabajos en torno a un objeto de estudio particular*. Tal es el caso de la teoría de la organización, que no recoge una sola teoría sino los distintos esfuerzos de algunos autores en torno respecto de la organización como fenómeno social estudiado. Igualmente, pasa con la teoría administrativa.

Ahora bien, retomando el hilo de discusión central, estos esfuerzos por identificar una identidad del corpus teórico de la administración,

como campo de investigación, se enfrentan al hecho de que existe una amplia diversidad de disciplinas, campos de estudio, corrientes o escuelas de pensamiento y teorías, que se traslapan entre sí, no sólo en sus objetos de estudio sino también en autores y orígenes históricos (Ríos Szalay, 2014).

Así, bajo las reflexiones realizadas sobre las nociones de disciplina, campo de estudios, teorías y demás, podría delineararse algunos razonamientos en torno a las relaciones entre teoría administrativa y teoría organizacional, así como también entre estas *dos teorías* y las demás *aproximaciones teóricas* del campo de estudios sobre la administración y las organizaciones.

Por ejemplo, en el caso de la distinción entre teoría administrativa y teoría organizacional, ambas serían entendidas como conjuntos de teorías en torno a un objeto de estudios -es decir, que incluye tanto teorías como teorizaciones-. Intuitivamente, por su denominación, se diría que sus objetos de estudio son diferentes, en la medida que la primera aborda objetos de estudios asociado al hecho social de la práctica administrativa, mientras que el segundo abordaría objetos de estudio relativos al hecho social de la organización. Esto parecería ir en contra a la corriente principal, que sugiere que el objeto central, para todas las aproximaciones teóricas de las que se ha venido hablando, es derivado del hecho social de la organización. Lo anterior podría explicar por qué algunos autores parecen ser reacios al momento de mencionar a la teoría administrativa, y prefieren aludir a la *administración* como disciplina, en su lugar. De esta manera, se cometería un error al excluir a la práctica de la administración como hecho sociado que también es tomado como objeto de estudio en el campo de investigación de la administración, debido a que gran parte de la producción del conocimiento al respecto, se da sobre dicha práctica social. El asunto clave a considerar es que la práctica de la administración puede ser asumida como parte de la realidad

organizacional (Pineda-Henao, 2012; Pineda-Henao, 2014a); es decir, la práctica de la administración, por su actuación necesaria en las organizaciones, hace parte de las fracciones de la realidad que se pueden plantear desde las disciplinas, para generar objetos de estudio sobre las organizaciones.

En ese sentido, no habría ningún problema en considerar que la teoría administrativa construye objetos de estudio sobre la administración como práctica, y, a la vez, esto contribuye al estudio de las organizaciones. Parafraseando a Luhmann (2009), puede denominarse que la teoría de la administración le compete también el problema de comprender y explicar el *orden organizacional* (Pineda-Henao, 2014b, 2018a), de la misma forma en que a distintas ciencias sociales le ocupa el problema del orden social, en general.

Se debe recordar que esta discusión sobre si la teoría administrativa es independiente de la teoría organizacional es importante en la medida que ambas aproximaciones teóricas suelen aludirse como parte del corpus teórico que le da identidad al campo de investigación en administración. El paso siguiente, si lo que se quiere es argumentar sobre el carácter científico de dicho corpus teórico es el de identificar si, desde alguna concepción de ciencia, y de teorías científicas, se puede reconocer a este corpus teórico de la administración como disciplina.

Sobre este asunto se suele resaltar que la investigación en administración suele tener un corte fundamentalmente asociado a la investigación aplicada y tecnológica, en la medida que el conocimiento producido está dirigido al proceso de administrar las organizaciones. Es de considerar que algunos objetos de estudio también abordan al sujeto que administra, a los sujetos que son administrados y cuestionamientos explicativos y comprensivos sobre lo que es la administración, y sobre sus orígenes, dando paso a la posibilidad de distintas opciones de concepciones científicas que

resaltan el papel de la teorización explicativa y comprensiva para la caracterización de ciencia. De una forma más clara, se pueden identificar estudios que abordan a las organizaciones con objetivos explicativos y comprensivos respecto a lo que estas son y respecto a su comportamiento.

El siguiente asunto por asumir una postura remite de nuevo a la diversidad de aproximaciones de estudio sobre la administración y las organizaciones. Podría pensarse, respecto de este asunto, que es una cuestión meramente de denominaciones, en donde incluso la denominación de *teoría de la organización*, o *teoría organizacional*, es de por sí ya amplia, y podría incluir a todas las demás aproximaciones teóricas, ya sea como campos especializados o como corrientes de estudio. Esto no es un asunto meramente de denominación. Se trata, más bien, de un asunto de diferencias de orientaciones intelectuales -con sus respectivas ventajas y desventajas-, en donde algunas de estas orientaciones son más afines a lo *disciplinar*, es decir, al trabajo académico de la generación de conocimiento especializado (en términos de Hernández, 2014), mientras que otras orientaciones prefieren asumir dicho trabajo académico desde una perspectiva más de *campo de estudios*, es decir, desde lo inter, multi y transdisciplinar, en donde se apremia más la amplitud del conocimiento, y la integración de miradas distintas (González Casanova, 2004; Paoli Bolio, 2019).

Así las cosas, podría parecer que desde la anotación anterior se justifica aún más la distinción que Rendón y Montaña (2004) y Barba (2013) realizan entre la teoría organizacional y los estudios organizacionales, puesto que el primero poseería una orientación más inclinada a lo *disciplinar*, mientras que la segunda plantearía una orientación más orientada a los *campos de estudio* multi, inter y transdisciplinarios. Esto no resulta muy claro después de todo, pues estos mismos autores resaltan que tanto en la teoría organizacional

como en la teoría administrativa también ha existido, desde siempre, un grado importante de trabajo multi e interdisciplinar, sobre todo cuando se rastrea el aporte que han tenido tantas disciplinas, como la economía, las ingenierías, la sociología, etc., en el origen y desarrollo de la teoría administrativa y la teoría organizacional. Por otro lado, en el caso de los estudios organizacionales, pese a que promulgan una preferencia hacia lo multi, inter y transdisciplinar, es evidente la fuerte influencia que, desde la base de este campo de estudios, se le da a la sociología (Rendón y Montaña, 2004).

La naturaleza multi e interdisciplinar que se señala de la teoría de la administración y de la teoría de la organización, también remite al asunto de los distintos tipos de conocimientos que se generan en torno a la administración y las organizaciones. En palabras sencillas, como se pudo apreciar en el apartado anterior, existen perspectivas que señalan conocimientos teóricos de naturaleza explicativa, comprensiva y descriptiva tanto de la administración como de las organizaciones, pero también existen conocimientos técnicos, tecnológicos y relativos al arte de la administración, de un orden más prescriptivo e intuitivo, relativo al proceso de administrar las organizaciones.

Esta amplia generación del conocimiento sobre la administración y las organizaciones, en parte, se debe desde luego a la naturaleza compleja de los hechos de la realidad de la administración y las organizaciones. Esta complejidad va de la mano con concepciones contemporáneas de la realidad y del conocimiento, que vale la pena referir brevemente.

Pueden resaltarse dos supuestos ampliamente difundidos en la contemporaneidad: (i) que vivimos en un mundo natural y social complejo, y (ii) que debe plantearse la mejor forma posible para conocer e intervenir o interactuar en dicho mundo complejo (Lewin, 1995; Morín, 1994; Mosterín, 2008, 2013; Pineda-Henao, 2018a). Al

respecto, para algunos autores, a pesar de la crítica posmoderna, la racionalidad parece la mejor vía que, por el momento y bajo sus amplias limitaciones, posee el ser humano para cumplir tal empeño de conocer lo complejo de la realidad (Mosterín, 2013, 2008).

La racionalidad puede ser concebida como un conjunto de capacidades complejas que se dan en ciertos organismos vivos, entre ellos los seres humanos, y que se desarrolla de forma diferenciada de acuerdo al devenir sociohistórico (Olivé, 2011). Desde esta perspectiva, la racionalidad puede contribuir al cumplimiento de diversos fines de interés para el hombre, entre ellos conocer el mundo –racionalidad teórica–, intervenirlo –racionalidad práctica– y cuestionar nuestras formas de conocer e intervenir –racionalidad crítica– (Mosterín, 2013; Olivé, 2011; Pineda-Henao, 2018; Quintanilla Fisac, 2011).

En sincronía con estos planteamientos, Quintanilla (2011), Mosterín (2013) y Bunge (2000, 2003) coinciden en señalar que la ciencia es, contemporáneamente, el paradigma de la racionalidad teórica que se ocupa de contribuir al objetivo de conocer el mundo de la mejor manera posible (Pineda-Henao, 2018a).

Por su parte, la tecnología sería el paradigma de la racionalidad práctica, cuya finalidad refiere a intervenir (Bunge, 1996, 2012; Pineda-Henao, 2018; Quintanilla Fisac, 2011). Finalmente, la filosofía se erige como el paradigma de la racionalidad crítica, la cual puede dirigirse a cuestionar o fundamentar los límites y los alcances de la racionalidad práctica y la racionalidad teórica, i.e., de la ciencia y la tecnología (Mosterín, 2013; Pineda-Henao, 2018).

Desde estas perspectivas de la complejidad del mundo y de una retoma del empeño racional de conocerlo, cabría la posibilidad de que algunos autores estén más inclinados en asumir una postura sobre este problema del estatus epistemológico de la administración en donde se reconozca un lado científico del campo de investigación

en administración, un lado tecnológico tanto de la práctica de la administración como del campo de investigación en administración, y un lado filosófico de la investigación en administración. Sin embargo, aun siendo esta perspectiva una solución relativamente más amplia que señalar sólo un estatus epistemológico, sigue siendo una perspectiva que excluye otras formas de conocimiento y de aproximaciones alternativas a los esquemas racionales anteriores.

Lo que se quiere plantear con todo esto es que este problema del estatus epistemológico de la administración posee múltiples respuestas viables, pero lo que no se debe hacer es abandonar el esfuerzo conceptual y argumentativo de aclarar las distintas posturas sobre los distintos elementos asociados ya expuestos: a) formas de entender el problema; b) concepciones sobre ciencia, técnica, tecnología y arte; c) concepciones sobre lo disciplinar y lo multi, inter y transdisciplinar; d) el problema de la identidad del corpus teórico del campo de investigación en administración, las distintas aproximaciones teóricas en el estudio sobre la administración y las organizaciones, y los distintos tipos de conocimientos y objetos de estudio que se generan sobre la administración y las organizaciones.

Incluso, puede que el campo de investigación en administración sea, en realidad, un campo tan amplio en sí mismo, que posea en menor o en mayor grado, según sea el caso, múltiples tipos de estatus epistemológicos relativos a las formas de investigación, como los de ciencia social básica y aplicada, investigación humanística e investigación tecnológica. A su vez, la práctica de la administración también puede ser concebida desde múltiples estatus epistemológicos como técnica, tecnología y arte.

Pero, a propósito de estos múltiples estatus epistemológicos así planteados, nótese que esta conclusión es diferente a la de algunos autores que, indiscriminadamente, señalan que la administración

es, a la vez, arte, ciencia, tecnología y técnica, sin distinción de si se alude a la práctica de la administración o a la disciplina de la administración, ni aludir las distintas clarificaciones y distinciones conceptuales, con el agravante de exponer las categorías de ciencia, técnica, tecnología y arte como si fueran del mismo nivel ontológico y epistemológico.

En síntesis, podría sostenerse con lo argumentado que el campo de investigación en administración incluye diversas manifestaciones epistemológicas, por lo que es susceptible de identificarse en él investigación científica y humanística, pero que prepondera mayormente la investigación aplicada o tecnológica. El lado científico y humanístico de la investigación en administración se da en un menor grado, por lo que para ampliar sus horizontes de desarrollo, podría promoverse un fortalecimiento de la investigación más teórica y crítica. Por otro lado, para el caso de la práctica administrativa, igualmente se puede identificar un gran contenido de conocimientos técnicos, tecnológicos y artísticos en los términos acá planteados de un saber hacer propio de la experiencia, siendo el contenido técnico y artístico más preponderante que el tecnológico. En dicha situación, aunque preponderen fuertemente ciertas orientaciones, no existiría un estatus unívoco tanto de la práctica de la administración como del campo de investigación en administración, sino que, más bien, existiría un estatus epistemológico múltiple para ambos hechos sociales.

Conclusiones

Solucionar el problema del estatus epistemológico de la Administración es un empeño tanto de reflexión conceptual y argumentativa de asuntos tanto filosóficos como propios de la disciplina administrativa. Debe existir, en primer lugar, un esfuerzo de análisis del problema, para comprender que, al menos en la manera

tradicional de ser planteado, pueden asumirse distintas formas de interpretación con dimensiones ontológicas, epistemológicas y filosófico-políticas.

A partir del mismo esfuerzo de comprensión inicial del problema, se debe reconocer que este debe partir por abordar la condición polisémica del término de administración. Dicho término puede aludir a la práctica administrativa o al campo de investigación en administración -o disciplina administrativa-. Ambos son hechos sociales ontológicamente distintos, pero vinculados.

Respecto al problema del estatus epistemológico de la administración, se han planteado diversas respuestas a este problema, en su sentido epistemológico, que remiten a una discusión de conceptos tan complejos como los de ciencia, tecnología, técnica y arte, de los cuales se han asumido una gran cantidad de posturas a lo largo de la historia del campo de investigación en administración.

Adicionalmente, se deben considerar otras posturas sobre lo que se entiende por disciplina, campo de estudios y teorías. Asimismo, se deben abordar otros problemas asociados, como lo es el de la identidad del corpus teórico de la administración, considerando las distintas aproximaciones teóricas sobre el estudio de la administración y las organizaciones. En definitiva, lo anterior también se asocia a las distintas orientaciones intelectuales de los académicos en torno a su misma labor intelectual e investigativa.

En definitiva, este problema puede tener múltiples respuestas y posturas justificables. Sin embargo, es tan complejo que requiere asumir la rigurosa clarificación conceptual y argumentación teórica sobre los distintos elementos asociados, así como también el reconocimiento de la naturaleza compleja y profunda de este campo de estudios. En todo caso, debe considerarse además que el estatus de la disciplina administrativa y de la práctica administrativa depende

también de lo que las comunidades académicas y de praxis de este campo deseen construir de él: no sólo se trata, entonces, de su estatus actual, sino del estatus que se desee construir.

Conforme a su estado actual, la investigación en administración puede ser asumida desde un estatus en el que impera la investigación aplicada y tecnológica, pero que también exhibe casos importantes de investigación científico-social y humanística. Estos dos últimos tipos de investigación deberían ser más promovidos en el campo de estudios para alcanzar un desarrollo epistemológico más diverso. Por su parte, la práctica de la administración exhibe conocimientos técnicos y artísticos preponderantemente, ante lo cual debería promoverse una mayor ampliación de los conocimientos tecnológicos que vinculen mayormente las aportaciones de la investigación en administración con su praxis.

Referencias

Agazzi, E. (1996). El bien, el mal y la ciencia: las dimensiones éticas de la empresa científico-tecnológica. España: Editorial Tecnos.

Aktouf, O. (2009). La administración: entre tradición y renovación. (4ta Edición). Cali: Universidad del Valle.

Barba, A. (2013). Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales: tres campos de conocimiento, tres identidades. *Revista Gestión y estrategia*, (44), 139-151.

Becher, T., y Trowler, P. (2001). *Academic tribes and territories*. McGraw-Hill Education (UK).

Bourdieu, P., Chamboredon, J. C., y Passeron, J. C. (1973). El oficio de sociólogo. Presupuestos epistemológicos. Argentina: Siglo XXI Editores.

Bunge, M. (1999) Las ciencias sociales en discusión. Una perspectiva filosófica. Argentina: Editorial Sudamericana.

Bunge, M. (2000). La investigación científica. Su estrategia y su Filosofía. Editorial Ariel SA.

Bunge, M. (2003). La ciencia, su método y su filosofía. Editorial Panamericana.

Bunge, M. (2012). Filosofía de la tecnología y otros ensayos (Primera ed.). Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Burrell, G., y Morgan, G. (2006). Sociological Paradigms and Organisational Analysis (First Edition). Ashgate Publishing Company.

Cruz Kronfly, F. (1982). Hacia una redefinición del concepto de organización. En H. Galvis Parrasi, De lo humano organizacional. Facultad de Ciencias de la Administración, Universidad del Valle.

CruzSoto, L. (2013). El arte, la técnica y la ciencia en la administración. La disyuntiva de la naturaleza de la administración. Carlos Juan Núñez Rodríguez, Claudia Liliana Padrón Martínez y Óscar Lozano Carrillo (Coords.), Perspectivas de la administración y la concepción organizacional contemporánea. México: UNAM-UAM-Hess.

CruzSoto, L. (2021). Interpretaciones del pensamiento administrativo. FCA Publishing. Universidad Nacional Autónoma de México.

Dávila, C. (2001). Teorías organizacionales y administración. Enfoque crítico (Segunda Edición). Editorial Presencia LTDA.

Fayol, H. (1961). Administración industrial y general. 1ª. Ed. (Trad. Gusmán del Camino, A.) México: Herrero Hermanos.

Flórez, D. T. (2011). Epistemología y Administración. En J. G. Carvajal y J. A. Izasa, *Memorias Encuentro de la red en filosofía, teoría y educación en administración* (pp. 48-63). Universidad Nacional de Colombia.

Flórez, D y García Duque, C. E. (2017) La naturaleza de la tecnología y sus vínculos con la ciencia: una perspectiva realista y analógica. En *Discusiones Filosóficas*. Año 18 N° 30, enero – junio 2017. pp. 63 – 78.

Gee, J. P. (2010). *New digital media and learning as an emerging area and “worked examples” as one way forward*, Massachusetts: The MIT Press

González-Miranda, D. R. (2014). Los estudios organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Innovar: revista de ciencias administrativas y sociales*, 24(54), 43-58. <https://doi.org/10.15446/innovar.v24n54.46431>

González Casanova, P. (2004). Las nuevas ciencias y las humanidades: de la academia a la política. *Las nuevas ciencias y las humanidades*, 1-478.

Guerrero Pino, G. (2015). *Introducción a la filosofía de la ciencia*. Documentos de trabajo. Editorial Universidad del Valle.

Gulick, L. (1965). Management is a Science. *Academy of Management Journal*, 8(1), 7-13.

Hernández, L. H. (2014). Consideraciones filosóficas sobre el fenómeno de la especialización en las ciencias. *Praxis Filosófica*, (39), 41-66.

Ibarra-Colado, E. (2006) Organization Studies and Epistemic Coloniality in Latin América: Thinking otherness from the margins. *Organization* Vol 13(4): 463-488

Ibarra Colado, E. y L. Montaña Hirose (eds.) (1987): El orden organizacional: poder, estrategia y contradicción, México, Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa.

Kliksberg, B. (1976). El pensamiento organizativo del taylorismo a la teoría de la organización: La administración científica en discusión (Tercera ed.). Paídos.

Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). Administración. Una perspectiva global y empresarial (Decimocuarta). MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V.

Kuhn, T. (1971). La estructura de las revoluciones científicas (C. Solís Santos, Trad.). Fondo de Cultura Económica.

Lakatos, I. (1978). La metodología de los programas de investigación científica (J. Worall, G. Currie, y J. C. Zapatero, Eds.; J. C. Zapatero, Trad.). Alianza.

Lewin, R. (1995). Complejidad: El caos como generador del orden (J. G. López Guix, Trad.). Tusquets.

López-Bonilla, G. (2013). Prácticas disciplinares, prácticas escolares: Qué son las disciplinas académicas y cómo se relacionan con la educación formal en las ciencias y en las humanidades. Revista mexicana de investigación educativa, 18(57), 383-412.

López Gallego, F. (2005). «Administración» “organización (y «empresa»): Un intento de acotación semántica. REVISTA Universidad EAFIT., 41(137), 9-18.

Lozada, N., Durango Yepes, C. M., Urrubla, J., Ramírez, A., Jiménez, G., y Posada, R. (2009). La fundamentación epistemológica de la disciplina administrativa desde la perspectiva de las ciencias sociales. Su influencia en los planes de estudio en algunas facultades

de Administración adscritas a ASCOLFA. ASCOLFA.

Luhmann, N. (2009). ¿Cómo es posible el orden social? (P. Morandé Court, Trad.). Herder Editorial.

Mardones, J. M. (1991). Filosofía de las ciencias humanas y sociales: Nota histórica de una polémica incesante. En J. M. Mardones, *Filosofía de las ciencias humanas y sociales: Materiales para una fundamentación científica* (Vol. 1, pp. 19-57). Anthropos Editorial.

Marín-Idárraga, D. A. (2012). Consideraciones epistemológicas en torno al carácter científico de la administración. *Innovar*, 22(46), 39.

Martínez, G. H. (2019). Can we apply the science/technology distinction to the Social Sciences? A brief analysis of the question. *Philosophia*, 79(2), 33-57.

Mejía, N. (2011) Es posible una explicación del progreso científico en la Administración a partir de la concepción de progreso en Kuhn. En *Memorias del Encuentro de la Red en Filosofía, Teoría y Educación en Administración*. P.p.: 165-213.

Metcalfe, H. (1885). *The cost of manufactures and the administration of workshops, public and private*. John Wiley y Sons.

Mitcham, C., y Mackey, R. (2004). *Filosofía y tecnología* (I. Quintanilla Navarro, Trad.; Vol. 201). Encuentro.

Morín, E. (1994). *Introducción al pensamiento complejo* (M. Pakman, Trad.). Gedisa.

Mosterín, J. (2008). *Lo mejor posible: Racionalidad y acción humana*. Alianza Editorial.

Mosterín, J. (2013). *Ciencia, filosofía y racionalidad*. Editorial

GEDISA.

Moulines, C. (1991) Pluralidad y recursión. Estudios epistemológicos, Madrid, Editorial Alianza.

Nicol, E. (1965). Los Principios de la ciencia. Fondo de Cultura Económica.

Niiniluoto, I. (1984). Is science progressive? (Vol. 177). Springer Science y Business Media.

Niiniluoto, I. (1997). Ciencia frente a tecnología: ¿diferencia o identidad? Arbor, 157(620), 285-299.

Olivé, L. (2011). La razón naturalizada y la racionalidad plural. En A. R. Perez Ransanz y A. Gómez, Racionalidad en ciencia y tecnología: Nuevas perspectivas iberoamericanas (pp. 29-38). Universidad Autónoma de México.

Padrón, C. L. (2002). Administración, ciencia, técnica y tecnología. Contaduría y Administración, (205), 27-35.

Paoli Bolio, F. J. (2019). Multi, inter y transdisciplinariedad. Problema anuario de Filosofía y Teoría del Derecho, (13), 347-357.

Pérez, A., y Guzmán, M. (2015). Los estudios organizacionales como programa de investigación. Cinta de moebio, (53), 104-123.

Pineda-Henao, E. F. (2012). Filosofía de la ciencia aplicada a la administración. Revista Ensayos, 5(5), 177-192.

Pineda-Henao, E. F. (2013). La praxis administrativa y el orden. Una noción de la práctica administrativa como ordenación instrumental, sistemática e intencional de las organizaciones. Ensayos. Revista de los Estudiantes de Administración de Empresas, 6(1), 11-28.

Pineda-Henao, E. F. (2014a). Ontología de la administración: Una aproximación a la práctica administrativa como hecho institucional. Ensayos. Revista de los Estudiantes de Administración de Empresas, 7(1), 122-143.

Pineda-Henao, E. F. (2014b). Una fundamentación ontológica de la práctica administrativa como técnica social ordenadora institucionalizada [Tesis pregrado]. Universidad Nacional de Colombia.

Pineda-Henao, E. F. (2015). Algunas distinciones conceptuales entre ciencia y tecnología para el problema del estatus de la administración. En J. G. Carvajal, Encuentro de la Red en Filosofía, Teoría y Educación en Administración (pp. 10-19). Universidad Nacional de Colombia.

Pineda-Henao, E. F. (2017). Disciplina administrativa y práctica administrativa: Una perspectiva analítica del problema del estatus epistemológico de la administración [Tesis pregrado]. Universidad del Valle.

Pineda-Henao, E. F. (2018a). Administración y organizaciones: Una mirada más allá de las fronteras de lo instrumental. En C. Tello Castrillón y E. F. Pineda-Henao, Conjeturas organizacionales: Fundamentos para el estudio de la organización (Primera ed., pp. 31-54). Editorial Universidad Nacional de Colombia.

Pineda-Henao, E. F. (2018b). Sobre la formación investigativa: Diagnóstico comparativo del programa de Administración de la Universidad Nacional de Colombia Sede Palmira [Tesis Maestría en Administración]. Universidad Nacional de Colombia.

Pineda-Henao, E. F., y Londoño-Cardozo, J. (2018). Clasificación de los mejores programas de pregrado de Administración en Colombia según criterios de investigación: Periodo 2016-2017. Revista de

Investigación, Desarrollo e Innovación, 9(1), 47-62. <https://doi.org/10.19053/20278306.v9.n1.2018.8506>

Pineda-Henao, E. F., y Tello-Castrillón, C. (2018). ¿Ciencia, técnica y arte?: Análisis crítico sobre algunas posturas del problema del estatus epistemológico de la Administración. *Revista Logos Ciencia y Tecnología*, 10(4), 112-130.

Pineda-Henao, E. F.; Ortega, M.; y Rivera Morillo, V. (2020). El bien, el mal y el acto de administrar: una fundamentación crítica desde la razón práctica. En Tello Castrillón, C., Pineda-Henao, E. F., y Londoño-Cardozo, J. (Comp.). *La construcción organizacional de la responsabilidad social: fundamentos teóricos y casos de estudio* (Primera ed., pp. 39-64). Editorial Universidad Nacional de Colombia.

Popper, K. R. (1962). *La lógica de la investigación científica*. Tecnos.

Popper, K. R. (1983). *Conjeturas y refutaciones: El desarrollo del conocimiento científico*. Paidós Ibérica.

Quintanilla Fisac, M. A. (2011). La tecnología como paradigma de acción racional. En A. R. Perez Ransanz y A. Gómez, *Racionalidad en ciencia y tecnología: Nuevas perspectivas iberoamericanas* (pp. 59-68). Universidad Autónoma de México.

Rendón, M. y Montaña, L. (2004), *Las aproximaciones organizacionales. Caracterización, objeto y problemática*, *Contaduría y Administración*, N° 213, mayo-agosto, pp. 101-120.

Ríos Szalay, J. (2010). La estandarización terminológica de la administración, un empeño amplio y persistente, ¿pero inviable? En *Memorias del XV Congreso Internacional de Contaduría, administración e informática*. 1-37. Encontrado el 23 de mayo de 2021 en: <http://premio.investiga.fca.unam.mx/docs/ponencias/2010/6.1.pdf>

Ríos Szalay, J. (2013a). Kliksberg y la científicidad de la administración. Universidad Nacional Autónoma de México. 1-15. Encontrado el 23 de mayo de 2021 en: http://fcaenlinea1.unam.mx/anexos/1156/1156_u6_act3_p16.pdf

Ríos Szalay, J. (2013b). Falsas creencias sobre la naturaleza de la investigación en administración frecuentes en México y en otros países latinoamericanos. Universidad Nacional Autónoma de México. 1-18. Encontrado el 23 de mayo de 2021 en: [http://posgrado.fca.unam.mx/docs/admision/temarios_doctorado/06%20ArtFalsasCreenciasS-investEnMexVERSION_abril_2013\[1\]%20.pdf](http://posgrado.fca.unam.mx/docs/admision/temarios_doctorado/06%20ArtFalsasCreenciasS-investEnMexVERSION_abril_2013[1]%20.pdf)

Ríos Szalay, J. (2014). Sobre el estudio de las organizaciones. ¿Traslapes interdisciplinarios hacia una ciencia organizacional? 1-19.

Salinas, O. (2001) Objeto y método de la ciencia de la empresa En Memorias de ASCOLFA. El discurso administrativo. Naturaleza, objeto y método. P.p.: 73-101.

Sanabria Rangel, M., Saavedra Mayorga, J. J., y 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: Investigación y Reflexión, 23(1), 209-234.

Searle, J. R. (1997) La construcción de la realidad social. Ediciones Paidós Ibérica, S.A

Sepúlveda Fernández, R. de J. (2015). Discusiones Filosóficas en los paradigmas de formación Administrativa: Estudio comparativo en programas de administración del Eje Cafetero Colombiano (Primera). Universidad Tecnológica de Pereira.

Silva, J. M. (2003). La administración: entre la profesionalización y la científicidad. Contaduría y Administración, (211), 9-15.

Simon, H. A. (1996). *The sciences of the artificial* (Tercera). MIT press.

Simon, H. A. (1997). *Administrative Behavior: A Study of Decision-making Processes in Administrative Organization*. New York: Free Press.

Taylor, F. W. (1961). *Principios de la administración científica* (R. Palazón, Trad.). Herrero Hermanos.

Tello Castrillón, C., Pineda-Henao, E. F., Hernández Madroñero, I., Londoño Cardozo, J., Acosta B., L. S., Ortega González, M. S., y Ospina Díaz, L. P. (2018). Estudio comparativo nacional de las tendencias temáticas de investigación en la administración y su influencia en la formación universitaria (p. 150) [Investigación]. Universidad Nacional de Colombia.

Thomson, G. (2002). *Introducción a la práctica de la filosofía*. Bogotá: Panamericana Editorial.

Urwick, L. F. (1944). *Los elementos de la administración* (2 ed.). Harper y Bros.

Valeriano Ortiz, L. F. (2008). La administración como ciencia, técnica y arte. *Gestión en el tercer milenio*, 11(22), 7-10.

Varela Barrios, E. (2018). *La Hegemonía del Management: Una genealogía del poder managerial*. Ediciones Universidad Simón Bolívar

Vargas Hernández, J. G., Arias, A. de L., Valdez Zepeda, A., y Borrayo, C. L. (2013). Epistemología dialógica de las ciencias administrativas. *Cuadernos latinoamericanos de Administración*, IX(17), 48-57.

Weick, K. E. (1995). What theory is not, theorizing is. *Administrative science quarterly*, 40(3), 385-390.

Zapata, Á., Murillo, G. y Martínez, J. (2006) Organización y Management: Naturaleza, objeto, método, investigación y enseñanza. Cali: Programa Editorial Universidad del Valle.

Capítulo 5

LA FUNCIÓN IDEOLÓGICA DE LAS TEORÍAS ORGANIZACIONALES

Carlos Fernando Torres Oviedo

✉ carlos.f.torres@correounivalle.edu.co

© <https://orcid.org/0000-0002-4622-8372>

Resumen

En este capítulo se argumenta que las teorías organizacionales (TO) constituyen ideologías con funciones prácticas, por medio de las cuales las clases dominantes pretenden lidiar con los conflictos propios de las relaciones de producción capitalista. Así, se busca contribuir con la superación del dilema según el cual existiría una contraposición entre conocimiento e ideología, destacando el carácter simultáneo de las TO con funciones ideológicas. Para ello, se presentan análisis de autores que han tratado la función ideológica de las TO convencionales, en tanto legitimadoras del orden social vigente o armonizadoras de las contradicciones entre capital y trabajo. Además, se exponen la emergencia, las críticas y la función ideológica del emprendimiento, teoría vigente en el campo académico de los Estudios Organizacionales (EO), en cuanto reproduce las relaciones sociales de producción dominantes. En ese sentido, se examina el emprendimiento como un instrumento, utilizado para

Cita este capítulo

Torres Oviedo, C. F. (2024). La Función Ideológica de las Teorías Organizacionales. En: *Reconstrucciones racionales sobre la organización*. Vargas-García, L. M.; Londoño-Cardozo, J. (Editores científicos) (pp. 183-208). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali; 2024.

aliviar las condiciones impuestas por la reestructuración neoliberal, que profundiza el proceso de individualización y responsabilización, a través del llamado trabajo por cuenta propia. En conclusión, se afirma que las TO, productos elaborados en el campo de los EO, conforman las categorías históricas que han ido acompañando las diferentes fases del modo de producción capitalista, buscando aliviar el conflicto entre clases sociales.

Palabras clave: Marxismo, Emprendimiento, Teoría organizacional

Introducción

“Todos los economistas, tan pronto como discuten la relación entre capital y trabajo asalariado, entre lucro y salario, y le demuestran al trabajador que no tiene ningún derecho a participar de las oportunidades del lucro, en síntesis, quieren tranquilizarlo sobre su papel subordinado frente al capitalista. Resaltan que él, a diferencia del capitalista, tiene una cierta estabilidad de ingresos más o menos independiente de las grandes aventuras del capital. Así como Don Quijote consuela a Sancho Panza con la idea de que, aunque ciertamente recibe todas las palizas, al menos no necesita ser valiente”

Karl Marx (1857)

El propósito de este capítulo⁹, a modo de ensayo histórico, es el de exponer un conjunto de autores que tratan las teorías organizacionales (TO) como ideologías. Se argumenta que las TO constituyen ideologías con funciones prácticas, a través de las cuales las clases dominantes buscan lidiar con los conflictos propios de las relaciones de producción bajo el orden social del capital.

⁹ Este capítulo está basado en los resultados de investigación de la tesis doctoral de autor, disponible en: <https://bit.ly/2PEVQOa>

Para entender esa simultaneidad -de las teorías con funciones ideológicas- es necesario superar el dilema, tan divulgado, según el cual habría una contraposición entre conocimiento -con estatuto de científicidad y pretendidamente objetivo- e ideología; como si fueran categorías mutuamente excluyentes.

A fin de contribuir con esa necesaria superación, este capítulo ilustra algunas reflexiones que han analizado el carácter ideológico de las principales teorías convencionales en el campo académico de los Estudios Organizacionales (EO). Para ello se presentan consideraciones generales sobre la ideología; se muestran análisis sobre la función legitimadora y armonizadora de las TO y, finalmente, se exponen el contexto, las críticas y la función reproductora de la ideología del emprendimiento, en tanto formación teórica vigente en los EO.

Para comenzar, se hace necesario mencionar que no pocos autores comentan sobre la polisemia y ambigüedad que caracteriza el concepto de ideología. Actualmente, algunos grupos intentan manipular la opinión pública negando la validez del conocimiento científico. Así, la acusación sobre posiciones ideológicas contribuye más con ruido que con claridad a los debates sobre asuntos de la vida pública.

En ese sentido, una afirmación muy difundida, inclusive en las ciencias sociales, asocia las ideologías con creencias, que son la base de las representaciones sociales compartidas por miembros de una sociedad. En esa línea van Dijk (1999, p. 9), afirmó que las ideologías son “sistemas básicos de cognición social, conformados por representaciones mentales compartidas y específicas para un grupo, que se encuentran dentro de las creencias generales (conocimientos, opiniones, valores, criterios de verdad, etc.) de sociedades o culturas enteras”.

El problema con esa definición es que tiende a localizar las ideologías en los grupos y sus contenidos en el plano de lo subjetivo; al tiempo que las disocia del conocimiento teórico producido por autores

específicos en relación con problemáticas sociales concretas. Dicho eso, resulta ineludible explicitar que, para los autores referenciados en este capítulo, las producciones teóricas contienen simultáneamente conocimiento sobre la realidad y funciones ideológicas. Es decir; implicaciones prácticas y deliberadas sobre la realidad concreta. En este capítulo, afirmaciones en cuanto a contribuir a una ciencia pura no se considerarán, para abrir el campo de los EO hacia reflexiones más complejas y, así, problematizar el ejercicio de la teorización, condicionada por las necesidades del mundo concreto.

La Función Legitimadora de las Teorías Organizacionales (TO)

Uno de los primeros análisis sobre las teorías organizacionales (TO) como ideologías es el realizado por Bendix (1956). Dicho análisis tiene como trasfondo la búsqueda por métodos históricos comparativos, en el sentido de ampliar el entendimiento de la formación social de Estados Unidos, no sólo en sí mismo sino en relación con Europa y otros continentes.

Al estudiar los casos de Inglaterra y Rusia (durante los siglos XVIII y XIX), así como en Estados Unidos y Alemania (en el siglo XX), propuso el argumento de que las ideologías gerenciales buscan justificar la obediencia de grandes masas de trabajadores a la disciplina y la autoridad de los empleadores de su fuerza de trabajo. En ese sentido, su preocupación está encaminada a dar cuenta del uso y el abuso de la autoridad, no como algo exclusivo de los gobiernos sino también en las organizaciones industriales, donde el trabajo se realiza con mayor productividad, y donde las vidas de un gran número de personas se ven afectadas por el régimen o modo de dominación burocrático.

En este nivel de análisis, con las ideologías gerenciales se observa una pretendida internacionalización de un sistema de valores libremente aceptado por los trabajadores. Así, dichas ideologías han

ido evolucionando en un proceso que permite identificar algunas fases, y que tiende a hacer cada vez más sutil el control de la fuerza de trabajo.

Luego, las teorías elaboradas, entendidas en este abordaje como discursos, buscan legitimar las prácticas ejercidas por parte de la gerencia sobre los trabajadores, a fin de controlarlos en función de la producción. Dicho control ha evolucionado, en la forma de coercitivo, centrado en la disciplina; racional, marcado por el diseño de tareas; y normativo, orientado a obtener la colaboración influyendo en los afectos de los trabajadores.

De este modo se tiene que, en la búsqueda por la aceptación de la autoridad en los procesos de industrialización estudiados, la función ideológica consiste en la legitimación de los mandos, de la mano de los procesos de modernización en cada país. Aquí vale destacar que en este primer análisis ya se encuentra un intento por analizar las teorías elaboradas en el campo de la Administración en relación con la sociedad y sus relaciones de producción específicas, así como el conocimiento requerido para mantenerlas. Se trata de la búsqueda por la legitimidad del modo burocrático de dominación ya enunciado por Weber (2002).

Este primer abordaje de las ideologías gerenciales, que describe la evolución de las formas de dominación en las organizaciones industriales hacia controles cada vez más sutiles, fue cuestionado por Barley y Kunda (1995). Estos autores afirman que “en vez de haber evolucionado linealmente, al parecer el discurso administrativo alternó repetidamente entre ideologías de control normativo y racional” (Barley y Kunda, 1995, p. 81). Este cuestionamiento remite al estudio de los ciclos económicos que, en términos históricos, oscilan entre momentos de expansión y contracción. Cabe aclarar que el análisis de Barley y Kunda (1995) se remite exclusivamente al comportamiento de la economía en Estados Unidos, y que determina la producción teórica referida a la práctica de la administración.

Aunque estos autores reconocen la dificultad de establecer fronteras distinguibles entre momentos históricos, es posible afirmar que el discurso administrativo estadounidense se ha elaborado en olas de teorías consecutivas, que corresponden a dos grandes controles — normativos y racionales— y que se suceden entre sí. En ese sentido, a las olas normativas corresponden contenidos teóricos dirigidos a moldear las emociones de los trabajadores, haciendo énfasis en las relaciones laborales; mientras que a las olas racionales corresponden contenidos para organizar el trabajo, resaltando las estructuras y procedimientos técnicos.

De este modo, se tiene que las ideologías que han aparecido, alternando su énfasis entre el control normativo y racional son; *mejoramiento industrial* (1870-1900); *administración científica* (1900-1923); *relaciones humanas* (1923-1955); *racionalismo de sistemas* (1955-1980) y *cultura organizacional* (1980-hasta el presente)¹⁰ (Barley y Kunda, 1995, p. 81). Así, puede comprenderse que “la ideología administrativa estadounidense ha evolucionado dentro de los límites de una estructura de ideas bipolar” (Barley y Kunda, 1995, p. 95). La explicación ofrecida por los autores, de dicha oscilación entre olas alternas, se basa en que “cuando cambian las condiciones y las prácticas asociadas con la ideología dominante parecen volverse inadecuadas, el repertorio cultural obliga a los teóricos a buscar alternativas más próximas al polo de la antinomia enfatizada menos recientemente” (Barley y Kunda, 1995, p. 95).

Ahora, en cualquiera de los dos polos alternos, la función ideológica consiste en el control de la fuerza de trabajo, como medio para incrementar la productividad y lidiar con el conflicto social. Al fin y al cabo, “para quienes dirigen corporaciones, este dualismo frecuentemente se revela en la cuestión práctica de cómo prevenir la anomia, entendida como carencia de compromiso, mientras se

¹⁰ Considerando que la fecha de publicación del artículo original es 1992.

recogen los beneficios de la gran racionalización que aviva la anomia” (Barley y Kunda, 1995, p. 95).

Reconociendo el mérito de este análisis, Gantman (2009) comentó que los dos tipos de controles -normativo y racional- han coexistido en las ideologías administrativas desde principios del siglo XIX. En ese sentido, y asumiendo que las ideologías legitiman intereses particulares y un orden social determinado, propuso “relacionarlas no con los ciclos económicos del capitalismo sino con las etapas en la evolución de dicho sistema” (Gantman, 2009, p. 99). Para ello, distinguió tres etapas, exclusivas de los países centrales, justamente porque es allí donde han surgido las ideologías gerenciales: capitalismo liberal, de organización y desorganizado.

Dentro del llamado capitalismo liberal, sucedido más o menos entre 1800 y 1900, surgió la retórica de la cooperación, como característica relevante de la ideología del mejoramiento industrial. La pretensión era asegurar condiciones más favorables al trabajador; y surgió como respuesta al contexto social y político conflictivo de la época. Se trataba de un control agenciado por una ideología *paternalista* cuyo objeto era el disciplinamiento de la fuerza laboral.

En el llamado capitalismo de organización (1900-1975), pueden identificarse tres ideologías. En primer lugar, con base en la aplicación de la ciencia a los procesos productivos, por parte del taylorismo, fueron creadas las bases para una ideología que separó los asuntos políticos de los técnicos. Así, la búsqueda por la eficiencia fue la característica principal de una nueva forma de dominación, legitimando el ejercicio del poder por parte de profesionales técnicos; los supervisores.

En segundo lugar, y contestando al taylorismo, surge la ideología de las relaciones humanas, integrando a los trabajadores al sistema productivo en términos de consumidores, buscando satisfacer sus deseos y su complacencia. En tercer lugar, surge otra ideología, que

desplaza el énfasis de lo psicológico a lo organizacional y que intenta perfeccionar los aspectos formales de los procesos productivos. Se trata de la ideología del racionalismo sistémico, que busca legitimar la noción de *gerente racional*.

Ya en el llamado capitalismo desorganizado (1975-hasta el presente)¹¹, que coincide con las reformas del Estado y el surgimiento del modelo de producción flexible, la ideología que surge es la del *nuevo paradigma del management* (Gantman, 2009). Dado este análisis fue realizado al final de la primera década del siglo XXI, puede afirmarse que su recorte histórico se mantiene vigente, si se considera que aquellas reformas neoliberales del Estado aún determinan el funcionamiento de este, y hasta se han renovado y profundizado (Puello-Socarrás, 2021).

Para Gantman (2009) dicho *paradigma* consiste en un “conjunto heterogéneo de enfoques que destacan la necesidad de mayor flexibilidad en el diseño de organizaciones empresariales y el aplanamiento de las jerarquías tradicionales, que se presumen superadas por arquitecturas más eficientes como las redes” (Gantman, 2009, p. 107). Otra característica destacable es el énfasis en el conocimiento como fuente de ventaja competitiva, tanto para las organizaciones en sí, como para los individuos.

En este análisis, se reitera la función de las ideologías gerenciales en la búsqueda por legitimar los intereses sociales en cada período, conforme a las fases del sistema capitalista. Así, “la clase dominante recurre a una ideología que legitima su privilegio social” (Gantman, 2009, p. 111).

La función armonizadora de las Teorías Organizacionales (TO)

Hasta aquí se han presentado tres análisis que abordan las teorías organizacionales (TO) como ideologías legitimadoras de las formas

¹¹ Considerando que la fecha de publicación del artículo es 2009.

de dominación sobre los trabajadores (Bendix, 1956; Barley y Kunda, 1995; Gantman, 2009). Son reflexiones que asumen la función ideológica de las TO como legitimadoras del orden social vigente. A continuación, se presenta otro análisis, de inspiración marxista, que va más allá de la función legitimadora.

Se trata del estudio de Tragtenberg (2006), quien destaca la función ideológica de las teorías clásicas de la Administración, en términos de una pretendida armonización de las relaciones sociales bajo el modo de producción capitalista. De acuerdo con este autor, dichas relaciones sociales de producción son contradictorias, es decir; antagónicas, de lucha de clases.

Tomar la referencia de Tragtenberg (2006) resulta importante no sólo porque ofrece un análisis marxista, sino también porque constituye una contribución latinoamericana previa a los llamados estudios críticos en el campo de los EO. En ese sentido, vale mencionar que el abordaje autodenominado *Critical Management Studies* (CMS), basado en las contribuciones de Foucault sobre el control, surgió con un texto seminal en la década de 1990, publicado por Alvesson y Willmott (1992) en el contexto británico.

De acuerdo con Misoczky (2017) en el contexto brasileño, ya se contaba con aproximaciones críticas en el campo de los EO en las décadas de 1960, 1970 y 1980, con los trabajos de Alberto Guerreiro Ramos (1989/1965), Mauricio Tragtenberg (2006/1974) y Fernando Prestes Motta (1986).

De acuerdo con Misoczky y Amantino-de-Andrade (2005), la propuesta de los CMS aspira únicamente a procesos de *microemancipación no utópica*, domesticando la crítica en los EO. Por esa razón, Misoczky (2013) destaca las contribuciones de Tragtenberg (2006), en el sentido de reflexionar sobre las posibilidades de superar la organización burocrática y el capitalismo, a través de los procesos de auto-organización de los explotados, es decir; de la clase trabajadora.

En el análisis de las formas históricas de dominación burocrática, surgidas a lo largo de las fases del modo de producción capitalista, Tragtenberg (2006) examinó la función práctica de las teorías clásicas de la administración. Su análisis va más allá de lo meramente explicativo acerca de la organización racional de los procesos productivos.

Esa función práctica consiste justamente en armonizar las relaciones capital-trabajo, que de hecho son conflictivas, porque son relaciones de explotación. Por ello, afirmó que “la ideología de la armonía administrativa iniciada por Taylor, reafirmada por Fayol, es continuada por Mayo, en su preocupación por evitar los conflictos y promover el equilibrio o un estado de colaboración definido como de salud social” (Tragtenberg, 2006, p. 83).

Así, puede entenderse que las teorías administrativas ejercen una función ideológica armonizadora entre las clases sociales, que, por principio ontológico marxista, son conflictivas. De acuerdo con Marx (2013), para el caso de la sociabilidad impuesta por el modo de producción capitalista, el conflicto entre clases sociales se refiere a la contradicción entre capital y trabajo.

A la luz de ese análisis, se entiende también que los teóricos de la administración niegan los conflictos entre clases sociales y colocan, en el contexto específico industrial de las primeras décadas del siglo XX, prácticas concretas de colaboración entre capital y trabajo. Es en esa colaboración en la que radica la pretendida armonización de las contradicciones.

Todo ello para garantizar la permanencia del modo de producción impuesto por el capital. Es decir, para perpetuar las condiciones concretas en las que funciona. Luego, la función ideológica de las teorías administrativas consiste en la pretendida búsqueda por la resolución de problemas generados por el mismo orden social del capital.

De acuerdo con Tragtenberg (2006), los principios básicos de los

ideólogos de la administración moderna (Taylor, Fayol y Mayo) corresponden a las condiciones de estabilidad económica en Estados Unidos, garantizadas por el sistema de monopolios de principios del siglo XX, que crearon las condiciones para la planificación. Por ello, es posible afirmar que las teorías administrativas son dinámicas, y que:

Mudan con la transición de las formaciones socioeconómicas, representando los intereses de determinados sectores de la sociedad que poseen el poder económico político bajo el capitalismo occidental, y el poder político económico en las sociedades fundadas en el colectivismo burocrático (Tragtenberg, 2006, p. 89).

Dicho esto, vale mencionar que, si bien, el sistema del capital ha transitado por diferentes fases, entonces las ideologías que las han ido acompañado son igualmente transitorias. Por ello Tragtenberg (2006, p. 89) afirmó que “en suma, las categorías básicas de la Teoría General de la Administración son históricas, esto es, responden a necesidades específicas del sistema social” (Tragtenberg, 2006, p. 89). Luego, se debe explicitar que los análisis presentados hasta este punto -en este capítulo- se dedican a reflexionar sobre las TO clásicas, referidas a las prácticas administrativas predominantes durante el siglo XX, en tanto ideologías legitimadoras del orden social o armonizadoras de las contradicciones entre clases sociales.

A razón de lo anterior, y siguiendo la línea de Tragtenberg (2006), ahora se hace necesario explicitar la emergencia del neoliberalismo, entendido como la fase actual del modo de producción capitalista. En ese sentido, resulta importante mencionar que el neoliberalismo constituye el contexto que hace necesaria la ideología del emprendimiento. Se trata del giro neoliberal, que no sólo se limita a un conjunto de reformas sino a una profundización del pensamiento liberal -capitalista- en la teoría y en la práctica, que ha impactado diferentes esferas de la vida (Puello-Socarrás, 2021), con sus consecuentes respuestas en el ámbito de la producción teórica,

incluso en el campo de los EO (Misoczky, 2017).

Conforme al análisis de Harvey (2013), a partir de la década de 1970, y en diversos países del mundo, “hemos asistido a un drástico giro hacia el neoliberalismo tanto en las prácticas como en el pensamiento político-económico. La desregulación, la privatización, y el abandono por el Estado de muchas áreas de la provisión social han sido generalizadas” (p. 7). Como en otros momentos de la historia, dicho giro fue el resultado de una disputa en relación a una visión de mundo anterior.

Se trata de las ideas políticas de la socialdemocracia, de la mano de las propuestas económicas keynesianas que, a su vez, fueron recetadas para superar la crisis económica iniciada en 1929 en los países centrales del sistema capitalista. Dicho eso, cabe aclarar que, en los países periféricos, dependientes, como en el caso de América Latina, el pretendido modelo de *Estado de Bienestar* tuvo versiones aproximadas, pero nunca completas. A pesar de las diferencias, por lo menos en lo formal, aquel modelo de Estado, que dirigía esfuerzos al *pleno empleo* y el bienestar ciudadano, propendía por un *compromiso de clase* entre capital y fuerza de trabajo (Harvey, 2013).

Luego, en respuesta a la crisis económica de 1973, y a partir del posicionamiento de las ideas monetaristas de la llamada escuela económica de Chicago (que además asesoró la dictadura militar en Chile), surgió una especie de *ofensiva neoliberal en el poder*, expresada en la elección de gobiernos conservadores en varios países de Europa y Estados Unidos (Anderson, 1995). Adicionalmente, dicha ofensiva neoliberal se manifestó también golpeando a los movimientos de trabajadores que venían fortaleciéndose desde la década de 1960 en varios países del mundo (Panitch y Gindin, 2012).

Toda esta situación configura una especie de vacío dejado por el desvanecimiento estatal (Puello-Socarrás, 2008), cuyas consecuencias se expresaron en desempleo y precarización de la fuerza humana de

trabajo (Antunes, 2009). Por ello, el emprendimiento se presenta como una pretendida solución al problema del empleo, generado por la reestructuración del modo de producción, ahora más flexibilizado pero que -en esencia- preserva la misma relación social contradictoria entre capital y trabajo.

Dicho eso, el emprendimiento puede ser caracterizado como un instrumento articulado con los demás componentes del neoliberalismo -como la privatización, la flexibilización laboral y la apertura de mercados- con el que se pretende aliviar un problema social práctico.

Así, mientras que los individuos son arrojados a un nuevo modelo de sociedad -en que el Estado ya no busca el bienestar de la población, sino que ahora se dedica a *facilitar* las condiciones de la actividad económica- la opción concreta para aspirar a condiciones de sobrevivencia, resulta ser un variado conjunto de formas de ocupación en el que ellos mismos, la-clase-que-vive-del-trabajo (Antunes, 2009), son responsabilizados por ocuparse, ahora bajo *cuenta propia*.

Por ello, resulta apenas lógico entender que las elaboraciones teóricas del emprendimiento surgen, como objeto de estudio académico ampliamente acogido, en el contexto político, económico y social de la década de 1980 (Sweedberg, 2000).

Es ese el momento en el que comienza el auge del incentivo al emprendimiento, expresado tanto en programas gubernamentales como no gubernamentales, así como en organizaciones educativas públicas y privadas de diferentes niveles. Es así como se posiciona y naturaliza el tema del emprendimiento en las agendas institucionales, en el sentido de que se ofrece como la única posibilidad de alcanzar, individualmente hablando, niveles de vida deseables y determinados por la capacidad de consumo.

Una vez más, se constata el interés de buena parte de académicos, en aliviar las problemáticas sociales propias del orden social vigente,

a través de su producción teórica. Por ahora, la cuestión a resaltar aquí es que, de acuerdo con Puello-Socarrás (2008), lo sucedido en la década de 1980 fue apenas un momento de re-emergencia del emprendimiento, porque ya varios autores lo habían conceptualizado en otras épocas.

Es así como se entiende que el emprendimiento re-emergió como una de las piezas que componen el proyecto político neoliberal, a partir de la crítica contra del modelo de Estado que lo antecedió. Es decir, se trató de una retomada para revitalizar un conjunto de ideas que habían perdido vigencia justamente por la predominancia de ciertas condiciones y concepciones sobre la realidad concreta.

Emprendimiento: Emergencia y Críticas

Revisando la historia del pensamiento económico, Hébert y Link (2006) destacan tres olas de teorías sobre el emprendimiento, que lo han conceptualizado en términos de asumir riesgos (Cantillon, 1950/1730), innovar (Schumpeter, 1957/1911) y aprovechar oportunidades (Kirzner, 1979). Así, afirman que:

Asumir riesgos fue uno de los primeros temas asociados con el emprendimiento. Pero la función de asumir riesgos del emprendimiento perdió importancia después del establecimiento de nuevas formas de organización de negocios generadas por el concepto legal de responsabilidad limitada. Después, se destacó la innovación sobre otros aspectos del emprendimiento en las teorías del desarrollo económico. La tercera ola de teorías emprendedoras -que todavía se agita a través de la literatura económica moderna- enfatiza la importancia de la percepción y el ajuste en un marco de equilibrio (Hébert y Link, 2006, p. 272).

Aunque esas conceptualizaciones históricas del emprendimiento guardan sus diferencias, justamente porque emergieron en contextos

sociohistóricos diferentes, son tomadas de modo convergente por Drucker (1986) en el campo de los estudios organizacionales (EO). De acuerdo con Misoczky (2017), siendo Drucker un gurú del *management* (con poco reconocimiento en el campo académico), su importancia como ideólogo resulta considerable ya que sus ideas se transformaron en sentido común, incluso en el espacio académico.

De hecho, es Drucker el ideólogo que disemina y aplica las tesis gerencialistas¹², afirmando que la crisis de empleos en el sector industrial -en Estados Unidos- fue compensada por nuevos puestos de trabajo creados en otros sectores, de pequeños negocios, privados, de servicios y manufactureros; “una economía nueva, que es emprendedora” (Drucker, 1986, p. 10).

Para Drucker (1999), a partir de la crisis económica de 1973 y, especialmente, de la desaparición del bloque socialista, emergió una especie de nueva era, también llamada *sociedad del conocimiento*, en la que no existen más clases sociales en conflicto, apenas la clase media. Así, la cuestión central es la administración como tecnología social, que puede ser aplicada en pequeñas empresas, e incluso en el tercer sector (de entidades no lucrativas) y la administración pública. Por todo ello, la elaboración de Drucker constituye una síntesis conceptual del emprendimiento, perfilando su forma contemporánea, en términos de creación de empresas, sea innovadora o no y en cualquier sector económico, incluso en el no lucrativo.

Con este antecedente, resulta pertinente ahora mencionar la definición, bastante acogida actualmente, formulada por el consorcio internacional Global Entrepreneurship Monitor (GEM), que funciona como una base de datos alimentada por diferentes universidades en más

¹²De acuerdo con Klikauer (2013) “el gerencialismo [*managerialism*] justifica la aplicación de sus técnicas gerenciales unidimensionales a todas las áreas del trabajo, la sociedad y el capitalismo sobre la base de una ideología superior, capacitación experta y la exclusividad del conocimiento gerencial necesario para dirigir las instituciones públicas y la sociedad como corporaciones.” (p. 1105).

de 100 países. Para este consorcio de académicos el emprendimiento constituye cualquier intento de nuevo negocio o “[...] la creación de empresas, tales como trabajo por cuenta propia, una nueva organización empresarial o la expansión de un negocio existente, bien sea de un individuo, de un equipo de personas o bien un negocio establecido” (Global Entrepreneurship Monitor [GEM], 2018, p. 9).

En ese sentido, se entiende el emprendimiento como una fase inicial, un acto puntual, en el marco de un proceso más amplio de constitución de empresas. Al mismo tiempo, constituye un campo del conocimiento que da cuenta y busca facilitar las condiciones para crear empresas, por parte de sectores de la población que no disponen de recursos para garantizar su existencia material. Esta precisión abre la reflexión hacia diferentes análisis críticos sobre el emprendimiento.

Existen diversas aproximaciones críticas al emprendimiento, una de las cuales, bastante divulgada, es la elaborada por Laval y Dardot (2013). Estos autores, basados en la filosofía foucaultiana, referida a la estrategia neoliberal de gobierno, apuntan a que se trata de una racionalidad que tiende a estructurar y a organizar, no sólo la acción de los gobernantes, sino también la conducta de los propios gobernados. Así, la característica principal del emprendimiento es la “generalización de la competencia como norma de conducta y de la empresa como modelo de subjetivación” (Laval y Dardot, 2013, p. 15).

Laval y Dardot (2013) parten del concepto de *racionalidad política* de Foucault (2007), quien se había interesado cada vez más en el modo de acción que un individuo ejerce sobre sí mismo a través de las técnicas de sí. En ese sentido, para Foucault (2007) el ejercicio de gobernar deja espacio a la libertad de los individuos para que acaben sometidos por sí mismos a ciertas normas. Es esa la base conceptual de la crítica de Laval y Dardot (2013) al emprendimiento, en el sentido de constituir una especie de empresario de sí.

Ya en el campo de los EO se encuentran reflexiones que, en su mayoría asumen el emprendimiento como algo conveniente para las sociedades contemporáneas y sus individuos. Sin embargo, algunas aproximaciones de corte crítico han ido surgiendo, especialmente en la segunda década del presente siglo. Al respecto, Torres y Misoczky (2020) hicieron una distinción clave para aclarar el terreno de la crítica al emprendimiento; identificando posicionamientos afirmativos y negativos.

En el abordaje afirmativo se posicionan diversas reflexiones teóricas, entre las cuales se destaca un campo autodenominado *Critical Entrepreneurship Studies* (CES), que cuestiona el abordaje funcionalista y determinista del emprendimiento, a fin de re-articularlo a temáticas relacionadas con la libertad, la emancipación o la producción societal. Por esa línea de pensamiento, Verduyn, Dey y Tedmanson (2017) mencionaron que su abordaje evita “caer en la trampa de ser abiertamente negativos” (p. 39). Es decir, cuestionan los efectos del emprendimiento a fin de afirmar sus potencialidades.

En contraste, Torres y Misoczky (2020) se posicionaron en términos de la crítica negativa al sistema del capital, en el sentido de cuestionarlo a fin de abrir nuevas posibilidades de acción a sujetos concretos. Así, retomaron la noción de Dussel (1999), para quien “[...] crítica es una teoría científico-social no sólo por la posición teórica de lo negativo-material, sino -y esto es constitutivo de la crítica (criterio de demarcación, entonces)- por el ‘ponerse de parte’ efectiva y prácticamente ‘junto’ a la víctima” (p. 8). Se trata de las víctimas del sistema del capital, por lo tanto, “esa crítica no puede operar con juicios de valor intra-sistémicos, sino desde el criterio negativo de la no-posibilidad de producción y reproducción de la vida en comunidad” (Torres y Misoczky, 2020, p. 62). La cuestión crucial, entonces, está en explicitar las relaciones sociales concretas que producen y reproducen la dominación y la explotación.

Las bases de este posicionamiento se encuentran en el marxismo, en los trabajos de Lukács (2012, 2013) referidos a la ontología del ser social. Además, en esa línea Duayer (2013) explica la crítica ontológica en términos de que se propone “[...] figurar el mundo de manera radicalmente distinta, no solo de las formas de consciencia de lo cotidiano, sino también de sus formas científicas de consciencia” (p. 114). Por consiguiente, no es una crítica de las teorías sobre la sociedad, “es crítica de las estructuras sociales que generan y demandan teorías con funciones prácticas para garantizar su reproducción” (Torres y Misoczky, 2020, p. 66).

A partir de estas consideraciones Torres y Misoczky (2020), basados en el trabajo de Torres (2020), analizaron el emprendimiento en tanto ideología surgida de la estructura social impuesta por el neoliberalismo, fase actual del sistema del capital. Dicha ideología constituye, en sí misma, una elaboración ideal fetichizadora de la realidad que orienta las acciones prácticas de los agentes sociales. Para soportar su argumento, estos autores se apoyan en las formulaciones ontológicas de Lukács, de las que apenas dos se expondrán brevemente: el criterio ontológico para determinar la ideología y el concepto de posición teleológica.

La Función Reproductora del Emprendimiento

Siguiendo a Lukács (2013), existe una aproximación a las ideologías basada en una contraposición con el conocimiento científico, y que constituye el criterio gnoseológico para determinar lo que es o no ideológico. Esa aproximación se remonta a la filosofía empirista del siglo XVIII y, de acuerdo con Vaisman (2010), goza de vigencia actual.

Lukács (2013), en cambio, confrontó esa postura explícitamente rechazando toda crítica gnoseológica de la “veracidad o falsedad del contenido de las ideologías que se tornan operantes. De la misma forma, puntos de vista morales (convicción sincera o demagógica cínica, etc.) no entran directamente en cuestión como criterios de

lo que es ideología” (p. 506). En consecuencia, postula el criterio ontológico para determinar lo que es o no ideología, considerando su función mediadora entre la consciencia y realidad concreta sobre la que opera.

En ese orden de ideas, deberá entenderse el concepto -en el nivel de lo ontológico- de ser humano que asume Lukács, al afirmar que se trata de un ser activo, práctico, que responde ante la realidad concreta. Al respecto Vaisman (2010) reitera que para Lukács el ser humano es “un ser que reacciona a alternativas que le son planteadas por la realidad objetiva, reteniendo ciertos elementos que existen en ella y transformándolos en preguntas, para las cuales busca la mejor respuesta posible” (p. 46). Es decir, se trata de un ser que ante a los problemas de la realidad elabora las respuestas para actuar sobre esta.

Y es justamente en aquellas respuestas posibles en las que se logra determinar lo que es ideológico, ya que el conocimiento, más allá de su veracidad o falsedad, puede conducir a respuestas preestablecidas de la acción humana concreta sobre el mundo real. Pero si esas respuestas preestablecidas ofrecen acciones que conducen a lidiar con conflictos sociales, entonces se puede afirmar que constituyen -en sí mismas- funciones ideológicas.

En ese sentido, Lukács (2013) afirmó que, en el caso de teorías científicas, en principio, constituyen reflejos de la realidad que como tal sólo se vuelven ideológicas cuando pierden su autonomía -en el sentido de que persiguen el conocimiento más objetivo posible- y pasan a operar como mediadoras en la resolución de conflictos entre clases sociales. Es en esa función social que radica el criterio ontológico para determinar el carácter ideológico de las elaboraciones humanas sobre la realidad concreta.

Por ello, Lukács (2013) señaló que “sólo cuando, después de la actuación de Galileo o Darwin, los posicionamientos relativos a sus

concepciones se convirtieron en medios para enfrentar los combates en torno a los antagonismos sociales, ellas se vuelven operantes - en este contexto - como ideologías” (p. 467).

Adicionalmente, el concepto de posición teleológica permite ampliar la comprensión sobre la función ideológica de las elaboraciones humanas sobre la realidad. Para ello, se hace necesario reconocer la importancia de la conciencia como atributo que le permite al ser humano discernir -aun sin conocimiento pleno de todos los aspectos involucrados en la resolución de cada problema, sea genérico o cotidiano- entre sus posibles alternativas de respuesta. Luego, ese discernimiento, en el nivel de la consciencia, implica un proceso deliberado que contiene un momento ideal previo a la acción material sobre la realidad.

Ese proceso de previsión y realización de determinados fines, producto del discernimiento, es justamente una posición teleológica. Se trata de un atributo exclusivamente humano, a través del cual sujetos concretos, y en condiciones determinadas, proyectan los fines de su acción específica. La posición teleológica distingue al ser humano —el ser social— del resto de seres; y a la vez constituye la esencia del trabajo, ya que —en últimas— es un proceso realizado para obtener determinados objetos que, antes de producirse, estuvieron inicialmente presentes en la consciencia de los sujetos.

Dicho esto, puede entenderse que para Lukács (2013)

La ideología es sobre todo la forma de elaboración ideal de la realidad que sirve para hacer la praxis social humana consciente y capaz de actuar. De este modo, surgen la necesidad y la universalidad de concepciones para dar cuenta de los conflictos del ser social; en ese sentido, toda ideología posee su ser-propriadamente-así social: ella tiene su origen inmediato y necesariamente en el *hic et nunc* [aquí y ahora] social de los

hombres que actúan socialmente en sociedad (p. 465).

Es más, dicha elaboración ideal de la realidad presupone la existencia de conflictos entre clases sociales que “[...] sólo pueden ser enfrentados eficazmente en la sociedad cuando los miembros de un grupo logran convencerse a sí mismos de que sus intereses vitales coinciden con los intereses importantes de la sociedad como un todo” (Lukács, 2013, p. 471). Por lo tanto, “[...] la ideología es un medio de lucha social” (Lukács, 2013, p. 465), es decir; “[...] un vehículo teórico y práctico para enfrentar y resolver conflictos sociales” (p. 467).

Son estos los fundamentos filosóficos en los que se apoyan Torres y Misoczky (2020) para analizar críticamente el emprendimiento como ideología. Así, argumentan que durante la fase actual del sistema del capital -el neoliberalismo- en la que predominan las elaboraciones teóricas del emprendimiento, sus ideólogos y correspondientes agentes académicos lo presentan como la única alternativa, ante el problema genérico de resolver las condiciones de vida material del ser humano.

Es decir, que “la ideología del emprendimiento ofrece las concepciones ideales en el sentido de diseminar que la producción y reproducción de la vida solo pueden realizarse a través de actos individualistas y orientados hacia el mercado” (p.70). En ese sentido, otras posibilidades de organizar el mundo social, para garantizar condiciones de vida, son eliminadas como alternativas de acción, así “los sindicatos y los movimientos sociales son activamente combatidos, y prácticas comunitarias basadas en la tradición o en la solidaridad tienden a ser mayoritariamente descalificadas, negadas y hasta reprimidas” (Torres y Misoczky, 2020, p.70). Es en ese sentido que se puede afirmar la función reproductora del emprendimiento. Lo que se reproduce son justamente las relaciones sociales, contradictorias, entre capital y trabajo, en cada uno de los emprendimientos.

Adicionalmente, al generalizar el emprendimiento como de interés común se profundiza la individualización, frente al problema universal de la necesidad de garantizar condiciones de vida para todos. De paso, la ideología del emprendimiento pretende distensionar los conflictos sociales propios de la fase neoliberal del sistema del capital, al responsabilizar a los individuos por sus propias condiciones de vida, mientras que las clases dominantes preservan su posición.

Dichos conflictos sociales, a pesar de la imagen posicionada de la aparente *nueva sociedad del conocimiento*, se mantienen visiblemente en nuevas condiciones que organizan el trabajo, ahora caracterizado por diversas “formas de explotación y de aumento de las contradicciones reales, bajo los procesos de flexibilización y precariedad laboral, de estímulo al trabajo por cuenta propia, y de la supuesta libertad del trabajador uberizado” (Torres y Misoczky, 2020, p.70).

Son esas las formas contemporáneas que toma el trabajo, bajo el régimen neoliberal y el emprendimiento como uno de sus instrumentos de lucha social más palpable. Son esas las formas que están en la superficie de las mismas relaciones sociales de producción del sistema del capital; y que continúan generando víctimas.

Conclusión

Por todo lo aquí expuesto es posible explicitar la función ideológica de las teorías en el campo de los EO, en el sentido de que buscan contribuir con el alivio del conflicto entre clases sociales bajo el orden del modo de producción soportado en la contradicción capital-trabajo. Para estas ideologías, que conforman las categorías históricas que han acompañado las diferentes fases del sistema del capital, se trata justamente de aliviar en conflicto, no de superarlo. Por eso se hace necesario destacar que la producción teórica, ligada poderosamente con el espacio académico, es el resultado de grupos

académicos comprometidos con el orden social vigente, sea para legitimarlo, armonizarlo o responsabilizar a las víctimas por sus propias condiciones. Por todo ello se hace necesaria otra figuración de mundo, que permita examinar el orden social vigente, que impatae los EO, y que contribuya a su trascendencia.

Referencias

- Alvesson, M., Willmott, H. (1992). *Critical management studies*. London: Sage.
- Antunes, R. (2009). *Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.
- Barley, S. R., y Kunda, G. (1995). Plan y dedicación: oleadas de las ideologías de control normativo y racional en el discurso administrativo. *Innovar*, (6), 80-107.
- Bendix, R. (1956). *Work and Authority in Industry: Ideologies of Management in the Course of Industrialization*. New York: John Wiley.
- Cantillon, R. (1950). *Ensayo sobre la naturaleza del comercio en general*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Drucker, P. (1986). *Inovação e espírito empreendedor. Prática e Princípios*. São Paulo: Sengage Learning.
- Drucker, P. (1999). *Sociedade pós-capitalista*. São Paulo: Pioneira. 1999.
- Duayer, M. (2013). Mercancía y trabajo alienado: Marx y la crítica del trabajo en el capitalismo. In M. Duayer y M. Vedda (Comps.), *György Lukács: años de peregrinaje filosófico* (pp.109-123). Buenos Aires: Herramienta.

Dussel, E. (1999). El programa científico de investigación de Carlos Marx (Ciencia social funcional y crítica). Herramienta, 9.

Foucault, M. (2007). Nacimiento de la biopolítica. Curso en el Collège de France (1978-1979). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Gantman, E. R. (2009). Reflexiones sobre la evolución de las ideologías gerenciales desde el siglo XIX hasta el presente», *Energeia*, 5(1), pp. 96-115.

Global Entrepreneurship Monitor [GEM]. (2018). GEM Colombia Estudio de la actividad empresarial en 2017. Barranquilla: Editorial Universidad del Norte <https://www.gemconsortium.org/report/gem-colombia-2017-report>

Guerreiro Ramos, A. (1989). *A Nova ciência das organizações: uma reconceituação da riqueza das nações*. Rio de Janeiro: FGV.

Harvey, D. (2013). *Breve história del neoliberalismo*. Madrid: Akal.

Hébert, R. F., y Link, A. N. (2006). Historical perspectives on the entrepreneur. *Foundations and trends in entrepreneurship*, 2(4), 261-408.

Kirzner, I. (1979). *Perception, opportunity and profit: studies in the theory of entrepreneurship*. Chicago: University of Chicago Press.

Klikauer, T. (2013). What is managerialism? *Critical Sociology*, 41(7-8), 1103-1119.

Laval, C. y Dardot, P. (2013). *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la razón neoliberal*. Barcelona: Editorial Gedisa, S.A.

Lukács, G. (2012). *Para uma ontologia do ser social I*. São Paulo: Boitempo.

Lukács, G. (2013). *Para uma ontologia do ser social II*. São Paulo: Boitempo.

Marx, K. (2013). *O capital*. São Paulo: Boitempo.

Misoczky, M. C. (2013). Homenagear Tragtenberg retomando as ideias e conceitos da matriz revolucionária. *Revista Espaço Acadêmico*, 13(150), 09-16.

Misoczky, M.C., y Amantino-de-Andrade, J. (2005). Uma crítica à crítica domesticada nos estudos organizacionais. *Revista de Administração Contemporânea*, 9(1), 193-210.

Misoczky, M. C. (2017). Teorización organizacional: de las mutaciones funcionales a las posibilidades de una crítica ontológica. En: Gonzales-Miranda, D.R. y Ramírez-Martínez, G. *Tratado de Estudios Organizacionales*. Vol 1, Teorización sobre el campo. Medellín: Universidad EAFIT.

Panitch, L. y Gindin, S. (2012). *The making of global capitalism: the political economy of American empire*. New York: Verso.

Prestes Motta, F. C. (1986). *Organização e poder: empresa, Estado e escola*. São Paulo: Atlas.

Puello-Socarrás, J.F. (2008). ¿Un nuevo neo-liberalismo? emprendimiento y nueva administración de lo público. *Revista Administración y Desarrollo*. Bogotá: Escuela Superior de Administración Pública, n. 49.

Puello-Socarrás, J.F. (2021). Novo neoliberalismo: arquitetura estatal no capitalismo do século XXI. *Revista Eletrônica de Administração* 27(1), 35-65.

Schumpeter, J. (1957). *Teoría del desenvolvimiento económico*. México: Fondo de Cultura Económica.

Swedberg, R. (2000). Introduction. In: Swedberg, R. (Editor). *Entrepreneurship. The social science view* (pp. 7-44). Oxford University Press. Oxford, GB; New York.

Tragtenberg, M. (2006). Burocracia e ideologia. São Paulo: UNESP.

Torres Oviedo, C.F. (2020). La función ideológica del emprendimiento en la producción y reproducción de la vida en una zona rural de Colombia en el contexto del Posacuerdo de Paz. Tesis de Doctorado en Administración, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Brasil.

Torres, C. F., y Misoczky, M.C. (2020). Por una crítica ontológica de la ideología del emprendimiento. *Innovar*, 30(78), 61-73.

Vaisman, E. (2010). A ideologia e sua determinação ontológica. *Verinotio*, 12(6), 40-64.

Van Dijk, T. (1999). Ideología, una aproximación multidisciplinaria. Barcelona: Gedisa.

Weber, M. (2002). Economía y sociedad. México DF: Fondo de cultura económica.

Verduyn, K, Dey, P., y Tedmanson, D. (2017). A critical understanding of entrepreneurship. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 1(16), 37-45.

Capítulo 6

EMPRENDIMIENTO: ¿OFICIO O PROFESIÓN?

José Londoño-Cardozo

jodlondonoca@unal.edu.co

<https://orcid.org/0000-0002-5739-1191>

Resumen

El emprendimiento surge como una nueva tendencia de empleo, especialmente en las nuevas generaciones. La preparación y la capacitación profesional que las universidades están impartiendo debe ir encaminada con esta tendencia sin desconocer las múltiples posibilidades que un profesional de ciencias económicas y empresariales podría tener. Sin embargo, al analizar los principales emprendimientos del siglo XX y el siglo XXI en Colombia, pero principalmente en el mundo, se pudo evidenciar que ninguno de los emprendedores, o *chief executive officer* (CEO), de las grandes compañías suele ser un profesional de alguna disciplina relacionada con las ciencias empresariales. Aun así, se notó que cada uno de ellos tenía cierta experiencia en un oficio que le sirvió para el desempeño profesional posterior. En este sentido, el documento discute la posibilidad de aprender un oficio, o una forma de ganarse la vida,

Cita este capítulo

Londoño-Cardozo, J. (2024). Emprendimiento: ¿Oficio o Profesión? En: Reconstrucciones racionales sobre la organización. Vargas-García, L. M.; Londoño-Cardozo, J. (Editores científicos) (pp. 209-237). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali; 2024.

antes de buscar un camino como profesional en esta área como una de las claves para el éxito laboral y universitario de las futuras generaciones.

Palabras clave: Enseñanza de emprendimiento, formación para emprender, Emprendedor nace o se hace, Escuelas de negocios

Introducción

Las condiciones económicas y políticas se han transformado con el cambio de siglo. La llegada a la edad adulta de las generaciones millenials y centenials ha dinamizado cambios en diferentes aspectos de las sociedades (Díaz-Sarmiento et al., 2017; Salcedo Serna et al., 2021). Estas transformaciones no solo afectan a la economía y la política, sino también a la manera en que se conciben y practican el trabajo, las relaciones interpersonales y la educación. La educación universitaria, en particular, enfrenta nuevos desafíos y cuestionamientos que deben ser abordados para garantizar que las nuevas generaciones estén preparadas para un futuro incierto y en constante cambio.

Surgen así preguntas cruciales: ¿están las universidades capacitadas para preparar a los futuros profesionales en las competencias necesarias para afrontar estos cambios? ¿A las nuevas generaciones les interesa la preparación universitaria? ¿Los conocimientos adquiridos en la formación universitaria actual son adecuados para las necesidades sociales y laborales de las nuevas generaciones? Y finalmente, ¿cuál es la mejor forma de prepararse para los desafíos laborales devenidos de los cambios políticos, sociales y generacionales futuros?

Este documento intenta responder dichos cuestionamientos y debatir acerca del ideal educativo para los futuros profesionales de Ciencias Económicas y Empresariales de cara a la primera mitad del siglo XXI. En este sentido, el trabajo abordará, en primer lugar,

el emprendimiento como componente principal de las nuevas modalidades de trabajo del siglo XXI.

En segundo lugar, se hará un análisis de la trayectoria profesional de algunos emprendedores de reconocimiento mundial. Al respecto, se analizará la importancia de formar a las personas primero en oficios y después en profesiones, se discutirá la diferencia entre oficio y profesión, y finalmente se plantean algunos de los obstáculos de la educación universitaria para afrontar este desafío.

El emprendimiento, entendido como el acto de iniciar y crear una modalidad de trabajo, ha ganado relevancia especialmente entre las nuevas generaciones (Londoño-Cardozo, 2018). La reducción de los cupos de trabajo en la modalidad de empleo tradicional ha dado lugar a nuevas opciones como el outsourcing y la prestación de servicios profesionales y técnicos (Rentería Pérez, 2001). Estos cambios están acompañados por la capacidad de las nuevas generaciones para adaptarse a nuevas costumbres y configuraciones (Mannheim y Sánchez, 1993), es decir, a los cambios institucionales (North, 1992; 2006).

El documento presentará una síntesis sobre las distintas generaciones que permitirá entender el fenómeno del trabajo y la educación para las generaciones venideras. Posteriormente, se discutirá el emprendimiento como una respuesta a las transformaciones del mercado laboral y educativo, destacando su relevancia para las generaciones Y y Z, que actualmente constituyen el 60% de la población mundial (Díaz-Sarmiento et al., 2017).

Desde una perspectiva institucional, se analizarán los cambios en las instituciones ceremoniales y tecnológicas y cómo estos influyen en la emergencia del emprendimiento como una alternativa a las modalidades tradicionales de trabajo. Las instituciones ceremoniales, relacionadas con las costumbres y el arraigo cultural,

cambian lentamente, mientras que las instituciones tecnológicas, vinculadas a procesos y métodos de producción, son más dinámicas (Ekelund y Hébert, 1991). El choque entre estas instituciones genera nuevas formas de interacción social y laboral, propiciando el surgimiento del emprendimiento (Acosta et al., 2018, 2022; Londoño-Cardozo y Tello Castrillón, 2022; Tabares-Ocampo et al., 2022).

A continuación, se presentarán casos de éxito de grandes emprendimientos de la historia moderna, destacando las trayectorias de emprendedores como Steve Jobs, Bill Gates, Fred Smith, Jeff Bezos y los fundadores de Google. Estos casos ilustran cómo el conocimiento previo en un oficio o técnica ha sido determinante para el desempeño profesional posterior, sugiriendo que la combinación de formación en oficios y educación profesional puede ser clave para el éxito laboral en el siglo XXI.

En el análisis de la diferencia entre oficio y profesión, se discutirá cómo el emprendimiento puede ser tanto un oficio como una profesión, y cómo las elecciones vocacionales están influenciadas por factores de personalidad y experiencia (Ortiz de Zárate, 2014; Soujanya et al., 2023; Lemos Bernal y Londoño-Cardozo, 2024). Se argumentará que conocer o desarrollar capacidades en oficios previo al ingreso a la universidad facilita el desempeño laboral de los profesionales, y se planteará la necesidad de que las universidades consideren la formación en oficios como parte de su currículo.

Finalmente, se abordarán los obstáculos de la educación universitaria para preparar a los estudiantes para el emprendimiento y se sugerirán posibles soluciones para mejorar la alineación entre la formación académica y las demandas del mercado laboral contemporáneo. La conclusión enfatizará la importancia de adaptar la educación universitaria a las nuevas realidades económicas y sociales para asegurar que los futuros profesionales estén mejor preparados para los desafíos del siglo XXI.

¿Por qué se debe Emprender en el Siglo XXI?

“El emprendimiento debe entenderse como el acto de iniciar, crear una modalidad de trabajo denominada en algunos lugares como auto empleo. Este acto se basa en iniciar una organización de cualquier clasificación por el impulso de una o varias personas que buscan satisfacer necesidades económicas o sociales y que no encontraron solución en las modalidades existentes”

Londoño-Cardozo (2018).

El emprendimiento es una de las diversas modalidades de empleo o trabajo que tienen las personas en la actualidad (Salcedo Serna et al., 2021). La reducción de los cupos de trabajo en la modalidad empleo permite la emergencia de estas nuevas opciones o modalidades (Rentería Pérez, 2001); este es el mismo caso del *outsourcing*, la prestación de servicios profesionales y técnicos, entre otros (Rentería Pérez, 2001).

Esta reducción de cupos de trabajo va acompañada, además, por los cambios asociados a la capacidad de las nuevas generaciones para adaptar nuevas costumbres y configuraciones (Mannheim y Sánchez, 1993), es decir a los cambios institucionales (North, 1992, 2006). A continuación, se presenta una síntesis sobre las distintas generaciones que permitirá entender el fenómeno del trabajo y la educación para las generaciones venideras.

Las generaciones como Factor de Cambio

Díaz-Sarmiento et al. (2017) realizaron una síntesis de las características de las generaciones con mayor incidencia en el actual mercado laboral. A continuación, en la Tabla 6.1, se presentará un consolidado con las características principales de las generaciones denominadas *Baby Boomer*, *X*, *Y* o *Millennials* y *Generación Z* o *Centenial* a partir de los trabajos de distintos autores. Es de resaltar que la mayoría de los estudios sobre las generaciones y el cambio

generacional provienen de la industria del mercado estadounidense (Romero Santos, 2014) y por lo tanto las fechas de emergencia de cada una y algunas características podrían no coincidir con visiones desde otros países.

Tabla 6.1. Generaciones socio culturales humanas.

Generación	Periodo aproximado (nacimiento)	Características socioculturales	Características para el trabajo y la educación
Baby Boomer	1943 – 1960	<p>Nacidos recién terminada la segunda guerra mundial. Se dedican a la búsqueda de estatus y calidad de vida, son leales.</p> <p>Criados por madres jóvenes, tradicionalistas y amas de casa. Los enseñaron a ser independientes y a creer en el control de su propio destino, especialmente los de países anglosajones.</p>	<p>Dedicación y adicción al trabajo. Dentro de sus fortalezas se encuentran la capacidad para guiar a otras personas, ser capaces de generar y adaptarse a los cambios. Buscan humanizar la vida de oficina.</p> <p>Tendencia a permanencia y tenencia de cargos vitalicios en las organizaciones. Quienes aún están activos gozan de prestigio y respeto en las organizaciones donde forjaron sus carreras.</p> <p>La educación es un medio de progreso y su vida se define por lo que son en el trabajo (cartero, lechero, gerente, banquero, etc.).</p>

Reconstrucciones racionales sobre la organización

Generación	Periodo aproximado (nacimiento)	Características socioculturales	Características para el trabajo y la educación
X	1960 – 1980	<p>Se caracterizan por haber crecido en un hogar donde ambos padres trabajaban o estaban divorciados. Son hijos de los Boomers. Esto conlleva a que se formaran en entornos inseguros, cambiantes y diversos.</p> <p>Esta generación se caracteriza por no tener una afiliación política particular, son muy cambiantes, y convencidos de que la educación superior es el camino para un empleo valioso y una vida digna. Son materialistas, consumistas, cínicos y desconfiados.</p> <p>Son los padres de los millennials y los centenials con los cuales son sobre protectores. Dejarían todo por sus hijos y buscan darles la estabilidad que ellos no tuvieron.</p>	<p>Pragmáticos e individualistas. Ven el trabajo como un medio para conseguir los objetivos mas no como el fin en sí mismo.</p> <p>Tienen mayor adaptación al cambio y al uso de la tecnología que los Boomers. Se esfuerzan por alcanzar sus metas y las de la organización. En su etapa de jóvenes eran menos leales a la organización; situación que cambió con su madurez.</p> <p>Buscan plasmar sus motivaciones y proyecciones en sus trabajos. Valoran el reconocimiento. Les gusta estudiar y capacitarse, aprendieron idiomas, buscan educación posgradual y complementaria durante toda su vida.</p>

Generación	Periodo aproximado (nacimiento)	Características socioculturales	Características para el trabajo y la educación
<p>Y (Millennials)</p>	<p>1980 – 1994</p>	<p>Los Y son hijos de los últimos Boomers y de los primeros X. Se caracterizan por el uso de la tecnología como parte esencial de su día a día. Son los primeros nativos digitales. Quieren cambiar el mundo, ser más correctos, más honestos, más ecológicos, más orgánicos, más exitosos.</p> <p>Buscan ser mejores que sus padres.</p> <p>Para esta generación no existen las fronteras físicas, viven en un mundo globalizado. Sienten desapego por las afiliaciones políticas y religiosas. Están conectados por redes sociales y prefieren las vías de comunicación electrónica.</p>	<p>Es la primera generación que ingresa a laborar con total e innato control de la tecnología. Durante su crecimiento han obtenido tantos reconocimientos que se sienten asfixiados en los trabajos donde no se les promociona o asciende con frecuencia. Expresan poca lealtad con los empleadores y constantemente buscan el cambio de organización en busca de otras oportunidades. Priorizan sus intereses personales a los organizacionales.</p> <p>No se sienten cómodos con estructuras rígidas, demandan crecimiento personal constante.</p> <p>Contemplan carreras y oficios fuera de lo tradicional. Prefieren sistemas de educación virtualizada, aunque propenden por una educación excelente y de calidad.</p> <p>Constantemente piden cambios y cuestionan los métodos y pedagogías tradicionales, principalmente critican la educación que reciben frente a las necesidades laborales que analizan.</p>

Generación	Periodo aproximado (nacimiento)	Características socioculturales	Características para el trabajo y la educación
Z (Centenials)	1994-presente	<p>Hiperactividad, inmadurez innata, adicción a la Internet. Se caracterizan por interesarse solo en aquello que consideran relevante para sí mismos. Su rango de atención total es de ocho segundos cuando no encuentran los asuntos de su interés.</p> <p>Es una generación sobre protegida a la que sus padres procuraron solucionarle siempre todos sus problemas de niñez.</p> <p>Son una generación más abierta y tolerante ante la realidad social que les rodea. Aceptan con mayor facilidad el homosexualismo, se relacionan con mayor facilidad con personas en situación de discapacidad física o mental que las generaciones anteriores.</p> <p>Al igual que los millennials son nativos digitales. Son proclives a la búsqueda de ayuda digital y al uso de estas herramientas.</p>	<p>Practicidad en todos los aspectos. Es difícil definir su desempeño laboral dado que al momento de escritura de este texto la mayoría de las personas de esta generación apenas está alcanzando edades laborales.</p> <p>A partir de la observación en las aulas universitarias se evidenció que para esta generación leer o escribir textos largos es una tarea engorrosa. Están más impregnados de los fenómenos descritos por diferentes autores como característicos del posmodernismo.</p> <p>A nivel educativo esto se manifiesta con el uso de imágenes, contracciones lingüísticas, emoticonos, memes, videos y demás herramientas que consideran les ahorran tiempo en detrimento de la escritura o formas tradicionales de las aulas.</p> <p>Se interesan en mayor medida por medios de aprendizaje que integren el uso de la tecnología.</p>

Adaptado de “Generation Z: Zombies, popular culture and educating youth” (2015), “Entendiendo las generaciones: Una revisión del concepto, clasificación

y características distintivas de los Baby Boomers, XY Millennials.” (2017), “The Arrival of Generation Z on College Campuses” (2018), “Boomers to Millennials: Generational Stereotypes at Work in Academic Librarianship.”. (2018), “Generation Z--an educational and managerial perspective” (2017), “Generación Z: los universitarios del bicentenario” (2018) y “The Emergence of Generation Z And Its Impact in Advertising: Long-Term Implications for Media Planning and Creative Development” (2017) por J. Londoño-Cardozo, 2024

Los cambios en los gustos que vienen de la mano de los cambios generacionales transforman las formas en que las personas trabajan y estudian. Es por esto por lo que el emprendimiento es una de las respuestas de las personas a la hora de buscar ocupaciones, principalmente para las generaciones Y y Z. Estas generaciones constituyen actualmente, en conjunto, el 60% de la población mundial (Díaz-Sarmiento et al., 2017). Además de los cambios en las costumbres de las personas aparecen los cambios tecnológicos. Para explicar un poco esta relación se hará acopio, de manera breve, de la teoría institucional, especialmente desde el Neoinstitucionalismo.

Emprendimiento y Cambios Generacionales: una Explicación Institucional

Thorstein Veblen reconoce dos tipos de instituciones: las instituciones ceremoniales y las instituciones tecnológicas (Ekelund y Hébert, 1991). Las instituciones ceremoniales son aquellas que están relacionadas con las costumbres de las personas y con el arraigo cultural de una sociedad (Ekelund y Hébert, 1991). Estas instituciones pueden encontrarse en la manera de hacer las cosas.

En este caso específico, de las generaciones, corresponde a las formas en que las personas de cada generación afrontan situaciones como el trabajo o el estudio, y a las posturas que estos sujetos asumen frente a diferentes aspectos de su vida y de la sociedad. El cambio en las instituciones ceremoniales es un proceso lento pues implica cambiar

las costumbres de las personas. Esto contrasta con las instituciones tecnológicas.

Las instituciones tecnológicas están relacionadas a los procesos, a la maquinaria, los inventos, a los métodos de producción, entre otros (Ekelund y Hébert, 1991); es decir, se manifiestan a través de nuevas formas de tecnología como la Internet, la digitalización, la interactividad digital, entre otras. Estas instituciones surgen a partir de los instintos de la curiosidad y el de la eficacia. El cambio en las instituciones tecnológicas es más dinámico que el de las instituciones ceremoniales. Esto supone un problema cuando el proceso de cambio de las instituciones ceremoniales choca con el proceso de cambio de las intuiciones tecnológicas con lo que se disminuye la velocidad de cambio de las segundas (Acosta et al., 2018).

El choque de ambas instituciones genera cambios. La aparición de nuevas manifestaciones tecnológicas que permiten la interacción entre las personas a distancia, o el control de procesos de forma remota alimentan algunas de las características de los *millennials* y los *centenials*. Respecto a lo anterior, se identifican nuevas formas de interacción social que se extrapolan también a contextos laborales. Se trata de la economía colaborativa, economía de concierto, economía digital, entre otros (Acosta et al., 2022; Londoño-Cardozo y Tello Castañón, 2022; Tabares-Ocampo et al., 2022).

El nuevo panorama tecnológico es proclive para que, en las personas, desaparezca el gusto por un trabajo estable, desde el punto de vista de las instituciones ceremoniales, y que se generen cada vez mayores formas de trabajo no vinculante, desde el punto de vista de las instituciones tecnológicas. Es aquí donde surge el emprendimiento como una alternativa a las modalidades tradicionales de trabajo.

El emprendimiento les permite a las personas ciertas flexibilidades para mantener sus estilos de vida cambiantes. Aun cuando el em-

prendimiento no es una figura moderna, esto se presentará con mayor profundidad en apartados posteriores, si es una configuración de las modalidades de trabajo que se ajusta en mayor medida a las exigencias del entorno social y laboral del siglo XXI (Azoulay et al., 2022; Salcedo Serna et al., 2021).

Grandes Emprendimientos de la Historia Moderna

El emprendimiento no es un tema de nueva data. Sin embargo, es un movimiento que ganó especial importancia y auge a partir de los años 50 del siglo XX; es decir después de la terminación de la segunda guerra mundial (Davidsson, 2016; Kurfist, 2019). Las principales organizaciones industriales y las principales marcas del mundo nacieron entre las décadas de los 70 y 90 del pasado siglo impulsadas por soñadores que perseguían el cambio en sus realidades de vida (Glinyanova et al., 2021).

La historia de algunos de estos *emprendedores* resalta por sus recorridos, sus decisiones académicas, sus arriesgadas posturas frente al mercado y por su deseo de superación. La revista *Fortune* publicó en el año 2012 un artículo de John A Byrne dando cuenta de los trece principales emprendedores de la historia moderna. A continuación, se presentan algunas de estas historias.

Los casos de éxito presentados por Byrne (2012) son una muestra heterogénea de casos en diferentes industrias. Sin embargo, el principal sector en que se presentó este fenómeno social y económico, según Byrne, es el tecnológico. A continuación, se presentarán, algunos de los casos reseñados por el autor. En la Tabla 6.2 se resumen los doce casos resaltados. Posteriormente se desarrollarán algunos de estos con mayor detalle y se presentarán algunos casos colombianos.

Tabla 6.2. Doce casos de emprendimientos exitosos de la historia empresarial moderna.

Compañía	Año de Fundación	Sector	Fundador	Caso resaltado	Nivel educativo	Conocimientos previos a la fundación de la compañía
Apple	1976	Tecnología (software, hardware y servicios en la nube)	Steve Jobs Steve Wozniak	Steve Jobs	Educación Secundaria	Diseño, tipografía
Microsoft Corporation	1975	Tecnología (software, hardware y servicios en la nube)	Bill Gates Paul Allen	Bill Gates	Educación Secundaria	Lenguajes de programación e informática
FedEx	1971	Logística y mensajería global	Fred Smith	Fred Smith	Economista	Economía
Amazon	1994	e-Commerce, logística y electrónica	Jeff Bezos	Jeff Bezos	Ingeniero electrónico y comunicación	Ingeniero electrónico y comunicación

Compañía	Año de Fundación	Sector	Fundador	Caso resaltado	Nivel educativo	Conocimientos previos a la fundación de la compañía
Google / Alphabet	1998 / 2015	Tecnología (software, hardware y servicios en la nube)	Serguéi Brin Larry Page	Serguéi Brin Larry Page	Maestría en Ciencias de la Computación	Programación, matemáticas, informática
Starbucks	1971	Línea de cafeterías	Howard Schultz ¹³	Howard Schultz	Licenciado en comunicaciones	Mercadeo y ventas
Facebook	2004	Red social	Mark Zuckerberg Eduardo Saverin Andrew McCollum Dustin Moskovitz Chris Hughes	Mark Zuckerberg	Educación Secundaria	Programación de sistemas informáticos
Whole Foods	1980	Venta masiva de alimentos naturales y orgánicos	John Mackey Mark Skiles Renee Hardy Craig Weller	John Mackey	Profesional en filosofía y religión	Vegetarianismo y filosofía

¹³ Aunque Howard Schultz es el fundador de lo que hoy se conoce como Starbucks, el nombre comercial y la cafetería fueron fundados por Jerry Baldwin, Zev Siegl y Gordon Bowker en Seattle. Schultz le gustó el modelo de negocio, montó una competencia y posteriormente adquirió la compañía para poder utilizar la marca.

Compañía	Año de Fundación	Sector	Fundador	Caso resaltado	Nivel educativo	Conocimientos previos a la fundación de la compañía
Southwest Airlines	1967	Aerolínea de bajo costo	Rollin King Herb Kelleher	Herb Kelleher	Abogado y profesional en filosofía y letras	Filósofo
Infosys Technologies Limited	1981	Consultoría digital empresarial	Narayana Murthy	Narayana Murthy	Ingeniero eléctrico	Magister en ingeniería electrónica
Walmart	1962	Grandes superficies	Sam Walton	Sam Walton	economista	economista
Grameen Bank	1983	Banca ética	Muhammad Yunus	Muhammad Yunus	economista	economista

Adaptado de “The 12 greatest entrepreneurs of our time” (2012) por J. Londoño-Cardozo, 2024.

Steve Jobs el Caso de la Visión y del Instinto

Hoy en día son pocas las personas en el mundo que no conocen a Apple, principalmente las generaciones X, Y y Z. En algunos periodos de la primera y segunda década del siglo XXI se le reconoció como la compañía de mayor valor de marca del mundo a partir de la cotización de sus acciones en la bolsa (Badenhausen, 2017). Este logro fue alcanzado de la mano de su cofundador y dos veces director ejecutivo, CEO por sus siglas en inglés, Steve Jobs.

Desde que Steve Wozniak y Steve Jobs fundaran Apple en un garaje de la ciudad de los Altos en California en 1976 (Infobae, 2018), la compañía se caracterizó por sus tendencias innovadoras representadas en el lanzamiento de productos nunca antes visto en el mercado de los computadores personales (Badenhausen, 2017).

La utilización de una interfaz gráfica, en lugar de un entorno monocromático de comandos; el uso del ratón, desarrollado por Xerox; la utilización de diseños compactos y de formas modernas; fueron algunos de sus hitos en las etapas postreras a la fundación de la compañía. Todas estas implementaciones fueron adjudicadas a la visión de Jobs.

Una de las principales características de Jobs fue su intuición. Se caracterizó por seguir su instinto y desconfiar de técnicas ampliamente utilizadas como los *Focus Group* y las investigaciones de mercado. Jobs asistió durante medio año a la universidad antes de dejarla por los altos costos. Según afirmó fue una de las mejores decisiones de su vida (Jobs, 2005). Según él, a los diecisiete años aun no sabía que deseaba para su vida y no conocía de oficios. Venía de una familia adoptiva humilde y trabajadora (Jobs, 2005). Posterior a ello, continuó como asistente a las clases que más le llamaban la atención durante año y medio.

Este periodo, contó Jobs, lo empleó para ver asignaturas como caligrafía, diseño, artes entre otras cosas. Aun así, él mismo afirmó

que en principio nada de eso tenía una aplicación práctica en su vida. Solo fue hasta cuando diseñaron la primera *Macintosh* que todo tuvo sentido. Jobs afirmó que conocer de otras disciplinas diferentes a la computación le sirvió para su desempeño en esta industria.

Apple fue, de la mano de Jobs, una de las empresas con mayores hitos innovadores del mundo. El iPod, el iPhone, el iPad, la Macintosh, entre muchos otros productos que hoy son cotidianos en el quehacer de las personas. Todas fueron impulsadas por la visión de Jobs (Byrne, 2012). El emprendedor que afirmaba que la gente no sabía lo que quería y logró posicionar estos productos que cambiaron el revolucionado mundo de la industria tecnológica mundial sin tener la menor idea de tecnología o de gerencia.

El Caso de Bill Gates, un Empresario Exitoso

William Henry Gates III, más conocido como Bill Gates, es quizá uno de los hombres más famosos del mundo y definitivamente uno de los de mayor fortuna. Esta condición se la debe al éxito como empresario, emprendedor y cofundador, junto a Paul Allen de la multinacional tecnológica Microsoft; una de las organizaciones de tecnología más reconocidas a nivel mundial (Astrum People, 2019; Ichbiah, 2020).

Gates se desempeñó como el CEO de su compañía desde su fundación el 4 de abril de 1975 hasta el 27 de junio de 2008 cuando después de un proceso, iniciado dos años atrás, entregó su puesto a Steve Ballmer, uno de los primeros trabajadores de la compañía (Astrum People, 2019; Ichbiah, 2020).

En la actualidad Gates es un reconocido filántropo que junto a su esposa dedican su fortuna y sus esfuerzos en pro de diversas causas sociales que apoyan. Bill Gates sigue siendo el mayor accionista de Microsoft. El éxito de Gates contrasta con varias acusaciones de competencia desleal y actividades monopólicas que han sido desestimadas por los estrados judiciales. Es de conocimiento general la

rivalidad que Gates, en cabeza de su compañía, mantuvo con Steve Jobs durante varias décadas. De igual forma, Gates hizo público que fueron cercanos por fuera de los contextos laborales (Astrum People, 2019; Ichbiah, 2020).

Gates, al igual que Jobs y varios otros fundadores y CEO de grandes compañías tecnológicas, nunca terminó sus estudios universitarios. Empezó sus estudios en Harvard en 1973 y los dejó en 1975 para dedicarse por completo a su recién creada compañía. El éxito del DOS y del sistema operativo Windows, desarrollado a partir de este, le permitió amasar su fortuna. El acuerdo con IBM y posteriormente con otras compañías productoras de Computadoras Personales, PC por sus siglas en inglés, y periféricos puso a Microsoft en una posición dominante del naciente mercado de los ordenadores por encima de Apple y otros fabricantes (Byrne, 2012).

El Caso FEDEX

En Latinoamérica FedEx, una de las compañías de logística más importantes del mundo, es reconocida mayoritariamente por la película *El Náufrago* (2000) protagonizada por Tom Hanks. Sin embargo, Federal Express, nombre con el que fue fundada, presume de gran prestigio internacional por su eficiencia en el transporte de carga y la logística internacional. Las ganancias de la compañía para el periodo fiscal 2017- 2018 ascendieron a 4.572 millones de dólares (Europa Press, 2018). Su CEO y fundador desde 1971 es Frederick Wallace Smith.

Fred Smith, como es conocido, es un economista de la Universidad de Yale. En 1962 escribió un artículo acerca de las ventajas de entregas nocturnas de paquetes en los Estados Unidos. De este documento nació posteriormente la idea de FedEx. En 1971 la compañía comenzó a operar a partir de la inversión de los ocho millones de dólares de herencia de Smith. Sus principios siempre han girado en torno a las personas. Según el blog de American Express uno de sus lemas es

“Gente-Servicio-Utilidades” (American Express, s/f). Se caracteriza por seguir su instinto al aplicar su experiencia.

Según Byrne (2012), la experiencia en logística adquirida durante su paso por el servicio militar fueron los desencadenantes de su posterior idea de negocio. Actualmente, FedEx a través de sus activos propios y de sus filiales tiene presencia en la mayoría de los países del mundo. Su fundador y aun director ejecutivo se distingue como uno de los más carismáticos empresarios exitosos con más de 300.000 personas a su cargo (American Express, s/f).

Jeff Bezos y la Revolución del Comercio Mundial

Amazon es quizá junto con eBay dos de las más grandes plataformas de comercio electrónico del mundo. Ambas fueron pioneras en este mercado y quizá se les considere como sus creadoras. La primera, se dedica al comercio de todo tipo de productos, desde tornillos u hojas de papel, hasta automóviles y equipos de laboratorio. Amazon, también comercializa estos productos, pero a diferencia de su competencia, también incursionó en el mercado de los libros, su primer negocio; en el mercado de la fabricación y distribución de dispositivos electrónicos de marca propia como los Kinddle, o tabletas para lectura digital y teléfonos inteligentes. Adicionalmente, Amazon está incursionando en diferentes mercados al innovar sus procesos de entrega, al recurrir a tiendas de comidas físicas donde el pago es en línea y la entrega con drones (de Haro, 2014).

Esta compañía fue fundada Jeffrey Preston Bezos, conocido como Jeff Bezos. Un ingeniero de electrónica y de comunicación egresado de la Universidad de Princeton cuya idea de negocio nació mientras era vicepresidente de otra compañía. En 1991 Bezos leyó un artículo de prensa sobre el crecimiento de la internet que le hizo decidir por incursionar en esta plataforma (de Haro, 2014). La idea original era vender libros por internet. Con una inversión inicial de US \$300.000

proveniente de la pensión de sus padres, Bezos inicio con Amazon en el garaje de su casa en Seattle (Byrne, 2012). Hoy en día el gigante tecnológico es pionero en el *e-commerce* y Bezos terminó el 2018 como la persona más rica del mundo según Forbes.

Google, el motor de búsqueda que revolucionó el mundo

Quizá no hay ningún Millennial o Centenial que no use algún servicio o producto de Alphabet en la actualidad. Incluso sus productos y servicios son muy populares y altamente usados por usuarios de la Generación X. Este conglomerado de empresas nacido en 2015 es la casa matriz de Google, el portal por el que la mayoría de las personas ingresa hoy al contenido de la Internet.

Google nació como un buscador de contenido en la WEB y rápidamente se convirtió en la página más utilizada del mundo. Hoy en día, Google no es solo el buscador, sino también una de las principales compañías tecnológicas del mundo gracias a su cultura de innovación (SoyEntrepreneur, 2013).

Dentro de los productos y servicios de Google se destacan, entre muchos: el sistema operativo Android, el más utilizado en equipos móviles del mundo; los servicios de geolocalización de Google Maps que incluyen Google Earth, Google Sky Map y Waze; los servicios de trabajo y almacenamiento en la nube de Google Drive y Google Photos; el servicio de traducción; la plataforma de videos más utilizada del mundo, Youtube; entre muchos otros servicios en la nube.

Adicionalmente, Google también diseña y produce algunos dispositivos tecnológicos como los celulares, tabletas y gadgets de la marca PIXEL y Chromebook. Ha sido considerada durante varios años, algunos consecutivos, como la mejor empresa para trabajar en el mundo según sus condiciones salariales, clima organizacional, políticas de personal e instalaciones físicas, entre otras razones (El Observador, 2017).

Google fue fundada por los emprendedores Serguéi Brin y Larry Page en Mountain View California en 1998. Lawrence Edward Page, conocido como Larry Page, es un ingeniero en sistemas computacionales de la Universidad de Michigan y tiene un Máster en Ciencias de la Computación de Stanford. Hasta el 3 de diciembre de 2019 se desempeñó como CEO de *Alphabet* y de Google.

Brin, por su parte, es matemático e ingeniero de computación de la Universidad de Maryland y curso junto a su socio la maestría en Ciencias de la Computación en Stanford. Juntos escribieron un artículo científico denominado *The Anatomy of a Large-Scale Hypertextual Web Search Engine* (Brin y Page, 1998) que sirvió como sustento para lo que sería la primera versión del buscador. Por su poca experiencia empresarial, Brin y Page cedieron en 2001, tres años después de creada Google, la dirección de su compañía a Eric Schmidt que se desempeñó como CEO de la empresa hasta 2011.

Oficio o Carrera Profesional

Al analizar con mayor profundidad la trayectoria de los emprendedores descritos, se evidencian ciertas similitudes. La mayoría de estos no contaban con experiencia o educación en gestión empresarial y todos contaban con conocimientos en algún oficio o técnica previa a la actividad emprendedora que al parecer les facilitó este proceso. Casos como el de Jobs, Zuckerberg o Gates son un ejemplo de cómo el tener un conocimiento previo, eminentemente técnico, funcionó para el desempeño profesional posterior.

Esta situación permite plantear una hipótesis. Conocer o desarrollar capacidades en oficios y tecnologías previo al ingreso a una universidad, especialmente a programas de ciencias económicas y empresariales, facilita el desempeño laboral de los profesionales. En este sentido es necesario abordar en primer lugar la definición de oficio y su contraste frente al de profesión; Ortiz de Zárate (2014) abordó esta diferencia.

Para Ortiz de Zárate, la profesión son aquellas habilidades y competencias que se aprenden en una universidad (2014). Estas son, finalmente, “el alma mater de los profesionales” (Ortiz de Zárate, 2014, p. 36). Sin embargo, no todas las profesiones adquieren el estatus de oficio (Durkheim, 1987).

Este concepto precisamente, poco abordado epistemológica y ontológicamente, se refiere, según algunos diccionarios, a la “ocupación habitual” de las personas (Real Academia Española, 2014) o la actividad laboral habitual, especialmente la que requiere habilidad manual o esfuerzo físico. Es decir que el oficio se refiere, en mayor medida, al quehacer de las personas. En este sentido, ¿Cuál es, entonces, la diferencia entre oficio y profesión? el profesor Ortiz de Zárate aportó una respuesta a esta pregunta.

Para este profesor, la diferencia entre los conceptos de oficio y profesión está marcada por el fin o el objeto que representa cada uno. En sus propias palabras, la diferencia entre ambos conceptos “reside en que la profesión es un modo de vida, mientras que el oficio es un medio de vida, ósea un modo de ganarse la vida” (Ortiz de Zárate, 2014, p. 37). Aunque conceptualmente estos dos conceptos no son excluyentes, a nivel social, se pueden diferenciar en las pretensiones de las personas.

Quien escoge para su vida un oficio, por lo general lo desempeña durante toda su vida, como el sacerdocio. Adicionalmente, para quien escoge un oficio, no es socialmente aceptable que pida ser tratado como un profesional (Ortiz de Zárate, 2014) aunque busque enriquecimiento o vivir de ello. El caso contrario le pasa al profesional. Quien escoge una profesión busca privilegios y reconocimiento más no enriquecimiento (Ortiz de Zárate, 2014, p. 37).

Aquí emerge otro cuestionamiento. El emprendimiento puede ser tanto un oficio como una profesión. Las personas tienen la opción de

convertirse en verdaderos empresarios o cuasiemprendedores (Soujanya et al., 2023). La decisión de emprender está influenciada por varios factores, incluidos los rasgos de personalidad que están asociados con las elecciones vocacionales, de supervivencia y empresariales (Lemos Bernal y Londoño-Cardozo, 2024).

Factores como la experiencia desempeña un papel crucial en las decisiones de los emprendedores novatos y expertos (Stewart et al., 2016). Por lo tanto, tener una profesión no necesariamente repercute en ser emprendedor. Algunas personas pueden ser abogados de profesión pero su oficio es ser comerciantes (Trakman, 2011). Aquí hay que tener en cuenta que los estereotipos en torno al espíritu empresarial se ven desafiados por los hallazgos empíricos que destacan las diversas manifestaciones del espíritu empresarial dentro de las profesiones, lo que difumina la línea entre el trabajo asalariado y el trabajo por cuenta propia (Bögenhold et al., 2014).

Conclusiones

Es así como se configura una tendencia. En la mayoría de los casos citados en el documento tienen la particularidad que el oficio desempeñado por las personas suele diferir de la profesión escogida. Adicionalmente, ninguno de estos tiene formación académica en gestión, administración, contaduría o alguna disciplina relacionada.

A partir de ello, se puede, entonces, considerar que, para mejorar el desempeño laboral, especialmente en lo relacionado con la modalidad emprendimiento, es recomendable que los estudiantes de ciencias económicas y empresariales aprendan un oficio que les permita explotar las competencias que la formación profesional aporta para sus vidas.

Sin embargo, a partir de ello surge una cuestión. ¿deben las universidades, que en esencia son profesionalizantes, capacitar en oficios y técnicas a sus futuros estudiantes o, por el contrario, los futuros es-

tudiantes deben llegar con un oficio a las aulas? Esta es una discusión que se puede abordar en otros estudios, sin embargo, es interesante la idea de poder aplicar conocimientos previamente adquiridos como una técnica u oficio, desde una postura profesional. Adicionalmente, se puede acotar que, en Colombia, existe una organización educativa que se encarga de la capacitación en oficios a sus estudiantes. Se trata del SENA.

A pesar de lo anterior, la discusión en el contexto de las ciencias económicas y empresariales sigue latente. Más aun cuando desde los escenarios de emprendimiento, en los diferentes programas de promoción de esta modalidad de trabajo se pregonan conocimientos previos, especialmente dirigidos hacia las ideas de negocio, como requisitos indispensables para el emprendimiento y no se exigen conocimientos de gestión y administración como base. El problema se acrecienta cuando se promueve el emprendimiento como modalidad de trabajo de grado, pero no se toma en cuenta la aplicación de los conocimientos propios de cada carrera. Este es un tema que debe discutirse en futuros documentos.

Indudablemente, se nota que tener conocimientos previos en algún oficio puede ser determinante para el futuro profesional. Sería pertinente revisar como desde los currículos y como desde las facultades que ofertan estos programas se promueve ello en una época en que las nuevas generaciones, principalmente los *centenials*, llegan con nuevas formas de pensar y nuevas prácticas que afectaran los desempeños en las organizaciones y al mercado laboral en sí mismo.

Referencias

Acosta, L. S., Londoño-Cardozo, J., Tello Castrillón, C., y Rengifo Pasiminio, L. F. (2022). Sharing Economy: The new economic institution. *Nova Economia*, 32(1), 205-230. <https://doi.org/10.1590/0103-6351/6508>

Acosta, L. S., Rodríguez B, L. C., y Londoño-Cardozo, J. (2018). El retorno de Veblen en el contexto de las nuevas instituciones. *Revista Ensayos*, 10(1), 173–180.

American Express. (s/f). *Fred Smith, el carismático y singular fundador de FedEx—Multitaskers*. Recuperado el 27 de enero de 2019, de <https://www.amexcorporate.com.ar/multitaskers/nota.php?id=133ycat=6>

Astrum People. (2019). *Bill Gates Biography: Success Story of Microsoft Co-Founder*. Astrum People Website. <https://astrumpeople.com/bill-gates-biography/>

Azoulay, P., Jones, B. F., Kim, J. D., y Miranda, J. (2022). Immigration and Entrepreneurship in the United States. *American Economic Review: Insights*, 4(1), 71–88. <https://doi.org/10.1257/aeri.20200588>

Badenhausen, K. (2017, septiembre 28). *Apple: La marca más valiosa del 2017*. *Forbes*. <http://forbes.es/listas/32245/apple-la-marca-mas-valiosa-del-2017/>

Bögenhold, D., Heinonen, J., y Akola, E. (2014). Entrepreneurship and Independent Professionals: Social and Economic Logics. *International Advances in Economic Research*, 20(3), 295–310. <https://doi.org/10.1007/s11294-014-9474-z>

Brin, S., y Page, L. (1998). The anatomy of a large-scale hypertextual web search engine. *Computer networks and ISDN systems*, 30(1–7), 107–117. [https://doi.org/10.1016/S0169-7552\(98\)00110-X](https://doi.org/10.1016/S0169-7552(98)00110-X)

Byrne, J. A. (2012, abril). The 12 greatest entrepreneurs of our time. *Fortune*, 165(5). <http://archive.fortune.com/galleries/2012/news/companies/1203/gallery.greatest-entrepreneurs.fortune/2.html>

Carrington, V., Rowsell, J., Priyadharshini, E., y Westrup, R. (2015). *Generation Z: Zombies, popular culture and educating youth* (First, Vol. 4). Springer.

Davidsson, P. (2016). *Researching Entrepreneurship. Conceptualization and Design* (Second Edition, Vol. 33). Springer.

de Haro, J. L. (2014). *Amazon: Un nuevo modelo de negocio a golpe de clic* (Primera ed.). Penguin Random House Grupo Editorial.

Díaz-Sarmiento, C., López-Lambrano, M., y Roncallo-Lafont, L. (2017). Entendiendo las generaciones: Una revisión del concepto, clasificación y características distintivas de los Baby Boomers, XY Millennials. *Clío América*, 11(22), 188-204. <https://doi.org/10.21676/23897848.2440>

Durkheim, É. (1987). *La division del trabajo social* (C. García Posada, Trad.). Akal.

Ekelund, R. B., y Hébert, R. (1991). Thorstein Veblen y la economía institucionalista americana. En J. P. Escutia (Trad.), *Historia de la teoría económica y su método* (Tercera ed, pp. 475-510). Mc Graw Hill.

El Observador. (2017, marzo 14). *Google es nuevamente la mejor empresa para trabajar en Estados Unidos*. El Observador. <https://www.elobservador.com.uy/nota/google-es-nuevamente-la-mejor-empresa-para-trabajar-en-estados-unidos-20173148530>

Europa Press. (2018, junio 20). *FedEx gana un 52,5% más al cierre de su ejercicio, hasta 3.952 millones*. <https://www.europapress.es/economia/noticia-fedex-gana-525-mas-cierre-ejercicio-3952-millones-20180620121126.html>

Glinyanova, M., Bouncken, R. B., Tiberius, V., y Cuenca Ballester, A. C. (2021). Five decades of corporate entrepreneurship research: Measuring and mapping the field. *International Entrepreneurship and Management Journal*. <https://doi.org/10.1007/s11365-020-00711-9>

Guerrero Trevino, N. (2018). *The Arrival of Generation Z on College Campuses* [Doctoral Dissertations, University of the Incarnate Word].

https://athenaeum.uiw.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1337&context=uiw_etds

Hayes, J. B., Parks, C., McNeilly, S., y Johnson, P. (2018). Boomers to Millennials: Generational Stereotypes at Work in Academic Librarianship. *The Journal of Academic Librarianship*, 44(6), 845–853. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2018.09.011>

Ichbiah, D. (2020). *Bill Gates y la saga de Microsoft* (K. Acevedo, Trad.; Primera ed.). Babelcube Inc.

Infobae. (2018, agosto 3). *Apple, la empresa más valiosa de la historia moderna: Cómo llegó a ese lugar* [Periodico Digital]. Infobae. <https://www.infobae.com/america/tecno/2018/08/03/apple-la-empresa-mas-valiosa-de-la-historia-moderna-como-llego-a-ese-lugar/>

Jobs, S. (Director). (2005, junio 12). *Discurso en ceremonia de graduación* [Video]. https://www.youtube.com/watch?v=HHkJEz_HdTg

Kurfist, A. (2019). Building Entrepreneurial Self-Efficacy (ESE): How Undergraduate Students Make Meaning of Their Entrepreneurial Experiences. *Educational Foundations y Leadership Theses y Dissertations*. <https://doi.org/10.25777/1wcp-a574>

Lemos Bernal, R. J., y Londoño-Cardozo, J. (2024). La decisión de emprender: Dimensiones y características para su análisis en estudiantes universitarios. *Revista Ensayos*, 13, 140–166.

Londoño-Cardozo, J. (2018). Educación para emprender ¿práctica o teoría? *Revista Argentina de Investigación en Negocios*, 4(1), 97–106.

Londoño-Cardozo, J., y Tello Castrillón, C. (2022). La Economía Colaborativa: Propuesta de bases conceptuales para su estudio. *Entramado*, 18(2), e-7872. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.2.7872>

Mannheim, K., y Sánchez de la Yncera, I. (1993). El problema de las generaciones. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 62, 193–242. <https://doi.org/10.2307/40183643>

North, D. C. (1992, 2003). *Instituciones, ideología y desempeño económico*. Cato institute.

North, D. C. (2006). *Instituciones, cambio institucional y desempeño económico* (A. Bárcena, Trad.; Tercera reimpresión). Fondo de cultura Económica.

Ortiz de Zárate, J. C. (2014). La profesión. *Signos Universitarios*, 4(9), 33–38.

Puiu, S. (2017). Generation Z--an educational and managerial perspective. *Young Economists Journal/Revista Tinerilor Economisti*, 14(29), 67–72.

Real Academia Española. (2014). Oficio. En «Diccionario de la lengua española»—Edición del Tricentenario (23ª Edición). <https://dle.rae.es/>

Rentería Pérez, E. (2001). El modelo educativo tradicional y los perfiles de competencias según las modalidades y tendencias de trabajo actuales. En Asociación Iberoamericana de Postgrado, *Vinculación universidad-empresa a través del postgrado. Pautas y lineamientos* (Primera, pp. 51–61). Asociación Iberoamericana de Postgrado.

Romero Santos, R. (2014, octubre 9). ¿Cómo se le da nombre a una generación? *El País*. https://elpais.com/elpais/2014/10/08/icon/1412769513_110701.html

Salcedo Serna, M. A., Londoño-Cardozo, J., y Gaitán Vera, B. (2021). El papel de las formaciones técnicas previas en el emprendimiento laboral de las nuevas generaciones de egresados de programas de Administración. En J. Londoño-Cardozo, M. A. Salcedo Serna, y D. M.

Cifuentes Leiton (Eds.), *Emprendimiento y Universidad: Giros y desafíos de una relación problemática* (Primera ed., pp. 29–70). Editorial Universidad Santiago de Cali.

Soto del Águila, M. (2018). Generación Z: los universitarios del bicentenario. En *Líneas Generales*, 002, 180–187. <https://doi.org/10.26439/en.lineas.generales2018.n002.2677>

Soujanya, D. K., Hashemi, H., Alokozai, O., y Uzayisenga, M. (2023). Entrepreneurship as an occupational choice. *International Journal of Research in Management*, 5(1), 54–60. <https://doi.org/10.33545/26648792.2023.v5.ila.70>

Southgate, D. (2017). The Emergence of Generation Z And Its Impact in Advertising: Long-Term Implications For Media Planning and Creative Development. *Journal of Advertising Research*, 57(2), 227–235.

SoyEntrepreneur. (2013, septiembre 27). Google: 15 años de innovación. Entrepreneur. <https://www.entrepreneur.com/article/266348>

Stewart, S. A., Castrogiovanni, G. J., y Hudson, B. A. (2016). A foot in both camps: Role identity and entrepreneurial orientation in professional service firms. *International Journal of Entrepreneurial Behavior y Research*, 22(5), 718–744. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-09-2015-0201>

Tabares-Ocampo, L. M., Rosero-González, S., y Arellano-Guerrero, A. E. (2022). Las plataformas digitales y los impactos en los trabajos contingentes de la economía de conciertos. *Aibi revista de investigación, administración e ingeniería*, 10(1), 107–117. <https://doi.org/10.15649/2346030X.2392>

Trakman, L. E. (2011). A Plural Account of the Transnational Law Merchant. *Transnational Legal Theory*, 2(3), 309–345. <https://doi.org/10.5235/204140011800664148>

Capítulo 7

TRANSHUMANISMO Y ORGANIZACIONES: BASES PARA EL INICIO DE LA INVESTIGACIÓN ORGANIZACIONAL EN RELACIÓN CON LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS

María Pérez de Paz

✉ mariaperezdepaz@gmail.com

© <https://orcid.org/0000-0002-6704-0272>

Resumen

El objetivo de este documento es explorar la integración del transhumanismo en las organizaciones. La relación entre tecnología y organizaciones se analiza desde la perspectiva de Simon y Thompson, mientras que el estudio del transhumanismo se basa en las teorías de Bostrom, Huxley, Hottois y la organización h+. Por otro lado, se examina la crítica bioconservadora presentada por Sandel y Fukuyama. Se plantea que las organizaciones requieren de tecnologías como herramientas para solucionar problemas, pero estas tecnologías también pueden tener un impacto transformador en la estructura organizacional, generando desafíos. Esto lleva a la

Cita este capítulo

Pérez de Paz, M. (2024). Transhumanismo y Organizaciones: Bases para el Inicio de la Investigación Organizacional en Relación con las Nuevas Tecnologías. En: *Reconstrucciones racionales sobre la organización*. Vargas-García, L. M.; Londoño-Cardozo, J. (Editores científicos) (pp. 239-272). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali; 2024.

teoría organizacional a adoptar una postura en relación con la implementación de tecnologías. En este contexto, se presentan dos ideologías a las que la teoría organizacional puede recurrir: el transhumanismo y el bioconservadurismo. El transhumanismo se muestra como una ideología optimista que promueve la introducción de tecnologías en la vida humana, mientras que el bioconservadurismo desconfía de las promesas del transhumanismo. La crítica del bioconservadurismo al transhumanismo se basa en la posibilidad de un futuro distópico y en una supuesta agenda eugenésica. Sin embargo, el transhumanismo, desde sus conceptos de vida, evolución y mejora, promueve una cultura de diversidad y la conservación de la especie humana, lo que refuta estas críticas. En consecuencia, se argumenta que las críticas carecen de pertinencia. El transhumanismo, como un enfoque tecnológico optimista pero responsable, ofrece una apertura hacia los riesgos sociales. En conclusión, cuando se despoja de las críticas bioconservadoras, el transhumanismo se convierte en una base potencialmente sólida para construir la relación entre el ser humano y la tecnología en las organizaciones. Sin embargo, se requiere un desarrollo práctico de la teoría para confirmar los beneficios que puede brindar.

Palabras clave: poshumanismo, tecnología en las organizaciones, postmodernidad, capitalismo, eugenesia

Introducción

Tello Castrillón (2018) consideró que la definición de organización no es unánime. Por el contrario, solo existen características que comparten las teorías, entre ellas, la más remarcable es ser un elemento funcional en la sociedad. Si la organización está sometida a la interpretación del concepto de sociedad entonces la teoría organizacional es susceptible de cualquier estudio que involucre a la sociedad o sus elementos.

El último gran cambio que han sufrido las sociedades descritas por Marín y Ruiz (2013) es el paso de la industrialización a la información. La primera caracterizada por el pensamiento expansionista y la tecnología mecánica (el automóvil y robots de ensamblaje). La segunda distinguido por el creciente acceso a la información y la tecnología de las comunicaciones (la computadora, el celular e internet). Para los dos casos, las tecnologías juegan un papel fundamental en el desarrollo del objetivo de cada sociedad. Los medios de transporte permitieron llegar a lugares más lejanos, mientras que la computadora y el internet permitieron el flujo constante y remoto de las comunicaciones.

El rumbo que ha tomado el desarrollo de las nuevas tecnologías como la Inteligencia Artificial y los Robots Sociales es diferente al de la sociedad de la información. Mientras que la computadora es un dispositivo contenedor y transmisor de información, la Inteligencia Artificial actúa en un entorno conforme a la información recolectada y su objetivo, y los Robot Sociales se comunican con los humanos (Londoño-Cardozo y Pérez de Paz, 2021; Pérez de Paz et al., 2023).

A nivel de las organizaciones, la integración de las tecnologías ha ayudado a encontrar soluciones a los problemas (Simon, 1973) con ese optimismo se proyecta que las nuevas tecnologías deben ser desarrolladas e integradas para resolver cada día los nuevos retos que se proponga la organización. Al respecto, Simon mencionó que “para otros problemas, vamos a necesitar más y mejor tecnología, no menos” (1973, p. 1121). La tecnología en las organizaciones no solo significa una herramienta para solucionar problemas, sino también un factor de cambio en la complejidad de las organizaciones, como ilustran Thompson y Bates:

Un “simple” tratamiento de un virus ahora implica una serie de organizaciones que investigan en conjunto a gran escala, producen fármacos, hacen envíos, abren tiendas y preparan la

medicación. Algunas condiciones requieren el confinamiento del paciente en la casa, otros requieren el confinamiento en un hospital, donde un grupo de técnicos especialistas, enfermeras y dietistas pueden aportar habilidades especializadas a la terapia. La lista de ejemplos es interminable pero efectiva a la hora de mostrar que la elaboración de tecnología generalmente significa que las actividades que antes se consideraban unidades únicas de esfuerzo se diseccionan y se dividen en múltiples unidades de esfuerzo, cada una de ellas especializada y altamente desarrollada. Con este “alargamiento” de la tecnología viene la creciente complejidad de diseñar organizaciones para operarla. (Thompson y Bates, 1957, pp. 326-327)

La llegada de nuevas tecnologías como la Inteligencia Artificial y los Robots sociales significan una nueva herramienta para solucionar problemas, pero también una nueva complejidad para las organizaciones. En consecuencia, es necesario estudiar las implicaciones de la implementación de las nuevas tecnologías por parte de la Teoría Organizacional, para ello puede tomar como punto de referencia las aproximaciones ideológicas de la relación hombre-tecnología.

Hoy en día se cuenta con tres ideologías a partir de las cuales se puede decantar la relación hombre-tecnología: el posthumanismo, el transhumanismo y el bioconservadurismo. El posthumanismo es una ideología que reniega del estado de excepción de la especie humana heredado del humanismo (Mbani, 2020; Hottois, 2017; Hottois et al., 2017; Schaeffer, 2009) el transhumanismo es una ideología que promueve el desarrollo e integración de la tecnología en la vida humana con el fin de mejorarla (Bostrom y Savulescu, 2017; Damour et al., 2018; Hottois, 2017) el bioconservadurismo es el nombre dado a los autores que poseen una postura conservadora del hombre en relación a los efectos que la tecnología pueda tener en el hombre.

Aunque se mencione en algunos momentos el posthumanismo, en este texto no se amplía esta ideología porque a pesar de que puede

integrarse a un contexto tecnológico, es independiente del mismo. Es decir, no es una ideología conectada necesariamente a la relación hombre-tecnología sino a la modernidad. La relación que interesa a este escrito es la que se establece entre transhumanismo y bioconservadores. En primer lugar, porque en su origen están basadas en la relación humano-tecnología, y en segundo lugar porque son reactivas entre sí con respecto a su perspectiva de esta relación.

El transhumanismo ha tomado importancia en la última década como consecuencia de los avances tecnológicos destinados a la creación de robots sociales (Bostrom, 2003). Esta ideología percibe la integración de las tecnologías en la vida humana como provechosas para el bienestar de la especie y por lo tanto deberían ser incluidas en todos ámbitos posibles como la organización y la administración.

No obstante, la posibilidad de integración a la teoría organizacional y administrativa es opacada por críticas bioconservadoras de autores como Sandel (2015) y Fukuyama (2002) que consideran que el optimismo en la relación bienestar/tecnología es un mito del progreso y una tentativa de eugenesia. Aunque la discusión entre transhumanismo y bioconservadurismo es de carácter filosófico las conclusiones afectan directamente la percepción de la relación entre las nuevas tecnologías, las organizaciones y la administración. Por ejemplo, el miedo a la integración de robots en organizaciones por ser considerados la causa de múltiples desmejoras en la calidad de vida de los humanos, puntualmente las condiciones laborales.

La importancia de la discusión entre ideologías de la tecnología hace plantear las siguientes preguntas ¿Es el transhumanismo tan fatal como lo describen las críticas bioconservadoras? ¿Es esta crítica al transhumanismo suficiente para descartarlo como referente en las organizaciones? ¿Existe algún beneficio en incluir la ideología transhumanista en las organizaciones?

Para resolver estas preguntas, el presente capítulo desarrolla en profundidad la ideología del transhumanismo, a fin de obtener una comprensión de la teoría sin la influencia de las críticas bioconservadoras. Posteriormente contrastará las críticas bioconservadoras con la teoría transhumanista con el fin de dilucidar la pertinencia de las críticas a la hora de ampliar el estudio de las organizaciones y la administración a través del transhumanismo.

También se abordarán los beneficios del transhumanismo para el estudio de la organización y la administración. En ese orden de ideas el capítulo pretenderá exorcizar los *fantasmas del transhumanismo* para así darle una apertura libre de prejuicios al estudio transhumanista de las organizaciones. Este capítulo no aspirará a ser el texto de la teoría sobre la organización y administración transhumanista sino una guía base para comprender el transhumanismo y los beneficios de integrarlo al estudio de la disciplina.

El plan a seguir consiste en un análisis del transhumanismo a través de su genealogía y sus tres conceptos fundamentales: vida, evolución y mejora. Esto permite dilucidar una comprensión de los objetivos y pretensiones de la ideología. Posteriormente se exponen las críticas bioconservadoras y se contrasta con los resultados del anterior análisis; esto dará a conocer la debilidad de las críticas frente a los principios transhumanistas. Finalmente se reflexiona sobre la importancia para la teoría organizacional de ver al transhumanismo más allá de sus fantasmas. El texto posee una gran carga filosófica con el fin de brindar una síntesis de la teoría general del transhumanismo y el bioconservadurismo, al que se pueda recurrir como fuente informativa para construir a futuro una teoría de las organizaciones en relación con las nuevas tecnologías.

Transhumanismo: Vida, Evolución y Mejora

La palabra transhumanismo aparece por primera vez en el ensayo *Transhumanism* (1957) de Julian Huxley. Con este concepto Huxley

propuso una relación humano-mundo mediada por la ciencia y la tecnología que permite que los humanos trasciendan como especie. Aunque el transhumanismo es relativamente reciente la reflexión se remonta a la Modernidad. El recuento histórico no retrocede más en el tiempo puesto que, aunque ya se encuentra en Platón ideas que suelen asociarse con el transhumanismo como la inmortalidad, estas ideas no son ni los fundadores ni la base de la filosofía transhumanista.

La genealogía del transhumanismo comienza con la transición de la época medieval a la moderna, un período que se extiende desde el siglo XV hasta el siglo XVIII. Este momento histórico incluye varios cambios filosóficos significativos para la aparición del transhumanismo: primero, el desacoplamiento de la ciencia y la religión, luego la aparición de la teoría darwiniana de la evolución que destruirá la concepción estática de la naturaleza. Segundo, la resignificación del hombre a través de una nueva antropología filosófica, liberada del teocentrismo, que le obliga a asumir la responsabilidad y el destino de su vida. Finalmente, el papel de la ciencia y la tecnología se convierte en una hoja de ruta para mejorar la vida humana.

Genealogía del Transhumanismo

Al final de la época medieval la Teodicea de Leibniz era una famosa teoría del teocentrismo según la cual Dios es el creador del mejor de los mundos posibles. Después de Dios está el hombre, constituido por la mónada del alma razonable:

El conocimiento de las verdades necesarias y eternas es lo que nos distingue de los animales simples y nos hace tener la Razón y las ciencias, elevándose al conocimiento de nosotros mismos y de Dios. Y esto es lo que en nosotros se llama alma razonable, o Espíritu. (Leibniz, 1714, p. 496)

Esta mónada es exclusiva del hombre, permite el acceso a las verdades eternas; como resultado, el hombre es superior a otras creaciones.

Dos importantes implicaciones de esta concepción del hombre:

- 1) *Ciencia y tecnología*: en la Edad Media la ciencia, o filosofía natural como se llamaba entonces, no estudiaba el cuerpo directamente sino a través de escritos antiguos; el hombre es territorio divino, ya es perfecto, y su estudio después de la muerte del cuerpo se considera profanación. Por lo tanto, la relación hombre-ciencia es limitada por la idea de superioridad del hombre y en consecuencia la ciencia y la tecnología tienen por objeto explorar lo que está fuera de él. El propósito divino del hombre como gobernante del universo lo motiva a explorar y conquistar el mundo, por esta razón en la época medieval la tecnología se centró en el desarrollo de armas y herramientas como la brújula.
- 2) *Responsabilidad humana y muerte*: todo lo que ocurre en el mundo fue atribuido a la voluntad de Dios; esta voluntad era perfecta, sin importar si las consecuencias para los hombres fueron buenas o malas. El teocentrismo reina sobre el mundo medieval, es una forma de pensamiento que asume que Dios es el centro del universo y lo gobierna todo, incluidas las actividades humanas. Por ejemplo, el terremoto de Lisboa, que ocurrió en 1755, es visto como una manifestación de Dios en respuesta a los pecados del pueblo de Lisboa. Los desastres son causados sólo por Dios, y la muerte es un designio divino.

El terremoto de Lisboa será un hito decisivo para acabar con el teocentrismo. Ante este acontecimiento particularmente devastador, los filósofos como Voltaire criticaron enérgicamente la teodicea propuesta por Leibniz al cuestionar la posibilidad de imaginar un mundo mejor sin este terremoto. La única forma de excusar a Dios por este evento sería negar su existencia. En consecuencia, la defensa de Dios desaparece y con ello el concepto del hombre como creación divina.

Desde Maquiavelo, luego Hobbes, ya no necesitan a Dios para que sus sociedades funcionen. Desde Newton, ya no necesitan

postular a Dios para que el universo físico se mantenga. Desde Kant, ya no necesitan a Dios para tener una metafísica. Desde Darwin, ya no necesitan a Dios para explicar la apariencia del hombre. Desde Freud, ya no necesitan a Dios para dar cuenta de sus sueños y pasiones. Desde Nietzsche, ya no necesitan a Dios. (Dufour, 2005, p. 19)

Si no es Dios, ¿quién hace la historia? ¿Quién dirige el destino de los hombres? Cuando faltan explicaciones fuera del ser humano, la solución es volverse hacia el ser humano. En los tiempos modernos la desaparición del Dios absoluto convierte al hombre en creador de sí mismo, de su historia y del mundo. La inversión de papeles entre el Dios medieval y el hombre moderno se refleja en las siguientes dos implicaciones:

- 1) *Ciencia y tecnología*: la ciencia se separa de la filosofía y se establece como conocimiento independiente, los datos obtenidos de la investigación científica y la tecnología se convierten en herramientas humanas para conocer la naturaleza y sobrevivir a su entorno. El pensamiento biológico occidental estuvo dominado por el esencialismo, la idea de que las formas de vida permanecían inalteradas cambiará bajo la cosmología evolutiva y la filosofía mecánica, también la aparición de la paleontología, con el concepto de extinción, destruye la concepción estática de la naturaleza. En este intenso período de desarrollo y expansión de la ciencia la tecnología produjo diferentes tipos de herramientas e innovaciones que responden a la diversidad del progreso científico. Por ejemplo, el telescopio, el reloj, el microscopio compuesto, el termómetro, entre otros.
- 2) *Responsabilidad humana y muerte*: corresponde al ser humano descubrirse a sí mismo, la ciencia y la tecnología ayudan al conocimiento del mundo y del hombre. Sin embargo, sus usos y desarrollos son responsabilidad del hombre. La muerte no es un

signo divino, es una consecuencia de nuestra finitud biológica (Edelman, 2016). En esta nueva forma de concebir la muerte el terremoto de Lisboa es un desastre natural cuyas consecuencias podrían haberse evitado si los humanos fueran preventivos; el único responsable es el hombre.

La religión es una explicación simple y completa de la existencia y funcionamiento del universo, una comprensión de todo lo que ha sucedido, sucede y sucederá. Por el contrario, la ciencia es cambiante, volátil; el conocimiento científico nunca es estático, un nuevo descubrimiento o teoría podría cambiarlo todo. En los tiempos modernos hay que descubrir el mundo, Dios deja un espacio vacío en el campo del conocimiento; el mundo al no ser una creación divina se abre a una nueva teoría.

Por tanto, la relación humano-mundo cambia, está mediada por la ciencia y la tecnología. Este cambio generalmente se malinterpreta como antropocentrismo, es decir el mundo al servicio del hombre, cuando realmente se refiere a una conciencia del hombre en relación con el mundo. Sin Dios el hombre no tiene un lugar privilegiado en el mundo, vive con otros animales en un entorno que no controla.

El hombre se cuida con la ayuda de la ciencia y la tecnología, comprende que su supervivencia depende de sí mismo (Damour et al., 2018; Pérez de Paz, 2020). Un ejemplo concreto de esta idea es el uso de tecnología microscópica para desarrollar la primera vacuna contra la viruela. Estas características hacen que la ciencia y la tecnología se conviertan en sinónimos de progreso, es decir, se convierten en la herramienta para prevenir la extinción. En consecuencia, la amalgama de bondades otorgadas a la ciencia y la tecnología explican la confianza que el hombre tiene en ellas.

Este nuevo papel de la ciencia en la existencia humana se expresa en el reciente lema de la relación entre el hombre y el mundo: *prevenir para*

sobrevivir. El hombre entra en un juego de supervivencia, en otras palabras, se da cuenta de que es posible retrasar la muerte, de hecho, la relación entre el hombre y la muerte siempre ha sido estrecha, incluso antes de los tiempos modernos el hombre ha buscado curar a los enfermos y tener una vida más larga. Bostrom (2005a) resumió el viaje del hombre hacia la longevidad de la siguiente manera:

En tiempos posteriores, los exploradores buscaron la Fuente de la Juventud, los alquimistas trabajaron para inventar el Elixir de la Vida, y varias escuelas de taoísmo esotérico en China lucharon por la inmortalidad física mediante el control o la armonía con las fuerzas de la naturaleza. El límite entre el mito y la ciencia, entre la magia y la tecnología, era borroso, y casi todos los medios concebibles para la preservación de la vida fueron intentados por alguien u otro. Sin embargo, aunque los exploradores hicieron muchos descubrimientos interesantes y los alquimistas inventaron algunas cosas útiles, como nuevos tintes y mejoras en la metalurgia, el objetivo de la extensión de la vida resultó difícil de alcanzar (Bostrom, 2005a, p. 1)

Lo que cambia con el advenimiento de la ciencia y la tecnología como mediadores entre el hombre y el mundo es el establecimiento de la posibilidad de evitar la muerte a un nivel hasta esa época inimaginable. Después de la modernidad aumenta la esperanza de encontrar longevidad gracias a los conocimientos científicos sobre el mundo, en particular sobre catástrofes; la tecnología le proporciona las herramientas para prevenirlos o solucionarlos. Una consecuencia de esta nueva relación entre el hombre y el mundo mediada por la ciencia y la tecnología es una extensión del control del hombre sobre la muerte; la ciencia y la tecnología que ayuda a mejorar su existencia al evitar la muerte.

La capacidad de la ciencia y la tecnología para mejorar la vida humana, y la confianza para hacerlo, son ideas anteriores al

nacimiento del transhumanismo; este es un concepto cuya llegada fue inevitable debido a su historia. Cuando Huxley da el nombre de transhumanismo a la trascendencia del hombre como especie, le da un nombre a la perspectiva de la relación hombre-mundo mediada por la ciencia y la tecnología que se desarrolló después de la modernidad.

La especie humana puede, si lo desea, trascenderse a sí misma, no sólo esporádicamente, un individuo aquí de una manera, un individuo allá de otra, sino en su totalidad, como humanidad. Necesitamos un nombre para esta nueva creencia. Quizás el transhumanismo sirva. (Huxley, 1957)

En su ensayo, Huxley consideró que el transhumanismo piensa al hombre como una entidad que toma decisiones en función del estado de su entorno, en este escenario la trascendencia se refiere a la capacidad de adaptarse a los cambios en el entorno; dado que la naturaleza es cambiante (evolución) y el hombre es parte de la naturaleza (un ser evolucionado), el hombre debe continuar evolucionando.

Desde este punto de vista actuar a favor de este desarrollo permite al ser humano alcanzar los mejores resultados posibles, se entiende entonces que la mejora es una evolución, un movimiento y una acción que le permite avanzar, renunciar a ella sería negativo y limitante, se movería hacia una calma y quietud que eventualmente produciría atrofia y conduciría a la extinción de la especie humana.

En este contexto la evolución, la ciencia y la tecnología se presentan como herramientas desarrolladas por el hombre para conocerse a sí mismo y comprender el mundo que lo rodea. El desarrollo del conocimiento tiene como objetivo construir una base de información para mejorar la vida humana, en lugar de acumularlo. En resumen: el transhumanismo, como lo concibió Huxley, es la mejora de las condiciones de vida a través de la ciencia y la tecnología.

La genealogía del transhumanismo destaca una ideología que, originalmente, es una consecuencia del advenimiento de la modernidad,

el transhumanismo es, por tanto, indirectamente parte del proyecto moderno. La liberación esotérica de la relación hombre-mundo marca el diseño del ser humano como único responsable de su supervivencia, un diseño que solo puede realizarse a través de una autoproclamada filosofía de vida con confianza en la ciencia y la tecnología.

Conceptos Fundamentales del Transhumanismo

En 1980 se realizó el primer encuentro transhumanista organizado por FM-2030 (nombre adoptado por Fereidoun M. Esfandiary). En 1998 Nick Bostrom y David Pearce fundaron la asociación transhumanista con el objetivo de “proporcionar una base organizativa general para todos los grupos e intereses transhumanistas, en todo el espectro político” (Bostrom, 2005a, p. 15). A finales de siglo, el transhumanismo se afianzó como una corriente de pensamiento surgida de una nueva relación entre el hombre y el mundo mediada por la ciencia y la tecnología.

Según la asociación transhumanista, el transhumanismo es una filosofía de vida en la medida en que se opone a la muerte. El transhumanismo es una clase de filosofías de vida que buscan la continuación y aceleración de la evolución de la vida inteligente más allá de su forma humana actual y las limitaciones humanas por medio de la ciencia y la tecnología, guiadas por principios y valores promotores de la vida (Bostrom, 2005b; More, 2012).

La declaración transhumanista (Humanity +, 2009) incluye 8 puntos que resumen la posición de la asociación con respecto a la relación hombre-mundo mediada por la ciencia y la tecnología:

1. La humanidad se verá profundamente afectada por la ciencia y la tecnología en el futuro. Visualizamos la posibilidad de ampliar el potencial humano superando el envejecimiento, las deficiencias cognitivas y el sufrimiento involuntario.
2. Creemos que el potencial de la humanidad aún no se ha realizado

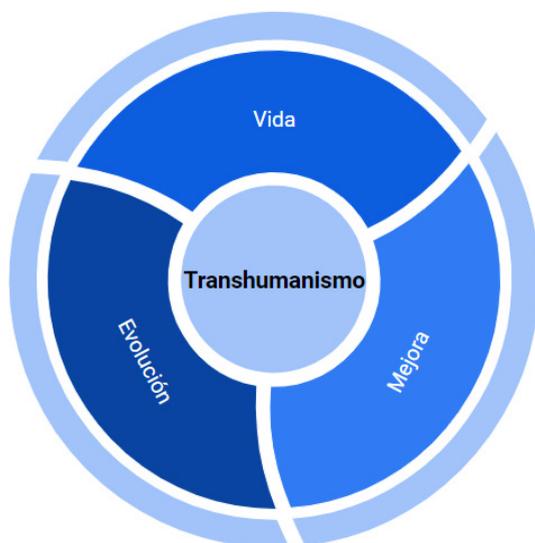
en su mayor parte. Hay posibles escenarios que conducen a condiciones humanas mejoradas maravillosas y sumamente valiosas.

3. Reconocemos que la humanidad enfrenta serios riesgos, especialmente por el mal uso de las nuevas tecnologías. Hay posibles escenarios realistas que conducen a la pérdida de la mayor parte, o incluso de todo, de lo que consideramos valioso. Algunos de estos escenarios son drásticos, otros son sutiles. Aunque todo progreso es cambio, no todo cambio es progreso.
4. Es necesario realizar un esfuerzo de investigación para comprender estas perspectivas. Necesitamos deliberar cuidadosamente sobre la mejor manera de reducir los riesgos y acelerar las aplicaciones beneficiosas. También necesitamos foros donde la gente pueda discutir de manera constructiva lo que se debe hacer y un orden social donde se puedan implementar decisiones responsables.
5. La reducción de los riesgos existenciales y el desarrollo de medios para la preservación de la vida y la salud, el alivio del sufrimiento grave y la mejora de la previsión y la sabiduría humanas deben perseguirse como prioridades urgentes y recibir una gran financiación.
6. La formulación de políticas debe estar guiada por una visión moral responsable e inclusiva, tomando en serio tanto las oportunidades como los riesgos, respetando la autonomía y los derechos individuales, y mostrando solidaridad y preocupación por los intereses y la dignidad de todas las personas en todo el mundo. También debemos considerar nuestras responsabilidades morales hacia las generaciones que existirán en el futuro.
7. Abogamos por el bienestar de toda la sensibilidad, incluidos los humanos, los animales no humanos y cualquier intelecto artificial futuro, formas de vida modificadas u otras inteligencias a las que el avance tecnológico y científico pueda dar lugar.

8. Estamos a favor de permitir a las personas una amplia elección personal sobre cómo habilitar sus vidas. Esto incluye el uso de técnicas que pueden desarrollarse para ayudar a la memoria, la concentración y la energía mental; terapias para prolongar la vida; tecnologías de elección reproductiva; procedimientos criónicos; y muchas otras posibles tecnologías de modificación y mejora humana.

Se resalta en esta declaración tres conceptos básicos del transhumanismo, ver Figura 7.1. El primer concepto fundamental es la vida. La vida en contraposición a la muerte, los transhumanistas no formulan una definición precisa de la vida, pero muchas veces se asocia a la inteligencia, se la entiende como la extensión de lo inteligente. El transhumanismo define la inteligencia de la siguiente manera: “Por ‘inteligencia’ me refiero aquí al conjunto de capacidades cognitivas, que incluyen no sólo la inteligencia de los libros, sino también la creatividad, la intuición social, la sabiduría, etc.” (Bostrom, 2009, p. 1). Esta definición es muy amplia, en un sentido principalmente psicológico, ya que designa una determinada facultad o una determinada función.

Figura 7.1. conceptos básicos del transhumanismo.



Al privilegiar un sentido psicológico se tiende a dejar de lado el sentido metafísico y gnoseológico. De manera muy general la inteligencia en el sentido psicológico es, por tanto, una capacidad que poseen ciertos organismos para adaptarse a nuevas situaciones por medio de los conocimientos adquiridos durante procesos de adaptación previos. Las habilidades cognitivas son las relacionadas con el procesamiento de la información: atención, percepción, memoria, resolución de problemas, comprensión, establecimiento de analogías, entre otras.

Esta forma de concebir la inteligencia es conductista y pragmática; la característica más significativa es considerar la inteligencia como un comportamiento observable y manifiesto del organismo, ya sea animal o humano. En la época medieval, por el contrario, se utilizaba la palabra *inteligencia* para hablar de comprensión, que tiene un carácter introspectivo.

Este término estaba estrechamente relacionado con las teorías metafísicas y cosmológicas del escolasticismo teleológico, incluidas

las de la inmortalidad del alma. Este enfoque del estudio de la naturaleza fue rechazado por los primeros filósofos modernos, Thomas Hobbes, John Locke, Francis Bacon y David Hume, quienes prefirieron el uso del término conocimiento. Esta es una de las consecuencias del cambio en la relación entre el hombre y el mundo discutido anteriormente.

En este punto se puede evidenciar dos características del pragmatismo. La primera es el rechazo de las doctrinas basadas en la verdad trascendente o inmutable, tanto religiosa como secular. El segundo es que el concepto de inteligencia siempre está sujeto a verificación objetiva en el mundo real. Es decir, se puede verificar la inteligencia por el éxito de las acciones. Se dirá con certeza que algo o alguien es inteligente si, y sólo si, la tarea que se le presenta tiene éxito. Como esto puede suceder en diferentes niveles se considera la existencia de diferentes niveles de inteligencia, de esta manera es posible la existencia de inteligencia en organismos orgánicos no humanos.

Bostrom no habla de una inteligencia construida con el cerebro humano como modelo. Según los transhumanistas la vida no es antropocéntrica, no es exclusiva del hombre. La creación de una máquina con el objetivo de imitar a los humanos es un emulador: “todo el camino de la emulación no requiere saber cómo funciona la cognición humana o cómo programar una inteligencia artificial” (Bostrom, 2017, p. 36).

Esta afirmación se refiere a la tesis de Church-Turing según la cual se puede imitar cualquier entorno funcional. En la práctica, esto puede resultar muy difícil, especialmente cuando el comportamiento exacto del sistema emulado no está documentado y debe inferirse. Además, si el emulador no actúa tan rápido como el hardware original, el software del emulador será más lento que si fuera el hardware original.

Lo que muestra la tesis de Church-Turing, en términos de inteligencia, es que crear un emulador no significa que el robot sea un humano.

Por supuesto, la inteligencia no es exclusiva del hombre, no es antropocentrista, pero eso no quiere decir que no haya posibilidad de encontrar una diferencia esencial entre animales, hombre y máquina.

Por otro lado, los transhumanistas reconocen la existencia de inteligencias múltiples en la medida en que existen diferentes aspectos de la vida que ayudan a los humanos a sobrevivir. Por ejemplo, la inteligencia social, inteligencia emocional, etc. La inteligencia es múltiple porque hay muchos aspectos y diversas formas de vida. El pluralismo en la inteligencia es no relativista para el caso del transhumanismo puesto que en la base de todo tipo de inteligencia hay una inteligencia general que es la adaptación del organismo al medio.

Esto arroja luz sobre la concepción de la vida: no se presenta bajo el aspecto de una separación radical de otros seres u otras formas de ser, no es una ontología ni el objeto de estudio de una ciencia especial, es algo que penetra todas las realidades. Por tanto, la vida es independiente de su sustrato, no es antropocéntrica. La definición de vida propuesta por los transhumanistas les permite sugerir que el hombre no es la única vida en el planeta. Si a esto se suma que la ciencia y la tecnología son la ayuda para mejorar la vida, entonces el hombre no sólo es responsable de sí mismo, sino también de las vidas con las que convive en el planeta, no como superioridad de especie sino como conciencia de comunidad.

El segundo concepto fundamental del transhumanismo es la evolución. El evolucionismo y el darwinismo son diferentes, el primero tiene un carácter más general que el segundo. El término evolucionismo se usa a menudo para denotar, además del lamarckismo y el darwinismo, sistemas filosóficos que han ideado su propia idea de evolución, por ejemplo, la filosofía de Spencer y Bergson.

Julian Huxley basó su transhumanismo en el darwinismo. Como doctrina el darwinismo considera que el mundo no es estático sino “la

modificación de un sistema en el tiempo” (Hottois et al., 2017, p. 288); después de la muerte del individuo se perpetúan sus descendientes y, en consecuencia, la especie.

El darwinismo es lo opuesto a la teoría creacionista. En la época medieval el creacionismo fue la teoría de las especies preeminente, según ella, el universo y la vida se originan a partir de actos concretos de creación divina; la principal implicación del creacionismo es la no posibilidad de cambio / movimiento. El darwinismo constituye una ruptura de las reglas entre el hombre y el mundo, si la ciencia y la tecnología son los medios por los cuales el hombre y el mundo están vinculados, la evolución es la regla de la relación hombre-mundo. En otras palabras, el darwinismo es el principio impuesto para regir la conducta del hombre en relación con el mundo y viceversa.

La regla principal es la selección natural, el mecanismo por el cual las especies se adaptan al mundo cambiante. Se pasa del destino divino donde el hombre está dotado de poder para gobernar el mundo, por la gracia de Dios, a un hombre que debe adaptarse a un mundo en constante movimiento. Esta adaptación se llama selección natural. Para Julian Huxley “el gran descubrimiento de Darwin, el principio universal de la selección natural está firme y definitivamente establecido como el único medio de cambio evolutivo importante” (Huxley, 1957). La selección natural es el principio de retener cualquier pequeña variación siempre y cuando sea útil.

Para Huxley la evolución darwinista afecta no solo a la parte biológica del hombre sino también a su relación con el mundo. El darwinismo es una fase de un proceso evolutivo total que comprende tres momentos: la fase prebiológica, la fase biológica y la fase posbiológica. Cada una de estas tiene sus propias peculiaridades ligadas en un proceso evolutivo general.

La característica de la primera fase, o evolución inorgánica, es la formación de elementos fisicoquímicos para constituir las

condiciones que permiten el mundo orgánico; la segunda fase, o evolución biológica, se caracteriza por la formación de organismos que aparecen y son eliminados por selección natural, que tienen lugar en unidades orgánicas de órdenes cada vez más complejos; la tercera fase, o evolución humana, se caracteriza por la cultura.

La evolución prebiológica se refiere al mundo, por ejemplo, el cambio climático; la evolución biológica se refiere a los organismos, incluidos los humanos, por ejemplo, mutaciones genéticas. La evolución humana es la que se desarrolla exclusivamente en el hombre. La cultura de la que habla Huxley es la tecnología, común a todos los hombres y producida por la propia especie humana.

La tecnología es la forma desarrollada por los humanos para adaptarse a su entorno y sobrevivir. Es cultura en la medida que la tecnología es “un comportamiento que se transmite en una población sin pasar por los mecanismos biológicos y genéticos de la naturaleza” (Hottois et al., 2017, p. 290). La tecnología es lo que los humanos tienen en común, es la cultura común de la humanidad.

En 1947, sobre la fundación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, conocida abreviadamente como Unesco, Julian Huxley declaró que “la misión de la organización fundada en la idea del humanismo evolutivo es la lucha contra los prejuicios y supersticiones para enriquecer todas las culturas con científicos del conocimiento” (Huxley, 1957). Lo que se esconde detrás de estas palabras es la exaltación de la neotenia humana y la importancia de la tecnología: es gracias a ella que la especie humana ha evitado la extinción.

La relación entre vida y evolución se encuentra en el tiempo. La vida que logra sobrevivir en el tiempo es una vida que ha evolucionado. Según el transhumanismo la vida humana debe continuar hacer lo que ha hecho hasta ahora para sobrevivir: desarrollarse

tecnológicamente para adaptarse a los cambios en el mundo a lo largo del tiempo. En otras palabras, los humanos evolucionan a través de la ciencia y la tecnología.

El transhumanismo se desarrolla en un marco de miedo a la extinción. La vida es una lucha contra la desaparición colectiva. La muerte individual es parte de la vida orgánica del hombre, lo importante es no desaparecer como especie. Por tanto, el transhumanismo constituye un proyecto colectivo donde se concibe al hombre como una vida inteligente que evoluciona y crea su propio mecanismo evolutivo (tecnología) con el objetivo de evitar la extinción.

Se distingue del humanismo por el reconocimiento y la anticipación de cambios radicales en la naturaleza y las posibilidades de vida que surgen de la ciencia y la tecnología. La evolución y el miedo a la extinción nos permiten comprender el proceso de construcción y desarrollo de la ciencia y la tecnología. Cuanto más la ciencia y la tecnología aleja al ser humano de la extinción, más se acepta su desarrollo.

El transhumanismo tiene una episteme de probabilidad. Se trata de la relación entre evolución y probabilidad de extinción que se encuentra en el tercer concepto fundamental del transhumanismo: la mejora. La adaptación es un proceso paralelo a los cambios. Sin embargo, puede haber cambios en este momento que podrían borrar a los humanos de la faz de la tierra antes de que se encuentre una solución. Por ejemplo, un terremoto de magnitud mayor a 7 en la escala de Richter. Dada la fragilidad humana, es fundamental realizar cambios preventivos antes de que ocurran desastres de este tipo. Estos actos preventivos desarrollados por la ciencia y la tecnología son lo que se llama mejoras.

El término utilizado en inglés es *enhancement* que significa “elevar, hacer más alto, exaltar, crecer, nutrir” (Harper, 2020) y cuyo origen

es la palabra anglo-francés *enhauncer*. Generalmente se traduce como mejora, debido a los significados paralelos que se encuentran en el origen de la mejora: alto, criar, crecer, hacer más fértil, mejorar.

Sin embargo, el término mejorar presenta una dificultad a la hora de ser elegido como la traducción de *enhancement*. En inglés, el término mejora tiene un ligero matiz de búsqueda de la perfección debido al adjetivo y al adverbio *best*, comúnmente mencionado para explicar su significado. Sobre el principio de perfección que suele asociarse a la mejora Hottois (2017) remarca que este principio es un prejuicio. Una mejora para los transhumanistas no persigue la perfección, no existe un modelo al que se deba llegar. Por el contrario, consiste en superar una situación desventajosa para poder sobrevivir.

En esta línea de pensamiento, la mejora consiste en anticipar eventos mediante la evaluación de la probabilidad de desastres. Sin embargo, cualquier mejora puede tener inconvenientes. Por ejemplo, los auriculares mejoran la capacidad de enfocar el sonido, pero evitan la atención a los sonidos externos, lo que puede provocar accidentes. Por otro lado, la mejora no es necesariamente algo permanente, puede ser temporal y sujeta a cambios o reversión. Esto refuerza la idea de Hottois (2017) sobre la pretensión de perfección en el concepto de mejora.

Hasta este punto, se reconoce al transhumanismo como portador de valores como la pluralidad, la responsabilidad y la diversidad. El primero porque no existe un ideal de perfección que se pretenda alcanzar, el segundo por la responsabilidad del hombre frente a su propia existencia, y el tercero por su antiantropocentrismo. Por lo tanto, la ideología promueve una sociedad centrada en el bienestar del ser humano y no una tecnocracia pues la tecnología es sólo un medio para alcanzar un objetivo y no el objetivo en sí. Es decir, lo que prima en el transhumanismo es la defensa del bienestar humano en vez de un uso indiscriminado de la tecnología.

El único punto de fuga que ofrece la ideología transhumanista de manera consciente es la ausencia del concepto de bienestar puesto que la pretensión del transhumanismo no es promover un modelo de vida como meta a seguir sino promover el uso de la tecnología para mejorarla. El encargado de decidir qué es bienestar es el mismo ser humano.

Bioconservadores y el Mito del Progreso

Junto con el nacimiento y desarrollo del transhumanismo se ha producido un movimiento ideológico opuesto. Se trata de los bioconservadores. Su crítica se centra en fomentar la desconfianza de las maravillas que promete el progreso tecnológico y resaltar que los transhumanistas persiguen un progreso fantasma. Autores como Michael Sandel y Francis Fukuyama pertenecen a este movimiento. Si para Julian Huxley la idea de progreso es un devenir universal, para los bioconservadores el progreso no conduce necesariamente a un movimiento sin fin, por el contrario, puede constituir un objetivo estático e inmutable donde la vida no avance, sino que se unifica.

Postmodernidad, Capitalismo y Transhumanismo

Uno de los principales predecesores de la ideología bioconservadora es Jean-François Lyotard, en particular su libro *L'inhumain* (1988). En el momento de la publicación del libro el transhumanismo aún no ha tomado forma, por lo que el objetivo del trabajo de Lyotard no es criticar el transhumanismo.

Sin embargo, en la medida en que el autor señala que el propósito de la ciencia y la tecnología es “ayudar a encontrar los medios para asegurar la supervivencia de la especie más allá de sus límites corporales y terrestres” (Lyotard, 1988, p. 140) se encuentra allí la huella del objetivo transhumanista: la mejora de condiciones de vida para evitar la extinción gracias a la ciencia y la tecnología.

No obstante, para Lyotard la ciencia y la tecnología tienen un trasfondo más temeroso ¿el autor ofrece otra genealogía? No, él actualiza el destino de la ciencia y la tecnología en el marco del sistema capitalista.

Este sistema se despliega en el posmodernismo, que, según Lyotard, no es más que una reescritura de la modernidad:

La posmodernidad no es una nueva era, es la reescritura de algunos rasgos reivindicados por la modernidad, y ante todo de su pretensión de encontrar legitimidad en el proyecto de emancipación de toda la humanidad a través de la ciencia y la tecnología. (Lyotard, 1988, p. 142)

La modernidad en su proyecto propone que el hombre sea responsable de su vida y utilice la ciencia y la tecnología para cuidarse. La posmodernidad sugiere dejar a cargo a la ciencia y la tecnología. Es decir, el hombre pasa de estar en manos del Dios medieval, a estar en manos de la máquina. Esta es la reescritura de la modernidad.

Para Lyotard el posmodernismo es un proyecto que está en marcha. Esta afirmación es respaldada por evidencias como la desaparición de la historia humana. Esto es, el hombre no es ni el principio ni el fin de la historia. El tiempo sigue pasando mientras el sistema obliga al hombre a adaptarse, él es solo un peón en el tablero y su existencia no importa. Si en la modernidad la idea de progreso se adjunta al hombre en la modernidad, en la posmodernidad se desprende de él.

El progreso sin el hombre es un progreso inhumano, por eso Lyotard considera que “el progreso que reclama la posmodernidad no es más que el desarrollo de un sistema desprovisto del rival, el capitalismo, del que se podría decir que lejos de emancipar al hombre, se emancipa a sí mismo de él” (Lyotard, 1988, p. 7). Las partes de un sistema deben funcionar según sus preceptos. Por lo tanto, si una parte no puede actuar según lo estipulado se considera indeseable. Lo mismo ocurre con el sistema capitalista del posmodernismo, las máquinas se

convierten en sinónimo de perfección y todo debe funcionar como ellas lo hacen, de lo contrario son considerados indeseables.

En consecuencia, en el sistema capitalista, hacer del mundo una *Máquina* constituye el mayor logro de un proyecto de emancipación de toda la humanidad a través de la ciencia y la tecnología. El hombre que no pudo ser reducido no puede entrar en este algoritmo de lo que Serge Latouche (2004) llamó *Megamáquina*. Para solucionar este contratiempo, se busca articular todos los aspectos de la vida humana (economía, política, información, religión, organizaciones, etc.), en una gigantesca red global a favor de la eficiencia universal impulsada por la idea de progreso asociado a la tecnociencia. Por lo tanto, la *Megamáquina* puede producirse a costa de la absorción social en máquinas donde el hombre ya no es un ciudadano sino un usuario.

En un mundo capitalista como lo describe Lyotard, la ciencia y la tecnología están al servicio del sistema. La posmodernidad concluirá con el diseño de lo que Lyotard llamó la fábula posmoderna: “una ficción entregada en la que cuenta la pesadilla -con la que algunos sueñan- de una posmodernidad donde el *post* finalmente habría encontrado el lugar de su literalidad: el *post*-humano” (Lyotard, 1988, p. 7). La reescritura de la modernidad es también la reescritura del transhumanismo. En la posmodernidad se habla de lo posthumano, se pasa del transhumanismo biológico al posthumanismo cibernético.

Sin embargo, la contraparte en el debate no traza una línea divisoria entre transhumanismo y posthumanismo, no los considera como dos ideologías completamente independientes. Para los bioconservadores, como señalaron Hottois y sus coautores, incluso en situaciones límite, se debe negar el desarrollo de tecnologías que podrían conducir a catástrofes puesto que “la respuesta efectiva a situaciones límite no conduce a una posthumanidad redentora e ideal; por el contrario, abre la posibilidad de lo posthumano” (Hottois, 2017, p. 346).

Intentar resolver de manera inmediata o temporal cualquier peligro para la especie humana por medio de la ciencia y la tecnología, sin ninguna consideración ética, con una fe ciega en los medios y en un marco capitalista, conlleva necesariamente a un juicio donde el resultado final no depende de los datos sino de influencias e intereses particulares disfrazados de ética profesional.

Se observa una situación de este tipo en la diversidad de normativas a las que se enfrenta una misma tecnología en diferentes países del mundo. Este es particularmente el caso de las energías nucleares, puesto que algunos países aceptan su desarrollo a pesar de las catastróficas consecuencias ya demostradas.

La arbitrariedad en el juicio como línea divisoria crea sillas vacías donde el transhumanismo es un requisito previo para el posthumanismo. Es en ese sentido que, para los bioconservadores, el transhumanismo es una ventana al posthumanismo, un estado menos desarrollado, el inicio. Por consiguiente, aunque no se puede hablar del transhumanismo como tal en un contexto posmodernista, los bioconservadores lo ven como una ventana al posthumanismo.

Perfección, Eugenesia y Distopía Apocalíptica

Es en este marco que se desarrollan las perspectivas bioconservadoras del transhumanismo. Principalmente en dos aspectos: el primero, es la búsqueda de la perfección como explotación capitalista, que se aborda con la crítica formulada por Sandel (2015); el segundo, es el problema de la no diferenciación entre transhumanismo y posthumanismo frente a un escenario donde peligre la existencia del hombre, este se plantea con el pensamiento de Fukuyama (2002).

Sandel acusó al transhumanismo de ser eugenesia liberal, eugenesia de mercado. Este tipo de eugenesia “no exige filantropía ni mucho menos la mejora de la raza para justificarse, sino algo tan apreciado

como la libertad de elección” (2015, p. 8). Después del intento eugenésico más famoso de la historia, el de los nazis durante la Segunda Guerra Mundial, la eugenesia explícita está mal vista. La eugenesia, por tanto, busca otras estrategias para adaptarse a un mundo cada vez más consciente de su existencia.

La teoría de Sandel (2015) expuso una eugenesia de mercado que ofrece una perfección que varía según los deseos del sistema y el mercado. Opera de acuerdo con la oferta y la demanda, lo cual promueve un mundo de posibilidades con un solo camino a seguir: alcanzar la perfección que se profesa en este momento. Las posibilidades van desde la cirugía plástica hasta la manipulación genética de la apariencia. La perfección asociada a la eugenesia se encuentra del lado de la posthumanidad y no, como ya se ha señalado, de la transhumanidad. El transhumanismo, originalmente, no favorece ningún tipo de modelo perfecto para ser abordado.

En el contexto posthumanista la eugenesia de mercado no trabaja con la política, el único elemento que toma prestado de ella es la libertad individual como camino de elección. Lo humano con todos sus valores es solo publicidad. En cuanto a la modificación genética, Sandel destacó que “este no es un movimiento de reforma social sino una fórmula para que los padres más privilegiados tengan los hijos que quieren y los preparen para el éxito en una sociedad competitiva” (2015, p. 131). No se obliga a nadie a ser ese modelo de perfección que se promueve, pero si no se forma parte de él, se estará en desventaja social. Por lo tanto, la eugenesia de mercado está descentralizada y se basa en acciones privadas, pero es eugenesia.

La revisión de Sandel se centró en controlar y acceder a estas mejoras; por tanto, el autor ya está inmerso en el contexto posmoderno. En otras palabras, se resigna al surgimiento de estas tecnologías y su uso. En consecuencia, en su crítica ya hay una reescritura del transhumanismo, resaltado en dos puntos: el primero es el surgimiento de la perfección asociada al progreso, y el segundo es

caracterizar al hombre como una ruptura comercial.

Esto significa que los esfuerzos para debatir este tema se centran más en cómo las personas deben tener acceso a estas mejoras que en su regulación directa. Para Sandel, la transición entre el transhumanismo y el posthumanismo ya se ha logrado. El principal problema de este apego es que se acusa al transhumanismo de eugenésico, pero al mismo tiempo este se excusa por no tener un modelo de perfección. El contraargumento está implícito.

Fukuyama entra en la discusión cuando señala que la reescritura del transhumanismo, y del propio transhumanismo como condición de su existencia, no debe tomarse a la ligera porque se trata de enfrentar una situación apocalíptica. La variedad de escenarios de daño social que conlleva algunos escenarios distópicos pueden ser pocos en comparación con la probabilidad de éxito en la implementación de las tecnologías en la sociedad, pero Fukuyama (2002) considera que la peor tragedia sería la esclavitud del humano:

El debate sobre la implementación de tecnologías es importante, pero los acontecimientos están sucediendo tan rápido que necesitamos una guía práctica en la cual basarnos para direccionar los futuros desarrollos tecnológicos, de esa manera la tecnología seguiría siendo un sirviente para el ser humano en vez de su amo. (2002, p. 10)

Proyecciones de esclavitud y de muerte son un punto sin retorno en la historia de la humanidad, por lo cual se necesitan acciones inmediatas basadas en evadir estas situaciones en vez de centrar el desarrollo tecnológico en el optimismo de sus bondades. El alto nivel de catástrofe en el apocalipsis significa que un optimismo tecnológico de primera fase tampoco debe ser el fundamento de la regulación de las tecnologías. En consecuencia, es inevitable que el transhumanismo sea rechazado e incluso asignado a los mismos problemas que el posthumanismo.

Sin embargo, como subrayó Hottois, para los transhumanistas la incertidumbre del futuro es parte de sus consideraciones ideológicas. “[E]l transhumanismo proyecta el futuro como abierto y, por lo tanto, en gran medida impredecible, contingente, para ser explorado, experimentado, inventado; un futuro que dependerá cada vez más del ser humano y de lo que cree” (Hottois, 2017, p. 127). Contrario a un apocalipsis irreversible, el transhumanismo habla de un futuro que se puede construir y repensar.

Por tanto, el desastre es motivo de preocupación tanto en el debate entre conservadores y progresistas como en el propio transhumanismo. En consecuencia, la reescritura del transhumanismo como posthumanismo, anuncia el fin de la historia humana, es una consecuencia indeseable incluso para el transhumanismo.

Las críticas de Fukuyama y Sandel recaen en círculos viciosos, para el caso de la eugenesia, las acusaciones de transhumanismo se convierten en su propia vía de escape. Por otro lado, los escenarios apocalípticos son indeseados y por lo tanto no hacen parte del plan transhumanista. Cuando se asocia directamente al transhumanismo con su genealogía en vez de confundirlo o integrarlo al posthumanismo se evitan falsas acusaciones. Las anteriores críticas no son pertinentes para descalificar al transhumanismo.

Necesidad y Beneficios del Estudio del Transhumanismo en las Organizaciones

Ahora que se ha comprendido al transhumanismo desde su genealogía y conceptos, se puede saber de forma más veraz si una crítica es pertinente. Liberar al transhumanismo de críticas fantasmas como las expuestas dan una vía libre a la integración de la ideología en investigación de las organizaciones. Eso no quiere decir que el transhumanismo sea una ideología libre de críticas.

Por el contrario, sólo esclarece la discusión entre las dos partes y

proporciona al investigador una visión neutra a partir de la cual puede iniciar su exploración. Lo expuesto también ofrece un par de consejos para iniciar cualquier indagación entre organizaciones y transhumanismo. El primero es evitar los argumentos que desemboquen en círculos viciosos; el segundo es la inevitable necesidad de incluir una ideología de las nuevas tecnologías en las investigaciones de las organizaciones actuales.

La genealogía del transhumanismo revela un ser humano de carácter tecnológico, una realidad biológica cuya negación implicaría rechazar al ser humano en sí. Pero también una necesidad filosófica para la justificación del hombre como responsable de su existencia, y no como simple receptor de eventos. La necesidad natural de la relación entre el hombre y la tecnología obliga de manera necesaria a tomar una postura a favor del libre desarrollo de las tecnologías. Es por ello por lo que es muy difícil adoptar una ideología que restrinja la relación entre los humanos y las tecnologías crecientes. La dicotomía aceptación/negación es anulada.

Es en este punto que el transhumanismo toma fuerza porque entre las dos principales teorías que apoyan el desarrollo tecnológico, transhumanismo y posthumanismo, la segunda conlleva a un carácter destructivo de la humanidad mientras que la primera intenta hacer del bienestar humano una meta a seguir. Esta característica hace del transhumanismo una ideología difícil de ignorar y fácil de aceptar. Mientras que en el posthumanismo el hombre es solo un usuario en un mundo *maquinocentrista*, en el transhumanismo el hombre es un componente del mundo.

El transhumanismo motiva a pensar en el papel que juegan las tecnologías en el ser humano y las sociedades, siempre teniendo como eje central el bienestar que los seres humanos ambicionan. En consecuencia, el papel del humano en las organizaciones se potencia con el transhumanismo, lo que ayudaría a hacer frente al marco posmoderno de la relación tecnología-sociedad dirigida a la creación

del posthumano.

Adicionalmente, el alcance de la ideología transhumanista abarca desde las tecnologías de la comunicación e información, hasta la bioingeniería; desde las tecnologías ya existentes hasta las que aún están a la espera de ser creadas. Su amplio espectro de tipos de tecnología y su proyección al futuro la hace más plausible de ser usada para la creación de teorías.

Un ejemplo de ello es la investigación organizacional que se preocupa constantemente del reemplazo de los hombres por la maquinaria, o el debate sobre la autonomía de la Inteligencia Artificial en las organizaciones, incluso sobre la implementación de *cyborgs* en ambientes laborales. Para cada una de esas investigaciones el transhumanismo ofrece una perspectiva esquiva de una distopía sin negar la necesidad de la tecnología.

Conclusión

La organización tiene un saber que se enriquece en la medida que las sociedades se transforman. Actualmente no existe una teoría sobre la relación tecnología/organizaciones que abarque las nuevas tecnologías y las tecnologías en proyección de existencia.

Los esfuerzos se centran en investigaciones para innovar tecnológicamente las organizaciones, lo que podría derivar en prácticas económicamente beneficiosas, pero éticamente degradantes. Es por ello por lo que el transhumanismo es provechoso para las organizaciones, el uso de esta ideología como base de las investigaciones en teoría organizacional apacigua la incertidumbre en el tema de la inclusión de las nuevas tecnologías.

Los robots sociales, la inteligencia artificial y la manipulación genética son reales, no pertenecen más a la ciencia ficción. La tecnología avanza exponencialmente y sus campos de acción son

cada día más variados. Por consiguiente, es imperioso el desarrollo de una postura desde la teoría de la organización sobre estas nuevas tecnologías o de lo contrario el posthumanismo podría tomar control de las organizaciones.

Referencias

Bostrom, N. (2003). Ethical Issues In Advanced Artificial Intelligence. *Cognitive, Emotive and Ethical Aspects of Decision Making in Humans and in Artificial Intelligence*, 2, 12-17.

Bostrom, N. (2005a). A history of Transhumanist thought. *Journal of Evolution and Technology*, 14(1), 25.

Bostrom, N. (2005b). In Defense of Posthuman Dignity. *Bioethics*, 19, 202-2014.

Bostrom, N. (2009). Superintelligence. Answer to the 2009 Edge question: "What will change everything?" [Blog]. www.nickbostrom.com

Bostrom, N. (2017). *Superintelligence: Paths, Dangers, Strategies* (2^o ed.). Oxford University Press.

Bostrom, N., y Savulescu, J. (2017). *Mejoramiento Humano* (I. Ramia y A. Jimenez, Trads.; 1er edición). TEEL.

Damour, F., Deprez, S., y Doat, D. (2018). *Généalogies et nature du transhumanisme: État actuelle du débat*. Liber.

Dufour, D.-R. (2005). *On achève bien les hommes: De quelques conséquences actuelles et futures de la mort de Dieu*. Denoël.

Edelman, B. (2016). *Essai sur la vie assassinée: petite histoire de l'immortalité*. Editions Hermann.

Fukuyama, F. (2002). *Our Posthuman Future: Consequences of the Biotechnology Revolution* (First ed.). Farrar, Straus and Giroux.

Harper, D. (2020). Enhancement (n.). En Online Etymology dictionary. Douglas Harper. <https://www.etymonline.com/search?q=enhancement>

Hottois, G. (2017). Philosophie et idéologies trans/posthumanistes. Vrin.

Hottois, G., Missa, J.-N., y Perbal, L. (2017). Encyclopédie du transhumanisme et du posthumanisme L'humain et ses préfixes. Vrin.

Humanity+. (2009). Transhumanist Declaration. *Humanity+*. <https://humanityplus.org/transhumanism/transhumanist-declaration/>

Huxley, J. (1957). «Transhumanisme». *New bottles for new wine*. Chatto y Windus.

Latouche, S. (2004). *La mega-machine*. La Decouverte.

Leibniz, L. M. (1714). *La Monadologie* (Premiere ed). édition Montaigne.

Lyotard, J.-F. (1988). *L'inhumain: Causeries sur le temps*. Galilée.

Marín, A. L., y Ruiz, P. G. (2013). *Sociología en la organizaciones* (Segunda ed.). McGraw Hill.

Mbani, A. L. T. (2020). Gilbert Hottois et l'ontologie humaine: Réflexions sur l'écartèlement d'un bioéthicien entre humanisme et anti-humanisme. Editions L'Harmattan.

More, M. (2012). *Transhumanism and the Singularity* [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=1xIQgBXw9-o>

Londoño-Cardozo, J., y Pérez de Paz, M. (2021) Corporate digital responsibility: foundations and considerations for its development. *Em:Revista de Administração Mackenzie*. Dec 2021. vol. 22, no. 6, p. 1-31. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMD21008>

Pérez de Paz, M. (2020). Transhumanisme et bioconservateurs le problème du développement de la Superintelligence (Université

Paris 8, Francia). doi:10.13140/RG.2.2.23652.0960

Pérez de Paz, M.; Londoño-Cardozo, J.; Tello-Castrillón, C. (2023) Tecnologías agenciativas y la Responsabilidad Digital Organizacional: conflictos, retos y soluciones. VI Simposio Internacional de Responsabilidad Social de las Organizaciones (SIRSO). La Plata, Argentina: Universidad de la Plata. 2021

Pérez de Paz, M., y Londoño-Cardozo, J. (2021). La implementación de los robots y la inteligencia artificial en las organizaciones: Una paradoja para la Responsabilidad Social. En J. Londoño-Cardozo y O. I. Vásquez (Eds.), *La investigación en Administración: Tendencias, enfoques y discusiones* (Primera ed. 185–219). Editorial Universidad Santiago de Cali

Sandel, M. (2015). *Contra la Perfección: La ética en la era de la ingeniería genética* (R. Vilà Vernis, Trad.). Marbot.

Schaeffer, J.-M. (2009). *El fin de la excepción humana* (V. Goldstein, Trad.). Fondo De Cultura Economica.

Simon, H. A. (1973). Technology and Environment. *Management Science*, 19(10), 1110-1121. <https://doi.org/10.1287/mnsc.19.10.1110>

Tello-Castrillón, C. (2018). El concepto de organización, tan cerca y tan lejos. En C. Tello-Castrillón y E. F. Pineda-Henao, *Conjeturas organizacionales: Fundamentos para el estudio de la organización* (Primera ed., pp. 79-102). Editorial Universidad Nacional de Colombia.

Thompson, J. D., y Bates, F. L. (1957). Technology, Organization, and Administration. *Administrative Science Quarterly*, 2(3), 325-343. <https://doi.org/10.2307/2391002>

Capítulo 8

RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL: CASO PYMES DEL DISTRITO DE BUENAVENTURA

Kelli Johanna Jiménez Mongui

✉ kellymongui85@hotmail.com

© <https://orcid.org/0009-0002-4327-4004>

Karen Eliana Rodríguez Montero

✉ karito032490@gmail.com

© <https://orcid.org/0000-0002-7142-580>

José Fabian Ríos Obando

✉ jfriososo@adm.usbcali.edu.co

© <https://orcid.org/0000-0003-3846-2983>

Lina Marcela Vargas García

✉ lina.vargas00@usc.edu.co

© <https://orcid.org/0000-0002-2367-9832>

Resumen

El propósito de la presente investigación es conocer a profundidad la situación de las pequeñas y medianas empresas del Distrito

Cita este capítulo

Jiménez Mongui, K. J.; Rodríguez Montero, K. E.; Ríos Obando, J. M.; Vargas García, L. M. (2024). Abordando la Memoria del Conflicto. En: *Reconstrucciones racionales sobre la organización*. Vargas-García, L. M.; Londoño-Cardozo, J. (Editores científicos) (pp. 273-306). Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali; 2024.

de Buenaventura frente a las actividades de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que realizan, para proponer un modelo de fácil implementación a las empresas interesadas en emprender acciones de Responsabilidad Social Empresarial y para contribuir al mejoramiento en aquellas que estén ejecutando algún tipo de acción de RSE. La presente investigación se realizó en tres etapas, en la primera se desarrolló un diagnóstico preliminar a través de encuestas aplicadas a un grupo de pequeñas y medianas empresas del Distrito de Buenaventura donde se pudo identificar que son pocas las empresas que desarrollan actividades de Responsabilidad Social de manera estructurada. También se pudo identificar en las entrevistas aplicadas a los empleados de aquellas empresas que ejecutan planes de Responsabilidad social enfocados en el bienestar de sus colaboradores, que estos sienten que las actividades desarrolladas por la empresa no aportan a su crecimiento económico y profesional. Con los resultados de la información obtenida a través de la aplicación de las encuestas y las entrevistas se procedió a elaborar un Modelo de RSE con el doble propósito de que cualquier empresa interesada en incursionar en el mundo de la RSE pueda hacerlo de manera sistemática y sencilla y para que aquellas que ya lo realizan, puedan mejorar sus prácticas, pudiendo evaluar el crecimiento del grupo de interés que hayan priorizado atender.

Palabras claves: responsabilidad social empresarial, stakeholders (grupos de interés), valor compartido, competitividad.

Introducción

Por lo general en las organizaciones al momento de tomar decisiones, influye en gran medida el entorno económico, lo que expresa el interés de los empresarios en proyectar un negocio de manera sostenible enfocado en la generación de utilidades; sin embargo, la aparición del concepto de Responsabilidad Social Empresarial mostró una manera diferente de armonizar los fines de la empresa con otros, como los so-

ciales y medioambientales, logrando así una sinergia entre estos aspectos e involucrando los grupos de interés en las acciones responsables que desarrolle la empresa.

La Responsabilidad Social Empresarial en Colombia inicio su desarrollo en las grandes empresas y multinacionales, principalmente por directriz de la casa matriz, con un gran costo. No obstante, la aplicabilidad de la misma se fue extendiendo a las Pymes, organizaciones que se convirtieron en grandes generadoras de empleo e importantes actores del desarrollo económico nacional, pues se han constituido como uno de los sectores más significativos para las economías emergentes por su contribución en el crecimiento económico y la generación de riqueza, como sucede en el Distrito de Buenaventura, principal puerto colombiano en el mar pacifico, donde los mayores dinamizadores de su economía son las Pymes.

En Colombia, sus regiones y localidades la implementación de las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial en las Pymes se realiza en el mayor de los casos de manera informal, ya sea por desconocimiento de sus prácticas, por falta de interés o falta de inversión de recursos económicos, además de otros aspectos, como la falta de un marco regulatorio de la RSE, radicando aquí la necesidad de introducir un modelo de gestión que se ajuste al alcance del tamaño de la organización, buscando maximizar el desempeño empresarial y generar estrategias que permitan contribuir con la sociedad en general.

Factores como, la globalización, la mayor disponibilidad de información, las exigencias y expectativas de los consumidores, la creciente sensibilización de la sociedad sobre el rol que desempeña la empresa, los empleados, los clientes, los proveedores y el gobierno, han llevado a las organizaciones a buscar su desarrollo económico a través no solo de la generación de riqueza, sino también, modificando su actitud con el medio ambiente e influenciando de forma positiva a la sociedad, por lo que ha sido importante tener en cuenta criterios

como la Sostenibilidad y la Responsabilidad Social empresarial – RSE al momento de tomar las decisiones estratégicas.

Las grandes empresas en el contexto internacional ya tienen claro la importancia de ser responsables socialmente, por eso este tema para ellas no es nuevo, por lo que para invertir y proyectarse buscan hacer negocios con empresas que aplican la RSE. Molero (2016) en su artículo, la RSE en el contexto del capital social, declara que la RSE es utilizada en las grandes empresas para lograr crecimiento económico y competitivo en un contexto social. La región Latinoamericana al avanzar lentamente en la incorporación de la RSE en la cadena de valor, posterga la oportunidad de que se hagan inversiones para incrementar el capital y crédito de las grandes compañías que ya agregaron en sus lineamientos estratégicos la RSE (p.50).

Uno de los principales objetivos que ha impulsado el negocio empresarial a través de los tiempos ha sido la satisfacción de las necesidades de la sociedad a través de la oferta de bienes y servicios. Sin embargo, en la actualidad y de manera global las empresas para sostener el negocio y minimizar las amenazas que afectan el futuro empresarial, han complementado este objetivo ocupándose por operar en entornos saludables, esto quiere decir, intervenir los problemas que padece el entorno, como son la pobreza, la marginalidad, el deterioro del medio ambiente, las relaciones laborales, estrategias administrativas para mantener motivados y comprometidos a los colaboradores de la organización, la reputación y credibilidad, la percepción de los inversionistas, propietarios y socios, relación con los proveedores, clientes, competencia y la comunidad donde la empresa opera.

Las anteriores acciones que en el pasado se observaban como acciones filantrópicas en la actualidad son denominadas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), algunas de las cuales adicionalmente generan otros beneficios a la empresa como son, exenciones tributarias y posicionamiento de la imagen corporativa.

En Colombia según cifras del Registro Único Empresarial y Social, el 94,7% de las empresas corresponde a microempresas y el 4,9% son pequeñas y medianas empresas. Las Pymes son grandes generadoras de empleo en el país y debido a la importancia que representan para el desarrollo económico del país se convierten en un área de estudio importante, donde es posible incorporar la RSE como una estrategia de gestión que permita mitigar los profundos conflictos socioeconómicos y medioambientales que se presentan en el entorno donde operan las Pymes a través de los incentivos tributarios.

En Buenaventura, según el informe de registro de la Cámara de Comercio de Buenaventura (2018), este sector está conformado por 6.917 empresas, de las cuales 12 se encuentran clasificadas como grandes empresas, 50 como medianas empresas, 446 son pequeñas empresas, 6384 son microempresas y 25 no muestran información de su clasificación, las cuales operan en un territorio que vive en medio de una inexplicable paradoja.

Se caracteriza por poseer una gran diversidad de recursos naturales biodiversos atractivos para favorecer el desarrollo de múltiples actividades económicas relacionadas con la calidad de los mismos y del sector turístico, una posición geográfica estratégica idónea para el desarrollo de la actividad portuaria y actividades conexas con el puerto pero contrasta con los altos índices de necesidades básicas insatisfechas de la población y pobreza extrema.

También se destaca por ser el principal puerto colombiano en el mar pacífico por donde circula más del 53% del comercio internacional marítimo del país. Dentro de sus principales actividades económicas además de la actividad portuaria se destacan el ecoturismo, la pesca marina y fluvial, la explotación maderera, la minería y el comercio.

Debido a la importancia de Buenaventura por su condición de puerto, el Gobierno Nacional está realizando grandes inversiones

para impulsar el desarrollo y crecimiento de la actividad portuaria en obras como la expansión de la red vial intermunicipal y la profundización del canal de acceso al puerto de Buenaventura que le permitirá recibir barcos de gran calado o post panamá con capacidad de más de 17 mil contenedores. De igual forma, la empresa privada adelanta proyectos como, la Zona Franca Permanente Centro Logístico del Pacífico (CELPA) y proyecta la construcción del puerto del delta del río Dagua.

Todas estas inversiones solo buscan mejorar las condiciones de competitividad de la actividad económica del distrito en el sector portuario, postergando las inversiones en el campo social, que solo se reflejan en los planes de desarrollo de los entes gubernamentales a nivel local y regional, más por norma constitucional que por compromiso con los sectores vulnerables de la población que padece una grave crisis de carácter humanitario cuando se revisan la cifras de los indicadores de pobreza, nivel de vida, y oportunidades de movilidad social de la población, poco desarrollo en infraestructura de la ciudad, deficiencia en la prestación de los servicios públicos básicos (agua, aseo, transporte, alcantarillado); fallas en la prestación del servicio de salud y educación, factores que colocan a Buenaventura en el primer lugar de desigualdad social entre los 42 municipios del departamento (Cámara de Comercio de Buenaventura, 2018).

Por esta razón es importante conocer las prácticas de RSE que desarrolla el sector empresarial de Buenaventura y en particular de las Pymes; además determinar cómo estas acciones están incidiendo en la solución de los problemas que afectan a la población y su entorno con el propósito de instrumentar acciones de sensibilización, formas de adopción de la RSE, como una estrategia que articulada con la gestión del estado nación pueda contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad, impulsar el crecimiento de la economía de la región y disminuir los impactos desfavorables al medio ambiente y el ecosistema local por su gran riqueza biodiversidad,

abundancia e importancia estratégica para el país y la región.

Adicionalmente, concientizar a los empresarios sobre la importancia de incorporar la RSE en sus estrategias de gestión, para obtener ventajas competitivas, fortalecer la imagen corporativa, obtener beneficios tributarios, generado de un efecto imitador para todas las Pymes que no practican la RSE, en la ciudad, el departamento y la nación.

En ese sentido el presente capítulo pretende abordar un modelo de Responsabilidad Social Empresarial para la gestión de las Pymes en el Distrito de Buenaventura, a través de una investigación exploratoria descriptiva, y de un muestreo estratificado con afijación proporcional óptimo que se aplicó a un total de 153 pequeñas y medianas empresas, logrando un nivel de confianza del 92.5% y un margen de error del 5%.

Evolución de la Responsabilidad Social Empresarial

La gran depresión, fue una crisis económica mundial acaecida durante la década de los años 30 del siglo pasado, anteriores a la Segunda Guerra Mundial. Fue la depresión más larga y la que afectó a mayor número de países; se originó en Estados Unidos y rápidamente se extendió a casi todos los países del mundo como Alemania, Gran Bretaña, Francia, Chile, Noruega y España, aunque también otros se escaparon de sus efectos devastadores gracias a la influencia de las políticas socioeconómicas adoptadas por dichos estados como: China, Japón y la Unión Soviética.

La devastación no solo afectó Wall Street, también incidió en la explotación agraria, los bancos y la industria, donde millones de campesinos perdieron sus propiedades; la producción de la industria automotriz cayó de 4.5 millones de automóviles a 1.9 millones en solo tres años. Muchos bancos se vieron obligados a cerrar, lo que indujo al jefe de estado a decretar vacaciones bancarias generalizadas para controlar la retirada de los fondos bancarios.

Durante estos años hubo un creciente deterioro del empleo y la calidad de este, caracterizado por salarios bajos y menos horas de trabajo; igualmente la población apelaba a cualquier forma de sobrevivencia, incluso comiendo desperdicios; provocando que la inseguridad y la miseria se transmitieran como una epidemia, de modo que cayeron todas las variables macroeconómicas que gobiernan la economía global.

Los países comenzaron a recuperarse progresivamente a comienzo de la Segunda Guerra Mundial. El inicio del final de la Gran Depresión en Estados Unidos parte del establecimiento del New Deal liderado por el entonces presidente de los Estados Unidos Franklin D. Roosevelt; a través de la aprobación de leyes en el Congreso para incentivar la reactivación de la economía americana y la creación de nuevos organismos encargados de llevar a cabo su implementación.

Como la infraestructura productiva y social de gran parte de Europa, África y Asia Oriental se deterioró a consecuencia de la segunda guerra mundial, se abrió una nueva oportunidad para favorecer las intervenciones del Estado que había comenzado a desarrollarse en 1930 con el liderazgo norteamericano que al no ver afectado su territorio por los efectos del conflicto global, lideró la recuperación económica de los países afectados a través del Plan Marshall, que les facilitó disponer de materias primas, alimentos, productos manufacturados y consecuentemente el posicionamiento de las empresas americanas en Europa.

Una de las características de la posguerra fue el surgimiento de la economía mixta, que se basa en una relación entre el Estado y la empresa privada como una estrategia para afectar los problemas generados por las crisis; donde queda explícita la necesidad de una intervención creciente del Estado por la incapacidad de la economía de mercado para su mitigación (Schiller, 1994). El papel de la empresa en este contexto es principalmente propiciar progresos tecnológicos, la implementación de economías de escala y las mejoras en la organi-

zación para aumentar la productividad que tiene un efecto directo en el mejoramiento de las condiciones del bienestar social.

En los primeros años de la década de los cincuenta del pasado siglo se pusieron de manifiesto los primeros planteamientos del concepto de Responsabilidad Social Empresarial a partir de los estudios realizados por Bowen, (1953) y publicados en su libro *Social Responsibilities of the Businessman*, “plantea que las decisiones que tomen los empresarios no solo tienen impacto en la calidad de vida del negocio, sino que también en sus empleados, clientes y demás *Stakeholders*”.

La responsabilidad social, según este economista, es un medio viable para mejorar problemas económicos y alcanzar los objetivos económicos propuestos. Además, plantea el cuestionamiento de si el empresario asume la responsabilidad social como un deber económico desde una perspectiva cristiana o si debe actuar motivado por servir a la sociedad en lugar de maximizar el beneficio económico como único fin de la empresa.

No obstante para Friedman (1970) la responsabilidad social es un comportamiento más propio de las personas que de las organizaciones, por lo que argumentó su teoría en los accionistas o *Stakeholders*, en la cual los directivos deben responder solo a los accionistas, realizando actividades que estén diseñadas para aumentar al máximo las utilidades obtenidas por la empresa, es decir, que generar utilidades o incrementar los beneficios es la única responsabilidad social de una empresa; aunque delimitó este argumento al cumplimiento de las leyes y buenas prácticas.

Aunque muchos otros autores no estuvieron de acuerdo con el enfoque de la teoría de Friedman, en esta teoría se puede encontrar una apología para que las empresas realicen prácticas de RSE, solo si éstas están encaminadas con la obtención de mayores utilidades.

Para Davis (1973) “la responsabilidad social empieza donde la ley termina” (p. 313), esto quiere decir, que una empresa no se puede definir

como socialmente responsable si simplemente cumple con lo que le exige la ley, la responsabilidad social va más allá de los requisitos de ley. También afirma que la empresa que tiene mayor sensibilidad hacia las necesidades de la comunidad tendrá la oportunidad de incursionar en una sociedad con mejor ambiente que le permite responder de manera positiva hacia el negocio de la empresa.

En la década de los ochenta, surgieron disertaciones sobre la RSE desde las prácticas empresariales y el desempeño social corporativo, donde sobresalieron planteamientos que consideraron las acciones de RSE como oportunidades económicas, es decir, como una inversión en vez de un gasto. (Drucker, 1996).

Sin embargo, autores como Freeman (1984) y (2009) argumentaron que la gestión empresarial debe estar orientada a beneficiar los grupos de interés (*Stakeholders*), pues son los que hacen parte del desarrollo de la actividad de la empresa. Los grupos de interés hacen parte de la empresa y viceversa. Además, describe y recomienda métodos a través de los cuales la empresa puede tener en cuenta los intereses de esos grupos, entre los cuales menciona: clientes, competencia, defensores de consumidores, agrupaciones profesionales, medios de comunicación, ambientalistas, proveedores, gobierno, comunidad y empresarios (Freeman, 2010).

Desde el punto de vista del desempeño social Wartick y Cochran (1985) reconfiguran los principios de la Responsabilidad Social enfatizando los procesos de sensibilización y el desarrollo de políticas para la problemática social.

La Organización de las Naciones Unidas (ONU), una de las organizaciones internacionales con mayor intervención en temas sobre RSE, ha presentado diversas iniciativas para el desarrollo de prácticas de RSE. La ONU (1987) elaboró el informe de la comisión mundial sobre medio ambiente y desarrollo, mejor conocido como el Informe

de Brundtland; que hace referencia principalmente al desarrollo sostenible definido como las acciones orientadas a aprovechar los recursos que satisfacen las necesidades de las actuales generaciones sin comprometer a las futuras generaciones.

Sin embargo, el propósito del desarrollo sostenible no es solo cuidar el medio ambiente, si no mejorar la calidad de vida de la población, por ende, el crecimiento económico está sujeto al establecimiento de políticas que contribuyan a sostener el medio ambiente, proporcionando por ejemplo alivio a la pobreza que existe en gran parte de los países en desarrollo.

A partir de la década de los noventa la responsabilidad social ya no se consideraba como un hecho aislado dentro de la empresa, por el contrario, debía estar inmersa en las diferentes áreas de la organización, García (2016, como se citó en Carroll, 1979) determinó por primera vez las responsabilidades de la empresa: económicas, legales, éticas y filantrópicas, resaltando que la ética y la filantropía son voluntarias, desarrolló en 1991 la teoría de la pirámide con la cual complementó las responsabilidades de la empresa así: Económica (Generadora de utilidades), legal (cumplimiento de las Leyes), ética (Ser ético) y Filantrópica (Buen Ciudadano Corporativo).

Drucker (1996) complementa lo mencionado por Freeman en la década de los 80, afirmando que “Cada organización debe asumir la plena responsabilidad por el efecto que tenga en sus empleados, en el entorno, en los clientes y en cualquier persona o cosa que toque” (p.83). En coherencia con esta misma tendencia de RS dentro de la organización y sus grupos de interés, surge el termino de ciudadanía corporativa, la cual es definida por Rahman (2011, como se citó en Mcintosh, 1998) como la relación entre la empresa y la sociedad basada en el concepto de derechos, que por lo tanto implica también deberes, quienes además establecieron los cinco principios de la ciudadanía corporativa: Empresa – política internacional (empresa, gobierno y sociedad civil), Empresa – individuos, Empresa – sociedad, Empresa – perso-

nas y planeta y Empresa – comunidad.

El Pacto Global, iniciativa de RSE de la Organización de las Naciones Unidas [ONU] (2015) inició con la participación de más 130 países aproximadamente, desarrollando diez principios aplicados en cuatro áreas como lo son: derechos humanos, medio ambiente, estándares laborales y anticorrupción, con el propósito de que las empresas adheridas al pacto implementen estrategias de gestión que aporten a la solución de problemas sociales, económicos y medio ambientales.

Para Porter y Kramer (2006), “la RSE dista de representar un costo para la empresa, una restricción o un acto de caridad y se traduce como una fuente de oportunidades de innovación y de ventaja competitiva”. Ellos afirman que un negocio que persiga sus fines a expensas de la sociedad en la que opera encontrará que su éxito es ilusorio y temporal. Esta concepción tiene mucho que ver que la idea expuesta sobre la importancia de que las empresas operen en un ambiente social sano, dado a que de este depende que el ciclo de vida del negocio perdure a través del tiempo.

Con el fin de facilitar la orientación y direccionamiento de las empresas hacia la implementación de la Responsabilidad Social Empresarial, organismos como la ONU a través del Pacto Global, la OIT, GRI, ISO 26000 y demás organizaciones internacionales han orientado sus esfuerzos por establecer lineamientos o guías de responsabilidad social que le permitan a las empresas la implementación de la RSE de modo sostenible, no solo con el propósito de generar beneficios a las organizaciones, sino también, para producir un impacto positivo en la sociedad con estas acciones.

Uno de los objetivos centrales de las organizaciones es la pervivencia y presencia en el mercado de manera competitiva, una forma de lograr este propósito para la empresa es atender de manera adecuada las expectativas de sus Stakeholders, contribuyendo en su desarrollo y la consolidación de su capital social.

En este mismo sentido, las empresas deben ser conscientes que la RSE no debe solo centrarse en enfrentar los problemas sociales del presente, sino que también es importante actuar en la intervención de los impactos y efectos del futuro. Las empresas deben focalizar sus acciones en los temas relacionados con su objeto misional debido a que no pueden resolver todos los problemas de la sociedad y asumir el costo de hacerlo. Cada empresa debe seleccionar los problemas relacionados con su negocio en particular.

La Responsabilidad Social Empresarial en la actualidad se ha convertido en la piedra angular para el desarrollo de un modelo de gestión social; es considerada un paradigma y estrategia de éxito en los negocios que proyectan estructurar dentro de los modelos estratégicos de las empresas, incluyendo técnicas de mercadeo social como filosofía de gestión en la búsqueda del crecimiento sostenible.

Para llevar a cabo toda actividad que contribuya a la implementación de la RSE en las organizaciones el talento humano juega un papel fundamental, se necesita que haya sentido de pertenencia de los empleados de la empresa y que orienten sus acciones desde la solidaridad y la confianza para alcanzar un desarrollo sustentable y sostenible a largo plazo de la empresa.

Por ello se hace necesario generar al interior de la organización una cultura basada en los valores como la confianza, la solidaridad, la reputación y el compromiso de los empleados y demás individuos participantes de la organización; de lo contrario llevar a cabo la tarea de ser empresa Socialmente Responsables será una tarea difícil (Molero, 2016).

Diseño Metodológico

Para el desarrollo de esta investigación se llevó a cabo un estudio de tipo exploratorio y descriptivo, exploratorio debido a que en Buenaventura no se han desarrollado estudios de esta índole, y descriptivo, dado que permite analizar e interpretar las características fun-

damentales de la realidad empresarial, enfocada en la gestión de los procesos hacia la Responsabilidad Social, teniendo como objeto de estudio las Pymes en Buenaventura.

Esta investigación es un tipo de estudio descriptivo debido a que se identifican las características propias de una comunidad específica en un tiempo definido. (Hernández, et al., 2003). La investigación se realizó en tres fases, en la primera se desarrolló el diagnóstico preliminar, en la segunda, un análisis a la evaluación efectuada para precisar el alcance y magnitud de la investigación y en la tercera el modelo de RSE.

La población de interés en el presente proyecto corresponde a las pymes de Buenaventura clasificadas como pequeñas y medianas empresas. Según información de la cámara de comercio de Buenaventura, al respecto se tiene la información consignada en la Tabla 8.1.

Tabla 8.1. Número de pequeñas y medianas empresas en Buenaventura.

Tipo empresa	Número empresas
Pequeñas	446
Medianas	50
Total	496

Adaptado de “Informe de gestión 2018.” (marzo de 2019) por Jiménez Mongui et al., 2024

Para la aplicación de las encuestas se utilizó un muestreo estratificado con afijación proporcional óptimo, se utilizará la fórmula para variable cualitativa en población finita, a saber:

$$n = \frac{NZ^2 PQ}{(N - 1) \epsilon^2 + Z^2 PQ}$$

n: tamaño de muestra

N: Tamaño población

Z.: Valor tabulado tabla normal según nivel de confiabilidad (confianza 92.5%, Z= 1,78)

P: Proporción poblacional que tienen la característica de interés (en este caso, proporción de pymes interesadas en la RSE) P = 0,5 (muestreo óptimo)

(Generalmente se toma P=0,5 y Q=0,5 para calcular el tamaño de muestra optimo)

Q: 1-P Proporción poblacional que no están interesados en la RSE

Є: Margen de error (error máximo permitido en la estimación del parámetro de interés a estimar con la muestra) (E = 6% = 0.06)

$$n = \frac{496(1.78)^2 (0.5)(0.5)}{(496-1)0.06^2 + (1.78)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = 153$$

Estratificando la muestra global, los tamaños de muestra serian lo que se evidencia en la Tabla 8.2.

Tabla 8.2. Estratificación de la muestra.

Tamaño Empresa	Total	Muestra
Pequeñas	446	138
Medianas	50	15
Total	496	153

Adaptado de “Informe de gestión 2018.” (marzo de 2019) por Jiménez Mongui et al., 2024

El instrumento se aplicó en el segundo semestre de la vigencia 2020 y muestra los resultados que se desglosan a continuación.

Resultados

Las pequeñas y medianas empresas juegan un papel relevante en la economía del distrito de Buenaventura y en general aportan en el desempeño de los indicadores de desarrollo para el Valle del Cauca, pues son generadoras activas de empleo y de riqueza para la región, y dinamizan la economía de una ciudad que busca posicionarse con fuerza en el contexto departamental y nacional.

De un total de 153 empresas que se aplicaron, 138 empresas, correspondiente al 90.2% de las empresas encuestadas pertenecen al sector de la pequeña empresa, mientras que 15 empresas que corresponden al 9.8% pertenecen al sector de la mediana empresa. Los sectores económicos a los que pertenecen las empresas aportan información acerca de la distribución de las Pymes dependiendo del renglón económico productivo donde se ubique.

En la tabla aparecen los sectores más importantes en los cuales se ubicaron las empresas encuestadas, el sector de servicios es en el que se ubica el mayor número de empresas con un porcentaje del 47.1 %, seguido por el sector de comercio 28.8% y el sector de la construcción con un 11.1% en el siguiente grafico se muestra esta relación:

Tabla 8.3. Sector al que pertenece.

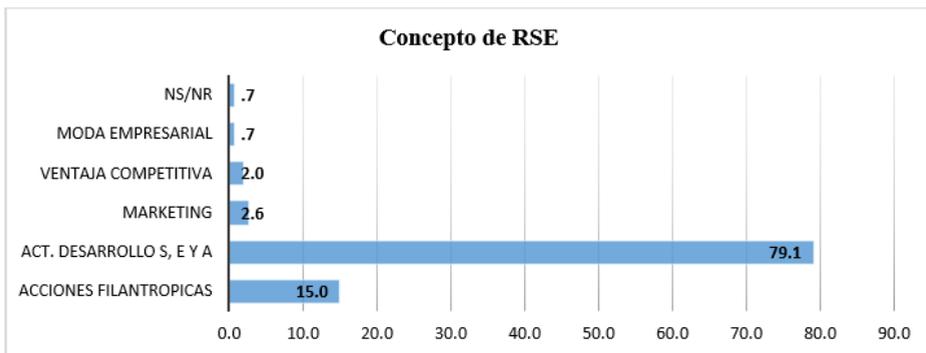
Sector	Frecuencia	Porcentaje
Servicios	72	47,1
Industria	4	2,6
Comercio	44	28,8
Tecnologías	1	0,7

Sector	Frecuencia	Porcentaje
Transporte	8	5,2
Educación	7	4,6
Construcción	17	11,1
Total	153	100,0

Sobre la RSE en las empresas observadas

Ante la pregunta ¿Cuál de los siguientes términos según su concepto es el que más se acerca a lo que significa la Responsabilidad Social Empresarial?, los resultados fueron siguientes, expresados la Figura 8.1.

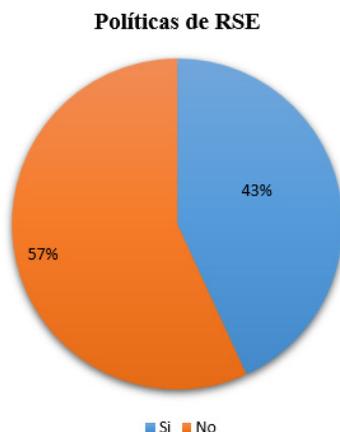
Figura 8.1. Conceptos más cercanos a lo que significa RSE.



Se observa una alta tendencia de las empresas encuestadas a considerar que la RSE son actividades orientadas al desarrollo social, económico y ambiental, seguido de considerar que el concepto de responsabilidad social empresarial esté ligado a actividades filantrópicas, cabe destacar otras respuestas que sitúan el concepto ligado al marketing o una moda empresarial.

Ante la pregunta ¿La empresa tiene políticas de gestión orientadas a la Responsabilidad Social Empresarial?, los resultados fueron obtenidos a partir del número de empresas que aplicaron (Figura 8.2).

Figura 8.2. Políticas orientadas a la RSE.



Cabe destacar que la mayoría de las empresas no adopta políticas que vayan orientadas hacia las prácticas de RSE, sin embargo, el margen de diferencia con respecto a las empresas que si lo realizan es muy pequeño. Se podría decir que la mitad de las empresas encuestadas si aplican las políticas RSE mientras que la otra mitad no las aplica quizás por desconocimiento o por la falta de gestión e información al momento de realizar estas acciones.

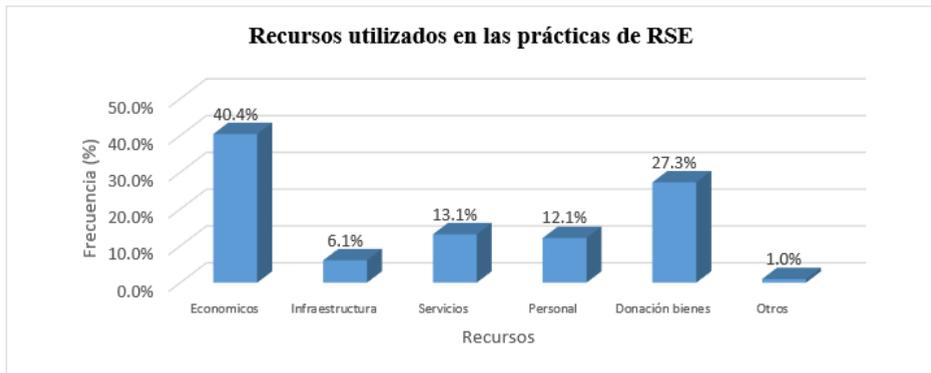
La Figura 8.3 da cuenta de las respuestas a la pregunta ¿Cómo realiza las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial?

Figura 8.3. Cómo realiza prácticas de RSE.



EL gráfico muestra una tendencia alta a considerar otras opciones al momento de realizar prácticas de RSE seguido de la opción a través de fundaciones. También cabe destacar la baja participación de la opción alianzas empresariales al momento de realizar las prácticas empresariales. Al indagar sobre qué recursos han invertido en la aplicación de prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (Figura 8.4).

Figura 8.4. Recursos utilizados en las prácticas de RSE



Las Pymes evaluadas en la implementación de sus prácticas de RSE, han invertido recursos en su mayoría en forma económica (40.4 %) y en donación de bienes (27.3%). La minoría ha invertido en infraestructura (6.1%). En Colombia, por lo general las empresas a la hora de cumplir con sus prácticas de RSE, realizan inversiones de recursos en ayudas económicas que benefician bien sea a sus trabajadores o a la comunidad, a través de incentivos en capacitaciones o cualificación y en obras. Este es el caso que también se presenta en las pymes de Buenaventura. Ante la pregunta ¿Cuál es la razón por la cual la empresa lleva a cabo actividades de Responsabilidad Social Empresarial?, la Figura 8.5 presenta los resultados.

Figura 8.5. Razones para realizar prácticas de RSE.



La principal razón por la cual las pymes del distrito especial de Buenaventura realizan prácticas de RSE, es en primer lugar mejorar la calidad de vida de la comunidad (86.1%), en segundo lugar, está el factor medio ambiente (5.6%). Según Valencia (2018), es importante que las compañías tengan un compromiso y contribuyan al desarrollo de la sociedad, con esto podrán aumentar su capacidad para atraer y retener a sus empleados.

Ante la pregunta ¿Cuáles son los grupos de interés, el sector, el nivel y la periodicidad a los cuales van dirigidas las actividades de Responsabilidad Social Empresarial? (Figura 8.6).

Figura 8.6. Grupos de interés.



Claramente se observa que los principales grupos de interés donde las Pymes aplican la RSE, son en su respectivo orden, la comunidad con un 52% y los empleados con un 28%. Es importante notar que este resultado se dio entre las 67 empresas que respondieron a esta pregunta, las restantes (86), no aplican RSE o no respondieron a esta pregunta. Este resultado confirma lo que teóricamente y muchos estudios realizados, muestran que es en estos sectores en donde la mayoría de las empresas aplican las prácticas de responsabilidad social.

A continuación, se detallan los resultados más sobresalientes en los grupos de interés en donde más se aplicaron las prácticas de RSE.

Grupo de interés: Empleados: En este grupo los sectores donde más aplican la RSE, son la recreación y la capacitación con un 31.1% y 24.4% respectivamente, con un nivel de incidencia medio (62.2%) y en forma periódica anual (32.1%)

Grupo de Interés: comunidad: En este grupo los sectores más beneficiados son la recreación, la alimentación y la educación, con un 28%, 20% y 18.7% respectivamente. El nivel de incidencia de estas prácticas en estos sectores es de un grado o nivel medio (50%), y la periodicidad es también anual con un 29.8%.

A la pregunta ¿Planifican y evalúan la gestión realizada en la política de Responsabilidad Social Empresarial realizada por la empresa?, los resultados se muestran en la Figura 8.7.

Figura 8.7. Planifican y evalúan la gestión realizada en RSE.

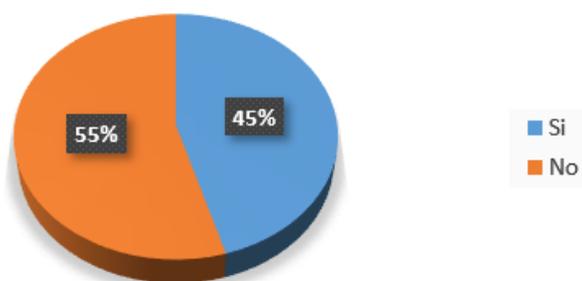


Lo anterior muestra que en cuanto a la planificación y evaluación de las prácticas y/o políticas de RSE la mayoría de las empresas encuestadas, nunca realiza estas actividades, mostrando un desconocimiento del tema, en la pregunta que sigue se ratifica este comportamiento.

A la pregunta ¿Tiene conocimiento de los beneficios que producen en los grupos de interés las acciones de Responsabilidad Social Empresarial que realiza la empresa?, los resultados fueron los siguientes (Figura 8.8).

Figura 8.8. Conocimientos de los beneficios que producen en los grupos de interés la RSE.

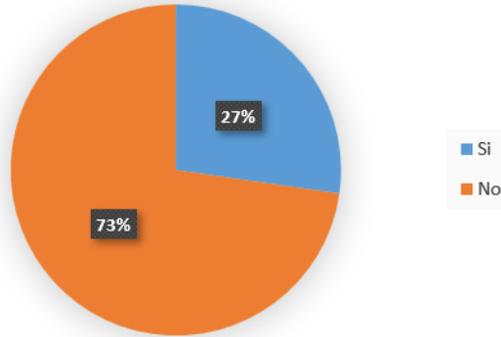
Conocimientos de los beneficios de la RSE



De igual manera, la Figura 8.9 da cuenta de los resultados a la pregunta ¿Disponen o elaboran informes sobre las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial?

Figura 8.9. Disponen o elaboran informes de RSE.

Elaboran informes sobre prácticas de RSE

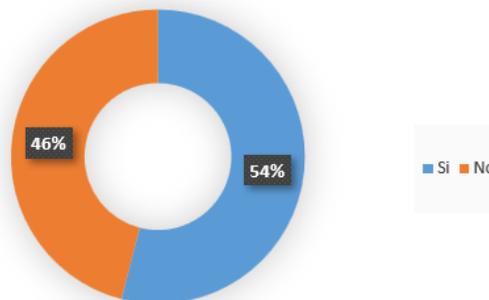


Estas empresas en su mayoría no elaboran informes sobre prácticas de RSE. Esto se podría explicar debido a que las empresas en su mayoría no tienen una organización clara y estructurada en cuanto a la ejecución de informes sobre RSE. Sin embargo, en la siguiente pregunta se mostrará la disposición a elaborar informes.

La pregunta anterior se relaciona con la siguiente (Figura 8.10): Si respondió NO en la anterior pregunta. ¿Estaría interesado en documentar las prácticas de Responsabilidad Social Empresarial que realiza la empresa?

Figura 8.10. Interés en documentar prácticas de RSE

Interés en documentar prácticas de RSE



Propuesta de Modelo de Responsabilidad Social Empresarial para las Pymes del Distrito de Buenaventura

El presente modelo para la implementación de la RSE en las Pymes en el distrito de Buenaventura está concebido como una guía metodológica para que las empresas que hayan tomado la decisión de aportar a la construcción de ciudadanía y la atención de los factores que inciden desfavorablemente en las condiciones de vida de la sociedad, planifiquen con un enfoque estratégico y de manera sistemática las intervenciones a realizar con dicho propósito a través de un proceso secuencial. El proceso para la implementación del modelo, como se puede observar en la Figura 8.11.

Figura 8.11. Paso a Paso para la implementación de un Modelo Responsabilidad Social Empresarial.



Establecimiento de la Política de Responsabilidad Social Empresarial

La política de Responsabilidad Social Empresarial es un marco de actuaciones sistematizadas para orientar a las pequeñas y medianas empresas en el proceso de adopción e implementación de un modelo de gestión con enfoque en RSE. Lo anterior permite que los empresarios dentro de la planeación estratégica puedan identificar los grupos de interés, fijar objetivos, metas de corto, mediano y largo plazo alca-

nzables con la disposición e inversión de unos recursos, físicos, humanos y financieros, para impactar de manera favorable la sociedad, el medio ambiente y la imagen corporativa como efecto complementario o adicional, de manera que contribuya en mejorar la competitividad, adquiriendo beneficios generados por el bienestar y desarrollo económico, social y medioambiental alcanzado.

Objetivo: Orientar al empresario para que de manera fácil y sencilla adopte un modelo de RSE como parte de la estructura de la organización.

Responsable: El establecimiento de la política de RSE es competencia de la Alta Gerencia quien tendrá el compromiso de su formulación, documentación, implementación, supervisión, control y evaluación; definiendo sobre qué área o quiénes son los responsables de su desarrollo.

Identificación de los Grupos de Interés

Los grupos de interés también denominados *stakeholders*, actores sociales o partes interesadas, son todos aquellos (personas, grupos y organizaciones) que se ven afectados directa o indirectamente por las decisiones o acciones de la empresa (Freeman, 1983). El enfoque de una organización en la Responsabilidad Social Empresarial requiere de una planeación bien estructurada que incluya el análisis de los grupos de interés, pues estos son la pieza fundamental que determina el punto de partida para desarrollar estrategias que posibiliten alcanzar la política de responsabilidad social. Para garantizar el éxito en la implementación de la política de RSE parte de la adecuada identificación y priorización de los grupos de interés.

El primer paso que se debe realizar consiste en identificar que personas o grupos están relacionados con las acciones que desarrolla la organización.

La identificación de los grupos de interés depende de las dimensiones económicas, sociales y ambientales de la empresa, las cuales hacen

parte de su estructura básica y se constituyen en agentes internos y externos:

- **Internos:** Empleados y Accionistas.
- **Externos:** Gobierno, Clientes, Medio Ambiente, Proveedores, Mercado y Sociedad.

La característica de los grupos de interés depende del tipo de empresa, ubicación, sector, etc. es decir, que los grupos de interés no están fijados ni establecidos y que varían de acuerdo con la empresa (Mitchell, et al., 1997). Una vez identificados los grupos de interés se deben clasificar, para determinar las acciones y estrategias a desarrollar con cada uno de ellos. Determinados los grupos macros (internos y externos), se procede a determinar cómo influyen en la organización y los efectos de esta relación.

Para la identificación y clasificación de los grupos de interés se utilizar la siguiente herramienta (Tabla 8.4) que permitirá caracterizar y al mismo tiempo facilitará la priorización de los grupos de interés.

Tabla 8.4. Identificación y clasificación grupos interés (Stakeholders).

 MATRIZ PARA LA IDENTIFICACIÓN Y SELECCIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERES EN EL PROCESO DE ADOPCION DE RSE PARA LAS PYMES EN EL DISTRITO DE BUENAVENTURA				
Dimensión	Grupo de interés	Localización	Relación	Efecto de la relación
Económica	Gobierno	Externa	Normas, leyes y procedimientos	Cumplimiento de la normas y leyes, exenciones tributarias.
			Instituciones	
	Clientes		Bienes y servicios	Calidad, oportunidad, cantidad, precios bajos, fidelidad, vínculo, confianza. Bienestar, barreras de acceso (exclusión, precios altos, etc.).
	Proveedores		Intercambio de bienes y servicios	(Materia prima) inventarios, calidad, oportunidad, vínculo, fidelidad, bajo precio, competitividad.
	Accionistas	Interna	Socios - accionistas - inversionistas propietarios	Beneficio económico y político. Rendimientos financieros, capacidad de incidencia social.
Social	Empleados	Externa	Laboral	Bienestar, crecimiento personal y familiar. Seguridad y salud en el trabajo, vivienda, educación, ingresos, recreación, aprendizaje y experiencia, formación del carácter, fortalecer valores.
	Sociedad comunidad		Organizaciones sociales y comunitarias	Bienestar, satisfacción y mejora en las necesidades de consumo, oferta empleo.
		Líderes comunitarios		
Autoridades locales				
Ambiental	Medio ambiente	Externa	Normas	Cuidado del medio ambiente, contaminación, cumplimiento de normas ambientales, relaciones constructivas con actores ambientales, respeto del medio ambiente.
			Instituciones públicas y privadas	
			Ecosistema	

El objetivo de la priorización de los Grupos de interés es la focalización de las acciones y la racionalización de los recursos de la organización para la obtención de los objetivos en la implementación de la política de RSE.

Para establecer un orden de prioridades entre los grupos de interés, es necesario determinar su nivel de influencia, para lo que se utilizarán los siguientes criterios:

- **Decisiones:** Influyen en la toma de decisiones de la organización.
- **Ingresos:** Influyen en la obtención de ingresos.
- **Operación:** Influyen en las operaciones del negocio.
- **Estrategia:** Influyen en el direccionamiento de la empresa.
- **Reputación:** Influyen en la imagen corporativa.

Tabla 8.5. Factores de priorización grupos interés.

Grupo	Factores						Total
	Decisiones	Ingresos	Operación	Estrategia	Reputacion	Total	
Gobierno							
Empleados							
Clientes							
Medio ambiente							
Proveedores							
Sociedad / comunidad							
Accionistas							

Reproducido de “Manual de implementación RSE 3era Edición – Confecámaras” (2010)
por Jiménez Mongui et al., 2024

Referencia de Marcación:

1. No tiene Influencia.
2. Baja Influencia.
3. Media Influencia.
4. Alta Influencia.
5. Muy Alta Influencia.

Se debe diligenciar la matriz factores de priorización de acuerdo con la referencia de marcación, del 1 al 5 de acuerdo con el nivel de influencia, siendo 5 el nivel más alto. Una vez diligenciada la matriz, se procede a realizar la sumatoria de la calificación de los factores por grupos de interés, clasificándolos de acuerdo con la categorización stakeholders (Tabla 8.6).

Tabla 8.6. Categorización Stakeholders.

Puntaje	Color	Categorización	Descripción
1-10		Complementarios	Nivel Bajo Influencia
11-15		Básicos	Nivel Medio Influencia
16-25		Críticos	Nivel Alto Influencia

Adaptado de Manual de implementación RSE 3era Edición – Confecámaras (2010). por Jiménez Mongui et al., 2024

Los grupos que se encuentren categorizados como críticos son con los que la organización deberá mantener un dialogo estructurado y vincularlos en el desarrollo de la iniciativa o política de responsabilidad social.

Discusión de Resultados

Al analizar los resultados de información consultada a las fuentes primaria, se puede inferir que las Pymes en Buenaventura relacionan el concepto de RSE con actividades que generan desarrollo social, económico y ambiental; sin embargo hay un número importante de empresas que consideran que el significado de RSE es una filantropía, percepción totalmente opuesta al real significado de lo que es RSE; lo cual se constituye en una gran oportunidad para trabajar con las Pymes en desarrollar actividades que aporten y generen conciencia del verdadero significado de RSE para que se puedan involucrar en el propósito de contribuir al desarrollo socioeconómico y medio ambiental utilizando como estrategia de gestión la RSE.

Igualmente se encontró que las empresas presentes en el Distrito de Buenaventura que realizan actividades de RSE, comparadas con las que no lo hacen presentan un margen de diferencia muy bajo en favor de quienes la practican; por lo que existe un alto potencial para involucrar a aquellas que no ejecutan actividades de RSE. Para aquellas empresas que practican la RSE, pero lo hacen a través de actividades sociales y comunitarias de manera informal, sin adoptar políticas y sin fortalecer las acciones con una planificación de carácter estratégico que incluya alianzas con otros actores sociales se evidencia una oportunidad para proponer mejoras a las intervenciones de RSE.

El hecho que las empresas que practican la RSE no la estén desarrollando con políticas documentadas o sistematizadas y de manera estructurada, muestra la existencia de una oportunidad para introducir mejoras al modelo de gestión a través de la formulación de la política y la planificación de la intervención; por el hecho que un alto número de las empresas estudiadas no planifican su quehacer y están dispuestas a realizarlo. Aunque las empresas estudiadas consideran saber cuál es el significado de la RSE, también se evidencia un desconocimiento de los beneficios que le genera implementar estas ac-

ciones, mostrando buena disposición para aumentar su conocimiento y comprensión del significado de actuar socialmente responsable a través de prácticas de RSE, lo anterior permite y facilita la introducción y adopción de un modelo de RSE en dichas compañías.

Conclusiones

El estudio realizado encontró que en las Pymes del distrito de Buenaventura el principal responsable de la adopción y aplicación de las prácticas de RSE es la alta gerencia, condición que no garantiza el éxito ni la sostenibilidad de las acciones, los resultados y logros, por tanto se concluye que las acciones deben involucrar a todos los niveles de la organización, manteniendo la dirección el control de las acciones, lo cual se logra a través de una política claramente formulada y adoptada a nivel corporativo.

Como quiera que las prácticas de RSE más comunes que realizan las Pymes en Buenaventura están orientadas en actividades como la recreación, la capacitación, proveeduría de alimentos o nutrición, según los resultados del estudio, además los destinatarios o beneficiarios de estas actividades son los empleados y la comunidad. Este modelo de intervención es susceptible de ser mejorado con acciones enfocadas al desarrollo sostenible y de mayor impacto, el cual se debe planificar de manera rigurosa en beneficio de la imagen corporativa, la focalización, racionalización de los recursos disponibles y evaluación de sus resultados.

Aunque muchas de las empresas estudiadas orientan sus acciones de RSE en beneficio de los trabajadores, estos no son consiente de este beneficio ni el impacto que produce en su calidad de vida y en su desarrollo individual y colectivo, por tanto se concluye que las Pymes, deben mejorar sus prácticas de RSE con acciones de promoción y sensibilización hacia los empleados y la sociedad en su conjunto, lo cual aumentaría el nivel de compromiso y sentido de pertenencia de los

empleados con la empresa y la promoción de la imagen corporativa, tarea que se puede realizar a través de estrategias de comunicación interna y externa.

Referencias

Bowen, H. R. (2013). *Social Responsibilities of the Businessman*. Iowa, United States of América. Federal Council of the Churches of Christ in América. University of Iowa Press.

Cámara de Comercio de Buenaventura (2018). Informe de gestión. Recuperado de https://www.ccbun.org/images/multimedia/20190131_informe_de_gestion_2018.pdf Confecámaras. (2010). Manual de implementación RSE. Recuperado de www.cepb.org.bo/urser/wp-content/uploads/2014/12/E31.pdf

Davis, K. (1973). The Case for and Against Business Assumption of Social Responsibility. *Academy of Management Journal*, ProQuest, 312.

Drucker, P. (1996). *La gestión en tiempos de grandes cambios*. Ediciones Gestión 2000 S.A.

Freeman, E. (1984) *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Pitman Series in Business and Public Policy.

Freeman, R. E. (2010). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Cambridge University Press.

Friedman, M. (2009). *Capitalism and freedom*. University of Chicago Press.

Friedman, M., (1970), "The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits", *The New York Times Magazine*.

García, Q. (2016). *Mans Unides: Historia de la RSC*. Cataluña. Recuperado de <https://mansunides.org/es/rsc/responsabilidad-social-corporativa/historia-rsc>.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2003). Metodología de la investigación.

<https://www.dinero.com/edicion-impres/especial-comercial/articulo/retos-para-rse/36378>.

Medina, A. y Severino, P. (2014). Responsabilidad Empresarial: generación de capital social de las empresas. *Contabilidad y Negocios*, 9(17), pp. 63-72.

Mitchell, R.K.; Agle, B.R.; Wood, D.J. (1997) Toward a Theory of Stakeholder Identification and Salience: Defining the Principle of who and what really Counts. *The Academy of Management Review*, 22(4), pp. 853–886.

Molero, G. (2016). La Responsabilidad Social Empresarial en el contexto del capital social. *Redalyc*, Volumen (22), pp 46-59. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=73752819004>.

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (1987). Desarrollo y cooperación económica internacional: Medio Ambiente, Informe de la Comisión Mundial sobre el medio ambiente y el Desarrollo. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/105305734/ONU-Informe-Brundtland-Ago-1987-Informe-de-la-Comision-Mundial-sobre-Medio-Ambiente-y-Desarrollo>.

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (1992). Declaración de Río sobre el medio ambiente y el desarrollo. Recuperado de http://www.unesco.org/education/pdf/RIO_S.PDF.

Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2015). Los 10 Principio del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Recuperado de <https://www.pactomundial.org/2015/02/10-principios-del-pacto-mundial/>

Porter, M. y Kramer, M. (2006). *Strategy and Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility*.

Harvard Business Review, 2, 3, 7, 13. Recuperado de https://www.sharedvalue.org/sites/default/files/resource-files/Strategy_and_Society.pdf.

Puche, R. y Henríquez, G. (2011). Diseño de un modelo de Responsabilidad Social Empresarial de la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales de Barranquilla: Que permita mejorar la calidad de vida y el acercamiento a las mujeres cabeza de familia (tesis de maestría). Universidad Simón Bolívar, Barranquilla, Colombia.

Rahman, S. (2011). Evaluation of Definitions: Ten Dimensions of Corporate Social Responsibility. *World Review of Business Research*, (1), 166-176.

Schiller, B. (1994). Principios esenciales de economía. Madrid, España: McGraw-Hill.

Valencia, A. (2018). Las ocho razones por las que es importante tener prácticas de Responsabilidad Social Empresarial. *La República*. Recuperado de <https://www.larepublica.co/responsabilidad-social/las-ocho-razones-por-las-que-es-importante-tener-practicas-de-responsabilidad-social-empresarial-2773063>.

Vásquez Paniagua, J. A., y Gonzales Isaza, D. P. (2009). Metodología para implementar un modelo de responsabilidad social empresarial (RSE) en la industria de la curtiembre en Colombia. *Contabilidad y Negocios*, 4(8).

Wartick, S. y Cochran P. (1985) The Evolution of Corporate Social Performance Model. *Academy of Management Review*, 10(4)

ACERCA DE LOS EDITORES CIENTÍFICOS

About Scientific Editors

Lina Marcela Vargas García

(Editora científica y autora)

✉ lina.vargas00@usc.edu.co

© <https://orcid.org/0000-0002-2367-9832>

Doctora en Gerencia Pública y Política y Social. Profesora Dedicación Exclusiva, Universidad Santiago de Cali. Grupo de Investigación en Sostenibilidad Empresarial, Social y Empresarial.

José Londoño-Cardozo

(Editor científico y autor)

✉ jodlondonoca@unal.edu.co

© <https://orcid.org/0000-0002-5739-1191>

Profesor Universidad Santiago de Cali. Administrador de empresas y Magister en administración de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Palmira, Grupo de Investigación en Sostenibilidad Empresarial, Social y Ambiental.

ACERCA DE LOS AUTORES

About autor

Jenny Martínez-Crespo

✉ jennymartinez@itm.edu.co

© <https://orcid.org/0000-0001-7117-7442>

Administradora de Empresas, Universidad de Nariño. Magíster en Ciencias de la Organización y Magíster en Administración de Empresas, Universidad del Valle. Doctora en Administración de la Universidad EAFIT, Docente ocasional del Instituto Tecnológico Metropolitano ITM.

María Elisa Gómez-Rodríguez

✉ elisagomezrodriguez@yahoo.com

© <https://orcid.org/0000-0001-6770-4924>

Candidata a Ph.D. por la Universidad Autónoma Metropolitana (México), Magíster en Ingeniería Administrativa de la Universidad Nacional de Colombia sede Medellín.

Hernán López-Arellano

✉ helopez@udemedellin.edu.co

© <https://orcid.org/0000-0002-2575-9641>

Magíster en Ciencias de la Organización y Administrador de Empresas de la Universidad del Valle. Investigador de la Universidad de Medellín.

Álvaro Zapata Domínguez

✉ alvaroz@uninorte.edu.co

© <https://orcid.org/0000-0001-8194-2259>

Doctor en Management de HEC Montreal, Magíster en Administración de Empresas y Economista de la Universidad del Valle. Investigador Emérito Vitalicio según la clasificación de Minciencias, Profesor Titular tiempo completo de la Universidad del Norte y coordinador del grupo de Investigación Innovar del Caribe.

Hernán Ávila Dávalos

✉ havilad@unal.edu.co

© <https://orcid.org/0000-0002-3290-5037>

Magister en Ciencias de la Organización y Administrador de Empresas de la Universidad del Valle. Docente tiempo completo e investigador de la Universidad Nacional de Colombia.

Hernán López-Arellano

✉ helopez@udemedellin.edu.co

© <https://orcid.org/0000-0002-2575-9641>

Magister en Ciencias de la Organización y Administrador de Empresas de la Universidad del Valle. Investigador de la Universidad de Medellín.

Johnny Alejandro Valencia-Vaca

✉ jhavalenciava@unal.edu.co

© <https://orcid.org/0000-0003-4740-1840>

Administrador de Empresas de la Universidad Nacional de Colombia - Sede Palmira.

Carlos Tello-Castrillón

✉ catelloca@unal.edu.co

© <https://orcid.org/0000-0002-8440-3899>

Doctor en Ingeniería-Industria y organizaciones de la Universidad Nacional de Colombia – Sede Manizales. Profesor Asociado y líder del Grupo de Estudios Neoinstitucionales - GEN, Universidad Nacional de Colombia - Sede Palmira.

Elkin Fabriany Pineda-Henao

✉ efpinedah@unal.edu.co,

© <https://orcid.org/0000-0002-0168-1739>

Doctor en Ciencias de la Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México. Magíster en Filosofía y Licenciado en Filosofía de

la Universidad del Valle. Magíster en Administración y Administrador de Empresas de la Universidad Nacional de Colombia. Integrante del grupo de investigación “Episteme: Filosofía y Ciencia” y del “Grupo de Estudios Neoinstitucionales GEN”.

Carlos Fernando Torres Oviedo

✉ carlos.f.torres@correounivalle.edu.co

© <https://orcid.org/0000-0002-4622-8372>

Doutor em Administração, Área de Estudos Organizacionais, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre-Brasil. Magíster en Psicología, Administrador de Empresas pPsicólogo y Profesor del Departamento de Estudios Psicosociales de la Facultad de Psicología de la Universidad del Valle.

María Pérez de Paz

✉ mariaperezdepaz@gmail.com

© <https://orcid.org/0000-0002-6704-0272>

Magister en Filosofía crítica contemporánea del arte y la cultura, Université Paris 8, Integrante del Grupo de Estudios Neoinstitucionales – GEN de la Universidad Nacional de Colombia -Sede Palmira y de la Red Colombiana de Filosofía de la Tecnología.

Kelli Johanna Jiménez Mongui

✉ kellymongui85@hotmail.com

© <https://orcid.org/0009-0002-4327-4004>

Magíster en Dirección Empresarial. Universidad Santiago de Cali.

Karen Eliana Rodríguez Montero

✉ karito032490@gmail.com

© <https://orcid.org/0000-0002-7142-580>

Magíster en Dirección Empresarial. Universidad Santiago de Cali, Adecuar redacción si es la misma del título se puede nombrar pertenencia a grupos o semilleros.

Acerca de los autores

José Fabian Ríos Obando

✉ jfrios@adm.usbcali.edu.co

© <https://orcid.org/0000-0003-3846-2983>

Doctor en Administración Gerencial. Profesor asociado Universidad de San Buenaventura Cali.

PARES EVALUADORES

peer reviewers

Marco Alexis Salcedo Serna

Investigador junior (IJ)
Universidad Nacional de Colombia
© <https://orcid.org/0000-0003-0444-703X>

Alfonso Lucas Rojas Muñoz

Confenalco Valle del Cauca
© <https://orcid.org/0000-0002-2746-3465>

Margareth Mejía Genez

Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
© <https://orcid.org/0000-0002-5142-5813>

Nancy Gómez Torres

Universidad del Tolima
© <https://orcid.org/0000-0002-0111-8778>

Luis Alfredo Rodríguez González

Investigador Junior (IJ)
Universidad del Valle
© <https://orcid.org/0000-0002-1170-8579>

Isabel Giraldo Quijano

Observatorio para la Equidad de las Mujeres
<https://orcid.org/0009-0001-5872-5675>

**Distribución y Comercialización /
Distribution and Marketing:**

Universidad Santiago de Cali
Publicaciones / Editorial USC
Bloque 7 - Piso 5
Calle 5 No. 62 - 00
Tel: (57+) (2+) 518 3000
Ext. 323 - 324 - 414
editor@usc.edu.co
publica@usc.edu.co
Cali, Valle del Cauca
Colombia

Diagramación / Design & Layout by:

Diego Pablo Guerra Gonzalez
diagramacioneditorialusc@usc.edu.co
Tel: (57+) (2+) 518 3000 Ext. 9131

Este libro se diagramó utilizando fuentes tipográficas Literata en sus respectivas variaciones a 11 puntos en el contenido y Firas Sans, para los capitulares 22 puntos.

Impreso en el mes de Abril.
Se imprimieron 100 ejemplares en la
Editorial Díké S.A.S
Tel: (+57) 301 242 7399
Bogotá - Colombia
2024

Fue publicado por la Facultad de Ciencias Económicas
Empresariales de la Universidad Santiago de Cali.

En un contexto empresarial en constante transformación, este libro ofrece una profunda exploración sobre la evolución de las disertaciones organizacionales. A través de una mirada integral, se destaca la interacción entre organizaciones y sus miembros como el eje central de estudio, enfocándose en la teleología de la persistencia organizacional. Desde las relaciones individuales hasta las interacciones macro, se aborda cómo las organizaciones navegan su entorno, revelando la complejidad y diversidad de enfoques en este campo. Este libro es el resultado de una colaboración entre destacados grupos académicos, fundamentándose en la naturaleza simbólica de lo organizacional y la necesidad de un análisis racional. La obra se estructura en torno a tres tipos de racionalidad: teórica, práctica y crítica, cada una iluminando diferentes facetas del fenómeno organizacional.

A lo largo de sus capítulos, se examinan temas clave como la bibliometría en la investigación administrativa, la gestión del conocimiento desde una perspectiva cultural, el equilibrio organizacional, el estatus epistemológico de la administración, así como la ideología de las teorías organizacionales, el emprendimiento y el impacto del transhumanismo.

Este libro invita al lector a un diálogo enriquecedor sobre la naturaleza y funcionamiento de las organizaciones en un mundo en constante cambio, promoviendo una comprensión más profunda y crítica del campo organizacional. Conviértase en parte de esta conversación esencial que desafía y redefine nuestras percepciones sobre lo organizacional.

VIGILADA
MINISTERIO DE
EDUCACIÓN



EDITORIAL

ISBN: 978-628-7604-99-5



9 786287 604995