

Reseña de Gonzales-Miranda, D., & Ramírez-Martínez, G. (Eds.). (2019). *Tratado de estudios organizacionales. Vol. 2: Exploración de las temáticas*. Medellín: UAM, REMINEO, REOC, Editorial Universidad EAFIT, SAGE.

Óscar Gallo

Doctor en Historia
 Docente - Instituto Superior de Formación Docente
 Salomé Ureña
oscar.gallo@isfodosu.edu.do
<https://orcid.org/0000-0002-7567-2464>

Reseñar en 1.500 palabras un tratado de 330.895 palabras, 1.226 páginas y 28 capítulos es una tarea difícil, especialmente cuando este volumen recoge aportes sobre temas tan diversos como liderazgo, toma de decisiones, neoinstitucionalismo, diversidad, ergonomía de la identidad, comunicación organizacional, estructuración, diseño organizacional, innovación, ambientalismo corporativo, neoambientalismo, globalización, gerencia de las emociones, estética organizacional, cultura organizacional, poder, colaboración e institucionalización de redes organizacionales.

Por otra parte, reseñar sin reiterar lo dicho por los editores a la edición en español, enumerar los contenidos del índice o caer en elogios o críticas

implica buscar otra vía de análisis. Por eso, mi comentario al libro es más bien una invitación a su lectura basada en la exploración de la frecuencia de palabras y sus posibles tendencias, coocurrencias y combinaciones. La ventaja de esta forma de explorar el contenido radica menos en la constatación de las premisas del libro, que en la posibilidad de insinuar relaciones y provocar otras miradas a partir de la enunciación de las relaciones que no son abordadas en profundidad en este espacio.

En 1996, Stewart Clegg, Cynthia Hardy y Walter Nord publicaron el *Handbook of organization studies* con la intención de ayudar a maestros y estudiantes a navegar por los estudios organizacionales. Incluyeron en esa ocasión lo nuevo y viejo de los estudios organizacionales (EO), de manera que fuera posible observar el campo como un escenario en construcción, diálogo, debate y disputa (Clegg, Hardy, & Nord, 1996). En la segunda edición, Clegg, Hardy, Nord y Thomas B. Lawrence (2006) continuaron con la idea de abordar el campo de los estudios de la organización como una serie de conversaciones; pero en especial destacaron el interés por el diálogo reflexivo y respetuoso en un campo donde “algunos investigadores han expresado su preocupación, [porque] los debates 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” (Gonzales-Miranda & Ramírez-Martínez, 2017, p. 1).

La traducción del *Tratado de estudios organizacionales. Vol. 2: Exploración de las temáticas* puede considerarse una ratificación del interés original de Clegg, Hardy, Lawrence y Nord por pasar de monólogos estridentes a diálogos con expertos de otras latitudes. En efecto, en el 2017 la Universidad Autónoma Metropolitana de la Ciudad de México y la Universidad EAFIT unieron esfuerzos para publicar en español el primer volumen titulado

Tratado de estudios organizacionales: Teorización sobre el campo, en el que los expertos latinoamericanos hacen un reflexivo y respetuoso análisis de artículos originales del *Handbook of organization studies* publicado por Sage en el 2006. En el segundo volumen, acá reseñado, las temáticas del campo se aterrizan, como se hace en el primer volumen de la traducción al español, al contexto latinoamericano con nuevos estudios y artículos. Dicho de otra manera, más que una traducción al español del texto original, estamos ante un proceso de aclimatación y apropiación de los estudios organizacionales a la realidad regional. Esta apropiación de la teoría es consecuente con la madurez intelectual de los representantes de los EO en Latinoamérica, pero también expresa la intención de avanzar en formas más concretas de entender la vida y los logros organizacionales. Como anotan Guillermo Ramírez Martínez y Diego Gonzales-Miranda con Clegg y Hardy: “es partir de esta serie de conversaciones múltiples, sobrepuestas, que reflejan, reproducen y refutan conversaciones anteriores [...] que se puede dar cuenta de las características del contexto latinoamericano a la luz del estudio de sus organizaciones” (p. 3).

En la versión original de Sage, se abordan temas como liderazgo, toma de decisiones, neoinstitucionalismo, diversidad, comunicación organizacional, estructura, diseño organizacional, innovación, ambientalismo corporativo, neoambientalismo, globalización, gerencia de las emociones, estética organizacional, cultura organizacional, poder, colaboración e institucionalización de redes organizacionales. A los anteriores se suman en la versión en español dos reflexiones sobre gobierno empresarial y calidad, además de un balance sobre los EO entre el 2000 y el 2014 en el que se perciben “el sinfín de aproximaciones, concepciones, alcances y posibilidades

metodológicas para estudiar las organizaciones" (p. 1187).

Ahora bien, si dejamos a un lado lo explícito, es posible ver otros matices de la obra. Como se anotó al comienzo, el libro tiene 330.895 palabras; el lugar más importante en la lista de frecuencia lo ocupan, respectivamente, los términos *poder* (3.499), *cultura* (729), *liderazgo* (591), *control* (511), *estrategia* (534), *identidad* (465), *comunicación* (460), *globalización* (424), *innovación* (307). En el otro extremo, se pueden mencionar las categorías menos frecuentes, pero que tienen una carga semántica en el mundo empresarial y de los estudios del trabajo, como *capitalismo* (49), *instrumental* (48), *jerárquico* (47), *dinero* (46), *ganancia* (46), *psicología* (35), *violencia* (36), *cooperación* (41), *equidad* (13), *desempleo* (13), *rendimiento* (13), *desarrollo sustentable* (13), *solidaridad* (13), *transaccional* (12).

La presencia de estas palabras no dice mucho de la apuesta de los autores, pero puede ser provocadora al considerar la coocurrencia de las palabras en un mismo párrafo.

En la figura 1, el grueso de la línea representa el número de veces que una palabra coincide en un párrafo con otra. De esta manera, se puede afirmar que *poder* tiene una coocurrencia fuerte con palabras como *control*, *estructura*, *autoridad*, *estrategia*, *agencia*, *dominación*, *individuo* e *identidad*. Relaciones similares se pueden explorar con las seis categorías principales de la figura 1, escogidas tanto por la frecuencia como la función articuladora en la obra.

Luego de analizar varias combinaciones posibles y la fuerza de las correlaciones, se puede concluir que este *Tratado* aborda fundamentalmente las conversaciones, diálogos,

debates y disputas sobre la cultura, el poder, la comunicación, el liderazgo, la identidad y el control en las organizaciones. Para los expertos dicho enfoque es imaginable, por lo que no les debe extrañar que en 61 párrafos del libro se hable de poder y control; en 41, de poder y estructura; en 39, de poder y resistencia; en 31, de poder y toma de decisiones, o en 28, de poder y autoridad. Asimismo, los expertos deben intuir por qué la cultura se asocia en casi todas las apariciones con poder, liderazgo, estructura y empresa. Sin embargo, debe ser menos obvia la razón por la que una palabra como *compasión* aparece en 284 ocasiones, 12 de ellas relacionada con poder, seis con cultura y ocho con identidad.

Además de esos grandes temas (cultura, poder, comunicación, liderazgo, identidad y control), en este volumen se agregan otras aristas como innovación, emociones, ergonomía y

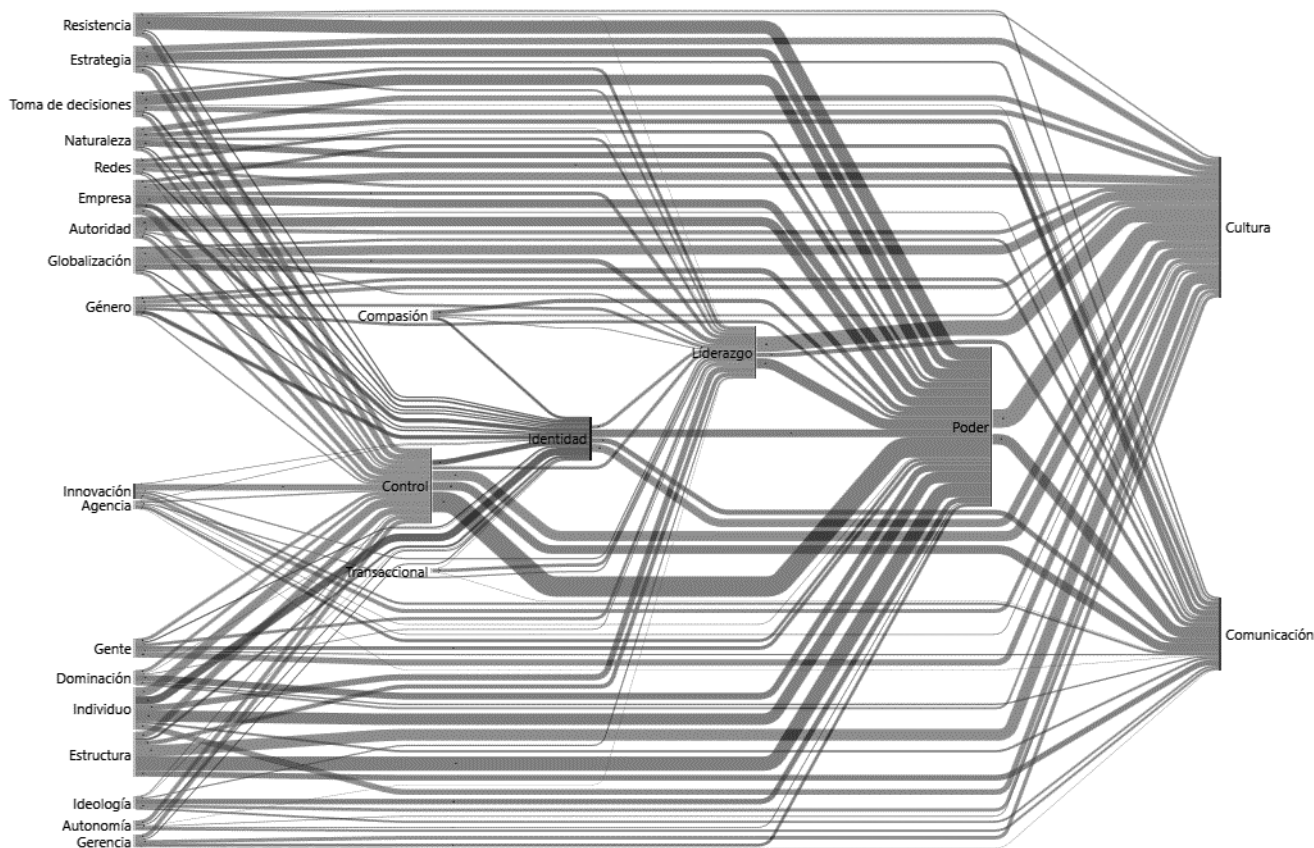


Figura 1. Diagrama Sankey de coocurrencia de palabras. Fuente: elaboración propia con ATLAS.ti 9.

estética, como puede observarse en la figura 2 de frecuencias y coocurrencias de palabras:

Sin entrar en los detalles de las frecuencias, tendencias y coocurrencias, se puede destacar la sofisticación de las formas discursivas de los EO, es decir, la consolidación de un lenguaje propio y la concreción de una comunidad académica con un cuerpo discursivo particular, tal como lo afirman los editores en español. En este sentido, se puede observar la tendencia a la depuración de categorías provenientes de la sociología del trabajo y las organizaciones como productividad, trabajo, rendimiento, eficiencia, jerarquía, instrumentalidad y capital. El potencial heurístico, organizacional y político de los cambios discursivos será seguramente motivo

de reflexiones para los estudiosos de las organizaciones en futuros tratados. Como ramificación de ese movimiento de consolidación de un lenguaje propio y la concreción de una comunidad académica, se destaca en este segundo volumen la mirada crítica que aboga por unos EO más autónomos y autóctonos.

Invito a sacar sus propias conclusiones acerca de la heterogeneidad de las temáticas abordadas por el libro. El tratado acá reseñado ayudará a lectoras y lectores a navegar tanto por la diversidad de perspectivas teóricas de un campo consolidado en el ámbito internacional como por las posibilidades de un campo en construcción en Latinoamérica. Una recomendación antes de iniciar su lectura: este libro debe leerse como recomendaba

Roberto Bolaño: “[...] de frente y de perfil / que los lectores parezcan / platillos voladores” (Herralde, 2005).

Referencias bibliográficas

Gonzales-Miranda, D., & Ramírez Martínez, G. (Eds.). (2017). *Tratado de estudios organizacionales. Vol. 1: Teorización sobre el campo*. Medellín: UAM, REMINEO, REOC, Editorial Universidad EAFIT, Sage.

Clegg, S. R., Hardy, C., Lawrence, T. B., & Nord, W. R. (Eds.). (2006). *The SAGE Handbook of Organization Studies* (Kindle). Londres: Sage Publication.

Clegg, S. R., Hardy, C., y Nord, W. R. (1996). *Handbook of organization studies*. Thousand Oaks, Londres: Sage Publication.

Herralde, J. (2005). *Para Roberto Bolaño*. Bogotá: Villegas.

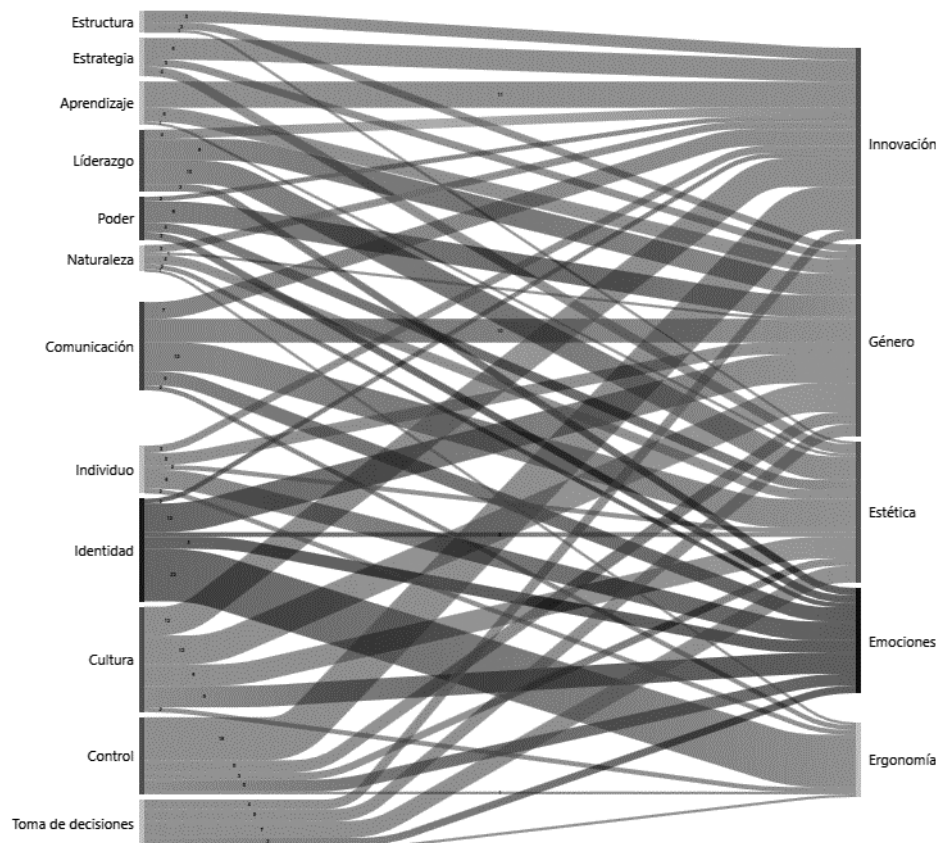


Figura 2. Diagrama Sankey de coocurrencia de palabras. Fuente: elaboración propia con ATLAS.ti 9.