

Edición especial sobre los estudios organizacionales

La condición humana y los estudios organizacionales: ¿un camino por transitar?

En el editorial de la primera edición especial sobre los estudios organizacionales (EO) —el número 78, volumen 30—, abordamos la crítica resaltando su dimensión laboriosa e íntegra para analizar los fenómenos organizacionales (Gonzales-Miranda & Rojas Rojas, 2020). Para esta segunda edición, queremos proponer una reflexión sobre otro aspecto relevante para los EO y para todas las otras perspectivas que enriquecen el pensamiento y la investigación en administración: *las ideas sobre las que estudiamos y proyectamos la condición humana*. Tal vez las ideas desde las cuales vemos y pensamos la organización requieran considerar los límites con los que muchas veces conceptualizamos la erosión de la humanidad y la “filosofía” que alimenta muchas de las tesis que soportan la literatura de la organización y la administración contemporánea.

¿Aceptamos que vivimos en un mundo donde la socialización y la individualidad giran alrededor de la organización y sus procesos de administración centrados *per se* en lograr, como fin último de su acción, una oferta infinita de bienes y servicios para el hiperconsumo y el hedonismo? ¿Aceptamos que vivimos en un mundo centrado en el mercado global que exige, por parte de la organización y sus procesos de administración, una transformación radical del humanismo y de las instituciones que cuidaban de la dignidad humana y de la sociedad? Las respuestas a estas preguntas nos pueden hacer gritar o nos pueden conducir al silencio fulgente que resultaría de reconocer el tipo de neohumanismo que presenciamos en lo que se ha conocido como *la empresa bárbara* (Durieux & Jourdain, 1999). Los millones de personas desempleadas, los millones de trabajadoras(es) que han visto flexibilizar sus jornadas de trabajo y los cientos de modificaciones a los códigos del trabajo en el mundo nos avisan de una transformación radical de la ética y la moral de quienes proyectan y soportan el trabajo organizacional contemporáneo. ¿Cómo entender la condición subjetiva que emerge de quienes jalonan la guerra empresarial contemporánea? ¿Cómo entender la condición subjetiva de los administradores que muchas veces sacrifican y entumescen su racionalidad y sus emociones para “triunfar” en un juego de mercado centrado en satisfacer intereses de rentabilidad? Es necesario pensar cómo y desde dónde emerge la nueva subjetividad que materializa y triunfa en el mundo competitivo de nuestros tiempos.

El surgimiento de los EO, desde un punto de vista epistemológico, obedece a la identificación de un *objeto de estudio*, unas metodologías y unos marcos teóricos que intentan responder, desde otro ángulo, el problema de la administración y la organización que algunos académicos denominan como tóxica (Collignon & Vers, 2013), que terminan por una reificación del ser humano gracias a los procesos de organización (Lane, Koka, & Pathak, 2006), desligándolo así de su realidad social (Czarniawska, 2006). Aceptamos que hay una convención, más no un acuerdo libre de polémicas, sobre la importancia del Movimiento de la Contingencia para reconocer a la organización como objeto de interés y análisis de las nuevas condiciones del trabajo moderno. Este Movimiento propulsó la emergencia de categorías analíticas distintas a las desarrolladas por la teoría de la organización de corte estadounidense (Gonzales-Miranda & Rojas Rojas, 2020). Esto ocurrió de manera contradictoria —y por qué no anecdótica— a sus intenciones primigenias de generalización a partir de resultados empíricos (entre otros objetivos). Los EO cuestionan la propuesta universalista del taylorismo, y sostienen que *todo depende* en las organizaciones. Así, puede decirse que los EO no aceptan el totalitarismo y las propuestas de intervención organizacional hegemónicas que pretenden encontrar y justificar los procesos “exitosos” libres de todo error, a manera de un decálogo de ruta perfecta y libre de toda disfunción humana. Los EO repotencian la duda en análisis situados que problematizan la eficiencia y el éxito de una serie de factores externos e internos de las organizaciones. En ese sentido, ya no habrá una mejor manera de gestionar las organizaciones, sino tantas mejores formas como organizaciones existan (Gonzales-Miranda, 2014).

De una u otra manera los EO recogen algunos de los principales análisis del entorno, del contexto y del ambiente para estudiar, entender y comprender en una mejor medida las ilusiones y las *caras ocultas* de la administración y de las formas de organización (Chanlat, 2003). Se trata entonces de poner los ojos en la organización convirtiéndola en objeto de estudio en sí misma. Así, y diferenciándose de la teoría organizacional, los EO se proponen traspasar el objeto de los procesos de producción y su mejoramiento instrumental, para estudiar al individuo dentro de la organización como un ser racional y social que se construye re-

potenciando el mundo de las sociedades. Insistimos en la tesis (consenso) de que el Movimiento de la Contingencia, desde sus indagaciones interdisciplinarias (la economía, la sociología, la psicología, las ciencias políticas, por la administración y la antropología y el psicoanálisis) en la gran empresa y los datos cuantitativos, prescribió grandes entendimientos y predicciones de los resultados empresariales; por ello, nos sumamos a quien han sostenido que el impulsó el estudio de todo tipo de organizaciones modernas y propició la emergencia de los EO.

Huelga decir que, antes de la emergencia de los EO, apareció en el contexto administrativo y organizacional un campo específico de corte funcional y operativo denominado "comportamiento organizacional" (Cooper & Robertson, 1987). Anglosajón por historia y pragmático por derecho, este campo buscaba utilizar parte de los aportes de las disciplinas de las ciencias sociales y humanas para prescribir una serie de *recetas* centradas en poder maximizar la "humanidad" de los sujetos que laboran, padecen y sobreviven en las organizaciones. Hoy, so pena a críticas muy bien fundamentadas, este entusiasmo permanece vigente y ha ido variando a dimensiones más íntimas del individuo para buscar controlar *desde adentro* aquellas "fuerzas" que entorpecen la maquinaria eficiente de la productividad (Mitchell & Larson, 1987).

Frente a este ocultamiento o negación reductiva, consciente y predeterminada de la persona trabajadora, los EO se han enfocado desde sus inicios —y lo siguen haciendo— en estudiar la condición que vive el ser humano en las relaciones de subordinación, no solo denunciando los usos y abusos de tales prácticas de control y sometimiento, sino propiciando espacios de reivindicación, pero, sobre todo, valorando las dimensiones humanas dejadas de lado por la administración. La tecnocracia de la psicología y su preocupación por la motivación, y por cualquier forma de intervención sobre la conducta humana para volverla productiva a los intereses del lucro en términos de un mayor desempeño, fueron cuestionadas poniendo en tela de juicio su concepción adaptativa e instrumental (Chanlat, 1994). Es evidente que tales pretensiones causaron una preocupación por la formación de los futuros administradores, lo que derivó en la aparición de ciertos grupos o corrientes de pensamiento que en Colombia pusieron su atención en estudiar las dimensiones humanas para impulsar la comprensión y la enseñanza de la organización y la administración.

Concretamente, a finales de la década de los años 80 surge la "escuela" *humanista radical* en HEC Montreal, liderada por el Grupo Humanismo y Gestión. Su radiación llegó a Colombia con mucha fuerza a la Universidad del Valle y a la Universidad EAFIT y, desde allí, se conoció y se labró una vasta producción académica que resaltaba la necesi-

dad de poner al hombre en el centro del pensar y formar en administración. Quisiéramos resaltar, entre otros cursos que fueron fruto de la alianza entre las universidades mencionadas y el Grupo Humanismo y Gestión, el *Seminario de Ciencias Humanas* que ha tenido un impacto importante en la formación de profesores e investigadores que querían y se atrevían a pensar cuidadosamente las dimensiones humanas con que se proyectaban los currículos de la administración y la investigación organizacional. Dicho curso intentaba responder, a partir de los principios básicos de las ciencias humanas, a algunas preguntas: qué es el ser humano o cuáles son los límites de lo humano, para desde allí realizar un balance de lo que el ser humano es como especie (perspectiva filogenética) y como individuo (perspectiva ontogenética) (Lastra & De la Rosa, 2006).

Así, se rescataban y valoraban las dimensiones psíquicas, lingüísticas y culturales del individuo. También se apuntaba desde el seminario a sentar las bases de una formación en administración y gestión que reconociera de manera real y lúcida al ser humano y que, gracias a ello, emergiera una "gestión humana" que respetara, valorara, defendiera y desplegara la humanidad en plenitud y acorde con su origen, vocación y misión. Otra iniciativa que resaltar es el texto de Jean François Chanlat, titulado *Ciencias Sociales y Administración. En defensa de una Antropología General*, que en la misma línea del curso mencionado busca defender una antropología general, que contribuya a la comprensión de la administración, su importancia y el lugar que ocupa en la formación de los administradores (Chanlat, 2002).

Son muchos los temas que han problematizado el entorno del ser humano y la organización. Uno de ellos, quizás el más recurrente, sea el de la *racionalidad*. Este concepto tiene un papel preponderante tanto en el desarrollo de las formas organizacionales como en la administración en general. De ser concebida y construida socialmente de diversas formas a lo largo de la historia, la racionalidad fue cuestionada rigurosamente desde la crítica de la *razón instrumental* desarrollada por Horkheimer (2002) y otros pensadores de la escuela de Fráncfort. Tal perspectiva ha sido muy importante y relevante para las diversas líneas de pensamiento que podrían incluirse en el campo de los EO. De hecho, y por poner un ejemplo, la organización burocrática bien puede ser interpretada como una perspectiva que, basada en la racionalidad instrumental, "pretende generar un sistema autorreferente, autárquico, [...] construir un mundo diferenciado de lo social amplio, en donde impera el reino de lo racional" (Montaño-Hirose, 2001, p. 196). Esta racionalización estaba presente en el taylorismo que asumía la despersonalización como condición para alcanzar la prosperidad, gracias a la obediencia fiel a un con-

junto de órdenes derivadas del razonamiento científico, lo que termina por encontrar una sola y única forma de hacer las cosas, y que condiciona, a su vez, al ser humano como un medio instrumentalizado para los fines lucrativos del capital. Por eso, la idea de modernización ha calado profundamente en el discurso administrativo. Definida por la eficacia de la racionalidad instrumental, el dominio del mundo por la ciencia y la técnica, la administración ha hecho eco de dichos principios para racionalizar la realidad en la cual interviene, exaltando la cosificación por medio del individualismo y la prosperidad material a la misma persona (Gonzales-Miranda, 2019).

En ese sentido, el trabajo de Farias (2021), titulado "La *managerialización* de las relaciones estatales en Argentina (2015-2019): ¿Cambiamos logró cambiarnos?", muestra cómo en Argentina las prácticas del *management*, representadas en un grupo de altos funcionarios del gobierno de Macri, buscan fomentar transformaciones en la naturaleza estatal entendida como ineficiente y burocrática, hacia otra más afín con el criterio racional instrumental de agilidad, modernidad y eficacia. Por su parte, Jurado y García (2021) exponen cómo los requerimientos en el devenir histórico del sistema capitalista y la concepción racional/funcionalista de la organización, han mutado la idea de la función administrativa del propietario-fundador hacia un conjunto de directivos asalariados.

En el trabajo "Mecanismos de colaboración interinstitucional: prácticas típicas", Herrera-Kit, Balanzó, Parra y Rivera (2021) aportan un marco analítico en cuanto a las prácticas de colaboración y ofrecen una serie de características que podrían ser tenidas en cuenta en la definición de alternativas de coordinación interinstitucional, que promuevan la convergencia del quehacer público en áreas de política y niveles de gestión, que tienen lugar en marcos organizacionales complejos.

Desde la perspectiva de los sistemas débilmente acoplados, Arango-Vasquez y Gentilin (2021), con su trabajo "Organizational couplings: a literature review", proponen una revisión del tema contribuyendo a comprender los problemas y las visiones organizacionales que podrían ampliar la explicación de la forma en que asumimos y proyectamos la vida de una organización.

Otro aspecto que ha nutrido el campo de los *eo* es la preocupación por las emociones/sentimientos, en particular con lo que se puede precisar en torno a la afectividad. Esto no es algo nuevo en el ámbito administrativo. Desde los famosos estudios en los talleres de Hawthorne de la Western Electric Company en 1920, las ciencias sociales participaron de manera importante con un método riguroso en el análisis de la información. El tema afectivo ha sido tra-

tado en torno a las dinámicas de relaciones informales que dan cuenta de las lógicas que demarca el entendimiento de los sentimientos que, si bien no son analizadas en profundidad, anticipan aspectos propios del ser humano que no se habían considerado hasta ese momento. Hoy en día, estos dinamismos son sometidos a unos nuevos raciocinios de regulación gracias a una serie de modelos de gestión que buscan su sometimiento. El *coaching*, la programación neurolingüística, el liderazgo espiritual son solo algunos ejemplos de los nuevos rostros que pugnan por conmemorar los acciones de antaño, bajo la idea de la siempre eficacia productiva que parece no dar tregua en la lucha por impedir/resistir la cosificación humana.

La problematización de la idea de la búsqueda de la eficacia humana a partir de lo subjetivo y lo afectivo del ser humano se ve representada en el presente número con el trabajo de Garcés y Stecher (2021), quienes exponen, desde la perspectiva de la psicología social crítica del trabajo, las implicancias adversas para las experiencias de trabajo de la implementación del *lean management*. Tal perspectiva es releída como un modelo que parte de reconocer al ser humano como un instrumento meramente técnico, neutral y aplicable en cualquier contexto.

La investigación de Tabares, Correa y Herrera (2021) es una mirada sobre cómo los sistemas informáticos pueden propiciar reconfiguraciones en el contenido del trabajo, las interacciones sociales y los marcos estructurales en una organización de salud. Como los autores lo mencionan, "la construcción social de la tecnología y la sociomaterialidad implican reconocer que el cambio tecnológico es configurado por elementos sociales y materiales, que lo redefinen y que, a su vez, inciden en el trabajo, las prácticas y la comunicación en las organizaciones, es decir, se configura una transformación organizacional" (p. 94)

Otro examen sobre el tema de la afectividad subjetiva se puede otear en el trabajo de Ocampo-Salazar y Cardona (2021). El trabajo contribuye a la discusión sobre las dimensiones del poder, desde una analítica de la gubernamentalidad foucaultiana, y se atreven a pensar y problematizar las implicaciones del quehacer organizacional en la construcción de subjetividades del ciudadano de Medellín. Los autores no creen que la gestión de lo público sea un asunto de objetividad y, con sospecha filosófica, buscan dar cuenta de su influencia en la conducta y la cotidianidad urbana.

Por otro lado, Saldaña y Aguilar (2021) exponen la importancia de entender y proyectar la lúdica en el campo de los estudios organizacionales; en particular, visibilizan algunas posturas renovadoras que irradian una nueva mirada de las emociones, la estética, el humor, el aprendizaje,

las narrativas, los rituales, la vida simbólica y, en general, los sentires que se ponen en juego en la perspectiva que engrandecen y limitan la cultura organizacional. Los autores se enfocan en mostrar la forma en que, en el marco del proceso de seducción capitalista, la organización es un espacio donde también aparece el juego social alegre y estético. Los autores, desde la concepción de la lúdica, repiensen los determinantes que explican la producción de las subjetividades que amparan el funcionamiento del capitalismo de mercado como el actual.

Enriqueciendo la perspectiva sobre la subjetividad en los *EO*, Chanlat (2021) presenta un estado del arte sobre cómo el pensamiento empresarial occidental, especialmente la literatura europea y norteamericana, se preocupa por dar cuenta del "formarse" sujeto. Desde las tres posturas que se encuentran sobre la subjetividad en el pensamiento empresarial: *ninguna consideración*, *consideración con miras a un desempeño económico* y *consideración con miras a una emancipación*, el autor propone la necesidad de incrementar la mirada crítica de la subjetividad en el trabajo de la gestión. Se trata de poner en juego los valores centrales de la antropología para enriquecer la aprehensión crítica sobre el accionar gerencial. No se puede manejar candorosamente las prácticas, la formación y la investigación gerencial.

En el trabajo de Cruz Kronfly (2021), se profundiza en el entendimiento de las formas en que el capitalismo opera y configura la sociedad en que se fortalece. A su juicio, un nuevo pensamiento administrativo (NPA) y los *EO* podrían entender que el capitalismo actual muta constante en la búsqueda de nuevas bases que garanticen que las organizaciones cuenten con un sujeto que no solo lo movilice, sino que lo defienda en la asunción de sus valores y principios de su pensar-vivir. Dicho trabajo invita a reflexionar sobre las múltiples formas en que el capitalismo juega y proyecta el horizonte humano que solidifica y edulcora la misión de la organización contemporánea.

En otra dirección importante, López (2021) se atreve a exponer la importancia de pensar el territorio y sus relaciones sociales tratando de irradiar, transdisciplinariamente, el campo de los *EO*. En este trabajo se dejan expuestas importantes interrogantes que buscan promover una comprensión de particularidades locales como nuevas alternativas para repensar la organización, las organizaciones y las singularidades que se anclan a lo organizado.

No obstante todos estos esfuerzos académicos por reconocer y defender la dignidad en el trabajo, vemos la necesidad de trabajar en nuevos marcos teóricos que desterritorialicen el florecimiento de actos performativos que sutilmente construyen el desencuentro e irrespeto en las organizaciones, desde donde entender el despliegue y el

desarrollo de propuestas que permitan un funcionamiento organizacional en clave de la deshumanización en el trabajo. Incluso, es posible atreverse a pensar que el discurso se desvirtúa si no conlleva a una transformación. Razones para ello se pueden encontrar en un alto número. Una es que el sistema capitalista en el que nos encontramos no da tregua y se actualiza de forma constante con discursos cada vez más complacientes con las dinámicas opresivas, pero que esconden un desconocimiento profundo de la defensa de lo humano.

Entonces, reconocemos que presenciamos un mundo de las organizaciones y de una administración acusada de procesos de trabajo ecosuicidas y deshumanizantes con respecto de los otros y de la naturaleza (Pfeffer, 2020; Neef & Smith, 2014). Lo anterior implica volver a la pregunta por cómo y desde dónde se asume la condición humana en la formación y la investigación organizacional. ¿Acaso en nuestro presente no está en juego la alteridad y el provenir de la gestión centrada en la humanidad moderna? Por supuesto, tales cuestionamientos no deberían verse como un problema menor para los estudiosos y los formadores en administración. Creemos que las grandes dificultades de nuestras sociedades y de la globalización empresarial nos obligan a poner de nuevo en discusión la idea del hombre y los atributos de la condición humana.

Las nuevas problematizaciones contemporáneas a la administración y los *EO* no pueden dar por hecho y cerrar el problema de la dignidad humana en la organización y la administración, pues al cuestionamiento del sistema de producción capitalista le es inmanente un problema sobre cómo la gestión asume la condición humana que abre posibilidades de desarrollo y, al mismo tiempo, de barbarie. Esto es importante ahora, cuando en un abrir y cerrar de ojos, en cualquier parte del mundo, aparecen cientos de personas cuestionando prácticas administrativas y políticas de organizaciones y gobiernos que vulneran y precarizan indoloramente los derechos del hombre y los cuidados que exige la naturaleza.

El malestar social contemporáneo de muchas protestas nos conduce a pensar en cuál es la idea de humanidad que rodea los macros y los microprocesos que inspiran el desarrollo organizacional y cuáles son los tipos de liderazgo que se critican desde las protestas contemporáneas. Sostenemos que intentar hacer visible las causas de las protestas mundiales es una tarea que nos obliga a cuestionar y considerar la moral maximalista y del logro, que circula en el espíritu emprendedor, y "gestionario", que se centra en llenar sus bolsas económicas ofreciendo, como sea, productos y servicios a una sociedad que deambula ambiguamente revoloteando su felicidad.

Sospechamos que el estado actual del mundo, en términos de precarización del trabajo y del cuidado humano, nos ponen ante un puzle que problematiza dramáticamente la tarea humanizadora de la administración y los *eo*, sobre todo si reconocemos que, desde principios del siglo pasado, la filosofía de la sospecha advirtió que el hombre puede ser una fiera criminal o un ángel prístino ante el otro y ante sí mismo. Desconocer la plasticidad humana para hacer el bien y el mal no es un tema que se puede quedar engavetado en los currículos que suponen un ideal humano eminentemente respetuoso de la alteridad y la identidad de los pueblos. Desconocer la condición humana en su negatividad implica estar dispuesto a aceptar que nuestra existencia estará condenada infinitamente a convivir con valores y prácticas corruptoras del ideal dignificante para todos los seres humanos. Los obstáculos de la condición humana para forjar una sociedad cooperante, fraterna, solidaria y respetuosa deben volver a ser tratados en las aulas y en las comunidades académicas que buscan el desarrollo humano de los pueblos. Como el perro que muerde su cola, sentimos que debemos volver hacia nuestro pasado y ver que anhelar el progreso infinito centrado en el mercado nos ha llevado al destierro de lo social bajo un costo de la excelencia que ningunea el principio de dignidad humana, que promueve el respeto de las diferencias entre ciudadanos que aceptan el contrato de bienestar para todos.

Entonces, insistimos que preguntarnos por las desventuras del sujeto trabajador, del ciudadano/a que habita la calle en el marco de la búsqueda de un empleo que escasea cada vez más, entre otros, nos acerca a entender el porqué y el cómo los seres de un planeta descentrado de la vía láctea poco a poco han decidido consumirse en el marco de una revolución tecno-ciencia-economía, con la que aparece la "nueva biblia laica" de la administración (Legendre, 2002) y, desde la cual, se delimitan más las líneas de fuga para los habitantes del mundo. Estamos pensando que la pandemia y el desarrollo virtual han limpiado la calle de muchos de los transeúntes desprotegidos y sin techo que pueblan las ciudades del mundo; sin embargo, pasado o controlado el virus, la calle de nuevo albergará al sujeto que gambetea sus hambres y sus necesidades desesperadamente y sin muchas expectativas de ser contemplado. ¿Acaso no son ellos una experiencia de lo terrible que desencadena el principio siniestro de buscar acumular y controlar infinitamente la propiedad y la riqueza de la tierra?

Los intelectuales, los políticos y los académicos podrían preguntarse cómo y desde dónde se puede pensar que el actual sistema de producción y el sistema social soportarán el crecimiento económico financiero formal y el crecimiento exponencial de los desamparados resignados. ¿Cómo y desde dónde el hombre de nuestros tiempos pien-

sa y cree en el estructural progreso indefinido de la riqueza y la queja silenciosa que alimenta la violencia y la crueldad territorial? Aunado a ello, se ha rescatado en primacía el tema tecnológico. La eficiencia que las grandes empresas de tecnología venden con el objeto de hacer un lugar mejor para vivir, y que ciertamente tiene aspectos positivos por rescatar, ha propiciado efectos narcóticos de una confortable existencia en la cotidianidad. Sus algoritmos nos han reconfortado pero también han causado estragos en nuestra intimidad (Foer, 2017), propiciando que los elementos humanos sean considerados obsoletos y prescindibles (Carr, 2010).

¿Qué hacer entonces para que se reconsideren los nuevos avatares en que se juega la humanidad en las organizaciones? Esta es una invitación, no solo a propiciar las reflexiones en torno a este tema tan neurálgico, sino a ir más allá. Hay un acto transformativo que exige audacia y en el que aún los *eo* están en deuda. La crítica, como lo habíamos expresado en el editorial anterior, requiere y exige actos de valor y de resistencia que vayan en contra de los sistemas de poder, y que dismantelen los procesos de enajenación y desconocimientos para ofrecer alternativas fehacientes de cambio real y estructural. Es una acción ética. En este acto de interlocución y autorreflexividad, es importante reconocer que estamos lejos aún de una contribución transformadora de nuestras organizaciones que reivindique lo humano.

Hoy en día, el desarrollo de los *eo* y del campo administrativo se vuelve un desafío para los pensadores y los estudiosos de la organización y la administración. La automatización de las labores y la financiarización de los saberes repercute en nuestra humanidad, y pareciera que la eficiencia despersonalizada y objetivamente rentable saca una gran ventaja. No desfallecer en el proceso se vuelve un acto heroico en el que hay que permanecer y resistir críticamente. Es hora entonces de que las campanas nos alerten del liderazgo que se cuece al seno del líder-hedonista unario (Dufour, 2007), que se olvida de las necesidades que se le pueden satisfacer al otro y a la naturaleza. Volver a problematizar la condición humana en el marco de los *eo* es uno de los caminos para reanclar el sueño de un país como el nuestro (Colombia), que engalanó con mariposas amarillas la academia sueca en 1984, mientras miles de Aurelianos seguían recorriendo desde ese momento y hasta hoy las calles de un Macondo modernizado y conectado en la red, que demuele dulcemente los soportes de los humanismos que abrieron puertas para recibir/celosamente al otro. ¿Los habitantes de Macondo, que llevan más de *cien años de soledad*, seguirán condenados a no ser aceptados y proyectados con sus sueños y valores, tan solo, por el hecho de no estar embrujadas/os por el espíritu de maximizar infinitamente su faltriquera?

De nuevo agradecemos a todos los actores del campo que atendieron nuestro llamado a esta convocatoria especial, materializada en dos números especiales, pues sin ellos el campo disciplinar elegido por el comité editorial de la revista no hubiese logrado mostrar la fecundidad y avances del campo de los EO. En este segundo número, contamos con once trabajos de diversos países, y múltiples perspectivas ontológicas y metodológicas. Encontramos en esta diversidad un elemento característico y plausible de los EO. Agradecemos igualmente al autor y la autora de las reseñas que cartografiaban finamente dos libros que, a su juicio, son fieles ejemplares del pensamiento organizacional. Asimismo, agradecemos al comité editorial de la revista y, por extensión a la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Colombia, por habernos dado la confianza para sacar adelante esta convocatoria. Éramos conscientes de que el rol de editores invitados es muy honroso y desafiante, sobre todo cuando reconocemos que nos hace mucha falta aprender y comprender con fino detalle y rigor la herencia de una academia que, en Colombia, ha florecido en medio de muchas dificultades, para reconocerse en sus logros y en sus debilidades. Por último, agradecemos al equipo editorial de la revista por dedicar sus fuerzas productivas al trabajo editorial, que permite entregar estos productos académicos a la comunidad del pensamiento crítico en el campo.

WILLIAM ROJAS ROJAS

Director Grupo de investigación, Nuevo Pensamiento Administrativo
 Profesor del Departamento de Contabilidad y Finanzas
 Facultad de Ciencias de la Administración
 Universidad del Valle, Colombia
 william.rojas@correounivalle.edu.co

DIEGO RENÉ GONZALES-MIRANDA

Presidente de la Red de Estudios Organizacionales
 de Latinoamérica (REOL)
 Departamento de Organización y Gerencia
 Escuela de Administración
 Universidad EAFIT
 dgonzal8@eafit.edu.co

Referencias bibliográficas

- Arango-Vasquez, L., & Gentilin, M. (2021). Organizational couplings: A literature review. *Innovar*, 31(79), 161-178. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91898>
- Carr, N. (2010). *Superficiales ¿Qué está haciendo internet con nuestras mentes?* Barcelona: Penguin Random House.
- Chanlat, J.-F. (1994). Hacia una antropología de la organización. *Gestión y Política Pública*, 3(2), 317-364.
- Chanlat, J.-F. (2002). *Ciencias Sociales y Administración. En defensa de una Antropología General*. Medellín: Universidad EAFIT.
- Chanlat, J.-F. (2003). *L'individu dans l'organisation: Les Dimensions oubliées*. Québec: Les presses de la université Laval y édition efka.
- Chanlat, J.-F. (2021). Gestión y subjetividad en el trabajo en el mundo euroamericano: tres posturas principales. *Innovar*, 31(79), 27-41. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91958>
- Cruz Kronfly, F. (2021). Subjetividad hipermoderna y capitalismo actual: mirada crítica. *Innovar*, 31(79), 17-26. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91959>
- Collignon, P., & Vers, C. (2013). *Le Management Toxique*. París: Eyrolles.
- Cooper, C. L., & Robertson, E. T. (1987). *International review of Industrial and Organizational Psychology*. Chichester: Wiley.
- Czarniawska, B. (2006). Book Review: Bruno Latour: Reassembling the Social: An Introduction to Actor-Network Theory. *Organization Studies*, 27(10), 1553-1557. <https://doi.org/10.1177/0170840606071164>
- Dufour, R. (2007). *El arte de reducir cabezas. Sobre la nueva servidumbre del hombre liberado en la era del capitalismo total*. Buenos Aires: Paidós.
- Durieux, A., & Jourdain, S. (1999). *L'entreprise Barbare*. París: Albin Michel.
- Farias, M.L. (2021). La *managerialización* de las relaciones estatales en Argentina (2015-2019): ¿Cambiamos logró cambiarnos?. *Innovar*, 31(79), 57-69. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91895>
- Foer, F. (2017). *Un mundo sin ideas. La amenaza de las grandes empresas tecnológicas a nuestra identidad*. Barcelona: Paidós.
- Garcés, M. & Stecher, A. (2021). El trabajo en tiempos de *lean management*: una revisión crítica sobre sus efectos adversos en las experiencias de trabajo. *Innovar*, 31(79), 71-88. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91889>
- Gonzales-Miranda, D. R. (2014). Los Estudios Organizacionales. Un campo comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Innovar*, 24(54), 43-58. <https://doi.org/10.15446/innovar.v24n54.46431>
- Gonzales-Miranda, D. R. (2019). La ergonomía de la identidad organizacional. Los alcances éticos de la administración. En S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence, W. Nord, D. R. Gonzales-Miranda, & G. Ramírez Martínez (Eds.), *Tratado de estudios organizacionales. Vol. II. Exploración de las temáticas*. (pp. 295-334). UAM; REMINEO; REOC; Editorial Universidad EAFIT; Sage.
- Gonzales-Miranda, D. R., & Rojas Rojas, W. (2020). Editorial. Repensando la crítica en los estudios organizacionales. *Innovar*, 30(78), 3-10. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90295>
- Herrera-Kit, P., Balanzó Guzmán, A., Parra Moreno, J., & Rivera, M. (2021). Mecanismos de colaboración interinstitucional: prácticas típicas. *Innovar*, 31(79), 145-159. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91888>
- Horkheimer, M. (2002). *Crítica a la razón instrumental*. Madrid: Trota.
- Jurado Jurado, J. C., & García Estrada, R. de J. (2021). Del empresario fundador al directivo asalariado: el surgimiento del administrador en occidente. *Innovar*, 31(79), 43-56. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91957>
- Lane, P. J., Koka, B. R., & Pathak, S. (2006). The reification of absorptive capacity: a critical review and rejuvenation of the construct. *Academy of Management Review*, 31(4), 833-863. <https://doi.org/10.2307/20159255>
- Lastra, R. S., & De la Rosa, A. (2006). Las ciencias humanas y el paso de la filogenia a la ontogénesis. *Acta Universitaria*, 16(1), 29-39. <https://doi.org/10.15174/au.2006.200>
- Legendre, P. (2008). *Dominium mundi: El imperio del management*. Buenos Aires: Amorrortu.
- López Figueroa, J. C. (2021). Pensar el territorio desde los estudios organizacionales: conversaciones para el análisis organizacional

- en la dimensión espacial. *Innovar*, 31(79), 89-101. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91891>
- Mitchell, T. R., & Larson, J. R. (1987). *People in organization: An introduction to organizational behavior* (2a ed.). Nueva York: McGraw-Hill.
- Montaño-Hirose, L. (2001). La razón , el afecto y la palabra: reflexiones en torno al sujeto en la organización. *Iztapalapa: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 50, 191-212.
- Neef, M., & Smith, P. (2014). *La economía desenmascarada. Del poder y la codicia a la compasión y el bien común*. Barcelona: Icaria.
- Ocampo-Salazar, C. A., & Cardona, J. D. (2021). La quinta dimensión del poder: analítica de la gubernamentalidad en los estudios organizacionales. Estudio de caso del municipio de Medellín, Colombia. *Innovar*, 31(79), 117-132. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91897>
- Pfeffer, J. (2020). *El trabajo nos está matando. Cómo mejorar la salud laboral*. Madrid: U.D.
- Saldaña Rosas, A. J., & Aguilar Contreras, A. I. (2021). Hacia una teoría lúdica de la organización. *Innovar*, 31(79), 133-144. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91900>
- Tabares Quiroz, J., Correa Vélez, S., & Herrera Caballero, J. M. (2021). Metamorfosis organizacionales del cambio tecnológico: integración de sistemas informáticos en una organización de salud colombiana. *Innovar*, 31(79), 103-116. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91894>

The Human Condition and Organizational Studies: Is there a Road Ahead?

In the editorial presented for the first special edition on organizational studies (os) –issue 78, volume 30– we dealt with criticism and highlighted its robust and comprehensive nature for the purpose of studying organizational phenomena (Gonzales-Miranda & Rojas Rojas, 2020). For this second edition, we would like to reflect on another relevant subject for os and all the other perspectives that enrich management thought and research: *The ideas on which we study and project the human condition*. Perhaps the ideas shaping our perception and thinking about organizations require considering the limits we often set in conceptualizing the erosion of humanity and the “philosophy” behind many of the theses supporting contemporary organization and management literature.

Do we accept people live in a world where socialization and individuality spin around the organization and its management processes, which are *per se* focused on achieving, as their ultimate goal, an infinite supply of goods and services for hyper-consumption and hedonism? Do we accept we live in a world centered on a global market that demands organizations and their management processes to engage in a radical transformation of humanism and of the institutions designed for taking care of human dignity and society? The answers to these questions could make us scream or remain in a deep-cut silence after acknowledging the kind of neo-humanism we now witness in what is known as the “*barbarian enterprise*” (Durieux & Jourdain, 1999). The millions of unemployed people, the countless workers who have seen their working hours become more flexible, and the high number of amendments to labor codes around the world warn us of a radical transformation of the ethics and morals of those who plan and support contemporary organizational work. How can we understand the subjective condition that emerges from those who lead the contemporary business war? How can we understand the subjective condition of managers who often sacrifice and numb their rationality and emotions in order to “succeed” in a market game focused on satisfying profitability interests? It then becomes necessary to think about how and where this new subjectivity that unfolds and reigns in the competitive world of our times is emerging.

The rise of os, from an epistemological perspective, resulted from the identification of an *object of study* and some methods and theoretical frameworks that try to answer, from a different angle, the problems of management and organizations that some academics refer to as toxic (Collignon & Vers, 2013), and that end up in a reification of the human being thanks to the organizational processes (Lane, Koka, & Pathak, 2006), thus detaching an individual from its social reality (Czarniawska, 2006). We accept there is a standard opinion –although not a free-of-controversies agreement– on the importance of the Contingency Movement in recognizing the organization as an object of interest and analysis of the new conditions of modern work. Such movement promoted the emergence of analytical categories different from those developed by the organizational theory created in the United States (Gonzales-Miranda & Rojas Rojas, 2020). This occurred in a contradictory way –and why not anecdotally– to its original intentions of generalizing ideas based on empirical results (among other objectives). os question the universal proposal made by Taylorism and argue that *everything depends* on organizations. Thus, it can be said that os do not accept totalitarianism and hegemonic organizational intervention ideas that seek to spot and justify “successful” and free-of-errors processes as a decalogue of a perfect route that is free from all human dysfunctions. os cast doubt in particular analyzes that problematize the efficiency and success of a series of external and internal organizational factors. In that sense, there will no longer be only a better way to manage organizations, but as many better ways as there are organizations (Gonzales-Miranda, 2014).

One way or another, os gather some of the main assessments of the situation, the context and the environment to study, understand and comprehend the illusions and *hidden faces* of management and of organizational forms (Chanlat, 2003). It is then a matter of focusing on the organization, turning it into an object of study in itself. Hence, and opposite to organizational theory, os intend to go beyond the mere object of production processes and their instrumental improvement, to study the individual within an organization as a rational and social being that is built by reinforcing the world of societies. We insist on the thesis

(consensus) that the Contingency Movement –from its interdisciplinary approaches (economics, sociology, psychology, political science, management, anthropology, and psychoanalysis) towards large business organizations and quantitative data– prescribed great understandings and predictions regarding business results. Therefore, we join those who have claimed that this movement promoted the study of all types of modern organizations and led to the advent of os.

It goes without saying that, before the emergence of os, a specific field of functional and operational nature known as “organizational behavior” appeared in the administrative and organizational scenario (Cooper & Robertson, 1987). Historically Anglo-Saxon and pragmatic by right, this field sought to use part of the contributions of the social and human sciences to prescribe a series of *recipes* focused on being able to maximize the “humanity” of the subjects who work, suffer and survive in the organizations. Today, at the risk of receiving well-founded criticism, this enthusiasm remains in force and has been delving into more intimate dimensions of the individual in order to control from *within* those “forces” that hinder the efficient machinery of productivity (Mitchell & Larson, 1987).

Faced with this concealment or reductive, conscious and predetermined denial of the working person, os have focused from the beginning –and continue to do so– on studying the condition of the human being under subordination relationships, not only exposing the uses and abuses of such control and subjugation practices, but also fostering spaces for reclaiming and, above all, valuing the human dimensions left aside by administrative ideas. The typical technocracy of psychology and its concern for motivation –and for any form of intervention on human behavior directed towards the productive interests of profit, in terms of higher performance– were challenged, putting into question its adaptive and instrumental conception (Chanlat, 1994). Within this context, it is clear that such claims raised concern about the training of future managers, leading to the formation of certain groups or currents of thought that, in Colombia, focused on studying the human dimensions with the aim of promoting the understanding and teaching of the organization and the administration.

Specifically, the *radical humanist* “school”, led by the Humanism and Management Group, emerged at HEC Montreal at the end of the 1980s. The influence of this academic group reached Colombia with great impetus at Universidad del Valle and EAFIT University. From these institutions, a vast academic production that highlighted the need of

placing the human being at the core of management thinking and training was built and disseminated. Among the courses that resulted of the alliance between the aforementioned universities and the Humanism and Management Group, we would like to highlight the Human Sciences Seminar (*Seminario de Ciencias Humanas*), which has bear an important impact on the training of teachers and researchers who wanted and dared to think carefully about the human dimensions with which the curricula of both administration courses and organizational research were planned. Based on the basic principles of the human sciences, this seminar tried to address some questions, such as what is the human being or what are the limits of the human, to take stock of the human being as a species (phylogenetic perspective) and as an individual (ontogenetic perspective) (Lastra & De la Rosa, 2006).

From the above, the psychic, linguistic and cultural dimensions of individuals were rescued and valued. The seminar also aimed to lay the foundations for an education in administration and management that recognized the human being in a real and lucid way and that, thanks to this, gave rise to a “human management” approach that respected, valued, defended and deployed the entire nature of humanity in accordance with its origin, vocation and mission. Another relevant initiative is Jean François Chanlat’s work titled *Ciencias Sociales y Administración. En defensa de una Antropología General*, which, in the same vein of the aforementioned seminar, sought to defend a general anthropology that contributed to the understanding of administration, its importance, and its role in the training of administrators (Chanlat, 2002).

Several issues have been problematized around the human being and organizations. One of them, perhaps the most recurring, is *rationality*. This concept holds a key role both in the development of organizational forms and in management, in general. After being conceived and socially constructed in various ways throughout history, rationality was rigorously questioned from the critique of *instrumental reason* developed by Horkheimer (2002) and other thinkers of the Frankfurt School. This perspective has been instrumental to the various lines of thought that could be included in the field of os. In fact, and as an example, the bureaucratic organization can well be interpreted as a view that, based on instrumental rationality, “seeks to generate a self-referential, autarkic system, [...] building a differentiated world from the broad social dimension, where the kingdom of rationality prevails” (Montaño-Hirose, 2001, p. 196). Such rationality was part of Taylorism, which assumed depersonalization as a necessary condition to achieve prosperity thanks to the faithful obedience to

a set of orders derived from scientific reasoning, ending up in a single and unique way of doing things that, in turn, constrains the human being as an instrumentalized means for the lucrative purposes of the capital. For this motive, the idea of modernization has deeply penetrated the administrative discourse. Determined by the efficacy of instrumental rationality and world domination at the hands of science and technology, management science has echoed these principles to boost rationality within its context of action, pointing out at reification through individualism and material prosperity (Gonzales-Miranda, 2019).

In that sense, the work by Farias (2021), titled "The managerialization of state relations in Argentina (2015-2019): *Cambiamos* make us change?," shows how management practices in Argentina, represented by a group of senior officials of the Macri administration, sought after transformations in the state nature, conceived as inefficient and bureaucratic, towards an approach more akin to the instrumental rational criteria of agility, modernity, and efficiency. In addition, Jurado and García (2021) reveal how historical requirements in the evolution of the capitalist system and the rational/functionalist conception of the organization have switched the idea about the managerial function of the owner-founder of a company towards the establishment of a group of salaried managers.

The paper "Inter-institutional cooperation mechanisms: Some common practices," prepared by Herrera-Kit, Balanzó, Parra and Rivera (2021), provides an analytical framework regarding cooperation practices and also introduces a series of features that could be taken into account in the definition of inter-institutional coordination alternatives for promoting the convergence of public-sector-based initiatives in policy-making areas and different management levels, considering that inter-institutional cooperation commonly takes place in complex organizational settings.

Based on the perspective of loosely coupled systems, Arango-Vásquez and Gentilin (2021) propose a review of this subject in their paper "Organizational couplings: A literature review." This work contributes to the understanding of the organizational problems and views that could expand the explanation on how we assume and project the life of an organization.

Another feature that has nurtured the field of os is the concern for emotions/feelings, particularly in what can be specified around affectivity. This is not a new issue in the administrative field. Since the well-known studies at Hawthorne workshops by the Western Electric Company, in 1920, social sciences have been deeply involved in ri-

gorous methods for information analysis. Thus, the affective-related issue has been studied from the dynamics of informal relationships that account for the logics that define the understanding of feelings that, although not in-depth addressed, anticipate certain aspects of the human being that had not been considered until that moment. Nowadays, such dynamics are subject to new regulatory rationales thanks to a series of management models that look for their submission. Coaching, neuro-linguistic programming and spiritual leadership are some examples of the new faces that strive to recap actions from the past under the idea of productive efficiency, which seems to give no step back in the struggle to prevent/resist human objectification.

The problematization of the idea of searching human efficacy from the subjective and affective characteristics of the human being is represented in this edition through the work by Garcés and Stecher (2021), who expose, from the perspective of the critical social psychology of work, the adverse implications of the implementation of lean management for the experiences lived by workers. Such perspective is revisited as a model that starts from recognizing the human being as a merely technical, neutral and applicable instrument to any context.

The research study by Tabares, Correa, and Herrera (2021) is an outlook at how computer systems promote reconfigurations in the content of work, the social interactions, and the structural frameworks in a health organization. As the authors mention, "the social construction of technology and sociomateriality imply recognizing that technological change is shaped by social and material elements that redefine it and that, in turn, affect work, practices and communication in organizations; that is, an organizational transformation is configured" (p. 94).

An additional examination of subjective affectivity is observed in the paper by Ocampo-Salazar and Cardona (2021), who contribute to the discussion around the dimensions of power from a Foucauldian governmentality perspective. These authors dare to think and problematize the implications of organizational actions in the construction of subjectivities by the citizens of Medellín (Colombia). Based on this, the authors do not believe that public management is a matter of objectivity and thus, with certain philosophical suspicion, seek to account for its influence on both urban behaviors and urban daily life.

In addition, Saldaña and Aguilar (2021) manifest the importance of understanding and projecting ludic initiatives in os. In particular, they make visible some renovating positions that grant a new look at emotions, aesthetics,

humor, learning, narratives, rituals, symbolic life, and, in general, the feelings that are put into play in the perspectives that magnify or set limits to organizational culture. Within the framework of the capitalist seduction process, these authors focus on depicting the way in which the organization becomes a space where the joyful and aesthetic social game is also present. From a ludic conception, the researchers rethink the drivers behind the production of the subjectivities that protect the functioning of the market capitalism we currently experience.

Enhancing the perspective on subjectivity in os, Chanlat (2021) presents a state of the art study on how Western business thinking, especially European and North American literature, is concerned about accounting for the "forming" subject. From the three positions about subjectivity found in business thinking –*no considerations, consideration towards financial performance, and consideration towards emancipation*–, the author established the need to strengthen the critical view of subjectivity in management. It is about putting into play the central values of anthropology to enrich the critical apprehension of managerial actions, since management practices, training and research cannot be handled innocently.

The work by Cruz Kronfly (2021) delves into the understanding of how capitalism operates and shapes the society in which it is strengthened. In his opinion, a new administrative thought (NAT) and the insights of os could help understand that current capitalism constantly mutates in the search for new foundations that guarantee that organizations have a subject not only for its mobilization, but also for defending this economic system in the assumption of its values and principles. This work invites readers to reflect on the multiple ways in which capitalism sets and projects the human horizon that solidifies and sweetens the mission of contemporary organizations.

Going in another important direction, López (2021) dares to expose the importance of thinking about the territory and its social relations, trying to enlighten, in a transdisciplinary way, the field of os. This work uncovers important questions that seek to promote an understanding of local particularities as new alternatives to rethink the process of organizations, the process of organizing, and the singularities anchored to what is organized.

Despite all the academic efforts to recognize and secure dignity at work, we see the need to work in new theoretical frameworks that deterritorialize the flourishing of performative acts that subtly build disagreement and disrespect in organizations, from where we could understand the deployment and the development of proposals that allow

an organizational functioning of dehumanization at work; it is even possible to think that this kind of discourse will distort if it does not lead to a real transformation. Reasons for this can be found in high numbers. One is that the capitalist system we live in does not surrender and is constantly updated with discourses that increasingly please oppressive dynamics, but that in reality hide a profound ignorance of the defense of what is human.

Accordingly, we recognize we are witnessing a world of organizations and an administration accused of eco-suicidal and dehumanizing work processes with respect to individuals and nature (Pfeffer, 2020; Neef & Smith, 2014). This implies returning to the questions of how and where the human condition is assumed in organizational education and research. Is it not true that alterity and the future of management centered on modern humanity are at stake these days? In fact, such questioning should not be seen as a minor problem for scholars and management educators. Therefore, we believe that the great difficulties of our societies and of business globalization force us to put the idea of humanity and the attributes of the human condition into discussion once more.

The new contemporary problematizations about management and os should not take for granted nor close the problem of human dignity in organizations and administration, since questioning the capitalist production system embodies a problem about how management assumes the human condition, opening possibilities for development and, at the same time, barbarism. This is important now that, in the blink of an eye, anywhere in the world hundreds of people appear questioning administrative and political practices by organizations and governments that painlessly violate and undermine human rights and the protection of nature.

The contemporary social unrest behind many protest acts leads us to think about the idea of humanity that surrounds the macro-and-microprocesses that inspire organizational development, as well as the types of leadership criticized from contemporary social turmoil. We reinstate that trying to make the causes of global protests visible is a task that forces us to question and consider the maximalist and achievement morality, which circulates in the entrepreneurial and "managerial" spirit focused on filling pockets with money by offering, at any cost, products and services to a society that ambiguously wanders its happiness.

We suspect that the current state of the world, in terms of the precariousness of work and human care, makes us stand before a puzzle that dramatically problematizes the humanizing task of management and os, especially if

we recognize that, since the beginning of the last century, the philosophy of suspicion warned that man can be a criminal beast or a pristine angel in the face of the other and himself. Ignoring human plasticity to do good and evil is not an issue that can be shelved in the curricula that assumes a human ideal eminently respectful of otherness and the identity of peoples. Disregarding the negative nature of the human condition implies being willing to accept that our existence will be infinitely condemned to coexist with values and practices that corrupt the dignifying ideal for all human beings. The obstacles set by the human condition to forge a cooperative, fraternal, supportive and respectful society must once again be addressed in the classrooms and in academic communities that pursue an authentic human development for people. Like the dog that bites its tail, we feel we must go back to our past and see that yearning for an infinite progress focused on the market has led us to social exile at a cost that ignores the principle of human dignity, which promotes respect for the differences among citizens who accept the social contract of welfare for all.

Therefore, we insist that asking ourselves about the misadventures of the working subject, of the citizen who walks on the street in search for an increasingly scarce job, among other situations, brings us closer to understanding why and how the individuals of a planet in the Milky Way have gradually decided to consume themselves in the agenda of techno-science-economy revolution, within which the "new secular bible" of management appears (Legendre, 2002), and from which the lines of flight are further delimited for the inhabitants of this world. However, once the coronavirus is over or under control, the streets will once again gather the subjects who fight their hunger and needs desperately, without much expectation of being acknowledged. With this in mind, are they not proof enough of the terror that triggers the sinister principle of pursuing the infinite accumulation and control of property and wealth on this land?

Intellectuals, politicians, and scholars might wonder how and where it is possible to contemplate that current production and social systems support formal financial economic growth and the exponential increase of forsaken people resigned to their situation. How and from where does the man of our times think and believe in the structural indefinite progress of wealth and the silent complaint powering violence and territorial cruelty? In addition to this, the technological-related issue has been primarily rescued. The efficiency traded by large technology companies in order to create a better place to live, and which certainly has positive aspects to rescue, has led to the nar-

cotic effects of a comfortable existence in everyday life. Its algorithms have comforted us but also wreaked havoc on our privacy (Foer, 2017), causing human elements to be considered obsolete and expendable (Carr, 2010).

What can we do then to reconsider the new twists in which humanity is gambled in organizations? This is an invitation not only to encourage reflections on this neuralgic topic, but to go further. There is a transformative act that requires boldness, in which even os have dues yet to pay. Critique, as we expressed in our previous editorial, demands acts of courage and resistance that go against the ruling systems of power, and that dismantle the existing processes of alienation and ignorance in order to offer reliable alternatives for factual and structural change. It is an ethical action. In this act of dialogue and self-reflection, it is important to recognize that we are still far from a transformative contribution of organizations that truly vindicates the human.

Today, the development of os and the administrative field becomes a challenge for thinkers and students of the organization and management. The automation of work and the financialization of knowledge have consequences over our humanity, although it seems that depersonalized and objectively profitable efficiency takes us a great advantage. Not failing during the process becomes a heroic act in which we must remain and critically resist. It is time now for the bells to alert us about the leadership that is boiled within the individualist and hedonist leader (Dufour, 2007), who intentionally forgets the needs that can be satisfied to the other and to nature. To re-problematize the human condition in the framework of os is one of the ways to re-enact the dream of a country like ours (Colombia), which adorned the Swedish academy with yellow butterflies in 1984, while thousands of *Aurelianos* continued to roam—since then and until these days—the streets of a modern Macondo that is connected to the global network, which gently demolishes the basis of humanist acts that opened doors to jealously receive other individuals. Will Macondians—who have experienced more than *one hundred years of solitude*—continue to be condemned not to be accepted nor thought of with their dreams and values just because they are not bewitched by the spirit of infinitely enlarging their pockets?

Once again, we would like to thank all the professionals in the field who answered our call to this special issue, made up of two editions. Without them, the disciplinary field selected by Innovar Journal Editorial Committee would not have been able to display the fruitfulness and progress of os. In this second issue, we gathered eleven papers from various countries, and multiple ontological and methodo-

logical perspectives. We find a characteristic and plausible constituent of us within this diversity. We also thank the authors of the two reviews that outstandingly map out two books that, in their opinion, are faithful proof of the organizational thought. Moreover, we thank Innovar Journal Editorial Committee and the School of Economic Sciences at the National University of Colombia for relying on us to bring forward this special edition. We were aware of the honorable and challenging nature of being the Guest Editors, especially when we recognize that we really need to learn and understand in fine detail and rigorously the heritage of an academic community that, in Colombia, has flourished amid numerous difficulties, to acknowledge its own achievements and weaknesses. Finally, we thank the editorial team for devoting its efforts to this noble work, which allows all of us to present these academic products to the critical-thinking community in this field.

Guest Editors

WILLIAM ROJAS-ROJAS

Director, Nuevo Pensamiento Administrativo Research Group
Accounting and Finance Department
Administration Sciences School
Universidad del Valle, Colombia
william.rojas@correounivalle.edu.co

DIEGO RENÉ GONZALES-MIRANDA

President of the Latin American Organizational Studies Network
(REOL) Organizations and Management Department
Administration School
EAFIT University, Colombia
dgonzal8@eafit.edu.co

References

- Arango-Vasquez, L., & Gentilin, M. (2021). Organizational couplings: A literature review. *Innovar*, 31(79), 161-178. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91898>
- Carr, N. (2010). *Superficiales ¿Qué está haciendo internet con nuestras mentes?* Barcelona: Penguin Random House.
- Chanlat, J.-F. (1994). Hacia una antropología de la organización. *Gestión y Política Pública*, 3(2), 317-364.
- Chanlat, J.-F. (2002). *Ciencias Sociales y Administración. En defensa de una Antropología General*. Medellín: Universidad EAFIT.
- Chanlat, J.-F. (2003). *L'individu dans l'organisation: Les Dimensions oubliées*. Québec: Le presses de la université Laval y edition eka.
- Chanlat, J.-F. (2021). Gestión y subjetividad en el trabajo en el mundo euroamericano: tres posturas principales. *Innovar*, 31(79), 27-41. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91958>
- Cruz Kronfly, F. (2021). Subjetividad hipermoderna y capitalismo actual: mirada crítica. *Innovar*, 31(79), 17-26. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91959>
- Collignon, P., & Vers, C. (2013). *Le Management Toxique*. París: Eyrolles.
- Cooper, C. L., & Robertson, E. T. (1987). *International review of Industrial and Organizational Psychology*. Chichester: Wiley.
- Czarniawska, B. (2006). Book Review: Bruno Latour: Reassembling the Social: An Introduction to Actor-Network Theory. *Organization Studies*, 27(10), 1553-1557. <https://doi.org/10.1177/0170840606071164>
- Dufour, R. (2007). *El arte de reducir cabezas. Sobre la nueva servidumbre del hombre liberado en la era del capitalismo total*. Buenos Aires: Paidós.
- Durieux, A., & Jourdain, S. (1999). *L'entreprise Barbare*. París: Albin Michel.
- Farias, M. L. (2021). La *managerialización* de las relaciones estatales en Argentina (2015-2019): ¿Cambiamos logró cambiarnos?. *Innovar*, 31(79), 57-69. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91895>
- Foer, F. (2017). *Un mundo sin ideas. La amenaza de las grandes empresas tecnológicas a nuestra identidad*. Barcelona: Paidós.
- Garcés, M. & Stecher, A. (2021). El trabajo en tiempos de *lean management*: una revisión crítica sobre sus efectos adversos en las experiencias de trabajo. *Innovar*, 31(79), 71-88. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91889>
- Gonzales-Miranda, D. R. (2014). Los Estudios Organizacionales. Un campo comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Innovar*, 24(54), 43-58. <https://doi.org/10.15446/innovar.v24n54.46431>
- Gonzales-Miranda, D. R. (2019). La ergonomía de la identidad organizacional. Los alcances éticos de la administración. En S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence, W. Nord, D. R. Gonzales-Miranda, & G. Ramírez Martínez (Eds.), *Tratado de estudios organizacionales. Vol. II. Exploración de las temáticas*. (pp. 295-334). UAM; REMINEO; REOC; Editorial Universidad EAFIT; Sage.
- Gonzales-Miranda, D. R., & Rojas Rojas, W. (2020). Editorial. Repensando la crítica en los estudios organizacionales. *Innovar*, 30(78), 3-10. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90295>
- Herrera-Kit, P., Balanzó Guzmán, A., Parra Moreno, J., & Rivera, M. (2021). Mecanismos de colaboración interinstitucional: prácticas típicas. *Innovar*, 31(79), 145-159. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91888>
- Horkheimer, M. (2002). *Crítica a la razón instrumental*. Madrid: Trota.
- Jurado Jurado, J. C., & García Estrada, R. de J. (2021). Del empresario fundador al directivo asalariado: el surgimiento del administrador en occidente. *Innovar*, 31(79), 43-56. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91957>
- Lane, P. J., Koka, B. R., & Pathak, S. (2006). The reification of absorptive capacity: a critical review and rejuvenation of the construct. *Academy of Management Review*, 31(4), 833-863. <https://doi.org/10.2307/20159255>
- Lastra, R. S., & De la Rosa, A. (2006). Las ciencias humanas y el paso de la filogenia a la ontogénesis. *Acta Universitaria*, 16(1), 29-39. <https://doi.org/10.15174/au.2006.200>
- Legendre, P. (2008). *Dominium mundi: El imperio del management*. Buenos Aires: Amorrortu.
- López Figueroa, J. C. (2021). Pensar el territorio desde los estudios organizacionales: conversaciones para el análisis organizacional en la dimensión espacial. *Innovar*, 31(79), 89-101. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91891>
- Mitchell, T. R., & Larson, J. R. (1987). *People in organization: An introduction to organizational behavior* (2a ed.). Nueva York: McGraw-Hill.

- Montaño-Hirose, L. (2001). La razón , el afecto y la palabra: reflexiones en torno al sujeto en la organización. *Iztapalapa: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 50, 191-212.
- Neef, M., & Smith, P. (2014). *La economía desenmascarada. Del poder y la codicia a la compasión y el bien común*. Barcelona: Icaria.
- Ocampo-Salazar, C. A., & Cardona, J. D. (2021). La quinta dimensión del poder: analítica de la gubernamentalidad en los estudios organizacionales. Estudio de caso del municipio de Medellín, Colombia. *Innovar*, 31(79), 117-132. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91897>
- Pfeffer, J. (2020). *El trabajo nos está matando. Cómo mejorar la salud laboral*. Madrid: LID.
- Saldaña Rosas, A. J., & Aguilar Contreras, A. I. (2021). Hacia una teoría lúdica de la organización. *Innovar*, 31(79), 133-144. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91900>
- Tabares Quiroz, J., Correa Vélez, S., & Herrera Caballero, J. M. (2021). Metamorfosis organizacionales del cambio tecnológico: integración de sistemas informáticos en una organización de salud colombiana. *Innovar*, 31(79), 103-116. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91894>