SERIE DE CIENCIAS DE LA GESTIÓN

N° 7

ESTATUTO EPISTEMOLÓGICO Y OBJETO DE ESTUDIO EN LAS CIENCIAS DE LA GESTIÓN

Levy del Aguila, Mario Pasco y Arturo Llaxacondor (eds.)

DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE **CIENCIAS DE LA GESTIÓN**

PUCP

ESTATUTO EPISTEMOLÓGICO Y OBJETO DE ESTUDIO EN LAS CIENCIAS DE LA GESTIÓN

Serie de Ciencias de la Gestión #7

Editores:

Levy del Aguila Marchena

Mario Pasco Dalla Porta

Arturo Llaxacondor Gonzales

2020

DEPARTAMENTO
ACADÉMICO DE **CIENCIAS**
DE LA GESTIÓN

PUCP

Estatuto epistemológico y objeto de estudio en las Ciencias de la Gestión
Serie de Ciencias de la Gestión # 7

© Levy del Aguila, Mario Pasco y Arturo Llaxacondor, 2020
© Departamento Académico de Ciencias de la Gestión
© Pontificia Universidad Católica del Perú

Editores de Serie de Ciencias de la Gestión:
Mg. Neride Sotomarino
Mg. Manuel Díaz
Departamento Académico de Ciencias de la Gestión – PUCP

ISSN (línea): 2520-3312
DOI: https://doi.org/10.18800/2520-3312.007

Todos los derechos reservados.

Resumen

El texto se ocupa de dos asuntos epistemológicos clave para discutir la naturaleza de las Ciencias de la Gestión. En la primera parte, se desarrolla la cuestión referida a su estatuto, donde se discute si las Ciencias de la Gestión son una ciencia, una técnica o un arte, repasando desde perspectivas clásicas herederas del cartesianismo y la tradición positivista hasta enfoques contemporáneos más atentos al carácter intersubjetivo y constructivista del conocimiento científico y científico-social en particular. En la segunda parte, la cuestión que nos ocupa es la del objeto de conocimiento en este campo del saber, donde se reportan distintas aproximaciones y se aprovecha la kuhniana para concluir en una perspectiva de objetos plurales.

Palabras clave: Ciencias de la Gestión, epistemología de la Gestión, organizaciones, estatuto científico, objeto de conocimiento.

Estatuto epistemológico y objeto de estudio en las Ciencias de la Gestión

Las Ciencias de la Gestión son un espacio de conocimiento relativamente joven que en los últimos 50 años ha conocido un vasto desarrollo tanto a nivel de sus fundamentos teóricos como de sus progresos analíticos. El estudio de las organizaciones se ha ampliado desde las formulaciones clásicas de la Administración de Empresas hasta la investigación en torno de distintos tipos de organizaciones diferenciadas según sectores —empresariales, públicos, sociales—, niveles de escalamiento —emprendimientos, organizaciones en marcha y sistemas metaorganizacionales—, así como en las más diversas industrias y dimensiones intraorganizacionales. A su turno, el desarrollo teórico en torno de este conocimiento ha ido planteando amplias interrogaciones sobre la naturaleza de este saber y la especificidad que le corresponde al interior de las Ciencias Sociales, incluyendo decisivamente su relación con otras disciplinas afines como la Economía y la Psicología, pero en amplio diálogo con las Ingenierías, las Ciencias Naturales y las Humanidades.

A propósito de este desarrollo teórico, de sus necesidades y urgencias propias de un campo emergente del saber, un grupo de docentes y asistentes del Departamento Académico de Ciencias de la Gestión [DACG] de la Pontificia Universidad Católica del Perú [PUCP] fundó en el segundo semestre del año 2014 el Grupo de Trabajo de Epistemología de la Gestión [GEG]. Su motivación fue precisamente iniciar una reflexión sistemática sobre las cuestiones referidas a los fundamentos teóricos de la disciplina. El interés en torno de las discusiones planteadas por este grupo fue logrando una convocatoria que hacia el año 2016 le permitía contar con la participación regular de alrededor de quince docentes del DACG, incluyendo a la mitad de sus docentes ordinarios con dedicación a tiempo completo. En ese año, se planteó una agenda de trabajo en formato de taller de lectura y discusión para tratar algunas cuestiones epistemológicas a nuestro juicio claves para situar los alcances y limitaciones cognoscitivas de las Ciencias de la Gestión, así como para dimensionar más adecuadamente los aportes científicos de los docentes e investigadores del DACG y la formación de los estudiantes de la Facultad de Gestión y Alta Dirección [FGAD] de nuestra casa de estudios. Se trató de un plan bianual en el cual se identificaron seis temas de discusión en torno de las Ciencias de la Gestión: i) estatuto epistemológico, ii) objeto de estudio, iii) complejidad y transdisciplinariedad, iv) epistemología y poder, v) conocimiento y acción, y vi) nuevas epistemologías. Durante el año 2016, se abordaron sucesivamente los tres primeros temas y se previó para el 2017 el tratamiento de los siguientes.

Después del trabajo desarrollado en los años 2016 y 2017, en el primer semestre del 2018, se postuló a nuestro grupo de trabajo a la condición de Grupo de Investigación PUCP, reconocimiento que es otorgado por nuestro Vicerrectorado de Investigación [VRI]. De esta manera, luego de

aprobarse dicha postulación, desde junio de 2018, somos un grupo oficialmente reconocido por el VRI que será evaluado cada tres años. Sin duda, fue un paso adelante en la historia del grupo, pues nos ha llevado a asumir compromisos regulares y diversificados de producción académica, a la vez que nos ha abierto las puertas a opciones de financiamiento y mayor respaldo institucional. Con motivo de esta postulación y con el propósito de ampliar el campo de posibilidades de la investigación teórica en las Ciencias de la Gestión, los miembros del grupo decidieron ampliar su temática de estudio, sumando a la epistemología de la Gestión asuntos referidos a la teoría organizacional y la metodología de la investigación aplicada al estudio de las organizaciones. En esa orientación, convocamos no solo más dimensiones para nuestro trabajo, sino que definimos un campo más amplio para la participación de nuestros colegas, a la vez que apuntalamos líneas de trabajo que resulten más propicias para el aporte a la formación de los estudiantes de pregrado de la Licenciatura en Gestión de la FGAD. En términos de nuestra identidad y nuestra autodenominación, esta apertura significó pasar a llamarnos Grupo de Investigación en Epistemología de la Gestión y Teoría Organizacional (GEGTO).

En términos de una elaboración colectiva que involucra al conjunto de los miembros de nuestro grupo de investigación, este número siete de la *Serie de Ciencias de la Gestión* constituye su primer documento institucional. Su expectativa es ofrecer un aporte para nuestro medio académico en la imprescindible tarea de hacer de las cuestiones teóricas de las Ciencias de la Gestión asuntos medulares en la consolidación institucional de nuestro departamento académico y en el intercambio entre nuestros investigadores. Al mismo tiempo, este aporte debe traducirse en las labores docentes mediante la contribución a la formación integral y crítica de nuestros estudiantes.

La autoría del contenido que a continuación presentamos corresponde a todos aquellos ponentes y participantes en las discusiones del GEGTO durante las sesiones del año 2016. De manera conjunta, hemos tenido la satisfacción de exponer, colaborar y discutir para dar a luz a este primer producto editorial de nuestro grupo de investigación. En orden alfabético, los autores son Martín Beaumont, Mónica Bonifaz, Baltazar Caravedo, Pedro Castellanos, Levy del Aguila, Manuel Díaz, Diego Espinosa, Arturo Llaxacóndor, Daniel McBride, Jorge Martínez, Jorge Mendoza, Mario Pasco, Jean Pierre Seclen, Regina Soriano, Jhon Riofrío, Soledad Sevilla, Marta Tostes, Hugo Wiener y Luis Wong. A su turno, el trabajo de edición de este texto corrió inicialmente a cargo de Mario Pasco y Arturo Llaxacóndor, mientras que la edición final tuvo por responsable a Levy del Aguila.

* * *

El presente número de la *Serie de Ciencias de la Gestión* es la primera parte de un número doble que comprende las tres cuestiones epistemológicas que motivaron el interés y la discusión al interior de nuestro GEGTO durante el año 2016. Estas fueron las siguientes: i) estatuto epistemológico, ii) objeto de estudio, y iii) complejidad y transdisciplinariedad. Cada una de estas cuestiones tendrá un

tratamiento propio donde se presentarán distintos enfoques y su respectiva discusión. En este número siete, se tratarán las primeras dos cuestiones y en el siguiente, la tercera. La primera cuestión remite a la pregunta fundamental acerca de qué son las Ciencias de la Gestión, si en efecto una ciencia o más bien una técnica o un arte. Para ello se examina el paradigma moderno de la *ciencia*, particularmente desde sus raíces cartesianas, para luego examinar perspectivas epistemológicas contemporáneas de corte constructivista atentas a fenómenos tales como las revoluciones científicas y la pluralidad del conocimiento científico, especialmente para el ámbito de las Ciencias Sociales de las que la Gestión forma parte. La segunda cuestión se enfoca en la pregunta sobre aquello que es materia de conocimiento en las Ciencias de la Gestión. Se empieza señalando que la disciplina y su objeto se encuentran en proceso de construcción, luego de lo cual se discute la naturaleza abierta de la disciplina y las diferentes aproximaciones desde las cuales se concibe la realidad organizacional, para concluir reconociendo la existencia de una diversidad de objetos de estudio. La tercera y última parte referida al lugar de la complejidad y la transdisciplinariedad será materia del siguiente número de esta *Serie de Ciencias de la Gestión*.

El estatuto epistemológico

Las Ciencias de la Gestión se inscriben en la historia más amplia de la ciencia moderna de la que forman parte, y de cuyas promesas y derroteros resultan herederas. Hay amplias presunciones sobre lo que representa la ciencia moderna que podrían ser inadvertidamente naturalizadas a la hora de decidir contemporáneamente qué se entiende por *ciencia*. No solo es un asunto conceptual; de hecho, existe toda una cultura científica que, en sus múltiples ramas y variedades, porta tradiciones que no pueden dejar de ser consideradas a la hora de estimar la cuestión del estatuto epistemológico de las Ciencias de la Gestión.

En ese sentido, un primer hito fundamental en la reflexión moderna en torno de la *ciencia* viene dada por la obra de René Descartes. Habitualmente referido como fundador de la Filosofía Moderna, el lugar de Descartes es fundamental para situar nuestra discusión en el orden ontológico, epistemológico y metodológico. En efecto, como podrá rastrearse en lo que sigue, buena parte de las concepciones más tradicionales sobre el conocimiento científico de las organizaciones tienen su arraigo en el dualismo ontológico cartesiano, en su epistemología orientada hacia una comprensión *more geométrico* de la ciencia y en una metodología con pretensión de ser perfectamente aséptica frente a los objetos de conocimiento. Descartes (1641/2011) plantea un *dualismo ontológico* que separa al sujeto del objeto, entendidos como dos planos de realidad contiguos, pero que pertenecen a dos naturalezas diferentes e independientes entre sí. En términos epistemológicos, se pretende que

hay dos grandes realidades disociadas: por un lado, la mente en tanto pensamiento, que es la realidad cognoscente; por otro lado, la realidad dada, que es el objeto de conocimiento.

La pregunta acerca de la posibilidad del conocimiento fue respondida por mucho tiempo con base en fuentes garantes del mismo tales como los sentidos, las costumbres o las creencias religiosas. La obra de Descartes representa el arribo de la pretensión moderna de ofrecer una promesa de conocimiento fundamentada en la racionalidad universal, de inspiración matemática, que es independiente de los sentidos, de las costumbres o de la historia. Esta promesa supone asumir la pérdida que representa dejar de lado los antiguos referentes. Ante esta ausencia, se dibuja una suerte de *ansiedad epistemológica* que giraba en torno de las garantías del conocimiento verdadero. Esto se ve traducido en el recurso metodológico cartesiano a tomar como verdadero solo aquello que se presente como un conocimiento "claro y distinto" que esté perfectamente eximido de cualquier duda (1641/2011). Para ello, Descartes apelará a las facultades cognitivas básicas en su epistemología: la intuición y la deducción racionales, perfilando así la figura del método hipotético-deductivo con el cual opera. Debe acotarse que, aunque no suele ser referida, en Descartes se aprecia también una cierta prudencia respecto de la promesa de conocimiento que puede formularse a partir de este método (1637/1986). En efecto, Descartes es consciente de que no todo es cognoscible, pues la posibilidad de conocimiento está limitada por nuestra finita capacidad para la propia aplicación del método, dado que no a todos los objetos se les puede aplicar las facultades cognitivas de intuición y deducción.

Entre la obra de Descartes y el positivismo de los siglos XIX y XX, corrió un largo trecho en la historia de las ideas. No obstante, hay distintos presupuestos del positivismo que tienen raíz cartesiana y que vale la pena considerar a propósito de la historia del conocimiento sobre las organizaciones, pues este se ha visto habitualmente dominado por este enfoque y sus expectativas. De acuerdo con Le Moigne (1997), el predominio positivista ha tomado la forma de un *catecismo* basado en las siguientes hipótesis, las cuales han guiado masivamente el desarrollo de la ciencia moderna en los últimos siglos, a la vez que ha conocido en ese mismo periodo considerables respuestas y alternativas programáticas:

a. La *hipótesis ontológica*, que nos dice que existe una *realidad dada*. Este supuesto, importante en toda ciencia de perspectiva positivista, ha sido puesto en debate, pues, por ejemplo, en la Física Cuántica, se ha comprobado que no existe un objeto independiente del observador, de modo que asumir que existe una *realidad dada* es una especie de ingenuidad realista.
b. La *hipótesis determinista*, que establece que hay una cierta legalidad universal y trazable respecto del objeto de conocimiento. Bajo este supuesto, toda ciencia debe ser evaluada

por su capacidad para generar leyes universalizables que permitan hacer predicciones. Sin embargo, *stricto sensu*, muchas de las que hoy consideramos ciencias no cumplirían este requisito, incluyendo a las Ciencias Sociales y, entre ellas, a las Ciencias de la Gestión.

c. La *hipótesis reduccionista*, que propone que debemos prestar atención solo a algunos elementos simples del fenómeno estudiado para tener una explicación del todo. Esta hipótesis afirma la existencia de algunas claves esenciales de la realidad que permiten conocer y explicar la totalidad del objeto de estudio, lo cual presenta serias dificultades para encarar fenómenos complejos donde no terminan de ser identificables cuáles vendrían a ser los elementos simples explicativos y autoexplicativos.
d. La hipótesis de la *naturalidad lógico-deductiva*, que nos dice que, a partir de los elementos simples, se pueden hacer derivaciones perfectamente claras y definitivas, las cuales permitirían hacer predicciones, réplicas, etc. Estas hipótesis también han sido cuestionadas a nivel de las ciencias en general y de las ciencias sociales en particular por su limitación de cara al estudio de los fenómenos de naturaleza singular.

La clásica disociación cartesiana entre el sujeto cognoscente y el objeto de conocimiento resulta rastreable en estas hipótesis positivistas. La interpelación de esta epistemología remite a sus fundamentos ontológicos, fuera de los cuales es posible pensar dicha relación de otra forma. De este modo, como ocurre de manera patente, aunque no excluyente, en el ámbito de las Ciencias Sociales, el sujeto está inscrito en la misma mundaneidad del objeto. Por tanto, lleva a cabo su conocimiento del objeto siendo parte del mismo objeto. No se conforma con hacer de dicho objeto algo *dado*, sino que lo transforma conociéndolo y actuando sobre este, lo cual es a su vez distintivo de las Ciencias de la Gestión.

De cara a este campo del saber, Le Moigne (1997) empieza por resaltar el divorcio que existe entre la Epistemología y las Ciencias de la Gestión: por un lado, los enfoques epistemológicos de cuño positivista niegan el pretendido carácter científico de la Gestión y, por otro lado, las Ciencias de la Gestión no han ofrecido un interés generalizado por definir su estatus epistemológico. Sin embargo, entre quienes sí se esfuerzan por reflexionar sobre la naturaleza epistemológica de la Gestión, algunos autores la describen como una disciplina aglutinadora en la que convergen otras disciplinas que sí gozan de un reconocido estatus científico validado por estándares tradicionales. Estas posiciones

constituyen lo que el autor llama una *estrategia defensiva*. Asimismo, desde una perspectiva más sociológica y kuhniana de la ciencia (que propone que hay que centrarse en lo que hacen los científicos y los académicos con el aval de sus gremios y universidades), existen posiciones que responden a una *estrategia ofensiva*, la cual enfatiza un conjunto de acciones vinculadas con la práctica y enseñanza de la Gestión y la formación de grupos profesionales, gremios y comunidades autodenominadas científicas que se constituyen como un grupo de presión para reclamar su cientificidad.

Ahora bien, el investigador en Gestión utiliza un método científico analítico y positivo de observación, teorización y validación, pero este no es un método propio ni ha nacido en la misma disciplina, sino que procede de otras. Le Moigne (1997) encuentra aquí una *incoherencia epistemológica*, pues la validación científica de la disciplina se encuentra en la reputación del investigador ganada generalmente en otra disciplina o en la reputación del método que utiliza obtenida también en una disciplina distinta. Esta inconsistencia epistemológica podría ser nociva para el futuro de la disciplina, de donde cabe la pregunta sobre si la Gestión sería una pseudociencia. A contrapunto, se observa que la Gestión tiene actividades propias de una ciencia: forma parte de programas formativos, congrega sociedades de conocimiento especializadas, recibe financiamiento para su investigación y tiene producción académica publicada en revistas disciplinares. Entonces, surge la cuestión de si la disciplina no es coherente con la epistemología que usa como referencia o si más bien su referente epistemológico no es compatible con la disciplina. Una respuesta plausible es que la inconsistencia no está en la disciplina misma, sino en el encuadre positivista que toma como referencia. De hecho, si nos atenemos a la experiencia en el desarrollo de las ciencias, encontramos que la producción de nuevos discursos epistemológicos se realiza a partir de la propia experiencia de la disciplina, que las ciencias nuevas se definen por su proyecto de conocimiento y no por su objeto de conocimiento, y que la reflexión epistemológica se hace desde dentro, desde las propias prácticas de producción de enunciados enseñables. Teniendo en cuenta ello, se plantea la posibilidad de que la Gestión construya su propio estatus científico a partir de un pensamiento crítico que cuestione sus propias construcciones y supuestos epistemológicos tradicionales. Se trata, en resumen, de una invitación a pasar de un enfoque epistemológico positivista a un enfoque epistemológico constructivista.

La pregunta acerca del estatuto científico de la Gestión persiste y se hace más insistente a medida que su despliegue práctico va desarrollándose y ofreciendo distintos resultados cuya valoración en términos científicos está en disputa. Esta cuestión es importante porque de su respuesta se desprenden implicancias para la disciplina, su práctica y su enseñanza. Desde esa perspectiva, por ejemplo, si la Gestión no fuera una ciencia, deberíamos preguntarnos cuál es la naturaleza y el propósito de investigar en Gestión, y si esto debería aprenderse exclusivamente en la práctica o, al menos, ser enseñado solo por personas con experiencia probada en Gestión en el mundo profesional.

El primer paso para determinar si la Gestión es o no una ciencia pasa por definir qué se entiende por *ciencia*. Gribbins y Hunt (1978) plantean el dilema de entender la *ciencia* como *producto*, es decir, como una teoría general unificada alrededor de un objeto de estudio; y la *ciencia* como *proceso*, vale decir, como la actividad investigativa misma. Los autores suscriben esta segunda acepción. Del mismo modo, algunos autores tienen una visión pesimista respecto de la posibilidad de que las distintas escuelas que hay dentro de la Gestión se unifiquen en una sola; mientras que otros, desde una perspectiva histórica, son más optimistas al respecto y recuerdan el caso de la Biología, disciplina que inicialmente tenía varias escuelas que terminaron unificándose alrededor de un mismo sistema de registro taxonómico.

Para Gribbins y Hunt (1978), existen tres grandes características en toda ciencia: i) un objeto de estudio claro y definido, ii) el descubrimiento de las regularidades que gobiernan los fenómenos que estudia, y iii) un método razonablemente objetivo —entendiendo la objetividad como la cualidad de lo intersubjetivamente certificable—. Bajo este marco, consideran que la Gestión es una ciencia porque, en primer lugar, tiene un objeto de estudio definido, consistente en la coordinación de acciones para el cumplimiento de objetivos. Aunque otros campos del conocimiento como, por ejemplo, la Psicología Organizacional, pueden ocuparse de este objeto, no lo tienen como objeto de estudio principal y distintivo. Por otro lado, dado que la Gestión se centra en la coordinación de las acciones y que este es un aspecto del comportamiento humano, se puede afirmar que en la Gestión hay regularidades generalizables que permiten hacer predicciones. Finalmente, la investigación en Gestión aplica el método científico —*i.e.* procedimientos públicos, definiciones precisas, recolección de datos objetiva, hallazgos replicables, y un enfoque sistemático y acumulativo—, pues su objeto de estudio es una práctica observable, cuyo comportamiento es medible a través de procedimientos públicos y replicables a fin de comprender y predecir el comportamiento de quienes toman decisiones en el mundo organizacional.

En contrapunto, la figura de Mario Bunge representa las posturas clásicas de la epistemología positivista. Dentro de su amplia obra, también ha dado lugar a la discusión sobre el estatuto de las Ciencias de la Gestión. A su juicio, hay un interés filosófico, pero también hay un interés práctico, en resolver el estatuto epistemológico de la Gestión (1992). En su planteamiento, si la Gestión fuera una ciencia, sería una ciencia social y su objetivo sería buscar leyes y normas que satisfagan los requerimientos de predictibilidad. Pero si fuese una técnica, la investigación básica buscaría producir modelos de optimización para las organizaciones, limitando su pretensión científica a la aplicación de ciertas leyes generales para una de ellas en particular. Considerando ello, resulta crucial definir si la Gestión es una ciencia o una técnica porque, dependiendo de la respuesta, se requiere un diseño cognoscitivo particular para la disciplina. Si fuese una ciencia, debería ser una especialización de las

Ciencias Sociales; pero, si fuese una técnica, se justificaría la formación de una facultad profesionalizante que se limite a formular modelos para organizaciones.

Para Bunge, antes de calificar a la Gestión como una ciencia es importante distinguir entre el sustantivo *ciencia* y el adjetivo *científico*. Por ejemplo, un objeto de cerámica tiene en la base de su construcción un fundamento científico (vinculado con la combinación de elementos para su producción), pero esto no implica que dicha práctica sea una ciencia. La cuestión pasa por determinar en qué situación se encuentra la Gestión. En este contexto, se consideran dos tipos de ciencias: las ciencias puras y las ciencias aplicadas. Las primeras definen problemas cognoscitivos que permiten entender la realidad, mientras que las segundas se preocupan por la solución de esos problemas para transformar la realidad. Sobre esa base, Bunge (1992) considera que la Gestión es una técnica que debe ser entendida como una parte fundamental de los sociosistemas, es decir, de los sistemas integrados por personas dentro de diferentes ambientes y estructuras. Sin embargo, dado el desarrollo que ha tenido la Gestión, con apoyo de disciplinas como la Psicología o la Economía, se le podría catalogar como una técnica científica. El hecho de que sea una técnica no impide que los administrotécnicos —como denomina Bunge a quienes aplican esta disciplina— formulen modelos matemáticos y diseñen experimentos, siempre y cuando estos sean hechos para comprobar el modelo de algún sociosistema específico. El autor concluye entonces que la Gestión es científica sin constituir una ciencia *per se*.

Según Scarano (1999), el estatuto epistemológico de la Gestión ha sido abordado desde muy diversos enfoques. Así como Bunge afirma que la Gestión no es una ciencia porque no tiene leyes y no plantea regularidades —aunque use el método científico, tenga cierta condición científica y se trate de una tecnología social que estudia a determinados entes artificiales—, Herbert Simon, por su parte, reconoce que la Gestión tiene componentes epistemológicos, científicos y tecnológicos, por lo que sí es una ciencia dedicada a la búsqueda de la eficiencia para la consecución de determinados objetivos, además de que tiene una importante dimensión fáctica, pues busca la comprobación de hechos en la realidad (Scarano, 1999). A su turno, Bernardo Kliksberg considera que la Administración es una ciencia fáctica porque analiza hechos organizacionales, pero al mismo tiempo es una técnica, ya que se ocupa de las alternativas y normas de la acción práctica en general. Por último, Christopher Hood y Michael Jackson conciben más bien a la Administración como retórica, pues no solo se basa en hechos sino también en persuasión, argumentación y comunicación. En su lectura, Scarano (1999) concluye que la Administración es una tecnología social que puede obtener un provecho importante del análisis retórico, aunque no descarta que pueda convertirse en ciencia en el futuro.

Sin duda, cada uno de estos enfoques responde a ciertos encuadres paradigmáticos que guían sus distintas concepciones. La investigación de Kuhn sobre la historia de la ciencia (1962/2006) encuentra algunos rasgos comunes para sus distintos derroteros, destacando tres de ellos: i) la

parsimonia, la búsqueda de un conocimiento reducido a elementos simples; ii) la objetividad, la garantía de un conocimiento que refleje la realidad circundante; y iii) la acumulación, la posibilidad de desarrollar progresivamente el conocimiento. Sin embargo, al hacer un recuento del desarrollo histórico de las ciencias, el autor nota que algunas veces se han dado cambios dramáticos e inconmensurables a tal punto que cabe preguntarse por la pertinencia de la tercera característica mencionada referida a la acumulación. Para comprender este proceso, Kuhn introduce la noción de *paradigma* (1962/2006), esto es, un patrón o modelo vigente que gobierna la forma en que se identifican y resuelven los problemas científicos, y que es suficientemente fuerte como para ganar adeptos dentro de una comunidad científica —reduciendo la competencia por teorías nuevas—, así como suficientemente amplio para permitir desarrollos teóricos derivados.

A partir de ejemplos como el cambio del paradigma ptolemaico al copernicano y el cambio de la mecánica newtoniana a la física relativista de Einstein, Kuhn distingue entre *ciencia normal* y *ciencia extraordinaria*. La *ciencia normal* está asociada con el desarrollo científico basado en teorías o leyes explicativas aceptadas por una determinada comunidad científica, a partir de las cuales se adiciona, articula y precisa el conocimiento. Por otro lado, la *ciencia extraordinaria* surge cuando un conjunto de nuevas afirmaciones lleva a una crisis del paradigma de la *ciencia normal*. Esto ocurre mediante un proceso progresivo que empieza con anomalías respecto del paradigma establecido, que luego se generalizan y producen confusión en las reglas de la ciencia vigente, dando paso al surgimiento de nuevos paradigmas (1962/2006). En el desarrollo de la ciencia hay entonces periodos acumulativos, pero también periodos de cambios profundos asociados a la formación de nuevos paradigmas para el conocimiento científico

De vuelta sobre la cuestión del estatuto de las Ciencias de la Gestión, y desde este marco de referencia, Jiménez (2015) se propone discutir el cambio del *paradigma moderno* al *paradigma transmoderno*, así como sus implicancias para la gestión de organizaciones. El autor prefiere distanciarse de la noción de postmodernidad debido a su carga relativista y pesimista. En cambio, la idea de transmodernidad supone recuperación, inclusión y reivindicación de tradiciones dejadas de lado, valorando la diversidad. En el *paradigma moderno* de la ciencia, la relación sujeto-objeto implica realidades separadas. Como vimos en el planteamiento de Descartes, el sujeto es la parte cognoscente, neutral y de observación, mientras que el objeto es materia de conocimiento, pasiva, mecánica y carente de intencionalidad. En este paradigma, el método se plantea como el único medio válido para conocer la verdad y los métodos preferidos son fundamentalmente cuantitativos. En cambio, en el *paradigma transmoderno* se pone énfasis en lo humano y en lo cualitativo, como una realidad opuesta a lo mecánico y cuantificable, que incluye los aspectos emocionales, las costumbres y las instituciones no formales. Aquí el objeto tiene intencionalidad, de modo que participa e influye en la construcción del conocimiento. En el caso de la Gestión, el *paradigma moderno* se expresaría en

la orientación hacia la producción, los procesos y la medición de resultados en términos básicamente cuantitativos y monetarios; mientras que el *paradigma transmoderno* se reflejaría en la preocupación por las relaciones sociales y humanas involucradas en la vida organizacional mediante métodos de coconstrucción donde se da voz al objeto de estudio. De esta manera, se trataría de integrar visiones y racionalidades distintas, como un proceso de descolonización y redefinición del conocimiento (Jiménez, 2015).

* * *

Los elementos presentados permiten identificar una diferencia fundamental entre la comprensión positivista y la comprensión constructivista de la ciencia. En el primer caso, se asume que existe una definición de *ciencia* que en cierto momento de la historia se ha encontrado y que *viene dada* de antemano para las disciplinas que luego puedan irse abriendo paso en la historia del conocimiento. En el segundo caso, en cambio, las características de la *ciencia* y de lo que podemos calificar como *científico* se configura en un *proceso* que responde a la evolución de los consensos que tienen lugar en las instituciones académicas. En esa orientación, una aproximación constructivista a las Ciencias de la Gestión implica la posibilidad de establecer progresivamente sus propias pautas de validez, verificación, etc. A propósito de la distinción entre Ciencias Naturales y Ciencias Sociales, suelen asociarse las primeras al paradigma positivista y las segundas al paradigma constructivista. Aunque se trata de una asociación muy relativa, cabe destacar que se trata de dos formas de aproximación epistemológica con grados de validez, velocidad de renovación y niveles de incertidumbre distintos, sin que por ello resulten necesariamente excluyentes o deba atribuirse a una u otra mayor cientificidad.

Para perspectivas como la de Jürgen Habermas, podemos estar ante una confusión categorial cuando exigimos a toda acción humana la misma pretensión de verdad, como si toda acción buscara lo mismo, lo cual es incorrecto (2000). Las acciones instrumentales buscan la eficacia y tienen pretensión de verdad, por lo que solo a ellas se les pueden aplicar los parámetros de la ciencia, al menos bajo el paradigma positivista que hemos presentado. Por su parte, las acciones comunicativas buscan la coordinación y el acuerdo intersubjetivo, de modo que no buscan ni la verdad ni la eficacia. En efecto, Habermas propone evaluar la *ciencia* con el criterio de verdad; la *técnica*, con el criterio del cumplimiento de objetivos; y la *acción comunicativa*, con el criterio del consenso. Esto problematiza la situación de las Ciencias de la Gestión, porque estas podrían verse, ora marcadas por la pretensión de verdad, ora como un proceder práctico orientado a la eficacia. En esa línea, mientras manejemos una concepción positivista de la ciencia, el saber de las Ciencias de la Gestión habría de quedar excluido de su canon de disciplinas portadoras de saber científico.

Sin duda, la Gestión es una disciplina joven que se encuentra aún en un proceso de maduración. Como tal, tiene diversas raíces epistemológicas, científicas y del saber técnico. Se apoya en los desarrollos de distintas disciplinas por lo que la búsqueda de una definición cerrada de su especificidad como ciencia podría acarrear una pérdida en relación con la complejidad inherente a su quehacer. Ahora bien, si bien hay cuestionamientos al paradigma positivista dentro de la disciplina, y dentro de las Ciencias Sociales y de las Ciencias Naturales en general, la mayoría de los estudios sigue aún una lógica hipotético-deductiva, incluyendo la formulación de hipótesis formales y la aplicación del método científico con un enfoque básicamente cuantitativo. Sin embargo, en el campo de la Gestión, hay un número creciente de investigaciones de corte más constructivista, con un enfoque exploratorio como aquellos enfocados en los estudios de caso. En esta orientación, es importante determinar los criterios de cientificidad aplicables a las Ciencias Sociales en general y a las Ciencias de la Gestión en particular. Frente a los criterios positivistas cuyo sentido de la universalidad viene asociado a la simplicidad y a la deductibilidad, el paradigma constructivista replantea los criterios de parsimonia, objetividad y acumulación ya señalados por Kuhn. Desde esta óptica, es factible formular un renovado enfoque constructivista atento a la complejidad del saber disciplinario de la Gestión. Tal enfoque podría incorporar criterios de generalidad y objetividad entendidos en clave contextual e intersubjetiva.

Esta posibilidad implica un cambio a nivel de las propias expectativas de las comunidades científicas embarcadas en el estudio de las organizaciones. Así, si bien es recurrente esa suerte de insatisfacción según la cual *no es que la Gestión no sea una ciencia, sino que todavía no lo es*, debe advertirse que tal formulación presupone un modelo positivista de ciencia con determinadas características que deben ser cumplidas por cualquier ámbito del saber. Se trataría, pues, de aprobar el *test* de cierto canon que, en el caso de la Gestión, puede resultar ajeno a los requerimientos del conocimiento de los fenómenos organizacionales. Desde una perspectiva constructivista, esto supone conceder el criterio de demarcación de lo científico a un paradigma que no necesariamente está en condiciones de atender los retos de conocimiento propios de la Gestión, un paradigma donde dimensiones clave para el conocimiento de las organizaciones, tales como el peso ontológico del cambio y su inherente impredictibilidad, o el lugar de la voluntad humana en los objetos de estudio de los cuales, de una u otra manera, el propio investigador forma parte. En buena cuenta, se instala así la necesidad de una epistemología acorde con la naturaleza del objeto propio de esta disciplina. El estatuto epistemológico, pues, no simplemente precede, sino que resulta de la experiencia del conocimiento en la Gestión, de sus alcances y limitaciones, de su propia especificidad.

En la delimitación de la cientificidad del saber sobre las organizaciones resulta de suma importancia tener en cuenta la distinción entre la Gestión como ciencia, orientada a la comprensión de la realidad organizacional —conocer por conocer—, y la Gestión como técnica, orientada a la

transformación de dicha realidad a partir de su debida comprensión. Desde el interés estrictamente cognitivo, la discusión epistemológica sobre el estatuto de la Gestión habría de centrarse en lo primero, aunque cabría considerar enfoques epistemológicos dispuestos a estimar que la ciencia no es solo teoría y conocimiento aplicado, sino incidencia práctica —transformacional— sobre la realidad que es objeto de conocimiento.

A propósito de los criterios de cientificidad para las Ciencias de la Gestión, las cuestiones por atender son vastas y los esfuerzos aún sumamente insuficientes. Así, aparece la cuestión de la *sistematicidad* de su conocimiento a la manera de un conjunto orgánico de saberes, donde se integran saberes de las Ciencias Sociales y las Ciencias Naturales, de donde surge la cuestión de la *personalidad* propia de la Gestión y/o su carácter inherentemente híbrido. Pues bien, ¿qué significaría tener un cuerpo sistemático de conocimiento, si acaso no lo tenemos ya o cómo podemos saber que lo hemos alcanzado? Para el caso de las Ciencias de la Gestión, tener un cuerpo sistemático significaría, para comenzar, tener un conjunto de saberes integrados que se aplique flexiblemente a distintas realidades organizacionales. Otros criterios que pueden usarse para determinar la existencia de un *corpus* en la disciplina incluyen la comprobación de que existen comunidades que investigan sobre Gestión; el uso de reglas específicas del método científico de manera sistemática en la investigación; si existe acumulación del conocimiento producido; e, incluso, la posibilidad de formular leyes generales, aunque sea a un nivel elevado de abstracción.

Este asunto de la *legalidad* a la que debiera remitirse el saber científico aparece a propósito de la conformación de una teoría general de la Gestión, donde encontramos nuevamente que, a diferencia de otras ciencias, aquí no se encuentra ese recurso a la manera de un conjunto de conocimientos abstractos desde los que sea posible dar una explicación de todos los problemas organizacionales. No se dispone, pues, de una teoría integradora. Asimismo, respecto al criterio de que sean las leyes las que definan un cuerpo de conocimiento válido, es prudente pensar a qué tipo de leyes nos referimos. Teniendo en cuenta ello, podría dejarse la perspectiva de las legalidades nomológicas de afán predictivo, como es el caso en las Ciencias Naturales, para pensar en una *legalidad débil* atenta a los patrones comunes de las lógicas organizacionales; o bien en una generalidad restringida aplicable a un objeto que i) se encuentra en cambio permanente y ii) está inserto en un contexto cuya totalidad de aspectos normalmente se escapan al investigador, por lo que no queda sino reconocer las limitaciones de trabajar bajo la consideración de un contexto restringido.

Otro asunto capital para la cientificidad propia de las Ciencias de la Gestión es el de la *intersubjetividad*. Para el caso de la relación sujeto-objeto, la cuestión de la *intersubjetividad* confronta la pretendida autonomía del sujeto respeto al objeto, y no solo a nivel cognitivo, sino incluso a nivel ontológico, pues el investigador es parte de aquello que quiere conocer. De esta forma, en

metodologías de más reciente data, como la investigación-acción, se presenta una figura de abierta coconstrucción del conocimiento entre el actor y el investigador.

En buena cuenta, este asunto de la *intersubjetividad* en las Ciencias de la Gestión convoca la problemática de la *recursividad* (Morin 1994). Es un rasgo distintivo, aunque no exclusivo de las Ciencias Sociales: la construcción de modelos y elaboración de conocimientos termina afectando la realidad y eso hace que el conocimiento ya no sea aplicable a la realidad que se ha investigado, pues, cuando se la examina nuevamente, esta ya ha cambiado. Es lo que sucede cuando una empresa asume un modelo que le permite afrontar exitosamente a sus competidoras de modo que, una vez que tiene éxito, es imitada por ellas, haciendo que se pierda la ventaja competitiva obtenida y, con ello, haciendo obsoleto el modelo que la hizo exitosa en primer lugar. El asunto no es exclusivo de las Ciencias Sociales; ya es moneda corriente en las Ciencias Naturales desde los hallazgos de la física cuántica en las primeras décadas del siglo XX, donde el acto de la observación decide la naturaleza misma del conocimiento posible. En el caso de la Gestión sucede, además, que muchas teorías vuelven a ganar vigencia después de haberla perdido; aunque por tratarse de una disciplina joven, no es fácil identificar en su evolución caducidades claramente delimitadas.

Por último, a propósito de la cuestión del estatuto, está el *carácter disciplinario* de nuestro saber. Normalmente, cuando se habla de ciencia, se habla de disciplinas. En efecto, es bajo la lógica de la construcción de macroteorías y sustentos epistemológicos acotados al conocimiento de un objeto reducido a una simplicidad susceptible de ser inteligida bajo ciertas leyes fundamentales que se ha desarrollado la ciencia en los siglos XIX y XX, como es el caso en saberes tan disímiles como los de la Biología y la Economía. Pues bien, tiene sentido plantearnos la cuestión de si la complejidad de nuestro objeto debe seguir esta lógica o si ella sigue resultando válida en el caso de las Ciencias de la Gestión, de la misma manera en que corresponde hacerlo para otros desarrollos análogos contemporáneos en el conocimiento científico, tales como las Ciencias de la Sostenibilidad en un registro más cercano a las Ciencias Naturales. De acuerdo con Richard Rorty (2002), las disciplinas son un invento administrativo para gestionar mejor las diversas doctrinas de las agrupaciones de los gremios académicos. Si nuestra referencia a las Ciencias de la Gestión ha de seguir teniendo el espíritu disciplinar de un objeto simplificado a una partícula elemental —el valor del economista, la acción social del sociólogo, la conducta del psicólogo, etc.—, a la cual se le aplica una legalidad igualmente simplificadora, se puede estar yendo en contra del propósito del conocimiento de un objeto que no puede resistir tal reducción por la complejidad que le constituye de *raíz*.

Estos asuntos de la *disciplinariedad*, pues, así como la cuestión de la *sistematicidad*, la *intersubjetividad* y la *recursividad* como elementos clave de la cientificidad en las Ciencias de la Gestión, no pueden terminar de ser aquilatados mientras no nos hagamos cargo del problema de cuál sea el objeto de este campo del saber. Puede ser el caso que las piezas que componen su *corpus* teórico

en permanente renovación estén dispersas debido a la multiplicidad de las fuentes y tradiciones disciplinarias desde las que proceden; quizás sea entonces el caso que resulte más bien el objeto de estudio su factor integrador y la clave de su *sistematicidad*. Para el caso de la *intersubjetividad*, a su turno, si esta ha de ser crucial para la Gestión —a la par con el resto de la familia de las Ciencias Sociales— ello dependerá de la definición que dispongamos acerca de su objeto. Por ejemplo, la escena será muy distinta según que dicho objeto sea definido como la racionalización de procesos con base en sistemas expertos o, más bien, como la acción social generadora de valor en las organizaciones. En el caso de la *recursividad*, dualidades clave para la definición del objeto de la Gestión, tales como estructura / agencia, estabilidad / cambio, serán decisivas para validar miradas epistemológicas más o menos articuladoras de sus polos constitutivos. En buena cuenta, pues, la cuestión del estatuto queda trunca sin desarrollar una discusión simultánea e interdependiente en relación con el objeto de estudio para las Ciencias de la Gestión.

El objeto de estudio

La definición acerca del objeto de las Ciencias de la Gestión incide directamente sobre la especificidad disciplinar de este campo del saber. Desde esa perspectiva, se le puede considerar una disciplina cerrada y claramente delimitada, o bien una disciplina con límites difusos que permiten su interrelación con otras disciplinas y a la cual le correspondería un tipo de desarrollo distinto acorde con esta interrelación (Sulkowski 2013a). En atención a las perspectivas procedentes de las distintas disciplinas y saberes científicos que han influido sobre la definición del objeto de las Ciencias de la Gestión, Sulkowski sostiene la existencia de tres influencias fundamentales. La primera perspectiva remite a las Ciencias Técnicas, la cual enfatiza la gestión material y práctica —en el marco de procesos económicos—, utiliza métodos estadísticos, y enfrenta problemas de optimización de procesos y aplicación tecnológica. La segunda procede, más bien, de las Ciencias Naturales y se enfoca en la gestión de la información, emplea métodos experimentales o cuasi experimentales, y confronta problemas evolutivos y sistémicos. Por último, la tercera perspectiva responde a las Humanidades, que se centra en el proceso social en las organizaciones bajo un enfoque intersubjetivo, usa métodos constructivistas y aborda problemas referidos al poder organizacional (2013b).

En línea con estas perspectivas, aparece la cuestión de la pluralidad de objetos en las Ciencias de la Gestión correspondientes a cada una de ellas. En efecto, autores como Henri Fayol y Frederick Taylor propusieron en su tiempo una definición más pragmática y positivista del objeto, donde la Gestión tiene como objetivo la optimización de recursos y la coordinación de las personas para lograr determinadas metas establecidas en la organización. Frente a este enfoque de orientación eminentemente técnica, se puede contraponer a autores como Drucker, Brummet, Pyle y Flamholtz,

quienes definen la Gestión desde la asignación de recursos, aunque supeditándola al proceso de toma decisiones, visión característica de la escuela norteamericana. Se trata de una visión particular, pues está enfocada en la gestión de un equipo de personas sistémicamente articuladas. En esta segunda aproximación, el énfasis recae sobre la interacción social. Finalmente, Horst Steinmann y Georg Schreyogg conciben la Gestión como la constitución y el ejercicio efectivo del poder dentro de las organizaciones, proceso que es incluso anterior a la toma de decisiones, pues estas emanan de quien tiene poder para aplicarlas. Es interesante observar que esto no se limita solo a una organización, sino que se amplía a los sistemas organizacionales, pudiendo plantearse un análisis en los niveles micro, meso y macro (Sulkowski 2013a). De aquí se puede plantear que el objeto de la Gestión, los asuntos organizacionales, nos lleva a considerar desde las iniciativas más discretas hasta el ámbito de los sistemas organizacionales altamente complejizados del mundo contemporáneo, tales como el mundo virtual, los sistemas de salud, los sistemas financieros, la respuesta al cambio climático y un largo etcétera.

La diferenciación antedicha no es exclusivamente conceptual, sino que remite a tradiciones académicas de amplia raigambre cultural, como es el caso al observar lo que para Sulkowski es la perspectiva norteamericana y la perspectiva francesa de la Gestión. En esta polaridad, el *enfoque norteamericano* ha tenido una marcada tendencia a entender la Gestión como el estudio de la toma de decisiones. Esta aproximación es pragmática y técnica, con una visión científica y comportamental de la división del trabajo, bajo una lógica de optimización. Desde esta óptica, los problemas típicos de la Gestión son la toma de decisiones a nivel macro empresarial y muchas veces a nivel operacional. En buena cuenta, pues, se fusionan la perspectiva técnica y científico natural antes referida. En cambio, el *enfoque francés* se preocupa principalmente por el poder en los contextos organizacionales. En ese sentido, se enfatiza una aproximación desde las Ciencias Sociales (*i.e.* la Sociología, la Ciencia Política y la Psicología), prestando particular atención a las teorías sobre el comportamiento (2013a).

Las distintas perspectivas referidas muestran que no existe un proyecto global y coherente sobre la epistemología de la Gestión y su objeto de estudio. En la perspectiva de Marín-Idárraga (2012), hay una especie de triangulación discursiva alrededor de la cual confluyen las aproximaciones científica, teórica e ideológica. El *discurso científico* está muy influenciado por el discurso positivista y las Ciencias Naturales que han predominado desde el nacimiento de las Ciencias de la Gestión. A su turno, el *discurso teórico* se produce diariamente con base en conceptos ligados a objetos de estudio determinados que van evolucionando en el tiempo con sus renovadas exigencias de renovación de enfoques. Finalmente, el *discurso ideológico* incorpora tendencias de modo que el objeto de las Ciencias de la Gestión se construye progresivamente.

Si volvemos sobre las raíces históricas de configuración de las sociedades modernas, la respuesta que la Modernidad representó frente al *ancien regime*, caracterizada por el uso autónomo

de la razón y la voluntad de los individuos, supuso seis rupturas decisivas: i) ontológica, vinculada al aspecto metafísico de la individualidad; ii) axiológica, nuevo significado de la ética; iii) epistemológica, ampliación del conocimiento sobre la base de la ciencia dura; iv) política, nuevos discursos sobre el poder y la razón; v) económico-social, nuevo sistema de producción capitalista; y vi) administrativa, tránsito de una administración doméstica a una de gran escala. Estas rupturas generan una nueva cosmovisión antropocéntrica (Marín-Idárraga, 2012). No obstante, de estas rupturas no resulta exclusivamente el desarrollo de las Ciencias Naturales, que buscan una aproximación a lo general, sino también de las Ciencias Sociales, que buscan aproximarse a lo particular. De ahí que la Gestión —a juicio del autor— no debe ser matematizada porque no solo construye información objetiva sobre procesos o eventos del mundo organizacional, sino que construye teoría, desde y para ellos, con un carácter aplicativo e intencional. Considerando ello, existiría una mayor sintonía de la Gestión con las Ciencias Sociales. Esta tesis se ve favorecida por el hecho de que en el desarrollo de la disciplina no se ha generado acumulación de conocimiento, como sí sería el caso en las áreas del saber científico-natural, sino más bien sustitución de paradigmas. Además, los distintos enfoques de estudio de la Gestión han trabajado de manera independiente, sin procesos de síntesis o acumulación.

De vuelta sobre Kuhn (1962/2006), pareciera, pues, que en la Gestión hay más sustitución que acumulación de conocimiento. En una perspectiva más contemporánea, donde ya no se tiene la idea reduccionista de que existen algunas leyes fundamentales con base en las cuales se acumula el conocimiento en un flujo regular y predecible, se hace difícil de sostener el concepto mismo de acumulación en las Ciencias Sociales, incluida la Gestión. Este encuadre teórico supone un paradigma de conocimiento que incide sobre la caracterización fija de su objeto. Esto es harto problemático, especialmente si consideramos el desarrollo práctico de las organizaciones, donde la innovación se ha vuelto parte fundamental de toda organización y no solo en el campo empresarial. De aquí podría afirmarse que el objeto sea probablemente lo más inestable en la disciplina. A pesar de ello, queda pendiente de dilucidación el punto de articulación entre este encuadre más atento a los requerimientos específicos de la Gestión dado el dinamismo de su objeto, por un lado, y los aportes cognitivos que podrían resultar de la tradición positivista, por el otro.

De hecho, la discusión contemporánea ofrece más que las dos alternativas referidas, una de corte positivista y otra más bien intencional. Así, en términos de la discusión sobre si la Gestión tiene un método para el conocimiento de su objeto, se encuentra actualmente una diversidad de paradigmas epistemológicos: i) funcionalista, sujeto distanciado del objeto; ii) interpretativo, comprensión subjetiva e intersubjetiva de los individuos; iii) humanista radical, realidad social condicionada por estructuras biológicas; y iv) estructuralista radical, realidad social como producto de cambios sociales y políticos (Marín-Idárraga, 2012). Dada esta diversidad, no sería posible un acuerdo sobre el método adecuado para el conocimiento del objeto de la Gestión pues su elección depende

del enfoque paradigmático correspondiente. En cualquier caso, es patente que la Gestión es un campo de conocimiento en proceso de construcción, cuyo objeto la hace más próxima a las Ciencias Sociales.

En el enfoque de Sulkowski (2013b), a propósito del objeto de estudio de la Gestión, se identifican cinco aproximaciones distintas: i) el proceso de toma de decisiones gerenciales, ii) la coordinación de las actividades de las personas en una organización, iii) el ejercicio del poder en el ámbito organizacional, iv) la asignación de recursos organizacionales y v) la organización desde una perspectiva sistémica. De este modo, el objeto de estudio puede formularse desde cuestiones de agencia, como la toma de decisiones; o bien desde los procesos en las organizaciones, como la coordinación de actividades y la asignación de recursos. Finalmente, otros encuadres podrían vincularlo con la estructura, la organización sistémica y las relaciones de poder. Para ganar en organicidad, se puede ordenar esta diversidad a manera de círculos concéntricos, donde en el núcleo estarían los temas que se asocian inmediatamente con la gestión, en tanto situados dentro de la organización, relacionados con la asignación de recursos, sujetos a determinadas relaciones de poder, para luego situar otros temas sobre los que habría menos claridad o la estimación de que resultarían más periféricos.

* * *

Según hemos visto, mientras otras ciencias desarrollan marcos teóricos y métodos propios con los que examinan la realidad, la experiencia que se ha dado en las Ciencias de la Gestión es la *importación* de los recursos metodológicos de distintas disciplinas adaptados al estudio de las dinámicas organizacionales. De esta forma, más allá de la discusión purista sobre *el método* adecuado para el conocimiento en la Gestión, la diversidad de dichos recursos teórico-metodológicos puede resultar bienvenida para ayudar a entender mejor ese espacio objetual llamado *organización*. En efecto, si bien existen algunos marcos teóricos consistentes y de larga duración, por ejemplo, a nivel estratégico, estos son aún incipientes y no tienen más de 40 o 50 años. La cuestión nos lleva a planearnos la pregunta sobre la validez de la búsqueda misma en aras de la demarcación del objeto de la Gestión, pues si la Gestión tiene cuando menos una raíz multidisciplinaria, ello supone que dispone de múltiples objetos que debieran ser reconocidos para no terminar limitando o segmentando los estudios referidos al *espacio organización*.

En esa línea, si bien una perspectiva positivista ofrece una lectura de corte mecanicista del objeto con pretensión de univocidad, pueden hacerle frente otras formas más bien prestas a enfocarse en la dimensión intencional del mismo. Para ejemplificar esta diferencia, cabe atender a la manera en que habitualmente se suele entender el *valor* en la gestión empresarial y en la gestión social, siendo el *valor* una noción que también es parte de la disputa teórica sobre el objeto de la Gestión. Pues bien, mientras la primera da mayor preponderancia a la dimensión económica del valor y usa métodos predominantemente cuantitativos, la gestión social se enfoca en la generación de

otros valores no meramente lucrativos y no comprensibles en términos cuantificables. Ahora bien, ¿por qué entender el valor bajo este registro dicotómico? Esto puede variar considerablemente según la perspectiva de la organización materia de estudio. Una empresa puede no tener como objetivo en sí mismo la creación de utilidades, sino la creación de valor, siendo las utilidades una consecuencia de la creación de valor. De esta manera, el diseño de esta propuesta de valor podría también ser formulado en términos cualitativos, lo que relativizaría la disociación antedicha y complejizaría el objeto de la Gestión.

En ciertos registros contemporáneos, cuando se habla de la Gestión, se dice que su objeto de estudio es la *organización*, pero luego se precisa que es la *creación de valor* dentro de las organizaciones. No obstante, la creación de valor puede darse no solo en el ámbito organizacional, sino también en una familia o incluso en un individuo. Qué se entiende por organización depende de la disciplina, pues, en términos sociológicos, la familia, por ejemplo, es también una organización. En todo caso, lo particular de la Gestión serían las relaciones que se forman en torno de la creación de valor, frente a otras Ciencias Sociales que estudian las relaciones sociales en los fenómenos organizacionales en otros sentidos; así, *a priori*, no cabría descartar a la familia como una forma de vida organizacional.

Una alternativa a la creación de valor es definir el objeto de estudio de la Gestión en términos de la *coordinación de acciones para el logro de objetivos compartidos*. Hablar de coordinación de acciones implica hablar de dos o más personas interrelacionadas a partir de una iniciativa determinada. Esto supone los relacionamientos más básicos dentro y fuera de la organización; en buena cuenta, abarca desde el emprendimiento individual y la relación con *el primero de los clientes* hacia los que dicho emprendimiento se dirija. Teniendo en cuenta ello, desde este lugar elemental donde siempre aparece otro hacia el cual se dirige la acción organizacional, se puede hablar de una acción social (Weber, 1974/1920-1921). En tal sentido, la organización tiene en su raíz la socialidad. Sobre esto podría considerarse que la coordinación con sentido organizacional no es solo una coordinación de acciones, sino también de valoraciones, significados, afectos, etc. Sin embargo, cada una de estas dimensiones de la vida intencional debieran conocer algún tipo de materialización que las haga susceptibles de estudio; y ese es precisamente el terreno de la acción, pues si permanecen como pura interioridad no habrá forma de investigarlas desde el punto de vista de la ciencia social que es la Gestión y su tratamiento de los fenómenos organizacionales.

Por cierto, la idea de tener un objetivo compartido estaría vinculada a la *generación de valor*, por lo que, antes que una alternativa, tendríamos una trama conceptual de aspectos interconectados al interior del *espacio organización*. Ahora bien, la coordinación se entiende como articulación, es decir, la configuración de una relación más o menos estable entre las partes. Si esto supone trazar un objetivo común para que la articulación ocurra, el componente de la *toma de decisiones*, incluyendo la

toma de decisiones para la asignación de recursos —dependiente de una de las definiciones clásicas de la Economía— resulta fundamental. En ese sentido, nuestro *objeto*, o bien es múltiple, o bien va ganando en complejidad. Por otro lado, uno de los fines organizacionales importantes es la *sostenibilidad*, lo cual nos lleva al vínculo con las Ciencias Naturales, entendiéndose como supervivencia o autoconservación a lo largo del tiempo de una entidad determinada, donde lo que hace distintiva a la Gestión de otras disciplinas es el uso de técnicas específicas para tal propósito en entornos organizacionales. De ser el caso que el objeto de la Gestión habría de decidirse desde la *sostenibilidad*, ello habrá de incidir sobre el peso ontológico de las interacciones y relaciones en coordinación, pues supone que estas habrán de ser necesariamente flexibles y mutables en pro de dicha sostenibilidad.

Nuevamente, la discusión sobre el objeto de estudio de la Gestión pone de manifiesto la intersección con otras disciplinas. Aunque quizá, frente a sus vecinas de las Ciencias Sociales y otras disciplinas de las Ciencias Naturales y las Humanidades, quepa sumar para el caso de la Gestión que, no solo se trata del esfuerzo por comprender la generación de valor —o cual fuera la definición de su objeto de estudio— sino que hay una voluntad por cambiar la realidad que conoce, lo cual es otra ganancia en complejidad, ganancia que, a su turno, habrá de tener implicancias sobre el objeto, pues este no podrá ser un *objeto dado* sino que es también un *objeto puesto* como posibilidad de realización y/o transformación, o bien como apuesta prospectiva frente a lo meramente dado.

En medio de esta multiplicidad de perspectivas y de competidores que pueden *reclamar* legítimamente que su posición decide *el objeto* de las Ciencias de la Gestión, se hace necesario reflexionar de manera flexible y abierta sobre el carácter de las Ciencias de la Gestión. Para ello, debe tomarse en cuenta las diferentes perspectivas y paradigmas científicos existentes, con todo lo que ello trae consigo respecto de los propósitos de conocimiento en este campo del saber. En la discusión sobre el estatuto de las Ciencias de la Gestión, se proponía que la renuncia a la categoría de ciencia respondía a una determinada epistemología de corte positivista que se presumía de antemano como aquella que habría de definir el canon de lo científico. Ahí se planteaba que esta disposición merecía ser revisada, pues podía ser el caso que se tratara de un canon ajeno a la experiencia contemporánea de las ciencias en general y de las Ciencias Sociales en particular. Del mismo modo ocurre si se pretende cerrar de manera definitiva y unilateral la disputa sobre el objeto a fin de procurar establecer un objeto único de la Gestión. En este punto, el riesgo a evitar es asumir que hay un criterio trascendente de definición de lo que sea este objeto, reduciendo así la riqueza y la complejidad de los asuntos organizacionales o de aquello que hemos llamado *espacio organizacional* en estas líneas.

En efecto, esa búsqueda de unicidad a propósito del objeto podría traer consigo el problema de una clausura temprana respecto de la multivocidad que parece ser inherente a los objetualidad distintiva de lo organizacional. Por supuesto, nada de esto debiera significar la ausencia de criterios

de rigor y calidad a la hora de formular las investigaciones en Gestión. Supone sí la decisión de vérselas permanentemente con la multiplicidad que puede resultar desorientadora para quienes reniegan de lo concreto y prefieren siempre descansar sobre las viejas ilusiones abstractas que viven en pos de "lo claro y lo distinto" (Descartes, 1628/2018). Al respecto, la noticia es que la *evidencia* histórica nos reporta que las Ciencias de la Gestión vienen ontológicamente caracterizadas por la complejidad, que han sido paridas por vastas y múltiples tradiciones que han convergido para responder a la necesidad de generar conocimientos a propósito de ese fenómeno que las sociedades modernas han potenciado como nunca en la historia de la humanidad: las organizaciones. A nivel epistemológico, su conocimiento no puede, pues, sino situarse en este punto de vista, el punto de vista de la complejidad. De este asunto nos ocuparemos en el siguiente número de esta *Serie de Ciencias de la Gestión*.

Referencias

Bunge, M. (1992). Status epistemológico de la administración.

https://aulavirtual.agro.unlp.edu.ar/pluginfile.php/35108/mod_resource/content/1/bunge_status_epistemologico_administracion.pdf

Descartes, R. (2018). Reglas para la dirección del espíritu. Alianza Editorial. (Original publicado en 1628).

Descartes, R. (2011). Meditaciones metafísicas. Alianza Editorial. (Original publicado en 1641).

Descartes, R. (1986). Discurso del método. Alianza Editorial. (Original publicado en 1637).

Gribbins, R. E. & Hunt, S. D. (1978). Is Management a Science? Academy of Management Review, 3(1), 139-144. http://dx.doi.org/10.2307/257586

Habermas, J, (2000). Del uso pragmático, ético y moral de la razón práctica. En Aclaraciones a la ética del discurso (pp. 109-126). Editorial Trotta.

Jiménez, C. (2015). El paradigma transmoderno en la Administración, los retos metodológicos. Administración y Organizaciones, 18(34), 15-33. https://rayo.xoc.uam.mx/index.php/Rayo/article/view/59

Kuhn, T. (2006). La estructura de las revoluciones científicas. Fondo de Cultura Económica. (Original publicado en 1962).

Le Moigne, J. L. (1997). La 'incoherencia epistemológica' de las Ciencias de la Gestión. Cuadernos de Economía, 16(26), 163-185. http://www.fce.unal.edu.co/media/files/cuadernos/26/v16n26_moigne_1997.pdf

Marín-Idárraga, D. A. (2012). Consideraciones epistemológicas en torno al carácter científico de la administración. Innovar: Revista de ciencias administrativas y sociales, 22(46), 39-52. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81827442005

Morin, E. (1994). Introducción al pensamiento complejo. Gedisa.

Rorty, R. (2012). Las universidades norteamericanas y el anhelo de justicia social. En Facultad de Letras y Ciencias Humanas. La responsabilidad ética y política de la universidad (49-71). Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Scarano, E. (1999). El status de la administración. Actas de las V Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas (s.n.) Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires.

Sulkowski, L. (2013a). Management science in a family of sciences. En Epistemology of Management, 2nd vol. New Horizons in Management Sciences (pp. 35-44). Peter Lang International.

Sulkowski, L. (2013b). The Meaning of Management. En Epistemology of Management, 2nd vol. New Horizons in Management Sciences (pp. 11-22). Peter Lang International.

Weber, M. (1974). Economía y sociedad: esbozo de sociología comprensiva. Fondo de Cultura Económica. (Original publicado en 1920-1921).