



**XV Coloquio Internacional de Cuerpos Académicos y Grupos de
Investigación en Análisis organizacional
“Educación, Organizaciones e Instituciones en los Procesos de
Transformación Nacionales”
Homenaje a James G. March**

**Título del Trabajo de Investigación: Análisis de la pluralidad en los Estudios
Organizacionales**

Mesa Temática: Procesos de cambio e innovación en las organizaciones

Modalidad: Temática

María Elisa Gómez Rodríguez

Nacionalidad: Colombiana

Correo Electrónico: elisagomezrodriguez@yahoo.com

Teléfono 5530251678

Estudiante del Doctorado en Estudios Organizacionales de la Universidad
Autónoma Metropolitana-UAM

Calle 10 203, Leyes de Reforma 1ra Secc, Ciudad de México, CDMX

Código Postal 09340/ Ciudad de México /México

Guanajuato, Gto, México.

23 y 24 de mayo de 2019

Análisis de la pluralidad en los Estudios Organizacionales

Resumen

Los Estudios Organizacionales son un área del conocimiento de reciente formación, cuya característica distintiva es su esencia diversa en cuanto a la inclusión de diferentes perspectivas y el estudio de distintos objetos a través de múltiples ángulos; por lo cual se establece como objetivo identificar algunas de las tendencias presentes en los EO como resultado de un análisis bibliométrico. Con dicho propósito se abordará una discusión teórica para contextualizar algunos de los temas más importantes en relación con este campo, seguidamente se presentan los resultados acompañados de la discusión y las reflexiones finales. Entre los principales hallazgos se encuentran la identificación de tendencias temáticas, así como, el comportamiento en cuanto a la producción académica que denota cierto crecimiento y se identificaron los países con mayor incidencia en este aspecto los cuales tienen predominancia norteamericana y europea.

Palabras clave

Estudios organizacionales, pluralidad, análisis bibliométrico, tendencias, organizing.

Análisis de la pluralidad en los Estudios Organizacionales

1. Introducción

La modernidad puso a las organizaciones en el centro de la sociedad, si bien estas surgieron y alcanzaron un nivel de sofisticación como mecanismo social para la producción durante la revolución industrial, fue en el marco de la era moderna donde alcanzó un rol fundamental, aspecto que prevalece en la actualidad (Jo Hatch, 1997). La razón para que los seres humanos le hayan conferido un papel tan importante a las organizaciones probablemente este fundado en la posibilidad de alcanzar colectivamente una gran cantidad de objetivos (Scott, 1992), que individualmente serían inabordables.

Posterior al surgimiento de la organización como hecho concreto, múltiples han sido las disciplinas académicas que la han estudiado a través de la explicación de diferentes aspectos, debido a que éstas constituyen un universo de particularidades inagotables que difícilmente pueden interpretarse desde una única perspectiva (Jo Hatch, 1997). Es así como hemos sido testigos de una evolución en el conocimiento, pues en principio estaba centrado en aspectos técnicos que luego reclamaron la inclusión de lo humano y ahora avanzan hacia la integración de la pluralidad.

La necesidad de construir un conocimiento más comprensivo del fenómeno organizacional, se concreta en el surgimiento de los Estudios Organizacionales (EO) como

área del saber, los cuales nacen ante el agotamiento explicativo de los paradigmas anteriores. Adicionalmente, durante el siglo XX se dieron una serie de sucesos que posibilitaron un ambiente ideal para su aparición: el primero de ellos fue la migración europea hacia Estados Unidos de refugiados, como producto de la segunda guerra mundial, quienes enriquecieron el discurso y aportaron en la creación de nuevos paradigmas; el segundo evento fue la incidencia de los movimientos contracultura y de protesta florecidos en las décadas 60 y 70, cuyas ideas estaban vinculadas a una sensación de cansancio por los sistemas represores así como, los abusos de los mismos hacia las personas y el planeta; y la tercera, fue la consolidación del capitalismo cuya consecuencia fue la apertura de los sistemas económicos y la mayor interacción del pensamiento social (Gonzales, 2014). Lo anterior, generó espacios de reflexión en torno a la necesidad de encontrar nuevas formas de entender las realidades sociales denominadas las organizaciones, caracterizadas por su complejidad e imprevisibilidad.

Es así como en la búsqueda de nuevos significados, los EO no pretenden aprisionarse en los paradigmas y definiciones tradicionales, pues su esencia es la diversidad; sin embargo, fueron Clegg y Hardy, quienes ofrecieron una aproximación para apoyar su comprensión:

“Nuestro enfoque es conceptualizar los estudios organizacionales como una serie de conversaciones, en particular de aquellos investigadores organizacionales que contribuyen a constituir las organizaciones mismas por medio de términos derivados

de paradigmas, métodos y supuestos, ellos mismos derivados de conversaciones anteriores” (Clegg & Hardy, 1996, p 3)

Dicha interpretación evidencia la heterogeneidad del discurso que posibilita el estudio de las organizaciones desde el lente de distintas disciplinas para enriquecer las conceptualizaciones sobre el fenómeno (Montaño, 2004) y prevenir el establecimiento de un paradigma dominante, cuyo efecto implica centrarse en un aspecto específico y perder de vista otros elementos importantes (Jo Hatch, 1997).

A partir de la variedad de enfoques constitutivos del área, el presente ejercicio tiene como objetivo identificar algunas de las tendencias presentes en los estudios de la organización como resultado de un análisis bibliométrico. En ese sentido, el documento abordará en la primera parte una discusión sobre la pluralidad y sus implicaciones; posteriormente se presentarán los datos obtenidos; y finalmente, se analizarán los resultados complementados con algunas reflexiones finales.

2. El valor de la pluralidad versus el valor de la unicidad

La variedad paradigmática y metodológica con la cual se estudian las organizaciones desde los EO, han sido vistas como limitantes para su consolidación como disciplina. En ese sentido, Pfeffer (2000) señaló a la fragmentación teórica junto con la omisión de temática como aspectos problemáticos que inhiben el fortalecimiento del área de conocimientos. Una de sus principales preocupaciones es justamente la

ausencia de unicidad paradigmática, lo cual según el Autor podría derivar en que los EO sean incorporados como una sub-área de otros saberes o quedar atrapados en modas pasajeras.

En relación con lo expuesto, existiría el riesgo de que los EO sean absorbidos por saberes como la economía o la sociología debido a la necesidad que se tiene de acudir con frecuencia a los modelos que soportan tales áreas para explicar las temáticas organizacionales. Así mismo, la falta de consenso paradigmático permitiría deambular, tal vez erráticamente, orientados por las novedades y modas pasajeras sin lograr hacer aportaciones singulares como disciplina (Pfeffer, 2000).

En contraposición a dicha perspectiva, se considera que no es el propósito de los EO convertirse en una disciplina para evitar ser encasillados. Al respecto Westwood y Clegg (2003) han argumentado la existencia de cuatro justificaciones para ello: 1) las importantes limitaciones subyacentes en la epistemología positivista para interpretar las organizaciones; 2) la heterogeneidad y complejidad que caracterizan los contextos organizacionales hacen inadecuadas las perspectivas unidimensionales; 3) la existencia de una sensación de crisis moral en el mundo como consecuencia de los criterios técnicos racionales fundamentados en la eficiencia y la utilidad, y 4) los EO buscan la especificidad de las organizaciones y no pretenden la construcción de grandes teorías.

Lo planteado permite comprender que la ausencia de unidad paradigmática no es una debilidad de los EO, sino más bien una fortaleza en la medida en que le permite tener un espectro más amplio de posibilidades explicativas, configurándose como un encuentro discursivo que trasciende las diferentes áreas del conocimiento, con el interés de aportar en la comprensión del universo organizacional.

De otro lado, la posible pérdida de identidad como área específica del conocimiento es un hecho que cada vez parece alejarse más de la realidad cuando se evidencia el fortalecimiento de los espacios de formación, investigación y difusión del saber, como es el caso de la consolidación de redes académicas como: EGOS (European Group of Organizational Studies), la APROS (Asia-Pacific Researchers in Organization Studies), y en América Latina la REMINEO (Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales), y la RED PILA RES (Red de Posgrados de Investigación Latinos en Administración y Estudios Organizacionales); así mismo, el aumento de publicaciones especializadas o que incluyen en sus ediciones extensos temas relacionados con los EO como son: Organization Science, Journal of Management Inquiry, Organization Studies, Academy of Management Review, Journal Of Management Studies, Academy Of Management Journal y Administrative Science Quarterly; aunado a las distintas posibilidades de formación a nivel de posgrado disponibles en países como México, Colombia, Canadá, Francia y Estados Unidos. Lo expuesto hace pensar en el incremento progresivo de espacios que robustecen la identidad de los Estudios organizacionales.

En aras de ampliar la discusión sobre la pluralidad y la generación de conocimientos en los EO, parece apropiado recurrir a Alvesson & Sandberg (2012) quienes proponen un análisis respecto a la manera en la cual se producen nuevas teorías, de acuerdo con dichos autores en la dinámica académica actual pueden construirse dos tipos de conocimiento: uno de tipo incremental cuyo origen es la identificación de brechas o preguntas sin responder en la literatura, y otro de carácter disruptivo que se desprende de problematizar los paradigmas dominantes y desafiar el valor de las teorías establecidas (ver Figura 1); este último representa una fuente importante de nuevos conocimientos.

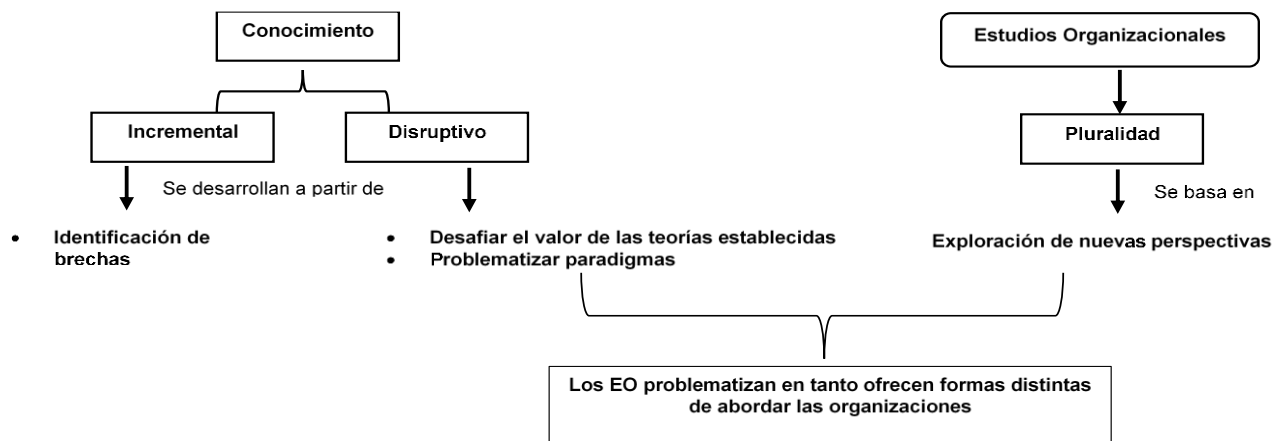


Figura 1. Relación entre el conocimiento disruptivo y los Estudios Organizacionales
Fuente: Elaboración propia a partir de (Alvesson & Sandberg , 2012)

La pluralidad de los estudios organizacionales se manifiesta a través de su capacidad de explorar distintos elementos organizacionales, a través de múltiples lentes disciplinares, lo cual promueve la problematización de los paradigmas establecidos, en la medida en que no sigue una cuadrícula y no se apoya en verdades absolutas; aspectos que derivan en la generación de nuevos conocimientos, es así como, a

partir de esta postura de los EO han surgido inéditas formas de interpretar las organizaciones. En ese sentido, la pluralidad tiene un valor excepcional para la producción de conocimiento disruptivo de acuerdo con la propuesta de Alvesson & Sandberg (2012).

3. Análisis de tendencias

De acuerdo con las apreciaciones de Pfeffer (2000), Jo Hatch (1997) y Gonzales (2014), quienes resaltan la evolución de los EO, a partir de la producción académica divulgada en las revistas relacionadas a continuación (ver Tabla 1), se propone un ejercicio que permita identificar algunas de las tendencias características en el desarrollo investigativo de nuestra área de interés.

Tabla 1.
Algunas de las revistas más destacadas en la publicación de trabajos relacionados con los EO

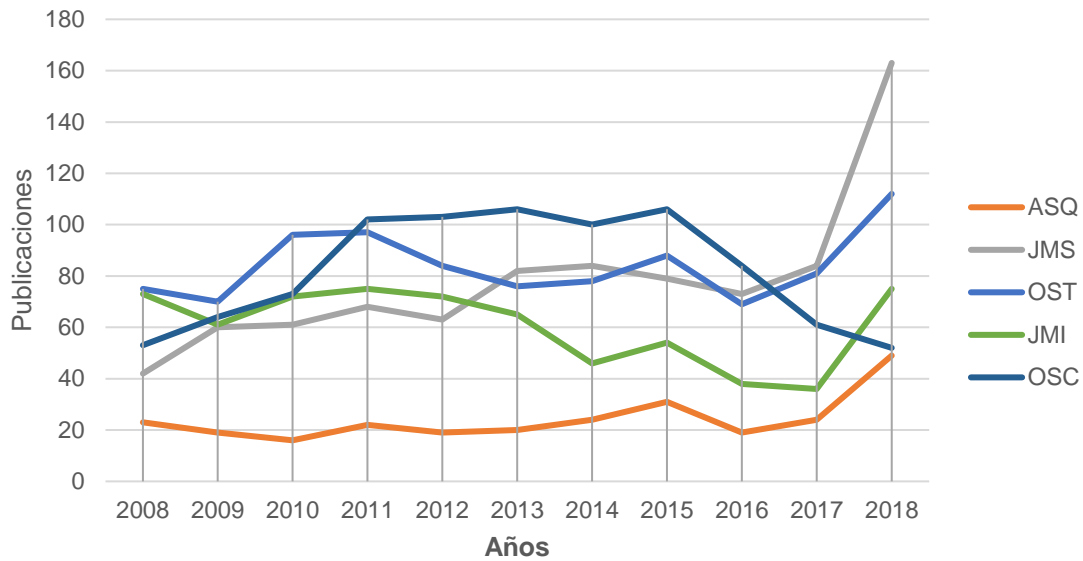
Revista	Abreviatura
Administrative Science Quarterly	ASQ
Journal of management inquiry	JMI
Journal of Management Studies	JMS
Organization Science	OSC
Organization Studies	OST

Fuente: Elaboración propia a partir de los trabajos de Pfeffer (2000), Jo Hatch (1997) y Gonzales (2014)

Con el propósito de acotar el análisis propuesto, se tomaron las revistas que, de acuerdo con el criterio de los autores, corresponden a algunos de los medios más destacados; así mismo, se delimitó el período de observación a los últimos 10 años, lo cual permite estudiar un período reciente evidenciando sus particularidades. Con estos criterios definidos, se obtuvieron los artículos publicados en dicho lapso de tiempo, a partir de la base datos Scopus y posteriormente se procesaron en la aplicación Termostat. Los principales resultados se presentan seguidamente.

Una primera revisión comienza entonces por identificar la tendencia en cuanto a la evolución de las publicaciones en los últimos 10 años, reflejada en la Figura 2, la información presentada permite visualizar un incremento en los artículos divulgados en la gran mayoría de las revistas, con especial acento desde el año 2017, en el cual se evidencia un repunte mayor de la producción académica. Así mismo, en el consolidado total, observado en la parte inferior de la ilustración; de esta manera, se aprecia como en el grupo de journals se ha publicado anualmente alrededor de 300 artículos, con un incremento importante en el último año (451 trabajos).

Análisis de la pluralidad en los Estudios Organizacionales



2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Totales
266	274	318	364	341	349	332	358	283	286	451	3622

Figura 2. Distribución de publicaciones por revista durante los últimos diez años
Fuente: Elaboración propia

Por último, con relación a la Figura 2 es importante manifestar un comportamiento que se repite para todas las revistas estudiadas y es una acentuada caída de los artículos publicados en el año 2016, situación que se revierte en 2018, con excepción de Organization Science cuyo descenso continúa desde el 2015. La causa que origina el evento de declive generalizado se desconoce, por lo cual resulta una pregunta interesante para futuros ejercicios de indagación.

Otra tendencia necesaria para conocer las particularidades del conocimiento que se está gestando en los EO, está relacionada con la distribución de países con mayor producción académica (ver Figura 3), en este caso se evidencia una predominancia de los Estados Unidos como líder, seguido por Inglaterra, Canadá y Francia; lo cual

coincide con las apreciaciones de Barba (2013) y Gonzales (2014), quienes coinciden en ubicar el surgimiento de los EO principalmente en Estados Unidos y Europa, regiones que en la actualidad continúan siendo preponderantes en la producción académica; una particularidad a resaltar es la aparición en el panorama de países de origen asiático como China y Corea, los cuales se encuentran dentro de las primeras 20 naciones con mayor creación de artículos.

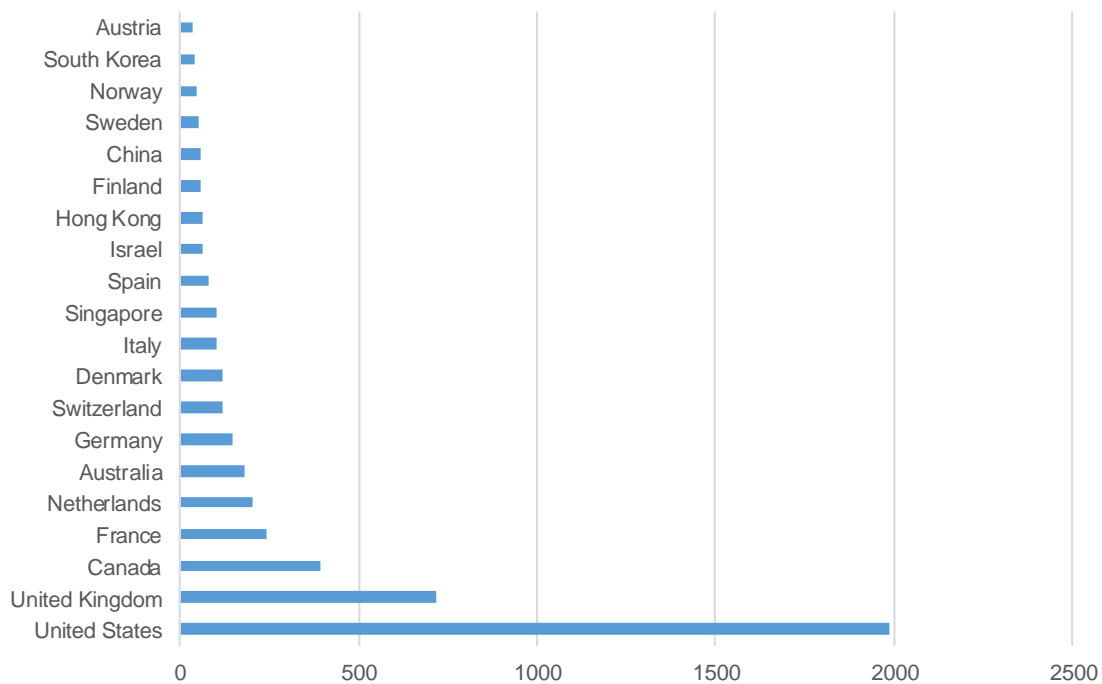


Figura 3. Distribución de publicaciones por país en las revistas analizadas.
Fuente: Elaboración propia.

Con el ánimo de especificar aún más el ejercicio, se presenta en la Figura 4 el grupo de universidades con mayor cantidad de artículos publicados en las revistas seleccionadas para el análisis. La información respecto a las 20 universidades con mayor producción académica refleja una gran coherencia respecto a los países con más alta publicación; es así como la totalidad de los centros de formación se encuentran

ubicados en Estados Unidos, Europa y Canadá. Este aspecto, refuerza el argumento respecto a que la tendencia en la producción de conocimientos reside en las mencionadas regiones.

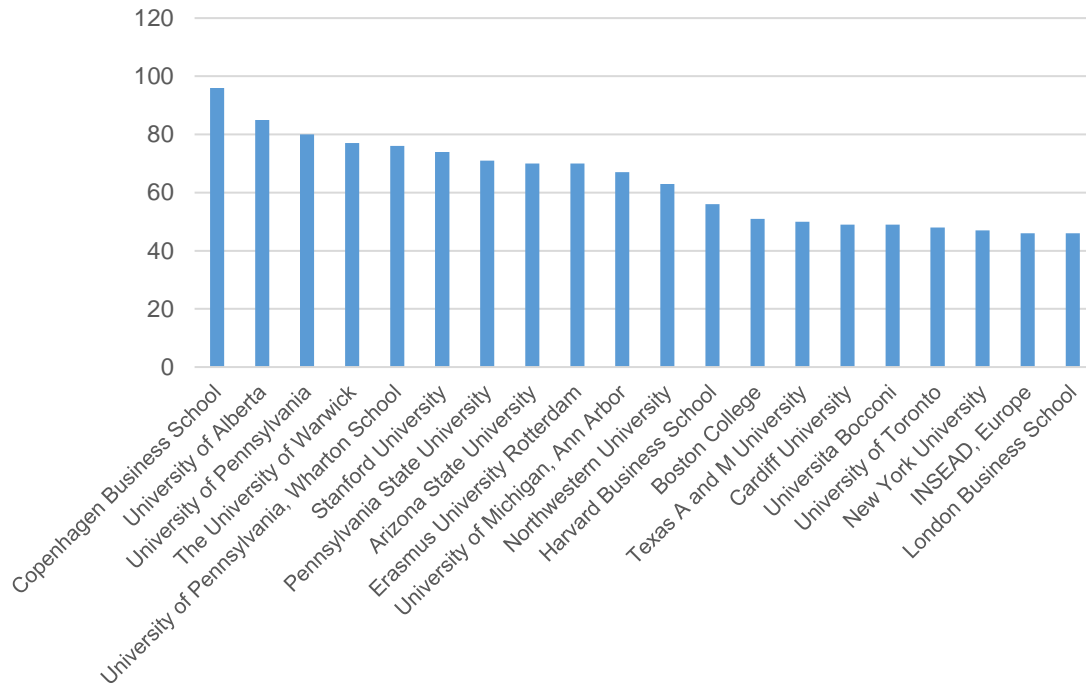


Figura 4. Distribución de publicaciones por universidades
Fuente: Elaboración propia

Un aspecto fundamental para completar¹ el análisis de tendencias es la identificación de los temas que han recibido mayor atención por parte de los investigadores dedicados al estudio de las organizaciones. En ese sentido se presenta a continuación una representación gráfica para visualizar más fácilmente las palabras claves que describen las temáticas de los artículos correspondientes a las revistas seleccionadas, durante los últimos 10 años (ver Figura 5).

¹ Si bien podría ampliarse más el análisis de tendencias por efectos del espacio se limita a los elementos presentados en el presente ejercicio académico.

Análisis de la pluralidad en los Estudios Organizacionales



Figura 5. Nube de palabras con mayor aparición en los artículos divulgados, durante los últimos 10 años, en las revistas analizadas.

Fuente: Elaboración propia

El tamaño de las palabras corresponde con una mayor frecuencia de aparición, en ese sentido podemos apreciar que algunos de los temas más recurrentes están relacionados con teorías del comportamiento, emprendimiento, gobernanza corporativa, innovación, aprendizaje organizacional y gestión. En aras de realizar un acercamiento mayor a las temáticas relacionadas con los EO, se presenta a continuación la Tabla 2, en la cual se aprecian más específicamente los tópicos que podrían estar asociadas al área de interés:

Tabla 2. Principales temáticas abordadas en las revistas analizadas.

Temática general	Temas asociados
theory	resource-based theory - institutional theory - behavioral theory - multi-level theory - critical theory - evolutionary theory - organizational theory
knowledge	knowledge production - knowledge sharing - knowledge work - knowledge transfer - knowledge management - knowledge creation - organizational knowledge - tacit knowledge

organization	high-reliability organization - organization studies - organization theory - work organization - temporary organization - communicative constitution of organization
identity	collective identity - identity management - identity work - social identity - organizational identity - identity regulation - identity theory
change	climate change - strategic change - organizational change - institutional change - social change - change management
network	interorganizational networks - social network - network theory - alliance network - network analysis
behavior	work behavior - organizational behavior - citizenship behavior - proactive behavior - counterproductive behavior - unethical behavior
leadership	leadership studies - transformational leadership - leadership development - authentic leadership - ethical leadership
learning	organizational learning - team learning - experiential learning
firm	service firm - firm performance - firm performance - multinational firm - family firms - firm boundaries

Fuente: Elaboración propia.

Es de mencionar que el orden de aparición de las temáticas generales², se encuentran relacionadas con la cantidad de artículos que versan sobre los mismos. La clasificación presentada muestra un interés importante por parte de los investigadores en tópicos como la teoría institucional y la teoría crítica, entre otras; así mismo, se observa el repunte de temas como el aprendizaje y el conocimiento organizacional, la identidad, el comportamiento y el liderazgo, los cuales guardan una relación más estrecha con las personas y sus interacciones en la organización; de otro lado, se encuentran el cambio, las redes y las firmas como áreas de interés ampliamente estudiadas en las investigaciones.

² El listado con las temáticas generales es mucho más amplio, no obstante, para efectos del presente ejercicio solo se tomaron los primeros 10 tópicos.

En este punto es importante detenerse para considerar con mayor detalle la distribución de los temas publicados, ya que éstos nos hablan de una característica particular: el lugar que se les confiere a las personas en el marco organizacional. En ese sentido, es bastante evidente la preocupación por entender los diferentes dispositivos que moldean el comportamiento. Así mismo, el aspecto metodológico se expresa entre los temas relevantes en la Figura 5, evidenciando el uso de la etnografía y la investigación cualitativa como instrumentos usados ampliamente hoy en día en los estudios de las organizaciones.

4. La pluralidad y el organizing

Desarrollar la revisión de las temáticas abordadas por los investigadores en los últimos 10 años ha sido una ventana de oportunidad, en la medida en que muestra un panorama sobre la forma en que se construye el conocimiento en retrospectiva y en la actualidad. Sin embargo, en ocasiones es necesario contextualizar aún más la información para tener ideas más completas de lo sucedido. En ese sentido, se propone seguidamente relacionar los hallazgos sobre las tendencias temáticas con los niveles de análisis de las organizaciones planteado por Scott (1992).

La organización como fenómeno de estudio plantea entre muchas otras, dos posibilidades que la hacen especialmente diversa: la primera es que convergen en ella diferentes disciplinas para aportar a través de su lente una nueva forma de interpretar nuestro cuerpo de estudio; y la segunda es la viabilidad de estudiar diferentes

objetos y distintos aspectos del mismo objeto. Partiendo de este argumento Scott (1992) propuso un esquema llamado niveles de análisis, se trata de una clasificación en la cual podrían enmarcarse los diferentes investigaciones de acuerdo con la perspectiva de la organización a estudiar: 1) Psico-social, en este nivel la organización es un ambiente que afecta las variables psico-sociales del individuo y su interacción; 2) Estructural, enmarcados en esta categoría estarían las propuestas que se ocupan de las características estructurales y los procesos sociales que tienen lugar en la organización y sus subdivisiones; y 3) Ecológico, en esta clasificación las organizaciones son el centro y se perciben como actores colectivos interactuando en un gran sistema de relaciones que bien puede abordarse examinando la relación entre organizaciones puntuales o clases de organización y el ambiente.

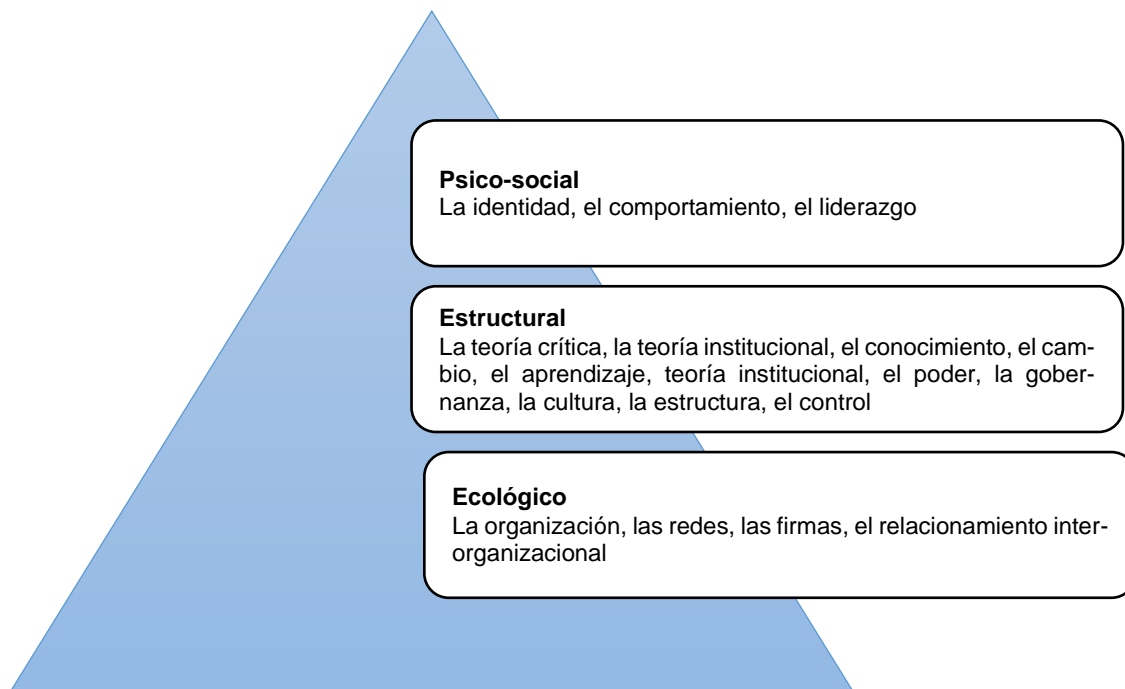


Figura 6. Clasificación de las investigaciones presentadas en las revistas, durante los últimos 10 años a partir de los niveles de análisis propuestos por Scott (1992).
Fuente: Elaboración propia

Tomando como insumo las tendencias temáticas divulgadas en las revistas, se clasificaron las descripciones de los temas asociados de la Tabla 2³, de acuerdo con las definiciones propuestas por Scott (1992). A través de este proceso pudo identificarse la predominancia del interés investigativo en el nivel estructural, en el cual se agruparon temas como la teoría institucional, el conocimiento, el poder, la cultura y el control; le sigue en la categorización el nivel ecológico, en el cual se contemplan tópicos como el relacionamiento inter-organizacional, las redes y las firmas; y finalmente, está el nivel psico-social con investigaciones sobre la identidad, el comportamiento y el liderazgo.

Realizar la clasificación de los temas en diferentes niveles de análisis permite confirmar que la pluralidad de los estudios de la organización, lo cual se expresa no solo en la diversidad de disciplinas que convergen ellos sino también en el análisis de diferentes objetos desde múltiples perspectivas. Es así como, se posibilita estudiar el conocimiento desde el punto de vista de su creación, o desde la transferencia; de igual manera puede abordarse el liderazgo desde su desarrollo o en relación con la ética. Todo ello habla de diversas perspectivas que se enlazan en un único escenario: la organización.

³ Tal como se mencionó previamente la Tabla 2 solo contiene las primeras 10 temáticas abordadas; no obstante, en la clasificación de los niveles de análisis se incluyeron los primeros 20 tópicos, en aras de profundizar el ejercicio.

Desde la perspectiva del organizing, la organización es una realidad que se deriva del discurso, es decir, que se edifica desde el lenguaje, desde lo que expresan las distintas construcciones teóricas que intentan explicarla, lo cual se transforma en acciones concretas dentro del escenario organizacional. En consecuencia, es posible comprender el organizing como un proceso de interacción a través de la cual el discurso construye a la organización, al mismo tiempo que ésta modifica la teoría (Clegg & Hardy, 1996).

La revisión sobre las tendencias temáticas ha permitido identificar la amplia pluralidad implícita en el discurso organizacional que se nutre de las miradas aportantes por las distintas disciplinas, de la observación de diferentes objetos de la organización y de los múltiples enfoques de los mismos. Si partimos entonces de la concepción del organizing, tendríamos que concluir que la pluralidad en el conocimiento organizacional es una consecuencia de la realidad concreta de las organizaciones, es decir, que la vida diaria de dichos fenómenos sociales se encuentra repleta de matices diferentes, cuya interpretación es inabordable con una única lógica.

5. Consideraciones Finales

Los Estudios Organizacionales se definen como un encuentro discursivo, cuya esencia es la pluralidad. Dicha característica ha generado preocupación por la ausencia de unicidad paradigmática y una posible pérdida de identidad; no obstante,

existen argumentos que logran evidenciar la riqueza interpretativa brindada por la diversidad, así como, la consolidación progresiva de espacios académicos y de difusión que han construido una identidad propia de los EO.

La pluralidad de los EO, se basan en la exploración de nuevas perspectivas para el abordaje del fenómeno organizacional, aspecto que propende por la problematización de paradigmas por cuanto, contrario a las ciencias y disciplinas, los EO no siguen criterios únicos, ni generalizaciones y buscan respuestas desde diferentes ángulos; elementos que posibilitan el surgimiento de distintos saberes.

Existe una tendencia de crecimiento en la generación de conocimiento relacionado con las organizaciones. Esto se evidencia en la distribución de las publicaciones de algunas de las revistas más representativas del área; así mismo, es claro el incremento total de artículos divulgados en los últimos 10 años, cuyas aportaciones provienen principalmente de Estados Unidos, Europa y Canadá.

Se identificaron algunas tendencias en cuanto a los temas de mayor interés para la comunidad académica, las cuales fueron divididas tres niveles de análisis: el estructural, cuya predominancia es evidente, el ecológico y el psico-social. No obstante, más allá de las clasificaciones hechas para interpretar mejor los resultados, se encuentra la variedad de temáticas a través de las cuales se busca asir la realidad organizacional, así como la inclusión de metodologías que tradicionalmente no se incorporaban al ésta área como son la etnografía y el enfoque cualitativo.

Derivado de las reflexiones previas se logró reafirmar la pluralidad inherente a los EO como discurso responsable de construir una realidad organizacional que se incorpora al hecho concreto de la organización, a la cotidianidad de dichas colectividades sociales, las cuales a su vez, a través de su quehacer moldean el discurso para hacerse inteligibles.

6. Bibliografía

- Alvesson, M., & Sandberg, J. (2012). Has Management Studies Lost Its Way? Ideas for More Imaginative and Innovative Research. *Journal Of Management Studies*, 50(1): 128-152.
- Barba, A. (2013). Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades. *Gestión y Estrategia*, 44: 139-151.
- Clegg, S., & Hardy, C. (1996). Organizations, organization and organizing. En S. Clegg, C. Hardy, & W. Nord, *Handbook of Organization Studies* (págs. 1-28). Londres: Sage.
- Gonzales, D. (2014). Los estudios organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Revista Innovar*, 24 (54): 43-558 .

Jo Hatch, M. (1997). Why study organization theory? En *Organization theory. Modern, symbolic and posmodern perspectives* (págs. 3-60). Great Britain: Oxford University Press.

Montaño, L. (2004). El estudio de las organizaciones en México, una perspectiva social. En *En Los estudios organizaciones en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad* (págs. 9-39). México: Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.

Pfeffer, J. (2000). *Los nuevos rumbos en la teoría de la organización*. México: Oxford.

Scott, R. (1992). *Organizations. Rational, natural and open systems*. New Jersey: Prentice Hall.

Westwood, R., & Clegg, S. (2003). The Discourse of Organization Studies: Dissensus, Politics and Paradigms. En R. Westwood, & S. Clegg, *Debating Organization: Point-Counterpoint in Organization Studies* (págs. 1-42). Blackwell: Londres.