



CAPÍTULO 7

ESTUDIOS ORGANIZACIONALES E HISTORIA: CONFLUENCIA EPISTÉMICA

Emad Aboasi El Nimer¹

INTRODUCCIÓN

Los estudios organizacionales ocupan un lugar significativo en la dimensión fáctica de las ciencias sociales; forman parte de una “disciplina joven”² cuyos eslabones cognoscitivos se fraguan desde miradas multidisciplinares. Conciben su objeto de estudio desde la diversidad de ópticas científicas, en cuyas categorías analíticas encuentran elementos conceptuales para la comprensión del mundo de las organizaciones. Gracias a la gama de conocimientos en las que se sustentan, permiten un diálogo de saberes. Vale decir, en cada otredad epistémica, hallan su mismidad, haciendo que sus constructos sean abiertos e incluyentes. De este modo, configuran la esencia de sus premisas.

1. Licenciado en Historia, Licenciado en Educación: Mención Historia, Abogado, Doctor en Historia. Profesor en la Escuela de Historia de la Universidad de Los Andes (ULA), Mérida-Venezuela. Coordinador del Grupo de Investigación de Historia Social y Económica de Venezuela (GIHSEV- ULA); miembro del Programa de Estímulo al Investigador (PEI-ULA) y del Programa de Estímulo al Investigador e Innovador en el Observatorio Nacional de Ciencia Tecnología e Innovación (PEII-ONCTI).

2. Se entrecomilla dicha frase, porque especialistas en la materia como Montaña (2004), Naime (2004), Barba (2013) y Naranjo (2016), al referirse a los estudios organizacionales no lo hacen como ciencia ni disciplina, sino más bien, como campo de saberes cuyo proceder y mirada son multifocales. Mientras que, Pérez y Guzmán (2015), sí los posicionan como ciencia, al destacar que: “(...) los estudios organizacionales, (...) cuentan con un objeto de estudio propio, una metodología de investigación y teoría desarrollada, así como la peculiaridad de la multidisciplinariedad y transdisciplinariedad que los caracterizan, cuando se trata de conocer, comprender e intervenir en la organización, fundamenta la constitución de un nuevo campo científico, (...)” (106).

La historia, como ciencia, desempeña un rol trascendental en el abordaje de los estudios organizacionales, debido a que toda organización forma parte de una dinámica cultural propia que, a su vez, está enmarcada en la trama del acontecer local, regional, nacional y/o global. De la interrelación e interacción de los miembros de una organización, surge la historia del ente corporativo, al igual que una historia que es común a todos y se manifiesta de distintas maneras en el discurrir cotidiano.

Teniendo en cuenta que, toda organización está conformada por un conjunto de individuos con intereses afines, cuyas actividades las desarrollan en un mismo contexto, es evidente que la historia, en tanto ciencia y práctica social, es el marco de referencia sobre: periodización, duración (larga o corta)³, cronología, inicio, desarrollo, crecimiento, evolución, proceso, transición, vida material, tiempo y espacio históricos, cambios, transformación, fenómenos sociales, dinámicas culturales, acontecimientos, sucesos, hechos, etc. (Braudel, 1974; Brom, 1982; Bloch, 1982; Lombardi, 1996). Esto se traduce en que ninguna organización es *ahistórica*, más bien, está enlazada con procesos sociales progresivos, gestados a través del tiempo. De ahí que, para la mejor comprensión organizacional es ineludible la remisión a la historia.

En el presente capítulo, se desarrollan algunas ideas sobre la relación existente entre los estudios organizacionales y la ciencia histórica. Son reflexiones de un historiador que, en un ejercicio intelectual, pretende entablar un saludable diálogo de saberes entre ambas disciplinas. El enfoque está estructurado en tres tópicos. El primero, es una rápida revisión sobre los fundamentos de los estudios organizacionales. El segundo, es una mirada acerca de la importancia de la historia como ciencia. El tercero, propone una cartografía epistémica entre los estudios organizacionales y la historia. Apenas son aproximaciones al tema.

3. Se alude a las categorías de tiempo histórico de larga y de corta duración propuestas por Braudel (1974).



ESTUDIOS ORGANIZACIONALES: UNA (H)OJEADA

Los estudios organizacionales surgen como resultado de una necesidad histórica de renovación epistémica, debido a los movimientos contestatarios y contraculturales desarrollados en Europa y Norteamérica en la década de los 60 y 70 del siglo XX⁴. Este panorama fraguó nuevas posturas intelectuales que, en cierto modo, trataban de dar respuesta a lo que demandaba la realidad del momento (González-Miranda, 2014).

A esto se suma la teoría de la Escuela de las Relaciones Humanas de Elton Mayo, que propuso "(...) nuevas maneras de relación, adaptación y coordinación dentro de las organizaciones de trabajo, considerando más adecuadamente la importancia del factor humano en ellas y su incidencia en el propio rendimiento de la operación de estas, (...)" (Livacic, 2009: 180). También, se adicionan tres hechos significativos de la década de los 70: la crisis energética mundial de 1973, que reorganizó la visión que se tenía del petróleo y sus derivados en la dinámica económica global; la aparición de empresas multinacionales (Morgan, 1990) que posicionaron otra forma de dominación empresarial en el mercado mundial; y, la crisis del paradigma taylorista de la que derivaron nuevas ideas para desarrollar el marketing y estimular a los trabajadores a participar armónica e ingeniosamente en sus labores (Aguirre, 1997; Aboasi y Avendaño: S/F).

Frente a ese contexto internacional, los académicos anglosajones de la Teoría de la Organización desarrollaron enfoques analíticos sobre la dinámica organizacional para explicar: "(...) los problemas enfrentados por la gran empresa moderna como la productividad,

4. Sobre estas fechas, no son contestes las posturas de los autores. Verbigracia, Rendón y Montaña (2004), consideran que el enfoque analítico de los estudios organizacionales logra cohesionarse a fines de los 70. Mientras tanto, Barba (2013) señala que el origen de tales estudios ocurre en el Reino Unido, en los años 80. Aguirre (1997) sostiene que, en esos años, surge la "cultura de la excelencia" en las empresas occidentales, las cuales se enfocaron más en los operarios. Sin embargo, destaca que, en 1962, la Unión Japonesa de Científicos e Ingenieros empezó a valorar los recursos humanos empresariales, siendo Japón el país donde se inició la visibilización de los individuos dentro de las corporaciones. Luego, "(...) al surgir los estudios organizacionales en Europa y E.E.U.U, (...) (el enfoque nipón adquirió) consistencia epistémica, siendo hoy día, el individuo, uno de los motivos fundamentales de esta disciplina" (Aboasi y Avendaño, 2020: 3).

su estructura, estrategia, mercado, competencia, desarrollo tecnológico; entre otros” (Naranjo, 2016: 76).

A la postre, esto derivó en un campo de conocimientos que se denominó, en plural, estudios organizacionales, para permitir que las disímiles miradas científicas pudieran aportar constructos innovadores y útiles para la comprensión de la tríada: individuos-organizaciones-sociedades (Naranjo, 2016; González-Miranda, 2014). La conjunción de estas tres vertientes surcó nuevas parcelas académicas que, en cada planteamiento de investigación, abonaron multiplicidad de puntos de vista. Desde un principio, se estuvo claro que no se trataba de barnizar ópticas sobre las organizaciones, sino más bien, de revolucionarlas, reubicando al individuo en su estructura y funcionamiento.

Bajo esa mirada, los estudios organizacionales generaron una metamorfosis epistémica, al trasponer al ser humano de objeto a sujeto de análisis, y así, convertir a la organización en su instrumento para el logro de los fines trazados dentro del grupo o ente al que pertenece (Barba, 2013; Naranjo, 2016; González-Miranda, 2014). Bajo un nuevo espectro cognoscitivo, ubicó al individuo como principal centro de atención, lo que permitió una mejor comprensión de la dinámica de cada organización de acuerdo con el contexto (Montaño, 2004); parafraseando a Ortega y Gasset (1983), ya no se trataba del hombre y su circunstancia; sino también, de la organización y su entorno.

De esta suerte, los estudios organizacionales se consolidaron como una gama de conocimientos cuyos “objetos de análisis”⁵ no surgen –ni son– sesgados ni monolíticos; por el contrario, son múltiples y flexibles (González-Miranda, 2014). Tampoco siguen formularios ni recetarios metodológicos; más bien, desde una lectura crítica, desarrollan su plan de investigación para comprender las actividades de cada organización, de acuerdo con sus paradigmas culturales.

5. Se refiere en plural, debido a la esencia multidisciplinar y multifocal de los estudios organizacionales.



IMPORTANCIA DE LA HISTORIA

Pese a que la historia es antigua como narración, es en la Alemania del siglo XIX, de la mano del historicismo⁶, cuando ingresa "(...) al campo del conocimiento racional" (Bloch, 1982: 16), al lograr "(...) una fuerza inigualable y un estatus científico (...)"⁷ (Alfía, 2008: 21). De acuerdo con Brom (1982: 18): "Los casi tres milenios de historia escrita, desde Heródoto hasta nuestros días, permiten afirmar, decididamente, que se trata de una ciencia, en toda la extensión de la palabra". De ahí que, hoy "(...) tiene métodos y formas propios, sin necesidad de solicitarlos, en inútil comodato, de otras disciplinas" (Beltrán, 1994: 33). Además, goza de un posicionamiento en el área del saber, por cuanto no existe "(...) ciencia social que no se relacione en alguna forma con (...) (su) estudio (...)" (Brom, 1992: 16).

La historia, como ciencia, cumple una función social⁸, ya que tiene la responsabilidad de preservar la memoria colectiva, fortalecer la conciencia histórica, consolidar la identidad nacional, crear sentido de pertenencia, vincular a los individuos con sus raíces culturales y, lo más significativo, evitarles que sus acciones, como la de las sociedades a las que pertenecen, sean borradas por la amnesia del tiempo. En consecuencia, orienta a los humanos en su día a día, al indicarles de dónde vienen, dónde están ubicados, hacia dónde van y porqué deben seguir ese rumbo. Del mismo modo, cumple un rol preponderante en la construcción de conocimientos, al fungir de eje transversal de varias disciplinas.

En la actualidad, frente a los avances de las ciencias humanísticas y sociales, podemos decir que: "(...) la Historia contiene la promesa de mirar hacia atrás como hacia adelante" (Guldi y Armitage, 2016: 36). Sencillamente, porque ha logrado posicionarse como "(...) 'ciencia

6. De acuerdo con Alfía (2008), el historicismo es considerado "(...) la primera escuela historiográfica como tal (...)" (21).

7 No en vano, muchos consideran al "(...) siglo XIX como el siglo de la historia, al romper con la pura acumulación erudita y prolija de hechos y con la especulación histórica al estilo del ensayo filosófico" (Alfía, 2008:21).

8. Según Fontana (1999): "Desde sus comienzos, en sus manifestaciones más primarias y elementales, la historia ha tenido siempre una función social –generalmente la de legitimar el orden establecido– aunque haya tendido a enmascararla, presentándose con la apariencia de una narración objetiva de acontecimientos concretos" (15).

humana crítica' (...) (que sirve de) (...) fuente de afirmación para el presente, (pero también como) (...) herramienta de reforma e instrumento para el diseño de alternativas futuras" (*Ibídem*: 38). Tal posicionamiento, permite avizorarla como un recurso conceptual y metodológico que ofrece respuestas del presente, a partir de explicaciones centradas en una mirada retrospectiva, regida por el tiempo de la larga duración, empero, con planteamientos prospectivos. Así, logra que el pasado funja como "(...) guía inestimable para el futuro" (*Ibídem*: 45).

Bajo esta senda, los nuevos relatos históricos deberían fraguarse con la intención de atender a las necesidades colectivas del momento; amén de atender las exigencias de las ciencias que demanden su servicio. En el caso de marras, los estudios organizacionales apelan a la historia para darle cohesión a sus análisis en el tiempo, pues, al estar debidamente contextualizados, evitarían, en lo posible, realizar aseveraciones anacrónicas o, en su defecto, apócrifas. De esta manera, la comprensión del fenómeno organizacional se ajustaría más a la realidad circundante. En el acápite siguiente, ahondaremos sobre esto.

CARTOGRAFÍA EPISTÉMICA ENTRE HISTORIA Y ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

Montaño (2004) traza un bosquejo sobre las ciencias sociales que sirven de vaso comunicante a los estudios organizacionales. Aun cuando lo devela para el caso mexicano, podemos emplearlo como paradigma para nuestra pretensión en este capítulo. Al referirse a la historia, deja claro que dicha disciplina, en los estudios organizacionales, ha sido un enfoque de análisis útil para la comprensión de empresas grandes y del movimiento obrero; al igual que, para conocer el surgimiento, estructura y progreso de organizaciones de acuerdo con su contexto social, así como del estudio de importantes figuras del ámbito empresarial.

Dicho autor, considera que el enfoque histórico concede la oportunidad de revisar documentación de primera mano en archivos, lo que permite conocer la realidad de las organizaciones desde periodos

extensos y, visualizar su desarrollo en procesos escalonados. Además, confirma que el ayer y la realidad sociohistórica son elementos que influyen en el desarrollo de cada organización, por cuanto, como se colige de Bloch (1982), todo pasado está atado al presente; entonces, “(...) ningún estudio social escapa al tiempo de la historia” (Braudel, 1974: 82).

Las anteriores ideas derivadas del enfoque de Montañó dan pie para seguir ampliando el abanico de premisas. Por ende, en este segmento, intentaremos elaborar una cartografía cognitiva que revele cómo la ciencia histórica guarda estrecha relación con los estudios organizacionales⁹, al ofrecerles categorías conceptuales y herramientas metodológicas, a fin de que puedan delimitar u orientar su periplo analítico. Pasemos, de seguidas, a mencionar algunos de los rasgos epistémicos que la Historia le ofrece a los estudios organizacionales:

1. Comprender el contexto sociohistórico de las organizaciones bajo análisis, desde su correlación del ayer con el hoy.
2. Establecer, de manera cronológica, el pensamiento que se haya gestado sobre los estudios organizacionales, dando cuenta del camino epistemológico recorrido.
3. Clasificar, según periodos o épocas, los aportes de cada pensador o Escuela de pensamiento, sobre algunos tópicos de interés para la teoría de las organizaciones y los estudios organizacionales.
4. Realizar una valoración historiográfica del material evaluado. Esto es muy importante, porque la historia, además de herramienta para comprender los estudios organizacionales dentro de su contexto, también da cohesión a la epistemología organizacional, al clasificar los aportes de cada autor y su incidencia en el tiempo. Vale decir, para conocer el estado de la cuestión de un tema que se vaya a indagar, siempre es conveniente realizar una revisión de la literatura histórica producida sobre el mismo; ello permitiría tener un mejor diagnóstico acerca de los tópicos abordados, las metodologías, los aportes,

9. Pérez y Guzmán (2015: 106), argumentan que: “Los estudios organizacionales son el resultado de la incursión de diversas disciplinas de carácter humanista, como la sociología, la historia, la psicología y la antropología, entre otras, (...)”.

las miradas, las fuentes consultadas, etc. En fin, develaría un panorama científico (o acientífico si lo hubiese) sobre lo que se pretende dilucidar.

5. Profundizar sobre comportamientos culturales, vida cotidiana, representaciones simbólicas y vida privada en las organizaciones, a partir de las categorías analíticas de la Escuela de los Annales, la microhistoria italiana, la historia regional y local, el enfoque braudeliano de la larga y corta duración, entre otros. (Guldi y Armitage, 2016; Concuera, 1997).
6. Comprender los rasgos simbólicos organizacionales alusivos a referentes históricos. Así como, entender los signos y estructuras emblemáticas de las organizaciones que cohabitan en nuestro alrededor y, por ende, forman parte del diario trajinar.
7. Estructurar la historia de cada organización a fin de consolidar sus cimientos memoriales. Una organización sin memoria histórica es un ente amnésico y sin orientación. Al no conocer sus orígenes, distorsionaría su sentido de identidad organizativa *per se* y sus integrantes serían una brújula desimantada o veleta sin destino.
8. Establecer diferencias y semejanzas de las dinámicas espaciotemporales de las organizaciones de antaño con las de hoy. Ello contribuiría a crear conciencia crítica sobre la historicidad organizacional en cada entorno.
9. Estudiar el pasado permite a las organizaciones develar cuánto han progresado; así, desde su realidad, podrán trazar metas prospectivas. Recuérdese: la historia registra las lecciones de vida; por ello, se debe consultar lo acontecido para no cometerse los mismos errores de otrora.
10. Medir aportes en el tiempo histórico. La historia, como instrumentación científica, provee lecciones de manera cronológica, bien sea ascendente o en retrospectiva (Lombardi, 1996). De cualquier forma, ofrece la lupa para mirar el presente, pero también, el retrovisor para mirar hacia el pasado, mientras se avanza en la dinámica organizacional.
11. Para comprender las relaciones de poder organizacional, desde una visión más amplia, en períodos y épocas (Rendón y Montaña, 2004), se debe hojear lo que reposa en los “anaqueles

históricos o gavetas del ayer”¹⁰ o, incluso, en los archivos de la memoria oral de operarios, gerentes, propietarios, clientes, colectividad en común¹¹.

12. Los aciertos y desaciertos administrativos se miran mejor en las facturaciones del pasado, entonces, estableciendo su relación con el presente, las organizaciones se orientarían hacia un mejor derrotero. Siempre debe tomarse en cuenta la historicidad tanto del ente corporativo como de la dinámica de la época en la que se desenvuelve. Cada momento debe comprenderse según su contexto.
13. Toda organización tiene su repertorio documental; por ende, necesita conservar sus archivos; en ellos encuentra parte de su memoria histórica, al menos, la escrita, que le permite certificar su origen, crecimiento, dinámica y desarrollo.
14. Para construir marcos teóricos se debe mirar hacia la historia, pues, la vida humana, (social y organizacional), al igual que el pensamiento, están atados a un proceso de gestación y progreso ocurridos dentro de espacios y tiempos determinados¹² (Rendón y Montaña, 2004).
15. Si la historia es el estudio del hombre a través del tiempo (Bloch, 1982), los estudios organizacionales también hacen lo suyo, al estudiar las relaciones humanas en una organización, también gestada a través del tiempo. Además, la historia, como elemento interactivo, forma parte de la cultura organizacional

10. Entiéndase esto como una metáfora que incluye cualquier tipo de documentación (periódico, hoja suelta, factura, recibo, publicidad, caricatura, revista, bibliografía, libros de contabilidad, expedientes, almanaques, resoluciones, leyes, etc.), además de objetos, instrumentos y materiales mobiliarios.

11. Las fuentes orales son una fuente ineludible cuando se indaga sobre vida cotidiana o historias de vida en los entes corporativos.

12. En estas últimas décadas, la dimensión espaciotemporal del ayer se resquebrajó frente a la era digital. El internet es un espacio virtual desde donde se socializa; se puede estar conectado a varios lugares al mismo tiempo (Bauman, 2003). En palabras de Augé (2001), se trata de una realidad histórica acelerada, plena de una “multiplicación de acontecimientos” imprevistos, y, con “superabundancia de información” (34-35). En tal sentido, los antecedentes de épocas previas a la era digital se evalúan según la realidad de los espacios y tiempos determinados. Mientras que, los recientes, se harían según categorizaciones de la historicidad tecnológica, vale decir, como contemporáneos del ciberespacio y su dinámica.

- (Aguirre, 1995). En consecuencia, la “historia-acontecimiento” y la “historia-conocimiento” (Lombardi, 1996) van insertas en toda dinámica corporativa. Son el anverso y el reverso de una misma moneda.
16. Desde el mismo momento en que un ser humano nace, al igual que cuando una organización se constituye, empieza la historia de cada cual. A través de la dimensión científica de la historia, se fomenta la conciencia histórica que crea sentido de pertenencia e identidad cultural y organizacional.
 17. Si a través de la historia cada ser humano halla su realidad para comprender su cultura, las organizaciones encuentran su esencia a través de la historia. En esto se debe ser cauteloso, porque se trata del estudio objetivo de la historia y no de una treta para elaborar discursos chauvinistas ni populistas que excluyen realidades, inventando otras con fines ideológicos. Eso sería distorsionar la “verdad histórica” para fraguar identidades corporativas ficticias de acuerdo con los intereses de quienes detentan el poder y/o escriban la historia organizacional¹³.
 18. Una manera de consolidar la identidad corporativa, más allá de sus símbolos, es conocer su historia, porque ella, como elemento interactivo, forma parte de la cultura organizacional labrada a lo largo del tiempo (Aguirre, 1995). Vale decir: “La supervivencia de la organización se encuentra asociada a su historia, (...)”. (Schein, citado por: Páramo, 2018: I).
 19. La historia permite construir relatos que legitiman la existencia organizacional, al validarlos con los referentes del pasado. Esto es así, porque: “La historia nos pisa los talones. Nos sigue como nuestra sombra, como la muerte” (Augé, 2001: 33). Por consiguiente, omitirla en los estudios organizacionales sería un acto de ceguera científica.
 20. El tiempo histórico es un punto nodal en los estudios organizacionales (Medina, 2007). Por cuanto, cada comunidad se

13. Por ejemplo, en Venezuela, según las miradas gubernamentales de turno y los esquemas ideológicos de quienes escriben historia, se han fraguado diversos discursos históricos sobre organizaciones como: OPEP, PDVSA, FEDECÁMARAS, OEA, ONU, FMI, entre otros. Los discursos han sido capitalistas, nacionalistas, antiimperialistas, socialistas, eclécticos, etc.

destaca: “(...) por su posición en el tiempo” (Toffler, 1973: 52). En consecuencia, las herramientas que facilita la ciencia histórica son de suma utilidad para comprender las corporaciones, como micro procesos históricos que tienen su propio ritmo temporal, pero insertas dentro de una macro realidad que impone una dinámica. Esta conjunción es importante conocerla para ubicar las cosas en su contexto, y no caer en el pecado venial del *descontexto*.

21. Las respuestas que da la historia a las preguntas que le atañen sobre la realidad humana, en gran medida, ofrecen un modo de percibir el entorno cultural y organizacional, mediante argumentos cónsonos con la progresividad espaciotemporal. De ese modo, cada cual comprenderá el decurso de su existencia.
22. Corolario de lo anterior, se evidencia que, sin historia, ninguna organización tendría su referente fundacional. He ahí, su génesis; he ahí, las raíces de su savia corporativa.

Luego de señalar algunos de los rasgos epistémicos que conjugan la relación existente entre la ciencia histórica y los estudios organizacionales, resulta oportuno proponer la apertura de seis líneas de investigación que enriquezcan a ambas áreas del saber, a la par de beneficiar al mundo de las organizaciones; éstas son: *Las organizaciones en su Historia; Memoria organizacional; Vida cotidiana organizacional; Historia organizacional comparada; Familia organizacional; y, Estudios organizacionales e Historia.*

PERIPLO METODOLÓGICO

De acuerdo con lo antes expuesto, surge una pregunta: ¿Cómo podría caracterizarse un enfoque en los estudios organizacionales desde la historia, sin el temor a que el análisis se convierta propiamente en un enfoque histórico sobre el enfoque organizacional?

Sencillamente, se deben tomar en cuenta los siguientes parámetros:

1. La aplicación de la metodología a utilizar.
2. Delimitar el objeto de análisis de las organizaciones dentro de su contexto.

3. El discurso a emplear no debe ser el histórico sino el de las ciencias organizacionales. La historia será un telón de fondo para la delimitación espaciotemporal del tema a indagar, o incluso, un referente epistémico que ofrecerá categorías de algunas tendencias históricas. De ahí que, los aportes que deriven del relato no serán los propios de la historia, sino el de la perspectiva de las organizaciones, que es el fin último.

Ahora bien, se puede realizar una investigación sobre organizaciones siguiendo los procedimientos propios del método histórico, tales como: arqueo de fuentes, acopio de datos, clasificación de la información obtenida, crítica interna y externa de las fuentes. Empero, el análisis crítico, la síntesis, la construcción del discurso y, la presentación de los resultados deben estar orientados a demostrar: ¿cómo las organizaciones han manejado su visión ontológica, epistemológica, metodológica y axiológica de acuerdo con sus contextos? ¿Cómo han influido en sus entornos? ¿Cómo se ha fraguado la relación de intereses entre los individuos para organizarse dentro de un espacio y tiempo determinados? ¿De qué modo se ha construido la cultura corporativa en distintos contextos y etapas históricas? ¿Cómo ha sido el proceso de formación de las organizaciones? ¿Qué elementos influyeron en su gestación? ¿Cómo ha influido la historicidad en las organizaciones? ¿Qué impacto han tenido las organizaciones en el contexto en el que se desarrollan?

Así entonces, si el investigador tiene claro estos lineamientos, difícilmente podrá perder su norte en el periplo de su abordaje científico.

PALABRAS FINALES

Las organizaciones son el vivo reflejo de sus sociedades, y éstas, a su vez, obedecen a su proceso de formación cultural. Por ende, conociendo la historia se lograría un mejor acercamiento a las raíces que sostienen un entramado organizacional, gestado a través del tiempo. Al mismo tiempo, podría apreciarse, con mejor criterio, la continuidad, permanencia, transición y cambio en los procesos organizativos de las instituciones.



Actualmente, la disciplina histórica no solo ofrece sólidos rasgos epistémicos para el objeto de análisis de los estudios organizacionales, a fin de que éstos logren compendiar y sistematizar sus constructos, sino también, les sirve a las organizaciones para sustentar sus argumentos sobre cómo deben orientar sus directrices frente a lo que les vaya exigiendo su propia realidad, ante este mundo tan dinámico y cambiante.

De ahí que, los estudios organizacionales encuentran en las ciencias históricas un eje transversal del que se nutren, miran, exploran y reconocen en sus bases epistémicas y ontológicas; logrando visualizar el factor humano dentro de su contexto. Ello permite mostrar, con mayor amplitud, el imaginario social del fenómeno organizacional, sin constructos anacrónicos ni apócrifos, sino más bien, desde su propia y real historicidad.

Por consiguiente, fraguar investigaciones en estudios organizacionales, con carácter *ahistórico*, fomentaría resultados con ópticas miopes que no lograrían comprender el entorno donde se desarrollan las relaciones sociales; tampoco develaría fenómenos que vinculen a las organizaciones con los individuos, en el que ambos logren identificarse entre sí.

En resumidas cuentas, a través del conocimiento histórico podrá conocerse el espíritu humano que ha movido –y mueve– a cada organización, al ubicar a los individuos en una línea de tiempo que les permita entender su presencia, sin desligarse de quienes le antecedieron, pero, también, signándoles el rumbo a seguir.



REFERENCIAS

ABOAAZI EL NIMER, Emad y Elizabeth AVENDAÑO CERRADA (2020). "Los Estudios Organizacionales a la luz de *Los no lugares. Espacios del anonimato* de Marc Augé". Texto no publicado.

AGUIRRE BAZTÁN, Ángel (1997). "Etnografía de la empresa". En: AGUIRRE BAZTÁN, Ángel (Ed). *Etnografía. Metodología cualitativa en la investigación sociocultural*. Alfaomega Grupo editor, México, pp. 329-336.

ALÍA MIRANDA, Francisco (2008). *Técnicas de investigación para historiadores*. Las fuentes de la Historia. Editorial síntesis, Madrid.

AUGÉ, Marc (2001). *Los "no lugares". Espacios del anonimato. Una antropología de la sobremodernidad*. Gedisa Editorial, Barcelona (España).

BARBA ÁLVAREZ, Antonio (2013). Conferencia. "Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades". *Gestión y estrategia*, Número 44. Julio-diciembre, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco, División de Ciencias Sociales y Humanidades, Departamento de Administración, México, pp. 139-151.

BAUMAN, Zygmunt (2003). *Modernidad Líquida*. Fondo de Cultura Económica, México.

BELTRÁN GUERRERO, Luis (1994). "Historia y narcisismo socrático". En: *Ensayos y poesía*. Biblioteca Ayacucho, Caracas, Número 192.

BLOCH, Marc (1982). *Introducción a la Historia*. Fondo de Cultura Económica. Argentina. Breviarios, 64.

BRAUDEL, Fernand (1974). *La Historia y las Ciencias Sociales*. Alianza Editorial. Madrid.

BROM, Juan (1982). *Para comprender la Historia*. Editorial Nuestro Tiempo, México.

_____ (1992). *Esbozo de Historia Universal*. Editorial Grijalbo, México.

CONCUERA DE M., Sonia (1997). *Voces y silencios en la Historia. Siglos XIX y XX*. Fondo de Cultura Económica, México.

FONTANA, Josep (1999). *Historia: análisis del pasado y proyecto social*. Editorial Crítica, Barcelona (España).

GONZALES-MIRANDA, Diego René (2014). "Los estudios organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las Organizaciones". *Innovar*, Volumen 24, Número 54. Octubre-diciembre, Medellín (Colombia), pp. 43-58.

GULDI, Jo y David ARMITAGE (2016). *Manifiesto por la Historia*. Alianza Editorial, Madrid.

LOMBARDI BOSCÁN, Ángel (1996). *Introducción a la Historia*. Talleres Gráficos de la Universidad del Zulia, Maracaibo.

MEDINA SALGADO, César (2007). "¿Qué son los estudios organizacionales?". *Revista Universidad EAFIT*, Volumen 43, Número 148. Octubre-diciembre, Medellín (Colombia), pp. 9-24. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/215/21514802.pdf> Consultado el 27 de junio de 2020; Hora: 5:49 a.m.

MONTAÑO HIROSE, Luis (2004). "El estudio de las organizaciones en México, una perspectiva social". En: MONTAÑO HIROSE, Luis (Coordinador general). ALVARADO ALTAMIRANO, Sergio; BARBA ÁLVAREZ Antonio y Rigoberto SORÍA ROMO (Coordinadores). *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad*. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa / Universidad de Occidente, México, pp. 9-40.

MORGAN, G. (1990). *Imágenes de la organización*. Ra-Ma Editorial, Madrid.

NAIME, Alexander (2004). "Los estudios organizacionales. Prolegómenos de un campo de conocimiento en América Latina.". En: MONTAÑO HIROSE, Luis (Coordinador general). ALVARADO ALTAMIRANO, Sergio; BARBA ÁLVAREZ Antonio y Rigoberto SORÍA ROMO (Coordinadores). *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad*. Universidad Autónoma



Metropolitana, Unidad Iztapalapa / Universidad de Occidente, México, pp. 41-63.

NARANJO OTÁLVARO, M. J. (2016). "Estudios organizacionales y su posicionamiento en América Latina: acercamiento teórico-metodológico y desafíos latinoamericanos". *Summa Iuris*, Volumen 4, Número 1. Enero-junio, Medellín (Colombia), pp. 74-91.

ORTEGA Y GASSET, José (1983). *Meditaciones del Quijote*. Ediciones Orbis, S.A., Barcelona (España).

PÁRAMO MORALES, Dagoberto (2018). "Editorial. Antropología organizacional". *Pensamiento y gestión*. Revista de la Escuela de Negocios de la Universidad del Norte. Número 45. Junio-diciembre, Barranquilla (Colombia), pp. I-V. Disponible en: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/1143> Consultado el 10 de julio de 2020; Hora: 5:11 a.m.

PÉREZ, Augusto y Maricela GUZMÁN (2015). "Los estudios organizacionales como programa de investigación". *Cinta de Moebio*. Revista de Epistemología de Ciencias Sociales. Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Chile. Número 53. Septiembre, Santiago de Chile, pp. 104- 123 Disponible en: <https://cintademoebio.uchile.cl/index.php/CDM/article/view/36716/38297> Consultado el 15 de agosto de 2020; Hora: 7:01 a.m.

RENDÓN COBIÁN, Marcela y Luis MONTAÑO HIROSE (2004). "Las aproximaciones organizacionales Caracterización, objeto y problemática". Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/26611504_Las_aproximaciones_organizacionales_Caracterizacion_objeto_y_problematika Consultado el 10 de mayo de 2020; Hora: 3:29 a.m.