

# Tratado de estudios organizacionales

Volumen 1. Teorización sobre el campo

# Revisores técnicos de la traducción al español y evaluadores académicos de las contribuciones

Antonio Zarur Osorio, Universidad Autónoma Metropolitana – Azcapotzalco.

Arturo Hernández Magallón, Universidad Nacional Autónoma de México.

Ayuzabet de la Rosa Albuquerque, Universidad Autónoma Metropolitana – Azcapotzalco.

Consuelo García-de-la-Torre, Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey.

David Arellano Gault, Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE).

Diana María Londoño Correa, Universidad EAFIT.

Diego Armando Marín-Idárraga, Universidad Jorge Tadeo Lozano.

Diego René Gonzales-Miranda, Universidad EAFIT.

Elvia Espinosa Infante, Universidad Autónoma Metropolitana – Azcapotzalco.

Francisco López Gallego, Universidad EAFIT.

Germán Vargas Larios, Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa.

Guillermo Ramírez Martínez, Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa.

Juan Javier Saavedra-Mayorga, Universidad del Rosario.

Juan Manuel Herrera Caballero, Universidad Autónoma Metropolitana– Iztapalapa.

Julio César Contreras Manrique, Colegio de San Luis.

María Ceci Araujo Misoczky, Universidad Federal de Río Grande del Sur.

María Odette Lobato Calleros, Universidad Iberoamericana Ciudad de México.

María Teresa Magallón Díez, Universidad Autónoma Metropolitana – Azcapotzalco.

María Teresa Páramo Ricoy, Universidad Autónoma Metropolitana.

Mariano Gentilin, Universidad EAFIT.

Martha Margarita Fernández Ruvalcaba, Universidad Autónoma Metropolitana – Xochimilco.

Mauricio Andrés Ramírez Gómez, Universidad EAFIT.

Mauricio Gómez Villegas, Universidad Nacional de Colombia.

Olga Lucía Anzola Morales, Universidad Externado de Colombia.

Olga Lucía Garcés Uribe, Universidad EAFIT.

Pedro Sanabria Rangel, Universidad Militar Nueva Granada.

Pedro Solís Pérez, Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa.

Rodrigo Muñoz Grisales, Universidad EAFIT.

Valentino Morales López, Centro de Investigación e Innovación en Tecnologías de la Información y Comunicación (INFOTEC).

# Tratado de estudios organizacionales

## Volumen 1. Teorización sobre el campo

Stewart R. Clegg  
Cynthia Hardy  
Thomas B. Lawrence  
Walter R. Nord  
—Editores—

Guillermo Ramírez Martínez  
Diego René Gonzales-Miranda  
—Editores de la versión en español—

Tratado de estudios organizacionales: volumen 1. Teorización sobre el campo / Mats Alvesson...[et al]; Guillermo Ramírez Martínez, Diego René Gonzales-Miranda, editores. -- Medellín: Editorial EAFIT, Universidad Autónoma Metropolitana, Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales, Sage, 2017. 968 p.; 25 cm. -- (Colección Académica)

Título en inglés: The Sage handbook of organization studies, second edition

ISBN 978-958-720-437-7

1. Organización. 2. Teoría de la organización.I.Tít.II. Serie.III. Alvesson, Mats. IV. Ramírez Martínez, Guillermo, edit. V. Gonzales-Miranda, Diego René

302.35. cd 21 ed.

E775

Universidad EAFIT- Centro Cultural Biblioteca Luis Echavarría Villegas

## Tratado de estudios organizacionales Volumen 1. Teorización sobre el campo

English language edition published by Sage Publications of London, Thousand Oaks, New Delhi and Singapore.

© Stewart R. Clegg, Cynthia Hardy, Thomas B. Lawrence, Walter R. Nord, Second edition, Sage Publications 2006.

Primera edición en español: julio de 2017

© De la traducción: Guillermo Ramírez Martínez, Diego René Gonzales-Miranda –Editores de la versión en español–

© Editorial EAFIT

Carrera 48A # 10 Sur - 107, Medellín. Tel. 261 95 23

<http://www.eafit.edu.co/fondo>

Correo electrónico: [fonedit@eafit.edu.co](mailto:fonedit@eafit.edu.co)

ISBN: 978-958-720-437-7

Edición: Marcel René Gutiérrez

Traducción: Margarita Alicia Hernández Rivera

Diseño y diagramación: Alina Giraldo Yepes

Imagen de carátula: 118384402, ©shutterstock.com

Universidad EAFIT | Vigilada Mineducación Reconocimiento como Universidad: Decreto Número 759, del 6 de mayo de 1971, de la Presidencia de la República de Colombia. Reconocimiento personería jurídica: Número 75, del 28 de junio de 1960, expedida por la Gobernación de Antioquia. Acreditada institucionalmente por el Ministerio de Educación Nacional, mediante Resolución 1680 del 16 de marzo de 2010.

Prohibida la reproducción total o parcial, por cualquier medio o con cualquier propósito, sin la autorización escrita de la editorial.

*Editado en Medellín, Colombia*

# Contenido

Autores

Autores de *The SAGE Handbook of Organization Studies*..... vii

Introducción

WALTER R. NORD, THOMAS B. LAWRENCE, CYNTHIA HARDY Y STEWART R. CLEGG

Revisores técnicos: Diego René Gonzales-Miranda, Guillermo Ramírez Martínez..... 1

Introducción: los estudios organizacionales en Latinoamérica.

Una realidad fragmentada en busca de identidad

DIEGO RENÉ GONZALES-MIRANDA, GUILLERMO RAMÍREZ MARTÍNEZ..... 23

1.1 Teorización organizacional: campo históricamente controvertido

MICHAEL REED / Revisor técnico: María Ceci Araujo Misoczky ..... 41

1.2 Teorización organizacional: de las mutaciones funcionales a las posibilidades de una crítica ontológica

MARÍA CECI ARAUJO MISOCZKY ..... 91

2.1 Enfoques ecológicos de las organizaciones

JOEL A. C. BAUM, ANDREW V. SHIPILOV / Revisores técnicos: María Odette Lobato

Calleros, Diego René Gonzales-Miranda..... 111

2.2 Responsabilidad social corporativa y desarrollo sustentable: programa de investigación para Latinoamérica

EMMANUEL RAUFFLET ..... 189

3.1 Economía organizacional: entender la relación entre las organizaciones y el análisis económico

JAY B. BARNEY, WILLIAM HESTERLY / Revisor técnico: Mauricio Andrés Ramírez Gómez 201

3.2 Una aproximación esquemática a la teoría de la agencia

MAURICIO ANDRÉS RAMÍREZ GÓMEZ, LEONEL ARANGO VÁSQUEZ ..... 255

4.1 Comportamiento mesoorganizacional: comentarios sobre el tercer paradigma

D. BRENT SMITH, BENJAMIN SCHNEIDER, MARCUS W. DICKSON /

Revisor técnico: Pedro Solís Pérez..... 279

4.2 El análisis multinivel en la construcción de conocimiento

PEDRO SOLÍS PÉREZ ..... 303

5.1 Ciencias de la complejidad y estudios organizacionales

STEVE MAGUIRE, BILL MCKELVEY, LAURENT MIRABEAU, NAIL ÖZTAS /

Revisores técnicos: Ayuzabet de la Rosa Albuquerque, Arturo Hernández Magallón,

Guillermo Ramírez Martínez ..... 325

5.2 De la aplicación de las ciencias de la complejidad en el estudio de las organizaciones, al estudio de la complejidad organizacional

AYUZABET DE LA ROSA ALBURQUERQUE, ARTURO HERNÁNDEZ MAGALLÓN,

GUILLERMO RAMÍREZ MARTÍNEZ ..... 395

6.1 Instituciones y trabajo institucional

THOMAS B. LAWRENCE, ROY SUDDABY / Revisor técnico: David Arellano Gault..... 427

6.2	Instituciones: ¿producto o subproducto? Reflexiones sobre los límites del nuevo institucionalismo económico DAVID ARELLANO GAULT.....	483
7.1	Enfoques de la teoría crítica y del posmodernismo sobre los estudios organizacionales MATS ALVESSON, STANLEY A. DEETZ / Revisores técnicos: Juan Javier Saavedra-Mayorga, Diego René Gonzales-Miranda, Diego Armando Marín-Idárraga.....	511
7.2	Teoría crítica y posmodernismo en los estudios organizacionales en América Latina JUAN JAVIER SAAVEDRA-MAYORGA, DIEGO RENÉ GONZALES-MIRANDA, DIEGO ARMANDO MARÍN-IDÁRRAGA.....	553
8.1	Desde la perspectiva de la mujer, diez años después. Aportaciones del feminismo a los estudios organizacionales MARTA B. CALÁS, LINDA SMIRICH / Revisores técnicos: Martha Margarita Fernández Ruvalcaba, María Teresa Páramo Ricoy.....	591
8.2	Estudios organizacionales y estudios de género: aportaciones de anglófonos e hispanófonos MARTHA MARGARITA FERNÁNDEZ RUVALCABA, MARÍA TERESA PÁRAMO RICOY .....	681
9.1	Los datos en la investigación en los estudios organizacionales RALPH STABLEIN / Revisor técnico: Valentino Morales López.....	699
9.2	Los datos para la investigación en estudios organizacionales desde una perspectiva latinoamericana VALENTINO MORALES LÓPEZ.....	733
10.1	Hacer investigación organizacional que importe: poder, valores y <i>frónesis</i> BENT FLYVBJERG / Revisor técnico: Mauricio Gómez Villegas .....	755
10.2	Investigación organizacional fronética: reflexiones contextuales desde Latinoamérica MAURICIO GÓMEZ VILLEGAS.....	779
11.1	Investigar a las organizaciones usando investigación acción COLIN EDEN, CHRIS HUXHAM / Revisor técnico: Juan Manuel Herrera Caballero.....	791
11.2	La investigación-acción en las organizaciones JUAN MANUEL HERRERA CABALLERO .....	819
12.1	La filosofía de las ciencias sociales en los estudios organizacionales STEPHEN P. TURNER / Revisor técnico: Rodrigo Muñoz Grisales .....	847
12.2	Administración, estudios organizacionales y argumentación: ¿una vía epistemológica? RODRIGO MUÑOZ GRISALES .....	869
13.1	Representación y reflexividad STEWART CLEGG Y CYNTHIA HARDY / Revisor técnico: Consuelo García-de-la-Torre .....	887
13.2	Representaciones y reflexiones en la investigación sobre las organizaciones en América Latina CONSUELO GARCÍA-DE-LA-TORRE.....	913

## Autores

### Autores de *The SAGE Handbook of Organization Studies*<sup>1</sup>

**Mats Alvesson** es profesor de la Facultad de Administración de Empresas, Universidad de Lund, Suecia. Se interesa por la teoría crítica, el método cualitativo, la cultura organizacional y el simbolismo, la identidad, el poder y el liderazgo. La mayoría de su obra empírica se ha enfocado en las organizaciones intensivas en conocimientos. Ha publicado veinte libros en las áreas anteriormente mencionadas; los más recientes son *Understanding Organizational Culture* (2002, SAGE), *Postmodernism and Social Research* (2002, Open University Press) y *Knowledge Work and Knowledge-Intensive Firms* (2004, Oxford University Press).

**Jay B. Barney** es profesor de Administración y tiene la Cátedra del Bank One de Excelencia en Estrategia Corporativa del Max M. Fisher College of Business, Universidad Estatal de Ohio, EE. UU. Recibió su licenciatura por la Universidad Brigham Young, y su maestría y doctorado por la Universidad de Yale. El profesor Barney impartió clases en la Anderson Graduate School of Management de la Universidad de California en Los Ángeles (UCLA) y en la Universidad A&M de Texas antes de formar parte del cuerpo docente de la Universidad Estatal de Ohio en 1994, donde enseña Estrategia y Política Organizacional a estudiantes de maestría y doctorado. También ha impartido clases en una serie de programas de capacitación ejecutiva en diversas universidades y en varias empresas, incluyendo AEP, SBC, Nationwide y McKinsey & Company. El profesor Barney ha recibido premios de enseñanza en la UCLA, la Universidad A&M de Texas y en la Universidad Estatal de Ohio. Ha sido consultor de una amplia gama de organizaciones públicas y privadas, incluyendo Hewlett-Packard, Texas Instruments, Tenneco, Arco, Koch Industries Inc., McKinsey & Company, Nationwide Insurance, escuelas públicas de Columbus y otras. Su asesoría se enfoca en la instrumentación de cambios organizacionales a gran escala y el análisis estratégico.

**Joel A. C. Baum** es ciudadano canadiense, profesor de Estrategia y Organización en la Rotman School of Management (con un nombramiento, además, en el Departamento de Sociología), Universidad de Toronto, Canadá, donde enseña Estrategia Competitiva y Teoría de la Organización. Joel está interesado en los patrones de la competencia y la cooperación entre empresas y su influencia sobre el comportamiento y el aprendizaje en las mismas. Sus publicaciones recientes incluyen una serie de artículos que exploran la dinámica de las redes entre empresas, en particular la evolución de las estructuras de redes intermedias (por ejemplo, *cliques*) y los lazos que las conectan, que son fundamentales para el fenómeno de

---

<sup>1</sup> Nota de los editores: solo se incluyen las referencias biográficas de los autores que son publicados en este primer volumen.

redes de *small world*. Joel es miembro de los consejos editoriales del *Administrative Science Quarterly* y el *Academy of Management Journal*, editor en jefe de *Advances in Strategic Management* y coeditor fundador de *Strategic Organization*.

**Marta B. Calás** es profesora asociada de Estudios de Organización y Administración Internacional en el Departamento de Administración, Isenberg School of Management, y profesora adjunta en Estudios de la Mujer, del Programa de Estudios de la Mujer, de la Universidad de Massachusetts-Amherst, EE. UU. En su labor académica, en colaboración con Linda Smircich, aplica perspectivas desde el posestructuralismo, estudios culturales, posmodernismo feminista y teoría poscolonial/transnacional para cuestionar y recrear la teoría para las áreas de estudios organizacionales, como globalización, liderazgo, ética comercial y tecnología de la información. Por medio de estas perspectivas, también analiza la lógica detrás de las instituciones contemporáneas, tales como universidades u otras organizaciones laborales. Es editora de *Organization: The Critical Journal of Organization, Theory and Society*.

**Stewart R. Clegg** es profesor asociado en la Universidad Tecnológica de Sydney, Australia, y director del Innovative Collaborations, Alliances and Networks Research (ICAN); profesor visitante de Administración del Cambio Organizacional, Facultad de Negocios, Universidad de Maastricht; profesor visitante de la Escuela de Negocios de la Universidad de Aston, así como de la Vrije University de Ámsterdam, donde es también titular internacional en Discurso y Teoría de la Administración, en el Centro de Ciencias Sociales Comparativas. Es un autor prolífico sobre teoría de la administración y organización, con más de doscientas de sus publicaciones en revistas destacadas como *Academy of Management Learning and Education*, *Administrative Science Quarterly*, *Organization Science*, *Organization Studies*, *Organization*, *Human Relations*, *Management Learning* y muchas otras. Asimismo, es autor y editor de muchos libros, entre los cuales el más reciente es *Managing and Organizations* (2005, SAGE, con Martin Kornberger y Tyrone Pitsis). Ha sido electo miembro de la Academia de Ciencias Sociales en Australia desde 1988, miembro distinguido de la Academia de Administración de Australia y Nueva Zelanda desde 1998, y miembro de la Aston Academy desde 2005.

**Stanley A. Deetz**, PhD, es profesor de Comunicación en la Universidad de Colorado, en Boulder, EE. UU. Su investigación se enfoca básicamente en las relaciones de poder en los lugares de trabajo y la forma en que estas se producen y reproducen en la interacción cotidiana. Entre sus libros se encuentran *Leading Organizations through Transitions* (2000), *Doing Critical Management Research* (2000, SAGE), *Transforming Communication, Transforming Business* (1995, Hampton) y *Democracy in an Age of Corporate Colonization* (1992, SUNY). Ha publicado alrededor de cien ensayos en revistas académicas y libros relativos a la representación de los participantes, la toma de decisiones, la cultura y la comunicación en organizaciones corporativas, y ha impartido conferencias en EE. UU. y en Europa. Es miembro de la International Communication Association, donde fungió como su presidente (1996-1997); académico distinguido de la National Communication Association, y ha sido electo para ocupar muchos otros cargos profesionales. También es consultor activo para sociedades de EE. UU. y de Europa.



**Marcus W. Dickson** es profesor asociado de Psicología Industrial/Organizacional (I/O) en la Universidad Estatal de Wayne, en Detroit, Michigan, EE. UU. Sus investigaciones se han enfocado básicamente sobre liderazgo y cultura, incluyendo la cultura a niveles de análisis de grupo, de organización y de sociedad. Ha fungido como investigador coprincipal del proyecto de investigación conocido como *Global Leadership and Comportamiento Organizacional Effectiveness* (GLOBE) (estudio de 62 países sobre el liderazgo y la cultura) y como director del programa de Doctorado en Psicología I/O en la Universidad Estatal de Wayne. Actualmente trabaja en un libro (con Deanne Den Hartog de la Universidad de Ámsterdam) sobre cuestiones culturales en el liderazgo.

**Colin Eden** es profesor de Administración de Ciencias y Administración Estratégica de la Strathclyde Graduate School of Business, en Glasgow, Escocia. Sus libros más recientes son *The Practice of Making Strategy* (2005, SAGE) y *Visible Thinking* (2004, Wiley). Ha escrito más de 160 artículos para revistas especializadas en ciencias de la administración, gestión de proyectos y administración en general. Sus intereses particulares actuales se refieren a la comprensión de los procesos de grupo en la creación de estrategias entre equipos de alta dirección y en comprender el fracaso de proyectos complejos.

**Bent Flyvbjerg** es profesor de Planeación en la Universidad Aalborg, Dinamarca, donde imparte cátedra sobre políticas y planeación urbanas. Fue académico visitante Fulbright en Estados Unidos en dos ocasiones, donde llevó a cabo investigaciones en UCLA, Universidad de California (UC) Berkeley y la Universidad de Harvard. Fue profesor invitado en The European University Institute, en Florencia, Italia. Es autor de numerosas publicaciones en quince idiomas. Sus libros en inglés más recientes son *Megaprojects and Risk: An Anatomy of Ambition* (2003, Cambridge University Press), *Making Social Science Matter* (2001, Cambridge University Press) y *Rationality and Power* (1998, University of Chicago Press). Actualmente está realizando investigaciones sobre la relación entre la verdad y la mentira en las políticas y la planeación.

**Cynthia Hardy** es profesora de Administración de la Universidad de Melbourne, Australia, codirectora del Centro Internacional de Investigación del Discurso Organizacional, Estrategia y Cambio, y profesora visitante en la Universidad de Leicester. Sus principales intereses de investigación giran alrededor del estudio del poder y la política en las organizaciones, la teoría del discurso organizacional y el análisis de discurso crítico; asimismo, está especialmente interesada en la forma en que el poder y la política tienen lugar dentro de un contexto discursivo amplio. Recientemente publicó *Discourse Analysis: Investigating Processes of Social Construction* (con Nelson Phillips, 2002, SAGE), además de coeditar una edición especial de *Organization Studies* sobre el discurso organizacional, y el *The SAGE Handbook of Organizational Discourse*. En total ha publicado doce libros y editado volúmenes, incluyendo el *Handbook of Organization Studies* (1996, SAGE), que ganó el George R. Terry Book Award en 1997, en la Academia de Administración. Ha escrito más de sesenta artículos para revistas especializadas y capítulos de libros, y sus trabajos han aparecido en múltiples revistas especializadas internacionales, incluyendo *Academy of Management Journal*, *Academy of Management Review*, *Organization Studies*, *Journal of Management Studies*, *Human Relations*, *Organization Science* y *California Management Review*.

**William Hesterly** es profesor Zeke Dumke de Administración en la David Eccles School of Business, de la Universidad de Utah, EE. UU. Junto con Jay Barney, de la Universidad Estatal de Ohio, es autor de *Strategic Management and Competitive Advantage* (2011, Prentice-Hall). Sus investigaciones sobre la economía organizacional, integración vertical, formas organizacionales y redes empresariales han aparecido en revistas especializadas de primer orden, incluyendo la *Academy of Management Review*, *Organization Science*, *Strategic Management Journal*, *Journal of Management* y el *Journal of Economic Behavior and Organization*. Sus investigaciones sobre la historia de la innovación en el béisbol de las ligas mayores aparecieron recientemente en *Business History*. Recibió el Ascendant Scholar Award de 1999 de la Western Academy of Management. Pertenece al Consejo Editorial de *Strategic Organization* y ha estado anteriormente activo en los consejos de *Organization Science* y el *Journal of Management*. Recibió su doctorado de la Universidad de California, Los Angeles.

**Chris Huxham** es investigador sénior en el Advanced Institute of Management Research, y profesor de Administración y director de Investigación de la Strathclyde Graduate School of Business. Ha dirigido un programa de investigación-acción que abarca más de 16 años y que se refiere al desarrollo de la teoría orientada a la práctica de la administración de empresas en colaboración. Su libro con Siv Vangen, *Managing to Collaborate: The Theory and Practice of Collaborative Advantage* (2005, Routledge), recopila este trabajo. Es vicepresidente de la Academia Británica de Administración y fue convocante inicial de su grupo, cuyo interés especial son las relaciones interorganizacionales. Regularmente trabaja con gestores que se dedican a iniciativas colaborativas y fue miembro del equipo de trabajo del Gobierno escocés para planeamiento comunitario.

**Thomas B. Lawrence** es profesor Weyerhaeuser de Administración del Cambio en la Universidad Simon Fraser de Vancouver, Canadá. Recibió su doctorado en Análisis Organizacional de la Universidad de Alberta, en 1993. Sus investigaciones se centran en la dinámica del poder, del cambio y de la institución en las organizaciones y en los campos organizacionales. Ha aparecido en revistas especializadas, como *Academy of Management Journal*, *Academy of Management Review*, *Harvard Business Review*, *Sloan Management Review*, *Human Relations*, *Journal of Management*, *Journal of Management Studies*, *Organization Studies*, *Organization*, *Journal of Comportamiento Organizacional* y *Journal of Management Inquiry*.

**Steve Maguire** es profesor asistente de Estrategia y Organizaciones en la Facultad de Administración de la Universidad McGill, EE. UU. Se doctoró en la École des Hautes Études Commerciales (HEC-Montreal) en 2000, después de pasar un tiempo en el Instituto Santa Fe, en su Escuela de Verano sobre Sistemas Complejos. Interesado en los modelos formales de los sistemas complejos, coeditó (con Bill McKelvey) una edición especial de *Emergence* dedicada al tema de la complejidad y la administración, y también es el autor de capítulos de libros sobre esta materia. Su investigación empírica se centra en el cambio institucional, tecnológico y organizacional que resulta cuando las luchas comerciales, científicas y políticas se cruzan con cuestiones sociales o ambientales. Por ejemplo, su disertación doctoral toma lecciones de la experiencia de la sociedad con el insecticida dicloro difenil tricloroetano (DDT) y en 2001 se le otorgó el premio Organization and Natural Environment (ONE) como la Mejor Disertación Doctoral de la Academia de Administración. Además de publicar en *Emergence*

y el *Academy of Management Journal*, ha escrito en *Organization Studies*, *Strategic Organization*, *Health Care Management Review*, *Greener Management International* y *Global Governance*.

**Bill McKelvey**, PhD MIT 1967, es profesor de Organización Estratégica y Ciencias de la Complejidad en UCLA. Su libro, *Organizational Systematics* (1982, University of California Press) continúa siendo el tratado definitivo de la evolución y taxonomía organizacional. Fungió como presidente del comité constructor que produjo el Complejo Anderson de UCLA, con un costo de USD110.000.000 -inaugurado en 1994-. En 1997 fue director del Centro de Estrategia de Rescate y Ciencias de la Organización (SOS). Fue fundador del Centro para Sistemas Humanos Complejos y Ciencias Sociales Computacionales de UCLA. Recientemente, coeditó *Variations in Organization Science* (1999, SAGE) y una edición especial de la revista especializada *Emergence*. Próximamente se publica el libro *Complexity Dynamics in Organizations: Applications of Order-creation Science* (Cambridge University Press). Sus artículos recientes incluyen: "Postmodernism vs truth in administración theory" (en E. Locke (ed.), *Post Modernism and Management*, Elsevier Science, 2003); "Situated learning theory: Adding rate and complexity effects via Kauffman's NK model" (con Y. Yuan, primer autor, *Nonlinear Dynamics, Psychology, and Life Sciences*, vol. 8, núm. 1, 2004, pp. 65-101); "Toward a complexity science of entrepreneurship" (*Journal of Business Venturing*, 2004, núm. 19, pp. 313-341); "Toward a 0<sup>th</sup> law of thermodynamics: Order-creation complexity dynamics from physics & biology to bioeconomics" (*Journal of Bioeconomics*, 2004, vol. 6, núm. 1, pp. 65-96); y "Complexity science as order-creation science: New theory, new method" (*E:CO*, 2004, vol. 6, núm. 4, pp. 2-28).

**Laurent Mirabeau** es candidato doctoral de la Facultad de Administración de la Universidad McGill, y tiene una maestría (1997) por la Universidad de Ottawa, Canadá, donde imparte sus clases. Antes de iniciar su doctorado, adquirió valiosa experiencia en las industrias de telecomunicaciones y de consultoría. Con antecedentes en matemáticas, se introdujo inicialmente a la ciencia de la complejidad después de asistir al curso intensivo de una semana en el Complex Systems Institute (NECSI) de Nueva Inglaterra. Su investigación actual se centra en las estrategias emergentes, así como en panoramas de idoneidad NK.

**Walter R. Nord**, con doctorado en Psicología, Universidad de Washington (1967), es un distinguido profesor universitario y profesor de Administración en la Universidad de South Florida, EE. UU. Recibió el premio de docente distinguido de la Academia de Administración en 2002. Anteriormente estuvo en la Universidad de Washington, St. Louis (1967-1989). Sus intereses actuales se centran en el desarrollo de un marco filosófico agnóstico para las ciencias sociales. Ha publicado ampliamente en revistas académicas y editado y escrito una serie de libros, entre los que se incluyen: *The Meanings of Occupational Work* (con A. Brief, 1990, Lexington Books), *Implementing Routine and Radical Innovations* (con S. Tucker, 1987, Lexington Books), *Organizational Reality: Reports from the Firing Line* (1977, Goodyear Publishing), *Managerial Reality* (con P. Frost y V. Mitchell, 1990, Harper Collins), *Resistance and Power in Organizations* (con J. Jermier y D. Knights, 1994, Routledge) y *Human Resources Reality: Putting Competence in Context* (con P. Frost y L. Krefting, 2002, Prentice-Hall). Anteriormente fue editor de reseñas de libros para la *Academy of Management Review* y en la actualidad es miembro de los consejos editoriales de *Organization and Environment* y

*Organization*. Ha fungido como consultor sobre el desarrollo organizacional y el cambio para una variedad de grupos y organizaciones. Coeditó el *Handbook of Organization Studies* (con S. Clegg y C. Hardy, 1996, SAGE), que recibió el Premio George Terry en 1997.

**Nail Öztas** es miembro del cuerpo docente de Administración de la Facultad de Administración Pública, School of Economics and Administrative Sciences, Universidad Gazi, Ankara, Turquía. Recibió su maestría (1999) y su doctorado (2004) en Administración Pública por la Universidad de Southern, California. En el presente trabaja en proyectos que se centran en estructuras de capital social organizacional en redes vecinales y en aprendizaje de redes durante desastres, así como en aplicaciones de teoría de la complejidad en las organizaciones.

**Michael Reed** es profesor de Análisis Organizacional y director delegado (Investigación), Cardiff Business School, Universidad de Cardiff, Gales. Sus intereses principales de investigación se centran en el desarrollo teórico general de la teoría y el análisis de la organización, nuevas formas organizacionales, la administración de empleados profesionales y expertos (con referencia especial a las organizaciones de servicios públicos) y la dinámica del control y gobierno organizacional en las economías políticas capitalistas contemporáneas y en las sociedades. Acaba de concluir su función, después de 12 años, como uno de los editores fundadores de la revista especializada *Organization*, publicada por SAGE. Ha publicado en revistas especializadas europeas, como *Organization Studies* y *Journal of Management Studies*. Más recientemente, junto con colegas de las universidades de Bath, Bristol y Cardiff, forma parte de un equipo de investigación que ha obtenido su financiamiento principal del Consejo de Investigación Económica y Social del Reino Unido, para un estudio sobre “Modernización, liderazgo y administración en los servicios públicos contemporáneos del Reino Unido”. También ha trabajado en un libro sobre las formas cambiantes del control organizacional. Es miembro actual del Consejo de la Academia Británica de Administración (British Academy of Management, BAM) y del Consejo de la Red de Investigación (BAM), Reino Unido.

**Benjamin Schneider** es investigador sénior en Valtera Corporation, y profesor emérito de la Universidad de Maryland, EE. UU., donde había sido responsable del programa de Psicología Industrial y Organizacional durante muchos años. Ha dado clases en Michigan State y Yale, y por periodos más breves de tiempo en Dartmouth, Universidad de Bar-Ilan (Israel, con una beca Fulbright), en la Universidad de Aix-Marseilles (Francia) y en la Universidad de Peking (PRC). Ha publicado 125 artículos de revista y capítulos de libros, así como nueve libros. Aparece en la lista de *Who's Who in America* (Quién es Quién en América), se le otorgó el Year 2000 Distinguished Scientific Contributions Award por la Sociedad de Psicología Industrial y Organizacional (también es miembro y expresidente); asimismo, es miembro de la Academia de Administración. Sus intereses se refieren a la calidad en el servicio, clima organizacional y cultura; selección de personal y el papel de la personalidad en la vida organizacional. A lo largo de los años, ha asesorado a numerosas compañías, recientemente a IBM, Allstate, Giant Eagle, Nextel, Pepsico y Toyota.

**Andrew V. Shipilov** es profesor asistente de Estrategia en INSEAD, Francia. Recibió su grado doctoral en Estrategia y Teoría de la Organización por la Rotman School of Management,

Universidad de Toronto. Sus investigaciones son sobre sociología económica, organización estratégica y, en particular, sobre redes de colaboración entre empresas y entre personas. Sus artículos han sido publicados en revistas como *Academy of Management Journal*, *Administrative Science Quarterly*, *Strategic Organization*, *Industrial and Corporate Change*, *Managerial* y *Decision Economics*.

**Linda Smircich** es profesora de Estudios de la Organización del Departamento de Administración, Isenberg School of Administración, Universidad de Massachusetts-Amherst, EE. UU. Enseña Comportamiento y Teoría Organizacional para alumnos de posgrado y realiza seminarios para maestrías y doctorados en Investigación Cualitativa y Paradigmas Alternos en el Análisis Organizacional. Su obra docente anterior se centraba en la cultura organizacional; ahora se podría describir a sí misma como interesada en una perspectiva cultural y crítica sobre organización y administración. Sus investigaciones, en colaboración con Marta Calás, aplican ideas de los estudios culturales y teoría feminista a los temas organizacionales, tales como ética comercial, globalización y cuestiones de trabajo y familia. Es editora de *Organization: The Critical Journal of Organization, Theory and Society*.

**D. Brent Smith** es profesor asociado de Administración y Psicología en la Jesse H. Jones Graduate School of Management, de la Rice University, Houston, Texas, y director del Centro Rice de Estudios de Eficacia Organizacional. Sus intereses de investigación se enfocan en la intersección de la psicología de la personalidad y el comportamiento organizacional. Recientemente coeditó el libro *Personality and Organizations* (2004, Lawrence Erlbaum Associates) y está editando *The People Make the Place*. Ha ganado dos veces el Scholarly Achievement Award de la División HR de la Academia de Administración y recientemente fue codestinatario del Outstanding Publication Award, de la división OB de la Academia.

**Ralph Stablein** es el director académico del programa de Doctorado en Administración (DBA) y profesor en el Departamento de Administración de la Massey University College of Business, Atlanta, EE. UU. Recibió su licenciatura en Psicología y Economía por la Universidad Benedictina. Tiene una maestría en Economía por la Universidad de Western Illinois. Su doctorado en Comportamiento de la Organización y opción secundaria en Sociología, se lo otorgó la Kellogg Graduate School of Management, de la Universidad Northwestern, Sheridan, EE. UU. Ha trabajado en las universidades de British Columbia, Otago y Massey. Ha sido académico visitante en la Universidad de Stanford (en el Centro de Trabajo, Tecnología y Organización), la Universidad de Nueva York, la Universidad Benedictina, la Universidad de South Florida y la Universidad de Western Sydney. Tanto su investigación como enseñanza se centran en el campo de estudios de la organización. Sus publicaciones incluyen aportaciones sobre epistemología, metodología y dos volúmenes editados con Peter Frost intitulados *Renewing Research Practice* y *Doing Exemplary Research*. Es coeditor de la serie *Adelantos en estudios de la organización*, publicada por Liber/Copenhagen Business School. Es coeditor de la sección “Emerging Scholarship”, del *Organization and Management Journal*. Actualmente está en los consejos editoriales del *Asia Pacific Journal of Human Resources*, *Journal of Organizational Change Management* y *Organization Studies*. Fue presidente del Grupo de Interés sobre Estudios Críticos de la Administración de la Academy of Management.

**Roy Suddaby** es profesor asistente con un nombramiento conjunto en los Departamentos de Contabilidad y Sistemas de Administración de la Información, y Administración Estratégica y la Organización, en la School of Business, Universidad de Alberta, Canadá. Sus investigaciones se centran en el cambio institucional. Su contexto empírico primario es sobre el ámbito de profesiones y empresas de conocimiento intensivo. Su trabajo ha aparecido en *Academy of Management Journal*, *Administrative Science Quarterly* y *Human Relations*. Es parte de los consejos editoriales de *Organization Studies*, *Academy of Management Journal* y *Academy of Management Review*. Su investigación actual se enfoca en la regulación postprofesional.

**Stephen P. Turner** es profesor/investigador de Filosofía de la Universidad de South Florida, EE. UU. Entre sus publicaciones se encuentran *Sociological Explanation as Translation* (1980, Cambridge), *The Search for a Methodology of Social Science* (1986, Reidel) y *The Social Theory of Practices. Tradition, Tacit Knowledge, and Presuppositions* (1994, Polity Press). Fue editor del *Cambridge Companion to Weber* (2000, Cambridge University Press) y coeditor de *The Blackwell Guide to the Philosophy of the Social Sciences* (2004, Blackwell) y en este momento coedita el *Handbook of the Philosophy of Anthropology and Sociology* (Elsevier) y *The Handbook of Social Science Methodology* (SAGE). Ha escrito extensamente sobre las organizaciones complejas, liderazgo carismático y el problema de la organización social del conocimiento pericial. Sus escritos sobre organizaciones incluyen *Conflict in Organizations* (1983, Prentice Hall, con Frank Weed), “Complex organizations as savage tribes” (*Journal for the Theory of Social Behavior*, vol. 7, núm. 1, 1977, pp. 99-125) y “Blau’s theory of differentiation: Is it explanatory?” (*Sociological Quarterly*, vol. 18, núm. 1, pp. 17-32).

## **Autores de las contribuciones desde la realidad latinoamericana**

**Leonel Arango Vásquez** ha sido docente de pregrado y posgrado en varias universidades de Medellín. Se ha desempeñado como investigador académico, ha publicado *¿Sabe usted qué es capital riesgo?* (EAFIT, 2016), artículos y otros productos resultados de su labor investigativa. Es graduado en Economía, de la Universidad EAFIT. Tiene un título de maestría en Banca y Finanzas del Centro Europeo de Estudios Garrigues, Madrid, España. Estudiante del Doctorado en Administración en la Universidad EAFIT y miembro del grupo Administración y Organizaciones, de la Escuela de Administración en la misma universidad.

**María Ceci Araujo Misoczky** es profesora de la Escuela de Administración de la Universidad Federal de Río Grande del Sur (UFRGS), Brasil, y de su programa de posgrado. Copresidenta de la Junta del Critical Management Studies. Se graduó en Medicina en la UFRGS (1978), magíster en Planeación Urbana y Regional (1990) y doctora en Administración, también de la UFRGS. Coordinadora de los grupos de investigación Organización y Praxis Libertadora, y Gestión de la Salud. Tiene experiencia en el área de administración, con énfasis en administración pública y estudios organizacionales. Los temas de interés en su investigación son: prácticas organizacionales de movimientos y luchas sociales, la crítica a la economía política de la organización, la producción social de las políticas públicas, el pensamiento social brasileño y latinoamericano, y gestión de la salud.

**David Arellano Gault** es doctor en Administración Pública por la Universidad de Colorado, en Denver. Es profesor investigador del CIDE y fue su secretario académico (2007-2013). Fue coeditor de *Organization Studies* (2008-2013) y actualmente es editor sénior de la misma revista. Es miembro en comités editoriales de revistas arbitradas como: *American Review of Public Administration*, *Governance*, *International Review of Administrative Sciences*, *Journal of Public Administration Research and Theory* y *Public Integrity*. Ha publicado diversos libros sobre retos organizacionales de reforma y cambio en el sector público, así como más de cuarenta artículos en revistas arbitradas. Es miembro del SNI (CONACYT México) Nivel 3, y miembro de la Academia Mexicana de las Ciencias.

**Ayuzabet de la Rosa Alburquerque** realizó sus estudios de Licenciatura en Administración, y de Maestría y Doctorado en Estudios Organizacionales en la UAM-I. Es profesor-investigador titular “C” de la UAM-Azcapotzalco (UAM-A), y en dicha institución es representante del Cuerpo Académico “Análisis y Gestión de las Organizaciones”. Es miembro del SNI, Nivel 1 (distinción otorgada por el CONACYT, México), y pertenece a asociaciones de profesionales como la REMINEO y la RED PILARES. Algunas de sus publicaciones son la coordinación de los libros: *Pequeñas organizaciones: complejidad y diversidad organizacional. Estudio de casos de organizaciones mexicanas* (en coordinación con Teresa Montoya y Silvia Pomar, 2009, UAM y Juan Pablo Editores) y *Hacia la perspectiva organizacional de la política pública. Recortes y orientaciones iniciales* (en coordinación con Julio Contreras, 2013, Fontamara). Sus principales líneas de investigación son sobre desarrollo teórico de una perspectiva organizacional aplicada al estudio de las organizaciones y análisis de organizaciones pequeñas y públicas.

**Martha Margarita Fernández Ruvalcaba** es profesora de tiempo completo de la UNAM-Unidad Xochimilco. En 2014 recibió de esta institución el nombramiento de profesora distinguida por su actividad docente y de investigación durante 40 años. Realizó estudios de Licenciatura en Administración (Facultad de Contaduría y Administración, UNAM, 1969). Obtuvo el Diploma de Estudios Profundos (DEA) en Ciencias de Gestión por la Universidad Jean Moulin Lyon 3 (Francia, 1981) y el Doctorado en Ciencias de Gestión por la Universidad Lumière Lyon 2, con la tesis “Interactions entre conditions de vie au travail et conditions de vie hors du travail. Application a de cas d’innovation socio-économique” (Francia, 1984). Entre sus logros académicos destaca la formación de un grupo de investigación especializado en la teoría socioeconómica de las empresas y organizaciones, creada y desarrollada por Henri Savall en el Instituto de Socioeconomía de las Empresas y Organizaciones (ISEOR), mismo que se caracteriza por articular las actividades de consultoría, investigación y docencia en el campo de las ciencias de gestión.

**Consuelo García de la Torre** tiene un doctorado en Management, en HEC de la Universidad de Montreal, Canadá, y una maestría en la Universidad de Lovaina-la-Nueva, en Bélgica. Ella es profesora-investigadora de tiempo completo en EGADE Business School, Tecnológico de Monterrey, en México. Miembro del SNI de México (Nivel 1), investigadora del Grupo Estratégico de Investigación en Innovación Social, del EGADE Business School. Ha publicado diversos libros y capítulos como autor y coautor sobre temas como responsabilidad social empresarial, administración de la educación y cambio organizacional, entre otros. Asimismo, sus artículos se han publicado en destacadas revistas internacionales, como *Journal of Business*

*Ethics* y en publicaciones periódicas de *Humanistic Management Network Research Paper Series* en Social Science Research Network (SSRN), entre otros.

**Mauricio Gómez Villegas** es profesor asociado de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Colombia; doctor en Contabilidad y magister en Contabilidad, Auditoría y Control de Gestión por la Universitat de València (España); Diplôme Universitaire en Sciences de Gestion por la Université de Rouen (Francia); magister en Administración y contador público por la Universidad Nacional de Colombia. Ha sido subcontador general de la nación en Colombia y asesor del Consejo Técnico de la Contaduría Pública (Colombia). Fue director de la Escuela de Administración y Contaduría Pública, coordinador de la Maestría en Contabilidad y Finanzas, y de la carrera de Contaduría Pública de la Universidad Nacional de Colombia. Conferencista invitado a eventos académicos en Argentina, Brasil, Ecuador, Guatemala, México, España, Francia, Perú e Inglaterra. Director general de la revista *Innovar*. Miembro de la sala de Administración y Derecho de la CONACES.

**Diego René Gonzales Miranda** es administrador de Empresas de la Universidad de Antioquia, magister en Administración de Negocios (MBA), PhD en Administración de la Universidad EAFIT, en donde obtuvo el grado *Summa Cum Laude* y PhD en Estudios Organizacionales de la UAM de México, en donde obtuvo la Medalla al Mérito Universitario. Es profesor de tiempo completo de la Escuela de Administración de la Universidad EAFIT, en donde es director del Grupo de Investigación Administración y Organizaciones, coordinador académico del área de Organizaciones y profesor-investigador de la unidad académica de Alta Dirección. Es también miembro del Comité Técnico de Gestión de Organizaciones del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (ICFES). Ha escrito varios artículos a nivel nacional e internacional sobre temas de gestión humana, organizaciones e identidad organizacional. Su actividad profesional gira en torno al interés y la preocupación académica orientados al estudio de las organizaciones y a los fenómenos que se inscriben en su interior, los cuales busca abordarlos desde una mirada crítica e interdisciplinaria de las ciencias sociales.

**Arturo Hernández Magallón** es profesor de tiempo completo adscrito al Centro de Estudios en Administración Pública, en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (FCPyS) de la UNAM. Es profesor de la planta complementaria del Posgrado en Estudios Organizacionales en la UAM-I. Realizó estudios de Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública en la UNAM, y de Maestría y Doctorado en Estudios Organizacionales en la UAM-I. Es miembro del SNI (distinción otorgada por el CONACYT, México) y pertenece a distintas asociaciones de profesionales, como la REMINEO, la RED PILARES y el INAP-México. Sus principales líneas de investigación son el análisis de organizaciones públicas y el control y la evaluación de la gestión pública.

**Juan Manuel Herrera Caballero** es doctor en Estudios Organizacionales del Departamento de Economía de la UAM-I. Cursó las licenciaturas en Psicología Social en la UAM-I y Filosofía en la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM, las maestrías en Filosofía de la Ciencia en la UAM-I y Psicología en la UNAM. Actualmente es jefe del Departamento de Sociología de la UAM-I y docente en la Licenciatura en Psicología Social y en el Programa de Posgrado



de Estudios Organizacionales de la UAM-I. Se desempeñó en el Instituto Mexicano del Petróleo de 1988 a 2008 como investigador en las áreas de administración del conocimiento e inteligencia tecnológica, así como de innovación y transferencia de tecnología. Se ha desempeñado como docente en la UAM-I desde noviembre de 1989 a la fecha (25 años de antigüedad). Coordinador de la Licenciatura en Psicología Social, en la UAM-I, de 2008 a 2015. Miembro de la Red Mexicana de Investigación en Análisis Organizacional y del del área de investigación “Procesos psicosociales de los fenómenos colectivos”, en la UAM-I. Ha desarrollado investigaciones sobre redes estratégicas en instituciones, desarrollo y cambio institucional, administración del conocimiento, inteligencia tecnológica en organizaciones productivas, entre otras.

**Diego Armando Marín Idárraga** es administrador de empresas de la Universidad Nacional de Colombia, 1997; magíster en Administración (MSc), de la misma universidad, 2006; magíster en Investigación en Gestión (MSc), de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, España, 2011; doctor en Administración y Dirección de Empresas (PhD), Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, España, 2014. Se desempeñó entre 1997 y 2002 como consultor del Plan Nacional para el Desarrollo de la Microempresa, en la ejecución de programas de mejoramiento empresarial, a través de la Corporación para el Desarrollo de Caldas, las Cámaras de Comercio de Manizales y Chinchiná, y la Fundación Social. Asimismo, fue consultor en la elaboración de mapas de competitividad en el programa Banco Interamericano de Desarrollo (BID)-Centros de Desarrollo Empresarial, y asesor de proyectos empresariales para el Fondo para la Reconstrucción y Desarrollo Social del Eje Cafetero (FOREC), gerencia zonal Chinchiná. Desde el año 2002 ha laborado como profesor investigador de planta en la Universidad Jorge Tadeo Lozano. Es par académico de Colciencias, del Ministerio de Educación de Colombia y de diferentes revistas indexadas del orden nacional e internacional. Es comisionado de la Sala de Evaluación de Administración de Empresas de la Comisión Nacional Intersectorial para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CONACES). Es asesor del ICFES en las Pruebas Saber Pro en el componente de gestión de organizaciones. Sus resultados de investigación han sido publicados en libros, capítulos de libros y revistas académicas, y socializados en ponencias, nacionales e internacionales.

**Valentino Morales López** tiene dos doctorados, uno en Bibliotecología y Estudios de la Información, por la UNAM, y el otro en Estudios Organizacionales por la UAM; cuenta con dos maestrías, una en Estudios Organizacionales, por la UAM, y la otra en Ciencias, con especialidad en Metodología de la Ciencia, por el IPN; y una licenciatura en Bibliotecología por la UNAM. Se desempeñó como académico y coordinador académico durante 3 años en la Biblioteca de El Colegio de México. Desde 2010 a la fecha se desempeña como investigador en el Centro de Investigación e Innovación en Tecnologías de la Información y Comunicación (INFOTEC). Desde julio de 2016 fue nombrado gerente de investigación del INFOTEC. El reconocimiento a su desempeño académico es el Nivel 2 en el SNI del CONACYT desde 2008 a la fecha, “Profesor Perfil Deseable” por el Programa de Mejoramiento al Profesorado de la Secretaría de Educación Pública. Obtuvo la medalla Alfonso Caso por su desempeño como estudiante en el doctorado en Bibliotecología y Estudios de la Información en la UNAM. La docencia la ha llevado a cabo en programas de capacitación, licenciatura, maestría,

doctorado y posdoctorado. Los programas de posgrado en los que ha impartido docencia están reconocidos por el Programa Nacional de Posgrados de Calidad del CONACYT, que son el posgrado en Estudios Organizacionales de la UAM y la Maestría en Administración de la Universidad de Guanajuato.

**Rodrigo Muñoz Grisales** es doctor en Filosofía, con un diploma de Especialización en Filosofía del Humanismo, de la Universidad Pontificia Bolivariana, de Medellín. Tiene, además, una maestría en Administración, con énfasis en Internacionalización, de la HEC de la Universidad de Montreal, Canadá. Es también administrador de negocios y especialista en finanzas de la Universidad EAFIT de Medellín. Fue fundador de la primera Maestría en Ciencias (MSc) de la Administración y del primer Doctorado en Administración (PhD) de Colombia, con sede en la Universidad EAFIT, de Medellín. Es autor de varios artículos y libros. Entre estos últimos se encuentran *Formar en administración. Por una nueva fundamentación filosófica* (2011, Siglo del Hombre, EAFIT) y *Sociología de la empresa. Del marco contextual a las dinámicas internas* (con Sébastien Arcand y otros, 2010, Siglo del Hombre, EAFIT).

**María Teresa Páramo Ricoy** estudió la Licenciatura y la Maestría en Sociología-Antropología en la Universidad de Texas, en Austin. En esta misma universidad obtuvo el doctorado en Comunicaciones y Psicología. En la Universidad Denis 7, en París, llevó a cabo un posdoctorado en Sociología Clínica, enfocándose en el cambio social e intervención en las organizaciones. Ha coordinado dos libros y escrito más de veinticinco artículos científicos, nacionales e internacionales, y doce capítulos de libro. Sus líneas de investigación son: intervención en las organizaciones, cultura, género e identidad en las organizaciones. En 2016 le fue otorgada la Cátedra Honorífica de Renaud Sainsaulieu en la UNAM.

**Mauricio Andrés Ramírez Gómez** es profesor titular de la Escuela de Economía y Finanzas, en la Universidad EAFIT en Medellín, y ha sido coordinador de las áreas de teoría económica e historia y pensamiento económico en el Departamento de Economía. Es graduado en Economía de la Universidad Nacional de Colombia, en Medellín, y también en Sociología en la Universidad de Antioquia. Tiene un título de Maestría en Estudios Políticos, con énfasis en Política y Desarrollo, otorgado por la Universidad Pontificia Bolivariana, en Medellín. Y es doctor en Administración, por la Universidad EAFIT, en la línea de investigación en “Economía y empresa”, realizando su año de pasantía investigativa en el Departamento de Economía y Empresa en la Universidad Autónoma de Barcelona, en España. Entre los años 2005 y 2014 fue director de la revista *Ecos de Economía*.

**Guillermo Ramírez Martínez** es doctor en Ciencias de la Organización por la Universidad de Paris-Dauphine (1984) y maestro en Administración Pública del Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE, 1976), en México. Realizó estudios posdoctorales sobre la estrategia y la cultura de las organizaciones públicas en el Centre HEC-ISA en Francia (1988). Ha sido investigador visitante en el Worcester State College de Estados Unidos y en HEC Montreal. Sus publicaciones han abordado aspectos sobre esquemas alternativos para el control, la evaluación y el desempeño en diversos tipos de organizaciones: pequeñas y medianas empresas, organizaciones públicas y universidades, entre otros. Es profesor de tiempo completo y coordinador del Posgrado en Estudios Organizacionales de la Universidad

Autónoma Metropolitana (UAM), Iztapalapa (UAM-I); asimismo, es presidente fundador de la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales, A. C. (REMINEO). Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores Nivel 1, distinción otorgada por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), México. Con base en el impulso que le ha dado tanto a la difusión del conocimiento como a la formación de graduados en maestría y doctorado en el campo de los estudios organizacionales en México y América Latina, la REMINEO le rindió un homenaje por su trayectoria académica en 2016.

**Emmanuel Raufflet** es doctor en Administración por la Universidad de McGill y se desempeña en ese mismo campo como profesor de tiempo completo en HEC Montreal. Su trabajo de investigación está focalizado sobre la innovación social, la responsabilidad social corporativa y el desarrollo sustentable. Ha sido profesor invitado en varias universidades y ha tenido a su cargo la dirección de proyectos sobre energía, sustentabilidad y aceptabilidad social en organizaciones de los sectores público, privado y social. Con nacionalidades francesa y canadiense, ha vivido en España, Brasil y México. Ha publicado y coeditado seis libros y cuenta con la autoría de más de treinta capítulos de libro, cuarenta artículos y treinta casos para la enseñanza. Es director del Posgrado en Administración y Desarrollo Sustentable en HEC Montreal.

**Juan Javier Saavedra Mayorga** es administrador de empresas y magíster en Administración de la Universidad Nacional de Colombia; Diplôme d'Université (Master 2 Recherche) en Sciences de Gestion Université de Rouen (Francia); doctor en Sciences de Gestion Université de Caen Normandie (Francia). Ha sido docente investigador de varias universidades colombianas, en programas de pregrado y posgrado. Ha sido ponente en coloquios nacionales e internacionales, y profesor invitado en la Universidad de París 13 - Sorbonne Paris Cité. Ha sido coordinador de rediseño de programas de posgrado y editor de revistas científicas en el área de las ciencias económicas y las humanidades. Es actualmente par académico del Ministerio de Educación, y par evaluador del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación (Colciencias), Colombia. Sus áreas de trabajo académico son la estrategia, la gestión universitaria, los estudios organizacionales, el liderazgo y los estudios críticos en gestión. Es autor de diversos artículos académicos y ponencias, y de dos libros sobre estos temas. Actualmente es profesor asociado de la Escuela de Administración de la Universidad del Rosario, director de la línea de investigación en “Estudios organizacionales” y director del Doctorado en Ciencias de la Dirección.

**Pedro Solís Pérez** es profesor titular “C” del Departamento de Economía de la UAM-I, México, desde 1976. Ha sido distinguido como investigador nacional I del Sistema Nacional de Investigadores (SNI); se ha desempeñado como profesor invitado en HEC Montreal, Canadá, y profesor invitado de la Universidad de Dauphine, París, Francia. Realizó estudios de Licenciatura en Administración, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Maestría en Administración HEC Montreal y Doctor en Estudios Organizacionales, UAM. Miembro del Área de Investigación Organización y Sociedad, como también del Cuerpo Académico Consolidado (grupo de investigación) sobre “Bienestar, Conocimiento, Salud y Desigualdad”. Presidente fundador de la Academia de Ciencias Administrativas A. C. (ACACIA).



## **Agradecimientos**

La comunidad académica de estudios organizacionales agradece a la Universidad EAFIT de Medellín, Colombia, y a la Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa, México, por contribuir con los recursos necesarios para la realización de esta obra.



# Introducción

WALTER R. NORD, THOMAS B. LAWRENCE,  
CYNTHIA HARDY Y STEWART R. CLEGG

Revisores técnicos  
Diego René Gonzales-Miranda  
Guillermo Ramírez Martínez

En la primera versión de este *Handbook* expresamos nuestra intención de proporcionar un marco de referencia para que los investigadores pudieran ubicar su propia perspectiva en el ámbito de los Estudios Organizacionales (EO). Al hacerlo, usamos diversos criterios para ayudarnos a decidir cuáles temas debíamos incluir en aquel volumen: tanto antiguos como nuevos, convencionales y periféricos, normales y “contra” ciencia; así como la inclusión de los autores reconocidos y los más recientes. Esperábamos que la edición original fuera una reafirmación de las corrientes dominantes de pensamiento en los EO, así como una celebración de algunas nuevas modalidades de investigación (Clegg y Hardy, 1996a). También queríamos estimular conversaciones dentro y entre los diferentes enfoques de los EO. De hecho, conceptualizamos estos estudios como una serie de conversaciones múltiples, sobrepuestas, que reflejan, reproducen y refutan conversaciones anteriores:

Nuestro propósito es conceptualizar los estudios organizacionales como una serie de conversaciones, en especial, las de los investigadores en estudios organizacionales que ayudan a constituir organizaciones a través de términos derivados de paradigmas, métodos y supuestos, los que a su vez resultan de conversaciones anteriores (Clegg y Hardy, 1996a: 3).

En este sentido, nuestros objetivos no han cambiado en esta segunda edición: todavía deseamos proporcionar un panorama de la investigación en los EO y usamos la metáfora de las conversaciones para guiar nuestra selección de temas y fundamentar nuestra introducción a ellos. El interés que tenemos en las conversaciones académicas es ampliamente compartido. La controversia y el desacuerdo han jugado papeles que han sido de ayuda en los círculos académicos durante siglos y, aun cuando no siempre puede parecerlo, dichas conversaciones han representado aportaciones importantes para el desarrollo de los EO. Recientemente, sin embargo, algunos investigadores han expresado su preocupación respecto a que los debates en nuestro campo se han vuelto muy ríspidos, de modo que la gente ha dejado de escuchar y, con ello, también de aprender los unos de los otros. Esta frustración condujo a hacer llamados para sostener conversaciones más medidas y respetuosas; ejemplo de ello fue la edición especial de 1999 del *Academy of Management Review*, dedicado al desarrollo de la teoría, cuyo subtítulo fue *Pasar de monólogos estridentes a diálogos (relativamente) tranquilos* (Elsbach et al., 1999); ahí, en un ensayo, Calás y Smircich (1999) invitan a sus colegas a escribir en un marco de amistad, y Weick (1999) convoca a sostener una conversación que invite a la reflexión. Esperamos que las aportaciones de este *Handbook* reflejen estos llamados, que

muestren diálogos respetuosos y reflexivos (aunque no siempre tranquilos).

En esta “Introducción”, por lo tanto, revisamos las conversaciones que integran este *Handbook* y deliberamos sobre algunos de los temas que las caracterizan. Al hacerlo, proporcionamos una manera de darle sentido al libro, pese a que, desde luego, en principio debemos reconocer que su contenido es el producto del juicio de sus editores y autores, que con ese carácter representan narraciones parciales y personales del campo. No obstante, anhelamos que la mayoría de quienes estudian la organización coincidan en que este libro contiene ideas útiles sobre temas importantes que proveen información interesante e ideas relativas a la naturaleza de las organizaciones y de la acción de organizar.

## **Producción y consumo del conocimiento**

Este *Handbook* es un texto. Específicamente, un texto científico. Como tal, se le podría calificar como un intento de producir conocimiento científico. El proceso mediante el cual el conocimiento científico se produce difiere según los supuestos del investigador en cuestión. El modelo tradicional —el método científico— consiste en

[...] la observación y la descripción de aspectos específicos de un fenómeno o grupo de fenómenos (por ejemplo, procesos, comportamientos) en términos de un modelo o teoría general, la formulación de una hipótesis para predecir la existencia de otros fenómenos o predecir cuantitativamente los resultados de nuevas observaciones (por ejemplo, una relación causal o matemática), el desempeño de un estudio experimental es la observación sistemática y el análisis estadístico que se basan en [sic] las predicciones y la interpretación de los resultados empíricos para confirmar, rechazar o corregir la teoría (Cacioppo *et al.*, 2004: 215).

Este modelo implica lo que Kaplan (1964) denominó “lógica reconstruida”:

una idealización de la práctica científica que es muy importante porque es ampliamente enseñada a los estudiantes y es la opinión aceptada de la forma en que la ciencia se desarrolla. El método científico —o alguna variación del mismo— está perfectamente reconocido en la teoría de la organización y administración, donde muchos investigadores se han comprometido en la construcción de conocimientos por medio de la investigación objetivista y positivista. De hecho, fue “activamente promovida por los estudiosos de la organización convencionales, la mayoría ubicados en escuelas de negocios de primer orden, cuyo objetivo era construir una ciencia de la organización [...] [y] desarrollar un enfoque estandarizado en el análisis organizacional” (Lounsbury, 2003: 296).

Por el contrario, la investigación sociológica ha inspirado una opinión muy diferente sobre la producción de conocimientos, al desarrollar un conjunto de modelos empíricamente fundamentados de producción científica y mostrar con mayor claridad los aspectos sociales y discursivos de esta producción de conocimientos. Los primeros investigadores (por ejemplo, Barnes, 1974) argumentaron que el conocimiento científico se podía entender de la misma forma que cualquier otra área de la cultura. Los investigadores posteriores emplearon una diversidad de medios para exponer tanto los procesos sociales que estaban ausentes de los problemas científicos, como la manera en que se establecían los conceptos y cómo se institucionalizaban las metodologías (Latour y Woolgar, 1979; Knorr-Cetina, 1981a, 1981b; Pinch, 1985; Callon, 1986; Latour, 1987, 1988; Woolgar, 1988).

La idea del conocimiento construido socialmente no es nueva para la teoría de la organización y administración (por ejemplo, Brown y Duguid, 1991, 2001; Tsoukas, 1996). Hace veinte años, Astley (1985: 497) arguyó que el conocimiento de las ciencias administrativas era “el producto de la defi-



nición social”, reforzado por mecanismos institucionales que le otorgarían el “sello de la autenticidad científica”. Desafiando la idea de que nuestros conocimientos de la organización son el producto inmediato de la observación empírica, se sugirió afirmar, en su lugar, que estos resultan de las convenciones lingüísticas, o en términos de Wittgenstein, de los juegos de palabras (Astley y Zammuto, 1992; Mauws y Phillips, 1995). Dicho de otra manera, el lenguaje que se usa para llevar a cabo y reportar las investigaciones no solamente describe los fenómenos que se están estudiando, sino que también ayuda a darles sentido a dichos fenómenos: los investigadores “ven el mundo a través de la lente de las teorías sociales, y estas a su vez se construyen a partir de las categorías y los significados de los actores” (Ferraro *et al.*, 2005: 8).

Los investigadores que comparten este punto de vista ponen más atención a los procesos institucionales, sociales y políticos que tienen influencia sobre la producción de conocimientos (Calás y Smircich, 1999), y a las diversas técnicas lingüísticas y discursivas que permiten a los investigadores hacer planteamientos sobre el conocimiento (por ejemplo, Knights, 1992; Harley y Hardy, 2004; Harley *et al.*, 2004). Del mismo modo, se interesan en la forma en que el consumo afecta al conocimiento científico (Hassard y Kelemen, 2002) —dado que el consumo puede suceder de muy diferentes maneras, así como en la configuración de cómo es recibido y de lo que se considera conocimiento. Sin el consumo, el conocimiento no existe, se genera “solo cuando es seleccionado para llamar la atención de aquellos que lo consideran ‘significativo’” (Hassard y Kelemen, 2002: 237).<sup>1</sup>

Diversos capítulos de este *Handbook* reflejan los dos modelos arriba descritos y una variedad de posiciones ubicadas en-

tre ambos; como editores, sin embargo, nuestra tendencia es investigar de forma más acorde con la edición anterior. Por consiguiente, consideramos este *Handbook* como un artefacto —de un género altamente institucionalizado, en comparación con hace diez años— con el cual los productores y consumidores se dedican a producir “conocimiento” sobre los estudios organizacionales (*cfr.* Hardy *et al.*, 2005). Como editores, también estamos actualizados tanto en la producción como en el negocio del consumo y hemos sido los primeros en leer los capítulos que constituyen este *Handbook*, e intentamos escribir una introducción que ayude a darle valor al libro para otros consumidores. En vista de nuestra empatía con las opiniones socialmente construccionistas de los conocimientos, reconocemos que usamos los dispositivos que tienen sentido y que ayudan a dirigir, fomentar o motivar a otros consumidores para conferir un significado particular a este *Handbook*. En consecuencia, nos concentramos en elaborar una guía que haga énfasis en el estatus del *Handbook* como objeto discursivo y como objeto científico: examinamos la forma en que los capítulos, de distintas maneras, producen conocimientos y se comprometen con discursos científicos y de otro tipo.

Al referirnos al discurso, lo definimos como recopilaciones de textos y declaraciones que “proporcionan un lenguaje para hablar de un tema y una forma de producir un tipo particular de conocimientos acerca de un tema” (Gay, 1996: 43). En la medida en que los discursos son útiles para grupos particulares, se pueden tomar como recursos culturales (Gergen, 2001) que ayudan a producir entendimientos y prácticas particulares (Hall, 2001). Un cambio en el discurso no solo cambia la forma en que la gente habla sobre el mundo social, sino

<sup>1</sup> Nota de los editores: en la versión original las páginas referenciadas no coinciden con las citadas. Se respeta dicha edición.

que también modifica cómo lo entiende y experimenta, así como quién puede actuar en consecuencia y de qué manera (Harley y Hardy, 2004). Así, estamos interesados en los diferentes estilos en que los textos que integran el *Handbook* recurren al discurso para hacer afirmaciones sobre conocimientos y promover prácticas de investigación particulares, es decir, las estrategias discursivas mediante las cuales los capítulos configuran la producción y el consumo de los conocimientos sobre las organizaciones.

### **El *Handbook*: una guía del consumidor**

Este *Handbook* consta de 30 capítulos, distribuidos en dos partes, en volúmenes separados. Los capítulos de la primera parte exploran diferentes formas de crear teorías para el campo de los estudios organizacionales;<sup>2</sup> los capítulos de la segunda parte exploran cuestiones específicas de dicho campo. Muchos de los capítulos que aparecieron en la primera edición del *Handbook* han sido revisados sustancialmente por los autores originales. Varios capítulos son totalmente nuevos, ya que vimos la oportunidad de presentar las áreas emergentes de investigación en esta edición. Algunos capítulos y autores que aparecían en la versión original no aparecen aquí por distintas razones. Algunos temas se han “escindido” para constituir su propio *Handbook*; entre los autores hubo quienes migraron hacia nuevos intereses y no deseaban visitar sus capítulos; finalmente, ciertos temas parecieron menos actuales que hace diez años. En lo que resta de esta primera sección, se introducen los capítulos, no en el orden en que aparecen, sino estructurados en lo que esperamos

que sea un conjunto interesante de categorías que describen algunas de las estrategias discursivas evidentes en estos textos. Desde luego, estas categorías no son mutuamente excluyentes y, pese a que solo consideramos cada capítulo en relación con un tema único, reconocemos que los capítulos podrían fácilmente asociarse con más de uno; otros estudiosos, tanto autores como consumidores, bien podrían estar en desacuerdo con nuestra clasificación.

### **Consolidación discursiva**

La primera estrategia discursiva que trataremos es la que se centra en trabajar dentro de un discurso definido, convergente y científico, para consolidar y enriquecer conceptos, relaciones y resultados que ya están relativamente bien establecidos. De muchas maneras, esta estrategia discursiva hace perdurar la tradición de lo que Kuhn (1970) refiere como “ciencia normal”. Es muy importante porque el potencial de un discurso científico para influir en la práctica y la política depende de su estructura y coherencia: mientras mayor convergencia exista dentro del discurso y menos sean los discursos alternativos, más contundente será (Phillips *et al.*, 2004). Como lo han mostrado otros estudiosos, recurrir a un número pequeño de discursos bien conformados es una forma eficaz para elaborar un texto de apoyo y para establecer significados que parezcan sólidos y se den por hechos, en tanto que es más probable que se consideren sospechosos los significados alternativos (Harley y Hardy, 2004).

En este *Handbook* se describe un ejemplo de esta estrategia en el capítulo de Neale *et al.* sobre “Una perspectiva de la decisión en las organizaciones: Cognición Social, Teoría Conductista de las Decisiones y fundamentos psicológi-

<sup>2</sup> Nota de los editores: el primer volumen de esta obra recopilará las traducciones y sus respectivas contribuciones de la primera parte del texto original. En esta introducción se nombrarán los capítulos completos, tanto de la primera parte como de la segunda para respetar la introducción original.

cos del comportamiento micro y macro-organizacional”; allí se muestra la forma en que ciertas prácticas de investigación –que se asocian principalmente con la psicología y en un entorno de laboratorio cuidadosamente controlado– han producido una opinión ampliamente compartida entre los que llevan a cabo investigaciones en el área sobre la importancia de los resultados, así como sobre las cuestiones particulares que requieren mayor investigación. Como resultado de ello, aunque no se desechan los debates intelectuales que tienen lugar, se puede argumentar que se ha desarrollado un conjunto sustancial de conocimientos acordados sobre la cognición y la toma de decisiones. Desde este punto de vista, es interesante darse cuenta de la forma en que los autores recurren a un conjunto relativamente pequeño de medios discursivos (revistas especializadas y tópicos que se refieren al discurso aceptado y dominante). En tanto los estudiosos trabajan con este conjunto de conocimientos, las prácticas apropiadas de investigación son ampliamente aceptadas; además, los vacíos existentes en dicho conjunto se vuelven evidentes para los miembros de la comunidad académica. De este modo, la ciencia “progresa” conforme los vacíos en los conocimientos se determinan de manera colectiva y los investigadores se ponen de acuerdo sobre las maneras y los medios para llenarlos; por ejemplo, haber ignorado el rol que juegan el afecto o las emociones en el conocimiento originó las bases para un nuevo subtema de investigación. De este modo, a medida que el conjunto de conocimientos convenido se ha vuelto más estable, se aplica a otras áreas de estudio, tales como la toma de decisiones en la organización, el liderazgo y la toma de decisiones en grupo. Estas nuevas áreas continúan vinculadas con el discurso original; algún “estiramiento” discursivo podría ocurrir para darles cabida ahí, pero los discursos alternativos o incompatibles no emergen. Por tanto,

un discurso relativamente convergente se asocia con un conjunto coherente de conocimientos a través de un proceso que aparentemente concuerda con aquel al que por lo general se hace referencia como ciencia normal.

Se puede observar una consolidación similar en el análisis del cambio presentado por Greenwood y Hinings en su capítulo “El cambio organizacional radical”. A pesar de que estos autores no cuentan con un poderoso recurso discursivo, como lo tiene la psicología a su disposición, unifican diferentes corrientes de investigación sobre el cambio organizacional de manera convergente, es decir, para demostrar los acuerdos en relación con lo que sabemos, y lo que no, sobre esta área. Los autores están de acuerdo en que recientemente, así como en los años setenta, no se considera que el cambio sea especialmente problemático. Más bien, se cree que las organizaciones se adaptan con el fin de sobrevivir.

A mediados de los ochenta, sin embargo, el contexto de la organización se había modificado tanto que el cambio era una preocupación central y, además, la naturaleza de este era tal que la atención pasaba de las organizaciones individuales a las relaciones interorganizacionales y a los demás aspectos de los contextos organizacionales. Al hacer uso de tres teorías del cambio consolidadas (el modelo de equilibrio intermitente, el enfoque neoinstitucional y el trabajo en continuidad y cambio) los autores pueden afirmar que el campo ha progresado significativamente. De esta manera, la estrategia de los autores, al emplear las teorías de cambio resumidas en el capítulo, ayuda a afianzar el discurso del cambio organizacional que se caracteriza por un acuerdo amplio en aspectos como la dificultad para lograr ese cambio, los procesos clave involucrados en la emergencia de nuevos modelos de organizaciones, los procesos por los cuales se revela el cambio y la importancia de estos en tal ámbito del conocimiento.

La investigación de Parry y Bryman sobre “El liderazgo en las organizaciones” muestra la forma en que el discurso del liderazgo en los EO ha progresado durante varias etapas, cada una asociada a un cambio, con énfasis en diferentes factores explicativos. Los autores sugieren una progresión que consta de cinco etapas: la del planteamiento de características, que dominó la investigación del liderazgo hasta finales de los años cuarenta; la del enfoque sobre su estilo, que imperó hasta finales de los sesenta; la etapa de la perspectiva de contingencia (desde finales de los sesenta hasta principios de los ochenta); la del encuadre del nuevo liderazgo; y, más recientemente, la etapa del enfoque poscarismático. Parry y Bryman sugieren que es una conceptualización dinámica y que las teorías del liderazgo han resaltado nuevas áreas de estudio. Por ejemplo, uno de los cambios más significativos enfatizados por los autores se refiere al paso de un planteamiento sobre las entidades a uno sobre los procesos. Los autores muestran la manera en que evolucionó esta orientación hacia los procesos desde la perspectiva centrada en las personas a lo largo de varias etapas, incluido un encuadre en el contexto y ahora en el “enfoque del nuevo liderazgo”, que lo trata como algo que se comparte, más que como algo centrado en el individuo. Este enfoque sobre la naturaleza compartida del liderazgo ha ayudado, a su vez, a sacar a flote preocupaciones sobre el lado “oscuro” del liderazgo, que, en el pasado, a menudo había sido ignorado. Como resultado de lo anterior, vemos la emergencia de un nuevo discurso de liderazgo “poscarismático” o “posttransformacional”. A pesar de los cambios, estas diferentes fases de la investigación del liderazgo permanecen estrechamente ligadas entre sí, mientras el discurso mayor del liderazgo se consolida gracias a estudios relativamente convergentes. Este discurso está altamente cimentado en los estudios organizacionales,

con nuevas teorías que incorporan conceptos y relaciones de teorías anteriores, más que remplazarlas en su conjunto.

### Tomar prestado el discurso

Un segundo juego de estrategias discursivas en los EO va más allá y hace énfasis en la conexión con diferentes discursos. Estas estrategias exploran múltiples discursos y las formas en que estos se pueden conectar entre sí. Actualmente, mucho de lo que constituye conocimiento en los EO estuvo en algún momento de su historia anclado a la investigación y a lo escrito desde otras disciplinas, como la sociología, la psicología, la economía o las ciencias políticas. Esta tradición de tomar prestado es todavía una fuente importante de recursos intelectuales en los estudios modernos de la organización. De hecho, casi cada capítulo de este libro aprovecha ideas importantes de otras disciplinas, aunque en dos capítulos en especial hemos hecho hincapié en algunas diferencias en los patrones de préstamo. En ciertas áreas de investigación, el tomar prestado conceptos originarios de una disciplina base se podría juzgar como un fenómeno relativamente distante, aspecto que se ha entretejido, desde entonces, cada vez más con los EO. En otros casos, vemos lo que describimos como préstamos fuertes, en que las ideas y los supuestos de la disciplina de origen continúan determinando las investigaciones organizacionales: la aplicación en las organizaciones aparece más o menos como una subdisciplina de la original.

El capítulo sobre “Economía organizacional: entender la relación entre las organizaciones y el análisis económico” es un excelente ejemplo de este último caso. Barney y Hesterly llaman a su capítulo “Economía organizacional”, en lugar de algo como “Economía de las organizaciones”. El hecho de que “economía” sea el sustantivo y “organizacional” el adjetivo parece sugerir que este tema bien podría ser un subtipo

en economía, más que una parte de los EO. La fortaleza de lo que se toma en préstamo se refleja más en los términos y supuestos empleados por los teóricos. Los elementos esenciales, como los costos de transacción y el oportunismo, así como la fuerte dependencia de los economistas en la lista de referencia, sugiere que la economía está jugando un papel hegemónico en el análisis. En otras palabras, en este capítulo prevalece la rivalidad entre el discurso económico y el organizacional; además, las revistas de economía aparecen muy frecuentemente en las referencias, con lo que añaden legitimidad a las reivindicaciones de los conocimientos.

Contrariamente, el capítulo de Baum y Shipilov sobre los “Enfoques ecológicos de las organizaciones” es un ejemplo de la forma en que los conceptos, las ideas y las metáforas que se tomaron prestados han realizado una transición exitosa hacia el discurso de los EO. Lo que es especialmente interesante aquí es que, durante décadas, los estudiosos organizacionales se habían centrado en cómo se adaptaban las organizaciones a contextos diferentes, pero las cosas cambiaron dramáticamente cuando Hannan y Freeman (1977) hicieron una pregunta diferente: ¿por qué hay tantas clases diferentes de organizaciones? Para responder esta pregunta, ellos y sus colegas se dirigieron a un conjunto de ideas de las ciencias naturales, específicamente de la ecología. Similar a lo que ocurre en la economía, este cúmulo de ideas proporcionó un acervo de conceptos que se pueden transferir al análisis organizacional, cuantificándose con facilidad. Como resultado de lo anterior, fue posible aplicar herramientas cuantitativas sofisticadas para asuntos que concernieran a los estudiosos de las organizaciones. La economía de la organización continúa basándose, en un elevado porcentaje, en el discurso económico, pero la ecología de la población ha desarrollado un discurso propio, muy

aislado de los EO: los textos sobre los que estos autores se basan son básicamente revistas especializadas en organización y en los trabajos elaborados por estudiosos de este campo, no ecologistas. El discurso original ya no es necesario para hacer afirmaciones sobre el conocimiento.

## Comparar discursos

A pesar de las diferencias del grado en que algo se *toma prestado*, como se describió más arriba, ambos capítulos son similares, ya que se basan en otros discursos altamente consistentes para reforzar sus propias reivindicaciones de los conocimientos. Una estrategia más bien distinta, interdiscursiva, incluye la yuxtaposición de discursos diferentes que normalmente se piensa que no son compatibles, e implica examinar dos grupos de textos y conversaciones con el fin de entender claramente cada uno y explorar la relación entre ellos. Por ejemplo, en el capítulo “Ciencias de la complejidad y estudios organizacionales”, Maguire *et al.* ilustran la forma en que el uso de las ideas y los conceptos que se han desarrollado para otros fines genera nuevos y valiosos puntos de vista cuando aquellos se emplean para reflexionar sobre los procesos organizacionales, pues ofrecen nuevas maneras de hablar –y pensar– sobre objetos familiares. Esta interdiscursividad crea nuevos conocimientos por medio de su potencial para generar otros modos de entender el mundo de las organizaciones, como, por ejemplo, al trabajar sobre metáforas (Morgan, 1986) y replantear lo que ya se había demostrado (Bolman y Deal, 1997). Vale la pena tomar nota de que, en los albores de la ecología de la población, la yuxtaposición de la ecología y las organizaciones fue un ejemplo similar de posicionamiento de dos discursos diferentes y, con el tiempo, evolucionó hasta ser un discurso híbrido nuevo. Así que una cuestión relativa al lugar de la ciencia de la

complejidad es: ¿se tiene el potencial para crear un nuevo discurso organizacional, como se indica en el capítulo sobre la ecología de la población, o este continuará subordinado a sus orígenes, como en el caso de la economía organizacional? De manera interesante, la ciencia de la complejidad encontró un camino hacia el discurso de los EO hace algunas décadas, con interés en la teoría general de sistemas, pero, con el tiempo, parece no haber “permanecido”. En vista del alcance de este capítulo, quizá la ciencia de la complejidad contemporánea seguirá el ejemplo de la ecología de la población, y creará no solamente nuevo conocimiento, sino un discurso innovador.

Un nuevo discurso, y un conjunto asociado de ideas, es precisamente el objetivo del capítulo “Comportamiento mesoorganizacional: comentarios sobre el tercer paradigma”, de Smith *et al.* Al mostrar cómo la psicología y la sociología han hecho énfasis de manera separada en lo micro y lo macro, los autores proporcionan las historias detalladas de la manera en que se han desarrollado los conocimientos sobre el contexto individual y organizacional. Luego examinan el trabajo de los estudiosos que trataron de tender un puente entre estos dos discursos para ubicar al individuo en su contexto. Para estos autores, la perspectiva apropiada para los EO es un nuevo “paradigma”: el del nivel meso que crea una conexión entre lo micro y lo macro. Al yuxtaponer la psicología y la sociología, y compararlas cuidadosamente, la estrategia discursiva de los autores señala que una separación continua tiene un costo. Cuando se requiere algo nuevo, ni la contextualización del individuo ni la individualización de lo organizacional lo lograrán. Se necesita un discurso innovador híbrido, muy similar al de la ecología de la población. Al mismo tiempo, es importante considerar que esta interdiscursividad está firmemente en-

marcada dentro de los parámetros del discurso científico tradicional, y que, cuando las prácticas promovidas por los autores son estudiadas, existen similitudes con lo expresado en el capítulo de Neale *et al.*

Alvesson y Deetz emplean una estrategia muy similar, al considerar la relación entre la teoría crítica y el posmodernismo en el capítulo “Enfoques de la teoría crítica y del posmodernismo sobre los estudios organizacionales”. Estos dos enfoques a veces se han manifestado como irreconciliables, y en otros momentos se han confundido entre sí. El análisis de ambos autores permite descubrir temas e ideas que se soportan mutuamente. Los autores nos señalan que, a menudo, el debate académico obliga a los promotores de enfoques diferentes a retirarse a campos atrincherados, con lo que dificultan la obtención de un beneficio mutuo; en tales contextos, es muy fácil para los miembros de cada campo no comprender totalmente lo que está pasando en el otro. En el calor del debate, en ningún lado se toma el tiempo para realizar un estudio cuidadoso que permita entender y beneficiarse de las ideas del otro. Alvesson y Deetz demuestran que los estudios realizados con profundidad pueden permitir la síntesis de dichas perspectivas aparentemente en competencia, y con ello contribuir al logro de algunos objetivos ampliamente compartidos por todos los miembros de la comunidad de los EO, así como fortalecer las voces marginadas. Esta estrategia, ejemplificada por Alvesson y Deetz, tiene el sólido potencial para constituir los cimientos para futuras conversaciones interdiscursivas. En contraste con el capítulo anterior, los autores no sitúan su capítulo dentro del discurso científico; antes bien, explícitamente esperan desafiar al discurso científico mostrando las ventajas de construir conocimientos que se basen en el desmantelamiento de las fronteras entre dos discursos alternativos: la teoría crítica y el posmodernismo.

## Discurso de interrogación

Este conjunto de capítulos adopta una estrategia discursiva centrada más explícitamente en interrogar la naturaleza cambiante de la teoría y la investigación en los estudios organizacionales. El hecho de que el discurso de la interrogación esté presente en este *Handbook* no sorprenderá a los lectores; los géneros examinados en la revisión del campo a menudo se asocian con la crítica, así como con un análisis general. Sin duda, la crítica ha sido un tema fuertemente promovido tanto en la versión anterior de este *Handbook* como en la actual. Los capítulos siguientes muestran la manera en que las diferentes fases de la historia de un campo y las distintas perspectivas actúan como lentes para mirar los logros —y quizá lo más importante: las deficiencias— de las fases anteriores del estudio o de los tratamientos alternativos. En este sentido, la interrogación está arraigada en la trayectoria colectiva —aun cuando esté desarticulada— de la investigación y es un medio importante para que se desarrollen los conocimientos. En contraste, las estrategias de consolidación se dirigen a la construcción de nuevos conocimientos, cubriendo los vacíos (acordados) y vinculando los desarrollos en un discurso convergente. El discurso de la interrogación tiene el propósito de presentar cómo el cambio discursivo y la divergencia pueden *revelar* los vacíos que después constituyen una base para la conversación y el debate, diseñados a su vez para investigar todavía más esos vacíos. Así, los conocimientos se desarrollan en forma mucho más cuestionada y cuestionable y, de hecho, como resultado de dicho cuestionamiento.

En “Cultura organizacional: más allá de las luchas por el dominio intelectual”, Martin *et al.* también emplean un discurso de la interrogación para mostrar que el tratamiento de la cultura en los estudios contemporáneos de la organización se arraigó en intentos para comprender prácticas

organizacionales extendidas, aparentemente exitosas. Cuando los académicos se involucraron inicialmente, se interesaron además en la cultura de la organización por su asociación con el éxito organizacional. Sin embargo, el interés académico se desarrolló en realidad desde perspectivas particulares, que posteriormente fueron incluso objeto de interrogación por parte de académicos que tenían otras perspectivas. Por ejemplo, las investigaciones tempranas produjeron una literatura académica que enfatizaba la integración. La interrogación posterior reveló una serie de prejuicios y limitaciones, en tanto que la propia perspectiva se convirtió en tema de debate académico y en un estímulo para el desarrollo de otros modos de ver —como diferenciación y fragmentación—, que a su vez se transformaron en nuevos objetos de análisis y debate. Como sucedió con otros temas que se han convertido en parte de los EO, este análisis y este debate incorporaron ideas y perspectivas que eran generalmente conocidas en el campo, entre ellas las del posmodernismo, las metodologías cualitativas versus cuantitativas, y el posible sesgo administrativo. Los debates resultantes a menudo asumieron un tono belicista, ya que varios académicos compitieron para que su perspectiva fuera la dominante o —usando la metáfora de los autores del capítulo— para volverse “los reyes de la montaña”. Sin embargo, al final del capítulo los autores proponen cambiar esta metáfora por una de la conversación, para evitar que se repitan los estridentes conflictos anteriores.

El capítulo de Hardy y Clegg “Algunos se atreven a llamarlo poder” también adopta, de dos maneras, el discurso de la interrogación. Primero, los autores exponen la forma en que los diferentes desarrollos y las nuevas direcciones en las obras sobre el poder se han empleado para interrogar enfoques anteriores, así como los supuestos en los que se basan. En segundo lugar, señalan que el estudio del poder en sí es una

modalidad de interrogación, en especial de la orientación funcionalista de la mayoría de la literatura de la administración. Al entender el poder, los investigadores, incluso aquellos de diferentes perspectivas, convergen en su interés por explorar las maneras, a menudo ocultas, en que la administración y las prácticas organizacionales dominan y controlan. De este modo, los autores fundamentan su discusión en el trabajo de los primeros teóricos, por ejemplo, Karl Marx y Max Weber, explicando el modo en que cada uno de ellos proporcionó orientaciones contrastantes, que contribuyeron a las tensiones en el pensamiento sociológico y que persisten hoy en día; y discuten los recursos con que las organizaciones controlan a los individuos, desde lo estricto de la institución total hasta la naturaleza aparentemente racional de la jerarquía. Después, los autores yuxtaponen algunas de las diferentes perspectivas que existen en la literatura, puntos de vista críticos como los de la teoría del proceso laboral y los de trabajos sobre las dimensiones del poder; los enfoques administrativos relacionados con el uso de los recursos críticos para resolver conflictos y las formas de manejar su significado; y, finalmente, las ideas del poder disciplinario y el fin de la soberanía, que se asocian más comúnmente con Foucault. Se han utilizado diferentes encuadres para cuestionarse entre sí y cuestionar la obra de Foucault; en especial, se han presentado una serie de desafíos a los teóricos críticos y teóricos administrativos por igual. Estas interrogaciones continúan alrededor de una serie de cuestiones, por ejemplo, las de la agencia, la resistencia y la reflexividad. Estos autores continúan viendo la interrogación y los interrogatorios como una manera fructífera de desarrollar el conocimiento, en contraste con el capítulo de cultura, que pide el final –o por lo menos el mutismo– del discurso de la interrogación.

Lawrence y Suddaby cuestionan el discurso del institucionalismo en los EO

en su capítulo sobre “Instituciones y trabajo institucional”, y argumentan que las perspectivas institucionales se dirigen hacia las relaciones entre organizaciones y los campos donde operan. La investigación institucional ha producido una gran cantidad de literatura en los EO que proporcionan recuentos sólidos de los procesos mediante los cuales las instituciones regulan la acción. Lawrence y Suddaby sugieren, sin embargo, que el institucionalismo en los EO ha tomado un giro diferente en los últimos diez a quince años, que acentúa el papel de los actores para crear, transformar y mantener instituciones y campos, prácticas que los autores denominan “trabajo institucional”. Lawrence y Suddaby construyen una imagen del trabajo institucional basándose en textos clave que han destacado la agencia en la teoría institucional, así como en conceptos de la sociología de la práctica. Luego, al investigar una serie de textos relativamente pequeña (pero altamente influyente) de investigación institucional empírica en tres revistas especializadas principales en los últimos quince años, se busca conocer el grado hasta donde entendemos las prácticas asociadas con la creación, el mantenimiento y la perturbación de instituciones, que en conjunto describen el ciclo de vida del trabajo institucional. Al especular sobre las investigaciones futuras, los autores se basan en otros discursos para probar una amplia gama de enfoques, incluidos el análisis del discurso, la teoría del actor-red y la semiótica. Como lo apuntan los autores, estas lecturas son más que metodologías, ya que cada una implica diferentes tradiciones teóricas y empíricas, con potencial para desarrollar nuevos conocimientos relativos a las instituciones.

El capítulo de Gagliardi “La exploración del lado estético de la vida organizacional” cuestiona la tendencia de considerar a las organizaciones como “nada más que una representación gráfica y somera de un grupo de papeles socioprofesionales y de relaciones



entre estos papeles”. En su lugar, argumenta que las organizaciones son contextos que cultivan nuestros sentidos, en especial a través de los artefactos que abundan en las organizaciones contemporáneas. Gagliardi primero aborda la historia del campo, en que la estética ha sido ampliamente ignorada. Enseguida reflexiona sobre la idea de que los artefactos son un aspecto secundario y accesorio del sistema cultural, lo que constituía una suposición de muchas de las investigaciones sobre cultura que dio origen a este campo de estudio. Arguye que el grado en que la estética de las organizaciones se está conformando como campo de investigación dentro de los EO responde sobre todo al resultado de su disposición para desafiar estos supuestos. Más adelante desarrolla con amplitud la idea de la estética para proponer marcos conceptuales, lenguajes y categorías apropiadas para el análisis e interpretación de la vida sensorial del panorama corporativo. Aporta sus razones para un nuevo discurso de la estética, cuestionando, y en última instancia rompiendo vínculos, con el discurso cultural en que originalmente estuvo arraigado.

El capítulo final, que emplea una estrategia de interrogación discursiva, es la revisión hecha por Miller y Wilson, “Perspectivas en la toma de decisiones organizacionales”. Los autores examinan aquí la historia del estudio de la toma de decisiones en las organizaciones. Su historial de este tema se inicia con los primeros enfoques que se centraban en la racionalidad de la toma de decisiones y el modo en que esto ocurría de manera incremental o a muy grandes pasos. Dichos estudios posteriormente fueron desafiados para focalizarse en el poder, mediante el trabajo de los estudiosos de las organizaciones, como Pettigrew. Una fuerte tradición procesual emergió entonces, básicamente en Gran Bretaña, fundamentada en las imágenes cognitivas y políticas de la toma de decisiones en las organizaciones. Más recientemente, el

estudio de este tipo de toma de decisiones ha sido desafiado por las opiniones de las corrientes intelectuales desde fuera de la administración. Basándose en la teoría del caos, los estudiosos de la toma de decisiones han examinado ambientes de alta velocidad (Eisenhardt, 1989) y la metáfora del jazz (Hatch, 1999), mientras la sociología de la práctica, una corriente de investigación, ha arrojado luz sobre las prácticas de “estrategización” (Wilson y Jarzabkowski, 2004). De este modo, al igual que con los demás capítulos de esta sección, se esgrimen nuevos desarrollos para cuestionar los conocimientos existentes. Los autores concluyen con la sugerencia de que el campo de la estrategia puede ofrecer posibilidades para el progreso teórico, y proponen diferentes maneras de darle sentido a la interacción administrativa, a pesar de las diferencias ontológicas y epistemológicas, o quizás debido a ellas.

### Investigar los estudios organizacionales como un discurso

Otra estrategia discursiva es investigar los EO como un discurso. Tres capítulos lo hacen, analizando sistemáticamente el campo desde una perspectiva histórica. El capítulo de Reed sobre la “Teoría organizacional: un terreno históricamente controvertido” explora la historia de los EO, argumentando que sus raíces se extienden hasta los pensadores del siglo XIX, como Saint-Simon, y que alcanzan las transformaciones de la sociedad que acompañan a la Revolución industrial. Reed infiere que las raíces tempranas de los EO se asociaban a un aire de celebración: las organizaciones modernas y los EO traerían la victoria de la racionalidad y de la ciencia sobre el mito. Sin embargo, al observar los EO del día de hoy, Reed encuentra no ese triunfo de la racionalidad, sino un choque de racionalidades. Para fines del siglo XX, las metanarrativas del pasado que prometían un orden colectivo y libertad individual

para las organizaciones racionales no se habían materializado. De hecho, los alumnos contemporáneos de las organizaciones trabajan en condiciones donde las creencias tradicionales se han visto gravemente desafiadas. Un resultado de ello es que la fragmentación y discontinuidad son las características dominantes del campo. Reed objeta, en este sentido, que lo que se toma por conocimiento surge a través de la interacción dinámica del contexto social y de las ideas. Por consiguiente, los estudios modernos de la organización son un terreno disputado en diferentes idiomas, con enfoques y filosofías que luchan por alcanzar el reconocimiento y la aceptación. Reed adopta la opinión sobre la creación de las teorías como una actividad intelectual históricamente ubicada, que se encamina a reunir y movilizar material de ideas y recursos institucionales para legitimar las reivindicaciones de conocimientos y los proyectos políticos que les seguirán.

Un segundo capítulo que examina los estudios organizacionales como discurso es el examen de Turner de “La filosofía de las ciencias sociales en los estudios organizacionales”. Aquí, Turner, al igual que Reed, adopta una perspectiva histórica sobre los EO a partir de la relación continua entre este campo de estudio y las filosofías de la ciencia y de las ciencias sociales. Un beneficio significativo de esta estrategia discursiva es que proporciona un panorama más amplio y profundo de los EO. Como discurso, Turner muestra la identificación de los EO con una serie de metáforas dominantes, cada una de las cuales tiene raíces en las ciencias y en la filosofía de la ciencia. Adicionalmente, Turner también expone la interacción de las ideas filosóficas y científicas con los problemas prácticos y las experiencias que estuvieron presentes en el camino de la investigación de la economía política. A modo de ejemplo, Turner se percata de la interacción que se dio en los años treinta entre las metáforas de la máquina y del

organismo para la organización, con base en los experimentos de Hawthorne, en algunos accidentes industriales mayores, en el dinero de la Standard Oil, y en el clima intelectual de la Universidad de Harvard. La intersección de estos diversos elementos llevó a la emergencia de nuevos conceptos y relaciones –nuevo conocimiento– asociados con el discurso de los EO y orientados hacia la idea de la organización como gran organismo complejo que, aunque no respondía a las reparaciones directas de una máquina, era sensible a la intervención terapéutica de los gerentes.

En su capítulo sobre “Representación y reflexividad”, Clegg y Hardy también asumen una perspectiva histórica de los EO, específicamente en la historia de diez años, desde la primera edición de este *Handbook* (Clegg *et al.*, 1996). Se interesan, en particular, en lo que significa el tiempo posterior al 9 septiembre de 2001 (post 9/11): en la globalización, los escándalos corporativos y la virtualización (entre otros) para los EO. Nos recuerdan el estatus de las organizaciones como objetos empíricos que han cambiado en su forma y fondo en años recientes, coincidiendo con un renovado interés en la investigación que explora los aspectos procesuales de las organizaciones conforme son creados, más que verlos como estructuras cosificadas y solidificadas. Clegg y Hardy rememoran las diversas luchas intelectuales que han caracterizado este campo, como las guerras de paradigmas, que nunca se ganarán, pero que hurgan en nuestro espacio intelectual buscando enfoques alternativos, y apuntan hacia nuevas luchas y relaciones entre algunos de dichos enfoques, como la teoría crítica y el posmodernismo. Finalmente, nos recuerdan la importancia –y las dificultades– de la reflexión en el campo de los EO. Con ello, estos autores hacen énfasis en la fragilidad de lo que se acepta como conocimiento en los EO.

## Investigar el discurso de los estudios organizacionales

El anterior conjunto de capítulos explora los EO como discursos, una recopilación estructurada de textos significativos. Este siguiente apartado examina el discurso de los EO: las modalidades del lenguaje que empleamos en nuestras descripciones y teorías de la vida organizacional. En términos analíticos de discurso, este enfoque adquiere una orientación más micro y centra su atención en prácticas lingüísticas particulares, más que en la estructura general del campo.

El primer capítulo que investiga el discurso de los EO es la investigación de Sillince “El efecto de la retórica sobre la ventaja competitiva: el conocimiento, la retórica y la teoría basada en recursos”. Este autor examina tanto el discurso de los EO como el de la organización, a medida que revisa el papel de la retórica en la construcción social de los conocimientos como un activo estratégico de las firmas. Su análisis destaca una dinámica importante en el discurso de los EO, al mostrar las agudas aristas de las fronteras que todavía existen entre áreas como la administración estratégica y las que se centran en el estudio del lenguaje y de la retórica en las organizaciones. Específicamente, la investigación de Sillince de la “ventaja comparativa” revela la consecuencia de usar términos sin sensibilidad en lo que implican. Prevalece la tendencia a dar por sentado que la ventaja competitiva de una organización es una función directa de los recursos que controla y de sus productos. El análisis retórico de Sillince revela que, al tomar esto como válido, no se abordan frecuentemente por lo menos dos cuestiones potencialmente importantes. Específicamente, tendemos a no tratar lo que determina el valor o lo que es un recurso. El análisis de Sillince permite abordar con un nuevo sentido el tema, revelando

con ello que el valor de los recursos de la firma es problemático, refutable y consuetudinario socialmente. Además, esta perspectiva innovadora abre nuestros ojos a procesos importantes sobre valor, ventaja competitiva y recursos, que los estudiosos de las organizaciones a menudo suelen ignorar como resultado de la simple aceptación de los supuestos de los economistas.

El segundo capítulo que adopta este punto de vista es el de Putnam y Boys, “Metáforas de la comunicación organizacional. Una revisión”. El estudio de la comunicación dentro de las organizaciones y alrededor de ellas es un campo enorme y complejo dentro de un rango de hogares institucionales, incluidos las escuelas comerciales, los departamentos de sociología y las escuelas de estudios de la comunicación, que, a su vez, reflejan y contribuyen a la diversidad de la terminología, las conceptualizaciones, las metodologías y los asuntos de interés que marcan este campo. Putnam y Boys se enfrentan a esta diversidad examinando las metáforas que apuntalan diferentes grupos de investigación sobre la comunicación organizacional y sus teorías. Este capítulo muestra que el uso de metáforas como mecanismo para unificar puede organizar los complejos ámbitos de investigación social, construyendo conjuntos de resonancias a lo largo de lo que podrían considerarse estudios y teorías dispares. Al mismo tiempo, las diferentes metáforas producen distintos tipos de conocimiento según la forma en que enmarcan el pensamiento y la práctica en la comunidad investigadora. Putnam y Boys proponen una serie de metáforas para organizar y entender la investigación sobre la comunicación organizacional: conducto, procesamiento de información, desempeño, discurso, símbolo, voz y contradicción. Para cada una, Putnam y Boys definen sus características centrales y revisan la investigación sobre comunicación organizacional que las emplea, mostrando los diferentes tipos de conocimiento que cada una de ellas produce.

## Examinar la práctica de los estudios organizacionales

Se pueden entender los discursos como “colecciones estructuradas de textos con significado” (Phillips *et al.*, 2004: 636) que dan vida a prácticas particulares (Fairclough, 1992; Phillips y Hardy, 1997). De acuerdo con esta visión, se considera que las organizaciones están “organizadas localmente” y “formadas por interacción” (Boden, 1994: 1), y que son paquetes de “arreglos prácticos y materiales” (Schatzki, 2005: 474), cadenas de actividad conversacional (Collins, 1981) o “reacciones expresadas corporalmente” (Shotter, 2005: 115). La organización surge de los intercambios interactivos de sus miembros, que se reconocen como tales porque exponen las prácticas de su comunidad (Robichaud *et al.*, 2004). Que una práctica sea significativa o no –y si tiene consecuencias organizacionales– depende del gran discurso en el que esté situada. Así, las organizaciones académicas desarrollan prácticas que constituyen investigación y a las que, a su vez, se les da significado por el discurso en el que están situadas. Varios capítulos centran su atención en diversos aspectos de las prácticas académicas y la forma en que producen conocimientos.

El primer capítulo que se dedica a las prácticas discursivas de los EO es la investigación de Stablein, “Los datos en la investigación en los estudios organizacionales”, donde se trata la escabrosa cuestión de lo que se considera información en este campo de estudio, y las prácticas por medio de las cuales la producimos. Sobre esta cuestión, Stablein proporciona una perspectiva útil y fundada filosóficamente en la información como “representación” de nuestras ideas de la “realidad” empírica. Pese a que toda la información es representación, Stablein advierte que no todas las representaciones lo son, y esgrime argumentos a favor de un modelo

con “correspondencia de doble sentido”; él sugiere que para que una representación se considere como información debe incluir no solamente la conceptualización de alguna faceta del mundo empírico en un sistema simbólico, sino también permitir que se haga el mapeo de dicho sistema simbólico hasta el fenómeno empírico de interés original. Stablein ofrece un grupo provechoso de ejemplos para ilustrar este punto, y luego continúa discutiendo diversas clases de información en los EO; pero más que centrarse en la distinción, ya desgastada y bastante inútil, entre la información cualitativa y la cuantitativa, la categoriza en términos de las prácticas por medio de las que se recopila: encuestas, experimentos, etnografías, casos de estudio, investigación en archivos y el examen del discurso. Esta tipología proporciona una mirada a fondo tanto de la información como de sus prácticas en los EO.

Otro capítulo que se orienta hacia las prácticas de los EO es la discusión de Eden y Huxham, “Investigar a las organizaciones usando investigación acción”. Los autores hablan de un grupo de características que definen lo que ellos denominan “investigación acción orientada a la investigación”, que perfila sus requerimientos en términos de métodos, resultados y validez. Al igual que muchos otros autores de este *Handbook*, Eden y Huxham inicialmente toman una perspectiva histórica para trazar un perfil del origen de la investigación acción, de cómo se ha desarrollado y de las variedades de la práctica de la investigación que se asocian con el término. Para ellos, lo que conecta las diferentes versiones de la investigación acción es que, en contraste con otros enfoques de investigación, en este los investigadores se involucran directamente con los miembros de la organización sobre cuestiones de importancia para aquellos sobre los cuales tienen la intención de llevar a cabo alguna acción. Eden y Huxham definen el involucramiento como

la investigación que no solo observa el proceso, sino que también se compromete en prácticas que se vinculan en la actuación como facilitador o consultor. Los miembros de la organización, por lo tanto, no son solo sujetos de investigación, sino también clientes del investigador que utiliza esta perspectiva. De este modo, la investigación acción deriva de la intersección de dos campos diferentes e involucra la vinculación del discurso y la práctica de acciones funcionales con los de la investigación organizacional. Esta condición dual puede tener desventajas: la legitimidad de la investigación acción a veces se considera sospechosa, como acción práctica y como investigación. Eden y Huxham proveen al investigador que tiene esta perspectiva de un discurso propio, con la forma de un grupo coherente de lineamientos para juzgar el estado que guardan sus prácticas.

El tercer capítulo que trata de las prácticas de los EO se puede ver como la prolongación de algunas de las preocupaciones de la investigación acción para tratar este ámbito de estudio como un conjunto de prácticas que producen investigaciones “que importan”. Flyvbjerg argumenta que la investigación organizacional necesita, si quiere ganar importancia, alejarse de la meta de emular a las ciencias naturales y en su lugar tratar problemas que importan a las comunidades en las que vivimos, así como entablar un diálogo con ellas respecto a los resultados de nuestra investigación. Para lograr estos objetivos, Flyvbjerg presenta una modalidad de lo que él llama investigación “fronética”, cuyo objetivo es la producción de conocimientos que no sean ni universalistas –en el sentido de conocimiento epistémico y científico– ni artísticos, como en las técnicas u oficios. El término fronético proviene del griego “fronesis”, que se traduce en algo así como “prudencia” o “sentido común práctico”. Un encuadre fronético de la investigación organizacional –argumenta Flyvbjerg– se

ocuparía especialmente de las cuestiones de valores y de poder, con un enfoque que pone el énfasis en lo concreto, lo práctico y lo ético. El capítulo de Flyvbjerg es una contribución importante, y potencialmente radical, a los EO. Al trabajar en este ámbito con base en un conjunto de prácticas establecidas, Flyvbjerg es capaz de construir una alternativa coherente y atractiva a nuestras modalidades dominantes de investigación.

## Discursos de inestabilidad

Los EO son una ciencia empírica, asociada íntimamente con prácticas, procesos, estructuras y resultados del mundo de las organizaciones. Como tal, una característica importante de su discurso es el conjunto de conexiones entre teorías y conceptos y la realidad empírica (que es el objeto de estudio). Al desarrollar teorías o conceptos, por tanto, una estrategia discursiva potencialmente poderosa es resaltar los cambios ocurridos en el mundo organizacional e indicar cómo se demandan nuevas formas de escribir sobre las organizaciones y sus procesos. Por consiguiente, la materia de los EO está estrechamente vinculada con los asuntos del mundo real, mientras que muchos de los conceptos que llaman la atención de los investigadores organizacionales tienen sus raíces en las discusiones que involucran asuntos del mundo de la vida cotidiana. Conforme sucedan cambios en el mundo real, el tratamiento académico de estos conceptos importados también se modifica. Como lo muestran estos capítulos, la investigación en los EO se revisa y se reorienta según varíen las condiciones del mundo real. Los siguientes capítulos toman su motivación de la naturaleza cambiante del mundo empírico y, al evocarla, los autores pueden dar sentido a las diferentes formas en que se producen los conocimientos dentro de un campo de estudio.

El primero es el capítulo de Dougherty sobre “La acción de organizar para la

innovación en el siglo XXI”. Como lo sugiere su título, el texto asume la postura de que la innovación es un proceso dinámico debido a los nuevos problemas y desafíos del entorno a los que se enfrentan las organizaciones. Específicamente, Dougherty propone que las organizaciones innovadoras del siglo XXI deben aplicar principios de diseño simples, que serán muy diferentes de los fundamentos burocráticos de la pasada centuria. A pesar de que algunas organizaciones todavía necesitarán alcanzar niveles apropiados de diferenciación, integración y control, hacerlo requerirá mentalidad y perspectivas sumamente diferentes. En algunos aspectos, las observaciones de Dougherty se parecen a las de Langton (1984) sobre los cambios en la mentalidad gerencial introducidos por Wedgwood, quien *operacionalizó* la burocracia como forma organizacional que aventajó por mucho a otras organizaciones de su tiempo al responder a las contingencias ambientales. Pese a que Wedgwood lo hizo como practicante y Dougherty lo está haciendo como teórico, ambos están demostrando la necesidad que tienen las organizaciones de conceptualizar de maneras esencialmente nuevas para enfrentarse a los problemas de sus respectivos tiempos. El término “organización” continúa siendo aplicado, pero las características cualitativas a las que se refiere son dramáticamente diferentes.

Un segundo capítulo presenta un mundo cambiante y, por ello, la necesidad de nuevos conceptos y teorías; es el texto de McGrath<sup>3</sup> “Más allá de la contingencia: de la estructura a la estructuración en el diseño de la organización contemporánea”. McGrath estudia la forma en que el concepto de estructura de la organización ha estado en el centro de la teoría de este campo. En las primeras etapas, este enfoque

en la estructura se asoció con la idea de encontrar el mejor camino para diseñar una organización. Sin embargo, cuando surgía la teoría de la organización, se acordó que no había mejor camino para estructurarla, ya que la estructura apropiada dependía de la naturaleza del ambiente, la tecnología y las demás cuestiones organizacionales. Esta perspectiva de contingencia, aun cuando era un paso importante para alejarse de la esencialización de la organización, tenía la tendencia a considerar el ambiente como una suerte de entidad. McGrath reconoce que no todos los estudiosos de la estructura de las organizaciones estarían de acuerdo en que necesitamos ir más allá de una teoría de la estructura contingente, pero señala algunas razones importantes para hacerlo, resultantes de cambios recientes que afectan la manera en que las organizaciones tienen que comportarse. Entre otros aspectos, debemos pensar de otro modo acerca de lo que se considera “idóneo”. En vista de la variedad de respuestas que las organizaciones requieren tener, una que busque ser eficaz no puede tener solamente una estructura, porque tendrá que poder transformarse en formas múltiples, ser ambidiestra. De manera similar, concebir las organizaciones como entidades limitadas con respecto a sus semejantes y al ambiente podría ser altamente engañoso: el concepto de la estructura necesita estar subordinado al concepto de “estructuración”.

El capítulo de Parker y Clegg sobre la “Globalización” revela otro campo en el que las condiciones cambiantes se aducen para conducir hacia una renovación de discusiones académicas, debates, conceptos y teorías. Una ilustración que Parker y Clegg aportan es el crecimiento extraordinario en el uso del término “global” en la prensa de negocios académica entre 1995 y 2004.

<sup>3</sup> Nota de los editores: se refiere al capítulo de Rita Gunther McGrath el cual hará parte del segundo volumen de esta obra.

Con base en una amplia gama de fuentes y perspectivas, Parker y Clegg argumentan que el fenómeno de la globalización se puede entender como un complejo conjunto de interconexiones que cruza una serie de campos: el ambiente natural, la economía, el ámbito político y el legal, la cultura y las prácticas de negocios. En cada uno de estos campos, Parker y Clegg analizan los cambios que están ocurriendo y los debates que rodean a dichos cambios. Con una gran cantidad de ejemplos de negocios y sociales de la “vida real”, estos autores muestran cómo la tendencia a simplificar en exceso en el campo ha llevado a dicotomías que pueden tener efectos importantes para los individuos en todo el mundo. La complejidad e inestabilidad de la globalización demanda información de otras disciplinas, como las relaciones internacionales, la economía política, la antropología, la sociología, los estudios culturales, la geografía económica y la historia económica. Ampliar los limitados conocimientos funcionales de las empresas internacionales es la única manera en que se puede estar al día en un mundo cambiante.

El capítulo final asume un discurso de inestabilidad y es la investigación de Porter y Powell, “Redes y organizaciones”. Estos autores argumentan que, aunque el concepto de las redes sociales se remonta al trabajo de Simmel y Merton, el crecimiento en la importancia y el uso del concepto puede vincularse con ciertos cambios en la sociedad contemporánea, como lo son el declive de la firma integrada verticalmente, la globalización, la mayor importancia de los recursos extraorganizacionales –incluidos los conocimientos– y las necesidades de coordinación que surgen de las operaciones de sitios múltiples, geográficamente dispersos. Porter y Powell proporcionan un examen valioso de las redes y las organizaciones, considerando el papel que estas juegan en las diferentes etapas del ciclo de vida organizacional. Para cada una de

las empresas (nuevas, en crecimiento o maduras) los autores resumen los impactos clave de las redes organizacionales, así como la consideración de cuáles son las cuestiones que emergen para la investigación relevante. Así, las diferencias entre la manera en que las distintas clases de organizaciones utilizan las redes y cómo estas se utilizan de modo diferente en todo el ciclo de vida de su desarrollo crean demandas de nuevos conocimientos que continúen con estas diferencias. Además, se requiere usar diferentes metodologías, como la etnografía o la base de datos longitudinales, que ofrezcan la oportunidad de estudiar la emergencia y el dinamismo, así como la forma en que los cambios en la estructura de la red, con el trascurso del tiempo, pueden tener influencia tanto en los mercados como en la política.

### Discursos de preocupación

Varios capítulos desarrollan lo que denominamos el discurso de preocupación, esto es, se enfocan en los temas de los estudios organizacionales desde una perspectiva que destaca los peligros tanto morales como sociales que se asocian con las organizaciones y el potencial que estas tienen, al igual que los EO, para mejorar el bienestar de los individuos, las comunidades y las sociedades y, en especial, los menos favorecidos y marginados.

El capítulo de Frost *et al.* “Una mirada diferente a las organizaciones: tres visiones sobre la compasión” explora un tema importante, nuevo en los EO. Su estudio sobre la compasión no solo proporciona una mirada poderosa a la dinámica de este fenómeno, sino que también desafía muchos de los entendimientos generalmente aceptados sobre las organizaciones como sistemas sociales. Los autores argumentan que el deseo de entender las organizaciones como sistemas racionales y de cálculo no es, de manera exclusiva, un sesgo administrativo, sino que además es un

aspecto profundamente arraigado en los EO. Su estudio sobre el sufrimiento y la compasión en las organizaciones conlleva una oposición a ese deseo. Este capítulo abre la puerta a lo que los autores denominan los “aspectos humanos y virtuosos de la vida organizacional”. Ubican el concepto de la compasión en lo que para los EO son discursos no tradicionales, como los de la religión, la filosofía y la medicina. Esto proporciona tanto un fuerte apuntalamiento para el concepto, como un complemento a nuestro campo y un puente para áreas importantes, pero no tomadas en cuenta para la inspiración y el compromiso intelectual. A pesar de que hacen énfasis en un discurso de preocupación, los autores sustentan su discusión en tres puntos de vista distintos de los EO: trabajo interpersonal, narrativa y acción de organizar; cada uno de ellos ofrece información importante sobre la dinámica de la compasión y proporciona posibilidades interesantes para la investigación. Los autores tratan cada perspectiva a través de una lupa sobre la compasión, muestran aspectos críticos del fenómeno y lo conectan con las tradiciones importantes de los EO.

El capítulo de Fineman sobre “Emoción y acción de organizar” también se ocupa de los discursos de preocupación. Este autor argumenta que, a pesar de que la investigación orientada a las emociones se ha vuelto prevaleciente y más aceptada en los EO, la emocionalidad en las organizaciones todavía se considera potencialmente peligrosa y a menudo es olvidada. Este capítulo explora muchos de los giros que se asocian con las emociones en las organizaciones y los EO, los beneficios y resultados positivos que se pueden vincular con la apreciación y el entendimiento de la emoción, las consecuencias potencialmente dolorosas y agotadoras de los procesos organizacionales, y las agendas de investigación que podrían influir, aprovechar o suprimir las emociones de los individuos. Fineman inicia el capítulo con una discu-

sión sobre la labor emocional y los efectos de los individuos al expresar emociones especiales y suprimir otras. Indica que el trabajo emocional, el esfuerzo de preparar y negociar nuestra presencia en diferentes escenarios sociales, sostiene la hipocresía emocional que hace posible el orden social y, al mismo tiempo, crea presiones para las personas. Al mismo tiempo, hace una crítica a una de las áreas de interés más recientes en este campo de la investigación: la de la inteligencia emocional, que ha estado presente últimamente, enfatizando el control instrumental de las emociones. El autor describe nuestra imagen al asumir el control –más que al ser víctimas– de nuestras emociones, pero queda claro que solo ciertas emociones son aceptables: las que son productivas para las organizaciones, más que para los individuos. También examina cómo algunos de los mayores cambios organizacionales que están experimentando los empleados actualmente en un mundo de subcontratación, global y virtual, podrían tener consecuencias emocionales; asimismo analiza la orquestación espectacular de las emociones masivas. En todo el capítulo, las experiencias emocionales de los individuos –presentadas en sus propias palabras– son de primordial importancia.

Por otra parte, la preocupación de Jerrier *et al.* es la degradación del ambiente natural, lo que describen como “uno de los problemas más urgentes de nuestro tiempo”. En “El neoambientalismo corporativo y la política verde”, estos autores exploran un tema impulsado por la preocupación por el bienestar de la humanidad, así como por el resto de los habitantes del planeta. El ambiente natural y el ambientalismo son temas importantes para los EO: la contaminación ambiental la producen las organizaciones (se incluyen corporaciones, pero también instituciones públicas y voluntarias) y los individuos, a través de procesos estructurados en sus actividades laborales y recreativas. La conservación



del ambiente natural también es un fenómeno organizacional, que incluye ONG ambientales, ministerios o secretarías gubernamentales y departamentos corporativos, así como grandes y complejas redes interorganizacionales que conectan a muchos de esos actores. Los autores de este capítulo argumentan que un marco ideológico nuevo se ha desarrollado recientemente: el papel de las empresas como líderes para tratar las cuestiones ambientales, lo que los autores denominan “nuevo ambientalismo corporativo”; y para examinar esta novedad ideológica, usan la lente de la teoría crítica (ver Alvesson y Deetz en este volumen): exponen que la teoría crítica proporciona un apropiado y agudo enfoque por su capacidad de destacar la naturaleza política del nuevo ambientalismo corporativo y de proporcionar un fundamento intelectual que soporta una postura extrema sobre una cuestión de grave importancia.

El capítulo de Nkomo y Stewart sobre la “Diversidad de identidades en las organizaciones” analiza un campo de investigación que atiende tanto el bienestar humano como las implicaciones instrumentales de la diversidad en las organizaciones. Los autores muestran que los EO solo han puesto atención desde hace poco en las cuestiones sobre la diversidad, con supuestos iniciales del campo que se basaban en una fuerza laboral homogénea, sin raza y sin género. Solo con las perturbaciones civiles de los años sesenta, en EUA y en Europa, comenzaron los investigadores organizacionales a incorporar seriamente la diversidad en su agenda de trabajo, e incluso entonces con una agenda dominada por el proceso de asimilación. Dos respuestas tempranas de la comunidad de investigación se orientaron tanto a lo que Nkomo y Stewart denominan “estrategias de reducción de prejuicios” como a la respuesta organizacional a la legislación para la igualdad de oportunidades. Con

el tiempo, esta orientación fue corregida. Se captaron los cambios en un artículo publicado en el *Harvard Business Review* a principios de los años noventa, que daba un valor positivo a la diversidad. Los autores proporcionan un resumen muy detallado de la investigación sobre la diversidad desde cinco perspectivas: teoría de la identidad social, teoría de las relaciones intergrupos, demografía, racioetnicidad y género, y circunstancias posmodernas y críticas. Para cada una de estas perspectivas se examina la forma de definir y medir la diversidad, el punto de vista de quién lo hizo, el nivel de análisis empleado y cuáles efectos de la diversidad se resaltan. A través de este examen sistemático de la diversidad de las organizaciones, Nkomo y Stewart dirigen nuestra atención hacia las cuestiones clave de la investigación y los problemas que requieren atención si deseamos avanzar en nuestra comprensión de este aspecto de la vida organizacional.

“Desde la perspectiva de la mujer, diez años después. Aportaciones del feminismo a los estudios organizacionales”, por Calás y Smircich, muestra que la investigación en este campo tuvo su origen en el interés por desafiar el *statu quo* por los malos tratos y la discriminación sufridos por un grupo de personas en especial: las mujeres. Aunque las autoras expresan que la intención del capítulo no es sugerir formas de la acción de organizar o administrar desde miradas feministas, se inicia con una revisión de las condiciones de las mujeres en todo el mundo, y se usan las historias de Sarah Kelly y Julia Peña para ilustrar la forma en que las teorías dan claridad –o no la dan– a los diferentes aspectos del género, sobre todo a los diferentes modos de subordinación de las mujeres como un problema fundamental. Como lo expresan las autoras, los puntos de vista teóricos feministas critican el *statu quo* y, por lo tanto, son siempre políticos, aunque el grado de crítica y la naturaleza de las políticas sean diferentes.

Como resultado de ello, el impacto de los diversos enfoques sobre las mujeres y la investigación pueden variar ampliamente. Así, el capítulo examina diversas teorías: desde la teoría feminista liberal hasta las teorías transnacionales/poscoloniales, mostrando los distintos conocimientos y efectos que estas producen. A medida que se ha desarrollado la teoría, se han empleado nuevos planteamientos para revelar las limitaciones de las críticas tradicionales, mostrar vacíos en los conocimientos y relacionarnos más directamente con lo que preocupa a las mujeres. Cada tendencia teórica hace recuentos alternativos de las cuestiones de género, enmarca “problemas” de manera diferente y propone diferentes cursos de acción como soluciones. En este sentido, el capítulo combina discursos de preocupación y cuestionamiento. Sin embargo, al final de su texto, las autoras regresan firmemente al discurso de la preocupación, al promover una versión de estudios feministas de la organización que parte de “una posición en la que las relaciones de género y sus intersecciones con otros sistemas de desigualdad social son el principio de base de la acción de organizar del capitalismo contemporáneo”. Solo de esta manera, argumentan Calás y Smircich, podremos trabajar hacia un mundo equitativo y justo.

## Conclusión

Al reflexionar sobre el proceso a través del cual consideramos los temas principales de los EO, hoy en día, nos damos cuenta de que tanto la producción como el consumo juegan papeles muy importantes. Por una parte, queda claro que los investigadores del campo han estado produciendo; existen muchas organizaciones, manuscritos e ideas creativas interesantes en la literatura. Curiosamente, aunque hemos expresado nuestra predilección por desafiar los cán-

nes y métodos de producción de la ciencia normal, no negaremos que este enfoque ha sido responsable de generar conocimientos importantes en esta materia, así como orientaciones más construccionistas. En ambos casos, por la manera en que estos estudiosos han llevado a cabo su trabajo, el proceso de consumo también ha jugado un papel importante. Así, en la producción de textos, los autores también están consumiendo otros textos y, además, reafirmando el discurso existente, desafiándolo o intentando crear nuevos discursos. Además, como editores, hemos estado entre los primeros consumidores de estos capítulos y los hemos organizado para la elaboración de la presente introducción.

No hace falta decir que el proceso de consumo se evidencia en este *Handbook*. Su contenido refleja lo que encontramos interesante y significativo. Tenemos el privilegio de integrar nuestras selecciones en una publicación que puede tener influencia sobre lo que los demás consuman. En este sentido, se podría considerar este *Handbook* como una suerte de guía del consumidor. Por otra parte, somos conscientes del hecho de que un sinnúmero de fronteras establecidas en y alrededor del *Handbook*—sobre todo en esta “Introducción”—no solo van a restringir y a orientar a los consumidores, sino que pueden frustrarlos y aun enfurecerlos. Lo importante, desde nuestro punto de vista, no es que los lectores estén de acuerdo o en desacuerdo, sino que se involucren. Solo así podrá este *Handbook* generar las conversaciones ininterrumpidas que tenemos la esperanza de propiciar.

## Referencias

- Astley, W.G. (1985). “Administrative science as socially constructed truth”, *Administrative Science Quarterly*, núm. 30, pp. 497-513.
- Astley, W.G. y R.F. Zammuto (1992). “Organization science, managers, and language

games”, *Organization Science*, vol. 3, núm. 4, pp. 443-460.

Barnes, B. (1974). *Scientific knowledge and sociological theory*. Londres, Routledge and Kegan Paul.

Boden, D. (1994). *The business of talk: organizations in action*. Cambridge, Polity Press.

Bolman, L. y T. Deal (1997). *Reframing organizations*. 2.<sup>a</sup> ed. San Francisco, Jossey Bass.

Brown, J.S. y P. Duguid (1991). “Organizational learning and communities of practice perspective”, *Organization Science*, vol. 2, núm. 1, pp. 40-57.

\_\_\_\_\_ (2001). “Knowledge and organization: a social-practice perspective”, *Organization Science*, vol. 12, núm. 2, pp. 198-213.

Cacioppo, J.T., G.R. Semin y G.G. Berntson (2004). “Realism, instrumental, and scientific symbiosis: psychological theory as a search for truth and the discovery of solutions”, *American Psychologist*, núm. 59, pp. 214-223.

Calás, M.B. y L. Smircich (1999). “Past postmodernism? Reflections and tentative directions”, *Academy of Management Review*, núm. 24, pp. 649-671.

Callon, M. (1986). “Some elements of a sociology of translation: domestication of the scallops and the fishermen of St. Brieuc Bay”. En: J. Law (ed.), *Power, action and belief*. Londres, Routledge and Kegan Paul, pp. 196-223.

Clegg, C. y C. Hardy (1996a). “Organizations, organization and organizing”. En: S.R. Clegg, C. Hardy y W.R. Nord (eds.), *Handbook of Organization Studies*. Londres, Sage, pp. 1-29.

\_\_\_\_\_ (1996b). “Representations”. En: S. Clegg, C. Hardy y W.R. Nord (eds.), *Handbook of Organization Studies*. Londres, Sage, pp. 676-708.

Clegg, S., C. Hardy y W.R. Nord (eds.) (1996). *Handbook of Organization Studies*. Londres, Sage Publications.

Collins, R. (1981). “On the microfoundations of macro-sociology”, *American Journal of Sociology*, núm. 86, pp. 984-1013.

Eisenhardt, K.M. (1989). “Making fast strategic decisions in ‘high-velocity’ environments”, *Academy of Management Journal*, núm. 32, pp. 543-576.

Elsbach, K.D., R.I. Sutton y D.A. Whetten (1999). “Perspectives on developing management theory, circa 1999: Moving from shrill monologues to (relatively) tame dialogues”, *Journal of Management Inquiry*, núm. 8, pp. 627-633.

Fairclough, N. (1992). *Discourse and social change*. Cambridge, Polity Press.

Ferraro, F., J. Pfeffer y T.I. Sutton (2005). “Economics language and assumptions: how theories can become self-fulfilling”, *Academy of Management Review*, vol. 30, núm. 1, pp. 8-24.

Gay, P. du (1996). *Consumption and identity at work*. Londres, Sage.

Gergen, K.J. (2001). *Social construction in context*. Londres, Sage.

Hall, S. (2001). “Foucault: power, knowledge and discourse”. En: M. Wetherell, S. Taylor y S.J. Yates (eds.), *Discourse theory and practice: a reader*. Londres, Sage, pp. 72-81.

Hannan, M.T. y J.H. Freeman (1977). “The population ecology of organizations”, *American Journal of Sociology*, núm. 83, pp. 929-984.

Hardy, C., D. Grant, C. Oswick y L. Putnam (2005). “Dissing discourse: a response”, *Organization Studies*, vol. 26, núm. 5, pp. 799-804.

Harley, B. y C. Hardy (2004). “Firing blanks? An analysis of discursive struggle in HRM”, *Journal of Management Studies*, vol. 41, núm. 3, pp. 377-400.

Harley, B., C. Hardy y M. Alvesson (2004). “Reflecting on reflexivity”. En: K.M. Weaver (ed.), *Conference proceedings, 64th Annual Meeting of the Academy of Management*. Nueva Orleans, Academy of Management.

Hassard, J. y M. Kelemen (2002). “Production and consumption in organizational paradigms debate”, *Organization*, núm. 9, pp. 331-335.

Hatch, M.J. (1999). “Exploring the empty spaces of organizing: how improvisational

jazz helps redescribe organizational structure”, *Organization Studies*, vol. 20, núm. 1, pp. 75-100.

Kaplan, A. (1964). *The conduct of inquiry methodology for behavioural science*. Scranton, PA, Chandler Publishing.

Knights, D. (1992). “Changing spaces: the disruptive impact of a new epistemological location for the study of management”, *Academy of Management Review*, núm. 17, pp. 514-536.

Knorr-Cetina, K. (1981a). *The manufacture of knowledge: an essay on the constructivist and contextual nature of science*. Oxford, Pergamon.

\_\_\_\_\_ (1981b). “The micro-sociological challenge of macro-sociology: towards a reconstruction of social theory and methodology”. En: K. Knorr-Cetina y A.V. Cicourel (eds.), *Advances in social theory and methodology*. Boston, Routledge and Kegan Paul, pp. 1-47.

Kuhn, T.S. (1970). *The structure of scientific revolution*. Chicago, University of Chicago Press.

Langton, J. (1984). “The ecological theory of bureaucracy: the case of Josiah Wedgwood”, *Administrative Science Quarterly*, núm. 29, pp. 330-354.

Latour, B. (1987). *Science in action: how to follow scientists and engineers through society*. Cambridge, MA, Harvard University Press.

\_\_\_\_\_ (1988). *The pasteurization of France*. Cambridge, MA, Harvard University Press.

Latour, B. y S. Woolgar (1979). *Laboratory life: the construction of scientific facts*. Beverly Hills, CA, Sage.

Lounsbury, M. (2003). “The death of organization science”, *Journal of Management Inquiry*, vol. 12, núm. 3, pp. 293-298.

Mauws, M. y N. Phillips (1995). “Understanding language games”, *Organization Science*, núm. 63, pp. 322-334.

Morgan, G. (1986). *Images of organization*. Newbury Park, CA, SAGE.

Phillips, N. y C. Hardy (1997). “Managing multiple identities: discourse, legitimacy and resources in the UK refugee system”, *Organization*, vol. 4, núm. 2, pp. 159-185.

Phillips, N., T. Lawrence y C. Hardy (2004). “Discourse and institutions”, *Academy of Management Review*, vol. 29, núm. 4, pp. 635-652.

Pinch, T. (1985). “Towards an analysis of scientific observation: the externality and evidential significance of observational reports in physics”, *Social Studies of Science*, núm. 15, pp. 3-36.

Robichaud, D., H. Girous y J.R. Taylor (2004). “The metaconversation: the recursive property of language as a key to organizing”, *Academy of Management Review*, vol. 29, núm. 4, pp. 617-634.

Schatzki, T.R. (2005). “The sites of organizations”, *Organization Studies*, vol. 26, núm. 3, pp. 465-484.

Shotter, J. (2005). “Inside the moment of managing: Wittgenstein and the everyday dynamics of our expressive-responsive activities”, *Organization Studies*, vol. 26, núm. 1, pp. 113-135.

Tsoukas, H. (1996). “The firm as a distributed knowledge system: a constructionist approach”, *Strategic Management Journal*, núm. 7, pp. 11-25.

Weick, K.E. (1999). “Theory construction as disciplined reflexivity: tradeoffs in the 90s”, *Academy of Management Review*, núm. 24, pp. 797-807.

Wilson, D.C. y P. Jarzabkowski (2004). “Thinking and acting strategically: new challenges for interrogating strategy”, *European Management Review*, núm. 1, pp. 14-20.

Woolgar, S. (1988). *Science: the very idea*. Chichester/Londres/Nueva York, Ellis Horwood/Tavistock.