



LA DIMENSIÓN METODOLÓGICA DE LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES: UN DESAFÍO EPISTEMOLÓGICO CONTEMPORÁNEO

TINAJERO JIMÉNEZ, CRISTIAN FABRICIO (*)

Recibido: 22-03-2018

Revisado: 28-08-2018

Aceptado: 03-09-2018

RESUMEN

El desarrollo del concepto organización y su programa de investigación definido como Estudios Organizacionales, ha desplegado un cuerpo epistemológico con exigencias transdisciplinares elevadas. Como evidencia se encuentran las críticas teóricas realizadas y sus consecuentes propuestas. El concepto de "organización" que habían asumido obvia las perspectivas parciales que invalidan la dimensión contextual. Tal fractura se resuelve con metódicas menos cuantitativa - fiscalista, y menos mecanicista-positivista. La metodología empleada en el presente trabajo se ancló en la evaluación de una selección de textos que significan la contemporaneidad de la teoría organizacional. Estrategia metodológica que desplegó una sistematización desde la concepción hermenéutica. Como aportes sustantivos puede referirse que los estudios organizacionales exigen el desarrollo de una dimensión metodológica en materia social para fundamentar el despliegue de la organización empresarial; asumir su condición de institución social lo cual significó identificar el problema que se erguía ante la teoría organizacional; habilitar una mirada a lo subjetivo y las categorías cultura organizacional y desempeños organizacionales, facilitó el conocimiento de su alto grado de determinabilidad de los fenómenos que emergen en las empresas.

Palabras clave: Cultura organizacional, desempeños organizacionales, postfordismo, estudio de caso.

ABSTRACT

THE METHODOLOGICAL DIMENSION OF ORGANIZATIONAL STUDIES, A CONTEMPORARY EPISTEMOLOGICAL CHALLENGE

The development of the organization concept and its research program defined as Organizational Studies, has deployed an epistemological body with high transdisciplinary requirements. As evidence, there are the theoretical criticisms made and their consequent proposals. The concept of "organization" that had assumed obvious partial perspectives that invalidate the contextual dimension. Such a fracture is solved with less quantitative - physicalist, and less mechanistic-positivist methodologies. The methodology used in the present work was anchored in the evaluation of a selection of texts that signify the contemporaneity of the organizational theory. Methodological strategy that deployed a systematization from the hermeneutical conception. As substantive contributions can refer that organizational studies require the development of a methodological dimension in social matters to support the deployment of the business organization; assume its status as a social institution which meant identifying the problem that arose before the organizational theory; enable a look at the subjective and organizational culture categories and organizational performance, facilitated the knowledge of their high degree of determinability of the phenomena that emerge in companies.

Keywords: Organizational culture, organizational performance, post-Fordism, case study.

(*) Profesor de la Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC), Latacunga, Ecuador. Ingeniero- MBA. Cursante del Doctorado en Ciencias Organizacionales (DCO-GILOG) de La Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de La Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela. E-mail: cristian.tinajero@utc.edu.ec/ tinajerochristian@hotmail.com - Venezuela. e-mail: jesebelt1204@gmail.com

1. INTRODUCCIÓN

Chiavenato (2001) define a la organización como “un sistema social abierto, que constituye un organismo vivo, dinámico, con la flexibilidad necesaria para asimilar el cambio, y que recibe determinados recursos transformándolos en productos y/o servicios”. Se conocen varios tipos de organizaciones, entre ellas organizaciones sociales, militares, políticas, religiosas, empresariales, entre otras; todas ellas tienen como objetivo principal generar productos o servicios que satisfagan las necesidades materiales de un grupo social y claro como es lógico pensar persiguen en unos casos un rendimiento financiero o social.

Las organizaciones para alcanzar sus propósitos deben gestionar varios recursos, ya sean recursos: materiales, económicos, financieros, tecnológicos, el talento humano como recurso principal y generador de cambio en la organización, incluso la información como fuente para la toma de decisiones. De una adecuada estructura orgánica que defina funciones, roles y competencias para los miembros de la organización, de la estructuración de adecuados procesos, así como de la definición, despliegue e implantación de un direccionamiento estratégico que establezca objetivos, políticas, metas, estrategias y acciones depende el éxito o fracaso de una organización y que cumpla o no con su misión.

A lo largo de la historia las organizaciones han experimentado cambios y transformaciones que, obedecen a la dialéctica de la sociedad como un fenómeno constante, esquemas y posturas son reemplazadas de manera constante por nuevos paradigmas que intentan dar respuesta a las necesidades de la sociedad. En este contexto las organizaciones han tenido que adaptarse a los distintos cambios y al proceso de evolución de la sociedad misma. Además, las organizaciones como sistemas abiertos en constante relación con los actores sociales, involucrados o grupos de interés es influenciado por el entorno y a su vez influencia sobre éste, este aspecto genera constantes cambios en la estructura organizacional.

Si se realiza un recorrido por el hilo de la historia se puede evidenciar que las primeras aproximaciones teóricas sobre las



organizaciones se remontan entre los años 4000 a.C y 2000 a.C, cuando las antiguas civilizaciones de Egipto, China, Roma y Grecia quienes con fines de consolidar su presencia geopolítica hicieron de sus civilizaciones grandes centros de planificación, organización y control, que a la postre constituyen los principales principios de la organización.

Con el pasar del tiempo y por la complejidad de sus operaciones, las organizaciones fueron adoptando nuevas formas para organizar el trabajo y la producción como mecanismos principales para su eficiente administración; los aspectos burocráticos y mecanicistas cobran singular importancia, los aportes realizados por Adam Smith sobre la división del trabajo tuvieron incidencia en la economía del tiempo y del trabajo, posteriormente los aspectos relacionados con el mejoramiento de vida de los empleados y sus condiciones de vida como factores claves de desempeño que fueron analizados por Robert Owen sin duda que contribuyeron para que las organizaciones mejoren sus niveles de productividad y rentabilidad financiera, situación que impulsó el surgimiento de organizaciones más robustas y sostenibles en el tiempo. Posteriormente la determinación de los principios administrativos propuestos por Henry Fayol para realizar una administración científica, entre ellos los principios unidad de mando, división del trabajo, subordinación del interés individual al colectivo, la disciplina, el orden entre otros, impulsaron a las organizaciones a mejorar sus funciones y procesos. A su vez la administración científica mediante pronósticos, métodos matemáticos y análisis de tiempos y movimientos que desarrolló Frederick Taylor dio origen a la Organización Científica del Trabajo.

La concepción burocrática de las organizaciones desarrollada por Max Weber quien argumentó que la línea de jerarquía y mando, así como aplicar un conjunto de normas y reglas son los requisitos básicos para el desarrollo organizacional y su eficiencia. Estudios adicionales sobre la relación de la organización y su entorno, así como la interacción con grupos de interés de manera abierta, dieron origen a enfoques alternativos como el enfoque de sistemas que sostiene que las organizaciones son un sistema compuesto por varios subsistemas interrelacionados e interdependientes entre sí. También, el enfoque de



contingencias que propone tener en cuenta el aspecto situacional, así como las circunstancias, en donde se desenvuelve las organizaciones, son aspectos claves del desempeño organizacional.

Estos enfoques de carácter clásicos, además de los paradigmas o pensamientos modernos sobre la organización como el enfoque ambiental, el enfoque de recursos y capacidades, el pensamiento complejo y adaptativo de las organizaciones, la calidad y mejora continua, entre otros, han contribuido a constituir una teoría de la organización que establece de manera histórica el avance y progreso de las organizaciones en distintos contextos y épocas, hay que resaltar que las organizaciones al estar conformadas por seres humanos, que disponen de recursos escasos, siempre ha sido motivo de preocupación encontrarla mejor forma de organización, de tal modo que sea capaz de responder con acierta a los requerimientos de la sociedad y brindar sostenibilidad y sustentabilidad económica en el tiempo.

El desarrollo del concepto organización y su programa de investigación definido como Estudios Organizacionales, ha desplegado un cuerpo epistemológico que ha planteado exigencias transdisciplinarias elevadas, a las cuales debe dar respuesta el investigador que se sumerja en este ámbito de estudios. Como evidencia de ello se encuentran las críticas teóricas que varios autores han realizado y sus consecuentes propuestas para la asunción de tal reto.

Los principales enfoques emergen a propósito del concepto de “organización”; el cual ha sido asumido con perspectivas parciales que invalidan la dimensión contextual y la funcionalidad del mismo. Para algunos tal fractura se origina en las metódicas empleadas para gestar las dimensiones teóricas y los resultados de ellas, así Arias refiere que se necesita una metodología que permita abordar los problemas de investigación en las ciencias de la organización de una forma menos cuantitativa-fisicalista de un lado, y menos mecanicista-positivista de otro (2012). La intención que asiste a dicho autor debe buscarse en el rechazo a una postura excesiva en lo estadístico y al enfoque determinativo instrumentalista, una postura que se fundamenta en la perspectiva



economicista con las que en ocasiones se ha taxonomizado este campo disciplinar.

Esos hechos aluden a una visión que obvia la presencia de factores sociales en el análisis de una institución que agrupa actores sociales que operan en los resultados de cualquier organización. Al respecto conviene citar los principios que inscriben estos análisis en el paradigma cualitativo y sus traducciones metodológicas. Manuel González Ávila establece tres principios que denotan la trascendencia de un enfoque interpretativo que tienen importantes consecuencias metodológicas:

1. El conocimiento es una producción constructiva e interpretativa, no es una suma de hechos definidos por constataciones inmediatas del momento empírico.
2. El proceso de producción de conocimiento en la psicología y las ciencias sociales es interactivo.
3. La significación de la singularidad tiene un nivel legítimo en la producción de conocimiento (2002).

Los efectos metodológicos que se manifiestan en primer lugar tienen su anclaje en el hecho de que los datos son informaciones dadas por los sujetos que integran la organización y a las cuales se les interpreta en busca del sentido con que actúan los actores, un posicionamiento que se convierte en dinámicas organizativas que explican la funcionalidad estructural y determinativa y que responde a los objetivos organizacionales. En orden secuencial se visiona que la organización produce hechos objetuales que deben ser explicados por la conjunción de la psicología y la sociología, puesto que los actores que despliegan labores lo hacen orientados por su percepción de la realidad y por el comportamiento determinativo, posicionamiento que explica la libertad interpretativa con que hacen funcionar la organización y las pautas sociales que se instalan en ella de modo colectivo para favorecer la comprensión de las obligaciones organizacionales. Estudiar esas dinámicas constituye un modo de conocer los argumentos que circulan en la entidad en momentos



informales que surgen durante la comunicación (González, 2002), circunstancias relevantes para la producción teórica.

Los Estudios Organizacionales no se reducen a una descripción del modelo puesto en valor, sino a su esencialidad como experiencia en la consolidación de mecanismos que producen resultados eficaces en tanto legitimación del conocimiento producido por lo que significa una construcción o un resultado frente a las necesidades de la investigación (González, 2002); es decir que la identificación de tales mecanismos resulta una visión científica de la coherencia de la organización.

Los vacíos que el desconocimiento de los principios referidos provocaba, fueron los argumentos que colocara el investigador Fernando Cruz Kronfly quien realizara una crítica a los enfoques clásicos, behavioristas y transicionales (Parker 1942; Elton Mayo, John Dewey y Kurt Lewin 1959; Taylor 1969; Fayol 1969) por otorgar centralidad a lo abstracto y no en relación con el papel de los humanos frente al capital en movimiento que, según el autor, es lo único que permite trascender la generalidad abstracta de lo humano (2000). Un cuestionamiento a quienes obvian la importancia de las circunstancias en la ciencia.

Otras inconsecuencias metodológicas se ubican en los trabajos de Max Weber y su modelo burocrático (1968); el neoclásico de Peter Drucker (1963); el enfoque racionalista de Herbert Simón (1972); el enfoque behaviorista, de Douglas McGregor (1969), Simon (1972), Barnard (1938) y otros, corrientes donde se localizan críticas relacionadas con:

- a) Más descripción de las organizaciones que explicaciones de aquello que son;
- b) Zonas difusas que no dejan claridad con relación con quién o quiénes determinan los objetivos, de qué manera se identifican y de qué modo adquieren legitimidad para todos los individuos de la organización;
- c) Teorías que se quedan en el terreno de la ideología;



- d) La presentación como voluntario, de lo que es una necesidad;
- e) La denominación del salario como incentivo, cuando su finalidad no es otra que garantizar la reproducción de la misma fuerza de trabajo que lo genera.

La metodología empleada para revelar los alcances epistemológicos del campo disciplinar se ancla en la evaluación de una selección de textos que significan la contemporaneidad de la teoría organizacional. Como estrategia metodológica, se desplegó una sistematización desde la concepción hermenéutica, lo cual representó el análisis de los estudios más recientes para alcanzar una comprensión crítica de las visiones metodológicas de las lógicas de organización, según los enfoques asumidos por diversos autores. Postura que conduce a un acercamiento bibliográfico para aplicar la tercera fase de la visión hermenéutica: la comprensión creadora que permitirá ubicar los tipos categoriales que las teorías han generado con el propósito de dar una respuesta teórica a las profundas transformaciones de la actividad empresarial en la contemporaneidad.

Las críticas teóricas realizadas por Cruz (2000) debido a la magnitud de déficits metodológicos lo llevan a asumir un concepto de organización empresarial que, en tanto objeto de estudio, sea apreciado como una estructura que tiene como eje un proceso de producción de servicio o de bienes, cuya magnitud del capital social en movimiento en un momento determinado del tiempo y del espacio, permita identificar aquello que compone el capital y cuáles son los sujetos humanos que entran en relación con él y en qué forma (2002). Una concepción epistemológica que orienta las metodólicas de estos estudios, en razón de que apuntan a la construcción de relaciones entre los integrantes de las organizaciones, vistos como desempeños organizacionales; ubicados en la corriente de estudio socio histórico en aras de lograr un enriquecimiento de los fundamentos teóricos y metodológicos organizacionales en un ámbito escasamente desarrollado y que se insinúa propicio al uso de novedosas metodólicas.



Las metódicas han sido apreciadas cual manera personalizada de elección de los métodos de investigación. Formas de elegir que responden a una estrategia metodológica configurada desde fines a largo plazo. Conviene entonces evaluar las metódicas recomendadas para desarrollar los Estudios Organizacionales a partir del concepto de organización establecido y de las corrientes que se visualizan en la actualidad.

Al insertarse las corrientes de procesos de relaciones interorganizacionales se ubican realidades más complejas que requieren ser estudiadas y determinar sus singularidades metodológicas a propósito de la emergencia del posmodernismo. César Medina al explicar la aparición de esta corriente explica:

*“Dentro de esta corriente se pueden ubicar un conjunto de estudios asentados en las ideas de personajes como Lyotard, Foucault, Derrida, Baudrillard, Nietzsche, entre otros. No se abordarán aquí estos estudios en aras de cerrar este paréntesis muestral. Pero se invita al lector a revisar las obras de Stewart Clegg (1990) y de Jeffrey Pfeffer (2000) así como los diversos números publicados en los noventa de la revista británica *Organisation Studies*” (Medina, 2010).*

2. EL PENSAMIENTO POSTMODERNO FRENTE A LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

La irrupción de las tecnologías de la información y las comunicaciones en tanto mecanismos de la era global, han modificado la realidad empresarial y con ello sus programas de investigación, por ello nuevos conceptos emergen como es el caso de la red de interorganizaciones; para definir a las mismas se ha identificado que las redes organizacionales se constituyen en la actualidad como práctica empresarial para integrar empresas y generar alianzas sustentadas en la negociación y el consenso. Algunos la visionan como las relaciones de tipo cooperativo entre las empresas cual estrategia para la supervivencia, el logro de objetivos y el desempeño organizacional como el manejo de



recursos, el intercambio de conocimientos y el acceso a información del entorno (Marín Idárraga & Losada Campos, 2015).

La colocación en tal visión ha sido asumida como un paradigma postfordista que utiliza un modelo organizacional donde se incorpora la dimensión “gestión” para los recursos humanos, que puede caracterizarse por presupuestos epistemológicos que debe instalar la organización:

1. Una arquitectura organizacional en la que la antigua estructura piramidal jerárquica se achata por medio del recorte en los puestos medios y una reorganización de los restantes que se articulan en función de los proyectos organizacionales.
2. Dado que las organizaciones son realidades socioconstruidas, la cultura organizacional es el elemento aglutinante de sus prácticas.
3. El cambio en la consideración de los trabajadores y de los mecanismos de involucramiento, como capital fundamental se enfrentan a la renovación de sus competencias profesionales y el desarrollo de una competencia social (Zangaro, 2005).

Los presupuestos relacionados explican posicionamientos orientados por la eficacia y la aportación de las racionalidades individuales sostenidas por la inteligencia y la experiencia de los actores sobre la base de equipos organizados alrededor de procesos, y no los departamentos, cual base de la organización horizontal (Vallenilla, 2006); en la perspectiva simbólica se fundamenta en una lógica de valores vista cual creencias y principios que sustentan el sistema de dirección de la organización que se tornan perdurables al tener un significado para los miembros de la organización (Ídem). En lo relacionado con el cambio de visión de los trabajadores puede explicarse en lo teórico desde la perspectiva de la transmodernidad, una visión que se sustenta en la idea de proponer un conocimiento integral del hombre para crear y reproducir organizaciones que posibiliten el crecimiento del ser humano, y que permitan pensar en la organización como medio y no como fin en sí misma (Jiménez, 2015). Propuesta que intenta devolver a la organización la racionalidad humanista y configurar una utilización de lo colectivo desde lo ético.



Tal postura obliga a reconsiderar los caminos de la investigación en los Estudios Organizacionales, la visión humanista se ha convertido en un paradigma de varias ciencias ante la tecnologización de la sociedad con la intención de equilibrar la emergencia de la revolución tecnológica. Al respecto Enrique Alonso había señalado que para la formulación de un programa concreto de investigación, no basta con identificar y estudiar las teorías generales, sino más bien los desempeños organizacionales que obedecen a realidades concretas (Alonso, 2005). Diferentes modelos de investigación se visionan como recursos epistemológicos y metodológicos para dar cuenta de la complejidad que ha instalado la tecnología en organizaciones operacionalizadas por actores sociales.

Una de las respuestas viene de un Estudio de caso (Empresa PRGX MEXICO) donde se señala que la causa es la falta de organización y cultura (Martínez Rodríguez, 2014); para alcanzar un cambio se requiere según la autora una mirada a la estructura básica en sus niveles organizativos mediante una fórmula: mínima división del trabajo y máxima cooperación (Ídem); tal síntesis obliga a producir una nueva Dimensión social en el nivel empresarial. Asunto que se ha venido insistiendo en este estudio, pero que interesa conocer los fundamentos que propone la autora como solución. En tal sentido coloca la mirada en la cultura organizacional y la flexibilización, motivación, valorización a los actores y humanización (Ídem); enfoque que debe evitar los males del excesivo control, la centralidad en la ganancia y las normas patronales como administración científica del trabajo. La propuesta se concentran en valorar estos indicadores en un estudio de caso, hecho que produce una hermenéutica: las soluciones de los Estudios organizacionales se anclan en evaluar los indicadores en su totalidad puesto que ella opera desde la integralidad.

2.1 LOS ESTUDIOS DE CASO COMO METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN EN LAS CIENCIAS ORGANIZACIONALES

El estudio de caso como metodología de investigación en las organizaciones tiene un carácter transdisciplinario, se trata de un método cualitativo de investigación con características integradoras, para Yin (1994) un estudio de caso es una investigación empírica que



estudia un fenómeno contemporáneo dentro del contexto de la vida real, especialmente cuando los límites entre el fenómeno y su contexto no son claramente evidentes.

El estudio de caso en tanto conjunto de métodos de investigación utilizado para estudiar un fenómeno en su contexto, se nos revela entonces como una estrategia metodológica para extraer de la experiencia resultados epistemológicos. Este método investiga en torno a un ejemplo y es algo más que el relato de un ejemplo o de una anécdota, es la indagación en acción que subraya la interacción entre los distintos factores y sucesos en una situación real, describe entonces un escenario y sus actores con un lenguaje que emerge de lo natural para crear ciencia, ofrece así un retrato integrado y comunica una visión que transita de lo pragmático a lo teórico. Es particularmente apropiado para el estudio de una situación con cierta intensidad en un período de tiempo corto y cuando la naturaleza de dicha situación es heterogénea y en parte condiciona el nivel descriptivo, interpretativo y/o evaluativo.

Los datos del estudio de caso suelen ser recogidos a través de la observación y la entrevista, aunque pueden ser utilizadas otras técnicas, tales como el estudio de documentos personales, evaluaciones psicológicas, físicas o sociológicas. La recogida de datos a través de diferentes fuentes genera mayor cantidad de información y, consecuentemente hace más factible la validez y fiabilidad de sus conclusiones (Pérez, 2002; Arias, 2003).

Al respecto algunos análisis sobre el Estudio de caso destacan su valor metodológico y diferenciador; tal herramienta de investigación se distancia de la generalización de los estudios cualitativos, debido a que no se posiciona en una muestra probabilística extraída de una población a la que se puedan extender los resultados, sino en el desarrollo de una teoría que puede ser transferida a otros casos. De aquí que algunos autores prefieran hablar de transferibilidad, en vez de generalización, en la investigación de naturaleza cualitativa (Maxwell, 1998). Enfoque que maneja para este método la capacidad de transferibilidad, es decir la magnitud metodológica y epistemológica que el resultado aporta por su



posibilidad de emplearlo en otros casos semejantes.

En líneas con esa precisión debe acotarse que una de las exigencias que la estrategia metodológica a elegir exige es la definición de la muestra y las unidades de análisis, entiéndase casos con una rica naturaleza en el tema a estudiar; algunos autores señalan que un único caso depende del cumplimiento de los indicadores que establece el investigador en tanto muestra, pues en una investigación cualitativa deben satisfacerse los criterios de selección establecidos por el investigador en forma previa (Martínez, 2006: 22). Otros autores enfocan la definición de la muestra desde la cantidad de evidencias teóricas:

Eisenhardt (1989) recomienda que los casos deben adicionarse hasta que la saturación teórica de la muestra sea enriquecida, y Lincoln y Guba (1985: 204) recomiendan la selección de la muestra hasta “el punto de la redundancia”. Similarmente, Patton (1990:181) no proporciona un número exacto o rango de casos que podrían servir como guía a los investigadores, y afirma que “no hay reglas” para el tamaño de la muestra en una investigación cualitativa. Sin embargo, algunos autores, teniendo en cuenta que es necesario suministrar una guía a los investigadores interesados en este tipo de metodología, recomiendan un rango dentro del cual el número de casos de cualquier investigación podría caer.

La trascendencia de atender la muestra para el diseño metodológico se explica por el intenso debate que se infiere existe entre los teóricos del método de Estudio de caso; uno de esos autores relata que, en su experiencia, a medida que cada caso progresa a través de entrevistas los datos se van adecuando a un patrón, “en otras palabras, una teoría (va) emergiendo” y los datos sucesivos se hacen predecibles a partir de la teoría (Smith, 1990). Una solución para resolver el debate de cuantas muestras de casos son más convenientes para explicar la fiabilidad y validez de las evidencias, es la significación teórica de la complejidad del caso ya que representa una centralidad con posibilidades de extraer de esa urdimbre conceptual una estructura epistemológica.

4. REFLEXIONES FINALES

Los desafíos que plantea la contextualización de los Estudios Organizacionales para el desarrollo de una dimensión metodológica en la actualidad se ubican en alcanzar una comprensión de los daños que en materia social ocasionaron los enfoques cuantitativos y financieros para fundamentar el despliegue de la organización empresarial; asumir que ellas representan una institución social significó identificar el problema que se erguía ante la ciencia y la teoría organizacional.

Para dotarlos de mayor consistencia científica se habilitó una mirada a lo subjetivo en especial a determinadas categorías como la cultura organizacional y los desempeños organizacionales, dos concepciones relacionadas en los espacios de la organización y que tienen un alto grado de determinabilidad para explicar los fenómenos que emergen en las empresas.

El reto que se impuso este estudio propone entonces desmontar las miradas fordistas y sustituirlas por las llamadas postfordistas que recuperan el rol de lo social en la entidad y lo articulan a las tradiciones metodológicas que aportaron visiones científicas durante varios periodos, ese posicionamiento equilibra los factores que hacen presencia en las organizaciones y permite una comprensión hermenéutica en condiciones de integralidad lo cual significa una versión trasndisciplinar muy correspondiente con las corrientes de pensamiento del siglo XXI.

La apertura a los universos del paradigma cualitativo en la organización empresarial conduce a reformular concepciones que operan como instrumentos epistemológicos y metodológicos; así ocurre con la identificación de un reservorio de capacidades y habilidades que se instalan en las empresas como fruto de su actividad cotidiana y que han sido apreciadas como cultura organizacional, la misma según la ciencia explica se conceptualiza como los rasgos culturales que orientan el diseño de las conductas individuales o grupales, que puede ser cambiada cuando reflexionan sobre sus procesos y productos dentro de un clima de constante renovación, esto contribuye al desarrollo de una identidad única, personal, profesional y organizacional (Vallenilla, 2006).



La adopción de esa perspectiva subjetiva ha sido considerada como un nuevo paradigma o postfordismo cuyas características pueden resumirse en: una arquitectura organizacional en la que la antigua estructura piramidal jerárquica se achata (cuando no desaparece) por medio del recorte en los puestos medios y una reorganización de los restantes que, en ciertos niveles, ya no son fijos sino que se definen y se articulan en función de los proyectos organizacionales, la cultura organizacional es el elemento aglutinante de sus prácticas.

El cambio en la consideración de los trabajadores y de los mecanismos de involucramiento, capital fundamental que enfrenta la renovación de sus competencias profesionales y el desarrollo de una competencia social.

5. REFERENCIAS

ALONSO, E. (2007). Vigilar y Organizar. Una introducción a los critical management studies. Las lógicas de acción: Por un estudio socio-histórico de la vida organizacional, 317-338.

ARIAS, B. (2012). Estrategias epistemológicas y metodológicas de la investigación, en el estudio de las organizaciones. *Magazín Empresarial*, 8(17) 11-20.

ARIAS, G. M. (2003). La perspectiva cualitativa en la investigación social. (Tesis de maestría en Sociología). Dpto. de Sociología. Universidad de la Habana.

BARNARD, C. (1938). *The Functions of the executive*, Cambridge. MA: Harvard University Press

CRUZ, F. (2000). Hacia una redefinición del concepto de organización. En H. Galvis (Comp.), *De lo Humano Organizacional*.

DRUCKER, P. (1963). *La gerencia de empresas*. Buenos Aires: Suramericana.

EISENHARDT, K. M. (1989). Building Theories from Case Study Research. *Academy of Management Review*, 14 (4): 532-550.

FAYOL, H. (1969). *Administración Industrial y General*. Buenos Aires: El Ateneo.



GONZÁLEZ ÁVILA, Manuel (2002). Aspectos Éticos de la Investigación Cualitativa. Revista Iberoamericana de Educación, no. 029, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura.

JIMÉNEZ BANDALA, C. A. (2015). La transmodernidad en los estudios organizacionales. La metáfora del fractal. Revista Internacional de Organizaciones, N° 14, 77-100.

LINCOLN, Y.S. & Guba, E.G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. London, Sage.

MARÍN-IDÁRRAGA, D & Losada Campos, L. (2015). Estructura organizacional y relaciones inter-organizacionales: análisis en Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud públicas de Colombia. Estudios Gerenciales, (31), 88-99.

MARTÍNEZ RODRÍGUEZ, R. I. (2014). Implementación de las nuevas formas de organización: de las formas de organización burocráticas modernas a las organizaciones pos burocráticas posmodernas. Cancún: XII CIAO/ Organizaciones e instituciones: tradición, desarrollo y multiculturalidad, 5-7.

MAYO, E., Dewey, J., & Lewin, K. (1959). *Problemas humanos de una civilización industrial*. Buenos Aires: Galatea, Nueva Visión. Argentina

MC GREGOR, D. (1969). *El aspecto humano de las empresas*. México DF: Diana, México.

MAXWELL, J. A. (1998). "Designing a Qualitative Study". En L. Bickman D. J. y Rog (Eds.), *Handbook of Applied Social Research Method*, 69-100.

MEDINA, C. (2010). *Los Estudios Organizacionales entre la Unidad y la Fragmentación*. Ciudad México: Departamento de Administración, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, (38).

PARKER-FOLLET, M. (1942). *Dynamic Administration*. New York, NY: H.L.Metcalf & L. Urwichk, EU.

PATTON, M.Q. (1990). *Qualitative Evaluation and Research Methods*. CA: Newbury Park, Sage. EUA.

PÉREZ, S. G. (2002). *Investigación Cualitativa. Retos e interrogantes. I Técnicas y análisis de datos*. Madrid: la Muralla S.A.



SIMÓN, H. (1972). El comportamiento administrativo. Madrid: Aguilar, España.

SMITH, N. (1990). "The case study: a useful research method for information management", Journal of Information Technology, Vol. 5, 123-133.

TAYLOR, F. (1969). Principios de administración científica. Buenos Aires: El Ateneo, Argentina.

VALLENILLA SOLÓRZANO, F. (2006). Cultura organizacional y posmodernidad. Una aproximación al caso Venezuela. Revista NEGOTIUM / Ciencias Gerenciales, N° 3.

EBER, M. (1968). Economía y Sociedad. México DF: Foando de Cultura Económica. México.

ZANGARO, M. (2005). Viejos y nuevos paradigmas organizacionales y de gestión: ¿la reaparición de la subjetividad? Universidad de Buenos Aires: XII Jornadas de Investigación en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología.