

Tratado de estudios organizacionales

Volumen 2. Exploración de las temáticas

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

Aida Alvarado Borrego, Universidad Autónoma de Occidente.

Alejandra Quintanar Isaías, Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa.

Alejandro Espinosa Yáñez, Universidad Autónoma Metropolitana – Xochimilco.

Alexander Naime Libien, Instituto de Administración Pública del Estado de México.

Alexandra Montoya, Universidad Nacional de Colombia – Medellín.

Andrés Villegas Mesa, Bancolombia.

Ángel Wilhelm Vázquez García, Universidad Autónoma Metropolitana – Xochimilco.

Antonio Barba Álvarez, Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa.

Arturo Hernández Magallón, Universidad Nacional Autónoma de México.

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

Beatriz Uribe Ochoa, Universidad EAFIT.

Carlos A. Osorio, Yuken Impact Research Lab, Universidad del Desarrollo,
Deusto Business School.

Carmen Alejandra Ocampo-Salazar, Universidad EAFIT.

Diana del Consuelo Caldera González, Universidad de Guanajuato.

Diego Armando Marín Idárraga, Universidad Jorge Tadeo Lozano.

Diego René Gonzales-Miranda, Universidad EAFIT.

Duván Emilio Ramírez Ospina, Universidad de Manizales.

Fernando Alexander Garzón, Universidad EAFIT.

Francisco López Gallego, Universidad EAFIT.

Gabriela Salazar, Instituto de Administración Pública del Estado de México.

Germán Alarco Tosoni, Universidad del Pacífico.

Germán Vargas Larios, Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa.

Guillermo Javier Rolando Garduño Valero,
Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa.

Guillermo Ramírez Martínez, Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa.

Irene Sánchez Guevara, Universidad Autónoma Metropolitana – Xochimilco.

Jorge Alberto Rosas Castro, Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.

Jorge Antonio Sánchez Galván, Universidad Autónoma Metropolitana – Azcapotzalco.

José Gabriel Carvajal Orozco, Universidad Nacional de Colombia – Manizales.

Juan Carlos Jurado Jurado, Universidad EAFIT.

Juan Carlos Sosa Giraldo, Universidad EAFIT.

Juan Castaingts Teillery, Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa.

Julio César Contreras Manrique, El Colegio de San Luis.

Julio Goicoechea Moreno, Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa.

Leonardo Solarte Pazos, Universidad del Valle.

Luis Enrique Manzano Peña, Universidad Intercontinental.

Luis Montaña Hirose, Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa.

María de Jesús Obeso, Universidad de Occidente.

María Eugenia Olavarría, Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa.

María Odette Lobato Calleros, Universidad Iberoamericana.

María Teresa Magallón Díez, Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa.

Mariano Gentilin, Universidad EAFIT.

Mauricio Sanabria Rangel, Universidad del Rosario Colombia.

Miguel Agustín Ortega Carrillo, Universidad del Valle de Atemajac.

Miryam Escobar Valencia, Universidad del Valle.

Olga Lucía Garcés Uribe, Universidad EAFIT.

Óscar Gallo, Universidad EAFIT.

Óscar Lozano Carrillo, Universidad Autónoma Metropolitana – Azcapotzalco.

Renée Bédard, HEC Montreal.

Rodrigo Muñoz Grisales, Universidad EAFIT.

Rosa Silvia Arciniega, Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa.

Rosalinda Gámez Gastélum, Universidad Autónoma de Sinaloa.

Salvador de León Jiménez, Universidad Autónoma Metropolitana – Azcapotzalco.

Salvador Porrás Duarte, Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa.

Tratado de estudios organizacionales

Volumen 2. Exploración de las temáticas

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

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



Tratado de estudios organizacionales: volumen 2. Exploración de las temáticas / Stewart R. Clegg... [et al]; Diego René Gonzales-Miranda, Guillermo Ramírez Martínez, editores. -- Medellín: Editorial EAFIT, Universidad Autónoma Metropolitana, Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales, Sage, 2019.

1258 p.; 25 cm. -- (Colección Académica)

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

ISBN 978-958-720-614-2

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

302.35. cd 21 ed.

T776

Universidad EAFIT – Centro Cultural Biblioteca Luis Echavarría Villegas

Tratado de estudios organizacionales Volumen 2. Exploración de las temáticas

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: noviembre de 2019

© De la traducción: Diego René Gonzales-Miranda, Guillermo Ramírez Martínez –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

ISBN: 978-958-720-614-2

Edición: Marcel René Gutiérrez

Traducción: Adolfo Deras Quiñones

Diseño: Alina Giraldo Yepes

Diagramación e impresión: Editorial Artes y Letras S.A.S

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 hasta el 2026, mediante Resolución 2158 emitida el 13 de febrero de 2018

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.....	xi
Introducción	
GUILLERMO RAMÍREZ MARTÍNEZ Y DIEGO RENÉ GONZALES-MIRANDA	1
1.1 El liderazgo en las organizaciones	
KEN W. PARRY Y ALAN BRYMAN /	
Revisor técnico: Guillermo Javier Rolando Garduño Valero	15
1.2 Liderazgo en las organizaciones: una mirada desde el contexto latinoamericano	
MAURICIO SANABRIA RANGEL	47
2.1 Perspectivas en la toma de decisiones organizacionales	
SUSAN J. MILLER Y DAVID C. WILSON / Revisor técnico: Óscar Lozano Carrillo	125
2.2 Toma de decisiones y estrategia: una visión organizacional	
ÓSCAR LOZANO CARRILLO.....	149
3.1 Una perspectiva de la decisión en las organizaciones: cognición social, teoría conductista de las decisiones y fundamentos psicológicos del comportamiento micro y macroorganizacional	
MARGARET A. NEALE, ANN E. TENBRUNSEL, TIFFANY GALVIN Y MAX. H. BAZERMAN /	
Revisora técnica: Olga Lucía Garcés Uribe	181
3.2 Neoinstitucionalismo sociológico y lógicas institucionales: posibilidades para el estudio del comportamiento organizacional	
OLGA LUCÍA GARCÉS URIBE.....	235
4.1 Diversidad de identidades en las organizaciones	
STELLA M. NKOMO Y MARCUS M. STEWART /	
Revisor técnico: Diego René Gonzales-Miranda	263
4.2 La ergonomía de la identidad organizacional. Los alcances éticos de la administración	
DIEGO RENÉ GONZALES-MIRANDA.....	295
5.1 Metáforas de la comunicación organizacional. Una revisión	
SLINDA L. PUTNAM Y SUZANNE BOYS / Revisor técnico: Luis Montaña Hirose.....	335
5.2 El estudio de la comunicación organizacional en América Latina. Avances, desencuentros y desafíos	
LUIS MONTAÑO HIROSE	391
6.1 Más allá de la contingencia: de la estructura a la estructuración en el diseño de la organización contemporánea	
RITA GUNTHER MCGRATH / Revisores técnicos: Guillermo Ramírez Martínez y Arturo Hernández Magallón	419
6.2 El estudio sobre diseño organizacional en Latinoamérica. Reflexiones a partir del análisis de publicaciones en revistas y un estudio de caso	
GUILLERMO RAMÍREZ MARTÍNEZ, JORGE ALBERTO ROSAS CASTRO, GERMÁN VARGAS LARIOS Y ARTURO HERNÁNDEZ MAGALLÓN	451

7.1	Organizarse para la innovación en el siglo XXI DEBORAH DOUGHERTY / Revisor técnico: Carlos A. Osorio	483
7.2	Diseño de la organización innovadora en Latinoamérica CARLOS A. OSORIO	513
8.1	El neoambientalismo corporativo y la política verde JOHN M. JERMIER, LINDA C. FORBES, SUZANNE BENN Y RENATO J. ORSATO / Revisor técnico: Julio Goicoechea Moreno	535
8.2	El neoambientalismo corporativo: un examen de su verosimilitud JULIO GOICOECHEA MORENO Y ALEJANDRA QUINTANAR ISAÍAS	583
9.1	Globalización BARBARA PARKER Y STEWART CLEGG / Revisor técnico: Germán Alarco Tosoni	615
9.2	La globalización. El caso de organizaciones y empresas en América Latina JUAN CASTAINGTS TEILLERY	651
10.1	La emoción en la organización STEPHEN FINEMAN / Revisor técnico: Francisco López Gallego	693
10.2	La gerencia de las emociones FRANCISCO LÓPEZ GALLEGO	731
11.1	La exploración del lado estético de la vida organizacional PASQUALE GAGLIARDI / Revisoras técnicas: Renée Bédard y María Odette Lobato Calleros	737
11.2	La estética y la gestión de negocios RENÉE BÉDARD	771
12.1	Cultura organizacional: más allá de las luchas por el dominio intelectual JOANNE MARTIN, PETER J. FROST Y OLIVIA A. O'NEILL / Revisor técnico: Mariano Gentilin	781
12.2	Cultura organizacional: una relación dialéctica entre lo deseado y lo vivenciado MARIANO GENTILIN	823
13.1	Algunos se atreven a llamarlo poder CYNTHIA HARDY Y STEWART CLEGG / Revisor técnico: Ayuzabet de la Rosa Albuquerque	839
13.2	El estudio del poder en las organizaciones en Latinoamérica: tendencias, omisiones y propuestas AYUZABET DE LA ROSA ALBURQUERQUE	871
14.1	Redes y organizaciones KELLEY A. PORTER Y WALTER W. POWELL / Revisor técnico: Salvador Porrás Duarte	913
14.2	Colaboración e institucionalización de redes organizacionales SALVADOR PORRAS DUARTE	949

15.1	El efecto de la retórica sobre la ventaja competitiva: el conocimiento, la retórica y la teoría basada en recursos JOHN A. A. SILLINCE / Revisora técnica: María Teresa Magallón Díez.....	969
15.2	La gestión como retórica: metáforas, actores y discursos en la construcción de las organizaciones desde América Latina MARÍA TERESA MAGALLÓN DÍEZ	991
16.1	El cambio organizacional radical ROYSTON GREENWOOD Y C. R. (BOB) HININGS / Revisor técnico: Antonio Barba Álvarez	1011
16.2	Cambio organizacional: origen, interpretación y debate ANTONIO BARBA ÁLVAREZ.....	1053
17.1	Una mirada diferente a las organizaciones: tres visiones sobre la compasión PETER J. FROST, JANE E. DUTTON, SALLY MAITLIS, JACOBA M. LILIUS, JASON M. KANOV Y MONICA C. WORLINE / Revisor técnico: Alejandro Espinosa Yáñez.....	1071
17.2	Emociones y humanismo en las organizaciones ALEXANDER NAIME LIBIEN	1107
18.	El gobierno empresarial en el Municipio de Medellín, Colombia. Condiciones de posibilidad y desarrollo (1990-2015) CARMEN ALEJANDRA OCAMPO-SALAZAR Y JUAN CARLOS JURADO JURADO.....	1127
19.	La calidad en Colombia: un mito empresarial hacia la competitividad MIRYAM ESCOBAR VALENCIA	1169
20.	Estudio de las organizaciones: un análisis comparativo del ámbito internacional y el latinoamericano (2000-2014) MARIANO GENTILIN, CARMEN ALEJANDRA OCAMPO-SALAZAR Y DIEGO RENÉ GONZALES-MIRANDA.....	1187

Autores

Autores de *The SAGE Handbook of Organization Studies*¹

Max H. Bazerman, seudónimo de Jesse Isador Strauss, es profesor de administración de empresas en la Harvard Business School. Max también está vinculado formalmente con la Kennedy School of Government, la Facultad de Psicología y el Programa de Negociación en la Universidad de Harvard, EE. UU. Los libros recientes de Max incluyen *Judgment in Managerial Decision Making* (2006, Wiley, ahora en su 6.ª edición), *Predictable Surprises* (2004, Harvard Business School Press, con Michael Watkins) y *You Can't Enlarge the Pie: The Psychology of Ineffective Government* (2001, Basic Books, con J. Baron y K. Shonk). Es miembro de los consejos editoriales de *American Behavioral Scientist*, *International Journal of Conflict Management*, *Journal of Behavioral Decision Making*, *Journal of Management and Governance* y *The Journal of Psychology and Financial Markets*, y es miembro del consejo internacional de asesores del *Negotiation Journal*. En 2003, Max recibió el Premio Everett Mendelsohn por Excelencia en Enseñanza de la Graduate School of Arts and Sciences, de la Universidad de Harvard.

Suzanne Benn es profesora titular de la Facultad de Administración, Universidad Tecnológica de Sydney (UTS), Australia, donde imparte clases sobre sustentabilidad corporativa. Es investigadora del "Proyecto de Sustentabilidad Corporativa" de la UTS, donde lleva a cabo investigaciones acerca de cambio organizacional para sustentabilidad, arreglos de participantes múltiples de sustentabilidad y gobierno ambiental. Es coautora del texto *Organizational Change for Corporate Sustainability* (2003, Routledge) y de una serie de capítulos de libros actualmente en proceso de impresión o ya publicados por Palgrave Macmillan, Edward Elgar, Greenleaf Publications y University of British Columbia Press. Sus obras también se están publicando o están en proceso de impresión en revistas especializadas, incluyendo *AMBIO*, *ANZAM*, *Australian Journal of Political Science*, *International Journal for Innovation Research*, *Journal of Environmental Management.*, *Journal of Risk Research* y *Policy Analysis and Best Practice*.

Suzanne Boys es candidata al Doctorado por la Universidad de Texas A&M, EE. UU. Sus investigaciones se centran en los procesos de comunicación organizacional en organizaciones religiosas. En la actualidad investiga el caso de abusos sacerdotales en la Iglesia católica con una doble meta: 1) exponer, en primer término, la forma en que los interesados dialogan sobre el caso, vía una comunicación de la crisis, emitiendo narrativas de discurso administrativo

¹ Nota de los editores: solo se incluyen las referencias biográficas de los autores que son publicados en este segundo volumen y son tomadas de la edición de 2006. En ese sentido, muchos de los datos puede que no estén actualizados.

y personales; y 2) articular las consecuencias de armar una conceptualización dialéctica del conocimiento académico de las relaciones públicas. La investigación de Suzanne se sitúa en el punto de vinculación de la comunicación organizacional y el conocimiento académico de las relaciones públicas.

Alan Bryman es profesor de investigación organizacional y social en el Management Centre, Universidad de Leicester, Inglaterra. Su interés principal en investigación es la metodología de la investigación, estudios de liderazgo, análisis organizacional, el proceso de disneyización y parques temáticos. En el presente, tiene un interés específico en el liderazgo en la educación superior. Es autor o coautor de múltiples libros, incluyendo *Disneyization of Society* (2004, SAGE), *Quantity and Quality in Social Research* (1988, Routledge) y *Social Research Methods* (2001, 2004, Oxford University Press), y es coeditor de el *Handbook of Data Analysis* (2004, SAGE) y de *The SAGE Encyclopedia of Social Science Research* (2004, SAGE). También ha colaborado en numerosas revistas especializadas.

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.

Deborah Dougherty recibió su Doctorado en Administración del Massachusetts Institute Technology. Ha desempeñado puestos académicos en Wharton School y en la Universidad McGill, y en la actualidad es profesora en la Universidad Rutgers, EE. UU. Su interés académico tiene que ver con la organización para innovación sustentada en organizaciones complejas; desarrollo de nuevos productos; innovación en servicios, y gestión de conocimientos. En este momento ahonda en el descubrimiento de medicamentos y desarrollo en el sector biofarmacéutico. Enseña administración de la tecnología e innovación, fundamentos de la administración, gestión de transformaciones estratégicas y da seminarios a nivel de doctorado en métodos cualitativos y teoría de la organización. Fue electa presidenta de la División de Tecnología e Innovación de la Academia de Administración, es editora sénior para *Organization Science* y ha fungido o está fungiendo en el presente en las juntas editoriales para *Journal of Business Venturing*, *Journal of Product Innovation Management*, *Organization Science*, *Organization Studies*, *Strategic Organization* y *The Academy of Management Review*.

Jane E. Dutton es profesora William Russell Kelly de Administración de Empresas en la Stephen M. Ross School of Business de la Universidad de Michigan, EE. UU. Recibió su doctorado por la Universidad Northwestern y fue miembro del cuerpo docente de la Universidad de Nueva York antes de ingresar a la Universidad de Michigan. Las investigaciones actuales de Jane se enfocan sobre la forma en que las condiciones organizacionales permiten el florecimiento humano. En especial, se centra en la manera en que la calidad de las conexiones entre las personas en el trabajo afecta el florecimiento individual y organizacional, así como la energía y las organizaciones. Sus trabajos anteriores se relacionan con la gestión del cambio estratégico. Es cofundadora del Center for Positive Organizational Scholarship y acaba de ser nombrada presidenta de Administración y Organizaciones de la Ross School of Business.

Stephen Fineman es profesor de Comportamiento Organizacional y jefe de Investigación de la Facultad de Administración, Universidad de Bath, Inglaterra. El capítulo de este libro del que es autor refleja su interés de tantos años por la emoción en la organización y en sus enfoques críticos y cualitativos de los estudios organizacionales. Sus libros recientes incluyen *Emotion in Organizations*, (2000, SAGE, 2.^a ed.) y *Understanding Emotion at Work* (2003, SAGE). Ha escrito una importante crítica sobre los conocimientos académicos organizacionales, publicada en *The Academy of Management Review* (2006) y es coautor de un texto de introducción que ha vendido millones de ejemplares sobre el comportamiento organizacional, *Organizing and Organization* (2005, SAGE, 3.^a ed).

Linda C. Forbes es profesora asistente de Estudios Organizacionales en Franklin & Marshall College, Lancaster, PA, EE. UU. Sus intereses de investigación incluyen estudios culturales y simbolismo, filosofía ambiental y políticas, y variedades de investigación cualitativa. En un proyecto reciente, investigó y entrevistó a Pete Seeger (leyenda de la música, autor y cuentista, activista político y ambiental y organizador popular) sobre su defensa ambiental, organización y educación en el Valle del Río Hudson (2004, *Organization & Environment*, republicado en 2005, *Monthly Review*).

Peter J. Frost (q. e. p. d.), fue presidente de la cátedra Edgar Kaiser de comportamiento organizacional en la Sauder School of Business de la Universidad de British Columbia, EE. UU. Se le conoció como académico innovador, que también desempeñó puestos de administración y liderazgo durante su vida profesional. Sus investigaciones y enseñanzas en los últimos 28 años giraron principalmente alrededor del tópico de liderazgo, la cultura organizacional y las emociones en el trabajo. Escribió un libro premiado intitulado *Toxic Emotions at Work* (2003, Harvard Business School Press) como resultado de su experiencia sobre las emociones en el lugar de trabajo. Peter escribió sobre su participación en este tópico de investigación:

Fui lanzado en esta arena como resultado de un encuentro personal con un cáncer de melanoma. Tuve la versión a nivel de piel de esa enfermedad hace aproximadamente 12 años. En 1997, los especialistas de cáncer en B. C. [Agencia del Cáncer de Columbia Británica] encontraron que el cáncer había hecho metástasis en los nódulos linfáticos de mi cuello que requerían de extirpación por medio de cirugía. Este evento, más bien

traumático de mi vida, cambió mis prioridades y mi perspectiva de la vida, y las experiencias que había tenido en la sala del hospital después de la cirugía abrieron mis ojos sobre la forma en que los actos de compasión pueden hacer la diferencia para las personas que están sufriendo. Comencé a escribir sobre la compasión y la relación con la vida en el trabajo. Es ahí donde muchos de nosotros pasamos la mayoría de las horas en que estamos despiertos. Y el estudio del comportamiento en las organizaciones es en lo que yo trabajo para vivir. Parecía, entonces, un ajuste natural entre los tópicos del dolor y la compasión, y la nueva dirección de mis investigaciones.

Peter fundó el llamado “CompassionLab” (junto con Jane Dutton) para promover el conocimiento de los estudiosos de la organización sobre la compasión en el trabajo. Peter experimentó una recaída fatal de su cáncer en 2004. El capítulo a su cargo de este *Tratado* fue su último trabajo académico y nos enorgullece verlo publicado de manera póstuma como tributo a su dedicación al estudio de la compasión en las organizaciones.

Pasquale Gagliardi es profesor de Sociología de la Organización en la Universidad Católica de Milán, Italia, y director general del Istituto Studi Direzionali, un instituto italiano de administración de Stresa, en Lago Mayor, Italia. Antes de iniciar su vida profesional académica, trabajó como consultor de muchas grandes sociedades italianas. Durante los años ochenta del siglo XX hizo aportaciones a la fundación y el desarrollo, en Europa, de la Standing Conference on Organizational Symbolism. Sus investigaciones en el presente se centran en la relación entre la cultura, el conocimiento estético y el orden organizacional. Ha publicado múltiples libros y artículos sobre estos temas en italiano e inglés. Entre sus publicaciones se hallan: *Le imprese come culture* (1986, Isedi); *Narratives We Organize By* (2003, Benjamins), editado en colaboración con Barbara Czarniawska; *Studies of Organizations in the European Tradition* (1995, JAI Press), editado en colaboración con Sam Bacharach y Bryan Mundell, y *Symbols and Artifacts: Views of the Corporate Landscape* (1990, de Gruyter). El profesor Gagliardi en el presente funge como secretario general de la Fundación Giorgio Cini, de Venecia, Italia. Está activo también en los consejos editoriales de *Organization* y *Organization Studies*.

Tiffany Galvin es profesora asistente de Estudios de la Organización en la Facultad de Administración Isenberg, de la Universidad de Massachusetts, en Amherst, MA, EE. UU. También ha colaborado en la Universidad de Utah y la Universidad de Texas, en Dallas. Recibió su Doctorado en Comportamiento de la Organización por la Universidad Northwestern. Sus áreas de docencia incluyen la gestión administrativa, el poder y la política en las organizaciones, teoría de la organización y diseño de la investigación. Sus intereses de investigación se centran en la comprensión de los elementos dinámicos de los procesos de cambio institucionales a lo largo del tiempo, dando atención particular al papel del conflicto y los marcos de impugnación (cognición) a nivel de análisis individual, de la organización y en el campo. Otros proyectos abarcan algunas de estas cuestiones, pero investigan el papel de los procesos institucionales en relación con la identidad, la reputación, la legitimidad e imagen organizacionales, y las relaciones interorganizacionales.

Royston Greenwood es profesor *telus* de Administración Estratégica, y rector asociado (Investigación) en la School of Business, Universidad de Alberta, Canadá. También es director del Centro Interdisciplinario de Administración de Firmas de Servicios Profesionales. El profesor Greenwood tiene dos intereses básicos de investigación: el cambio organizacional y la emergencia de nuevas formas de organización, que ha estado estudiando desde mediados de los años ochenta desde la perspectiva de la teoría institucional, y la organización de firmas de servicios profesionales, que son ejemplares altamente exitosas, pero tristemente olvidadas, de organizaciones intensivas de conocimientos. Sus investigaciones de estos temas han aparecido en *Academy of Management Journal*, *Academy of Management Review*, *Administrative Science Quarterly*, *Organization Science*, *Organization Studies* y *Strategic Management Journal*. El profesor Greenwood recibió el Premio JMI Scholar de 2003 de la Western Academy of Management. En el presente, está activo en los consejos editoriales de *Academy of Management Journal*, *Journal of Management Studies*, *Organization Science* y *Organization Studies*. Es coeditor fundador de *Strategic Organization*. Británico de nacimiento y educación, el profesor Greenwood continúa estando perplejo por la obsesión norteamericana con el béisbol y es fanático ávido, aún cuando sumamente decepcionado del Leeds United FC. Su ambición es ver que Leeds United gane la Copa Europea.

Rita Gunther McGrath ingresó al cuerpo docente de la Columbia Business School, EE. UU., en 1993. Antes de la vida en el mundo académico, fue directora de tecnologías de la información, trabajó en la arena política y fundó dos empresas nuevas. Su doctorado es por la Wharton School, Universidad de Pennsylvania. La investigación de McGrath se centra en la innovación, la iniciativa empresarial y en estrategias de crecimiento. Ha publicado muchos artículos en revistas académicas, como *Academy of Management Journal*, *Academy of Management Review*, *Management Science* y *Strategic Management Journal*. Ha sido reconocida por la Sociedad de Administración Estratégica con el Premio McKinsey al mejor trabajo (*best paper*) por “Cayendo hacia adelante: razonamiento de opciones reales y fracaso empresarial” (1999) y numerosos otros premios por iniciativa empresarial/ estrategia. Forma parte del consejo editorial de *Academy of Management Review*, *Journal of Business Venturing* y *Strategic Management Journal*.

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* (2002, SAGE, con Nelson Phillips), 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*.

C. R. (Bob) Hinings es profesor emérito de la Facultad de Administración y Organización Estratégica, School of Business, Universidad de Alberta, Canadá, y becario investigador sénior (*senior research fellow*) en el Center for Entrepreneurship and Family Enterprise. En la actualidad investiga el cambio organizacional estratégico en firmas de servicios profesionales, cuidado de la salud y la industria vinícola de Canadá. Es becario (*fellow*) de la Royal Society of Canada y de la Academia Americana de Administración, y miembro honorario del Grupo Europeo de Estudios Organizacionales. Ha recibido el premio Distinguished Scholar Award de la División de Teoría de Organización y Administración de la U. S. Academy of Management.

John M. Jermier es profesor *exide* de Investigación de Empresas Sustentables y de Comportamiento Organizacional de la Universidad de South Florida, Tampa, EE. UU. Es editor cofundador (con Paul Shrivastava) y editor actual de la revista SAGE, *Organization & Environment*. Sus intereses actuales incluyen la teoría social crítica, la ecologización de las organizaciones y nuevas formas de liderazgo.

Jason M. Kanov recibió su doctorado en Psicología Organizacional de la Universidad de Michigan, EE. UU., y actualmente es Profesor Asistente-Visitante de Administración en la Escuela de Negocios Albers de la Universidad de Seattle. Su investigación se centra en el sentimiento y las formas de relacionamiento en el trabajo. Además de estudiar la compasión, está particularmente interesado en explorar la naturaleza y la experiencia subjetiva de la desconexión interpersonal y en desarrollar una comprensión de cómo los casos de desconexión interpersonal impactan la vida social de las organizaciones.

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 Organizational Behavior* y *Journal of Management Inquiry*.

Jacoba M. Lilius es candidata doctoral del programa de Psicología Organizacional por la Universidad de Michigan, EE. UU. Recibió su Licenciatura en Psicología por la Universidad de Western, Ontario. Además de su trabajo en el CompassionLab, su amplio enfoque de

investigación está en la manera en que el apoyo de los colegas en el trabajo contribuye al funcionamiento organizacional. Actualmente estudia los procesos de apoyo y la calidad del cuidado en los asilos de ancianos.

Sally Maitlis es profesora asistente de Comportamiento Organizacional en la Sauder School of Business de la Universidad de British Columbia, Canadá. Recibió su doctorado por la Universidad de Sheffield. Junto con su trabajo en el CompassionLab, las investigaciones de Sally examinan el papel que desempeña la emoción en la sensatez y la toma de decisiones individuales y organizacionales, y los aspectos sociales y políticos de los procesos de toma de decisiones en las organizaciones. Tiene particular interés en los enfoques narrativos y discursivos en el estudio de la emoción en las organizaciones.

Joanne Martin es profesora Fred H. Merrill de Comportamiento Organizacional en la Graduate School of Business, Universidad de Stanford, EE. UU. Tiene una Licenciatura en Bellas Artes del Smith College, un Doctorado de la Escuela de Psicología y Relaciones Sociales de la Universidad de Harvard y un Doctorado Honorario en Economía y Administración de Empresas de la Copenhagen Business School, y otro en Ciencias Sociales de la Vrije University, de Ámsterdam. Es investigadora de la Sociedad Americana de Psicología y la Academia de Administración. Recibió el premio como Académico Distinguido de la División de Teoría de la Organización y Administración de la Academia de Administración, y el premio como Educador Distinguido de la Academia en total. Se le otorgó la Medalla Centenario por sus “aportaciones a la sociedad”, basadas en sus investigaciones de la Escuela de Posgrado de Artes y Ciencias de Harvard. Su experiencia en consejos incluye: Consejo de Gobernadores de la Academia de Administración; el Consejo de Administración de CPP, Inc. (editora de exámenes y de libros); el Consejo Consultor del Cuerpo Docente, que consta de siete miembros, todos ellos elegidos, de la Universidad de Stanford, y el Consejo Consultor del Centro Internacional de Investigación del Discurso Organizacional, Estrategia y Cambio, para las Universidades de Melbourne, Sydney, Londres y McGill. Ha publicado más de sesenta artículos académicos y cinco libros, incluyendo *Cultures in Organizations. Three Perspectives* (1992, Oxford University Press) y *Organizational Culture. Mapping the Terrain* (2002, SAGE). Su investigación actual se centra en el género: las formas sutiles en que el género da forma a las culturas en las organizaciones y por qué las intervenciones en todas las instituciones tienen mayor oportunidad de aliviar las desigualdades de género.

Susan J. Miller es profesora de Comportamiento Organizacional en la Universidad de Hull Business School, Inglaterra, habiendo trabajado anteriormente en la Universidad Durham durante algunos años. Sus intereses de investigación están en el área de la toma de decisiones organizacionales, instrumentación y desempeño organizacional. También se interesa en cuestiones relativas a la naturaleza y el propósito de la educación administrativa, y en los enfoques críticos de la pedagogía y de la práctica. Antes de ingresar al mundo académico, trabajó durante 9 años en una serie de organizaciones públicas y privadas, incluyendo Taylor Woodrow y la BBC.

Margaret A. Neale es profesora McCoy-Banc One Corporation de Organizaciones y Resolución de Disputas en la Graduate School of Business de la Universidad de Stanford, EE. UU. Los intereses de investigación de la profesora Neale incluyen negociación, grupos de trabajo distribuidos e integración de equipos, aprendizaje y desempeño. Es autora de más de 70 artículos sobre estos temas y es coautora de tres libros: *Cognition and Rationality in Negotiation* (1991, Free Press, con M. H. Bazerman), *Comportamiento organizacional: A Management Challenge* (2002, Erlbaum Press, con L. Stroh y G. Northcraft, 3.ª ed.) y *Negotiating Rationally* (1992, Free Press, con M. H. Bazerman), y una serie de investigación: *Research on Managing in Groups and Teams* (Elsevier Press, con Elizabeth Mannix). Actualmente funge como editora asociada de *Human Decision Processes* y *Organizational Behavior*, así como en las juntas editoriales de *Human Resource Management Review* y *Journal of Applied Psychology*.

Stella M. Nkomo es profesora de Liderazgo Comercial en la Universidad de Sudáfrica, Graduate School of Business Leadership, Sudáfrica. Anterior becaria residente (*resident scholar*) del Mary Ingraham Bunting Institute, del Radcliffe College y la Universidad de Harvard. Su trabajo reconocido internacionalmente sobre la raza y el género en las organizaciones y la administración de la diversidad aparece en numerosas revistas académicas y volúmenes. Es la presidente anterior de la División de Mujeres en la Administración, de la Academia de Administración.

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* (1990, Lexington Books, con A. Brief), *Implementing Routine and Radical Innovations* (1987, Lexington Books, con S. Tucker), *Organizational Reality: Reports from the Firing Line* (1977, Goodyear Publishing), *Managerial Reality* (1990, Harper Collins, con P. Frost y V. Mitchell), *Resistance and Power in Organizations* (1994, Routledge, con J. Jermier y D. Knights) y *Human Resources Reality: Putting Competence in Context* (2002, Prentice-Hall, con P. Frost y L. Krefting). 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* (1996, SAGE, con S. Clegg y C. Hardy), que recibió el Premio George Terry en 1997.

Olivia A. O'Neill es profesora asistente de Administración en el Terry College of Business, Universidad de Georgia, EE. UU. Recibió su doctorado (2005) por la Stanford Graduate School of Business y su Licenciatura en Psicología por la Universidad de Maryland en el año 2000. Es receptora del National Science Foundation Graduation Fellowship (2000-2003).

Sus intereses de investigación incluyen la cultura organizacional, el género y las emociones. Su investigación para disertación introduce una tipología teórica de normas emocionales para identificar “culturas organizacionales masculinas” y para medir cuantitativamente las consecuencias de la cultura organizacional, definida a través de normas emocionales para prácticas organizacionales y toma de decisiones sobre recursos humanos. En colaboración con Joanne Martin, de la Stanford Graduate School of Business, efectuó investigación cualitativa sobre programas de intervención de igualdad de género en academias de capacitación tecnológica en el centro de México. Actualmente, lleva a cabo un proyecto longitudinal, cuasi experimental, sobre el cambio en la cultura afectiva en centros de salud a largo plazo, en colaboración con Sigal Barsade en la Wharton School, de la Universidad de Pennsylvania. Su trabajo con Charles O’Reilly sobre la identidad del género y logro de vida profesional ha aparecido en *Fast Company*, *HR Magazine* y *Working Mother Magazine*.

Renato J. Orsato es becario investigador sénior (*senior research fellow*) en el Centro para la Administración de Responsabilidad Ambiental y Social en INSEAD, Fontainebleau, Francia. En 2004, se le otorgó un International Outgoing Marie-Curie Fellowship para llevar a cabo investigaciones, en Australia y Nueva Zelanda, en el área de administración ambiental estratégica en firmas, en sociedad con el Centro de Investigación de Colaboraciones Innovadoras y Redes en la Universidad Tecnológica de Sydney, y el Centro de Negocios y Desarrollo Sustentable, en la Universidad Massey, Nueva Zelanda. Durante 1999-2004, Renato coordinó los cursos relacionados con administración del programa de Maestría en Administración Ambiental y Políticas, en el International Institute for Industrial Environment Economics, de la Universidad Lund, de Suecia. Su área actual de interés de investigación trata de la condición que favorece firmas que transforman las inversiones ambientales en fuentes de ventajas competitivas.

Barbara Parker es profesora en la Albers School of Business and Economics, Universidad de Seattle, EE. UU., donde enseña Globalización y Administración Internacional. Lleva a cabo investigaciones sobre asociaciones a través de sectores, administración estratégica de la diversidad y gestión de asociaciones en participación. Sus investigaciones han aparecido en múltiples libros y revistas especializadas, incluyendo *Global Business*, *Human Relations*, *International Journal of Intercultural Relations*, *Journal of Business Research*, *Management International Review*, *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, *Research in Higher Education* y *Sex Roles*. Es autora de tres libros: *Globalization and Business Practices. Managing Across Boundaries* (1998, SAGE), *Introduction to Globalization and Business: Relationships and Responsibilities* (2005, SAGE) y *Nonsexist Curriculum Development: Theory into Practice* (1984, University Colorado).

Ken W. Parry es profesor de Administración en la Universidad Griffith, en Brisbane, Australia. Fue director fundador del Centro para el Estudio del Liderazgo en la Universidad de Victoria, en Wellington. Sus intereses de investigaciones y desarrollo ejecutivo siempre han girado alrededor del liderazgo. Sus direcciones de investigación se orientan hacia el arte, ciencia y drama del liderazgo. Sus métodos de investigación incluyen la teoría fundamentada, los métodos cuantitativos en general y el modelado de abstracción jerárquica. Ha publicado

seis libros y dos discos compactos sobre estos temas, así como múltiples artículos y capítulos de libros que se citan en diversas obras. Está en el Consejo Ejecutivo de Administración de la Academia de Administración de Australia y Nueva Zelanda, y es editor de la revista especializada *Janzam*. Es becario del Instituto Australiano de Administración y del Instituto Australiano de Recursos Humanos. Es juez regular de los Premios del Primer Ministro y del Premier para Excelencia en la Administración, y ha dado discursos ante el servicio ejecutivo sénior del sector público federal en el Club de Prensa Nacional.

Kelley A. Porter es profesor asistente de Estrategia e Iniciativa Empresarial en la Queen's School of Business, en la Queen's University de Ontario, Canadá. Su investigación está en la intersección de la iniciativa empresarial, estrategia y teoría de la organización. Se interesa por el papel que los historiales de los fundadores desempeñan en la iniciativa empresarial basada en la ciencia, el juego entre múltiples tipos de redes en grupos de biotecnología y diferencias en estas estrategias en las regiones y los países. Kelley terminó su Doctorado en Ingeniería Industrial en la Universidad de Stanford. Recibió su Maestría en Sociología de Stanford y su Licenciatura con mención honorífica por el Wellesley College. Antes de comenzar en Stanford, Kelley trabajó como investigadora asociada en la Harvard Business School, donde escribió casos sobre los retos estratégicos a los que se enfrentan las firmas de alta tecnología.

Walter W. Powell es profesor de Educación y (por cortesía) profesor de Sociología, comportamiento organizacional y comunicación en la Universidad de Stanford, EE. UU., y miembro externo del cuerpo docente del Instituto de Santa Fe. Su trabajo actual se centra en el papel catalítico de las redes en la emergencia y la transformación de instituciones basadas en las ciencias.

Linda L. Putnam (Doctorado, Universidad de Minnesota) es profesora George T. y Gladys H. Abell en el Departamento de Comunicación en la Universidad A&M de Texas, EE. UU. Sus intereses de investigación actuales incluyen la negociación, el conflicto organizacional y el análisis de discursos en las organizaciones. Es coeditora de cuatro libros, incluyendo *The New Handbook of Organizational Communication* (2001, SAGE) y *The SAGE Handbook of Organizational Discourse* (2004, SAGE). Es anterior presidenta de la Asociación Internacional de Comunicaciones y anterior miembro del Consejo de la Academia de Administración. Es asociada de la Asociación Internacional de Comunicaciones, ganadora en 2005 del premio Steven H. Chaffee Career Productivity Award, y Académica Distinguida de la Asociación Nacional de Comunicaciones.

John A. A. Sillince enseña en la Aston Business School y realiza investigaciones sobre la retórica, la narrativa y el discurso en las organizaciones. Escribe piezas que tratan de reinterpretar las teorías actuales de la organización desde un punto de vista retórico y que hacen frente a las debilidades en el discurso y la teoría de la organización. Está interesado en expandir la comprensión de la relación entre discurso y contexto. En el presente estudia la forma en que la retórica usada por los estrategas varía de acuerdo con el concepto específico.

Marcus M. Stewart es profesor asistente de Administración en el Bentley College, Waltham, MA, EE. UU. El Dr. Stewart obtuvo su licenciatura y su maestría en Administración por el Bentley College y su Doctorado en Comportamiento Organizacional por la Universidad de North Carolina en Chapel Hill. Su investigación actual examina la diversidad organizacional, centrándose en la dinámica de grupo de trabajo y liderazgo, y en la justicia social, con un enfoque hacia las reacciones a la acción afirmativa. Sus investigaciones han sido publicadas en la *Journal of Applied Psychology*, *Personnel Psychology* y en diversos volúmenes editados.

Ann E. Tenbrunsel (Doctorada por la Universidad Northwestern) es profesora asociada en el Mendoza College of Business de la Universidad de Notre Dame y es la codirectora Arthur F. y Mary J. O'Neil del Ethical Institute for Business Worldwide. Sus intereses de investigación se centran en la toma de decisiones y la negociación con énfasis particular en la ética. Es coeditora de tres libros sobre estos temas y ha publicado su investigación en una variedad de revistas especializadas, incluyendo *Administrative Science Quarterly*, *Academy of Management Journal*, *Academy of Management Review*, *Journal of Personality and Social Psychology*, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, y *Journal of Applied Psychology*.

David C. Wilson es profesor de Estrategia y Organización en la Escuela de Administración de la Universidad de Warwick, Inglaterra. Fue miembro original del Grupo de Investigación Bradford, que estudiaba la toma de decisiones en los años setenta, y continúa investigando los procesos e instrumentación de decisiones estratégicas. Sus intereses de investigación incluyen toma de decisiones, estrategia, cambio, gobierno, riesgo e incertidumbre. En la actualidad, analiza la forma en que las organizaciones toman decisiones sobre amenazas percibidas y reales del terrorismo. Sus intereses están en los sectores privado, público y no lucrativo. Fue editor en jefe de la revista *Organization Studies* (1999-2003) y fue electo presidente del Grupo Europeo de Estudios de la Organización (2003-2006). Antes de esto, fue presidente de la Academia Británica de Administración (1996-1999). Es becario de la Academia Británica de Administración.

Monica C. Worline es profesora asistente de Organización y Administración en la Goizueta Business School en la Universidad Emory, EE. UU. Recibió su doctorado de la Universidad de Michigan, donde inició su trabajo en el CompassionLab. El tema principal de estudio de Mónica es el modo en que las organizaciones dan vida a sus miembros. En especial, ha escrito acerca del valor como una forma básica en la que la vida se expresa en las organizaciones de trabajo.

Autores de las contribuciones desde la realidad latinoamericana

Antonio Barba Álvarez es licenciado en Administración por la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México. Maestro en Administración Pública por el Centro de Investigación y Docencia Económicas. Doctor en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM).

Becario de la Organización de las Naciones Unidas en Río de Janeiro, Brasil (1986) y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos en Montreal, Canadá (1993-1994). Profesor titular “C” de tiempo completo del Departamento de Economía de la UAM-Iztapalapa. En dicha institución ha obtenido el Premio a las Áreas de Investigación y la Medalla al Mérito Universitario. Coordinador de la Maestría y del Doctorado en Estudios Organizacionales (2001-2004). Asesor en la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior para el Programa SUPERA desde 1998. Asesor del “Programa para el Desarrollo Profesional Docente, para el Tipo Superior” (PRODEP) desde 2003. Dentro de la UAM-Iztapalapa, ha participado en cuerpos colegiados, comités editoriales, comisiones dictaminadoras y comités de posgrado. Entre su producción académica destacan nueve libros, más de cuarenta artículos y capítulos de libros, y más de setenta conferencias nacionales y en el extranjero. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, nivel I.

Renée Bédard obtuvo un Ph. D. (*management*) de la Escuela de Altos Estudios Comerciales (Montreal, 1996). Su tesis trata sobre los fundamentos filosóficos de la gerencia. Ella es miembro del Grupo de Investigación Humanismo y Gestión (HEC Montreal), fundado y dirigido por el profesor Alain Chanlat. Este grupo se ha propuesto como misión desarrollar una perspectiva de la administración centrada en la persona y, para lograrlo, se apoya en las contribuciones de las ciencias humanas y de la filosofía bajo una perspectiva interdisciplinaria. Las contribuciones a los estudios organizacionales y a la administración se manifiestan en sus publicaciones tan difundidas en América Latina, como son *El rombo filosófico* (2003, *Ad-minister*) y la *Trilogía administrativa* (2004, *Ad-minister*), entre otras.

Juan Castaingts Teillery hizo estudios de Doctorado de Tercer Ciclo en Antropología Económica por la Escuela Práctica de Altos Estudios, París, Francia, en 1975, y de Doctorado de Estado en Ciencias Económicas, por la Universidad de París 10, Nanterre, Francia, en 1985. Cuenta en su producción académica con más de cincuenta artículos en revistas y en libros especializados. Entre sus últimas obras se encuentran tres libros: *Antropología simbólica y neurociencia* (2011, Anthropos y UAM-Iztapalapa); *Dinero, trabajo y poder*, (2015, Anthropos y UAM-Iztapalapa, Siglo XXI) y *Simbolismos del dinero. Antropología y Economía: Una encrucijada. Nueva edición corregida y aumentada* (2017, Anthropos, UAM-Iztapalapa). Actualmente es profesor titular “C” en la UAM, en la División de Ciencias Sociales y Humanidades (de 1976 a la fecha). Miembro del Núcleo Académico Básico de los doctorados de la UAM-Iztapalapa: “Estudios Organizacionales” y “Ciencias Antropológicas”. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, nivel I. Cuenta con más de quince tesis dirigidas y terminadas en Maestría y Doctorado en Economía, Antropología y Estudios Organizacionales.

Ayuzabet de la Rosa Alburquerque realizó sus estudios de Licenciatura en Administración, y de Maestría y Doctorado en Estudios Organizacionales en la Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa (UAM-Iztapalapa). Es profesor-investigador titular “C” de la Universidad Autónoma Metropolitana - Azcapotzalco (UAM-Azcapotzalco), y en dicha institución, es representante del Cuerpo Académico “Análisis y Gestión de las Organizaciones” y miembro fundador del Área de investigación “Análisis y Gestión de las Organizaciones”.

Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores, nivel 1 (distinción otorgada por el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología -CONACyT-, México), y pertenece a asociaciones de profesionales como la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales (Remineo) y la Red de Posgrados de Investigación Latinos en Administración y Estudios Organizacionales (Red Pilares). 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. Ha publicado diversos capítulos de libro y artículos de investigación relacionados con las líneas antes mencionadas, y ha sido cocoordinador de varios libros, entre los que se destacan: *Hacia la perspectiva organizacional de la política pública. Recortes y orientaciones iniciales* (2013, Fontamara, con Julio Contreras); *La mipyme a debate. Perspectivas de estudio, mitos, actores clave, propuestas y vinculación* (2015, Gasca), y *Pequeñas organizaciones: complejidad y diversidad organizacional. Estudio de casos de organizaciones mexicanas* (2009, UAM y Juan Pablo Editores, con Teresa Montoya y Silvia Pomar).

Miryam Escobar Valencia hizo el Doctorado en Administración en la Universidad EAFIT, Medellín, Colombia. Magíster en Ciencias de la Organización de la Universidad del Valle, es especialista en Gestión de Indicadores de Calidad de la Fundación de Calidad del Brasil, y especialista en Administración Total de la Calidad y la Productividad, de la Universidad del Valle. Se tituló como ingeniera industrial de la Universidad Nacional de Colombia. Ha sido evaluadora del Premio Colombiano a la Calidad y par académico del Ministerio de Educación Nacional de Colombia. Tiene experiencia en implementación y certificación de sistemas de aseguramiento de la calidad y ha ocupado cargos administrativos en el medio empresarial colombiano y en la dirección universitaria. Cofundadora del Grupo de Investigación Calidad y Productividad para las Organizaciones, de la Universidad del Valle.

Olga Lucía Garcés Uribe es administradora de negocios y magíster en Ciencias de la Administración de la Universidad EAFIT, Medellín, Colombia. Adelanta estudios doctorales en Administración, en la misma institución. Sus intereses de investigación se enmarcan en los estudios organizacionales, específicamente, en las perspectivas del nuevo institucionalismo sociológico, las lógicas institucionales y el trabajo institucional. También ha desarrollado trabajos acerca de la teoría organizacional y estructuras organizacionales. Olga Lucía es profesora de tiempo completo del Departamento de Organización y Gerencia de la Escuela de Administración de la Universidad EAFIT. Es miembro del Grupo de Investigación en Administración y Organizaciones, catalogado en nivel A1 por Colciencias y, actualmente, coordinadora de la Maestría en Ciencias de la Administración, ofrecida por dicha institución.

Mariano Gentilin es Ph. D. en Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana de México (UAM), con Medalla al Mérito Universitario, y Ph. D. en Administración de la Universidad EAFIT, con Mención de Honor. También es magíster en Estudios Organizacionales de la UAM, y licenciado en Administración de la Universidad Nacional de La Plata, Argentina. Actualmente se desempeña como director del Doctorado en Administración, director del Grupo de Investigación Administración y Organizaciones,

coordinador académico del área de Organizaciones, y como profesor e investigador de tiempo completo de la Universidad EAFIT. Sus temas de investigación se inscriben en el estudio de las organizaciones y la administración, específicamente en temas como cultura en las organizaciones, organizaciones virtuales y trabajo virtual.

Julio Goicoechea Moreno es profesor del Departamento de Economía en la División de Ciencias Sociales y Humanidades de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa. Obtuvo su Doctorado en Economía por la Universidad de Edimburgo. Ha desarrollado trabajos sobre diversos temas de economía, dentro de los cuales destacan los referidos a estudios regionales en los que analiza el desarrollo y el crecimiento sectorizados. Asimismo, ha escrito sobre economía de los recursos naturales, tanto reproducibles como no reproducibles.

Diego René Gonzales-Miranda es administrador de empresas, Universidad de Antioquia. Magister en Administración de Negocios (MBA) y Ph. D. en Administración, Universidad EAFIT, con grado Summa Cum Laude. Ph. D. en Estudios Organizacionales, Universidad Autónoma Metropolitana de México, con Medalla al Mérito Universitario. Profesor titular de tiempo completo, Escuela de Administración, Universidad EAFIT, donde ejerce como profesor-investigador de la unidad académica de Alta Dirección. Miembro del Comité Técnico de Gestión de Organizaciones del Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación. Par Académico por el Consejo Nacional de Acreditación. Coordinador de la Red de Estudios Organizacionales Colombiana. Ha publicado artículos a nivel nacional e internacional sobre temas de gestión humana, organizaciones, estudios organizacionales e identidad organizacional. Su actividad profesional gira en torno 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 Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Es profesor de la planta complementaria del Posgrado en Estudios Organizacionales de la UAM-Iztapalapa. Realizó estudios de Licenciatura en Ciencias Políticas y Administración Pública en la UNAM, y de Maestría y Doctorado en Estudios Organizacionales en la UAM-Iztapalapa. Pertenece a distintas asociaciones de profesionales, como la Remineo, la Red Pilares, y el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP-México). Sus principales líneas de investigación son el análisis de las organizaciones públicas, y el control y la evaluación de la gestión pública.

Juan Carlos Jurado Jurado es profesor de la Escuela de Administración de Universidad EAFIT. Doctor en Historia por la Universidad de Huelva, España. Historiador y magíster en Historia de la Universidad Nacional de Colombia, sede Medellín. Coautor de “Fundamentos del saber administrativo” (2003, *Cuadernos de Difusión*). Autor de “Hacia una arqueología de la administración” (2015, *Cuadernos de Administración*), e *Historia de la administración. Escribir las prácticas* (Instituto Tecnológico Metropolitano, 2017). Ha escrito acerca de problemáticas

sociales y educativas e historia de Antioquia y Colombia. Integrante del grupo de Historia Empresarial de la Universidad EAFIT, Medellín, Colombia. Miembro de la Asociación Colombiana de Historiadores y de la Asociación Colombiana de Estudios del Trabajo, adscrita a la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo.

Francisco López Gallego es psicólogo de la Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia. Suficiencia Investigadora (DEA), Escuela Superior de Administración, Barcelona. PhD en Ciencias de la Administración, Universidad Ramón Llull, Barcelona. Director del Programa de Doctorado en Administración y de la revista *Ad-Minister*, hasta enero de 2015. Profesor de Organización y Gerencia (pregrado, posgrado y Centro de Educación Continua), Universidad EAFIT, Colombia. Profesor visitante: en Maestría en Gerencia Social, Pontificia Universidad Católica del Perú; en Doctorado en Estudios Latinoamericanos, Universidad de Salamanca, España; en posgrado, en distintas universidades colombianas. Sus publicaciones se concentran alrededor del desarrollo de su tesis doctoral: “La fundamentación del conocimiento administrativo en Colombia”. También ha publicado diferentes artículos, libros y capítulos de libro sobre el objeto y el método de la administración, y acerca de la conceptualización y la utilización de las nociones de *sujeto* y *poder* en las organizaciones. Fue decano de la Escuela de Administración, Universidad EAFIT, entre el 2000 y el 2015.

Óscar Lozano Carrillo es licenciado en Administración por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)-Azcapotzalco, y obtuvo sus títulos de Maestría y Doctorado en Estudios Organizacionales por la UAM-Iztapalapa. Profesor titular “C” en la UAM-Azcapotzalco y del Posgrado en Estudios Organizacionales desde 2006. Director de la División de Ciencias Sociales y Humanidades UAM-Azcapotzalco de 2013 a 2017; jefe del Departamento de Administración de la UAM-Azcapotzalco entre 2010 y 2014. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, nivel I, desde 2008. Hace parte del Registro de Evaluadores del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. Perfil Deseable PROMEP desde 2009. Coordinador UAM de Jurados del Premio Nacional de Administración Pública desde 2012 a la fecha. Medalla al Mérito Universitario otorgada por la UAM. Autor del libro *Planeación estratégica* (2014, Hess) y coordinador de nueve libros, doce capítulos de libros, dieciséis artículos en revistas especializadas, cuarenta ponencias y treinta y cinco conferencias. Asesor de cinco tesis doctorales, cinco de maestría y diez de licenciatura.

María Teresa Magallón Díez es doctora y maestra en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)-Iztapalapa. Licenciada en Administración por la UAM-Azcapotzalco. Actualmente, es profesora-investigadora del Departamento de Administración de la UAM-Azcapotzalco. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores (2012-2017). Sus líneas de investigación son: cambio organizacional y desempeño institucional, así como estrategias de actores locales para incidir en políticas públicas. Es miembro de la Red Temática del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología de Investigación de Medio ambiente y Sustentabilidad. Miembro fundador del Nodo “Perspectivas de la Administración y la Concepción Organizacional Contemporánea”, perteneciente a la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales.

Luis Montaña Hirose estudió la Licenciatura y la Maestría en Administración en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM); obtuvo el Doctorado en Ciencias de las Organizaciones en la Universidad de París IX Dauphine, Francia, y realizó una estancia posdoctoral en la Escuela de Altos Estudios Comerciales, Canadá. Fue profesor de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM y desde 1981 es profesor titular de tiempo completo en la UAM-Iztapalapa, en donde se desempeña como jefe del Área de Investigación Organización y Sociedad y coordinador del Cuerpo Académico consolidado del mismo nombre. Actualmente forma parte del Comité Consultivo de la Rectoría de la Unidad Iztapalapa de la UAM y funge como coordinador de la Comisión de Identidad e Imagen Institucional de dicha universidad. Fue el primer coordinador del posgrado - Maestría y Doctorado- en Estudios Organizacionales de la UAM y colaborador de los periódicos *Excelsior* y *El Financiero*; ocupó los cargos de secretario del Comité de Investigación de Sociología de las Organizaciones de la Asociación Internacional de Sociología, primer coordinador de la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales, director de la revista *Análisis Organizacional* y miembro del Consejo Consultivo del Consorcio de Universidades Mexicanas. Se desempeñó como miembro de la Junta Directiva de la Asociación Iberoamericana de Sociología de las Organizaciones, presidente de la Comisión de Ciencias Sociales del Sistema Nacional de Investigadores, así como miembro de diversos comités editoriales, tanto en México como en el extranjero, y de la Junta Directiva de la Universidad de Guanajuato. Fue profesor invitado en la Universidad Municipal de Osaka, Japón, y en la Escuela Politécnica, en Francia. Ha sido miembro de diversas comisiones en el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología y en la Secretaría de Educación Pública. En la actualidad, es miembro del Sistema Nacional de Investigadores, en su nivel más alto -III-. Sus actuales líneas de investigación son la responsabilidad social de las organizaciones, la violencia psicológica en el trabajo y los procesos de modernización de las universidades.

Alexander Naime Libien nació en la ciudad de Toluca, México, cerca del volcán Xinantecatil (El hombre dormido). Realizó estudios de Licenciatura en Derecho y Administración Pública en la Universidad Autónoma del Estado de México, y posteriormente de posgrado en el Centro de Investigación y Docencia Económica sobre Empresas Públicas, en la Universidad París IX, sobre Economía Social Comparada, y en la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa sobre Estudios Organizacionales, en donde se obtuvo con el grado de doctor. Ha sido colaborador en diversos medios de prensa, tanto de su país como en el extranjero. Entre sus publicaciones se encuentran textos relacionados con la administración pública local -*La administración pública del Estado de México* (México, 1978), *La administración pública del trabajo* (México, 1976)-, la crónica -*Ciudad invisible* (México, 2000), *Pecado de omisión* (México, 2002)-, la ciencia política -*Génesis del Estado mexicano* (México, 1978)- y diversos ensayos sobre periodismo e historia local -“Los mártires de Toluca” (México, 2010)-, artesanía -“Alfeñique: el arte en azúcar” (México, 2012), “El textil mexicano” (Madrid, 1975)-, turismo -“Organismos de gestión y promoción del turismo en las Américas” (Madrid, 2014), “Legislación del turismo en las Américas” (Madrid, 2014), “Tourism in the Americas” (Madrid, 2013)- y sobre todo los estudios organizacionales. Ha

trabajado en los distintos órdenes de gobierno de su país y también en el servicio exterior mexicano, como agregado cultural de México en España, consejero político de la misma Embajada y como director de la Fondation de la Maison du Mexique a París. Ha sido asesor de la United Nations World Tourism Organization. Sus áreas de interés en los estudios organizacionales tienen que ver con los fenómenos de poder, la sumisión, las emociones, así como la construcción de principios generales de la disciplina.

Carmen Alejandra Ocampo-Salazar es doctora en Administración y magíster en Ciencias de la Administración, Universidad EAFIT. Contadora pública, Universidad de Antioquia. Profesora e investigadora de tiempo completo en el Departamento de Contaduría Pública, coordinadora de la Especialización Control Organizacional y del Semillero de Investigación Contable, Universidad EAFIT. Es miembro de la Red de Estudios Organizacionales de Colombia y de los grupos de investigación: Información y Gestión, y Administración y Organizaciones, de la Universidad EAFIT, Medellín, Colombia. Coautora del capítulo de libro *El poder en las organizaciones. Una aproximación teórica a su estudio* y de artículos académicos, entre ellos: “Organizational studies in Latin America. A literature review (2000-2014)” (*Innovar*, 2018). “El discurso en el estudio de las organizaciones. Una revisión de la literatura” (*Cuadernos de Gestión*, 2016); “Conversaciones sobre administración y organizaciones. Retos y perspectivas de investigación a nivel latinoamericano” (*Cuadernos de Administración*, 2016). En sus investigaciones, ha trabajado temas relacionados con el gobierno empresarial, la contabilidad pública, la contabilidad cultural, la contabilidad ambiental y los estudios organizacionales. Actualmente realiza una investigación sobre educación y equidad desde el análisis de las políticas y los discursos del programa “Ser Pilo Paga”.

Carlos A. Osorio es cofundador de Yuken, un “*impact research lab*” global dedicado al desarrollo y la instalación de capacidades de innovación y diseño. Es, además, profesor visitante en Deusto Business School (España) y *guest lecturer* en Singularity University (EE. UU.). Fue director-fundador del Máster en Innovación de la Universidad Adolfo Ibáñez, y director de su unidad de Innovación y Emprendimiento. Ha sido *International Faculty Fellow* en el Sloan School of Management del Massachusetts Institute of Technology (MIT) hasta 2017, *Faculty Associate* del Berkman Center for Internet and Society de la Universidad de Harvard, científico investigador visitante del Medialab del MIT. Carlos fue destacado en el Especial de Innovación por la revista *BizEd* como uno de los cuatro académicos líderes en entrenamiento en innovación a nivel mundial, junto a profesores de Wharton y Stanford. En diciembre de 2015, el “método para habilitar el aprendizaje en innovación”, desarrollado junto a Maria Renard, cofundadora de Yuken, fue distinguido con el Wharton QS Reimagine Education Award como la mejor metodología para aprender a innovar a nivel mundial. Carlos es ingeniero industrial de la Universidad de Chile, magíster en Políticas Públicas de la Universidad de Harvard, y obtuvo un SM y un Ph. D. en el MIT.

Salvador Porras Duarte es profesor titular “C” de tiempo completo en el Departamento de Economía de la Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa (UAM-Iztapalapa).

Entre los cargos académicos que ha ocupado destacan la coordinación de la Licenciatura en Administración de la UAM-Iztapalapa y la jefatura del Área de Investigación en Estudios Organizacionales. Se ha desempeñado, además, como representante del personal académico del Departamento de Economía, ante el Consejo Divisional. Es doctor en Administración por la Faculty of Business, School of Management de la Universidad Tecnológica de Sydney. Obtuvo su Maestría en Administración Pública en el Centro de Investigación y Docencia Económicas, A. C. El profesor Porrás ha participado en congresos en Francia, Australia, China, Japón, Nueva Zelanda, México, Argentina y Estados Unidos. Miembro de la Academy of Management y también del Comité Editorial de *Society and Business Review*. Fue secretario y presidente de la Federación Internacional de Academias de Administración. Su trabajo de investigación se ha orientado al estudio de las relaciones interorganizacionales y las formas de organización. Ha dedicado especial atención al análisis de la eficiencia de las redes organizacionales.

Alejandra Quintanar Isaías es profesora del Departamento de Biología en la División de Ciencias Biológicas y de la Salud en la UAM-Iztapalapa. Es bióloga egresada de la Escuela Nacional de Ciencias Biológicas, perteneciente al Instituto Politécnico Nacional. Asimismo, es maestra en Ciencias, por la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional Autónoma de México, así como doctora en Ciencias Biológicas por la UAM. Dentro de las líneas de investigación que desarrolla están la anatomía funcional y la arquitectura hidráulica de árboles y arbustos de importancia forestal en México. Asimismo, trabaja en la identificación de material de origen vegetal en un contexto tanto arqueológico como contemporáneo, conjuntando su relevancia histórica, antropológica y biológica.

Guillermo Ramírez Martínez se graduó como doctor en Ciencias de la Organización por la Universidad Paris-Dauphine (Francia) y como maestro en Administración Pública del Centro de Investigación y Docencia Económicas, en México. Realizó estudios posdoctorales sobre la estrategia y la cultura de las organizaciones públicas en el Centre HEC-ISA en Francia. 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-Iztapalapa. Es presidente fundador de la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales (Remineo). Es miembro del Sistema Nacional de Investigadores, nivel I. Con base en el impulso que le ha dado tanto a la difusión del conocimiento como a la formación de graduados de maestría y doctorado en el campo de los estudios organizacionales en México y América Latina, la Remineo le rindió un homenaje, en 2016, por su trayectoria académica.

Jorge Alberto Rosas Castro es profesor investigador en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, en la que realiza investigación cuyos resultados se publican en capítulos de libro y artículos científicos; dirige tesis de licenciatura y de maestría, e imparte asignaturas

en pregrado y posgrado, en las áreas de comportamiento organizacional, administración pública, administración y gestión estratégica, administración de operaciones y metodología de la investigación. Desde 2006 se desempeña como secretario ejecutivo de la Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales. Es integrante del Cuerpo Académico: Análisis Organizacional y Gestión para el Desarrollo, área en la cual también se desempeña como consultor.

Mauricio Sanabria Rangel es profesor titular y profesor distinguido de la Universidad del Rosario, Escuela de Administración, Bogotá, Colombia. Es miembro de la Línea de Investigación en Estudios Organizacionales, editor de la revista *Universidad & Empresa (U&E)*, evaluador de múltiples revistas nacionales e internacionales, integrante de los comités editoriales de algunas de ellas y miembro fundador de la Red de Estudios Organizacionales Colombiana. Es administrador de empresas y magíster en Administración de la Universidad Nacional de Colombia, Diplôme d'Université (Master II Recherche) en Sciences de Gestion de la Universidad de Rouen (Francia) y doctor en Sciences de Gestion de la Universidad de Caen (Francia). Ha sido profesor de múltiples universidades públicas y privadas desde el nivel de pregrado hasta el de doctorado; conferenciante en varios eventos nacionales y en empresas, y profesor invitado en algunas universidades colombianas a nivel de posgrado, así como en la Universidad París 13, Sorbonne Paris Cité (Francia), en el nivel de maestría, y de la escuela de HEC Montréal (Canadá), a nivel profesoral e investigativo. Fue coordinador del programa de Especialización en Alta Gerencia de la Universidad Militar Nueva Granada, director del proyecto por el cual se creó la Maestría en Gestión de Organizaciones en esta institución y corredactor de los textos que fundamentaron el rediseño de la Escuela de Administración (hoy Departamento de Administración de Empresas) de la Universidad Central y el surgimiento en esta del programa de Maestría en Gestión de Organizaciones. Ha participado en varios proyectos de investigación y consultoría con diversas entidades y es autor de más de cincuenta publicaciones y trabajos académicos en el campo de la administración. Entre estos se encuentran artículos en revistas científicas indexadas, libros y contribuciones a libros y varias ponencias en eventos nacionales e internacionales. En el transcurso de su carrera profesoral ha obtenido múltiples y destacadas nominaciones, premios y distinciones, tanto por sus actividades y logros como docente, como los conseguidos como investigador.

Germán Vargas Larios es doctor en Estudios Organizacionales por la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), maestro en administración Pública por el Centro de Investigación y Docencia Económicas, A. C. y economista por la Universidad de Guadalajara. Miembro del Sistema Nacional de Investigadores, nivel I (2008-2014). Coordinador de los posgrados de la UAM de Estudios Organizacionales de 2008 a 2013 y del Posgrado Integral en Ciencias Administrativas de 2017 a la fecha. Es profesor en ambos posgrados, y ha publicado libros colectivos y diversos artículos en revistas y capítulos de libro sobre la problemática institucional y organizacional de las políticas públicas y de los marcos de evaluación social apropiados.

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

GUILLERMO RAMÍREZ MARTÍNEZ

Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa, México

DIEGO RENÉ GONZALES-MIRANDA

Universidad EAFIT, Colombia

América Latina es una región que emerge y encuentra su explicación en un largo proceso histórico del cual su sociedad es testigo y heredera a la vez. Durante más de quinientos años, su sociedad ha descubierto y ha cobrado conciencia de su diversidad, la cual se origina en lo que los antropólogos denominan las “tres raíces”: la indígena, la europea y la afro. Cada una de estas ha aportado a este espacio geográfico diversos proyectos civilizatorios, culturales, saberes, valores, formas de organizarse, maneras de ejercer justicia, idiomas, cosmovisiones y estéticas diversas, que impactan en los actuales procesos económicos, políticos, culturales, productivos, epistemológicos, entre otros.

El trayecto hacia la conciencia de la diversidad ha sido largo. La colonia, en el siglo XVI, se fundó con un fuerte racismo, que se conservaría hasta el siglo XIX, periodo en que se establecieron los Estados nación modernos, mismos que serían cuestionados fuertemente a finales del siglo XX con la aparición de los movimientos indígenas en México y Bolivia, fenómenos que favorecerían el reconocimiento de los Estados pluri-nacionales, multiétnicos y pluriculturales.

La diversidad hace de América Latina un territorio complejo, que infortunadamente experimenta un desarrollo geográfico-social desigual, con numerosos barrios empobrecidos, en los que el crimen y la falta de servicios son una constante; donde ocurre el despojo territorial a pue-

blos originarios, mediante megaproyectos neoextractivistas, que muchas veces violan normas medioambientales; es una zona en la que se promueve la privatización de las diversas formas de propiedad (social, colectiva, cooperativa o estatal), sin importar la erosión del bienestar social o el impulso a la migración ilegal; asimismo, se trata de un espacio donde son comunes los obstáculos a la ciudadanización, la transparencia, la rendición de cuentas y el acceso a la justicia. Es una región de contrastes, un entorno caracterizado por contradicciones y tensiones.

En tal contexto, en el que la mayoría de los países de Latinoamérica se han visto imposibilitados para responder a los retos del desarrollo, las instituciones de educación superior son indispensables para hacer frente a los resabios de la economía mundial y sus distintas manifestaciones. La región demanda que estos actores educativos refrenden su compromiso con la sociedad, a partir de la generación de conocimiento que derive en acciones creativas para aminsonar la brecha de la desigualdad en las distintas esferas de la vida comunitaria.

Con este compromiso, las diversas ciencias desempeñan un rol fundamental en los procesos de transformación de la región, en tanto que su desenvolvimiento esté orientado por el bienestar general. Las dimensiones de este cometido exigen atrevimientos, investigaciones que traspasen los límites del conocimiento convencional

y dominante, que poco ha rendido beneficios en términos de la disminución de las disparidades regionales y de sus efectos en las relaciones sociales. En este sentido, quienes pretenden contribuir con vocación a las diversas ciencias en Latinoamérica, no deben abstraerse de su compleja realidad; por el contrario, es el marco a partir del cual habrá de producirse conocimiento.

Lo anterior implica, por un lado, someter a la crítica los diversos marcos explicativos de Occidente y reconocer sus alcances para exponer la naturaleza de las sociedades latinoamericanas y, por otro, la importante tarea de aprender a generar conocimiento latinoamericano que permita explicar y transformar la compleja realidad de los países de la región. Ciertamente, no es un itinerario sencillo pretender un desprendimiento de lo aprendido para dar lugar a algo nuevo, o una mezcla entre los conocimientos occidental y no occidental. Sin embargo, lo importante de dicho reto epistemológico son los esfuerzos que pueden darse en los diversos espacios disciplinarios o científicos, para proponer modos alternos de ver y transformar la región.

En ese sentido, y en el marco de las ciencias sociales, los *estudios organizacionales* han asumido como uno de sus principales cometidos dar cuenta de la complejidad de las organizaciones más allá de sus elementos funcionales, reconociendo, para ello, las limitaciones de las teorías de la organización, y aproximándose a enfoques alternativos para develar aspectos antes no considerados, como el conflicto, el poder, la cultura, la complejidad, la identidad, los sentimientos, entre otros, que son característicos de la vida organizacional.

Como es conocido, las teorías de la organización, y el conjunto de teorías y métodos que se relacionan con los estudios organizacionales se originan, en su mayoría, en el mundo occidental. En especial, este último campo de conocimiento ha dado muestras de su desarrollo en la re-

gión latinoamericana, como se argumentó en la introducción del primer volumen del *Tratado de estudios organizacionales* (Gonzales-Miranda y Ramírez, 2017), gracias a los esfuerzos de grupos de investigación de distintas instituciones educativas presentes principalmente en tres países: México, Brasil y Colombia.

Lo efectuado por estos grupos ha permitido conformar un espacio de encuentro entre investigadores latinoamericanos de diversas disciplinas interesados en el estudio de las organizaciones. Esta mención no es menor, pues se trata de un enclave en el cual se intenta dar cuenta de la realidad latinoamericana a partir del estudio de las organizaciones, con teorías y métodos no convencionales.

América Latina presenta ininterrumpidamente desafíos a las distintas ciencias sociales, los cuales se espera sean abordados con inteligencia y audacia, para así producir conocimientos que hagan posible superar los problemas históricos que impactan sensiblemente a distintos grupos sociales de la región, como la violencia, la pobreza, la desigualdad u otros ya mencionados. Los estudios organizacionales latinoamericanos no son ajenos a estos retos históricos, pues su quehacer permite exhibir las contradicciones presentes en las organizaciones enmarcadas en un modelo de producción capitalista, así como sus efectos en las personas que las integran. En esta medida, revela realidades que no son expuestas por disciplinas que conservan una orientación positivista. Más aún, se presenta como una oportunidad para conocer mejor la realidad latinoamericana a partir de sus organizaciones, ya sean gubernamentales, sociales o privadas, así como del estudio de los fenómenos en donde ellas participan, como el agua, la basura, la contaminación, los desastres, entre otros.

En suma, América Latina requiere que los estudiosos de las organizaciones, y quienes se desenvuelven en otras disciplinas,

refrenden continuamente su compromiso con la sociedad, mediante un conocimiento que contribuya a superar los obstáculos en materia de desarrollo en esta zona del mundo. Tal envite exige un trabajo arduo y serio en materia científica; por ello, es vital continuar los diálogos y debates teóricos y metodológicos en este enclave que ha sido creado para conocer el mundo organizacional.

Teniendo en cuenta lo anterior, se presenta a la comunidad académica en general, y en particular a los estudiosos de las organizaciones, este segundo volumen de la traducción de *The SAGE Handbook of Organization Studies*, de la edición de 2006, titulada: *Exploración de las temáticas*. Esta obra es la continuación del primer volumen publicado en 2017, y al igual que esta, contiene no solo la traducción al español del texto original, sino comentarios y reflexiones desde la realidad latinoamericana de cada uno de los capítulos. Es importante señalar que para este segundo volumen se añadieron tres nuevos capítulos, con el fin de complementar las temáticas que se vienen desarrollando actualmente en torno a los estudios organizacionales. Todas las traducciones fueron revisadas técnicamente por investigadores conocedores del tema, y cada una de las contribuciones fue sometida a una evaluación doble ciego, para garantizar tanto su calidad como pertinencia para esta obra.

Es a partir de esta “serie de conversaciones múltiples, sobrepuestas, que reflejan, reproducen y refutan conversaciones anteriores”, como mencionan Clegg y Hardy (1996: 3), que se puede dar cuenta de las características del contexto latinoamericano a la luz del estudio de sus organizaciones. En estas existe una realidad complicada no solo por razones técnicas, sino también por la trama, los cruces de relaciones y los fines diversos con los cuales una organización intenta funcionar, en donde lo complejo tiene que ver con la incertidumbre,

la inestabilidad, lo impensado, la escasez de recursos o la multiplicidad de objetivos inconsistentes, que empujan a mostrar aspectos no visibles o declarados que definen la problemática real de la gestión (Etkin, 2005: 34-35), y que determinan las posibilidades y condiciones que permiten ser viables a las organizaciones de la región.

Por ello, en coincidencia con el planteamiento que Robert Chia hizo en el Congreso del European Group for Organizational Studies (EGOS) 2014, es necesario dejar un poco de lado la determinación abstracta de metas y acción calculadora instrumental, por formas más pragmáticas y concretas de entender la vida y los logros organizacionales, formas que sugieren que gran parte de los éxitos, particularmente en situaciones emergentes novedosas, no se deben tanto a la planificación racional y la acción calculadora, sino a respuestas cotidianas de afrontamiento práctico iniciadas *in situ* y de manera espontánea (Chia, 2015).

En América Latina, distintas organizaciones responden a lo señalado; su supervivencia y renovación son ejemplos de que las crisis también presentan oportunidades para el surgimiento de fuerzas hasta entonces ignoradas o constreñidas, momentos en que se liberan capacidades para dinamizar, renovar o transformar a las organizaciones y a su entorno, para movilizar, innovar y emprender acciones creativas.

Desde los estudios organizacionales, la heterogeneidad, la diversidad y la diferencia, en cuanto a las formas de pensar y aproximarse a la realidad, enriquecen el diálogo, a la vez que propician espacios de aprendizaje. Este tipo de saberes y de acercamientos teóricos y metodológicos cobran especial importancia cuando se trata de estudiar a las organizaciones que se desenvuelven en medio de un entramado institucional que ha venido favoreciendo la exclusión y la inequidad en la distribución del ingreso, y una democracia en permanente construcción y renovación. En esas condiciones se genera, paradójicamente, un

espacio para la creatividad y para lo emergente, en el que se reclama de los actores locales la capacidad para construir soluciones propias, estrategias, discursos y formas de organización novedosas, que permiten repensar muchas de las teorías vigentes en la medida que cuestionan el interior de un campo o disciplina, y dan razón de sus propios postulados a manera de un proceso autorreflexivo.

Siguiendo a Misoczky (2017), la crítica implica que necesariamente debe ser ontológica y debe buscar transformar la sociedad. Por ello, no basta con tener una metodología crítica como la propuesta por Alvesson y Willmott (1996), ni optar por una posición contraria al *statu quo*, sino buscar una transformación, una praxis que trascienda y transforme. La organización se convierte en el espacio privilegiado para construir esos esfuerzos por transformar y trascender las realidades sociales más amplias, tareas tan necesarias en nuestra región.

Acerca de las contribuciones latinoamericanas

Este segundo volumen del *Tratado* representa una aportación al debate acerca de cómo construir desde nuestra realidad y contexto local un lenguaje propio de los estudios organizacionales. A partir de reflexiones en torno a temas concretos de los fenómenos organizacionales, diversos capítulos evidencian el potencial explicativo de la perspectiva organizacional para el abordaje de problemáticas tradicionales y contemporáneas. Este volumen se compone de 37 capítulos, 17 de ellos traducciones del texto original, y 20 elaborados por autores de esta región que, como en el primero, acompañan reflexivamente los capítulos de la versión original del *Handbook* (2006), presentando propuestas genuinas de análisis que muestran aspectos relevantes de la realidad organizacional en Latinoamérica.

Con el fin de contextualizar sus contenidos, a continuación se presentan comentarios breves de cada una de estas aportaciones.

En el capítulo titulado “Liderazgo en las organizaciones: una mirada desde el contexto latinoamericano”, el profesor Mauricio Sanabria Rangel dialoga con los desarrollos realizados por Bryman (1996) en el *Handbook of Organization Studies* y, una década después, por Parry y Bryman (2006) en *The SAGE Handbook of Organization Studies*. El autor aborda el campo del liderazgo en las organizaciones sobre la base de las cinco principales aproximaciones que le han dado forma. Este documento constituye no solo una oportunidad para llevar a cabo un sencillo, pero sentido homenaje al recientemente desaparecido profesor Bryman (†20 de julio de 2017), sino también para hacer una mirada a uno de los campos que constituyó un eje central de su trabajo académico e investigativo.

El campo del liderazgo, al que tanto aportó el profesor Bryman, es muy dinámico y es uno de los más prolíficos en la actualidad. Sin embargo, desde el contexto latinoamericano, su producción se observa altamente dominada por los países del norte y, en particular, por el contexto anglosajón. Considerando lo anterior, se aboga en este capítulo por un desarrollo más autónomo y autóctono del campo desde Latinoamérica. Esto, superando el colonialismo epistemológico que impera en la relación de dominación centro-periferia, que ha caracterizado el campo, la cual afecta las posibilidades de desarrollo de miradas alternativas, propias y centradas en problemáticas autóctonas. Miradas que podrían salvaguardar la academia y las organizaciones de la aceptación acrítica de modas, así como a los investigadores de la tentación de desarrollar trabajos esencialmente acumulativos, en el marco de los supuestos y las prácticas vigentes, elaborados sin el interés de generar propuestas originales, pertinentes y útiles para este medio.

Óscar Lozano Carrillo desarrolla el capítulo “Toma de decisiones y estrategia: una visión organizacional”. En él se contribuye al estudio del proceso estratégico y de toma de decisiones en el ámbito organizacional, en el marco de modelos, escuelas y teorías, principalmente económico-administrativas. Su propuesta consistió en realizar un análisis complejo que no solo viera el ámbito pragmático de la funcionalidad empresarial, sino que además mostrara que esta última es únicamente una subcategoría de una dimensión ontogenética más profunda, y una filogenética paralela. Se añade a la reflexión un estudio de caso, como acto real, pero provocador, ya que es donde se puede analizar, describir y aunque no sea la finalidad, prescribir la estrategia y la toma de decisiones. El autor eligió un estudio de caso que resultara común al espacio latinoamericano de reflexión, y siendo las pequeñas empresas familiares el mayor número de organizaciones existentes en la región, este estudio se llevó a cabo a partir de una de ellas, ya que, no obstante su diversidad, presentan problemáticas comunes.

Inspirada en el trabajo de Neale, Tenbrunsel, Galvin y Bazerman (2006): “Una perspectiva de la decisión en las organizaciones: cognición social, teoría conductista de las decisiones y fundamentos psicológicos del comportamiento micro y macroorganizacional”, Olga Lucía Garcés Uribe explora cercanías epistemológicas entre los campos de estudio del *comportamiento organizacional* (CO) y el *neoinstitucionalismo sociológico* (NIS), con el propósito de mostrar su complementariedad y resaltar el potencial de este último para explicar asuntos de naturaleza organizacional que, tradicionalmente, han sido de interés del CO. Mediante la revisión bibliográfica de autores reconocidos en el NIS, la autora propone tres enfoques en los que pueden agruparse las contribuciones que han hecho los investigadores de este campo a la explicación del comportamiento y de las decisiones de los

individuos en las organizaciones. Sin dejar de lado el NIS y en atención a la referencia que hacen Neale *et al.* (2006) acerca de la *perspectiva de las lógicas institucionales* como marco teórico útil para la explicación de fenómenos organizacionales que se asocian con el comportamiento y las decisiones en las organizaciones, Garcés reflexiona sobre el potencial y las limitaciones explicativas de esta perspectiva ante dichos fenómenos.

El profesor Diego René Gonzales-Miranda se desliga de la propuesta de Nkomo y Stewart (2006) para profundizar en cómo las *identidades* son proclives a ser fabricadas por las organizaciones, con el ánimo de buscar individuos más adeptos y alineados a los fines corporativos. Esto ha propiciado la injerencia del control administrativo en aspectos que trascienden los espacios laborales, para buscar incidir en asuntos que tienen que ver con el ámbito personal, como es el proceso de construcción de una relación identitaria entre el individuo y la organización. Es por ello por lo que, en el contexto moderno de gestión, se puede abordar el problema de la reificación identitaria, y las implicancias y los alcances éticos que esto conlleva desde el punto de vista de la administración. La reflexión invita a generar conciencia de que la *organización* es un espacio social de desarrollo y de crecimiento tanto a nivel individual como profesional para el individuo. La autonomía, como característica intrínseca de la persona, queda expuesta de modo constante a pretensiones de control y dominación. Sin embargo, la libertad no podrá ser totalmente coactada, y por ello el ejercicio autónomo siempre estará presente. Queda a la conciencia de la dirección y de la gestión en general, que los espacios organizacionales brinden las condiciones para la crítica y el desarrollo dialógico, y que, contemplando las normas, la autonomía del hombre pueda ser respetada.

El profesor Luis Montaña Hirose presenta su capítulo “El estudio de la comunicación

organizacional en América Latina. Avances, desencuentros y desafíos”. América Latina se destaca por la existencia de un amplio desarrollo de la comunicación desde una perspectiva social y crítica, fuertemente vinculada a la sociología y a la ciencia política. Por otro lado, de manera contrastante se advierte, desde una perspectiva funcionalista, el uso extensivo de la comunicación como parte integral de todo sistema administrativo, en tanto mecanismo que facilita la conducción de mensajes relativamente claros para el logro de los fines.

Aunado a lo anterior, en la región se observa un desarrollo tardío de los estudios organizacionales, destacándose, sin embargo, algunos países que han tenido logros sustantivos, como Argentina, Brasil, Chile, Colombia y México. En estos países, los estudios organizacionales han sido desarrollados principalmente desde el espacio crítico de la administración, contrario a lo que aconteció en Europa, en el que su origen provino en gran medida de la sociología.

Es en este marco que el capítulo se enfoca en el desarrollo de tres temáticas centrales: la primera se avoca al análisis de diversos esfuerzos reflexivos acerca de la comunicación, desde un punto de vista social amplio, en los países de América Latina que más han desarrollado dicha orientación. La segunda centra su interés en la reflexión teórica que permita una revisión general de los principales paradigmas de la comunicación organizacional. En la tercera temática se propone una caracterización general de los esfuerzos recientes de la comunicación organizacional en América Latina. A manera de conclusión, se sugieren algunas líneas de acción para consolidar los esfuerzos en la materia, enfatizando la necesidad simultánea de ampliar la reflexión teórica y el trabajo empírico sobre las organizaciones y sus procesos de comunicación en la región.

A partir de la revisión del texto de Gunther (2006), titulado “Más allá de la contingencia: de la estructura a la estructuración en el diseño de la organización contemporánea”, Guillermo Ramírez Martínez, Jorge Alberto Rosas Castro, Germán Vargas Larios y Arturo Hernández Magallón plantean que si bien hay una presencia importante de la literatura inglesa sobre diseño organizacional, se conoce poco de lo que se escribe sobre este tema en entornos culturales distintos. Con esta idea, en el capítulo “El estudio sobre diseño organizacional en Latinoamérica. Reflexiones a partir del análisis de publicaciones en revistas y un estudio de caso”, los autores llevan a cabo la identificación y la revisión de artículos sobre diseño organizacional publicados en los últimos años en Latinoamérica y México. Entre sus razonamientos se destaca la necesidad de la labor diagnóstica como paso previo al diseño o rediseño de estructuras organizacionales. Para ilustrar lo anterior, presentan un ejercicio de diagnóstico sobre el diseño efectuado en una organización universitaria en México. Entre las reflexiones finales se argumenta que para fomentar la capacidad de estructuración en las organizaciones es necesario realizar codiagnósticos mediante modelos teóricos y metodologías *ad hoc*, como las cualitativas, que permitan a los diseñadores reconocer la naturaleza específica y compleja de las organizaciones.

El profesor Carlos A. Osorio, en su capítulo “Diseño de la organización innovadora en Latinoamérica”, analiza las variables relevantes y las dificultades para generar organizaciones de alto desempeño en innovación. Deborah Dougherty (2006) expone cuatro principios para diseñar organizaciones. Con base en su trabajo y en el del propio autor (Osorio, 2017), se exploran las complejidades para lograr ser efectivos en innovación. Asimismo, se ejemplifican los casos de dos empresas latinoamericanas que pese a tener una organización de estilo

burocrático, han sido capaces de evolucionar y de seguir un camino que las ha llevado a estar entre las más innovadoras en sus industrias y países. Como resultado se muestra que las dificultades para diseñar la organización innovadora en Latinoamérica se presentan en torno a un mal entendimiento del “control” y de cómo los principios propuestos por Dougherty se relacionan con variables críticas de desempeño en innovación en términos de: 1) problemas personales y de equipo para llevar a cabo las funciones mínimas de innovación; 2) deficiencias en los equipos de desarrollo para sobrellevar las dificultades técnicas, cognitivas y emocionales; 3) limitaciones de coordinación entre los distintos niveles de la organización; y 4) conflictos con la complejidad estratégica para coordinar las variables que gobiernan el desempeño de la función de innovación. Finalmente, se elabora un listado de variables que se deben considerar para profundizar en la aplicación de los cuatro principios de diseño propuestos por Dougherty (2006).

En el capítulo intitulado “El neoambientalismo corporativo: un examen de su verosimilitud”, los profesores Julio Goicoechea Moreno y Alejandra Quintanar Isaías se enfocan sobre la plausibilidad del carácter ambiental de la corporación. A partir de un examen sistemático, se cuestiona la validez del neoambientalismo corporativo elaborado por Jermier *et al.* (2006). En la primera parte, se introduce el enfoque de la ecología política, abordando la base material del fenómeno. Ello, como respuesta a dos paradigmas propuestos por Jermier *et al.*, los cuales quedan constreñidos básicamente a actitudes y posiciones personales, esto es, el paradigma social dominante y el nuevo paradigma económico. En la segunda parte, se evidencia el voluntarismo ecológico que subyace en el referido neoambientalismo, al tiempo que es convertido en vehículo para abogar por mercados abiertos y competitivos, así como en

una defensa de la capacidad de la corporación para autorregularse: por un lado, los paradigmas pasan por alto la contradicción entre el interés público y el privado; por otra, omiten especificar que el objetivo primordial de toda corporación privada es la obtención de lucro, base incluso de sustentabilidad y expansión económicas. Por añadidura, fabrican cuatro supuestos sobre los cuales descansa el carácter ambiental de la corporación: la existencia de un ambiente natural, la autorregulación tanto económica como ambiental de la misma, además de una supuesta capacidad asimilativa del planeta. Con base en un examen puntual, se exhibe ausencia de fundamento en los cuatro supuestos.

Más tarde, Jermier *et al.* recurren a la teoría crítica ambiental como espacio idealizado de deliberación pretendidamente apolítico. Para ello, soslayan la propiedad o el control de los medios de producción. En dicho espacio, el universo aparece constituido exclusivamente por consumidores. En pertinente comentario metodológico final, plantean utilizar procedimientos más rigurosos para desarrollar el entendimiento teórico, pues siguen predominando estudios de caso para ilustrar fenómenos. Proponen la aplicación de series temporales, diseños experimentales, así como mayor apoyo en medidas validadas por encuestas y estudios de observación participante.

El economista Juan Castaingts, en su texto: “La globalización. El caso de organizaciones y empresas en América Latina”, analiza las ideas más importantes de Parker y Clegg en “Globalización” (2006). América Latina se conceptualiza como una región configurada como un satélite de los cuatro grandes centros de poder global: Estados Unidos de América, Europa, Japón y el duplo China-India, y es dentro de esta estructura de poder político-económico que se constituyen las organizaciones y empresas de América Latina. Se sostiene la tesis de que las empresas en esta región

están ligadas a una diversidad estructural y esta se encuentra integrada por los diversos modos de producción que se presentan en la zona.

Estos modos de producción son un sistema complejo adaptativo en el que interactúan la estructura económica, la cultural y el poder. Tanto la estructura económica como la cultura y el poder configuran sistemas complejos. La primera contiene una relación de relaciones de producción, organización, ecología, fuerzas productivas; la segunda es una constelación de relaciones de las cosmovisiones, la ideología, las normas de conducta, el conocimiento social, etc. El tercero implica el control de los recursos energéticos y económicos, la violencia, las instituciones, el carisma, etc.

Existen tres grandes tipos de modos de producción en América Latina: el capitalista, el no capitalista y otro intermedio, que va a caballo entre los dos primeros. Dentro del modo de producción capitalista se halla el que cuenta con una capacidad organizativa y tecnológica competitiva a nivel internacional; el modo intermedio se dedica al mercado interno, y el otro, está ligado a la criminalidad y el narcotráfico.

Finalmente, se usan los análisis anteriores para mostrar cómo las organizaciones y empresas de América Latina se conforman en el interior de los modos de producción, del Estado nacional, con su sistema monetario y financiero interno, y cómo se relacionan con el contexto internacional, participando en el sistema productivo, comercial y financiero, y también en su sistema de poder.

El profesor Francisco López Gallego, en su capítulo: "La gerencia de las emociones", plantea el problema del gerencialismo. El gerente es el nuevo héroe anónimo; la organización, y no la familia, pareciera ser la unidad constitutiva de la sociedad y en esa sociedad todo da la apariencia de ser gerenciable. El *management* es una tecnología que permitió que las prácticas de control

se hicieran en principio a partir del control del cuerpo y, como toda tecnología, aspira al control de la naturaleza y a su aprovechamiento. Posteriormente se incorporan, sin que desaparezcan las primeras, técnicas de control por fuera de los muros de la empresa: control sobre el tiempo libre, modos de vida y valores; todo ello a partir de los incentivos y motivadores. En la actualidad, gracias a la apropiación, no siempre canónica, de los desarrollos de las neurociencias, el control del otro, del subordinado, se logra a partir de la gerencia de sus emociones: planearlas, dirigirlas y controlarlas de forma individual y colectiva. El presente trabajo pretende problematizar un tipo específico de prácticas administrativas habilitadas en el contexto gerencialista, por la vía de los llamados, por el profesor Luis Montaña Hirose, "ergónomos del alma", quien a su vez, refiriéndose a las prácticas de los psicólogos industriales, denuncia la "administración de las almas" como "la hermana mayor de la represión corporal", una "doble agresión contra el trabajador" (Montaña, 1987).

La profesora Renée Bédard analiza la relación entre la estética y la gestión de negocios. Partiendo de la idea que toda actividad humana tiene un resultado, aun el sueño está destinado al reposo, así la *gestión* tiene el fin de dar un marco de referencia a la producción de los resultados buscados, ya sea que se trate de bienes materiales, inmateriales o de servicios. Esta producción es evaluada a partir de criterios de naturaleza económica como los costos, los beneficios y la rentabilidad, que no son los únicos criterios de evaluación pertinentes. Cuando la producción tiende a ser estandarizada (producción de bienes y servicios uniformes) o cuando, por el contrario, se centra sobre la unicidad o la originalidad de la obra producida, los criterios estéticos cobran una importancia mayor. Por "belleza" hay que entender aquí no solamente la calidad artística de la forma que toma el

producto, por ejemplo, la calidad del servicio en el hotel y del restaurante, o el diseño externo de un automóvil, sino todo lo que procure un sentimiento de placer y de admiración del cliente o el usuario; en particular, lo que distingue la obra o el producto de sus competidores, que le da su unicidad, perfección y su originalidad. Estos criterios estéticos son muy importantes en campos como el vestido, la joyería, restaurantes y hotelería, las artes –cine, conciertos, teatros–, los viajes y el ambiente de trabajo.

El siguiente capítulo parte de identificar que en el campo de la cultura organizacional ha predominado la diversidad de perspectivas, y dentro de estas, muchas veces ligado al ámbito administrativo u organizacional, han prevalecido puntos de vista simplistas y funcionales. Pero las organizaciones no son constructos racionales ni monolíticos, y la relación entre estas y las personas que las integran, no se da en un proceso lineal y objetivo, sino en una trama compleja donde los significantes no experimentan relación directa con los significados. A raíz de esto, el profesor Mariano Gentilin presenta una propuesta teórico-metodológica para el análisis de la cultura organizacional. En las organizaciones coexisten al menos dos fuerzas culturales principales: los líderes o tomadores de decisiones, y los grupos sociales. En este sentido, *cultura organizacional* se entiende como el producto de una relación dialéctica entre dos dimensiones: la cultura deseada y la cultura vivenciada. La *cultura deseada* es el reflejo de lo establecido por los líderes, y la *cultura vivenciada* es el producto de la participación activa e interpretativa que realiza el resto de los integrantes en la organización. La relación entre estas dos dimensiones está mediada por tres articulaciones que funcionan como un elemento interpretativo, y permiten evidenciar que la dinámica entre las dimensiones no siempre es íntegra ni armoniosa, sino también diversa, ambigua y contradictoria.

A partir de una breve reflexión sobre el texto “Algunos se atreven a llamarlo poder”, escrito por Hardy y Clegg (1996), en la que se destaca que si en el espíritu de los estudios organizacionales está el recuperar diversas realidades organizacionales a partir de sus propios lenguajes, y particularmente, realidades distintas a las del mundo anglosajón y a las de países con mayor desarrollo, resulta entonces importante conocer cómo ha sido abordado el tema del *poder* en las organizaciones en Latinoamérica. Por ello, el profesor Ayuzabet de la Rosa Albuquerque presenta un breve análisis de la literatura sobre el poder en las organizaciones en Latinoamérica, del cual obtiene algunas conclusiones. Entre ellas, se destaca que existen algunas omisiones en la mayoría de la literatura analizada, como la de que el poder es utilizado como herramienta, instrumento o medio para comprender otros fenómenos organizacionales, restringiendo con ello la comprensión del poder organizacional en sí mismo. En este sentido, otro objetivo de este capítulo es contribuir a superar dichas omisiones, proponiendo un esquema conceptual que facilite el estudio empírico de las relaciones de poder y que ayude a plantear cómo los saberes organizacionales pueden aportar a la comprensión de las relaciones de poder organizacionales.

El profesor Salvador Porras Duarte, en su capítulo “Colaboración e institucionalización de redes organizacionales”, destaca que la colaboración entre organizaciones es un elemento de gran valor para los actores económicos, sobre todo en un mundo globalizado, en donde se está conectado permanentemente por medio de tecnologías de la información que permiten conocer lo que sucede en cualquier parte del mundo en tiempo real. La colaboración como estrategia surge a partir de que las organizaciones se dan cuenta de que es más fácil lidiar con problemas junto con otras y no enfrentando solas los retos que se les

manifiestan. Es una necesidad que orienta la actividad económica de las organizaciones como elemento de supervivencia en un mundo cada vez más competitivo. Sin embargo, es una estrategia que no se restringe a las grandes o pequeñas organizaciones; también los países se han dado a la tarea de promover la colaboración como política industrial, en particular dirigida al crecimiento económico mediante la exportación. De este modo, la formación de redes organizacionales puede ser de manera voluntaria, cuando las organizaciones por mutuo propio deciden colaborar con otras organizaciones, o de manera inducida por grandes entes, como el caso de los gobiernos, que conducen a la colaboración entre instituciones. En este capítulo se presenta el surgimiento de la estrategia de redes de negocios y su institucionalización a nivel de política pública.

María Teresa Magallón Díez escribe el capítulo intitulado “La gestión como retórica: metáforas, actores y discursos en la construcción de las organizaciones desde América Latina”. En él, la autora parte de algunas definiciones esenciales para demostrar que la gestión no solo se apoya en la retórica para garantizar su eficacia, sino que, de manera determinante, la gestión es retórica. Se comienza entonces por puntualizar qué es la retórica, y cuáles son sus fuerzas constitutivas (heurística, persuasiva y performativa), para sustentar su importancia en la explicación de los contextos locales, en la resolución de conflictos en la organización, así como los efectos materiales que tiene sobre esta. A fin de reconocer el valor de la retórica en las organizaciones, la autora propone ejemplos de América Latina para ubicar dos aspectos esenciales a analizar en esta concepción de la gestión como retórica: el *cómo* opera —a través de las metáforas— para lograr ciertos efectos, y el *desde dónde* se enuncia, es decir, se trata de situar los mecanismos por medio de los cuales busca lograr determinados resul-

tados, así como distinguir al actor y a las circunstancias desde las que cierta retórica emerge. Finalmente, se explica la organización como el espacio privilegiado para estudiar la retórica en acción, es decir, la gestión, cuya eficacia se expresa tanto en la dimensión fenomenológica (percepciones, interpretaciones y aprehensiones), como en las representaciones sociales (régimenes de enunciación y visibilidad) que busca decretar.

Por otra parte, en el pensamiento organizacional, hacia la década de los sesenta del siglo pasado se ha hecho presente, en términos teóricos, el concepto de *cambio organizacional*. Sin embargo, algunos autores remiten su origen al surgimiento de la teoría de la organización; otros, en cambio, al desarrollo de un enfoque específico. Por otro lado, el cambio organizacional se ha interpretado como una tendencia creciente, al surgir formas de organización distintas al modelo burocrático, que lejos de buscar el cambio, persigue el equilibrio. Es un hecho que el concepto de *cambio organizacional* no es una moda; por el contrario, además de ser una tendencia natural en las organizaciones, se ha incorporado al análisis estratégico en términos formales. Sin embargo, es evidente que el desarrollo conceptual del cambio organizacional y su puesta en práctica responden, principalmente, a motivos económicos.

En este contexto es que se hace necesario debatir los aspectos sociales que implica el cambio organizacional. De este modo, el profesor Antonio Barba Álvarez, en su capítulo “Cambio organizacional: origen, interpretación y debate”, presenta en el primer apartado una breve revisión de algunas interpretaciones sobre el cambio del modelo de organización burocrático al flexible; en el segundo, establece una síntesis genealógica del desarrollo de este concepto; en el tercer apartado se discuten algunas interpretaciones relevantes en torno al significado de este concepto y, por

último, se presentan algunas reflexiones en torno al cambio organizacional.

El profesor Alexander Naime Libien, en su texto “Emociones y humanismo en las organizaciones”, expone cómo en una organización las emociones son tan importantes como la razón, pues la organización afecta el desarrollo emocional de los sujetos tanto dentro como fuera del trabajo. Esta concepción, en los últimos años, ha venido cobrando relevancia para los estudios organizacionales. Toda organización impacta el comportamiento del sujeto, afecta o condiciona su manera de ser, su sistema de valores, su visión del mundo y puede, incluso, alterar la cultura de la que forma parte. El sujeto, al moverse en distintos espacios psicológicos y físicos, se obliga a tener un manejo emocional diferenciado, que puede ocasionar efectos positivos o negativos en su desarrollo tanto en la organización como en su comportamiento social e individual. Una buena comprensión de las emociones facilita la gobernanza de la organización, por tanto su estudio permite contar con elementos que contribuyan al equilibrio permanente de las emociones, mejorar las condiciones del sujeto, el clima organizacional, la toma de decisiones, el manejo de conflictos, así como las maneras de ejercicio del poder al interior de las organizaciones. Es una manera diferente de ver a la organización, que puede facilitar su gestión, considerando a las emociones en sus contextos individuales, sociales y culturales específicos.

En este segundo volumen se incluyeron también nuevos temas que no estaban presentes en la edición de 2006. Los temas fueron el *gobierno empresarial*, una crítica a la *calidad* y un *estudio comparativo de los estudios organizacionales entre Latinoamérica y Colombia*. A continuación se comentan cada uno de estos nuevos capítulos.

Los profesores Carmen Alejandra Ocampo-Salazar y Juan Carlos Jurado Jurado discuten el tema del *gobierno empre-*

sarial, enmarcando la reflexión en la línea del *New Public Management* (NPM), que se ha implementado en el Estado colombiano con la inserción de prácticas, discursos y políticas propias de la empresa privada. Desde el contexto de una ciudad latinoamericana como Medellín (Colombia), se exponen las condiciones de posibilidad que han favorecido el surgimiento y el desarrollo del gobierno empresarial en la municipalidad, durante el periodo 1990-2015. Con tal objeto, se analizó prensa nacional y local, documentos del Consejo Nacional de Política Económica y Social (Conpes), informes institucionales y estudios del endeudamiento interno y externo del ente municipal. Para el análisis de los discursos identificados se adoptó la perspectiva de trabajo propuesta por Michel Foucault, que supone un abordaje histórico desde el presente. Los resultados se exponen a partir de cuatro dominios (económico, sociocultural, geopolítico e institucional) que se imbrican entre sí. En lo económico, el protagonismo de las tradiciones empresariales locales fue clave para liderar la inserción de prácticas empresariales orientadas a la eficiencia estatal; en lo sociocultural, el *ethos* de valoraciones positivas sobre el trabajo y la disciplina de los antioqueños reinventaron el secular espíritu de superioridad y emprendimiento regional; en lo geopolítico, la necesidad de responder a los nuevos retos del capitalismo global dio lugar al surgimiento de políticas para exaltar la posición geográfica de Medellín como estratégica, además de visiones que integran la nueva identidad de la ciudad como competitiva e innovadora dentro del nuevo orden mundial; por último, en lo institucional, se reconoce una mutación de la racionalidad política local que agencia los postulados de la NPM, al menos con dispositivos jurídicos y discursivos, que se han tornado más evidentes desde la década de los noventa del siglo xx. Entre los hallazgos se resalta la importancia de estudiar los contextos de

las ciudades latinoamericanas, con objeto de reconocer su especificidad histórica en relación con los procesos hegemónicos del capitalismo contemporáneo (neoliberalismo) en Occidente.

Por otra parte, el capitalismo ha contribuido a legitimar la dominación desde las relaciones de intercambio que han operado con base en el trabajo social. La sociedad se enfrenta al proceso de modernización compulsivo, en el que las estructuras tradicionales deberán subordinarse a una racionalidad instrumental estratégica. Esa es una de las principales motivaciones para abordar con rigor académico los estudios que conducen a la comprensión del fenómeno en las organizaciones, desde la mirada crítica que permite una reflexión más extensa en las ideas establecidas, ideologías e instituciones, con el fin de ordenar o liberar, o por lo menos reducir, la represión, el autoconfinamiento o el sufrimiento. Lo anterior animó a la profesora Miryam Escobar Valencia a contribuir a los adelantos teóricos o empíricos del conocimiento sobre las organizaciones y los contextos en los cuales ellas funcionan. En este sentido, la profesora hace una revisión de lo que ha denominado “La calidad en Colombia: un mito empresarial hacia la competitividad”, con el propósito de exponer el concepto de *estandarización organizacional* como parte de los componentes de un sistema de gestión de calidad cuya presentación a las organizaciones ha incluido una promesa incumplida, y para develar el paralelismo en el tránsito del axioma al mito de los postulados de la “idea de progreso moral y material de la humanidad” (Nisbet, 1981).

Vale aclarar que el trabajo de la profesora Escobar se deriva de una investigación que condujo a identificar la “idea de progreso” en los discursos de estandarización de las organizaciones, en la que se realizó la búsqueda de los textos emblemáticos de la estandarización, con el análisis de sucesos determinados y su evolución, teniendo en cuenta el contexto temporal en el que

surgen dichos textos. La investigadora emplea el método histórico-crítico para determinar los acontecimientos relevantes en relación con el “movimiento de la calidad” en Colombia, con el propósito de entregar una mirada analítica sobre el contexto político y económico que ha rodeado la evolución de los procesos de calidad en las organizaciones colombianas, así como la comprensión de sus características e impacto en nuestra sociedad, en especial en la acción de los empresarios en relación con la calidad como prerrequisito de la productividad, que conduce a la anhelada competitividad.

Por último, los profesores Mariano Gentilin, Carmen Alejandra Ocampo-Salazar y Diego René Gonzales-Miranda, en el capítulo titulado “Estudio de las organizaciones: un análisis comparativo del ámbito internacional y el latinoamericano (2000-2014)”, destacan que asumir la reflexión sobre las organizaciones como un campo de estudio implica reconocer que en este confluyen y coexisten una diversidad de perspectivas teóricas. En este trabajo se destacan principalmente tres: la teoría administrativa, la teoría de la organización y los estudios organizacionales, aunadas a una categoría transversal denominada “investigación y educación”, que han predominado tanto en el ámbito internacional como en el latinoamericano. A partir de esto, el capítulo presenta un análisis comparativo entre el ámbito internacional y la región latinoamericana, con el fin de evidenciar, en el contraste, ciertas necesidades de acción en América Latina. En concreto, este documento expone y discute los resultados de una investigación sistemática de la literatura publicada durante quince años (2000-2014) sobre el estudio de las organizaciones. En total, se analizaron 10.249 artículos, en los cuales se identificaron 22.351 autores, adscritos a 2.389 instituciones, de 92 países diferentes. Los hallazgos permiten reflexionar

acerca de la situación de América Latina, en relación con el contexto mundial, y evidenciar la predominancia de la perspectiva administrativa, una muy baja participación de autores latinoamericanos en el ámbito internacional (0,37%), y una alta concentración de la producción de conocimiento en algunas instituciones dominantes de la región. A partir de esto, se propone la construcción de una agenda de trabajo que contemple tres aspectos críticos para el campo de los estudios organizacionales en América Latina: la promoción de estudios críticos, la generación de redes y alianzas con investigadores de otras latitudes, y el fomento de la investigación antes que la intervención.

Como el lector podrá apreciar, la entrega de este cuerpo discursivo es emblemática, un aporte para continuar en el proceso de construcción de un lenguaje propio, y una posibilidad para seguir escribiendo la historia latinoamericana en nuestro lenguaje. Es también un reflejo y la concreción de una comunidad académica sobre los estudios de las organizaciones que viene creciendo en Latinoamérica. Por ello, se invita a leer con espíritu crítico este segundo volumen; son bienvenidos el disenso, otras aproximaciones y la crítica, ya que manifiestan el estilo de diálogo de este campo de estudio.

Referencias

Alvesson, M. y H. Willmott (1996). *Making Sense of Management. A Critical Introduction*. Londres, SAGE.

Bryman, A. (1996). "Leadership in organizations". En: S. R. Clegg, C. Hardy y W. R. Nord (eds.), *Handbook of Organization Studies*. Londres, SAGE, pp. 276-292.

Chia, R. (2015). "Back to the ground road". 31st EGOS Colloquium. Organizations and the examined life: Reason, reflexivity and responsibility.

Clegg, S. R., C. Hardy, T. B. Lawrence, W. R. Nord, G. Ramírez Martínez y D. R. Gon-

zales-Miranda (eds.) (2017). *Tratado de estudios organizacionales*, vol. 1. *Teorización sobre el campo*. Medellín, Universidad Autónoma Metropolitana, Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales, Editorial Universidad EAFIT, SAGE.

Clegg, S. R. y C. Hardy (1996). "Introduction. Organizations, organization and organizing". En: S. R. Clegg, C. Hardy y W. R. Nord (eds.), *Handbook of Organization Studies*. Londres, SAGE, pp. 1-28.

Dougherty, D. (2006). "Organizing for innovation in the 21st century". En: S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence y W. R. Nord (eds.), *The SAGE Handbook of Organization Studies*, 2.ª ed., Londres, SAGE, pp. 598-617.

Etkin, J. (2005). *Gestión de la complejidad en las organizaciones*. Buenos Aires, Granica.

Gonzales-Miranda, D. R. y G. Ramírez Martínez (2017). "Los estudios organizacionales en Latinoamérica. Una realidad fragmentada en busca de una identidad". En: S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence, W. R. Nord, G. Ramírez Martínez y D. R. Gonzales-Miranda (eds.), *Tratado de estudios organizacionales*, vol. 1. *Teorización sobre el campo*. Medellín, Universidad Autónoma Metropolitana, Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales, Editorial Universidad EAFIT, SAGE, pp. 23-40.

Gunther, R. (2006). "Beyond contingency. From structure to structuring in the design of the contemporary organization". En: R. C. Stewart, C. Hardy, T. Lawrence y W. R. Nord (eds.), *The SAGE Handbook of Organization Studies*. 2.ª ed. Londres, SAGE, pp. 577-597.

Hardy, C. y Clegg, S. (1996). "Some dare call it power". En: S. R. Clegg, C. Hardy y W. R. Nord (eds.), *Handbook of Organization Studies*. Londres, SAGE, pp. 622-641.

Jermier, J. M., L. C. Forbes, S. Benn y R. J. Orsato (2006). "The new corporate environmentalism and green politics". En: S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence y W. R. Nord (eds.), *The SAGE Handbook of Organizational Studies*. Los Ángeles, SAGE, pp. 618-650.

Misoczky, M. C. (2017). "¿De qué hablamos cuando decimos crítica en los estudios

organizacionales?”, *Administración & Desarrollo*, vol. 47, núm. 1, pp. 39-48.

Montaño Hirose, L. (1987). “Los ergónomos del alma”, *El Mundo*, p. 33.

Neale, M. A., A. E. Tenbrunsel, T. Galvin y M. H. Bazerman (2006). “A decision perspective on organizations: Social cognition, behavioural decision theory and the psychological links to micro- and macro-organizational behavior”. En: S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence y W. R. Nord (eds.), *The SAGE Handbook of Organization Studies*. 2.^a ed. Londres, SAGE, pp. 485-519.

Nisbet, R. (1981). *Historia de la idea del progreso*. Barcelona, Gedisa.

Nkomo, S. M. y M. M. Stewart (2006). “Diverse identities in organizations”. En: S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence y W. R.

Nord (eds.), *The SAGE Handbook of Organization Studies*. 2.^a ed. Londres, SAGE, pp. 520-540.

Osorio, C. (2017). “Contextual, procedural and behavioral determinants of innovation performance: An examination of the literature”, pp. 85. Recuperado de: <https://ssrn.com/abstract=2884266>

Parker, B. (1996). “Evolution and revolution: From international business to globalization”. En: S. R. Clegg, C. Hardy y W. R. Nord (eds.), *Handbook of Organization Studies*. Londres, SAGE, pp. 484-506.

Parry, K. W. y Bryman, A. (2006). “Leadership in organizations”. En: S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence y W. R. Nord (eds.), *The SAGE Handbook of Organization Studies*. 2.^a ed. Londres, SAGE, pp. 447-468.