

Introducción

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

Revisores técnicos
Diego René Gonzales-Miranda
Guillermo Ramírez Martínez

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

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

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

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

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

Producción y consumo del conocimiento

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El *Handbook*: una guía del consumidor

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

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

Consolidación discursiva

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Tomar prestado el discurso

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

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

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

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

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

Comparar discursos

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

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

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

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

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

Discurso de interrogación

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

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

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

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

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

Lawrence y Suddaby cuestionan el discurso del institucionalismo en los EO

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

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

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

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

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

Investigar los estudios organizacionales como un discurso

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

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

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

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

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

Investigar el discurso de los estudios organizacionales

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

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

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

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

Examinar la práctica de los estudios organizacionales

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

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

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

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

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

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

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

Discursos de inestabilidad

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

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

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

Un segundo capítulo presenta un mundo cambiante y, por ello, la necesidad de nuevos conceptos y teorías; es el texto de McGrath³ "Más allá de la contingencia: de la estructura a la estructuración en el diseño de la organización contemporánea". McGrath estudia la forma en que el concepto de estructura de la organización ha estado en el centro de la teoría de este campo. En las primeras etapas, este enfoque

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

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

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

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

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

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

Discursos de preocupación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Conclusión

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

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

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

Referencias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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