

Aspectos metodológicos para el estudio de las organizaciones

Pablo Guerrero Sánchez, Ximena Hernández Navarro, Héctor Gómez Peralta, Karen Ramírez González

Resumen:

La transformación de las organizaciones en respuesta a la globalización y la era postmoderna, donde se destacan diversas formas de organización flexible. Se mencionan diversos paradigmas para enfrentar los desafíos cambiantes del entorno. La pandemia ha destacado la fragilidad de las cadenas de suministro y ha cuestionado la hegemonía de enfoques como el J I T y Y Q M. Se enfatiza la necesidad de adaptación, con nuevas tecnologías y organizaciones virtuales, pasando de estructuras tradicionales a modelos flexibles y creativos. El papel del individuo como agente de cambio y conocimiento, donde la calidad se percibe subjetiva y ligada al comportamiento y las expectativas del cliente. Se menciona la evolución de las T O. Se mencionan debates ontológicos y epistemológicos, y corrientes de pensamiento en la comprensión de las organizaciones. Un panorama complejo en el contexto actual, donde la adaptación, la flexibilidad y la creatividad son clave para sobrevivir; prosperar.

Palabras clave:

Globalización; reflexibilidad organizacional; Postmodernidad.

Guerrero Sánchez, P., Hernández Navarro, X., Gómez Peralta, H., y Ramírez González, K. (2024). Aspectos metodológicos para el estudio de las organizaciones. En F. J. Bonilla Sánchez, P. Guerrero Sánchez, B. G. Hernández Jaimes y A. R. Pérez Mayo. (Eds). *Modelos e intervención organizacional para el desarrollo de las organizaciones en México*. (pp. 27-46). Religación Press. <http://doi.org/10.46652/religacionpress.164.c184>



Introducción

Para una propuesta metodológica Gutiérrez et al. (2010), proponen que se requiere de un proceso analítico documental (Peña, 2007), en el trabajo de campo de Ramírez et al (2011), los instrumentos metodológicos como el estudio de caso Caicedo-Muñoz et al. (2023), y en su caso entrevistas etnográficas abiertas y semidirigidas. Si se requiere por la naturaleza del objeto de estudio el uso de la interpretación de la construcción social de la realidad organizacional, observación participante mediante el uso de una bitácora de notas de campo realizada dentro de la institución donde se lleve a cabo la práctica. Para la definición metodológica, resulta necesario la definición de las dimensiones y categorías de análisis que dependen de la delimitación teórica, así como la elección de instrumentos para la recolección de datos; en el caso de las organizaciones podrían ser las estrategias, el conflicto, el ejercicio de poder, los mecanismos de regulación, para ser observados en el campo a partir de la etnografía y un estudio de caso, en la organización para una interpretación hermenéutica.

En cuanto a la estrategia metodológica es importante recalcar el análisis de subsistemas del sistema abierto y complejo que representa una organización con las interconexiones tanto internas y relaciones externas de causa-efecto a partir del medio contingente y su ecología particular de población. En consecuencia, se deben definir las categorías y aproximaciones a partir de nuestra definición ontológico, epistemológica y metodológica de ciencia. Para Jeffrey Alexander (2000), existe diferencia entre ciencias naturales y sociales, aunque en ambos casos se construyen clásicos a través de comunidades científicas. La diferencia radica en la construcción del sujeto–objeto de estudio, si bien en ambas es una situación que se presenta, en las primeras se tiende a hacer una separación del sujeto que se estudia donde se crea una situación de construcción a priori del objeto de estudio, y es por lo tanto una postura epistemológica que representa una separación con respecto del sujeto y objeto de estudio.

En el construccionismo no se da tal separación; aquí el sujeto objeto de estudio está siempre siendo construido por el sujeto que estudia, rompiendo con ésta dicotomía, además de que si bien en las ciencias naturales los objetos de estudio como los astros, los átomos, etc., son objetos inanimados independientes de la voluntad del ser humano, en las ciencias sociales, los así llamados objetos, son los propios seres humanos que los analizan, así el objeto a la vez es sujeto y por tanto tiene voluntad y mientras que es relativamente fácil determinar dónde o hacia qué lugar y en qué momento es decir cómo es que se va a comportar un objeto, como un astro por ejemplo, no lo es así con los seres humanos, ya que estos pueden cambiar por una cantidad de razones indeterminables que incluso pueden estar escondidas para él mismo, en ese sentido los objetos de estudio tanto en unas disciplinas como en otras debería ser tratadas, en todo caso de manera distinta. Pierre Bourdieu (2008), en sus presupuestos epistemológicos nos habla de que el sujeto, así como el objeto de estudio, no están determinados de por sí y existen fuera de ese contexto del que se habla, es decir, que tanto uno como el otro son parte de una construcción social de la realidad, cada realidad, en consecuencia tiene un sinnúmero de distintas realidades

que se pueden descomponer en otras y con consecuencias teóricas, lo que para Saussure (Crisorio, 2015) se expresa como que “el punto de vista crea al objeto”, es decir, que el objeto a diferencia de lo que pensaban las corrientes griegas y occidentales, de que estaba dado de por sí de forma a priori, ahí en la naturaleza y sin tratar de caer en un relativismo dogmático. Es a través de una serie de filtros subjetivos estructurales que se nos condena a verlo de determinada forma, por lo tanto, lo que vemos no sólo es producto de una reacción biológica, sino de un complejo aprendizaje previo que permea nuestra visión sobre el objeto, lo cual se complica aún más si de lo que se trata es de un concepto abstracto como lo es por ejemplo las relaciones humanas dentro de una organización que no es tangible. Analizando las relaciones sociales del mercado y las relaciones internas y externas de la organización, que no se pueden ver y medir con base en esta argumentación lógica, no se podría analizar, en ese sentido, lo que se plantea es analizar sus (efectos) reales que son las consecuencias visibles, sin embargo se pierde de vista que se está tratando al ser humano, como algo que no es; como a una máquina, que recibe estímulos o insumos y, dentro no se sabe lo que pasa, ya que sólo genera respuestas. Sabemos que la estructura interna del sujeto sus divisiones inconscientes, preconscious, y conscientes que interactúan de forma dialéctica, con un ello, un yo y un superyo: generan una riqueza de interacciones complejas que pueden explicar, frente a las relaciones racionales de efectos entre personas y su comportamiento de lógicas económicas/oportunistas.

Bourdieu (2004), afirma que la ciencia no podría definirse por un factor de lo real, ya que a final de cuentas es una producción precisamente de esa caja negra que es la mente. Los hechos organizacionales se nos presentan y los aceptamos como ciertos, dependen de la forma en la que vemos y de las convenciones sociales entre comunidades científicas. En realidad, los hechos dependen de la teoría, o más explícitamente de la teoría con la que se les analice. Forma u horizontes teóricos son nuestros alcances como seres humanos para poder ver y a final de cuentas interpretar los hechos sociales/organizacionales que se nos presentan, como creencias, saberes o conocimientos, ya sean aprehendidos de manera tácita, por estar embebidos por éstos, o de forma explícita en su socialización. Convencernos, es estar confrontando lo que se nos presenta con los supuestos previos, parte de nuestra estructura como seres humanos y de la cual no podemos apartarnos porque si no dejaríamos de ser seres humanos; en consecuencia, la neutralidad ante lo que vemos, se nos presenta como una utopía, parte de la metodología positivista del hecho de que el sujeto analizando se convertirá en una especie de robot, o que dejará de ser humano al momento de analizar un fenómeno, y bien, si el sujeto logra aislar la realidad para poder manipularla y tratar de entender de forma más objetiva las interacciones que suceden y cómo es que éstas se afectan mutuamente, en consecuencia, se crea un situación totalmente artificial; como los estudios de E. Mayo, en la Hawthorne, es decir, que no es la realidad de todas formas, porque al ser artificial, no es la realidad tal cual es. Así la propia organización en tanto real es un experimento social creado con características particulares que comparte con la colectividad de organizaciones que la hacen ser como es y no de otra forma cualitativamente.

Existe un mundo ahí afuera—real y tangible y concreto-, y tiene que ser y es interpretado por los actores e investigadores constantemente. Se parte de la realidad tangible para hacer una abstracción de ella, y crear modelos para interpretarla, mientras que desde la postura deductiva, primero se crea un modelo teórico generalizante de la realidad, en el cual los sujetos-objetos-organizaciones y sujetos dentro de ellas son preconstruidos, son los que harán universal la interpretación de lo que se ve.

Cada uno de los elementos tendría que caer dentro del modelo, puesto que es teórico universal. Lo que sucede y se da como un hecho casi inalterable en las ciencias naturales o duras no puede ser de la misma forma en las ciencias sociales como ya se había comentado puesto que la naturaleza de los fenómenos sociales es distinta porque los que estudian y lo que estudian son los mismos sujetos o seres humanos. Mientras en las ciencias naturales se pueden crear modelos porque la naturaleza de los fenómenos y de los objetos normalmente no cambia, por ejemplo, la posición de la luna, a menos que sucediera algo en el universo que la cambiara de posición, es relativamente fácil predecir cual va a ser su comportamiento. Lo que un ser humano hace y prefiere un día, es mucho más difícil porque la cantidad de elementos que pueden alterar su forma de pensar sobre lo que va a hacer es más grande o desconocida por el propio sujeto, por lo tanto no podemos determinarlo tan fácilmente, es decir que los fenómenos en Ciencias Sociales, son distintos porque los propios seres humanos, pueden alterar su percepción con el tiempo, y es muy difícil de determinar su comportamiento de forma prescriptiva lo que convierte el comportamiento humano y organizacional en un comportamiento altamente complejo, más que de una forma probable. Existen tendencias más probables que otras, por ejemplo, que una persona se levante y en algún momento de la mañana coma, es algo probable, sin embargo, que decida, estudiar una carrera sobre otra ya no resulta tan nítido.

Sobre estas reflexiones epistemológicas y ontológicas, con respecto de un problema o hecho social a abordar en Ciencias Sociales, para De la Garza (2012), en los debates epistemológicos contemporáneos, y los criterios generales para una epistemología de las Ciencias Sociales se postula que:

Ha habido un desarrollo histórico de las Ciencias Sociales, desde los planos epistemológicos y metodológicos para evitar el sesgo de los datos, mientras que en la epistemología, que representa el punto de vista y actitud del investigador, la cual se puede dar desde una mirada a partir del exterior, el interior, desde arriba y desde abajo, lo cual representa la verdad de los grupos dominantes; y la elección de una metodología cualitativa, desde afuera o cualitativo desde adentro. En la primera existen tres tendencias, precisión, explicación y separación del objeto que se estudia, mientras que en la segunda se considera una visión desde donde lo que se trata es de incluir, y el sujeto no está separado de lo que estudia, por lo cual debe de realizar una investigación histórica para reducir el sesgo en la observación participante y la entrevista formal. Ya que, en las Ciencias Sociales, existen descubrimientos, que aparecen invisibles por el exceso de visibilidad a consecuencia del sentido común, ya que es el mundo humano el que estudia, a partir de la postura cualitativa que es desde dentro, es decir, sin la separación de objeto—sujeto, el sujeto es objeto, es una unidad a diferencia de la postura positivista, donde está dividido y es observable de forma real.

La naturaleza de los objetos desde esta postura es construida, ya que no parte de un objeto preconstruido, es decir de una deducción teórica, sino de una construcción social de los objetos, por lo tanto no es desde las organizaciones que se pre determina el objeto de estudio y su naturaleza, sino que se parte de que el conocimiento está allá en el campo; uno debe de ir ahí a ver cómo es la propia organización y su interacción con la sociedad, la que construye el objeto, puesto que esa es su naturaleza.

El objeto construido siempre se da, la construcción de un objeto disciplinario es la demarcación metodológica, ya que no todos lo que construyen un objeto son construccionistas, todos construyen su objeto de estudio, la cuestión es si el objeto se construye a priori o a posteriori, y qué relación tiene con el subjetivismo del que lo construye. Existen errores y deformaciones, pero no de la verdad, se puede generar una ruptura con el sentido común en las Ciencias Sociales, no se puede extirpar, en el saber científico y el saber vulgar que es socavado, mantener la idea de una ruptura, implicaría alejarnos para acercarnos a él, en la búsqueda de la verdad con la neutralidad y el prejuicio. Para buscar la lejanía sin el significado que dan los sujetos a el hecho social; es la idea del sentido que da el sujeto desde dentro, por lo tanto; los datos cualitativos representan la causalidad e interpretación ulterior. Se considera que los intereses influyen sobre los sujetos como fuente de información, analizando el sesgo para entender por qué es que ellos piensan, así como un ente flotante.

Existe una sola metodología, aunque existan dos enfoques, el término metodología designa una reflexión transteórica y transdisciplinaria, las técnicas de observación empírica y la naturaleza de los datos, cualitativos y cuantitativos tiene una autonomía relativa a los encuadramientos, cada forma de medición cualitativa o cuantitativa posee límites teóricos relativos a los diferentes aspectos y objetos, lo importante no es el tipo de datos sino la construcción de las investigaciones. Lo que determinará la pertinencia de una estrategia metodológica u otra es la naturaleza del fenómeno a estudiar y los objetivos.

En consecuencia y con respecto a el hecho social analizar en el trabajo, que es el análisis de la organización en sí por parte de otra organización, es decir la formación de grupos con intereses distintos en una organización dada, y cómo es que afectan estas confrontaciones tanto las decisiones y lógicas y procesos de la organización, y los grupos que se dan en las organizaciones y la construcción de sus acciones y significados, por ejemplo para sobrevivir, así como su interacción, con respecto de un contexto regional y mundial, desde una perspectiva holística o de totalidad, desde donde existen tanto influencias, dinámicas multidireccionales, y multicausales, desde la psique de los individuos, que influyen y desde donde son influidos por la dinámica de grupos y la presión social, la creación y consolidación de alienación forclusión y designación de roles grupales en un contexto organizacional que está dentro de una sociedad con una cultura específica que tiene valores sociales contruidos en ideales del yo, tanto individuales como colectivos, en contexto con relaciones ricas entre los individuos organizaciones y grupos de organizaciones, o ecología de poblaciones similares que compiten por recursos del estado o privados con relaciones de poder a nivel mezzo organizacional, micro a nivel de grupos de poder e individuos y a nivel macro en interacciones con grupos de organizaciones en

sus relaciones con el entorno cambiante y las contingencias. En un marco mundial a nivel macro donde existen transformaciones a nivel global como el tránsito a la era de la información y a la sociedad del conocimiento y la globalización, las contingencias de salud, geopolíticas, la guerra, las cadenas de suministro, la cultura y el cambio, pero a la vez la influencia de la tecnología; cada una de estas variables contingentes son en sí mismas categorías de análisis de la organización.

En cuanto a la relación de los grupos identitarios con respecto a su interpretación en función de las relaciones de poder ya sea por jerarquía o por división, cercanía en tiempo o espacio de interacción pueden o no generar distintos tipos de ambientes (Crozier y Friedberg, 1977, p. 50), ya sean conflictivos, o no, de conflicto abierto o latente, y en varios niveles de consciencia y de subjetividad interpretativa, los cuales son difíciles de detectar por la doble hermenéutica del investigador, es decir la interpretación de la interpretación en el campo la cual, incluso en las investigaciones de tipo instrumental positivista, son imposibles de evitar, ya que después de todo; el producto final siempre dependerá de una valoración subjetiva en cuanto a interpretación y valoración las cuales, ambas, dependen de un marco de referencia donde los niveles analíticos incluyen factores ideológicos, políticos, y valorativos tanto del investigador como parte de su estructura psíquica personal individual. Se puede encontrar que las relaciones entre los grupos de poder están permeadas por una fuerte carga emocional, que promueve la toma de decisión bajo la lógica de los sentimientos, es importante entender que se requiere por lo tanto un marco, ontológico de lo que es la organización, pero también de la forma de conocerla de forma epistemológico, para aterrizar una congruencia interna en la evaluación metodológica.

Frente a las posturas epistemológicas además se presenta las siguientes propuestas.

Tabla 1. Posturas epistemológicas

Karl Popper	
Falsación (la verdad científica es una verdad contingente)	Khun
No hay empirismo que llegue a ser en verdad ciencia	Revoluciones científicas, para la ciencia hay etapas donde todos trabajan sobre la ciencia (enfoque hegeliano), y existen pequeños descubrimientos cotidianos de parte de toda la comunidad científica, y eso es lo que no se ve, y con todos esos aportes se llega a un punto de acumulación que llega a una revolución y se cambia de paradigma, porque hubieron muchos casos donde la explicación ya no alcanzaba a explicar el fenómeno
Siempre hay una hipótesis (que es una construcción mental que se pone a prueba) detrás.	
No por más pruebas estadísticas se llega a verdades, leyes, universales, etc.	

En el sistema de Ptoloméico la tierra era el centro, mientras que para Copérnico esto no era correcto, creando un nuevo sistema donde el sol es el centro.

Para Newton (en el nuevo paradigma) ya no importa dónde está el centro.

Y para Einstein (nuevo paradigma) también resulta irrelevante, pero las reglas del modelo anterior ya no resultan universales, sino que sólo están circunscritas al nivel de la tierra.

Es decir, un no postulado, o un yo postulo

Vs.

Un teorema, que significa probar que no es un postulado sino un teorema

Euclides, propone que por un punto fuera de una recta sólo puede pasar otra recta que nunca toca a la primera, lo que crea el paradigma de la geometría euclídeana,

Mientras que la geometría no euclídeana, trata de probar que esto no es cierto, eso se constituye en un nuevo teorema

Gaston Bachelard

Desde esta postura; se determina la formación del espíritu científico, los avances de la ciencia se fundan en rupturas epistemológicas la filosofía del no, como ejemplos de rupturas, entre Ptolomeo, Copérnico, Newton, y Einstein, etc.

Fuente. Elaboración propia.

Los paradigmas o modelos que dan sentido y dirección a las ciencias observan un trazado a la implícita historia griega occidental, cuna del positivismo con supuestos ontológicos, donde la realidad está dada, y sólo había que quitarle el velo de velar la verdad escrita a priori. La ciencia era como ellos veían la realidad; como en el oráculo de Delfos, ya todo estaba escrito y nada podía cambiar. El positivismo observa la idea estructural funcionalista en las ciencias sociales, de que hay, así como en las ciencias naturales una realidad axiomática dada, que puede ser modificada en su estructura si se encuentran sus leyes causales fundamentales y las relaciones que se dan entre éstas para modificar la realidad social organizacional ya siendo conocidos sus hechos y sus leyes ahora alterables. Las ciencias que están al servicio del hombre se han vuelto prescriptitas y se les busca un uso, ya no por el amor –filos- al conocimiento, sino en el sentido de utilidad del conocimiento, en una sociedad o economía del conocimiento basada en el valor agregado que el conocimiento le produce.

Gareth Morgan (1980), indica que las metáforas del conocimiento parten desde formas de ver la realidad, y de los supuestos de los cuales se analiza, de esos ojos y de la posición que se coloca sobre el objeto/organización de estudio, realizando una crítica radical humanista; a través del uso de metáforas, y haciendo un uso de éstas en función

de los paradigmas que lo representan, y que muestran cómo; la Teoría de la Organización está y ha sido colocada sobre una red de supuestos que dan por sentado una forma de ver la realidad. En este sentido y como se encuentra en muchos autores que predominan una visión más de tipo postmoderna y crítica de análisis de una realidad que ha resultado ser mucho más compleja que la que se trata de simplificar para ser explicada por investigadores clásicos ortodoxos, estructuro funcionalistas, para los cuales se les asigna la categoría o metáfora mecánica, debido a las propiedades de la misma, ya que para los weberianos, tayloristas, y seguidores de Fayol, la organización es como un sistema de engranes que están interconectados y trabajan de forma como una máquina donde cada uno de los elementos está relacionado con el otro en mayor o menor grado, y tienen estímulos y respuestas en la caja negra llamada organización, y ocupan una función identificable, así los que los analizan desde esta forma de ver el mundo o paradigma resultarán ser funcionalistas.

Ya que para Kuhn (1962), citado por Buzai (2001), el paradigma es una forma de ver y de interpretar el mundo, bajo ciertos supuestos teóricos preconcebidos, o modelos heurísticos que tratan de dar sentido al mundo en el que estamos, es o trata de ser una mirada completa a la realidad, pero es a la vez una forma de organizar las ciencias.

El recorrido para el estudio de las organizaciones ha sido largo, complejo y dinámico. En sus inicios se presentó con una connotación estructural funcionalista en el sentido de que los estudios llevados a cabo se realizaban con la finalidad última de eficientar los procesos productivos y maximizar las ganancias. De ahí el desarrollo de teorías de corte racional como la Administración Científica (AC) de Taylor, y al comienzo, el experimento de corte positivista de la Hawthorne Western Electric de las relaciones humanas, la estructura formal legal de la burocracia, la relación entre la variable racional limitada y la toma de decisiones, la relación causal para definir la estructura en relación de la tecnología y el ambiente de la contingencia. Dados los cambios en el contexto global o nuevos requerimientos para hacer frente a las deficiencias que el modelo de la AC comenzaba a presentar apareció en escena el individuo como un ser que piensa y siente gracias a la escuela de las Relaciones Humanas. Esta visión empero no dejó de ser en esencia una teoría instrumentalista donde la satisfacción de los individuos en tanto se cree reconocidos por la empresa motiva su desempeño en ella.

Cada una de las propuestas que forman el cuerpo de la Teoría de la Organización (TO), tienen escenarios y necesidades diversas; uno de los sucesos de mayor relevancia que parece trastocar la sutil línea entre lo que se ha denominado TO entendida como una respuesta a las problemáticas de la gran empresa a través de un esfuerzo multidisciplinario en tanto que en ella han participado estudiosos de diversas disciplinas entre las que podemos destacar la administración, ingeniería, sociología, antropología, psicología, etc. para la empresa moderna; y los Estudios Organizacionales (EO) en tanto un esfuerzo complejo, multidisciplinario que intenta mediante análisis críticos y mediante nuevas perspectivas el abordaje de la organización a través de metáforas, el simbolismo, el análisis del discurso, etc. la comprensión de la empresa postmoderna y las nuevas formas de organización que surgen de ella para resolver contingencias que difícilmente pueden

superadas con las propuestas anteriores valiéndose además de la propia TO en particular a que representaban sobre todo un sistema cerrado, no complejo. Resulta un cambio drástico desde la sociedad en tanto que conceptos como la globalización, la innovación en tecnologías, el desarrollo en las telecomunicaciones, etc. propició cambios en la forma de organizar las empresas, esto en razón de que las nuevas tecnologías dieron pie a la aparición de la organización virtual y a la integración de los procesos de información en tiempo real (Barba, 2000, p. 12, 13), en donde el espacio físico representaba una barrera para la realización de transacciones a nivel global. Hablando en términos técnicos en la manera en cómo se desarrolla el funcionamiento en las empresas, las nuevas tecnologías requieren de la participación colectiva de los miembros de la organización en donde conceptos como el aprendizaje, conocimiento, calidad total y cultura organizacional comienzan a ejercer fuerte influencia en el quehacer empresarial, pero a la vez la interconexión que existe entre las empresas a nivel global lo que incrementa su complejidad y cantidad de partes involucradas en el sistema abierto y complejo.

En términos generales podemos decir que el cambio paradigmático en la TO que a la vez es el puente hacia los EO se da en esta transición entre lo que reconocemos como empresa moderna y postmoderna para asimilar rápida y fácilmente el cambio. En el siguiente recuadro se intenta mostrar cómo es que este cambio se ha llevado a cabo en algunos paradigmas abordados por el estudio de las organizaciones entre lo que ha caracterizado a las organizaciones modernas de las postmodernas:

Tabla 2. Paradigmas de la empresa

Paradigmas de la empresa moderna	Una visión diferente en la empresa postmoderna
Control de la calidad. Incluye la intervención e inspección estadística de la calidad, se consideraba únicamente el producto final.	Calidad total. El cambio en el paradigma se da en el sentido de que tanto el trabajador como el cliente son considerados como partes fundamentales del proceso. Las normas de calidad por tanto son flexibles.
Cultura.	Cultura corporativa. La cultura es vista como una variable a manejar por los directivos para eficientar y mejorar el desempeño. Las organizaciones poseen una cultura propia, si esta posee una fuerte identidad y posee valores que están interiorizados por los integrantes de la misma el funcionamiento de la misma será satisfactorio y por lo tanto redundará en el éxito para ella.
Organización científica del trabajo. Se busca la mejor forma de hacer las cosas (one best way), la medición de tiempos y movimientos, estímulos económicos para eliminar la vagancia, entre los más importantes.	Reingeniería de procesos. No hay una única forma de hacer las cosas, se requiere la participación de los trabajadores, así como una estructura plana y flexible.
Planeación Estratégica. Se da a nivel interno de la organización como una manera de enfrentar los problemas de desempeño a través de técnicas racionales.	Pensamiento Estratégico. Considerada como un proceso de construcción social en donde directivos y empleados son considerados para enfrentar las contingencias que el ambiente volátil les impone.

Paradigmas de la empresa moderna	Una visión diferente en la empresa postmoderna
Organización racional. Caracterizada por una lógica de control a través de la racionalidad instrumental manifestada en las organizaciones burocráticas modernas. Adecuación de los medios a los fines.	Organización que aprende. La lógica corresponde a la información entre los integrantes de la organización a través de estructuras flexibles en donde el conocimiento a través del aprendizaje es fundamental.

Fuente: elaboración propia.

Podemos reconocer que los cambios en los paradigmas de la administración observan relación con la necesidad de satisfacer las problemáticas surgidas en ellas en un momento determinado de su historia. En este sentido, el contexto marca una pauta fundamental para ello, puesto que dota a las teorías o estudios de ciertas connotaciones o líneas de interés. El cambio es fundamental no sólo por la supervivencia en las organizaciones, sino en términos académicos porque denota nuevas herramientas de análisis para su comprensión.

En el mundo material (la realidad), de alrededor, no es más que posibles movimientos del estado consciente, yo elijo momento tras momento de entre esos movimientos, para lograr la materialización de mi experiencia, la tendencia es que el mundo ya está ahí, independientemente de mi existencia...la realidad, está constituida por átomos, los cuales no son cosas, sólo son tendencias, en vez de pensar en cosas tienes que pensar en posibilidades, todas son posibilidades de la consciencia, Heisenberg-Física Cuántica. (Ayllón, 2023)

La sociedad, la globalización que nos envuelve y que convive con las regiones en el mundo, ha generado múltiples formas de organización, entre las que se destaca la flexible, distintos modos de enfrentar la problemática organizacional se nos han presentado quizá como el paradigma o la técnica perfecta que va a venir a resolver todos nuestros problemas porque se ha demostrado que funciona en otras latitudes; la calidad total, la cultura corporativa, la reingeniería de procesos, el aprendizaje organizacional y la constitución de las organizaciones postmodernas que nacen para dar una alternativa a un mundo cada vez más cambiante, a una realidad cada vez más heterogénea. Sin embargo, la forma en la que se construía el conocimiento para la organización estaba basado en un mundo que ha cambiado, otras realidades nos convocan a estudiar realidades postpandemia, con ruptura de la cadena de suministro, y problemas con la postura hegemónica de la calidad total y el justo a tiempo donde todo el mundo está conectado como si el mundo no tuviera rupturas geopolíticas que alteran las cadenas de suministro.

En este contexto se da el cambio necesario para la adaptación y la supervivencia. Existe un contexto plagado de nuevas tecnologías que cambian la forma de los procesos, la forma de consumo y de comunicación social que requiere de otras estrategias adaptativas. Se integra información en tiempo real para la gestión a distancia creando las organizaciones virtuales, así las organizaciones adquieren nuevas formas que otrora eran disciplinarias,

rutinarias, y enajenantes, ahora en la postmodernidad son flexibles, polivalentes y creativas, aquí la organización ha cambiado, pero a la vez nuestra forma de verlas, y los sujetos dentro de ellas y sus procesos.

En las organizaciones modernas, por ejemplo; había una tendencia tradicional, una sola unidad operativa dirigida por una sola persona o grupo reducido, una sola línea de productos etc. En las nuevas realidades que trascienden las naciones y producen más complejidad, existe un conjunto de mandos directivos y medios, muchas unidades de operación, jerárquica de ejecutivos, asalariados, diversas actividades, lugares de operación, producción de bienes y/o servicios, se internalizan las actividades, y las transacciones entre unidades y se controlan o coordinan los costos de transacción, más que los mecanismos del mercado en las burocracias modernas, que se transforman con el postmodernismo con lo que surgen nuevos modelos interpretativos y de intervención.

Los modelos emergentes. Después de la segunda guerra mundial había que reconstruir la industria de los países devastados para que estos tuvieran con que comerciar, así que una serie de individuos como Deming trasladaron de los EUA a Japón que era lo único que podía hacer porque no le quedaba de otra más que tener eco con personajes como Ishikawa y modificaron sus formas organizacionales llegaron a la modernidad que para el mundo occidental era ya la postmodernidad convirtiendo a sus organizaciones en entes más flexibles y que por lo tanto podían adaptarse mejor al cambio con lo cual producían entre otras cosas mayor eficiencia, Barney & Ouchi (1986), hace la comparación entre las organizaciones del Japón con las de EUA, y en Inglaterra Clegg (1990), hecha al horno el concepto de las organizaciones postmodernas, que para él no es más que una forma distinta en comparación con la moderna, y Parker (1993), un homólogo interpreta estos cambios desde otra perspectiva ontológica, social y filosófica de significado epistémico, siendo (Heydebrand, 1989), el que explica la diferencia entre la burocracia y la postburocracia; (Drucker, 1994) explica entre la sociedad capitalista y la postcapitalista, y (Bennis & Mische, 1996), entre la organización del siglo XXI reinventada ante la obsolescencia. Entre estas nuevas formas de ver el mundo lo que está en el trasfondo es quizá formas distintas de percibir la calidad ya que en la burocracia queda a un nivel específico separado de la producción; del departamento de calidad lo cual genera una forma rígida y de tipo estadístico, mientras que en las organizaciones de tipo flexible queda a cargo del que tiene el saber, el obrero que está directamente involucrado con el proceso de creación y ejecución y que además es polivalente, desarrollando un producto útil de calidad pero además estético, aquí la noción de la calidad es subjetiva, ya no está más en el objeto sino en el sujeto y el comportamiento del empleado y el cliente.

La cultura corporativa es un instrumento para alcanzar la excelencia organizacional pero depende ahora de la perspectiva en la que se aborde este ideal ya que en la cultura americana preexiste la cultura del managment que preexiste con una cultura informal que convive con una estructura formal, y la cultura que se desarrolla dentro de las paredes de la organización puede ser moldeada, creada y formada por los managers para alcanzar los objetivos dentro de la organización a través de la manipulación de las ideologías y las creencias, con lo que se constituye una cultura utilitarista, con aspectos simbólicos

creados para el servicio del management. Si consideramos que las organizaciones son construcciones sociales, los análisis de los procesos que se dan entre los seres humanos que están dentro y que tienen las características inherentes de complejidad de los propios seres humanos que creamos nuestra realidad a cada paso que damos y es por eso que nosotros como investigadores tenemos que tener cuidado en saber en dónde estamos pisando y ser críticos en pensar que los sujetos son individuos y no personas, es decir que en sí mismos somos construcciones sociales que interactúan con el medio que los estimula constantemente y no que son variables frías o mecánicas que carecen de sentimientos y que no tienen otras lógicas motivacionales más que las organizaciones científicas del trabajo de aumentar el rendimiento de la producción a partir de la aplicación de una serie de medidas disciplinarias en la separación de concepción ejecución, que además del control psicológico para combatir la vagancia sistemática se implementa un sistema de remuneración condicionante en un sistema de evaluación de estímulo respuesta, con una lógica económica de maximización de ganancias y minimización de costes.

Dentro de estos nuevos marcos de acción nace la reingeniería de procesos con (Hammer y Champú, 1994), que trataba de rescatar el conocimiento, la creatividad del individuo y enriquecer el trabajo en grupos semi autónomos, que se ocupen de los procesos más que de las funciones, coleccionando las actividades y creando resultados. La flexibilización se basa en una estructura más horizontal tanto de poder como de información en donde se delega la autoridad en un ambiente estimulante pero que persigue el mismo fin instrumental que las otras perspectivas paradigmáticas, donde la estrategia, la escuela gerencial, la planeación y el pensamiento estratégico tienen el objetivo común de la maximización de las ganancias; en la primera mitad del siglo pasado la escuela de los managers fungía dentro de las limitaciones del concepto ontológico sistémico cerrado y por tanto la estrategia era interorganizacional del control de la producción, la metodología era la administración científica de Taylor, el proceso administrativo de Fayol, las relaciones humanas de Mayo, así como el comportamiento administrativo de Simon. De la segunda mitad a los años 80 dominó la planeación estratégica con la incorporación de las probabilidades, los riesgos, la teoría de juegos con (Newman & Morgensen, 1976), aquí la estrategia era interorganizacional, las organizaciones eran el medio de las organizaciones y había que adaptarse al medio en una postura de un sistema abierto, con lo que se consolidó la investigación de operaciones a partir de la corriente de la contingencia, y la planeación estratégica parte de esta nueva forma de ver el mundo para producir técnicas racionales formales para dirigir los negocios en cambios ambientales. Desde la década de los 80 llega el pensamiento estratégico que ya considera a los procesos no racionales, la construcción social y el proceso estratégico como político inclusive multifactorial que puede afectar a la organización y a sus individuos de formas múltiples y a diversos niveles, así, Mintzberg (1997), introduce el proceso estratégico, (Pettigrew, 1998), el cambio estratégico y (Kagono, 1983), de las dimensiones estratégicas. Se sigue comparando a la estructura burocrática en la racionalidad instrumental de adecuación de medios afines con orden y rigidez a unas burocracias japonesas que tenía la capacidad no sólo de aprender sino de generar conocimiento y difundirlo en un contexto laboral

específico, estas empresas que aprendían implantaban dispositivos que proporcionaban el desarrollo de nuevos conocimientos.

Si se parte de que la organización tiene la capacidad de ser ontológico que conoce con una forma particular de conocer epistemológicamente y de apropiarse de ese conocimiento, de la misma forma lo tenemos los investigadores que nos aproximamos al objeto por conocer, desde un punto de vista ontológico de supuestos que conciernen con la esencia (que es) el fenómeno investigado, que puede ser una realidad externa al individuo o producto de la consciencia humana en una construcción social subjetiva, o de naturaleza objetiva, o producto de la cognición humana, o el mundo está dado ahí, o es producto de la mente.

En la dimensión epistemológica nos involucramos al cómo conocemos y comunicamos este conocimiento, que es verdadero y que es falso;

verdadero<————**conocimiento**————>**falso**

subjetivo, espiritual, trascendental, basado en **la experiencia** de naturaleza personal y única.

La naturaleza humana no es sólo los seres humanos sino su ambiente. Pensar que lo único que influencia a los seres humanos es su ambiente es pensar que están condicionados por este y por sus circunstancias; lo que implicaría la dicotomía: DETERMINISMO VS. VOLUNTARISMO es decir que tienen los seres humanos, voluntad propia más allá de la estructura de la organización sus reglas, normas formales legales, analizadas a través del positivismo lógico bajo la idea de la realidad del mundo organizacional. Si existen distintos tipos de concepciones de sujetos-objetos-organizaciones y sus naturalezas ontológicas; y de cómo conocemos (epistemológicas) por tanto existen distintas formas de aproximarnos a ellos; distintas metodologías, técnicas e instrumentos e intereses.

El individuo crea, modifica e interpreta el mundo, lo cual es considerado como relativismo extremo o creacionismo; y la interpretación de la naturaleza de lo que se estudia:

SUBJETIVISMO interpretación del mundo OBJETIVISMO

NOMINALISMO ————**ONTOLOGÍA**—————**REALISMO**

ANTIPOSITIVISMO-EPISTEMOLOGÍA——**POSITIVISMO**

VOLUNTARISMO-NATURALEZA HUMANA-DETERMINISMO

IDEOGRÁFICO—————**METODOLOGÍA**—————**NOMOTÉTICA.**

En cuanto al debate ontológico entre el subjetivismo y el objetivismo tenemos que;

- El Nominalismo: el mundo es externo a la cognición individual no está hecho más que de; nombres, conceptos y etiquetas, que son usadas para estructurar la realidad -convencionalismo (llegamos a una convención social de qué es la realidad) a lo que nos ponemos de acuerdo.
- El Realismo: el mundo social es externo a la cognición individual, está hecho del mundo real, tangible, relativamente de estructuras inmutables, a pesar de que conozcamos o percibamos o no las estructuras Para ellos el mundo social existe y es concreto como el mundo natural.
- El Positivismo: busca y predice qué pasa en el mundo social, a través de regularidades y relaciones causales entre elementos constitutivos (sistémico) se parte de hipótesis a probar o desechar. –desde fuera- HAY OBSERVADOR.
- El Anti-Positivismo: está en contra de buscar leyes y regularidades en el mundo social es RELATIVO y sólo puede ser entendido a través de los ojos de que está observando o directamente involucrado -uno entiende desde dentro -NO HAY OBSERVADOR.
- El Voluntarismo: el sujeto es totalmente autónomo y tiene libre voluntad, como lo expresa el psicoanálisis, es subjetivo y es particular.
- El Determinismo: Él está determinado por el ambiente conductismo positivismo y Gestalt
- El Método Ideográfico: (Cualitativo) Sólo se puede entender el mundo social obteniendo conocimiento de primera mano del sujeto investigado. hay implicaciones y transferencia se analiza nuestra propia subjetividad. (no hay SUJETO-OBJETO)
- El Método Nomotético: (Cuantitativo)
- Protocolo sistemático y técnico
- Probar hipótesis con rigor científico
- Test de personalidad

Los modelos planteados comenzaron a tener limitaciones con relación a problemas que no habían sido considerados, por ejemplo, con respecto a la naturaleza de la sociedad llegó otro nuevo debate; el de orden vs. conflicto, o equilibrio vs. cambio. Este último se genera por el conflicto, la coerción en estructuras sociales y produjo dos posturas:

Parsons (1974), se inclinó la dimensión sistémica, positivista, con la teoría de integración de la sociedad estructural funcional;

1. Donde cada sociedad es relativamente persistente, y de estructura estable
2. Está bien integrada

3. Tiene una función ej. rinde contribuciones para el mantenimiento del sistema
4. Cada estructura funcional social está basada en el consenso de valores entre sus miembros

Pero:

5. En algún punto por crisis puede cambiar
6. Puede disentir y conflictuar
7. Cada elemento de la sociedad puede rendir contribución a su desintegración y cambio
8. Cada sociedad está basada en la coerción de algunos de sus miembros por otros

Dahrendorf (citado en Menezes, 1977), por su parte nos menciona, que no existe un consenso sino un sistema de poder legitimizado mientras que: Mills (1961), enfatiza la dominación y valores compartidos no como; grado de integración, sino como reflejo del éxito de las fuerzas de dominantes en una sociedad, pero con la posibilidad de una forma de cohesión que es producto de un sistema de valores.

Merton (2002), indica funciones manifiestas y latentes. En este sistema social la regulación es expresada como unidad, cohesión de una entidad frente al cambio radical con modos de dominación. Se puede mostrar como complementarios subjetividad y objetividad donde las escuelas positivistas de Comte (Leccardi, 2011), Stuart Mill (Rivera, 2006), Spencer (Díaz, 2010); Durkheim (Moncunill, 2013), en cuanto a la integración en la Sociología desarrollan los sistemas sociales, (Comte, 1965), desarrolla el positivismo sociológico, y los principios de la incertidumbre empírica, en su tesis el mantiene que hay tres estados de la mente humana desde el teológico, metafísico hasta el positivista científico, y donde sólo podemos inquirir en el conocimiento en lo que podemos ver con sus relaciones entre fenómenos que pasan, lo cual representa el empirismo, o pragmatismo de conocimiento práctico y objetivo, que ejerce el control sobre los estados físico y social, siendo la ciencia positiva la que tiene la habilidad de influenciar los cambios en nuestras creencias básicas, y organización social. Comte menciona que la racionalidad científica razona y observa combinando los significados del conocimiento, mientras que Stuart Mill (Alaminos, 2005), enfatiza que los hechos son reales, aún los sociales y se pueden medir en estadísticas y dinámicas sociales, y que nada puede ser objeto de conocimiento más que nuestras propias experiencias directas usando la lógica de la inducción–deducción de lo individual a lo general factico y de las generalidades a los casos analíticamente.

Esta es una visión atomista del mundo mediante una interpretación individualista de las ciencias sociales. Spencer (Pérez, 2009), realiza una analogía orgánica del proceso de evolución entre el cuerpo social y el organismo humano, por un principio de sobrevivencia en un proceso evolutivo donde las leyes de las ciencias se derivan de una ley superior de evolución – disolución, siendo las sociedades super organismos y la evolución de las sociedades la evolución de las especies, mientras que Lamarck (García & Scaglia, 2020), analiza como las sociedades humanas son el producto de la interacción mutua entre varias instituciones de control social y las características individuales, aunque en su evolución

puede haber conflicto social. Por último, Durkheim (1985), como científico racionalista delimita el objeto, como susceptible de observación como una cosa, aunque este sea un sujeto y así se puede analizar científicamente, viendo las leyes externas que a partir de una inferencia se pueden determinar, es decir las reglas naturales sociales o las morales de la sociedad que sustraen su base empírica.

Tenemos finalmente la sociología del cambio radical vs la sociología de la regulación; la subjetivo vs lo objetivo; la teoría de la anti organización o la escuela de los humano radicales; donde se considera que puede existir un cambio radical, es subjetivista, nominalista (el mundo se crea a partir de los nombres que le damos a las cosas sociales) es antipositivista, voluntarista (el hombre puede cambiar debido a su voluntad su propia realidad social) el método de estudio es ideográfico, se estudian los modos de dominación, la capacidad de emancipación, la privación, la potencialidad y no se considera que exista conflicto y contradicción. En contraposición tenemos a los estructuralistas radicales, que hablan de la capacidad de un cambio radical, con una postura objetivista ontológica, pero con capacidad de emancipación, potencialidad y conflicto, en un mundo social estructural (las organizaciones son estructuras) donde hay modos de dominación, contradicción, privación, consideran a la realidad real, usando una postura positivista; y por lo tanto son deterministas.

Desde la postura de la sociología de la regulación, tenemos la postura de los interpretativistas; para ellos el mundo social y organizacional es subjetivo, dado que el mundo es como es, el mundo debido a que están del lado subjetivo, es nominalista, las cosas existen debido a la concepción humana del significado que le damos a ello, por ejemplo las relaciones sociales, los puestos organizacionales, pero también los objetos están cargados de significados, en este sentido son antipositivistas, y voluntaristas, su método es ideográfico, porque busca el conocimiento del individuo a partir de los significados en sus discursos, y en la relación subjetiva entre las cosas que hace y el significado que le da en el contexto organizacional donde se encuentre, por ello se considera que el mundo es social, y por lo tanto es un proceso emergente, y es creado mediante las relaciones de los individuos y sus subjetividades involucradas, así la realidad social no puede estar fuera de la mente individual y es una red de supuestos y significados. Finalmente en contraposición tenemos el funcionalismo; como es de esperar está del lado de la objetividad, por lo que el estudio de las organizaciones se realiza a través del método nomotético, es decir mediante la formulación de el método científico riguroso, cuantitativo donde el sujeto está alejado del objeto que analiza, mediante instrumentos, como las encuestas, y los datos numéricos, estudia la objetividad, busca el orden social y el consenso, en los procesos de crisis y conflictos políticos políticos y económicos, a través de la integración social, la solidaridad y la necesidad de satisfacción, es por lo tanto realista, positivista, determinista mediante leyes que pueden ser reguladas ya que su método es nomotético, mediante el método científico riguroso es a través de este que estudia el mundo social, los artefactos, de forma empírica, concreta con relaciones identificables y por lo tanto no explica el cambio social.

Conclusión

Es dentro del estudio de las organizaciones que encontramos no sólo la multidisciplinar para la interpretación, la posibilidad de integración entre posturas ontológicas opuestas, así como epistemológicas, y metodológicas, tanto para su comprensión e interpretación como diseño, y posible intervención, es finalmente deber del investigador establecer tanto el interés de la investigación, la construcción del objeto- sujeto de estudio y el estatus de la validez de sus categorías según la comunidad científica ante la que se presenten dichos resultados.

Referencias

- Alaminos, A. (2005). *El análisis de la realidad social: modelos estructurales de covarianzas*. Observatorio Europeo de Tendencias Sociales.
- Alexander, J. C. (2000). *Las teorías sociológicas desde la Segunda Guerra Mundial: análisis multidimensional*. Editorial Gedisa.
- Álvarez, A. B. (2000). Cambio organizacional y cambio en los paradigmas de la administración. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (48), 11-34.
- Ayllón, J. R. (2023). *En torno al hombre: introducción a la filosofía*. Ediciones Rialp, SA.
- Barney J., B., & Ouchi W., G. (1986). *Organizational Economics*. Jossey-Bass.
- Bennis, W., & Mische, M. (1996). *La Organización del siglo XXI. Reinventando la empresa a través de la reingeniería*. Panorama.
- Bourdieu, P. (2004). *Arte medio*. Editorial Gustavo Gili.
- Bourdieu, P. (2008). *¿Qué significa hablar?* Ediciones Akal.
- Buzai, G. D. (2001). Paradigma Geotecnológico, Geografía Global y CiberGeografía, la gran explosión de un universo digital en expansión. *GeoFocus. International Review of Geographical Information Science and Technology*, (1), 24-48.
- Clegg, S. R. (1990). *Modern organizations: Organization studies in the postmodern world*. SAGE Publications Ltd.
- Comte, A. (1965). *Discurso sobre el espíritu positivo*. Aguilar.
- Crisorio, R. (2015). El punto de vista crea el objeto: actividad (es) física (s) y prácticas corporales. *Revista Fundación Arcor*, 24-30.
- Crozier, M., & Friedberg, E. (1990). *El actor y el sistema*. Alianza.
- De la Garza T. E., & Leyva, G. (2012). *Tratado de metodología de las ciencias sociales: perspectivas actuales*. Fondo de cultura económica.
- Díaz Z, H. A. (2003). El positivismo mexicano en la educación: Aportes de Manuel Flores, entre Comte y Spencer. *Revista de Pedagogía*, 24(70), 321-334.
- Drucker, P. F. (1993, 1994). *Sociedad Post-Capitalista*. Grupo Editorial Norma.
- Durkheim, E. (1985). *Las reglas del método sociológico*. Ediciones Akal.
- García, R., & Scaglia, H. (2020). *Psicología. Fenómenos sociales*. Eudeba.

- Gutiérrez, H. A., Martínez, M. L. D. L. F., & Reza, M. N. B. (2010). Propuesta metodológica para evaluar la gestión de la innovación tecnológica (GIT) en pequeñas y medianas empresas (PYMES). *Revista Mexicana de Agronegocios*, 26, 226-238.
- Hassard, J. (1993). *Sociology and Organization*. Cambridge University Press.
- Hammer M., y Champy, J. (1994). *Reingeniería*. Editorial Nava.
- Heydebrand, W. (1989). New organizational forms. *Work and occupations*, 16(3), 323-357.
- Kagono, T., Nonaka, I., Sakakibara, K., & Okumura, A. (1983). Strategic Adaptation to Environment: Japanese and US Firms Compared. *Japanese Economic Studies*, 12(2), 33-80.
- Leccardi, C., & Feixa, C. (2011). El concepto de generación en las teorías sobre la juventud. *Última década*, 19(34), 11-32.
- Menezes, D. (1977). Poder, autoridad e vis normativa. *Revista de Ciência Política*, 20(3), 103-107.
- Merton, R. K. (2002) *Teoría y estructuras sociales*. Fondo de Cultura Económica.
- Mills, C. W., Germani, G., & Torner, F. M. (1961). *La imaginación sociológica*. Fondo de Cultura Económica.
- Mintzberg, H., Quinn, J. B., & Voyer, J. (1997). *El proceso estratégico: conceptos, contextos y casos*. Pearson Educación.
- Moncunill, E. P. (2013). *Emile Durkheim el Positivismo Sociológico*. Premia. <https://lc.cx/bKhOyu>
- Morgan, G. (1980). Paradigmas, metáforas y resolución de problemas en teoría de la organización. *Administrative Science Quarterly*, 605.
- Morgenstern, O. (1976). The Collaboration Between Oskar Morgenstern and John Von Neumann on The Theory of Games. *The Economic Journal: STOR*. 3(14), 805-816.
- Parsons, T. (1974). *El sistema de las sociedades modernas*. Trillas.
- Peña V. T., & Pirela Morillo, J. (2007). La complejidad del análisis documental. *Información, cultura y sociedad*, (16), 55-81.
- Pérez, J. L. M. (2009). La ideología del “darwinismo social”: la política social de Herbert Spencer (I). *Documentación Laboral*, (87), 11-80.
- Pettigrew, A. M. (1998). Acerca del estudio de las élites gerenciales. *Gestión y Política Pública*, VII(2), 313-352.
- Ramírez, M. A., Gouveia, E. L., & Lozada, J. M. (2011). El trabajo de campo estrategia metodológica para estudiar las comunidades. *Omnia*, 17(3), 9-22.
- Rivera, V. (2006). El autócrata liberal. Riva Agüero y John Stuart Mill. *Escritura y pensamiento*, 9(19), 23-49.

Methodological aspects for the study of organizations **Aspectos metodológicos para o estudo de organizações**

Pablo Guerrero Sánchez

Universidad Autónoma del Estado de Morelos | Cuernavaca | Morelos | México

<https://orcid.org/0000-0003-2701-8393>

pablo.guerrero@uaem.mx

pablodbk@gmail.com

Lic. en Psicología por la UAM X México, maestría y Doctorado por la UAM I México, PITC de la FCAel, coordinador de la Maestría en Administración de Organizaciones de la FCAel de la UAEM SIN I, Perfil deseable Prodep, CA Consolidado.

Ximena Hernández Navarro

Universidad Autónoma del Estado de Morelos | Cuernavaca | Morelos | México

<https://orcid.org/0009-0005-2545-5698>

ximenaathn@gmail.com

Licenciatura en Administración en la Universidad Lucerna; actualmente estudiante de la Maestría de Administración de Organizaciones de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos.

Héctor Gómez Peralta

Universidad Autónoma del Estado de Morelos | Cuernavaca | Morelos | México

<https://orcid.org/0000-0002-5344-3185>

hector.gomez@uaem.mx

Doctor en Ciencias Políticas y Sociales. Máster en Política Criminal. Maestro en Estudios Políticos y Sociales. Licenciado en Ciencia Política y Administración Pública. SNI 2. Perfil Deseable PRODEP. Ha sido investigador visitante en la Universidad de Buenos Aires, Argentina, y en la Universidad Complutense de Madrid, España.

Karen Ramírez González

Universidad Autónoma del Estado de Morelos | Cuernavaca | Morelos | México <https://orcid.org/0000-0003-0279-0491>

ramirezgkn@gmail.com

Doctora en Ciencias Políticas por la Universidad Complutense de Madrid, y Máster en Ciencia Política. Se licenció en Ciencias Políticas y Administración Pública en la UAEH. Título homologado por el Ministerio de Educación del Reino de España como Licenciada en Ciencias Políticas y de la Administración. SNI "C".

Abstract:

The transformation of organizations in response to globalization and the postmodern era, where various forms of flexible organization stand out. Various paradigms are mentioned to face the changing challenges of the environment. The pandemic has highlighted the fragility of supply chains and has questioned the hegemony of approaches such as J I T and Y Q M. The need for adaptation is emphasized, with new technologies and virtual organizations, moving from traditional structures to flexible and creative models. The role of the individual as an agent of change and knowledge, where quality is perceived subjective and linked to the behavior and expectations of the client. The evolution of TO is mentioned. Ontological and epistemological debates, and currents of thought in the understanding of organizations, are mentioned. A complex panorama in the current context, where adaptation, flexibility and creativity are key to survival; thrive.

Keywords: Globalization; organizational reflexivity; Postmodernity

Resumo:

A transformação das organizações em resposta à globalização e à era pós-moderna, destacando várias formas de organização flexível. São mencionados vários paradigmas para lidar com os desafios em constante mudança do ambiente. A pandemia destacou a fragilidade das cadeias de suprimentos e questionou a hegemonia de abordagens como J I T e Y Q M. A necessidade de adaptação é enfatizada, com novas tecnologias e organizações virtuais, passando de estruturas tradicionais para modelos flexíveis e criativos. O papel do indivíduo como agente de mudança e conhecimento, em que a qualidade é percebida como subjetiva e ligada ao comportamento e às expectativas do cliente. A evolução da TDO é mencionada, assim como os debates ontológicos e epistemológicos e as correntes de pensamento na compreensão das organizações. Um quadro complexo no contexto atual, em que a adaptação, a flexibilidade e a criatividade são fundamentais para sobreviver e prosperar.

Palavras-chave: Globalização; reflexividade organizacional; pós-modernidade.