

PRESENTACIÓN

En el Departamento de Administración de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Azcapotzalco (UAM-A) existen diversas iniciativas académicas que estudian, reflexionan y analizan el tema de la intervención organizacional, una de ellas es el seminario “Metodología de la investigación e intervención organizacional” (aprobado por el Consejo Divisional de Ciencias Sociales y Humanidades, sesión núm. 270, el 12 de diciembre de 2008). En este seminario una de sus líneas versa sobre qué es la intervención en las organizaciones, en qué bases teóricas se sustenta, cuáles son las metodologías para realizarla y cuáles son las diferencias entre ésta y la llamada consultoría; también a partir de este seminario, y en conjunto con un importante grupo de profesores investigadores del Departamento de Administración, desde hace algún tiempo se presentó la iniciativa para la creación de un nuevo posgrado (maestría y doctorado) referente a intervención en las organizaciones, proyecto que actualmente se encuentra en proceso de revisión en el Consejo Divisional de Ciencias Sociales y Humanidades. La mayoría de los artículos del presente número de *Gestión y estrategia* provienen de las discusiones en dicho espacio.

Uno de los puntos importantes de discusión y acuerdo en el seminario, que sin lugar a dudas tenía que darse, fue qué se entiende por organización, y ésta ha sido pensada y presentada como un espacio complejo, lleno de significados, donde coexisten infinidad de fenómenos y emergen lecturas diferentes de éstos; se trata de un objeto difícilmente asible desde una sola perspectiva disciplinar (Montaño, 2004: 5) por lo que requiere la concurrencia de distintas miradas desde las cuales se puedan construir distintos esfuerzos teórico-metodológicos para ese abordaje.

El doctor Pacheco (2015) señala que la organización es un espacio donde se gestan relaciones sociales cuya naturaleza es compleja y contradictoria. En su opinión es un espacio dual: compuesto por lo material y cuantitativo (el de las “cosas”) y el constituido por los significados y sentidos que los actores le otorgan a “las cosas” (“significados”), donde tiene lugar un conjunto de procesos de transformación material de insumos (materias primas, energía e Información) en satisfactores sociales (bienes o servicios), y de sentidos, orientados ambos al logro de los objetivos mediados por los proyectos de vida de cada uno de los actores, todo ello como resultado de relaciones sociales de dos tipos: las palpables (normadas) y las profundas (subjetivadas).

Por tanto, para entender a la organización hay que apelar a un amplio conocimiento multidisciplinario: psicoanalítico (Pages *et al.*, 1979; Aubert y de Gaulejac, 1993; Vidaillet, 2007; de Gaulejac, 2008), antropológico (Geertz, 1998), sociológico (Weber, 1983), entre otros, en un intento por lograr una mejor comprensión de la naturaleza organizacional. En estos análisis es importante el hombre y subrayamos la importancia de éste porque en algún momento, en la teoría organizacional, había desaparecido de la escena explicativa de los fenómenos organizacionales; afortunadamente ahora nuevas miradas, como la de Enriquez (1992, 2002, 2007), rescatan al hombre ubicándolo en el centro del debate, aceptando la idea de que es un actor social, con sus miedos y pulsiones, su libertad y creatividad.

El reconocimiento de la organización como un espacio complejo lleno de significados, donde coexisten infinidad de fenómenos que se pueden entender desde diferentes perspectivas disciplinares, lo que implica el uso de diversas metodologías para su abordaje, conlleva la posibilidad de pensar dife-

rentes soluciones a éstos y quizá la posibilidad de observar otros fenómenos no contemplados antes, negados, disimulados o quizá ocultados al interior de las organizaciones por ciertas corrientes teóricas cuya preocupación se centra principalmente en la producción.

Esta forma de observar a la organización desde la multidisciplina permite la intervención organizacional, la cual dista de lo que se conoce como consultoría aunque, como señalan los doctores Montaña y Rendón en el artículo que aquí presentamos “tienden a confundirse ya que presentan aspectos en común”. La consultoría pertenece a la esfera de la administración y por tanto se dedica a resolver los problemas de las empresas y de sus directivos, sus preocupaciones se centran en lo técnico: la productividad, las finanzas, los aspectos contables, el diseño de la planta, la estructura de la organización, los sistemas de comunicación, el establecimiento de objetivos, los modelos de calidad total, etcétera. Generalmente, los consultores realizan su trabajo aplicando técnicas específicas que consideran de uso universal, sin apoyarse en una perspectiva teórica concreta sobre la naturaleza de las organizaciones, y cuando tienen una perspectiva teórica ésta es, por lo general, de corte funcionalista y mecánica (Block, 1999, citado por Pacheco, 2015). Muchas de las propuestas que las consultoras dan a las organizaciones se centran en dos aspectos: *a)* reacondicionar la organización y su administración a las exigencias del medio ambiente; y *b)* asegurar la coherencia de las decisiones y actos respecto a los objetivos formalmente reconocidos buscando establecer situaciones de control adecuados a tal fin (Fernández *et al.*, 2012).

Montaña y Rendón (2015) señalan que los despachos de consultoría poseen un conjunto de modelos considerados como soluciones ideales a los problemas de las organizaciones; estas empresas consultoras disponen, por ejemplo, de modelos de reingeniería de procesos, de calidad total, de planeación estratégica, etcétera, y ofrecen estas modalidades de solución, a la moda, al conjunto de sus organizaciones cliente. El objetivo de la vinculación no es pues comprender una problemática sino mejorar resultados en el corto plazo. Su preocupación está enfocada en la productividad y centra en ésta sus esfuerzos, por tanto sus respuestas son efectivas al corto plazo y general-

mente dejan de lado al personal involucrado en las soluciones.

Las consultoras por lo general no profundizan en los orígenes de los problemas de la organización, en las dificultades para lograr acuerdos entre los actores, en las contradicciones entre las identidades de éstos o la cultura organizacional; estas son variables que un consultor generalmente no analiza ya que no las considera importantes o quizá el cliente no lo demanda. Su objetivo por lo general es solucionar problemas funcionales inmediatos con propuestas que gozan de la reputación de haber sido probadas con éxito en otras organizaciones, los contextos son ignorados frecuentemente, así como los efectos sociales que pudieran ocasionar dichas técnicas (Fernández *et al.*, 2012).

Los problemas de orden social, de convivencia cotidiana, de frustración ante el trabajo repetitivo, de no entendimiento entre los actores, de conflictos entre los trabajadores, de luchas por el poder, de homofobias, de discriminación por sexo, por raza, etcétera, presentes en la organización, no son tomados en cuenta por la consultoría y cuando esto llega a suceder son analizados con una mirada técnica y las propuestas de solución giran en torno a diluir los conflictos para mantener o incrementar la productividad.

La intervención organizacional tiene una propuesta diferente, está construida desde la multidisciplina e involucra una visión del conjunto de la organización, busca resolver problemas que la administración plantea pero tomando en cuenta los diferentes actores que interactúan en el espacio organizacional, sus problemas y preocupaciones. Podemos decir que la intervención organizacional busca la eficacia y eficiencia, pero está tocada por la idea de encontrar el cambio social y poder reducir las incertidumbres de la vida social dentro de la organización.

El doctor Pacheco señala que el concepto de intervención no es nuevo dentro de las ciencias sociales, ha sido utilizado en diferentes disciplinas para referirse a procesos en comunidades, grupos sociales o individuos. Por ejemplo, la psicología entiende por intervención el conjunto de acciones terapéuticas encaminadas a analizar y transformar el comportamiento patológico y destructivo de sujetos concretos para que puedan ser funcionales

en la sociedad (Pacheco, 2015). Como ese podemos encontrar varios ejemplos en otras disciplinas, como la antropología que interviene en comunidades, o la misma medicina que a una operación quirúrgica la llama intervención y la realiza para restablecer la salud del sujeto. Así pues, no se puede hablar de una teoría de la intervención, ya que no es un campo homogéneo, pero sí se puede identificar un espectro amplio de teorías construido desde diferentes disciplinas.

Una intervención, desde cualquier disciplina, implica una “intromisión” para lograr ciertos objetivos, los cuales se establecieron con la ayuda de marcos teóricos referenciales, categorías y herramientas metodológicas propias de la disciplina. Sin embargo, las intervenciones organizacionales exigen mucho más que una sola disciplina. Las organizaciones son complejas, los fenómenos dentro de ellas múltiples e involucran una gran cantidad de variables, no son sólo problemas técnicos los que hay que resolver dentro de ellas, sino una serie de contradicciones, producto de la interacción de los actores, sus deseos y anhelos, frustraciones y sufrimientos, entre otras cosas; por tanto, el proceso de intervenir en ellas conlleva la necesidad de un abordaje multidisciplinario, amplio y articulado (Pacheco, 2015).

Muchos han señalado que la intervención en las organizaciones es sociológica, pero no forma parte únicamente de la sociología, sino que inexorablemente, encuentra relación con otras disciplinas de las ciencias sociales y de las humanidades. Herreros (2004) reconoce el carácter “plástico” de la intervención y señala que ésta ha sufrido un proceso de “mestizaje”¹ por medio del cual se han articulado diversas disciplinas, paradigmas, teorías y métodos, todos necesarios para intervenir en las organizaciones. Presentando así una intervención que asume la hibridez que la atraviesa reivindicándola y cultivándola.

Tant du point de vue de la forme que du fond, tant sur la démarche que sur le contenu de l'analyse, les développements proposés ici ne correspondent à aucun des modèles classiques de la pratique d'intervention en entreprise. Ni actionnaliste, ni stratégique, ni institutionnaliste, ni culturel, ni identitaire, ni strictement sociologique, ni psychosociologique, ni

psychanalytique, le propos emprunte pourtant à chacune de ces constructions théoriques. Il les transforme, sans pour autant les dissoudre, il les articule, sans proposer une forme systématique. Cet agencement analytique relève de quelques orientations générales; elles traduisent la pratique du décadage, du métissage méthodologique, l'usage théorique de l'interdiscipline et enfin une conception de l'activité scientifique qui suppose une mise à distance de la Science (Herreros, 2004).

García Herrera (2009) señala que no existe un dispositivo de intervención que no vaya acompañado de una metáfora de la sociedad, el hombre y la política. Por tanto, la intervención es impensable sin un modelo de sociedad detrás. García, siguiendo las propuestas de Minguet (2001) —quien señala que no hay teoría de la intervención sino diversas teorías formalizadas de la sociedad y de la acción que sirven de modelos para la intervención—, presenta ocho modelos de intervención, los cuales ayudan a la comprensión de lo que estamos llamando intervención organizacional:

- 1) El modelo de la investigación-acción de Kurt Lewin —que sienta las bases en el campo de la psicología para la aplicación de una metodología cuyo eje de acción es la intervención con grupos— fue el primero que con su teoría del campo se desplaza del ámbito de la persona al interface persona/grupo/medio ambiente, hacia la interacción en una situación de los miembros de pequeños grupos, comunidades urbanas y étnicas.
- 2) El modelo sistémico socio-técnico que frente a la nueva realidad tecnológica elabora un modelo de intervención que tiende un puente entre el sistema humano y el no humano, de tal modo que los expertos generen una intervención que equilibre la optimización de las necesidades de ambos sistemas. El objeto de la intervención socio-técnica es la concepción integrada de la organización; ella se define como la creación voluntaria de un sistema competente para la modificación sistemática de todos los elementos de base: roles y estatus, modos de gestión, estructuras, flujos, tecnologías y estrategia.

- 3) El modelo de desarrollo organizacional ofrece una perspectiva general para promover en las organizaciones que los actores aprendan a cooperar, a organizarse, a construir sus cambios según una variedad de medios, y esto a favor de una eficacia organizacional. La intervención tiene por objetivo el establecimiento de un diagnóstico presente, discutido y compartido con los dirigentes para enseguida introducir, conducir y evaluar un dispositivo de modo planificado. La búsqueda del desarrollo organizacional es intervenir sobre el estado de las estructuras, de las técnicas y las culturas, pero introduciendo un sesgo determinante, un modelo único normativo de la organización desarrollada, una aceptación prescriptiva de la buena salud de la organización. Los objetivos individuales se deben integrar armoniosamente en los objetivos colectivos.
- 4) El modelo de la contingencia estructural. La teoría contingente está guiada por la hipótesis según la cual los componentes internos y propiedades de la organización están en recomposición permanente bajo la presión del medio ambiente. El objetivo de la intervención contingente es sostener los procesos de contextualización de la organización para la articulación entre la estrategia, la estructura y el medio ambiente.
- 5) El modelo del aprendizaje organizacional. Se entiende como la adquisición de un conjunto de percepciones, cogniciones y representaciones en los miembros de la organización. Estos podían ser vistos como las respuestas satisfactorias a las modificaciones del medio ambiente, según la organización, en la medida en que están motivados a contribuir en la resolución de conflictos, a la supervivencia, al crecimiento, a la diversificación. La intención es producir un saber mobilizable a fin de que los miembros de la organización modifiquen su manera de razonar para actuar, a fin de que se dote de una respuesta organizacional pertinente.
- 6) El modelo accionalista. Se conoce así a la corriente representada por la sociología francesa de los movimientos sociales y de la acción. La intervención comporta varias fases distintas, dinámicas para procesos de flexión y apoyo sobre una tipología de estados sucesivos del grupo. El rol del interventor es el de buscador. Esto se acompaña de procesos de conversión, en el sentido de lo que el grupo identifique, la imagen del movimiento social que procure el sentido más elevado de la acción colectiva. El buscador es un intérprete de las prácticas de los actores y un analista de las intenciones del movimiento social.
- 7) El modelo sicoanalítico, institucional. El análisis institucional tiene por objeto de estudio la institución, la intervención tiene por vocación la polémica de lo instituido y el resurgimiento de lo instituyente. La institución es definida como el conjunto de reglas sociales entre los individuos trabajando permanentemente con las fuerzas de lo instituido (ideología, normas, valores, orden estable) y de lo instituyente (deseos, necesidades, prácticas).
- 8) El modelo clínico analítico. Su preocupación fue la de restablecer la dimensión afectiva en el centro de los cambios individuales profundos afectando los cambios organizacionales. En las organizaciones, este modelo se centra en el modo en que las personas reaccionan al cambio técnico y en qué modalidades los grupos pueden optimizar los recursos y los sistemas socio-técnicos. La filosofía colaborativa de las orientaciones socioterapéuticas impulsando la práctica de hacer que sus interlocutores exploren por sí mismos su potencial y sus recursos más allá de sus dificultades. El interventor es un facilitador (García Herrera, 2009).

Lo que muestra Minguet es que no hay una teoría ni métodos específicos para la intervención, sino diversas teorías formalizadas de la sociedad y de la acción que sirven de modelos para la intervención. Como no hay una teoría ni un método específico, entonces no hay sólo una forma de ponerla en práctica. Hay tantos métodos como organizaciones existen (Fernández *et al.*, 2012).

Montaño (2014) señala que mientras que en la consultoría la solución proviene únicamente del mundo experto, en la intervención, los expertos

ayudan, junto con los miembros de la organización, a reconstruir la dinámica del mundo cotidiano y tratar de vincular el sentido comunitario de la acción a largo plazo, la sustentabilidad, y la responsabilidad social. Esta construcción es *sui generis* ya que expertos y actores de la organización construyen posibles soluciones y reconstruyen la cotidianidad organizacional. Como señalan Fernández, Ramírez y Hernández (2012), hay tantos métodos como organizaciones existen.

La intervención buscará el cambio en la organización; con ella los expertos ayudan a los miembros de la organización a reconstruir la dinámica del mundo cotidiano y a tratar de construir un espacio digno. La utopía del cambio, señala Minguet (2001), ha sido una constante en las ciencias sociales, particularmente en la sociología y la psicología, donde se han hecho esfuerzos encomiables para concentrar, en modelos típico-ideales, diferentes metáforas teórico-prácticas para incidir en el cambio y la transformación de las incertidumbres y ambigüedades de la sociedad y sus organizaciones (citado por García, 2009).

El interventor es un agente externo que, teórica y metodológicamente, diseña y opera sus propuestas para comprender la compleja naturaleza de la organización, así como para lograr inducir su transformación. La naturaleza compleja de la organización y del proceso de intervención organizacional implica la necesidad de operarlo con equipos interdisciplinarios que logren un abordaje integral, tanto para el diagnóstico como para las acciones transformadoras (Pacheco, 2015).

El proceso de intervención implica que un tercero irrumpa en la vida organizacional, a solicitud de una o varias de las partes, y lleve a cabo una investigación especializada con el fin de emitir una opinión; promover, impulsar, construir, implementar una solución a un problema es, por tanto, una relación de apoyo para que los miembros de la organización encuentren el sentido comunitario de la acción (Fernández *et al.*, 2012).

Un punto importante a señalar es que la intervención conlleva una aspiración de democratización de las relaciones sociales mediante la búsqueda concreta de una construcción de compromisos sociales, es decir; el establecimiento de reglas institucionales negociadas por el compromi-

so de todos los tipos de actores del sistema, en particular de los más fuertes y de los más débiles. No se trata sólo de una visión o de un proyecto abstracto sino también de una orientación de actos que se traducen en interacciones concretas entre el interventor y los actores, por medio de prácticas de resistencia o de negociación, en los puntos críticos del proceso de intervención (Uhalde y Osty, 2000).

La intervención no es solamente una situación social que conduce al interventor a referenciar sus valores, también es una construcción relacional compleja entre él y los actores organizacionales. Esta relación, según Uhalde y Osty (2000), se construye alrededor de tres componentes críticos:

1. La producción de un saber sobre los actores de la organización.
2. La responsabilidad social que tiene como punto de partida el descubrimiento de la palabra y de las estrategias sociales de los actores.
3. Las aspiraciones sociopolíticas proyectadas por todos los actores de la organización.

En palabras de Uhalde y Osty (2000) la intervención persigue un cambio social mediante una confrontación instituyente de los actores de la organización por medio del análisis y la toma de conciencia de las características sociales de su universo, con lo cual logran un cambio en la organización.

Retomemos nuevamente a García Herrera (2009), quien reflexiona sobre la importancia del proceso de intervención organizacional y el interventor:

- Para que se dé un proceso de intervención los actores organizacionales implicados deben tener la voluntad de querer reflexionar sobre sus problemáticas.
- La intervención en la organización debe ser un ejercicio que propicie que los actores aprendan a reconocer sus fortalezas y debilidades.
- La intervención involucra actores con diferentes perspectivas de la acción organizacional, éstos entretejen relaciones que demandan del investigador habilidades que van más allá de los fines objetivos que persigue con la intervención.

- El proceso de intervención es un escenario en donde nada de lo que se discute y reflexiona cristalizará en cambios definitorios y radicales, por el contrario, hay que darle al proceso un carácter provisional y azaroso.
- La intervención debe ser visualizada a la medida de la realidad y circunstancias que rodean a los individuos y a la organización. Tratando de guardar una relación equilibrada que salve los intereses de ambos lados. Se volverá propiciatoria de equilibrio en la medida en que ayude a reconocer las acciones posibles dentro de la organización.

El hecho de que la intervención se realice por una solicitud, para que un tercero se haga cargo de develar todos los fantasmas que pudieran estar detrás de la problemática detectada en la organización, pone al interventor en una situación especial. En este sentido, el interventor “está siempre sobre una cúspide, no debe ser ni demasiado facilitador, ni demasiado acogedor, ni demasiado brutal en sus interpretaciones y en sus expresiones” (Enriquez, 2001: 307). Y no está de más señalar que el interventor decidirá la actitud que va a tomar frente a diversas situaciones, pero otras veces se dejará llevar por movimientos de simpatía o de contra-transferencia-negativa (Cruz y Núñez, 2015).

Entonces, el interventor cobra importancia ya que la búsqueda concreta de una construcción de compromisos sociales, el establecimiento de reglas institucionales negociadas por el compromiso de todos, está mediada por el interventor. Uhalde y Osty (2000) señalan que, más allá del requerimiento y exigencia de distanciamiento y objetivación de las relaciones sociales entre el investigador y lo estudiado, la práctica de la intervención supone una clarificación de las referencias y valores que lo guían, puesto que el interventor no optaría, elegiría, o se ubicaría dentro de la ilusión de la neutralidad. Dicha práctica supone un análisis del vínculo entre el tipo de compromiso del interventor de cara a los actores y los procesos de cambio que promueve.

Los doctores Cruz y Núñez, en su artículo (en prensa) “Ética de la intervención en las organizaciones. Aproximaciones críticas desde América Latina”, señalan que falta mucho para desarrollar una ética de la intervención en las organizacio-

nes, plantean que la relación con el otro debe estar sustentada en tres principios éticos: no dañar, implicarse personalmente y saber dar. Los autores señalan que falta mucho por desarrollar en el campo de la ética y la intervención, pues se debe responder a los problemas específicos causados por la implementación del modelo neoliberal que implica despojo, explotación, empobrecimiento y ecocidio. Exponen que uno de los referentes más relevantes, con respecto al tema ético y las prácticas del interventor dentro de la organización, es Eugène Enriquez, quien en su trabajo “L’ethique de l’intervenant” pone de relieve el papel de la ética en la actividad de intervención. Pero sobre este tema todavía hay mucho que discutir y construir en la búsqueda de relaciones más equitativas dentro de las organizaciones.

Los trabajos que conforman el presente número son los siguientes: “Intervención organizacional. Primeras aproximaciones conceptuales” de Arturo Andrés Pacheco Espejel. Tiene como objetivo aproximarse a la conceptualización del proceso de intervención organizacional distinguiéndolo de los procesos de intervención unidisciplinarios (intervención sociológica, psicológica, o política), como de aquello que se conoce como consultoría empresarial. El autor nos presenta la demarcación de la disciplina de la intervención en las organizaciones. Caracteriza cada uno de los componentes del proceso de intervención organizacional: las organizaciones, el interventor, las acciones que componen el proceso de intervención organizacional y los fines de la intervención. El doctor Pacheco termina planteando algunos elementos para continuar abonando en el reto de construir de un campo disciplinario alrededor del proceso de intervención en las organizaciones.

En seguida se encuentra el trabajo de los doctores Luis Montaña Hirose y Marcela Rendón Cobián que lleva por título “La intervención organizacional como dispositivo de dilucidación de la responsabilidad social”, en donde establecen que las organizaciones son espacios sociales complejos que pueden ser caracterizados como “anarquías organizadas”, debido a la multiplicidad y ambigüedad de sus fines y medios, lo que propicia serias dificultades en el establecimiento de su misión estratégica y en la definición de su responsabilidad social. En estos espacios, la intervención se presen-

ta como una herramienta que intenta proporcionar elementos de análisis a los miembros de la organización para direccionar el sentido de su acción cotidiana al sustentarla en los fines estratégicos de largo plazo. Los autores presentan un estudio de caso que ejemplifica los planteamientos teóricos desarrollados.

“De la consultoría a la intervención, algunas consideraciones” es el trabajo presentado por Esther Morales Franco, Nancy Fabiola Martínez Cervantes y Sandra Alejandra Carrillo Andrés. En él las doctoras presentan una discusión teórica que permite un acercamiento a la comprensión de la consultoría y la intervención organizacional. Su objetivo es identificar aquello que permite distinguir la diferencia entre los procesos de consultoría y los de intervención.

El doctor Jaime Ramírez Faúndez colaboró en este número con el artículo titulado “Intervención, crisis y conocimiento”, el cual presenta reflexiones que sustentan teóricamente la actividad de intervención en las organizaciones a partir de dos conexiones significativas: intervención y crisis, y crisis y conocimiento. Afirma también que las organizaciones estarían siendo sometidas a un proceso de “transformación crítica” a partir de la implantación de dispositivos que obligan a modificar radicalmente las prácticas de gestión, y que los fenómenos propios de un estado de crisis no pueden explicarse desde las formas de liderazgo y/o modalidades más o menos eficaces de gestión.

El quinto trabajo pertenece a las doctoras Anahí Gallardo Velázquez, María Teresa Magallón Díez y María Trinidad Cerecedo Mercado y lleva por título “Reflexiones sobre el proceso de intervención organizacional, el caso de una entidad educativa”. Las autoras presentan un proceso de intervención organizacional en una entidad educativa del nivel medio superior de México (EE). Adoptando la perspectiva de la complejidad y con una metodología cualitativa buscan conocer el ejercicio de poder, las tensiones que devienen de la estructura de dominación y las interacciones en las que se ven inmersos los actores de esta institución para llegar a acuerdos y legitimar su acción.

El último trabajo del presente número de la revista es el caso de un gerente homosexual de LG Electronics, México, empresa que cuenta con políti-

cas contra la discriminación por orientación sexual y donde, a pesar de estas políticas, la carga homofóbica se externa. El doctor Antonio E. Zarur Osorio en el texto “La Intervención y la transformación de los arreglos discursivos en la organización: el caso de un gerente homosexual”, realiza una invitación para llevar a cabo un proceso de intervención, como único camino para lograr una transformación en los valores de la cultura organizacional vividos y sufridos cotidianamente en LG.

Como en anteriores ocasiones no podemos concluir sin reconocer a todos los que intervienen en la elaboración de esta revista. A los miembros del Comité editorial, a nuestros colaboradores de diferentes universidades del país y del extranjero, a los dictaminadores que desinteresadamente apoyan con sus conocimientos y su tiempo; a todas y todos gracias. Ha sido importante el trabajo de Gloria Stefany Badillo Martínez, licenciada en administración y estudiante de la maestría en estudios organizacionales; de Shaloom Abigail Morales Castillo y de Emilio Castillo Yañez, estudiantes de la licenciatura de administración y ayudantes de investigación del Departamento de Administración, quienes han colaborado en el arduo trabajo de revisión de galeras. El apoyo secretarial de María Teresa Ángeles Arellano siempre es indispensable. A todos gracias.

Entregamos a ustedes el número 48 (julio-diciembre del 2015) de la revista *Gestión y estrategia* que lleva por título “Intervención en las organizaciones”.

Elvia Espinosa Infante
Presidenta del Comité Editorial

Oscar Lozano Carrillo
Director de la División de
Ciencias Sociales y Humanidades

Universidad Autónoma Metropolitana,
Azcapotalco

Notas

¹ Para Herreros (2004) el mestizaje proviene de *Metis* forma de inteligencia que los griegos estimaban menos noble y menos pura que la *Sophia* pero que consideraban necesaria. Remitía a una flexibilidad de espíritu que se aplica a realidades fugaces, emotivas, desconcertantes y ambiguas que no se prestan a la medida precisa, ni al cálculo exacto, ni al ordenamiento riguroso.

Fuentes bibliográficas

Aubert, Nicole y Vincent de Gaulejac (1993), *El coste de la excelencia*, Paidós, Barcelona, pp. 141-167.

Enriquez, Eugène (1992), *L'organisation en analyse*, Presses Universitaires de France, París, pp. 43-145.

Enriquez, Eugène (2001), "L'éthique de l'intervenant", en D. Vrancken y O. Kuty (coord.), *La sociologie et l'intervention. Enjeux et Perspectives*, Bruxelles, De Boek and Larcier, pp. 299-310.

Enriquez, Eugène (2007), "Clinique du pouvoir. Les figures du maître", París, érès, pp. 19-54 y 105-122.

Geertz, Clifford (1998), "El impacto del concepto de cultura en el concepto del hombre", en *La interpretación de las culturas*, Barcelona, Gedisa, pp. 43-59.

Gilles, Herreros (2004), *Sociologie D'intervention: Sociologie Plastique*, Gerer & Comprendre, mar.

Marc Uhalde, Florence Osty (2000), *Sociologie de l'entreprise et intervention sociologique Communication au colloque international del' AISLF*, Quebec, Canada, Juillet.

Minguet, Guy (2001), "Taxonomie de modèles sociologiques d'intervention", en D. Vrancken y O. Kuty (coord.), *La sociologie et l'intervention. Enjeux et perspectives*, Bruxelles, de Boeck and Larcier, pp. 19-68.

Minguet, Guy (2005), *Sociologie des Entreprises*, París, PUF, Collection Sciences sociales et société.

Montaño Hirose, Luis (2004), "El estudio de las organizaciones en México, Una perspectiva social", en Luis Montaño Hirose (coord. gral.), *Los*

estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, Miguel Ángel Porrúa, Universidad de Occidente y Cámara de Diputados, pp. 9-39.

Montaño Hirose, Luis (2014), *Administración y estudios organizacionales. Trayectorias, entrecruces y desafíos*, Departamento de Economía, Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa, (en prensa).

Mahecha Ávila, Rodrigo Albeiro (2001), *Una metodología para evaluar y monitorear procesos de intervención organizacional*, Bogotá.

Pagès, Max; Michel Bonetti; Vincent de Gaulejac y Daniel Descendre (1979), *L'emprise de l'organisation*, Presses Universitaires de France, París, 17-56.

Pichault, François (1970), *l'intervention en organisation: revue critique des principaux facteurs de succès*, Université de Liège, pp. 21-31.

Weber, Max (1983), *Economía y sociedad*, México, Fondo de Cultura Económica, pp. 5-45.

Publicaciones periódicas

Cruz, Rodríguez y Núñez Rodríguez (2015), "Ética de la intervención en las organizaciones. Aproximaciones críticas desde América Latina", *revista Kaipós*, UAM Iztapalapa, (en prensa).

De Gaulejac, Vincent (2008), "La sociologie clinique entre psychanalyse et socioanalyse", en *Sociologies*, Théories et recherches.

Dubéchet, Patrick (2006), "Entre sociologie et intervention sociale. Pour la coproduction d'un savoir", *Informations sociales* 2006/7, núm. 135.

Enriquez, Eugène (2002), "El relato de vida: interfaz entre intimidad y vida colectiva", en *Perfiles Latinoamericanos*, núm. 21, pp. 35-47.

Fernández M.M., G. Ramírez y A. Hernández (2012), "La intervención organizacional una actividad científica y profesional para el cambio profundo en las organizaciones", *Ide@s CONCYTEG*, 7 (79), pp. 39 a 53.

Flemming, Poulfelt (1997), "Ethics for Management Consultants", *Blackwell Publishers Ltd*, vol. 6, núm. 2, april.

- Lemonides, James S. (2007), "Toward an Adlerian Approach to Organizational Intervention", *Journal of Individual Psychology*, vol. 63, núm. 4, Viñter.
- Marc, Uhalde (2002), "L' intervention sociologique en entreprise: de l'expertise a la critique impliquee", *Les cahiers du Laboratoire de Changement Social*, núm. 7, "Pratiques de consultation — Histoire, enjeux, perspectives" *L'Harmattan*—.
- McDonald, Kevin (2002), "L'Intervention Sociologique After Twenty-Five Years: Can it Translate Into English?" *Qualitative Sociology*, vol. 25, núm. 2, Summer 2002.
- Montaño Hirose, Luis y Marcela Rendón Cobián (2015), "La intervención organizacional como dispositivo de dilucidación de la responsabilidad social", en *Gestión y estrategia*, julio-diciembre.
- Pacheco Espejel, Arturo Andrés (2015), "Intervención organizacional. Primeras aproximaciones conceptuales", en *Gestión y estrategia*, julio-diciembre.
- Urteaga, Eguzki (2010), "La sociología de la empresa en Francia: una construcción progresiva", *Revista Internacional de Organizaciones (RIO)*, núm. 5, december.
- Vidaillet, Bénédicte (2007), "Lacanian theory's contribution to the study of workplace envy", en *Human Relations*, vol. 60, núm. 11, pp. 1669–1700.
- William Brown, F. y Nancy G. Dodd (1998), "An Approach to Organizational Intervention", *Journal of Management Consulting*, may.

Otras fuentes

- García Herrera, Rosa Isela (2009), Ponencia: Cambio y/o transformación organizacional desde los modelos de intervención social. Retos y perspectivas de análisis. *VII Congreso internacional de análisis organizacional: Organización y crisis: consecuencias y desafíos*. Villahermosa, Tabasco. 18 de octubre.

