

Paradigmas y enfoques flexibles de investigación en los estudios organizacionales

Teodoro Campos

Abogado (UCV). Doctor en Desarrollo de Recursos Humanos (GWU).
Profesor de temas de organización y gestión (UCAB) (UCV)

Resumen

Los enfoques tradicionales de investigación en el campo de los estudios organizacionales han producido perspectivas muy valiosas, aunque incompletas, para el conocimiento organizacional, toda vez que se han fundamentado, predominantemente, en los principios de un gran paradigma (Kuhn, 1970) o en una única manera de entender los fenómenos organizacionales. Sin embargo, en los últimos tiempos se reconoce que el uso de un único paradigma de investigación produce una visión demasiado estrecha que no refleja la naturaleza multifacética de la realidad organizacional. Este artículo proporciona, en primer lugar, un análisis del legado de Burrell y Morgan (1979, 2019) en cuanto a la importancia que ha tenido su propuesta de cuatro paradigmas de investigación en los debates filosóficos que se han producido en torno a los estudios organizacionales. En segundo lugar, explora el enfoque multiparadigmático propuesto por Gioia y Pitre (1990) que hace posible construcción de puentes que permiten la interacción entre paradigmas a pesar de la existencia de bases paradigmáticas aparentemente inconmensurables. Finalmente, en este artículo se presenta una variedad de prácticas y enfoques flexibles de investigación, predominantemente cualitativos (p. ej.: la investigación acción, el estudio de caso, la teorización fundamentada y teorización informal), los cuales constituyen alternativas de mucha pertinencia y relevancia para la investigación en los estudios organizacionales. Este documento, evidentemente, es una contribución a los debates epistemológicos actuales sobre el tema en la comunidad académica para que los investigadores siempre tengan alguna base de referencia que permita mantener coherencia y consistencia en lo que se investiga, fundamentalmente en el campo de los estudios organizacionales.

Palabras clave: Paradigmas, enfoques epistemológicos, estudios organizacionales.

Paradigms and Flexible Research Approaches in Organizational Studies

Abstract

Traditional research approaches in the field of organizational studies have produced very valuable, although incomplete, perspectives for organizational knowledge, since they have been based predominantly on the principles of a great paradigm (Kuhn, 1970) or in a unique way of understanding organizational phenomena. However, in recent times it is recognized that the use of a single research paradigm produces a too narrow vision that does not reflect the multifaceted nature of organizational reality. This article provides, first, an analysis of the legacy of Burrell and Morgan (1979, 2019) in terms of the importance of their proposal of four research paradigms in the philosophical debates that have occurred around organizational studies. Secondly, it explores the multiparadigmatic approach proposed by Gioia and Pitre (1990) that makes it possible the construction of bridges that allow the interaction between paradigms despite the existence of apparently incommensurable paradigmatic bases. Finally, this article presents a variety of practices and flexible research approaches, predominantly qualitative (e.g., action research, case studies, grounded theorizing, and informal theorizing), which constitute highly pertinent and relevant alternatives for research in organizational studies. This document, evidently, is a contribution to the current epistemological debates on the subject in the academic community so that researchers always have some reference base which allows to maintain coherence and consistency in what is investigated, mainly in the field of organizational studies.

Keywords: Paradigms, epistemological approaches, organizational studies.

El aprendizaje de un investigador puede ser el resultado de una educación encaminada a preservar y difundir la autoridad de un conjunto ya articulado de problemas, datos y teorías, sin alentarle a buscar nuevas soluciones que no estén alineadas con el paradigma dominante. Así, las revoluciones científicas conocidas como anomalías fomentan una crisis en la ciencia cuando el rompecabezas (la categoría de problemas) no brinda los resultados esperados dentro de las especificaciones del paradigma actual.

De acuerdo con Morin (2011), los paradigmas son “principios supralógicos de la organización del pensamiento [...] principios ocultos que rigen nuestra visión de las cosas y del mundo sin que nos demos cuenta” (p. 15). Como la evolución humana es continua y dinámica, con la modificación de los valores, creencias y conceptos que las personas tienen o llegan a tener sobre un determinado tema lo largo del tiempo, los paradigmas científicos están en constante cambio.

Los enfoques tradicionales de investigación en el campo de la gerencia y de los estudios organizacionales han producido perspectivas muy valiosas, aunque incompletas, para el conocimiento organizacional, toda vez que se han fundamentado, predominantemente, en los principios de un gran paradigma (Kuhn, 2013) o en una única manera de entender los fenómenos organizacionales. Sin embargo, en los últimos tiempos se reconoce que el uso de un único paradigma de investigación produce una visión demasiado estrecha que no refleja la naturaleza multifacética de la realidad organizacional. Este artículo proporciona, en primer lugar, un análisis del legado de Burrell y Morgan (1979, 2019) en cuanto a la importancia que ha tenido su propuesta de cuatro paradigmas de investigación en los debates filosóficos que se han producido en torno a los estudios organizacionales y, en segundo lugar, se explora el enfoque multiparadigmático propuesto por Gioia y Pitre (1990) que hace posible la construcción de puentes que permiten la interacción entre paradigmas a pesar de la existencia de bases paradigmáticas inconmensurables.

LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES: APROXIMACIÓN A UNA DEFINICIÓN

El abordaje por medio de la comprensión, la reflexión, la crítica y el cuestionamiento de los problemas y fenómenos organizacionales, desde una mirada pluridisciplinaria de las ciencias sociales, es aún una agenda pendiente en Suramérica, y muy particularmente en Venezuela. Aunque son muchos los aportes que los estudios organizacionales (EO en adelante) han brindado para la comprensión de los fenómenos organizacionales (Gonzalez-Miranda, 2014); puede afirmarse que los EO típicamente no han sido considerados como una ciencia o una disciplina coherentemente estructurada. La diversidad de perspectivas formuladas en torno a los EO ha llevado a delimitarlos, más que a definirlos, como un campo de conocimiento que se vale de las ciencias sociales para la comprensión de los fenómenos sociales que se inscriben en las organizaciones. En este sentido, los EO constituyen un campo abierto a la explicación y

comprensión que va más allá de la resolución de asuntos o problemas organizacionales de naturaleza operativa y funcional.

Westwood y Clegg (2003) (a partir de las discusiones de Mihaela Kelemen y John Hassard [2003]) sostienen, al menos, cuatro razones por las cuales se pudiera afirmar que los EO no podrían ser considerados una disciplina: (1) la epistemología positivista tiene graves deficiencias en la explicación de lo que ocurre en las organizaciones; (2) las realidades organizacionales son complejas y diversas, de tal forma que la representación unidimensional no es apropiada para su estudio; (3) la sociedad actual se enfrenta a una evidente crisis moral con relación a los viejos criterios técnicamente racionales para la decisión y elección, basados en la eficacia y la utilidad, y (4) los EO buscan contribuciones académicas a partir de estudios particulares, por lo que no pretenden la creación de grandes teorías y discursos.

Clegg, Hardy & Nord (1996) hacen una primera aproximación acerca de lo que constituyen los estudios organizacionales en la introducción al *Handbook of Organization Studies* al conceptualizarles como “una serie de conversaciones” (p. 3). Para el finado Ibarra-Colado (2006), los EO suponen una atención muy marcada sobre los sistemas y procedimientos que regulan la acción, pero comprendiendo siempre que ellos son producto de relaciones y procesos sociales altamente contingentes, a partir de lo que constituye, organiza y transforma la realidad. Para Ibarra-Colado, los EO estudian al individuo dentro de la organización, al reconocer su carácter social y no instrumental.

La definición conceptual, alcances, propuestas teóricas y metodológicas de los estudios organizacionales, así como las características que le son propias, están lejos aún de ser esclarecidas. Prueba de ello es el desconcierto que existe en torno al mismo término, y al uso que se le ha dado en diversos espacios académicos. Para algunos, por ejemplo, los EO no serían más que la contrapartida crítica de las ciencias administrativas y de gestión; para otros constituye el nuevo término a través del cual se denomina el conjunto global de enfoques empleados para el estudio de la organización, incluyendo la teoría administrativa y la teoría de la organización. Cabe mencionar, adicionalmente, el hecho de que hay corrientes dentro de algunos espacios académicos en las cuales se promueve una formación universitaria con el nombre de Estudios Organizacionales o de la Organización (ver caso del Programa de Doctorado en Estudios de la Organización de la UNESR en Venezuela), el desarrollo de líneas de investigación dentro de algunos programas doctorales en áreas vinculadas a la administración o a las ciencias sociales y humanas, cursos de extensión o estudios de profundización e, incluso, la conformación de departamentos académicos o instancias administrativas dentro de los centros de estudios universitarios han optado también por usar el término. Sin obviar, por supuesto, la inacabada discusión acerca de los conceptos de interdisciplinariedad, multidisciplinariedad y transdisciplinariedad.

Como puede observarse con claridad en los párrafos arriba expuestos, en los estudios organizacionales coexisten distintas corrientes que integran la disciplina, cada una de las cuales tiene una visión propia del significado de organización. En la mayor parte de la literatura gerencial y organizacional las organizaciones se entienden y se equiparan

a cosas, entidades u objetos. La noción de organización como una cosa, entidad u objeto se refleja, por ejemplo, en la manera en que algunos autores la definen como “una unidad social conscientemente coordinada, compuesta por dos o más personas que funciona de manera relativamente continua para lograr una meta común o un conjunto de metas” o como “un arreglo sistémico de personas para lograr un objetivo o propósito específico”. Las características estructurales de complejidad (por ejemplo, el número de niveles jerárquicos en la estructura organizativa), la formalización (esto es, el grado de dependencia en las reglas, procedimientos y estandarización) y la centralización (es decir, el grado de dependencia de la alta dirección para la toma de decisiones), son características que se remontan a las nociones de burocracia de Max Weber. Las organizaciones como objetos o cosas implican que “siempre hay algo ahí” que puede cambiar de un estado a otro, pero que conserva su identidad y propósito (Van de Ven y Poole, 2005).

Un desplazamiento de la noción de organizaciones como objetos a la noción de la organización como proceso que se encuentra en estado de flujo o cambio puede verse en el trabajo de Chia (ver Chia, 1999; Tsoukas y Chia, 2002). Empleando la metáfora del rizoma, Chia en cierto modo, sugiere que la vida social puede entenderse mejor como un devenir continuo e indeterminado, no lineal y abierto a campos de posibilidades y que, al relajar las estructuras de relaciones impuestas culturalmente, teóricos, investigadores y profesionales pueden adquirir conocimientos importantes acerca de los procesos en curso y en torno al devenir indeterminado de la vida social. Mary Jo Hatch (2013) está alineada con estas ideas, enfocándose en los procesos que tienen lugar en la vida social para lograr una mayor comprensión de cómo surgen, se configuran y reconfiguran los patrones de organización en desarrollo como resultado de las acciones e interacciones humanas.

En la Figura 1, Hatch presenta un modelo conceptual de organización en el cual cinco círculos que se entrecruzan representan la organización y a su vez están constituidos por cinco fenómenos interrelacionados que a su vez han sido infundidos por un sexto fenómeno (poder).

Figura 1. Modelo de los cinco círculos

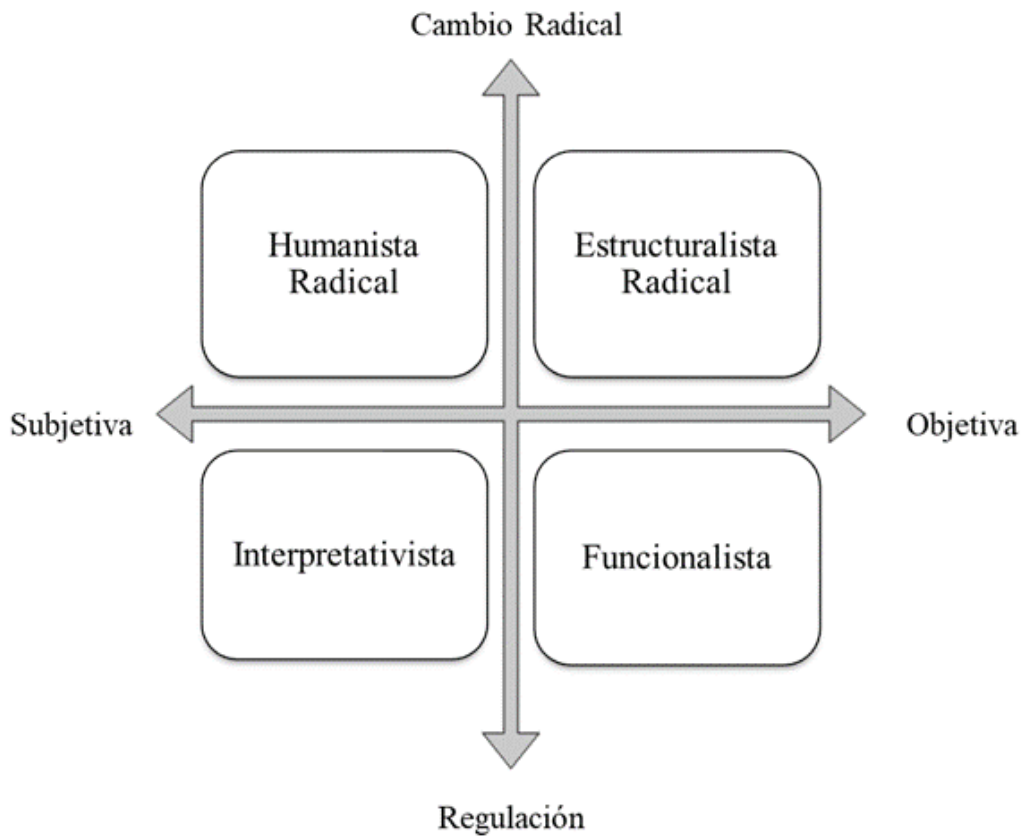


Fuente: Organization Theory por Mary Jo Hatch (2013)

MODELO DE LOS CUATRO PARADIGMAS DE BURRELL Y MORGAN

Al igual que en cualquier otro campo de investigación, el estudio de la organización se encuentra paradigmáticamente anclado. Un paradigma puede ser definido como una perspectiva general, una forma de pensar que refleja creencias y diferentes suposiciones básicas sobre la naturaleza de los fenómenos organizacionales (ontología), la naturaleza del conocimiento acerca de estos fenómenos (epistemología) y la naturaleza de las formas de estudiar esos fenómenos (metodología). Burrell y Morgan (1979, 2019) han establecido tales diferencias desde dos dimensiones: (1) una dimensión objetivista-subjetivista y (2) una dimensión de regulación-transformación radical, dentro de las cuales propone cuatro paradigmas de investigación diferentes (ver Figura 2).

Figura 2. Modelo de los paradigmas



Fuente: Burrell y Morgan (1979).

Burrell y Morgan (1979, 2019) promueven el debate sobre el uso de múltiples paradigmas en los estudios organizacionales, al presentar el modelo de “paradigmas sociológicos”, es decir, una base ontológica y una base epistemológica que, según los autores, podría apoyar las teorías organizativas modernas. Burrell y Morgan conceptualizan las ciencias sociales en términos de cuatro conjuntos de supuestos relacionados con la ontología, la epistemología, la naturaleza humana y la metodología (Figura 2). Las suposiciones sobre la naturaleza de la realidad sustentan el desarrollo del modelo de los cuatro paradigmas.

El segundo conjunto de supuestos está relacionado con el campo del conocimiento (Figura 1), es decir: (a) ¿cómo puede adquirirse el conocimiento?; y (b) ¿cómo puede separarse lo que pudiera considerarse como verdadero y falso? El tercer supuesto se refiere a la naturaleza humana y su entorno, esto es, establecer si prevalece o no la visión determinista o voluntarista. En la visión determinista, el hombre es considerado un producto del medio, condicionado por circunstancias internas. En la visión voluntarista, el hombre juega un papel más creativo: es el creador de su entorno en lugar de ser controlado. La metodología como reflejo de diferentes ontologías, epistemologías y modelos de la naturaleza humana puede ser ideográfica (subjetiva) o nomotética (objetiva). La metodología ideográfica asume que el

conocimiento se obtiene a partir de la exploración detallada del sujeto investigado y su historia de vida, enfatizando el análisis de los aspectos subjetivos que se generan cuando se encuentran “en determinadas situaciones”. El enfoque nomotético, por el contrario, valora las técnicas cuantitativas, la construcción de pruebas científicas y el protocolo sistemático, enfatizando el proceso de prueba de hipótesis, la verificación de regularidades, la posibilidad de generalización, de acuerdo con estándares de rigor científico.

En este sentido, Burrell y Morgan (1979, 2019) comentan la teoría de la sociedad en términos de “orden-conflicto” (Figura 2), buscando explicar la naturaleza del orden social y el equilibrio, por un lado y, por el otro, comprender los problemas mayormente relacionados con cuestiones de cambio, conflicto y coerción en las estructuras sociales. “Orden” y “Conflicto” vienen a constituir dos teorías de la sociedad: (a) una teoría social que enfatiza el orden y el integracionismo, a través de la potenciación de la estabilidad, integración, coordinación funcional, consenso (regulación); y (b) una teoría social que se centra en el conflicto y la coacción, a través del cambio, la desintegración y la coacción (cambio radical). La sociología del cambio radical, para los autores, contrasta con la sociología de la regulación en el momento en que busca descubrir explicaciones para el cambio radical, a partir del conflicto estructural de los modos de dominación y las contradicciones estructurales que caracterizan a la sociedad moderna. Tal sociología está interesada en la emancipación del hombre y sus estructuras que limitan e impiden su potencial de desarrollo.

A partir de los supuestos descritos, Burrell y Morgan (1979, 2019) presentan el modelo de los cuatro paradigmas: funcionalista, interpretativo, humanista radical y estructuralista radical (Figura 2). El **paradigma funcionalista**, en opinión de los autores, se caracteriza por una visión ontológica objetiva/realista de la realidad social, una epistemología positivista, una visión determinista de la naturaleza humana y una comprensión reguladora de la sociedad. El modelo considera la realidad como un objeto concreto, ordenado racionalmente según las reglas de las ciencias naturales, es decir, susceptible de ser aprehendido por la investigación científica y de ser cambiado por sucesivas aproximaciones. Sus teorías tratan de explicar el *statu quo*, el orden, la contribución o el efecto de un elemento sobre el otro y la integración del universo, con miras a la elaboración de la ingeniería social, apuntando a la búsqueda de soluciones prácticas y racionales.

Las investigaciones positivistas –aquellas basadas en los supuestos del **paradigma funcionalista**– se caracterizan por: (a) estudios descriptivos; (b) relaciones entre variables independientes (causas) y dependientes (efectos); (c) planes de muestreo con aplicación de cuestionarios estructurados, generalmente en forma de escala Likert; y (d) tratamiento de datos a través de técnicas estadísticas, con la validación de resultados apoyada solo en niveles de significancia estadística. Las investigaciones sistémicas se ubican en el cuadrante del paradigma funcionalista.

Morgan (2006, 2016a) comenta que la principal crítica que hacen los interpretativistas al funcionalismo se debe al objetivismo exagerado, llegando a caracterizarse como un aspecto limitante. Este paradigma ha constituido el marco de referencia dominante para el estudio de la organización. Esta perspectiva típicamente se orienta a ofrecer soluciones

prácticas a los problemas prácticos. Hace énfasis en determinar el orden, equilibrio y estabilidad en la sociedad y la forma en que estos factores pueden mantenerse.

El enfoque funcionalista respecto de la ciencia social tiende a suponer que el mundo social está compuesto por artefactos y relaciones empíricas relativamente concretas que pueden identificarse, estudiarse y medirse mediante enfoques derivados de las ciencias naturales. El enfoque de la ciencia social característico del paradigma funcionalista está enraizado en la tradición del *positivismo*, lo cual se refleja en el intento de aplicar los modelos y métodos de las ciencias naturales al estudio de los asuntos humanos. Las teorías que más contribuyen al conocimiento, desde este punto de vista, son aquellas que describen o predicen con rigor lo que pasa en el mundo externo. La calidad de una teoría será entonces determinada a través de un proceso de falsificación mediante pruebas empíricas o de previsiones que evalúan su correspondencia o no con los hechos (la realidad objetiva).

La visión determinista de la realidad de los positivistas hace que la ciencia se incline hacia la búsqueda de explicaciones sistemáticas apoyadas en evidencias empíricas y la explicación hacia la reconstitución de la cadena causa-efectos. El investigador positivista busca producir conocimientos generalizables basados en la adopción de enfoques hipotético-deductivos, protocolos de investigación rígidos y los métodos cuantitativos.

Los interpretativistas buscan comprender el mundo a partir de las personas involucradas en el proceso social (Burrell y Morgan, 2019), percibiendo la realidad como una extensión de la conciencia y la experiencia subjetiva (p. ej., Lewis y Grimes, 1999; Morgan, 2016b). La sociedad se entiende desde el punto de vista del participante en acción más que desde el punto de vista del observador. La ciencia se considera una red de juegos de lenguaje, basada en grupos de conceptos y reglas determinados subjetivamente, es decir, inventados y seguidos por los practicantes de la ciencia. De tal manera que, dentro de este paradigma interpretativo se enmarcan escuelas de pensamiento tales como la hermenéutica, la fenomenología, la interaccionista simbólica y la etnometodológica. La investigación interpretativa supera las “falacias funcionalistas”, ya que reconoce la multiplicidad y el dinamismo, así como el contexto en el que se encuentran los investigadores y los participantes de la investigación.

El paradigma interpretativo es el producto directo de la tradición del idealismo alemán del pensamiento social. Sus fundamentos se establecieron en la obra de Kant y reflejan una filosofía en la que se recalca la naturaleza esencialmente espiritual del mundo social. Teóricos tales como Weber, Husserl y Schutz han efectuado aportes de envergadura para establecerlo como un marco de referencia para el análisis social

El paradigma interpretativo se preocupa por comprender al mundo tal como es, de entender la naturaleza fundamental del mundo social en el campo de la experiencia subjetiva. Busca lograr una profunda comprensión dentro del territorio de la conciencia y subjetividad individuales, dentro del marco de referencia del participante, opuesto al observador de la acción.

En su enfoque respecto de la ciencia social, el paradigma interpretativo tiende a ser nominalista, antipositivista, voluntarista e ideográfico. Se considera al mundo social como un proceso social emergente creado por los individuos en cuestión. La realidad social, en tanto y en cuanto se reconoce en el sentido de que posee existencia fuera de la conciencia de cualquier individuo, se toma en cuenta como apenas algo más que una red de suposiciones y significados intersubjetivamente compartidos.

Según Guba y Lincoln (1994), los investigadores interpretativos buscan el sentido de la realidad social en la acción misma donde se produce más allá de las causas y de los efectos observables. En ese sentido, los investigadores intentarán entrar en el interior mismo de un proceso de construcción social. Así, profundizando en los conceptos y acciones encontradas en la situación estudiada, será posible describir y comprender detalladamente cómo las personas se comprometen en acciones significativas y crean un mundo para sí o para compartirlo con otros.

A causa de esta inmersión en el contexto, este paradigma de investigación favorece el diseño e implementación de estrategias de investigación flexibles y la descripción profunda de experiencias limitadas. Buscará también una forma de generalización presumiendo una posible extrapolación de sus descubrimientos más allá del caso de estudio. No obstante, el investigador buscará, sobre todo, identificar procesos generalizables, buscará configuraciones (patrones) a través de las cuales los seres humanos construyen y dan sentido a su realidad. Las conclusiones de los estudios realizados bajo este paradigma servirán como punto de partida para otros estudios a través de un ciclo continuo de investigación y aprendizaje.

Los investigadores que privilegian las metodologías interpretativas critican las hipótesis de la neutralidad del investigador y de la existencia de un mundo externo objetivo. Sostienen que la postura del investigador no siempre es completamente neutra y que la realidad tampoco es estable. En consecuencia, el conocimiento del mundo dentro del cual la investigación tiene lugar será siempre, y hasta un cierto punto, una representación, “una construcción social”.

El **humanismo radical** se preocupa por la emancipación individual, es subjetivo, ideográfico y voluntarista; concibe la conciencia humana dominada por las superestructuras ideológicas que determinan la ruptura cognitiva entre el hombre y su verdadera conciencia. Esta perspectiva, de acuerdo con Burrell y Morgan (2019), se basa en la visión de que el proceso de creación de la realidad puede ser influenciado por procesos psíquicos y sociales que canalizan, restringen y controlan la mente de los seres humanos con el objeto de alinearlos con relación a las potencialidades inherentes a su verdadera naturaleza como seres humanos. El humanismo radical, al centrarse en aspectos alienantes (la naturaleza del trabajo y la tecnología, por ejemplo), busca desarrollar una teoría del cambio radical desde un punto de vista subjetivo, es decir, acerca de cómo los seres humanos quedan atrapados en estos aspectos y en cómo influyen en el pensamiento y la acción. Los conceptos que el teórico funcionalista puede considerar como bloques de construcción del orden social y la libertad humana son, para los humanistas radicales, modos de dominación ideológica.

La escuela de Fráncfort, núcleo principal del desarrollo de la teoría crítica, según Burrell y Morgan (2019), se considera parte de la tradición representada por el paradigma del humanismo radical. La teoría crítica representa el enfoque más influyente en el paradigma humanista radical, ya que tiene una cosmovisión social antipositivista como paradigma interpretativo. Con este fin, el paradigma humanista radical centra la atención en los aspectos políticos y de explotación de la vida organizacional.

Los cimientos intelectuales del paradigma humanista radical se derivan, al igual que en el paradigma interpretativista, de la tradición idealista alemana, tal como se expresa en la obra de Kant y de Hegel. Es a través de Marx que la tradición idealista se utilizó por primera vez como base para la filosofía social radical y muchos humanistas radicales han obtenido su inspiración de esta fuente. En esencia, Marx invirtió el marco de referencia que se refleja en el idealismo hegeliano y, por ende, forjó la base del humanismo radical.

El paradigma humanista radical se caracteriza por su preocupación por desarrollar una sociología del cambio radical a partir de un punto de vista subjetivista. Su enfoque respecto de la ciencia social tiene mucho en común con el del paradigma interpretativo, en el sentido de que se considera al mundo social desde una perspectiva que tiende a ser nominalista, antipositivista, voluntarista e ideográfica. Sin embargo, su marco de referencia se compromete con una visión de la sociedad en la que se recalca la importancia de trascender las limitaciones de los esquemas sociales existentes.

La principal preocupación de los teóricos que se enfocan en este paradigma se relaciona con la liberación de las restricciones o limitaciones que las estructuras sociales existentes imponen al desarrollo humano. Se tiende a ver a la sociedad como antihumana y se busca idear maneras para procurar que los seres humanos puedan trascender ataduras a patrones sociales existentes y, por tanto, alcanzar su potencial pleno. En el humanismo radical se hace mucho hincapié en el cambio radical, modos de dominación, emancipación, privación y potencialidad.

Los teóricos ubicados dentro del **paradigma estructuralista radical** promueven una sociología del cambio radical desde un punto de vista objetivista. Aunque se comparte un enfoque de la ciencia que posee muchas similitudes con el de la teoría funcionalista, se dirige a propósitos fundamentalmente distintos. El estructuralismo radical se compromete con el cambio radical, emancipación y potencialidad, en un análisis en el que se recalca el conflicto estructural, modos de dominación, contradicción y privación. Se enfocan estas preocupaciones generales desde un punto de vista que tiende a ser realista, positivista y determinista.

La influencia de Marx en el paradigma estructuralista radical es, sin dudas, dominante. Sin embargo, también es posible identificar una fuerte influencia weberiana. Los estructuralistas radicales se concentran en el hecho de que el cambio radical se construye dentro de la misma naturaleza y estructura de la sociedad contemporánea y trata de ofrecer explicaciones sobre los conflictos y contradicciones arraigadas y acerca de la estructura y el análisis de las relaciones de poder.

El estructuralismo radical se concentra en las relaciones estructurales y en la realidad social. Sigue las líneas del realismo, del positivismo, del determinismo y de la nomotecnia, a través de la teoría de la organización radical. Además, forma parte de la crítica social y probablemente tenga coincidencias con el paradigma radical humanista, compartiendo concepciones materialistas del mundo social. El mundo social es considerado como un hecho, posee una existencia dura, independiente de la forma en que se realiza la construcción social. Para ellos, el mundo social tiene características intrínsecas de tensión y de contradicción, a partir de las cuales buscan un cambio radical completo en el sistema social.

Conforme a las dimensiones de análisis propuestas por Burrell y Morgan (1985) en cuanto a la objetividad-subjetividad, este paradigma se alinea con la objetividad, mirando hacia la realidad. Desde la otra dimensión, la sociología de la regulación y la sociología del cambio radical, el paradigma en cuestión ubica al denominado estructuralismo radical. Si bien esta propuesta evidencia un regreso a la perspectiva realista, también promueve un cambio radical desde la visión de la sociología. Al respecto, conviene valorar la incorporación de nuevas visiones y de nuevas metodologías a la explicación del fenómeno organizacional.

Uno de los trabajos que puede integrarse a este paradigma, es el que contiene la posición de Donaldson (2005), quien profesa una visión más direccionada hacia la cuestión de negocios. Estos planteamientos se inscriben en la teoría de la contingencia estructural, lo cual implica el diseño de la estrategia y, posteriormente, de la estructura organizacional, a partir de factores externos que influyen en el desempeño organizacional. Donaldson (2005), como investigador, defiende el funcionalismo y la orientación de la teoría de la organización, tomando como referencia la centralización de la teoría y de las pruebas empíricas y la creación del portafolio de la teoría de la organización, en el cual incluye cuestiones financieras a la luz de una mejora del desempeño organizacional.

Según Burrell y Morgan (2019), cada uno de los cuatro paradigmas mencionados tiene implicaciones radicalmente diferentes para el estudio de las organizaciones, ya que establece las bases de modos antagónicos de análisis social. El trabajo de Burrell y Morgan (1979, 2019) ha jugado un papel crucial tanto en la popularización y aceptación creciente de las tradiciones teóricas críticas e interpretativas en la teoría de las organizaciones, como en la promoción de diálogos interparadigmáticos. La popularización del concepto de paradigmas por Burrell y Morgan ocurrió en la década de los 80, y la de las metáforas propuestas por Morgan (2006) en la década de los 90 ha sido crucial para popularizar y legitimar las perspectivas críticas en las organizaciones. Sin embargo, estos autores asumen que cada paradigma se enmarca en una perspectiva única siendo, por tanto, inconmensurable con algún otro paradigma, a diferencia de otros estudiosos que defienden la comunicación entre paradigmas.

¿ENFOQUES MULTIPARADIGMÁTICOS PARA LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES?

Los enfoques multiparadigmáticos (p. ej.: Gioia y Pitre, 1990; Hassard, 1985, 2013) ofrecen la posibilidad de crear una nueva perspectiva toda vez que parten de supuestos ontológicos y epistemológicos diferentes, permiten abordar

diferentes facetas de los fenómenos organizacionales y producen puntos de vista teóricos muy diferentes respecto a un único evento bajo estudio. Una de las consecuencias típicas de la aplicación de enfoques multiparadigmáticos es, sin embargo, la proliferación de puntos de vista teóricos muy variados. A pesar de que una mayor abundancia de teorías puede contribuir a la comprensión de múltiples realidades organizacionales, la inconmensurabilidad de los paradigmas fundamentales a menudo conduce a una fragmentación y provincialismo en el campo de estudio, de allí que se considere necesario explorar cuáles son las posibilidades de construir puentes para cruzar las fronteras existentes entre diferentes paradigmas a pesar de que, por lo general, parecieran ser impenetrables.

De allí que se plantee la siguiente interrogante: ¿son permeables los límites paradigmáticos? Gioia y Pitre (1990) sostienen que hasta cierto límite lo son, conceptualmente hablando. A pesar de que los supuestos centrales de los paradigmas claramente se contraponen, los límites entre estos tienden a ser “borrosos” o están mal definidos. En efecto, es evidente que las dimensiones paradigmáticas (subjetivo/objetivo y estabilidad/cambio) constituyen una realidad continua, lo cual hace difícil, pero no imposible, determinar con exactitud dónde un paradigma termina y dónde empieza el otro. En un sentido estricto, pues, los paradigmas no constituyen barreras infranqueables. Es más útil, entonces, concebir los límites entre paradigmas como *zonas de transición*. En ese sentido, Gioia y Pitre sostienen que pueden construirse puentes para cruzar estas zonas de transición, mediante una técnica que han denominado como “bridging” (de manera arbitraria a esa técnica acá la hemos denominado en español como “cruce de puentes” entre paradigmas).

La discusión en torno al “cruce de puentes” entre paradigmas en estas zonas de transición borrosas se facilita mediante el empleo de “conceptos de segundo orden” (Van Maanen, 1979, en Gioia y Pitre, 1990), los cuales no son más que constructos explicativos utilizados para describir las dimensiones que sirven de base para la comprensión de un fenómeno a nivel científico (en comparación a los “conceptos de primer orden”, los cuales son manifestados por las personas que experimentan un fenómeno). Los “conceptos de segundo orden” pudieran aumentar las posibilidades de comunicación dentro de las zonas de transición entre paradigmas debido a que es en ese nivel de abstracción que los conceptos análogos o relacionados se hacen más evidentes.

Dadas las dificultades de las afirmaciones generales de inconmensurabilidad, respecto del empleo de perspectivas alternativas acerca de las organizaciones, Weaver y Gioia (1994) consideran que las mismas pueden relacionarse (sin reducir una a otra) y, en última instancia, solo puede establecerse por el resultado derivado de esfuerzos genuinos por unificar. Asimismo, consideran estos autores que cualquier esfuerzo por tal unificación debe demostrar cómo los fenómenos en cuestión (por ejemplo, la organización) pueden legítimamente estar sujetos a diversas estrategias de investigación e interpretaciones (funcionales, interpretativas, etc.) sin obviar que se trata de fenómenos que están íntimamente relacionados. En tal sentido no dejan de advertir la necesidad de una visión de segundo orden, estos, de un “multiparadigma” que haga “una descripción más completa de las organizaciones” (Gioia y Pitre 1990, 596) genuinamente posible.

Con base a lo planteado por Weaver y Gioia (1994), una manera de proporcionar una imagen de este tipo es mostrando hasta qué punto varios paradigmas de primer orden han de ocuparse de aspectos de los fenómenos sociales u organizativos que se encontraran sometidos a observación de manera selectiva. Conforme a esos mismos planteamientos se desprende la idea de que esa perspectiva metateórica que permite tal proceso es precisamente que la teoría de la estructuración formulada por Giddens (1976, 1979, 1984 en Weaver y Gioia, 1994), y tal estructuración proporciona una base para ver cómo los académicos especialistas en estudios organizacionales pueden invocar diferentes supuestos, perseguir diferentes objetivos, formular diferentes preguntas de investigación y utilizar diferentes enfoques, pero no obstante, participar en la investigación con puntos en común a pesar de tales diversidades.

Siguiendo lo expuesto por Weaver y Gioia (1994), la teoría de la estructuración de Giddens muestra cómo puede ocurrir el agrupamiento selectivo de los fenómenos sociales. En lugar de paradigmas dicotómicos, Giddens identifica y expone un conjunto de dualidades, siendo la que más destaca la que abarca la agencia y la estructura. Un dualismo se presenta como a una dicotomía; esto es: dos posiciones, procesos o entidades distintas y opuestas, tal como se postula en la tesis de la inconmensurabilidad del paradigma. Esas dualidades involucran posiciones, procesos o entidades individuales cuyos diversos aspectos pueden quedar temporalmente entre corchetes conforme a lo planteado por Weaver y Gioia (1994).

En línea con los planteamientos de Weaver y Gioia (1994), esa “supuesta dicotomía” (o dualismo) de agencia y estructura, Giddens ofrece una “dualidad de estructura”, con lo cual estaría refiriéndose a una suerte de “recursividad esencial de la vida social”, tal como está constituida en las prácticas sociales: la estructura es tanto el medio como el resultado de la reproducción de las prácticas. Las estructuras sociales, conforme a Giddens (según Weaver y Gioia, 1994) están constituidas simultáneamente "por la agencia humana" y, al mismo tiempo, son el "medio" de tal constitución y están involucradas sincrónicamente en la acción: influyen (aunque no necesariamente determinan) las acciones como factores restrictivos y habilitadores. Como un ejemplo que ilustra ese proceso, Weaver y Gioia (1994) describen cómo el sistema bancario, en cuanto estructura, le permite a uno realizar operaciones financieras particulares, al tiempo que restringe el rango de acciones financieras en las que una persona puede involucrarse; todo ello a pesar de que las acciones están diacrónicamente involucradas en las estructuras, en el sentido de que son nuestras acciones las que establecen o constituyen estructuras.

Aunque la estructura no tuviera existencia independiente del conocimiento que los agentes tienen sobre lo que hacen en sus actividades diarias (Giddens, 1984, p. 26, en Weaver y Gioia, 1994), tales actividades tendrían lugar dentro de un sistema continuo de reglas, normas, prácticas y recursos cuyas características son creadas y heredadas de la actividad social previa. La estructura es “un” orden virtual “de relaciones transformadoras” y, por lo tanto, “existe, como una presencia espaciotemporal, solo en sus instancias en tales prácticas y como huellas de memoria que orientan la conducta de agentes humanos conocedores" (Giddens, 1984, p. 17, en Weaver y Gioia, 1994).

La estructuración es una formulación conceptual (una metateoría) que, de hecho, tiene un potencial mayor que servir simplemente como un puente a través de las supuestas 'zonas de transición' entre los límites del paradigma, como ha sido empleada por Gioia y Pitre (1990). Subestimaron la eficacia de la estructuración al tratarla solo como un dispositivo mediador que dejaba intacto el núcleo de cada paradigma, de conformidad con los principios de inconmensurabilidad bajo los cuales operaban. La teoría de la estructuración es una alternativa a la supuesta independencia y autosuficiencia de los conceptos clave que supuestamente sustentan paradigmas distintivos; no es meramente un análisis de cómo las nociones conceptualmente independientes pueden estar relacionadas entre sí a pesar de su independencia formal (y supuesta inconmensurabilidad).

Aunque el análisis estructuracionista puede dejar en gran parte las prácticas cotidianas de los diferentes paradigmas de investigación, también muestra que ninguno de ellos puede pretender ser completo en sí mismo toda vez que, desde una perspectiva estructural, una comprensión completa de una sociedad (u organización) necesita considerar dos puntos de vista simultáneamente (Weaver y Gioia, 1994): (1) un punto de vista estacionario, transversal, que refleja las reglas, recursos y prácticas que influyen (sin determinar) las acciones de los agentes en un momento dado (por ejemplo, el sistema bancario en el ejemplo anterior): estas reglas, recursos y prácticas constituyen las estructuras sociales que forman la arena y las herramientas de la acción social (como cuando se usa la existencia de esas reglas, recursos y prácticas, lo típicamente denominado como un "sistema bancario" no solo para cobrar un cheque, sino incluso para simplemente intentar cobrarlo [el cheque]); y (2) un punto de vista dinámico, longitudinal, que refleja la forma en que, mediante sus acciones, los agentes cambian intencional y no intencionalmente las reglas y los recursos de la sociedad, aunque las acciones de la gente a veces recrean estructuras existentes (es decir, reglas, prácticas y recursos, acciones que también a veces alteran o generan nuevas estructuras. Por tanto, aunque las estructuras no puedan reducirse sincrónicamente a acciones (no se puede actuar socialmente sin estructuras preexistentes), tampoco son independientes de ellas.

En consecuencia, en la investigación social u organizacional cotidiana, dos enfoques alternativos son apropiados. Por un lado, se hace preciso la "elucidación hermenéutica de los marcos de significado", dada la importancia de las acciones de los agentes en la recreación de las estructuras sociales a lo largo del tiempo. La estructuración es un proceso continuo e intencional y, por tanto, la investigación social amplia es inevitablemente histórica e interpretativa (Giddens 1984, p. 355-368, en Weaver y Gioia, 1994), todo ello aunado a la naturaleza diacrónica del proceso de estructuración.

En ese mismo sentido, cabe señalar que varios enfoques al conocimiento organizacional tienen un pie colocado en más de un paradigma. En la investigación-acción, la teoría crítica, etcétera, se produce, en cierta medida, el "cruce de puentes" entre paradigmas. La posibilidad del cruce de ideas entre paradigmas representa permeabilidad entre estos en un mayor o menor grado. Pareciera que los paradigmas, hasta cierto punto, no son completamente inconmensurables

puesto que habría formas de entender las facetas importantes de un paradigma respecto a otro al centrar el estudio del fenómeno en las zonas de transición.

El carácter inherente de los paradigmas aislados de las zonas de transición hace que sus postulados teóricos sean incompatibles con las visiones alternativas ofrecidas por otros paradigmas. Sus supuestos fundamentales acerca de la naturaleza del mundo de las organizaciones, sus propósitos y metas para la investigación y, quizás lo más importante, las bases epistémicas y el lenguaje utilizado para comunicar conceptos excluye cualquier síntesis que se pretenda hacer de buena fe acerca de otros puntos de vista teóricos relevantes.

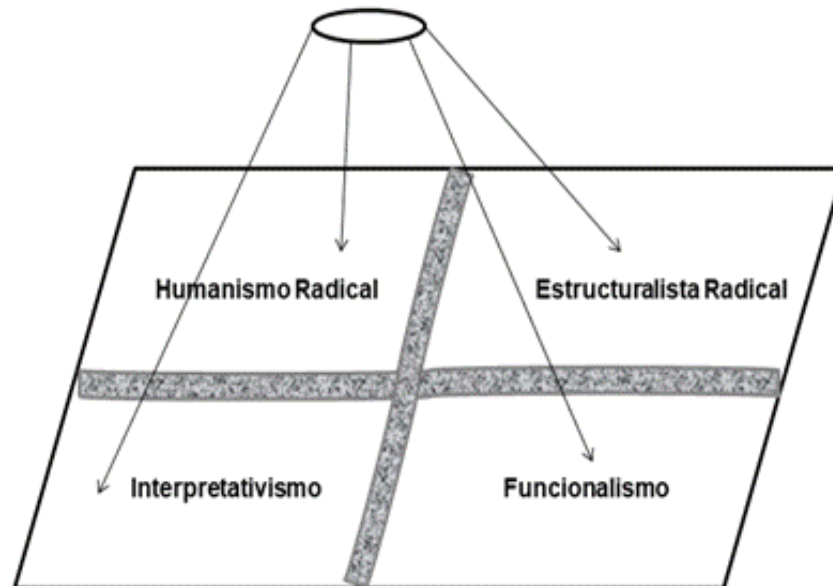
EL “CRUCE DE PUENTES” DESDE UN NIVEL METAPARADIGMÁTICO

La imposibilidad de que haya una integración de paradigmas pareciera condenar al estudio de la organización a la proliferación de teorías sobre temas comunes a los múltiples paradigmas. Dado que no puede haber una perspectiva única y correcta, y dada la multiplicidad de realidades organizacionales, una visión pluralista y desde múltiples perspectivas se convierte en una necesidad para lograr cualquier tipo de visión comprehensiva de los fenómenos organizacionales. Esa visión desde múltiples perspectivas requiere que los investigadores organizacionales consideren el conjunto de teorías relevantes para un tema determinado desde algún punto de vista que trascienda más allá de un paradigma individual. La comparación y contrastación de diversos paradigmas se hace difícil cuando se está confinado a un paradigma en particular. En cambio, cuando se busca estudiar los fenómenos organizacionales desde un metanivel, sin embargo, pueden considerarse múltiples paradigmas y sus zonas de transición de manera simultánea

Una visión desde múltiples perspectivas no constituye una demanda por la integración de teorías o por la resolución de desacuerdos o paradojas que inevitablemente surgen de la comparación teórica, sino que ello más bien constituye un esfuerzo porque sean consideradas muchas representaciones relacionadas con un área de estudio (por ejemplo, la estructura organizacional, la cultura organizacional, la socialización en la organización) mediante la vinculación de las teorías a través de sus zonas de transición comunes. La variedad de demandas por el conocimiento puede constituir una representación multidimensional del área temática. La comprensión integral de un fenómeno solo se produce cuando muchas perspectivas relevantes han sido descubiertas, evaluadas y yuxtapuestas.

La Figura 3 representa gráficamente la noción de “cruce de puentes” a un nivel metaparadigmático. Ello también sugiere que cualquier perspectiva metaparadigmática está enraizada dentro de un paradigma específico, dependiendo de las suposiciones básicas del investigador. Asimismo, ello representa, de modo más apropiado, los límites del paradigma como zonas de transición borrosas. Desde este nivel, el investigador puede considerar las representaciones de segundo orden de su preferencia que se derivan de la investigación y que se producen dentro de un paradigma dado con relación a la que se produce desde otros paradigmas. Una perspectiva metaparadigmática hace posible el que puedan surgir conceptos análogos a pesar de la existencia de bases paradigmáticas inconmensurables.

Figura 3. Perspectiva metaparadigmática



1. Las áreas sombreadas entre los paradigmas representan las zonas de transición borrosa.
2. La visión del fenómeno desde un metanivel, lo cual en este gráfico se ve representado por una elipse que ha sido colocada de manera arbitraria sobre el paradigma humanista radical, da una connotación de que el observador estaría enraizado dentro de los supuestos de algún paradigma en particular. El círculo representa la posibilidad de que haya múltiples observadores que abordan el fenómeno desde múltiples paradigmas.
3. Las flechas que apuntan hacia los paradigmas representan las diversas perspectivas paradigmáticas desde un metanivel.

Fuente: adaptada de Gioia y Pitre (1990)

En general, la visión desde un metanivel tiene como propósito lograr que se aprecie la posibilidad de que, a pesar de que diferentes supuestos hayan sido sacados a relucir dentro de un estudio dado, algunas similitudes, sin embargo, pueden hacerse evidentes a pesar de las diferencias en la ontología, epistemología y metodología (o al menos ciertas similitudes que de otro modo no podrían evidenciarse sino desde un metanivel).

En la Tabla 1 se describen algunos enfoques para la construcción de teorías organizacionales, tomando como referencia los cuatro paradigmas de investigación propuestos por Burrell y Morgan (1979, 2019). Como puede observarse, diferentes paradigmas se basan en supuestos fundamentalmente diferentes, lo cual produce modos muy diferentes de enfocar el proceso de construcción de teoría.

Tabla 1. Diferencias entre paradigmas en torno al proceso de construcción de teoría

	Paradigma Interpretativista	Paradigma Humanista Radical	Paradigma Estructuralista Radical	Paradigma Funcionalista
Meta	Describir a objeto de diagnosticar y comprender	Describir y criticar a objeto de cambiar	Identificar fuentes de dominación con el propósito de guiar las practicas revolucionarias	Buscar patrones y validar con el propósito de predecir y controlar
Énfasis del proceso de teorización	Construcción social de la realidad Procesos Interpretación	Construcción social de la realidad Distorsiones Intereses	Dominación Alienación Emancipación	Relaciones Causalidad Generalización
Enfoque para construcción de teoría	Descubrimiento a través del análisis de códigos	Revelación a través del análisis critico	Liberación a través del análisis estructural	Refinamiento a través del análisis causal

Por otro lado, en la Tabla 2 se muestra el modo en que usualmente difieren los procesos de construcción de teoría cuando se enmarcan en paradigmas diferentes:

Tabla 2. Pasos para la construcción de teoría desde de cada paradigma

Paradigma Interpretativista	Paradigma Humanista Radical	Paradigma Estructuralista Radical	Paradigma Funcionalista
<p>Trabajo Inicial SELECCIÓN DE UN TÓPICO: ¿Cuáles son los temas de interés? ¿Cuáles son las preguntas de investigación?</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: ¿Cuáles son los datos? ¿Dónde buscar la información? ¿Cómo registrar los datos?</p> <p>Recolección de datos IDENTIFICACIÓN DE CASOS ESPECÍFICOS</p> <p>FORMULACION DE PREGUNTAS A LOS INFORMANTES (acordando cuales serían los puntos relevantes para ellos dentro de su contexto).</p> <p>Análisis CODIFICACIÓN: Proveer una descripción a un primer nivel y, en ocasiones, hasta en un segundo nivel de abstracción.</p> <p>FORMULACIÓN DE CONJETURAS: Identificar las relaciones entre conceptos en un primer nivel o a diferentes niveles de abstracción.</p> <p>EVALUACIÓN DE CONJETURAS: Validar con los informantes mediante un nuevo proceso de recolección de datos.</p> <p>FORMULACIÓN DE LA TEORÍA: Identificar los conceptos y relaciones emergentes</p> <p>REVISIÓN DE LA LITERATURA: Identificar lo que ya se conoce.</p> <p>Construcción de la Teoría PRESENTACIÓN ESCRITA DE UNA TEORÍA SUSTANTIVA: Mostrar como se ha dado forma a toda la información obtenida.</p>	<p>Trabajo Inicial SELECCIÓN DE UN TÓPICO: ¿Cuáles son los temas de interés? ¿Cuáles son las preguntas de investigación?</p> <p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN ¿Cuáles son los datos? ¿Dónde buscar la información? ¿Cómo registrar los datos?</p> <p>Recolección de datos IDENTIFICACIÓN DE CASOS ESPECÍFICOS O INVESTIGACIONES PREVIAS</p> <p>FORMULACION DE PREGUNTAS A LOS INFORMANTES (de acuerdo a lo que es relevante para ellos; información contextual perteneciente a una estructura profunda).</p> <p>Análisis CODIFICACIÓN: Proveer información a un primer nivel de abstracción.</p> <p>FORMULACIÓN DE UNA DESCRIPCIÓN</p> <p>ANÁLISIS PROFUNDO: Reflexionar sobre lo que hace que la gente construya su mundo del modo en que lo hace.</p> <p>CRÍTICA: Develar como determinadas fuerzas influyen en el primer nivel de abstracción Identificar cuales intereses se ven finalmente satisfechos</p> <p>Construcción de la teoría PRESENTACIÓN ESCRITA DE UN ANALISIS DIALÉCTICO Mostrar de que modo debería cambiar el nivel de conciencia.</p>	<p>Trabajo Inicial SELECCIÓN DE UN TÓPICO: ¿Cuáles son los temas de interés? ¿Cuáles son las preguntas de investigación?</p> <p>ARTICULACIÓN DE LA TEORÍA: ¿De que modo el tópico constituye un caso relevante para la construcción de una gran teoría?</p> <p>Recolección de datos RASTREO DE EVIDENCIAS HISTÓRICAS (de acuerdo a una gran teoría).</p> <p>Análisis ARGUMENTACIÓN: Uso de sistemas específicos para validar la teoría.</p> <p>ANÁLISIS ESTRUCTURAL: Identificar las fuentes de dominación y los puntos potenciales de apalancamiento</p> <p>Construcción de la teoría PRESENTACIÓN ESCRITA DE ANÁLISIS RETÓRICO:</p>	<p>Trabajo Inicial SELECCIÓN DE UN TÓPICO: ¿Cuáles son los temas de interés? ¿Cuáles son las preguntas de investigación?</p> <p>REVISIÓN DE LA LITERATURA: ¿Qué es lo que se sabe hasta ahora?</p> <p>IDENTIFICACIÓN DE UNA BRECHA: ¿Qué hace falta saber?</p> <p>ESTABLECIMIENTO DE UN MARCO DE REFERENCIA: ¿Cuáles son las teorías y variables relevantes?</p> <p>FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: ¿Cuáles son los datos? ¿Dónde buscar la información? ¿Cómo se miden los datos?</p> <p>Recolección de datos SONDEO DE MUESTRAS REPRESENTATIVAS DE SUJETOS (de acuerdo a las hipótesis formuladas).</p> <p>Análisis PRUEBA DE HIPÓTESIS: Evaluar la relevancia de los datos de acuerdo a los problemas e hipótesis formuladas inicialmente.</p> <p>Construcción de la Teoría PRESENTACIÓN ESCRITA DE LOS RESULTADOS: Mostrar como la teoría se va refinando, validando o desechando. Mostrar que aporta la teoría propuesta a la comunidad científica y a los individuos que se dedican a la práctica profesional.</p>

Fuente: Gioia y Pitre (1990)

ENFOQUES FLEXIBLES DE INVESTIGACIÓN PARA LA CONSTRUCCIÓN DE TEORÍAS ORGANIZACIONALES

Es frecuente encontrar, dentro del mundo empresarial, que las estrategias de negocios y rutinas operativas emulan y replican a aquellas asociadas con éxitos pasados. En tales condiciones, las fórmulas gerenciales y procesos de negocios proliferan desde la práctica y, silentemente, casi de modo subversivo, se hacen parte incuestionable de la cultura empresarial. En tal sentido, pudiera afirmarse que el hecho de teorizar escapa a los verdaderos intereses de la mayoría de los gerentes.

Es preciso destacar, además, que existen pocas teorías organizacionales de carácter formal que puedan ser probadas o validadas en pleno desarrollo de las actividades organizacionales rutinarias. Dentro de las organizaciones existe un vasto reservorio de conocimientos, habilidades, capacidades y experiencias que pudieran ser aprovechados mediante el desarrollo de teorías informales de relevancia.

Toda teoría constituye una creación mental y los esfuerzos por teorizar (teorización) tienen como propósito lograr la simplificación de fenómenos complejos y de ese modo incrementar nuestra comprensión acerca de ellos. La teorización puede llevarse a cabo de manera formal y de manera informal.

Usualmente, la teorización se asocia a los científicos y académicos quienes desarrollan teorías formales como parte su profesión o vocación. Tradicionalmente, las teorías formales son derivadas de abstracciones, es decir, parten de supuestos, variables y relaciones establecidas sin referencia empírica alguna. Sin embargo, algunos *enfoques flexibles de investigación* pudieran ser orientados a la construcción de teorías organizacionales de manera formal tales como la investigación-acción, la teorización fundamentada y la teorización informal.

La investigación-acción se fundamenta en el constructivismo-pragmatista. La investigación-acción, en sus diferentes variantes, constituye un enfoque de investigación que tiene el potencial de elevar la relevancia práctica de la investigación. Mientras que en los enfoques de investigación tradicionales el investigador aborda el estudio de los fenómenos organizacionales sin intervenir en el proceso de gestión, en la investigación-acción el investigador estudia el fenómeno y participa activamente dentro del proceso de cambio organizacional.

La investigación-acción se basa en la colaboración que se produce entre los investigadores y los sujetos de la investigación. No se trata solo de proponer soluciones a problemas organizacionales reales de manera conjunta, sino, además, de aportar conocimiento científico relevante para la práctica gerencial. Este tipo de investigación se lleva a cabo en dos fases: una primera fase de diagnóstico y formulación de una teoría aplicable, y una segunda de implementación del cambio y posterior evaluación de dicho proceso.

Reputados científicos organizacionales (p. ej., Russell Ackoff, Kurt Lewin, Chris Argyris, Churchman, Emery y Trist, Donald Schön) han abogado por un mayor empleo del enfoque de investigación-acción. Posiblemente, quien mayor influencia ha tenido en promover su aplicación ha sido Lewin.

La definición del término “investigación” que propone Kurt Lewin (1948), dentro del campo de la psicología social, se enmarca en el pragmatismo. Lewin sostiene que la investigación requerida para la práctica social puede ser caracterizada como una serie de procesos investigativos que esclarezcan el quehacer profesional en el manejo de problemas sociales específicos.

Baskerville y Myers (2004) han identificado cuatro premisas clave de la investigación-acción que se derivan de la filosofía pragmatista: el significado de todos los conceptos humanos es definido por sus consecuencias (Charles Sanders Peirce), la verdad se manifiesta en resultados prácticos (William James); el proceso de investigación es controlado por cuanto el pensamiento racional se entremezcla con la acción (John Dewey) y, por último, la acción humana es socialmente contextualizada y la conceptualización humana constituye un reflejo social (George Herbert Mead).

Otro enfoque flexible de investigación en los estudios organizacionales es la *teorización fundamentada*. La teorización fundamentada (Glasser y Strauss, 1967; Strauss y Corbin, 1998) constituye una primera formulación extensiva de las reglas analíticas de la investigación cualitativa. El pragmatismo y la fenomenología son sus principales fuentes. Del pragmatismo obtendrá la necesidad de fundamentar la teoría en la realidad y de la fenomenología se deriva la idea de rechazar toda construcción teórica a priori (conceptos e hipótesis) del fenómeno estudiado. La teorización fundamentada insistirá también en la importancia de las perspectivas de los actores sociales en la definición de sus universos, sin descuidar el contexto micro y macrosocial en el cual se inscriben sus acciones.

Como la teorización fundamentada no apunta a la descripción extensiva de un fenómeno, sino, sobre todo, a la elaboración de una teoría pertinente a partir del mismo, la recolección y la codificación de datos no serán suficientes para permitir la verificación estricta de las hipótesis. En ese sentido, el enfoque comparativo que pregona estimulará principalmente la creación teórica e inscribirá la teorización enraizada en una perspectiva de descubrimiento más que de verificación. En la recolección de datos, entonces, se hablará más de exhaustividad teórica que de exhaustividad empírica.

En un proceso de teorización fundamentada, el muestreo es de tipo teórico y está íntimamente ligado a los análisis en curso. Al comienzo, será determinado por la pregunta de investigación y, luego, será modificado continuamente en respuesta a los análisis. No puede, entonces, ser enteramente determinado con anticipación. La recolección de datos se hace hasta la saturación, es decir, hasta que ningún nuevo dato modifique la teoría construida.

Las teorías formales difieren de las teorías basadas en la práctica en tanto que las primeras están sujetas a revisión crítica por colegas especialistas y típicamente se encuentran plasmadas en libros y revistas arbitradas. La teorización

basada en la práctica implica hacer especulaciones abiertas acerca del futuro y formular hipótesis acerca de la manera en que la gente responde a diferentes estímulos. Estos esfuerzos de “teorización informal” pueden hacerse parte del proceso de creación y construcción de teoría formal, pero, por definición, no está abierta al tipo de escrutinio crítico normalmente asociado a esta última.

En ocasiones, la teoría formal puede hacerse problemática y poco confiable como guía o base para la acción gerencial. Como alternativa a la extrema dependencia y uso inapropiado de la teoría formal, es preciso fomentar en los gerentes y otros actores organizacionales la formulación y desarrollo sus propias teorías informales con base a sus propios conocimientos y experiencias en el ámbito laboral.

El aprovechamiento del conocimiento y experiencia del gerente en el desarrollo de teoría informal se observa, por ejemplo, en los trabajos de Peter Senge (1993, 1994) en los cuales se exponen las características típicas de una organización de aprendizaje. Dentro de esta perspectiva, los líderes organizacionales son alentados a impulsar el desarrollo de una visión compartida, propiciar el intercambio de modelos mentales entre los miembros de la organización, involucrarse activamente en los procesos de diálogo y aprendizaje en equipo y fomentar una cultura en la cual el *dominio personal*, basado en el *aprendizaje generativo y continuo*, juega un papel significativo tanto en el logro de los objetivos de la organización como en el bienestar de sus miembros. La noción idealizada de una *organización de aprendizaje* ofrece a los gerentes una perspectiva en la que el intelecto, la imaginación y el poder de observación y argumentación se orientan hacia el noble propósito del desarrollo e implementación de teorías y modelos gerenciales que tienen relevancia directa para sí mismo, para sus colegas y para los accionistas.

En la organización de aprendizaje, el trabajo del líder trasciende la praxis gerencial, pues, su papel fundamental es auspiciar prácticas reflexivas entre los miembros de la organización lo cual les permite recordar, de manera anecdótica, los éxitos y fracasos de la organización. Asimismo, el líder debe resaltar el aprendizaje obtenido respecto de las brechas observadas entre los resultados logrados versus los planeados y construir nuevas teorías relevantes para el abordaje de situaciones en potenciales escenarios futuros.

Para construir nuevas teorías relevantes para la organización en el futuro, el trabajo del líder también debe anticiparse a la praxis cotidiana. En tal sentido, el líder aboga por el aprendizaje continuo desde futuras experiencias y eventos y, por tanto, su deber es inspirar a los miembros de la organización a imaginar nuevas teorías gerenciales contingentes y específicas e involucrar a sus colegas en discusiones y diálogos que estimulen las decisiones y acciones que puedan ser tomadas en el futuro de manera mancomunada, siempre manteniéndose apegados a los escenarios y particularidades surgidos de sus propias teorizaciones.

En esta época llena de ambigüedad, incertidumbre y caos, los objetivos y procesos de la organización son continuamente reformulados. De este modo, la teoría informal se hace parte de un dialogo perpetuo y de un discurso emergente el cual refleja, anticipa y configura el futuro de una organización y sus múltiples relaciones.

Las teorías informales que emergen de este tipo de cultura difieren de las teorías que se consiguen en libros de texto dado que las pasiones de las personas se concentran en establecer formas de pensar y trabajar juntas de modo exitoso. De tal forma que las teorías informales son desarrolladas por quienes desempeñan activamente roles gerenciales a diferencia de aquellos quienes solo fungen de pregoneros. Estas teorías informales son desarrolladas para determinadas circunstancias y se configuran a partir su postura ontológica y, por tanto, su legitimidad se fundamenta en torno a la especificidad de casos individuales a diferencia de aquellos quienes usualmente ofrecen desde un enfoque prescriptivo, una “teoría general de la gerencia”, la cual, en la mayoría de los casos, no encuentra aplicación a casos muy específicos de individuos y organizaciones sumidos en situaciones de gran complejidad.

COMENTARIOS FINALES

El modelo de los cuatro paradigmas (funcionalista, interpretativo, humanista radical y estructuralista radical) propuesto por Burrell y Morgan (1979, 2019) ha catalizado la proliferación de paradigmas y perspectivas de investigación, además de generar polarización y segregación. Cada paradigma constituye una perspectiva única, siendo, por tanto, inconmensurable con otro paradigma, a diferencia de lo que sostienen otros estudiosos que defienden la interconexión entre paradigmas. La visión pluralista es relevante por cuanto favorece el desarrollo de nuevas perspectivas para el análisis organizacional, antes de sucumbir a la visión reduccionista prevaleciente de la teoría de la organización convencional. Sin embargo, es preciso señalar que, en ocasiones, el uso de múltiples paradigmas puede agregar dificultades o limitaciones cuestionables a los investigadores al momento de seleccionar múltiples enfoques por el solo hecho de eludir o distanciarse del paradigma predominante.

La selección de un paradigma de investigación condiciona la concepción de la estrategia de investigación, la formulación del problema, el tipo de muestra, el diseño de investigación seleccionado y las estrategias para la recolección, procesamiento y análisis de datos. La alineación de todos estos componentes es lo que garantiza el rigor de un proceso de investigación, y es preciso advertir sobre ello por cuanto muchas ocasiones los investigadores colocan en entredicho la confiabilidad y validez de sus estudios. Todas estas articulaciones y uniones paradigmáticas pueden realizarse siempre que el investigador tenga un referente o una fundamentación clara, buscando mantener la coherencia y consistencia de lo que se investiga.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Baskerville, R. y Myers, M.D. (2004). Special issue foreword. *MIS Quarterly*, 28 (3), pp. 329-335.
- Burrell, G. y Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organizational analysis: elements of sociology of corporate life* (1st ed.). London: Heinemann.
- Burrell, G. y Morgan, G. (2019). *Sociological paradigms and organizational analysis: elements of sociology of corporate life* (2nd ed.). New York: Routledge.
- Chia, R. (Sept. 1999). A 'rhizomic' model of organizational change and transformation: perspective from a metaphysics of change. *British Academy of Management*, 10 (3), pp. 209-227.
- Clegg, S. R., Hardy, C. y Nord, W. (edit.) (1996). *Handbook of Organization Studies*. London: Sage.
- Clegg, S. R. y Westwood, R. (edit.) (2009). *Debating organization: point-counterpoint in organization studies*. London: Sage
- Gioia, D. A. y Pitre, E. (1990). Multiparadigm perspectives on theory building. *Academy of Management Review*, 15 (4), 584-602.
- González-Miranda, D. R. (2014). Los estudios organizacionales: Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Innovar*, 24(54), 43-58.
- Guba, E. y Y. Lincoln (1994). Competing paradigms in qualitative research. In N.K.
- Denzin y Y. S. Lincoln (edit.). *Handbook of Qualitative Research* (2nd ed.) (pp. 105-117). Thousand Oaks, NY: Sage.
- Glasser, B. G. y Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategy for qualitative research*. Hawthorne, NY: Aldine Publishing Company.
- Hatch, M. J. y A. L. Cunliffe (2013). *Organization theory: Modern, symbolic and postmodern perspectives*. Oxford, UK: OUP.
- Hassard, J. S. (1985). *Multiple paradigms and organisational research: an analysis of work behaviour in the fire service*. Unpublished doctoral thesis, Aston University, UK.
- Hassard, J. S. y Cox, J. W. (2013). Can sociological paradigms still inform organizational analysis? A paradigm model for post-paradigm times. *Organization Studies*, 34(11), 1701-1728.
- Ibarra Colado, E. (2006). ¿Estudios Organizacionales en América Latina? Transitando del centro a las orillas. En E. De la Garza Toledo (ed.), *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo. Nuevos Enfoques* (pp. 88-107). México: Anthropos-UAM.
- Kuhn, T. (2013). *La estructura de las revoluciones científicas* (4.º ed.). México: FCE.
- Lewin, K. (1948) *Resolving social conflicts; selected papers on group dynamics*. New York: Harper & Row.
- Lewis M. W. y Grimes, A. I. (1999). Metratriangulation: building theory from multiple paradigms. *Academy of Management Review*, 24(4), 672-690.

- Morgan, G. (2006). *Images of Organization*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Morgan, G. (2016a). Commentary: Beyond Morgan's eight metaphors. *Human Relations*, 69(4), 1029-1042.
- Morgan, G. (2016b). Organizational choice and the new technology. En E. Trist y H. Murray (edit.). *The Social Engagement of Social Science, a Tavistock Anthology*, Volume 2, The Socio-Technical Perspective (pp. 354-368). University of Pennsylvania Press.
- Morin, E. (2011). *Introducción al pensamiento complejo* (5.º ed.). México: Gedisa.
- Mounce, H. (1997). *The two pragmatisms: from Peirce to Rorty*. USA: Routledge.
- Popper, K. (1970). Normal science and its dangers. En I. Lakatos y A. Musgrave (edit.), *Criticism and the Growth of Knowledge* (pp. 51—8). Cambridge University Press.
- Rorty, R. (1991). *Objectivity, relativism and truth: Philosophical papers* (Series—Philosophical Papers, Vol. 1). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Rorty, R. (1999). *Philosophy and social hope*. London: Penguin Books.
- Senge, P. (1993). *La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Buenos Aires: Granica.
- Senge, P., Kerliner, A., Roberts, C., Ross, R. y Smith, B. (1994). *The Fifth Discipline Fieldbook: strategies for building a learning organization*. New York: Currency Doubleday.
- Strauss, A. y Corbin, J. (1998). *Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Tsoukas, H. y Chia, R. (2002). An organizational becoming: Rethinking organizational change. *Organization Science*, 13(5), 567–582.
- Van De Ven y Poole, M. S. (Sept. 2005). Alternative Approach for Studying Organizational Change. *Organization Studies*, 26(9), 1377-1404.
- Weaver, G. R. y Gioia, D. A. (Jul 1994). Paradigms lost: incommensurability vs. structurationist inquiry. *Organization Studies*, 15(4), 465-589.
- Westwood, R. y Clegg, S. (edit.) (2003). *Debating organization: point-counterpoint in organization studies*. Oxford, UK: Blackwell.