

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>