

# El discurso en el estudio de las organizaciones. Una revisión de la literatura

## Discourse in the study of organizations. A revision of literature

CARMEN ALEJANDRA OCAMPO-SALAZAR<sup>1</sup>  
DIEGO RENÉ GONZALES-MIRANDA<sup>1</sup>  
MARIANO GENTILIN<sup>1</sup>  
*Universidad EAFIT (Colombia)*

Recibido el 27 de febrero de 2014, aceptado el 3 de julio de 2015

Nº de clasificación JEL: M00

DOI: 10.5295/cdg.140460dg

### Resumen:

*En el documento se presenta una revisión de la literatura referente al discurso en el estudio de las organizaciones, que parte de sus fundamentos teóricos y sus principales aportes. La unidad de análisis fueron 88 textos seleccionados en una revisión sistemática de 5.509 artículos, publicados entre 2000 y 2012, en diez de las principales revistas internacionales relacionadas con la temática definida. Para relevar y categorizar los datos pertinentes, se utilizó el software de investigación cualitativa Atlas.ti, versión 6.2. La comprensión de la información se complementó con métodos de análisis de contenido y de frecuencia. De los principales resultados se infirieron cuatro dimensiones del discurso: instrumental, simbólica, estratégica y comunicacional. Además, se realizó una clasificación de los artículos con base en los enfoques sobre el discurso y las temáticas organizacionales estudiadas. Los aportes encontrados en dicha revisión permiten plantear que el discurso no solo es lo dicho sino también aquello que ha sido silenciado en la organización, campo de investigación que ha sido poco explorado en los textos analizados. Este artículo realiza contribuciones importantes para el área administrativa y organizacional, en especial para todos aquellos profesionales que se interesen por el análisis de las organizaciones desde la perspectiva del discurso, tanto en la academia como en la asesoría e intervención en ellas.*

### Palabras clave:

*Análisis del discurso, discurso, dimensiones del discurso, enfoques del discurso, estudios organizacionales.*

### Abstract:

*The paper presents a revision of literature related to discourse in the study of organizations, based on its theoretical fundamentals and its main contributions. The unit of analysis was 88 texts selected from a systematic revision of 5509 papers, published between 2000 and 2012 in ten of the principal international journals related to the subject defined. In order to highlight and categorize pertinent data, the qualitative research software Atlas.ti version 6.2 was used. The understanding of the information was complemented with contents and frequency*

---

<sup>1</sup> Departamento de Organización y Gerencia. Carrera 49 7 Sur-50, avenida Las Vegas, Medellín (Colombia).  
cocampo2@eafit.edu.co; dgonzal8@eafit.edu.co; mgentilin@eafit.edu.co

*analysis methods. Four dimensions of discourse were inferred from the main results: instrumental, symbolic, strategic and communicational. Additionally, a classification of the papers was made based on their approaches on discourse and the organizational themes studied. The contributions found in such revision support the idea that discourse is not only what is actually said, but also what has been silenced within the organization, which opens a field for research that has not been explored thoroughly in the analyzed texts. This paper incorporates a valuable contribution to the field of management and organizational studies, especially for all those professionals interested in organizational analysis from the perspective of discourse, both in the academy and in consultancy and organizational intervention.*

**Keywords:**

*Discourse analysis, discourse, discourse dimensions, discourse approaches, organizational studies.*

## 1. INTRODUCCIÓN

A finales de 1970, algunos académicos empezaron a analizar los aspectos simbólicos y metafóricos del discurso en la organización, y el papel central de la lengua como vehículo de entendimiento común en la creación y el sustento de las estructuras organizativas (Daft y Wiginton 1979; Manning 1979; Pondy y Mitroff 1979; Smircich 1983). En esa época, se amplió la comprensión del discurso en el estudio de las organizaciones con la inclusión de perspectivas de algunas ciencias sociales, entre ellas, antropología, psicología, ciencia política e historia.

El estudio del discurso a partir de las ciencias sociales permitió develar que el lenguaje no solo muestra actos de comunicación e intercambio de información, sino también procesos de construcción social de la realidad. Desde esta perspectiva, siguiendo a Berger y Luckmann (1966), se reconocen las organizaciones como fenómenos contruidos socialmente, es decir, como un espacio discursivo construido mediante prácticas del lenguaje, en especial por actos creativos, narrativos y de conteo de historias (Humphreys y Brown 2008).

En la comprensión de las organizaciones, el discurso constituye un lente teórico para entender procesos de construcción de sentido, de identidades individuales y colectivas, de medios de control y ejercicios de poder. También es una herramienta metodológica que se utiliza para el análisis de los intercambios dialógicos sobre narrativas, textos e imágenes organizacionales. Por lo tanto, el discurso representa uno de los medios principales a través del cual los miembros de la organización interactúan y comparten sentidos.

Alvesson y Kärreman (2011a; 2011b) han realizado importantes recensiones sobre el estudio del discurso en las organizaciones. Estos profesores identifican algunos problemas que prevalecen en la literatura por el uso inadecuado del discurso organizacional, entre los cuales se destacan el reduccionismo, las descripciones densas y la tendencia acrítica por el uso común del discurso. Asimismo, sugieren no confiar en una definición totalizante del discurso, ya que este concepto no puede abarcar todo en la organización.

Bargiela-Chiappini (2011), Iedema (2011) y Mumby (2011), reconocidos lingüistas y analistas del discurso, coinciden con Alvesson y Kärreman (2011a), y postulan que los problemas en este campo merecen una atención seria por parte de la academia. En este marco, se realizó una revisión de literatura, con base en bibliografía actualizada, para mostrar un panorama del estudio del discurso en las organizaciones, ya que no se evidencia un mapeo ni una articulación de elementos que aporten a la discusión académica en este campo.

De acuerdo con lo expuesto, se plantearon los siguientes interrogantes: ¿Desde qué dimensiones se ha estudiado el discurso? ¿Cuáles son los enfoques, autores relevantes y aportes realizados desde el análisis del discurso en la organización? ¿Qué temáticas organizacionales son abordadas? ¿Qué no se ha discutido en relación con el discurso? Las respuestas a estas preguntas constituyen un aporte útil al campo del estudio administrativo y organizacional, tanto en la academia como en la asesoría e intervención, ya que los profesionales pueden identificar trabajos, tendencias y enfoques de investigación, así como aspectos que no se han discutido para ampliar las herramientas con las que cuenta la gestión empresarial.

Para el presente trabajo se revisaron 88 artículos sobre el discurso en las organizaciones, publicados en un lapso de doce años. En términos metodológicos, se procedió a realizar un análisis de contenido con una orientación hermenéutica desde la propuesta de

Gadamer (2003), con el fin de mostrar un panorama de los aportes de los autores en temas o problemas organizacionales. En la metodología se utilizó el software *Atlas.ti* versión 6.2 para sistematizar y analizar los datos, así como un análisis de frecuencia que muestra de forma gráfica las temáticas organizacionales estudiadas desde la perspectiva del discurso.

Los resultados se evidencian con los cuatro interrogantes establecidos para la revisión de literatura. Primero, una clasificación, no agotada, de las dimensiones del discurso: instrumental, simbólica, estratégica y comunicacional, que precisan al lector usos académicos y prácticos del discurso como herramienta, proceso, medio y acto de comunicación e información. Segundo, una tipificación de los textos según la distinción de Heracleous y Barret (2001) sobre los enfoques del discurso: funcional, interpretativo, crítico y estructural, estos muestran relaciones del lenguaje como fin, comunicación en tanto construcción social, poder/conocimiento y, acciones comunicativas. Tercero, las temáticas organizacionales abordadas desde el discurso, entre ellas: cambio organizacional, procesos de institucionalización, poder y estrategia. Y cuarto, el silencio como un componente del discurso poco explorado en los artículos consultados, este punto es novedoso para avanzar en la investigación del discurso organizacional y en el uso de otras herramientas para la gestión.

En adelante, el artículo se desarrolla en otras cuatro secciones. En la segunda se expone el marco teórico, donde se incluye la concepción de discurso, por un lado, y de organizaciones por el otro. En la tercera se describe la metodología utilizada para definir y seleccionar los artículos objeto de análisis y se explica el proceso de codificación y categorización requerida para clasificar cada texto. Los resultados de la revisión se presentan en la cuarta parte, a partir de las dimensiones del discurso en el estudio de las organizaciones, los enfoques del discurso, las temáticas organizacionales identificadas en los textos seleccionados y los aspectos pendientes de discusión en relación con el discurso. En la quinta se establece una discusión para mostrar horizontes de investigación, de acuerdo con los resultados. Por último, se plantean las conclusiones.

## **2. MARCO TEÓRICO**

La clasificación de los artículos se sustenta en una revisión teórica de los conceptos, metodologías y usos del discurso. En el marco teórico se consideraron algunos textos objeto de análisis para precisar las definiciones de discurso y de organización, sin que esto afecte el aporte emergente de los resultados del trabajo. La perspectiva hermenéutica en una revisión de literatura, posibilita un feedback que “hace explícita y directa la interpretación como proceso que acompaña de principio a fin el trabajo investigativo (Galeano y Vélez 2002, p.35)”. En este sentido, las dos sub-secciones que se exponen muestran la concepción del discurso como objeto de estudio de las organizaciones y el concepto de organización desde la perspectiva del discurso.

### **2.1. El discurso como objeto de estudio en las organizaciones**

El discurso se interpreta de diversas formas y con múltiples significados, situación que ha llevado a confundir algunos de sus usos en el análisis organizacional, al aceptar que el discurso puede significar casi todo (Grant et al. 1998; Keenoy et al. 1997). Desde las diferentes concepciones del discurso se retoman dos distinciones teóricas. La primera de

Keenoy, Oswick y Grant (1997), quienes distinguen el discurso como un dispositivo para dar sentido lingüístico a las organizaciones, en contraposición de aquellos discursos que revelan las ambigüedades y la indeterminación de la construcción social. La segunda, corresponde a una concepción del análisis de discurso que se visualiza en Foucault (1981), a partir del cual se interpreta que el discurso organiza y naturaliza el mundo social. En este el discurso hace referencia al texto y habla en las prácticas sociales.

El discurso, en tanto dispositivo, da fundamento a la existencia misma del lenguaje, “es lo que constituye nuestro mundo social (Chia 2000, p.517)”. Ricoeur (1976) plantea que por ello se entiende el esquema de una forma de ser en el mundo; donde los discursos escritos u orales develan una manera de percibir la realidad. Por ende, se considera que el discurso tiene un papel esencial en las construcciones sociales que se dan en la organización y alrededor de ella, porque muestran sentidos que ponen de manifiesto intenciones y significados en su interior. Por ejemplo, alianzas estratégicas y retóricas que se utilizan en las organizaciones.

Por su parte, el discurso en tanto análisis, da fundamento a “un conjunto conectado de declaraciones, conceptos, términos y expresiones que constituyen una forma de hablar y escribir sobre un tema en particular (Weedon 1987, p.41)”. Se reconoce así, la influencia de los discursos en la construcción del texto y habla que se producen mediante la expresión oral, la escritura y la imagen, dentro de un contexto particular en el que adquieren sentido. En consecuencia, los discursos se estudian como colecciones de textos interrelacionados (Parker 1992), lo que implica entender “que el discurso tiene una relación activa con la realidad en el sentido de que construye significados (Fairclough 1999, p.42)”.

El discurso como dispositivo y análisis se entiende desde lo dicho y lo no dicho en las organizaciones; no solo con la palabra o las imágenes se construye sentido en ellas. Por consiguiente, la concepción de discurso como “el lenguaje y los medios simbólicos que empleamos para describir, representar, interpretar y teorizar lo que tomamos por facticidad de la vida organizacional (Grant et al. 1998, p.116)”, resulta limitada, porque da cuenta de la producción de conocimiento mediante el uso del lenguaje. Esto no contempla el rol del silencio como elemento activo del discurso, ni su impacto en el contexto organizacional.

El silencio es un elemento clave del discurso; constituye un agente de poder que busca ser aislado desde el discurso hegemónico para impedir la discusión abierta de otras experiencias y deseos ocultos en la organización. Foucault (2005) manifiesta que el discurso se debe reconstruir teniendo presente lo dicho y lo no dicho, lo necesario y lo prohibido. En esta perspectiva, el silencio constituye un vehículo de poder, de dominación de un discurso por otro en una relación de oposición (Fairclough 1989).

El discurso está constituido por un número limitado de enunciados y hechos lingüísticos, polémicos y estratégicos que componen las prácticas sociales (Foucault 2005). El discurso sostiene una ideología que permite resistir, pero también reproducir y mantener determinadas estructuras sociales. De ahí que los resultados que el discurso genere en la organización estén destinados a tener un efecto en esta y en la sociedad.

Desde lo enunciado, la Tabla 1 sintetiza las perspectivas del discurso en el estudio de las organizaciones.

Tabla 1

**Perspectivas del discurso en el estudio de las organizaciones**

Perspectiva/Definición	¿Qué es?	¿Qué no es?
<b>Conceptual</b>	El discurso es una dimensión constitutiva de lo social; manifestaciones verbales y simbólicas de los hombres en sociedad. El discurso es un constructor de la realidad, el lenguaje significa la realidad cuando construye significados.	El discurso no tiene una relación pasiva con la realidad, no se agota en el conjunto de reglas lingüísticas, no se trata de poner en juego las estructuras de la lengua, ni de reducir a una expresión lo que alguien o algunos piensan.
<b>Metodológica</b>	El análisis del discurso se toma como producto y práctica de un objeto específico que puede ser analizado. Como metodología permite recuperar significados sociales y poner en evidencia lo no explícito de la construcción del sentido que surge en una relación comunicacional.	No es análisis de contenido ni de texto, porque el análisis del discurso es una metodología más compleja; su interés no es solo la identificación de palabras, imágenes, temas o conceptos que estén presentes en un contenido, pues el investigador asume una postura en el análisis.
<b>Organizacional</b>	El discurso constituye la manifestación de lo dicho y de lo no dicho en la organización; de ahí que se señale que los discursos son una forma de acción social que produce efectos en las organizaciones y en su entorno.	No es un concepto independiente de la estructura del lenguaje organizacional ni de su uso. Su construcción no es un proceso unidireccional, porque tiene procesos de articulación que intervienen en él.

Fuente: elaboración propia.

## 2.2. Las organizaciones desde el punto de vista del discurso

La diversidad de conceptos existentes respecto al término organización dificulta su comprensión. En la perspectiva histórica se encuentran elementos comunes que se evidencian en la definición; estos involucran una relación social, un acto colectivo entre dos o más individuos, además de la autoridad y la formalidad. Entre tanto, la concepción contemporánea incorpora las metas y el ambiente físico y social. Las organizaciones existen en un determinado tiempo y dentro de un entorno físico, virtual y cultural. Desde allí, interactúan y sirven a los intereses de los individuos y de la colectividad en forma positiva. Sin embargo, también lo hacen desde el potencial que tienen las organizaciones “para dañar a la sociedad o a sus integrantes (Hall 1996, p.13)”.

En la perspectiva del discurso, las organizaciones son consideradas como importantes escenarios de conversación y de otras formas del uso del lenguaje. Alvesson y Kärreman (2011a) consideran que una adecuada comprensión de los fenómenos organizacionales exige un enfoque que

preste atención al habla y al texto, porque, donde hay actividades de la organización, normalmente hay que hablar, hay que escribir y simbolizar. Por ejemplo, la gente dialoga con colegas, clientes, jefes, subordinados; incluso algunos entes organizados generan textos como producto principal, tal es el caso de periódicos, editoriales e instituciones de investigación.

Una definición clave sobre los estudios de la organización (EO) considera que estos son “una serie de conversaciones, en particular de aquellos investigadores organizacionales que contribuyen a constituir las organizaciones mismas por medio de términos derivados de paradigmas, métodos y supuestos, ellos mismos derivados de conversaciones anteriores (Clegg y Hardy 1996, p.3)”. Así pues, el discurso brinda elementos de conexión e interrelación desde el lenguaje, la ideología y la comunicación que permiten acercar comprensiones de fenómenos que acontecen en las organizaciones.

El discurso es una de las principales formas de estudio de la vida organizacional y de los fenómenos organizacionales complejos (Ward y Winstanley 2003); constituye un medio clave mediante el cual los miembros de la organización generan coherencia y también resistencia (Mumby y Clair 1997). De hecho, según estos últimos autores, las organizaciones solo existen en la medida en que son creadas mediante el discurso.

En los EO, el discurso abarca al menos tres aspectos interrelacionados: práctica social, práctica discursiva y texto. La primera establece los parámetros económicos, políticos e institucionales sobre los cuales se genera el discurso. La segunda permite el análisis de la producción y consumo de texto. Por su parte, el tercero crea una manifestación lingüística que puede ser oral, escrita o multimodal (oral y escrita); los textos son formas simbólicas de representación entre las que se encuentran los documentos, libros, cuentas, entrevistas e informes anuales (Maguire y Hardy 2009).

El contexto actual es un mundo de organizaciones. Allí, individuos y sociedad se relacionan con ellas de diversas formas, mediante el discurso. Por ejemplo, este da sentido a la estratificación de la sociedad desde el nombre de los roles e identidades individuales: profesor, psicólogo, economista; o al interior de la organización: director, supervisor, secretaria. También permite construir parámetros para mediar el impacto y la intervención que la organización tiene en la cultura y en sus miembros: la moda, las creencias, los consumos y otros.

A continuación, la Tabla 2 sintetiza el concepto de organización desde el punto de vista del discurso.

Tabla 2

**La organización en la perspectiva del discurso**

Perspectiva/Definición	¿Qué es?	¿Qué no es?
<b>General</b>	Es una colectividad social constituida racionalmente, que puede tener un conjunto de metas específicas y división del trabajo. Las actividades que desarrolla tienen efectos sobre sus miembros, la propia organización y la sociedad.	Se diferencia de otras agrupaciones sociales por su alta formalización, la particularización de sus metas y el uso de una tecnología específica.

<b>Discursiva</b>	La organización es una colectividad social que se construye y reconstruye por medio del discurso. En este sentido, las actividades y fenómenos que acontecen en ellas están relacionadas con el discurso. Es decir, la organización es un espacio discursivo construido mediante prácticas del lenguaje.	No es concebida en lo individual, ya que la perspectiva del discurso es esencialmente social. No es la percepción de la organización como configuración en la que el habla es necesaria, sino que esta es el habla.
-------------------	--	---

Fuente: elaboración propia.

### 3. METODOLOGÍA

El objetivo general de la investigación es mostrar un panorama del discurso a partir de tendencias y temáticas en el estudio de las organizaciones durante un periodo de doce años (2000-2012). En este apartado se exponen la estrategia metodológica y el *modus operandi* de la recolección de la información, la codificación y la categorización de los datos.

#### 3.1. Estrategia metodológica

En una primera etapa, la investigación consistió en la revisión de 5.509 artículos publicados, entre 2000 y 2012, a nivel mundial, en diez de las principales revistas sobre el estudio de las organizaciones. En esta exploración, solo se consideraron artículos y se registraron los siguientes datos: título, nombre de autor(es), el resumen y las palabras clave, con el fin de clasificar las temáticas centrales abordadas al estudiar las organizaciones. De los resultados obtenidos, se identificaron 88 artículos relacionados con el discurso en el estudio de las organizaciones; estos constituyeron la unidad de análisis del presente trabajo.

Luego, en una segunda etapa, se procedió con la lectura y codificación de los artículos para identificar aspectos relevantes del discurso en el estudio de las organizaciones y dar cuenta de los principales aportes de la literatura procesada. A continuación, en la Tabla 3, se relacionan los autores de los trabajos revisados y la fecha de su publicación.

Tabla 3

#### Autor(es) de los artículos seleccionados para la revisión de literatura y fecha de publicación

N°	Autor(es) (Fecha)	N°	Autor(es) (Fecha)	N°	Autor(es) (Fecha)
1	Alvesson y Kärreman (2000)	31	Hardy (2004b)	61	Oswick, Keenoy y Grant (2000)
2	Alvesson y Kärreman (2011a)	32	Hardy y Maguire (2010)	62	Prasad y Elmes (2005)
3	Alvesson y Kärreman (2011b)	33	Hardy, Palmer y Phillips (2000)	63	Räisänen y Linde (2004)
4	Anderson, Beattie y Spencer (2001)	34	Harley y Hardy (2004)	64	Reed (2000)



5	Bargiela-Chiappini (2011)	35	Harré (2004)	65	Rees (2001)
6	Bergström y Knights (2006)	36	Heracleous (2006)	66	Riad (2005)
7	Buchanan y Dawson (2007)	37	Heracleous y Barrett (2001)	67	Roper, Ganesh y Inkson (2010)
8	Chia (2000)	38	Heracleous y Hendry (2000)	68	Samra (2005)
9	Chreim (2006)	39	Hodge y Coronado (2006)	69	Selsky, Spicer y Teicher (2003)
10	Cohen, Wilkinson, Arnold y Finn (2005)	40	Iedema (2011)	70	Sonenshein (2010)
11	Conrad (2003)	41	Jian (2011)	71	Suddaby y Greenwood (2005)
12	Conrad (2004)	42	Keenoy (2000)	72	Taylor y Robichaud (2004)
13	Coupland (2001)	43	Khaire y Wadhvani (2010)	73	Thomas (2003)
14	Dick (2004)	44	Kuhn (2009)	74	Thomas y Hewitt (2011)
15	Dick y Cassell (2002)	45	Laine y Vaara (2007)	75	Tomlinson (2005)
16	Doolin (2002)	46	Leitch y Davenport (2005)	76	Trowler (2001)
17	Doolin (2003)	47	Llewellyn y Harrison (2006)	77	Vaara (2002)
18	Driver (2007)	48	Maguire (2004)	78	Vaara (2008)
19	Dunford y Palmer (2002)	49	Maguire y Hardy (2006)	79	Vaara, Kleymann y Seristö (2004)
20	Emrich, Brower, Feldman y Garland (2001)	50	Maguire y Hardy (2009)	80	Vaara y Monin (2010)
21	Ezzamel y Willmott (2008)	51	Martens, Jennings y Devereaux (2007)	81	Vaara Sorsa y Pälli (2010)
22	Fairclough (2005)	52	McCabe (2009)	82	Vaara y Tienari (2002)
23	Fairhurst (2009)	53	McKenna (2011)	83	Vaara, Tienari y Laurila (2006)
24	Finch, Mabey y Liefoghe (2005)	54	Motion y Leitch (2009)	84	Ward y Winstanley (2003)
25	Frenkel (2008)	55	Mueller y Whittle (2011)	85	Welcomer, Gioia y Kilduff (2000)
26	Glynn y Lounsbury (2005)	56	Mumby (2011)	86	Whittle y Mueller (2011)
27	Greckhamer (2010)	57	Mutch (2005)	87	Xu (2000)
28	Green, Li y Nohria (2009)	58	Nayak y Beckett (2008)	88	Zanoni y Janssens (2004)
29	Hansen (2006)	59	Ng y De Cock (2002)		
30	Hardy (2004a)	60	Ogbor (2000)		

Fuente: elaboración propia con base en los artículos seleccionados.

### 3.2 Recolección de la información

Para la selección de las revistas se utilizaron las bases de datos ISI y Scopus. Se establecieron criterios de relevancia por fuera de los *rankings* (principalmente el factor de impacto (IF, por sus siglas en inglés)), como la importancia de la revista dentro del ámbito organizacional, su reconocimiento, trayectoria, etc. Para ello, se consideraron principalmente las revistas que, según Clegg y Hardy (1996), mencionadas en el *Handbook of Organization Studies*, constituyen la comunidad de investigadores en los estudios de la organización: *Organization Studies*, *Organization*, *Administrative Science Quarterly*, *Academy of Management Journal*, *The Academy of Management Review*, *Journal of Management Studies*, *Organization Science*.

Como complemento, se utilizaron tres criterios de selección: (1) las categorías temáticas relacionadas con la investigación (*business, management, sociology*, entre otras); (2) la correlación que existe entre los indicadores IF (*Impact Factor*) y SJR (*Scimago Journal y Country Rank*), y (3) los rangos intercuartiles de la distribución de frecuencia de los respectivos indicadores. Las diez revistas seleccionadas se encuentran entre el primero (Q1) y segundo (Q2) cuartil (ver Tabla 4).

Tabla 4

#### Revistas seleccionadas para la revisión de literatura

Nombre de la revista	Categoría	Total de revistas	Rango de la revista	Factor de impacto	Cuartil de la categoría
<i>Organization Studies</i>	<i>Management</i>	144	40	2.339	Q2
<i>Organization</i>	<i>Management</i>	144	63	1.488	Q2
<i>Administrative Science Quarterly</i>	<i>Bussiness</i>	103	8	3.684	Q1
	<i>Management</i>	144	14		Q1
<i>Human Relations</i>	<i>Management</i>	144	55	1.701	Q2
	<i>Social Sciences, Interdisciplinary</i>	84	10		Q1
<i>Academy of Management Journal</i>	<i>Bussiness</i>	103	2	5.250	Q1
	<i>Management</i>	144	4		Q1
<i>The Academy of Management Review</i>	<i>Bussiness</i>	103	1	6.720	Q1
	<i>Management</i>	144	1		Q1
<i>Journal of Management Studies</i>	<i>Bussiness</i>	103	5	3.817	Q1
	<i>Management</i>	144	11		Q1
<i>Journal of Management Inquiry</i>	<i>Management</i>	144	71	1.283	Q2
<i>Work, Employment and Society</i>	<i>Economics</i>	305	97	1.108	Q2
	<i>Industrial relations</i>	22	5		Q1
	<i>Labor Sociology</i>	132	34		Q2
<i>Organization Science</i>	<i>Management</i>	144	12	3.800	Q1

Fuente: elaboración propia, con base en los datos consultados en ISI, febrero de 2012.

### 3.3. Codificación y categorización

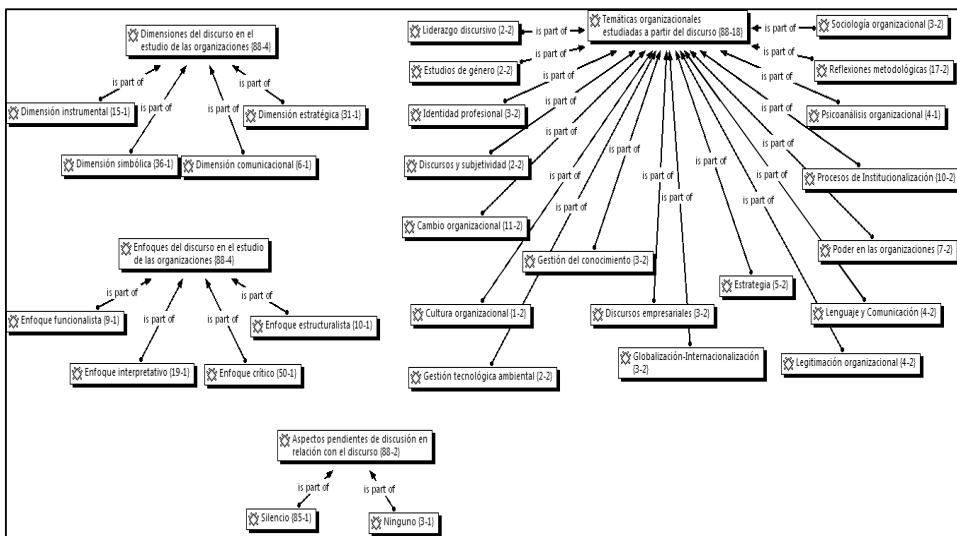
La codificación es un modo sistemático de desarrollar y refinar las interpretaciones de los datos (Taylor y Bogdan 2000). Para este estudio se utilizó el software *Atlas.ti*, versión 6.2. A diferencia de programas como el *Ethnograph*, el *HyperResearch* y el *Nudist*, el *Atlas.ti* fue diseñado como un sistema de redes conceptuales para clasificar, ordenar y relacionar los datos objeto de análisis, en especial para estudios en los que se posee un alto manejo de texto, notas y conceptos teóricos.

La codificación de los datos se realizó con base en los interrogantes principales de la investigación y se establecieron las siguientes categorías: (1) Dimensiones del discurso en el estudio de las organizaciones; (2) Enfoques del discurso en el estudio de las organizaciones, (3) Temáticas organizacionales estudiadas a partir del discurso y (4) Aspectos pendientes de discusión en relación con el discurso.

El Gráfico 1 permite relacionar el mapa categorial que se construyó desde el análisis realizado con el software *Atlas.ti*.

Gráfico 1

#### Mapa categorial del discurso en el estudio de las organizaciones



Fuente: elaboración propia, a partir de los datos procesados en el software *Atlas.ti*.

La interpretación de los datos exige precisar que el programa relaciona unos números {Nº1-Nº2}. El Nº1 indica la cantidad de artículos en cada categoría y representa la relevancia, y por lo tanto, su validez. El Nº2 indica las subcategorías evidenciadas a partir de la estructura que se va creando, y expresa el grado de densidad teórica de la misma. Por ejemplo, en el Gráfico 1, la primera categoría denominada dimensiones del discurso en el estudio de las organizaciones muestra el siguiente par de número {88-4}, el Nº88 es la cantidad de textos que fueron analizados por categoría y el Nº4 señala el total de subcategorías que están asociadas con aquella.

## 4. RESULTADOS

Los resultados de la revisión de la literatura se presentan a partir de las cuatro categorías de análisis: 1. Dimensiones del discurso en el estudio de las organizaciones (instrumental, simbólica, estratégica y comunicacional), 2. Enfoques del discurso en el estudio de la organización (funcionalista, interpretativo, crítico y estructuralista), 3. Temáticas organizacionales estudiadas a partir del discurso (cambio organizacional, procesos de institucionalización, legitimación organizacional, entre otras) y 4. Aspectos pendientes de discusión en relación con el discurso, donde se destaca el silencio como un elemento poco explorado en los textos revisados.

### 4.1. Dimensiones del discurso en el estudio de las organizaciones

Los discursos no son fenómenos sino aspectos y facetas del proceso social que sirven como marco teórico para sustentar conceptos que posibilitan el análisis organizacional (Keenoy 2000). En este sentido, se utilizó el concepto de dimensión para identificar aspectos y facetas de los discursos que son utilizados en las organizaciones. Se evidenciaron las siguientes cuatro dimensiones del discurso:

A. *Dimensión instrumental*: Se reconoce que el discurso puede facilitar los procesos y resultados en la organización, en tanto, instrumento de comunicación que, basado en el lenguaje, permite alcanzar los logros administrativos. Constituye una herramienta a disposición de la organización, útil para conseguir los objetivos propios. En consecuencia, el discurso puede ser utilizado para el administrador como un instrumento clave para dirigir el curso de acción de las organizaciones.

Dentro de esta dimensión, se identifica la investigación de Emrich et al. (2001), donde se estudian los discursos de 34 presidentes estadounidenses. Los autores indican que los resultados en la administración son exitosos cuando el discurso tiene buen uso de la retórica y está acompañado por un factor carismático y de liderazgo del individuo. Por su parte, Prasad y Elmes (2005) mostraron que el rápido crecimiento que tuvo el campo de la gestión ambiental y su legitimidad se debe a la practicidad de su discurso que enfatizaba en el compromiso y la colaboración interorganizacional.

Dunford y Palmer (2002) analizaron el discurso de una industria de aviación altamente competitiva e identificaron que el factor de su éxito se debía a la aplicación de un discurso dual, caracterizado por un individualismo competitivo y el trabajo en equipo. Tomlinson (2005) también estudió el discurso de una asociación en un campo de refugiados y reconoció dos versiones: una idealista y otra pragmática. En ellas se ve el discurso de la asociación como creación de redes, intercambio de experiencias e ideas, pero, además, como una forma eficiente y eficaz de distribuir los recursos.

B. *Dimensión simbólica*: aquí se hace énfasis en el discurso como un conjunto de símbolos que posibilitan la construcción social de la realidad organizacional, a la vez que produce efectos en el pensamiento de las personas, sus interpretaciones y acciones. Así mismo, se reconoce el papel constructivo y simbólico del discurso en la organización (Berger y Luckmann 1966; Garfinkel 1967). El discurso como símbolo representa una construcción de ideas que son aceptadas o que buscan ser aceptadas socialmente; por ejemplo, un eslogan, un color o un icono con el que se asocia la compañía.

En los textos analizados, Alvesson y Kärreman (2011a) exponen en su artículo que el discurso puede ser visto como un elemento fundamental, de gran alcance en la construcción social de la realidad. Oswick et al. (2000) plantean que el discurso es el principal medio por el cual los miembros de una organización crean una realidad social coherente, buscando delimitar con ello el sentido de lo que son. No obstante, Reed (2000) sugiere una limitación para esta dimensión, ya que la relación entre los discursos y lo que representan es arbitraria; en ella no se reconoce una realidad independiente de la construcción social.

La dimensión simbólica del discurso también se relaciona con los procesos de institucionalización en la organización. Según la investigación de Green et al. (2009) sobre la gestión de la calidad total de la comunidad empresarial estadounidense, los empresarios utilizan la retórica para legitimarse, y la institucionalización se moldea a partir de un cambio en las estructuras de los argumentos utilizados para justificar una práctica con el tiempo, ya sea un saludo, un horario, un estilo de gestión o un lenguaje que distinga la organización de las demás.

*C. Dimensión estratégica:* en esta dimensión se reconoce que el discurso influye en la forma de ver las organizaciones. Es un elemento mediante el cual se puede transformar a los individuos en sujetos, cuyo sentido de significado y de realidad está unido a su participación en la práctica organizacional (Knights y Morgan 1991). La estrategia está orientada a la solución de problemas prácticos, donde el discurso tiene la capacidad de orientar eficazmente una acción que se evalúa por el crecimiento de la riqueza (Leitch y Davenport 2005) en la organización. En este sentido, los discursos son enfocados hacia la competencia, la innovación, el emprendimiento, el capital intelectual, entre otros aspectos.

En algunos de los trabajos revisados, la subjetividad que el discurso produce en la organización se analiza desde la gestión estratégica (Greckhamer 2010; Vaara et al. 2004); por ejemplo, cuando el sujeto emprendedor es motivado por el discurso de la competitividad. También, el texto de Hardy et al. (2000) muestra el desarrollo de un modelo de estudio que describe el discurso como recurso estratégico. Las organizaciones no solo constituyen colectivos sociales sino también campos de lucha donde diferentes grupos compiten para dar forma a la realidad organizacional. Otros autores enfatizan en las prácticas discursivas mediante las cuales se legitiman y naturalizan estrategias específicas en un ente (Samra 2005; Suddaby y Greenwood 2005; Vaara 2008).

En la dimensión estratégica se retoman elementos de las dimensiones instrumental y simbólica. Por un lado, la mirada pragmática del discurso dada su relación con la práctica organizacional, pero además la idea de lo simbólico al reconocer que el discurso permite la construcción social de la realidad. Posibilita a su vez, la perspectiva crítica del discurso, al proponer que la estrategia en el discurso implica el mantenimiento de las desigualdades en la organización (Laine y Vaara 2007; Thomas 2003), es decir, la gestión empresarial puede apropiarse y movilizar un tipo específico de discurso para tratar de obtener el control de la organización.

*D. Dimensión comunicacional:* desde este punto de vista se hace referencia al discurso en tanto acto comunicativo que se produce en la interacción social. Un acto comunicativo se genera cuando “el propósito de un actor [...] está vinculado con la realización de la transmisión de información a los demás (Giddens 1993, p. 94)”. Así, el discurso constituye conocimiento, aprendizaje, cultura, intercambio y transmisión de contenidos entre actores de la organización y su entorno.

El texto de Whittle y Mueller (2011) retoma el discurso como un lenguaje a través del cual se gestionan los intereses en una organización. Taylor y Robichaud (2004), por su parte, trabajan las actividades comunicativas de los agentes organizacionales y entienden el discurso como acción y construcción de sentido. Llewellyn y Harrison (2006) examinan los modos más convencionales del discurso principalmente las competencias lingüísticas de los trabajadores y de la corporación.

La dimensión comunicacional es transversal a las otras dimensiones enunciadas, dado que el discurso comunica por esencia. No obstante, la metáfora de la comunicación en el discurso es una conversación que se centra en la acción colectiva como realización conjunta, en el diálogo entre los socios, en las características del contexto, en la práctica social, etc. En esta mirada, la organización no tiene estatus autónomo, estable o estructural fuera del texto, pues se considera que la organización emerge en y a través de la comunicación (Taylor y Robichaud 2004).

#### **4.2. Enfoques del discurso en el estudio de la organización**

El marco conceptual en el que se fundamenta el discurso permite distinguir diferentes enfoques que toman este como objeto de estudio o como metodología. Como objeto de estudio, Chia (2000) reconoce que el discurso constituye el mundo social, siendo el principio fundamental de la realidad socialmente organizada; de ahí que el discurso se piense en sí mismo como una forma de organización. El discurso como metodología se considera inherente al análisis organizacional que sirve para entender conflictos, transmisión y legitimación de ideologías, valores y saberes, mantenimiento del *status quo* y de los procesos de subjetivación; por ejemplo, el sujeto eficiente que se adapta a unos estándares que le son impuestos, el sujeto ético que reproduce una racionalidad calculadora o el empleado que acata las órdenes y se vuelve su reproductor.

A partir de Heracleous y Barret (2001) se identificaron cuatro enfoques sobre el discurso. El primero es el funcionalista, que enfatiza en las explicaciones racionales y el pragmatismo; aquí interesan los desarrollos discursivos fáciles de utilizar. El segundo corresponde al interpretativo, con el cual se plantea el mundo en relación con las cuestiones humanas, es cohesionado, ordenado e integrado, ve la realidad construida a través del lenguaje. El tercero es el crítico, que resalta el cambio social, los modos de dominación mediante el discurso y la búsqueda de la emancipación. Y el cuarto es el estructuralista, bajo el cual se muestra que la sociedad está basada en conflictos generadores de cambios radicales a partir de crisis políticas y económicas.

En la Tabla 5 se presenta un resumen de los enfoques que permitieron clasificar la literatura revisada.

Tabla 5

## Enfoques sobre el discurso

Enfoque	Discurso visto como:	Relación con el sujeto	Finalidad del enfoque	Autores relevantes en la revisión (Año)
<b>Funcionalista</b>	Lenguaje basado en la comunicación, utilizado para lograr los fines.	El discurso es una herramienta de la comunicación a disposición de los actores.	Facilita los procesos de la administración y los resultados.	Emrich et al. (2001); Martens et al. (2007) y Vaara et al. (2004).
<b>Interpretativo</b>	La acción comunicativa es constructiva de la realidad social y organizacional.	La realidad social del sujeto se construye a través del lenguaje como medio simbólico.	Permite comprender el papel del lenguaje en los procesos de construcción social.	Coupland (2001); Fairhurst (2009); Hansen (2006), Jian (2011); Taylor y Robichaud (2004); Whittle y Mueller (2011).
<b>Crítico</b>	Poder / conocimiento, relaciones lingüísticas, situadas históricamente e incluidas en la práctica social.	La identidad y la racionalidad están constituidas por los discursos de élite y otras “tecnologías de poder”.	Posibilita un cambio radical a través de la comprensión crítica de las relaciones de dominación social.	Bargiela-Chiappini (2011); Conrad (2004); Iedema (2011); Mumby (2011); Roper et al. (2010); Selsky et al. (2003) y Zaroni y Janssens (2004).
<b>Estructuralista</b>	Estructuras discursivas y acciones de la comunicación.	Los actores son agentes intencionales, bien informados dentro de las estructuras discursivas.	Para superar dualismos de la estructura y la acción en el análisis social.	Green et al. (2009); Heracleous (2006); Heracleous y Barrett (2001); Heracleous y Hendry (2000) y Thomas (2003).

Fuente: adaptada a partir de Heracleous y Barret (2001).

En el enfoque funcionalista se relacionan, entre otros, el artículo de Emrich et al. (2001), centrado en los discursos de presidentes de Estados Unidos para determinar la articulación exitosa y la promulgación de la visión de un líder. La investigación de Vaara et al. (2004) utilizan el discurso para señalar prácticas discursivas que caracterizan la formulación de estrategias; por ejemplo, las alianzas de aerolíneas en las que hay un proceso de problematización, una racionalización, una fijación de problemas de independencia mutua, entre otros. Martens et al. (2007), descubren que los empresarios, con el propósito de adquirir recursos, en su discurso exageran el mensaje, omiten datos o indican conexiones que no existen en un producto.

En el enfoque interpretativo es relevante el artículo de Taylor y Robichaud (2004), donde describen dos formas de concebir a la organización a partir del lenguaje y el discurso:

como actividades comunicativas de los agentes (conversaciones) y como interpretaciones basadas discursivamente en los agentes, los propósitos y las organizaciones (textos). La investigación de Fairhurst (2009) sobre liderazgo discursivo plantea otro camino para entender el contexto de la dirección; el punto de partida es el giro lingüístico en la vida social y las ciencias de la organización, es decir, las influencias históricas y culturales que tiene la comunicación de los actores en la organización. Finalmente, se relaciona el trabajo de Jian (2011) sobre el cambio organizacional en una empresa de seguros en Estados Unidos. El autor analiza el cambio como una dinámica discursiva entre los miembros de esta empresa; allí articula las circunstancias de la organización, las identidades individuales y las prácticas organizacionales.

En el enfoque crítico se destaca el trabajo de Selsky et al. (2003) sobre un conflicto laboral de 1997-1998 en el Puerto de Melbourne. Los autores discuten el concepto de dominio del discurso y las diferencias entre los intereses comerciales y sindicales, lo que muestra un problema entre el discurso dominante de la dirección y el discurso del trabajador. Por su parte, Zaroni y Janssens (2004) examinan empíricamente las formas de los discursos de los gerentes de recursos humanos y las relaciones de poder y reafirmaciones o cuestionamientos con sus prácticas de gestión. Roper et al. (2010), evaluando el alcance y la influencia del neoliberalismo en la investigación, indagan sobre cómo las ideologías han influenciado los textos académicos. Por otro lado, Conrad (2004), Mumby (2011), Iedema (2011) y Bargiela-Chiappini (2011), establecen una conversación crítica y conceptual que aporta a la comprensión del discurso.

En el enfoque estructural se identifica el texto de Heracleous y Hendry (2000), quienes analizan el discurso y el estudio de la organización con base en los planteamientos de Giddens sobre estructuralismo. También Heracleous y Barrett (2001) retoman esta perspectiva para examinar el discurso como una dualidad constituida por dos niveles interrelacionados dinámicamente: el nivel de la superficie de las acciones comunicativas y el nivel más profundo de estructuras discursivas. La estructuración implica abordar el contexto y la temporalidad de las acciones comunicativas para identificar que las estructuras discursivas tienen un vínculo directo con las estructuras sociales.

Dentro del proceso de análisis del contenido de los textos se evidenció que el enfoque crítico es el dominante: el 57% de los artículos resaltan una mirada crítica sobre el discurso. Según Mumby y Clair (1997), se puede inferir que los analistas críticos del discurso exploran la conexión entre el habla, la producción y el mantenimiento de sistemas de poder, desigualdad e injusticia, por un lado, y resistencia, por el otro. En este sentido, el trabajo de Llewellyn y Harrison (2006), revelan las resistencias que tienen los empleados al leer las comunicaciones corporativas, dado el alto contenido de elementos de persuasión que guían su conducta en la organización.

#### **4.3. Temáticas organizacionales estudiadas desde el discurso**

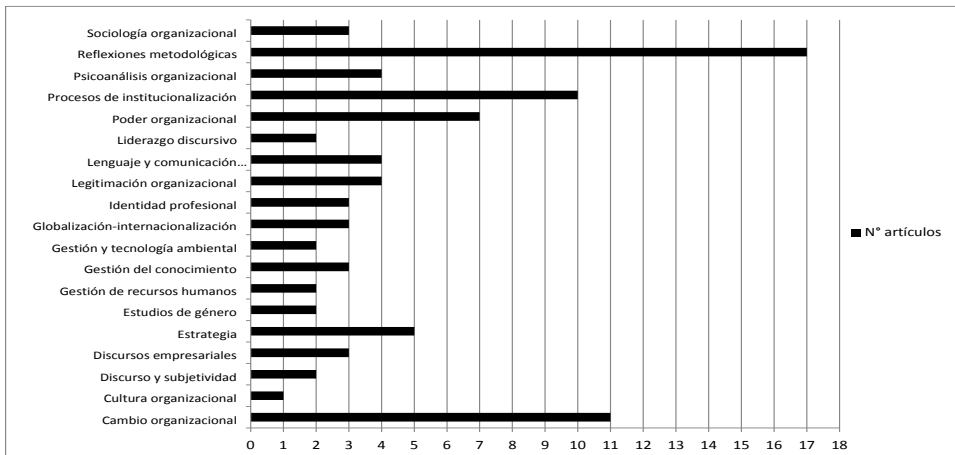
En la revisión de los 88 textos objeto de análisis se encontraron diferentes temáticas organizacionales. En la clasificación se consideraron también las reflexiones metodológicas para incluir aquellos artículos que no estudian un aspecto o fenómeno organizacional específico, sino que contribuyen al desarrollo de metodologías que permiten ampliar o replantear el uso del discurso en el estudio de las organizaciones. El Gráfico 2 muestra



las distintas temáticas organizacionales y la cantidad de textos que fueron identificados en cada una de estas.

Gráfico 2

**Temáticas organizacionales estudiadas desde el discurso**



Fuente: elaboración propia.

En el Gráfico 2 se evidencia que el mayor número de publicaciones está relacionado con las reflexiones metodológicas. Allí los textos tienen un énfasis teórico y metodológico, y hacen referencia a estos aspectos del discurso con el fin de comprender los fenómenos de la organización. Alvesson y Kärreman (2000) exponen que en los estudios de la organización, el discurso se puede analizar como texto social (habla y texto escrito en sus contextos de acción social) o como discursos construidos (conformación de la realidad social a través del lenguaje). En el componente metodológico, el análisis del discurso considera el lenguaje como una práctica social (Bargiela-Chiappini 2011).

Algunos autores postulan que los elementos individuales del análisis del discurso son momentos en un proceso interactivo continuo (Conrad 2004) que permite estudiar aspectos simbólicos y metafóricos del discurso organizacional (Heracleous y Hendry 2000). También resaltan la importancia de métodos que posibilitan la interacción entre la narrativa y la etnografía para reconocer la influencia del contexto en la producción de sentido (Hansen 2006), así como las diferencias entre el discurso moderno y posmoderno (Welcomer et al. 2000), la discusión y el carácter emancipador del discurso (Mutch 2005), las luchas con el discurso organizacional (Hardy 2004a) y la contribución del discurso y del análisis del discurso en la comprensión de lo organizacional (Hardy 2004b).

Las temáticas cambio organizacional, procesos de institucionalización y poder en las organizaciones son relevantes en los textos revisados. En el cambio organizacional, el discurso constituye algo más que un dispositivo textual, pues se institucionaliza y se reproduce en las prácticas sociales, a la vez que se constituye en un mecanismo de control y

coordinación (Doolin 2003; Chreim 2006; Jian 2011). Algunos ejemplos son: el cambio de una fundación en Nueva Zelanda con la introducción de nuevos conceptos como relevancia, eficacia, etc., los cuales eran ajenos a la lógica de esa organización (Leitch y Davenport 2005); el análisis de las prácticas discursivas que participan en el cambio de una asociación público-privada del Reino Unido (Mueller y Whittle 2011); y los cambios organizacionales que producen las regulaciones ambientales desde el Convenio de Estocolmo en la lucha contra los contaminantes prohibidos en 1972 (Hardy y Maguire 2010).

Buchanan y Dawson (2007) también abordan el tema como un proceso discursivo multiautor, a partir de dos argumentos narrativos que buscan dar cuenta de la comprensión de los acontecimientos pasados y de las trayectorias de cambio en el futuro. Heracleous y Hendry (2000), exploran el papel del discurso en la configuración de los procesos de cambio organizacional, y Rees (2001) examina el compromiso que asumen los trabajadores en el mismo. Vaara (2002) observa la construcción discursiva en una integración post fusión. Y Fairclough (2005) muestra que el cambio es anterior a la organización y, por ende, no ha de ser una propiedad de ella, sino que son efectos que surgen del proceso social donde el cambio es inherente.

Respecto a la temática procesos de institucionalización, Green et al. (2009) argumentan que esta es una estructura del discurso utilizada para justificar una práctica en el tiempo. Los autores analizan la institucionalización de las prácticas de gestión de calidad en una comunidad de empresarios estadounidenses y observan que la estructura del discurso refleja y da forma a la institucionalización. Khaire y Wadhvani (2010) investigan el arte indio moderno desde las instituciones que facilitan los resultados y el intercambio económico. Asimismo, Maguire y Hardy (2006, 2009) consideran la Convención de Estocolmo sobre los contaminantes y discursos del DDT (Dicloro Difenil Tricloroetano) en revistas, libros y diarios, para determinar cómo la aparición de un nuevo discurso y su lucha permiten procesos de construcción institucional.

Glynn y Lounsbury (2005) estudian procesos de institucionalización que han moldeado la Orquesta Sinfónica de Atlanta hacia las exigencias del mercado. Suddaby y Greenwood (2005) describen el papel de la retórica del discurso en el cambio institucional, a partir de un estudio de cinco grandes compañías contables adquiridas por una firma de abogados. Selsky et al. (2003), analizan la interacción discursiva e institucional en un estudio de caso, teniendo presente los intereses comerciales y sindicales desde los dominios del discurso laboral. Otros aspectos tratados son la burocratización (Räsänen y Linde 2004), la profesionalización de los médicos tras un nuevo sistema de gestión clínica en el Reino Unido (Thomas y Hewitt 2011) y de arquitectos en lo público-privado (Cohen et al. 2005).

Por su parte, la temática del poder reconoce que el discurso es un dispositivo para el control y el autocontrol del sujeto, así como un mecanismo de disidencia y resistencia (Dick y Cassell 2002; Ng 2002; McCabe 2009). Los discursos son conceptualizados en las relaciones de poder-saber que son lingüísticamente comunicadas, históricamente situadas y arraigadas en la práctica social (Samra 2005). Algunos de los casos analizados permiten reconocer el poder del discurso en la nueva educación superior del Reino Unido (Trowler 2001), los actos de corrupción en Estados Unidos como Enron (Conrad 2003) y los efectos del poder en la organización de una ciudad como Lahti en Finlandia (Vaara et al. 2010).

Entre otras temáticas, se identificaron las siguientes: *Estrategia* (Hardy et al. 2000; Vaara et al. 2004; Ezzamel y Willmott 2008; Greckhamer 2010; Sonenshein 2010). *So-*

*ciología organizacional* (Tomlinson 2005; Nayak y Beckett 2008). *Psicoanálisis organizacional* (Anderson et al. 2001; Harré 2004; Driver 2007; Whittle y Mueller 2011). *Liderazgo discursivo* (Emrich et al. 2001 y Fairhurst 2009). *Lenguaje y comunicación* (Dunford y Palmer 2002; Taylor y Robichaud 2004; Heracleous 2006; Llewellyn y Harrison 2006). *Legitimación organizacional* (Vaara y Tienari 2002; Vaara et al. 2006; Motion y Leitch 2009; Vaara y Monin 2010). *Identidad profesional* (Coupland 2001; Doolin 2002; Kuhn 2009). *Globalización-internacionalización* (Hodge y Coronado 2006; Frenkel 2008; Vaara 2008). *Gestión y tecnología ambiental* (Maguire 2004; Prasad y Elmes 2005). *Gestión del conocimiento* (Xu 2000; Thomas 2003; Roper et al. 2010). *Gestión de recursos humanos* (Harley y Hardy 2004, Zanoni y Janssens 2004). *Estudios de género* (Ward y Winstanley 2003; Dick 2004). *Discursos empresariales* (Ogbor 2000; Martens et al. 2007; McKenna 2011) y *Cultura organizacional* (Riad 2005).

Dentro de los trabajos analizados, se identificaron 58 trabajos prácticos (artículos de investigación) y 30 teóricos (artículos de reflexión). Entre los primeros existe una alta tendencia por los estudios de caso que permiten investigar un fenómeno contemporáneo dentro de su contexto de vida real (Yin 2003), factor importante en el análisis del discurso organizacional. Además, los investigadores no solo observaron discursos ya elaborados, también utilizaron herramientas de indagación como la entrevista y métodos como la etnografía, para construir los discursos a estudiar.

#### 4.4. Aspectos pendientes de discusión en relación con el discurso

En la literatura revisada se observó que los trabajos de Anderson et al. (2001), Dick y Cassell (2002) y Ward y Winstanley (2003) retoman el discurso desde lo dicho y lo no dicho en la organización. El estudio del silencio como medio para ampliar la comprensión del discurso en las organizaciones, sugiere entender que tal silencio asume múltiples significados y roles que pueden ilustrar una relación de poder o un mecanismo de resistencia; por ejemplo, el discurso hegemónico que incluye reglas implícitas, normas que impiden la discusión abierta por tabús u otras lógicas inmersas en la empresa y que están presentes en el discurso aunque no se hablan.

El uso del lenguaje en los entornos organizados puede influir en la decisión de una persona para permanecer en silencio (Ward y Winstanley 2003). Tal es el caso del individuo que oculta su orientación sexual, un abuso o acoso laboral; de aquel que decide no contribuir con sus ideas y aportes al mejoramiento de la organización; incluso, el que condiciona el uso de su palabra para resistirse o como una forma de represión y de autoprotección; o quien evita hablar de su historia de vida en la organización.

Foucault (1981) planteó que la idea de discurso se concibe mejor como un conjunto de elementos discontinuos, donde el silencio es uno de estos elementos que se configura en agente de poder. El silencio, en tanto parte del discurso, puede verse como una presencia muy potente o un espacio negativo (Ward y Winstanley 2003), como ausencia de una respuesta, ocultamiento de verdades dentro del entorno organizacional y discriminación del lenguaje que asocia ciertos cargos con la masculinidad para imposibilitar a la mujer en algunas labores.

El estudio de Dick y Cassell (2002) buscó examinar la discriminación de género en la policía en el Reino Unido al reconocer una escasa representación de las mujeres en esa

institución, ya que los conceptos de fuerza, carácter, violencia y otros estaban asociados a labores que los hombres pueden ejercer. La cultura policial promueve una distinción hegemónicamente masculina, donde las mujeres son sometidas a acosos, incluso sexuales, por parte de sus compañeros, sin que ellas digan nada al respecto. De otro lado, Anderson et al. (2001) analizaron que en las víctimas de la violación hay reacciones que están presentes pero también hay otras que están ausentes y que estas pueden ayudar a analizar cómo ellas perciben realmente la violación.

Dado que el silencio fue poco explorado en la literatura revisada, se considera pertinente ampliar el panorama con otros trabajos e intervenciones empresariales que estudien asuntos como: discriminación de las minorías sexuales en la organización, acoso laboral o sometimiento del cuerpo, su estética o exacerbación, entre otros. No solo el lenguaje verbal comunica en la organización, también los cuerpos hablan y cuentan historias de la vida del individuo y de su contexto social y organizacional.

## 5. DISCUSIÓN

Las organizaciones son construcciones sociales mediadas por el discurso. Construcciones complejas, matizadas por miradas subjetivas que proporcionan distintos lentes teóricos y metodológicos para su comprensión. Además, ellas son productoras de discursos y, en ese sentido, posibilitan la interacción de su componente humano, constituyen el insumo fundamental para el intercambio de información y comunicación, proporcionan sentidos, permiten crear y contar la historia organizacional, construir e interpretar los eventos simbólicos, las diversas formas del habla, los escritos y los múltiples significados que adquiere el lenguaje utilizado en la interacción social.

En efecto, se considera que la dimensión del discurso que se usa para entender y explicar las organizaciones, muestran la faceta elegida por el investigador y su postura epistemológica. Las dimensiones instrumentales y estratégicas, por ejemplo, dan cuenta de un observador interesado en los objetivos organizacionales, en la solución de problemas, en la evaluación de la efectividad del discurso, en su practicidad, etc. Otros reconocen el discurso desde su dimensión simbólica o comunicacional y afrontan retos más complejos dado que se enfrentan con aspectos transversales en el análisis del discurso, los cuales se asocian con la cultura, con la construcción e interpretación social en la organización. Por ende, se comprende que el discurso se construye en colectividad y puede producir, reproducir y transformar la organización por medio de la comunicación, de allí que se considere que las organizaciones existen como construcciones mediadas, en gran parte, de forma discursiva.

El concepto de discurso también hace referencia al conocimiento producido en una disciplina, es decir, las teorías de un campo de estudio específico o el dominio de un lenguaje desde un punto de vista particular. Su estudio se asoció con varios enfoques entre los que se destaca el funcionalista, el interpretativo, el crítico y el estructuralista. En la literatura revisada primó el enfoque crítico en relación con el uso de tecnologías de poder y de metodologías que exploran la forma en que se desarrolla el conocimiento sobre la organización. Para la academia sería importante seguir avanzando con estos trabajos e incluir más estudios con el enfoque interpretativo y estructuralista en aras de que las conversaciones entre los investigadores y la producción de textos contribuya a plantear y replantear las

comprensiones en y alrededor de las organizaciones. De otro lado, se considera interesante para la empresa que los consultores y gestores realicen estudios desde la mirada funcional en tanto facilita los procesos administrativos y sus resultados.

El discurso ha sido estudiado desde la reflexión teórica y metodológica, y contiene diversos marcos teóricos que posibilitan el análisis de los procesos y fenómenos relacionados con la organización. Se han identificado diversas temáticas que fueron estudiadas desde el discurso, tales como: cambio organizacional, poder, procesos de institucionalización, entre otras. En el análisis se considera importante explorar las relaciones entre discurso y subjetividad y los estudios de género, por el carácter constructivo del discurso y por la mirada crítica que posibilita. También el discurso puede ser útil para discutir la entrada de las lógicas neoliberales en la gestión, la apropiación de discursos de la empresa privada en el Estado y cómo influye esto en la construcción de otro tipo de ciudadano y de empleado.

En lo metodológico, se retoma el método de análisis del discurso, utilizado para interpretar el contenido producido en las entrevistas, en la vida diaria que se observa como texto social, en las experiencias y eventos de la organización, en el vocabulario institucional, entre otros. En algunos trabajos analizados se observa la crítica al método de análisis del discurso, allí se resalta que es importante combinar este método con la etnografía, para posibilitar la inserción en la realidad objeto de estudio y comprender el discurso a partir de la interacción.

Ahora bien, de los resultados del estudio se infiere que el análisis del silencio ofrece retos para consultores e investigadores, quienes pueden ampliar el uso de las herramientas administrativas desde los elementos que no están presentes en los discursos empresariales, generar ventajas competitivas en la organización o identificar elementos que entorpecen el curso eficiente de los negocios; por ejemplo, la censura, la discriminación y los medios simbólicos con mensajes negativos que promociona la empresa.

El silencio ha sido denominado metafóricamente como un espacio negativo en la organización. No obstante, desde un enfoque funcional, el silencio es considerado esencial para la eficiencia organizacional, ya que posibilita que los trabajadores no gasten en conversaciones el tiempo requerido para la producción. En esa mirada, el establecimiento del silencio en la organización constituye una herramienta de la administración tradicional que ha sido valorada para la gestión. Sin embargo, la gestión ha dejado de lado el silencio que no es impuesto, es decir el silencio en sí, siendo este otro instrumento útil a la administración de la organización.

Analizar el silencio como una forma de discurso permite ampliar las comprensiones de los fenómenos que acontecen en la organización, por ejemplo, la identidad sexual minoritaria no revelada y que hace parte de la identidad organizacional que se construye en el lugar del trabajo. Se considera interesante la exploración de esta alternativa, ya que a pesar de la ausencia de voces, a través de él se pueden interpretar múltiples significados y roles en la organización, ilustrar el poder o algunos mecanismos de resistencia.

A raíz de esto, surgen algunos retos para construir líneas de investigación en relación con el estudio del discurso en la organización y el silencio:

**Reto 1.** Identificar los discursos que son construidos desde los silencios organizacionales. Se enuncian básicamente temas vinculados con las minorías sexuales (como gays y lesbianas), el acoso laboral, las violaciones y las palabras prohibidas, entre otros. Hacer investigación empírica tanto cuantitativa como cualitativa.

**Reto 2.** Reconocer el papel del silencio y su relación con el poder. El silencio no es solo un elemento constitutivo del discurso en la organización, sino un agente de poder o un medio de resistencia. Metodológicamente implica un profundo acercamiento a la organización a partir de la combinación de métodos etnográficos y de análisis del discurso.

## 6. CONCLUSIONES

El panorama del discurso en el estudio de las organizaciones se amplió a partir de las preguntas de la investigación. En la primera, se identificaron cuatro dimensiones del discurso: instrumental, simbólica, estratégica y comunicacional. Las dimensiones simbólica y estratégica son las más frecuentes en los textos relevados. En lo simbólico, el estudio del discurso deja entrever que la construcción social de la realidad está mediada por el lenguaje y, en ese sentido, el mundo de las organizaciones constituye fenómenos que son construidos socialmente. Por otra parte, en lo estratégico se reconoce que el discurso es una herramienta orientada a la resolución de problemas y a la transformación de individuos en sujetos que sirven al entorno empresarial, logrando que sean eficientes, éticos y productivos.

De acuerdo con el segundo interrogante, se reconocieron algunas taxonomías en la literatura revisada, lo cual ha permitido reflejar divisiones en las ciencias sociales a partir de los enfoques sobre los discursos utilizados para el estudio de los fenómenos organizacionales. Entre estos se identificaron: el funcional, el interpretativo, el estructural y el crítico. Se evidenció que los aportes teóricos y metodológicos de los diferentes autores están mediados por las formas de percibir la realidad y por los contextos en que se realizan sus comparaciones empíricas.

En relación con el tercer interrogante, sobre las temáticas organizacionales, la literatura analizada permitió reconocer la importancia del lenguaje para el estudio de las organizaciones. No obstante, se indica que es un tema de difícil comprensión para las ciencias sociales porque el discurso se concibe como marco conceptual y como perspectiva metodológica a la vez. Se observa que las reflexiones metodológicas constituyen una de las temáticas más estudiada por los autores, ya que se establecen razonamientos sobre el discurso que sirven como espejo para estudiar fenómenos que acontecen en la organización, por ejemplo: cambio organizacional, poder, procesos institucionales, construcción de subjetividad, identidad profesional y cultura organizacional.

Visto en conjunto, el discurso constituye un importante elemento teórico y metodológico para estudiar las organizaciones. Su uso resalta la importancia de entender la organización como una construcción social y colectiva, teniendo presente lo enunciado y lo silenciado. Las organizaciones tienen un carácter dinámico; por tanto, en el estudio del discurso se resalta la importancia de reconocer la influencia del contexto y de los cambios en los usos discursivos, incluso para modificar y transformar la organización.

En relación con el último interrogante, queda el reto de explorar otros análisis del discurso desde el silencio. Este es un elemento clave para ampliar y comprender fenómenos que acontecen en la organización. Como herramienta de la administración tradicional, el silencio puede ser un aspecto fundamental en el sentido de que se torna necesario para concentrarse en el trabajo, para hacer más productiva una planta específica, etc. No obstante,

se considera que la gestión debe prestar atención al silencio en sí mismo, ya que este puede ser de gran relevancia en la empresa.

Dentro de las limitaciones que presenta este texto se reconoce que el análisis de los datos se circunscribió a los artículos seleccionados. En tal sentido, el estudio no incorpora en sus resultados otro tipo de fuentes como libros especializados y artículos publicados en *journals* indexados a otro tipo de índices, como pueden ser SciElo, EBSCO, ProQuest, Latindex, entre otros. El reto por examinar la vasta y compleja documentación implicó la delimitación tanto del método de análisis como de la cantidad de revistas estudiadas. Además, las categorías de la investigación fueron establecidas con sujetos activos dentro del proceso de interpretación; en esta situación, Gadamer (2003) plantea que otros intérpretes hubieran construido distintas expresiones y distinciones alternativas.

No obstante lo anterior, el documento constituye una herramienta útil en el campo administrativo y organizacional; presenta un filtro clave en la temática del discurso en el estudio de las organizaciones en un periodo de doce años. Además, muestra desafíos dentro de la gestión y el estudio de la organización para profesionales, tanto en el ámbito académico como de intervención. Los resultados de la investigación, tales como las cuatro dimensiones del discurso, sus enfoques y temáticas, orientan al lector y le brindan sustento argumentativo en el diseño previo a cualquier modelo o forma de intervención organizacional que se quiera realizar desde esta temática.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvesson, M. y Kärreman, D., 2000. Varieties of Discourse: On the Study of Organizations through Discourse Analysis. *Human Relations*, 53 (9), 1125-1146.
- Alvesson, M. y Kärreman, D., 2011a. Decolonializing discourse: Critical reflections on organizational discourse analysis. *Human Relations*, 64 (9), 1121-1146.
- Alvesson, M. y Kärreman, D., 2011b. Organizational discourse analysis - well done or too rare? A reply to our critics. *Human Relations*, 64 (9), 1193-1202.
- Anderson, I., Beattie, G. y Spencer, C., 2001. Can Blaming Victims of Rape be Logical? Attribution Theory y Discourse Analytic Perspectives. *Human Relations*, 54 (4), 445-467.
- Bargiela-Chiappini, F., 2011. Discourse(s), social construction and language practices: In conversation with Alvesson and Kärreman. *Human Relations*, 64 (9), 1177-1191.
- Berger, P. y Luckmann, T., 1966. *The social construction of reality*. NY: Anchor.
- Bergström, O. y Knights, D., 2006. Organizational discourse and subjectivity: Subjectification during processes of recruitment. *Human Relations*, 59 (3), 351-377.
- Buchanan, D. y Dawson, P., 2007. Discourse and Audience: Organizational Change as Multi-Story Process. *Journal of Management Studies*, 44 (5), 669-686.
- Carabine, J., 2001. Unmarried motherhood 1830-1990: A genealogical analysis. In M. Wetherell, S. Taylor, y S. Yates (Eds), *Discourse as Data: A guide for analysts*. London: Sage, 267-310.
- Chia, R., 2000. Discourse Analysis Organizational Analysis. *Organization*, 7 (3), 513-518.
- Chreim, S., 2006. Managerial Frames and Institutional Discourses of Change: Employee Appropriation and Resistance. *Organization Studies*, 27 (9), 1261-1287.
- Clegg, S. R. y Hardy, C., 1996. Introduction. Organizations, Organization and Organizing. En S. R. Clegg, C. Hardy, y W. R. Nord, *Handbook of Organization Studies*, Londres: Sage, 1-28.

- Cohen, L., Wilkinson A., Arnold J. y Finn, R., 2005. 'Remember I'm the bloody architect!': Architects, organizations and discourses of profession. *Work, Employment and Society*, 19 (4), 775-796.
- Conrad, C., 2003. Stemming The Tide: Corporate Discourse and agenda Denial in The 2002 Corporate Meltdown. *Organization*, 10 (3), 549-560.
- Conrad, C., 2004. Organizational Discourse analysis: avoiding The Determinism- Voluntarism Trap. *Organization*, 11 (3), 427-439.
- Coupland, C., 2001. Accounting For Change: A Discourse Analysis of Graduate Trainees' Talk of Adjustment. *Journal of Management Studies*, 38 (8), 1103-1119.
- Daft, R. y Wiginton, J., 1979 Language and organization. *Academy of Management Review*, 4 (2), 179-191.
- Dick, P., 2004. The Position of Policewomen: A Discourse Analytic Study. *Work, Employment and Society*, 18 (1), 51-72.
- Dick, P. y Cassell, C., 2002. Barriers to Managing Diversity in a UK Constabulary: The Role of Discourse. *Journal of Management Studies*, 39 (7), 953-976.
- Doolin, B., 2002. Enterprise Discourse, Professional Identity and the Organizational Control of Hospital Clinicians. *Organization Studies*, 23 (3), 369-390.
- Doolin, B., 2003. Narratives of Change: Discourse, Technology and Organization. *Organization*, 10 (4), 751-770.
- Driver, M., 2007. Reviewer Feedback as Discourse of the Other A Psychoanalytic Perspective on the Manuscript Review Process. *Journal of Management Inquiry*, 16 (4), 351-360.
- Dunford, R. y Palmer, I., 2002. Managing Discursive Tension: the Co-Existence of Individualist and Collaborative Discourses in Flight Centre. *Journal of Management Studies*, 39 (8), 1045-1069.
- Emrich, C., Brower, H., Feldman, J. y Garland, H., 2001. Images in Words: Presidential Rhetoric, Charisma, and Greatness. *Administrative Science Quarterly*, 46 (3), 527-557.
- Ezzamel, M. y Willmott, H., 2008. Strategy as Discourse in a Global Retailer: A Supplement to Rationalist and Interpretive Accounts. *Organization Studies*, 29 (2), 191-217.
- Fairclough, N., 1989. *Language and power*. Harlow: Longman.
- Fairclough, N., 1999. *Discourse and social change*. London: Polity Press.
- Fairclough, N., 2005. Peripheral Vision: Discourse Analysis in Organization Studies: The Case for Critical Realism. *Organization Studies*, 26 (6), 915-939.
- Fairhurst, G., 2009. Considering context in discursive leadership research. *Human Relations*, 62 (11), 1607-1633.
- Finch, T., Mabey, C. y Liefoghe, A., 2005. 'In the name of capability': A critical discursive evaluation of competency-based management development. *Human Relations*, 58 (9), 1185-1222.
- Foucault, M., 1977. *The Archaeology of Knowledge*. London: Tavistock.
- Foucault, M., 1981. *The History of Sexuality*, Vol. 1: An Introduction. London: Allen Lane.
- Foucault, M., 2005. *El orden del discurso*. Barcelona: Fabula Tusquets.
- Frenkel, M., 2008. The Multinational Corporation as a Third Space: Rethinking international Management Discourse on Knowledge Transfer Through Homi Bhabha. *The Academy of Management Review*, 33 (4), 924-942.
- Gadamer, H., 2003. *Verdad y Método*. España, Salamanca: Ediciones Sígueme.
- Galeano, M. y Velez, O., 2002. *Estado del arte sobre fuentes documentales en investigación cualitativa*. Medellín: Universidad de Antioquia.



- Garfinkel, H., 1967. *Studies in Ethnomethodology*. Englewood Cliffs, Nj: Prentice Hall.
- Giddens, A., 1993. *New rules of sociological method* (2nd ed.). Stanford, GA: Stanford University Press.
- Glynn, M. y Lounsbury, M., 2005. From the Critics' Corner: Logic Blending, Discursive Change and Authenticity in a Cultural Production System. *Journal of Management Studies*, 42 (5), 1031-1055.
- Grant, D., Keenoy, T. y Oswick, C., 1998. *Discourse and organization*. London: Sage.
- Greckhamer, T., 2010. The Stretch of Strategic Management Discourse: A Critical Analysis. *Organization Studies*, 31 (1), 841-871.
- Green, S., Li, Y. y Nohria, N., 2009. Suspended in self-spun webs of significance: A rhetorical model of institutionalization and institutionally embedded agency. *Academy of Management Journal*, 52 (1), 11-36.
- Hall, R., 1996. *Organizaciones. Estructuras, procesos y resultados*. México: Prentice Hall.
- Hansen, H., 2006. The ethnonarrative approach. *Human Relations*, 59 (8), 1049-1075.
- Hardy, C., 2004a. Introduction: Struggles with Organizational Discourse. *Organization Studies*, 25 (1), 5-13.
- Hardy, C., 2004b. Scaling Up and Bearing Down in Discourse analysis: Questions Regarding Textual agencies and Their Context. *Organization*, 11 (3), 415-425.
- Hardy, C. y Maguire, S., 2010. Discourse, field-configuring events, and change in organizations and institutional fields: narratives of ddt and the stockholm convention. *Academy of Management Journal*, 53 (6), 1365-1392.
- Hardy, C., Palmer, I. y Phillips, N., 2000. Discourse as a Strategic Resource. *Human Relations*, 53 (9), 1227-1248.
- Harley, B. y Hardy, C., 2004. Firing Blanks? An Analysis of Discursive Struggle in HRM. *Journal of Management Studies*, 41 (3), 377-400.
- Harré, R., 2004. Discursive Psychology and the Boundaries of Sense. *Organization Studies*, 25 (8), 1435-1453.
- Heracleous, L., 2006. A Tale of Three Discourses: The Dominant, the Strategic and the Marginalized. *Journal of Management Studies*, 44 (5), 1061-1087.
- Heracleous, L. y Barrett, M., 2001. Organizational change as discourse: communicative actions and deep structures in the context of information technology implementation. *Academy of Management Journal*, 44 (4), 755-778
- Heracleous, L. y Hendry, J., 2000. Discourse and the study of organization: Toward a structural perspective. *Human Relations*, 53 (10), 1251-1286.
- Hodge, B. y Coronado, G., 2006. Mexico inc.? Discourse analysis and The Triumph of Managerialism. *Organization*, 13 (4), 529-547.
- Humphreys, M y Brown, A., 2008. An analysis of corporate social responsibility at credit line: A narrative approach. *Journal of Business Ethics*, 80 (3), 403-418.
- Iedema, R., 2011. Discourse studies in the 21st century: A response to Mats Alvesson and Dan Kärreman's 'Decolonializing discourse'. *Human Relations*, 53 (10), 1163-1176.
- Jian, G., 2011. Articulating circumstance, identity and practice: toward a discursive framework of organizational changing. *Organization*, 18 (1), 45-64.
- Keenoy, T., 2000. Discourse, Epistemology and Organization: A Discursive Footnote. *Organization*, 7 (3), 542-544.

- Keenoy, T., Oswick, C. y Grant, D., 1997. Organizational discourses: Text and context. *Organization*, 4 (2), 147-157.
- Khairi, M. and Wadhvani, D., 2010. Changing landscapes: the construction of meaning and value in a new market category--modern indian art. *Academy of Management Journal*, 53 (6), 1281-1304.
- Knights, D. y Morgan, G., 1991. Corporate strategy, organizations, and subjectivity: A critique. *Organization Studies*, 12 (2), 251-273.
- Kuhn, T., 2009. Positioning Lawyers: Discursive Resources, Professional Ethics and Identification. *Organization*, 16 (5), 681-704.
- Laine, P. y Vaara, E., 2007. Struggling over subjectivity: A discursive analysis of strategic development in an engineering group. *Human Relations*, 60 (1), 29-58.
- Leitch, S. y Davenport, S., 2005. The politics of discourse: Marketization of the New Zealand science and innovation system. *Human Relations*, 58 (7), 891-912.
- Llewellyn, N. y Harrison, A., 2006. Resisting corporate communications: Insights into folk linguistics. *Human Relations*, 59 (4), 567-596.
- Maguire, S., 2004. The Co-Evolution of Technology and Discourse: A Study of Substitution Processes for the Insecticide DDT. *Organization Studies*, 25 (1), 113-134.
- Maguire, S. y Hardy, C., 2006. The Emergence of New Global Institutions: A Discursive Perspective. *Organization Studies*, 27 (1), 7-29.
- Maguire, S. y Hardy, C., 2009. Discourse and deinstitutionalization: the decline of DDT. *Academy of Management Journal*, 52 (1), 112-158.
- Manning, P.K., 1979. Metaphors of the field: Varieties of organizational discourse. *Administrative Science Quarterly*, 24 (4), 660-671.
- Martens, M., Jennings, J. y Devereaux, P., 2007. Do the Stories They tell get them the Money They Need? The Role of Entrepreneurial Narratives in Resource Acquisition. *Academy of Management Journal*, 50 (5), 1107-1132.
- McCabe, D., 2009. Enterprise contested: Betwixt and between the discourses of career and enterprise in a UK bank. *Human Relations*, 62 (10), 1551-1579.
- McKenna, S., 2011. A critical analysis of North American business leaders' neocolonial discourse: global fears and local consequences. *Organization*, 18 (3), 387-406.
- Motion, J. y Leitch, S., 2009. The Transformational Potential of Public Policy Discourse. *Organization Studies*, 30 (10), 1045-1061.
- Mueller, F. y Whittle, F., 2011. Translating Management Ideas: A Discursive Devices Analysis. *Organization Studies*, 32 (2), 187-210.
- Mumby, D., 2011. What's cooking in organizational discourse studies? A response to Alvesson and Kärreman. *Human Relations*, 64 (9), 1147-1161.
- Mumby, D. y Clair, R. 1997. Organizational discourse. In T.A. van Dijk (Ed.). *Discourse as structure and process*, vol. 2, London: Sage, 181-205
- Mutch, A., 2005. Discussion of Willmott: Critical Realism, Agency and Discourse: Moving the Debate Forward. *Organization*, 12 (5), 781-786.
- Nayak, A. y Beckett, A., 2008. Infantilized Adults or Confident Consumers? Enterprise Discourse in the UK Retail Banking Industry. *Organization*, 15 (3), 407-425.
- Ng, W. y De Cock, C., 2002. Battle in the Boardroom: A Discursive Perspective. *Journal of Management Studies*, 39 (1), 23-49.

- Ogbor, J., 2000. Mythicizing and Reification in Entrepreneurial Discourse: Ideology-Critique of Entrepreneurial Studies. *Journal of Management Studies*, 37 (5), 113-134.
- Oswick, C.; Keenoy, T. y Grant, D., 2000. Discourse, Organization and Epistemology. *Organization*, 7 (3), 1115-1123.
- Parker, I., 1992. *Discourse dynamics: Critical analysis for social and individual psychology*. London: Routledge.
- Pondy, L. y Mitroff, I. 1979. Beyond open systems of organization. *Research in Organizational Behavior*. 1. 3-39.
- Prasad, P. y Elmes, M., 2005. In the Name of the Practical: Unearthing the Hegemony of Pragmatics in the Discourse of Environmental Management. *Journal of Management Studies*, 42 (4), 845-867.
- Räisänen, C. y Linde, A., 2004. Technologizing Discourse To Standardize Projects in Multi-Project Organizations: Hegemony By Consensus?. *Organization*, 11(1), 101-121.
- Reed, M., 2000. The Limits of Discourse Analysis in Organizational Analysis. *Organization*, 7 (3), 524-530.
- Rees, C., 2001. Worker Responses to Quality Organisation: Discourse and Materiality in Organisational Change. *Work, Employment and Society*, 15 (4), 743-761.
- Riad, S., (2005). The Power of 'Organizational Culture' as a Discursive Formation in Merger Integration. *Organization Studies*, 26 (10), 1529-1554.
- Ricoeur, P., (1976). *Interpretation theory: discourse and the surplus of meaning*. Fort Worth: Texas Christian University Press.
- Roper, J., Ganesh, S. y Inkson, K., 2010. Neoliberalism and knowledge interests in boundaryless careers discourse. *Work, Employment and Society*, 24 (4), 661-679.
- Samra, D., 2005. Strategic Practice, Discourse and The Everyday interactional Constitution of Power Effects. *Organization*, 12 (6), 803-841.
- Selsky, J., Spicer, A. y Teicher, J., 2003. 'Totally Un-Australian!': Discursive and Institutional Interplay in the Melbourne Port Dispute of 1997-98. *Journal of Management Studies*, 40 (7), 1729-1760.
- Smircich, L., 1983. Organizations as shared meanings. In L.R. Pondy, P., Frost, G. Morgan and T.C. Dandridge (Eds). *Organizational symbolism*, Greenwich: JAI Press. 55-65.
- Sonenshein, S., 2010. We're changing--or are we? untangling the role of progressive, regressive, and stability narratives during strategic change implementation. *Academy of Management Journal*, 53 (3), 477-512.
- Suddaby, R. y Greenwood, R., 2005. Rhetorical Strategies of Legitimacy. *Administrative Science Quarterly*, 50 (1), 35-67.
- Taylor, J. y Robichaud, D., 2004. Finding the Organization in the Communication: Discourse as Action and Sensemaking. *Organization*, 11 (3), 395-413.
- Taylor, S. y Bogdan, R., 2000. *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica S.A.
- Thomas, P. 2003., The Recontextualization of Management: A Discourse-based Approach to Analysing the Development of Management Thinking. *Journal of Management Studies*, 40 (4), 775-801.
- Thomas, P. y Hewitt, J., 2011. Managerial Organization and Professional Autonomy: A Discourse-Based Conceptualization. *Organization Studies*, 32 (10), 1373-1393.

- Tomlinson, F., 2005. Idealistic and Pragmatic Versions of the Discourse of Partnership. *Organization Studies*, 26 (8), 1169-1188.
- Trowler, P., 2001. Captured By The Discourse? The Socially Constitutive Power of New Higher Education Discourse in The Uk?. *Organization*, 8 (2), 183-201.
- Vaara, E., 2002. On the Discursive Construction of Success/Failure in Narratives of Post-Merger Integration. *Organization Studies*, 23 (2), 211-248.
- Vaara, E., 2008. A Discursive Perspective on Legitimation Strategies in Multinational Corporations. *The Academy of Management Review*, 33 (4), 985-993.
- Vaara, E. Sorsa, V. y Pälli, P., 2010. On the force potential of strategy texts: a critical discourse analysis of a strategic plan and its power effects in a city organization. *Organization*, 17 (6), 685-702.
- Vaara, E. Tienari, J. y Laurila, J., 2006. Pulp and paper fiction: On the discursive legitimation of global industrial restructuring. *Organization Studies*, 27(6), 789-810.
- Vaara, E. y Monin, P., 2010. A Recursive Perspective on Discursive Legitimation and Organizational Action in Mergers and Acquisitions. *Organization Science*, 21 (1), 3-22.
- Vaara, E. y Tienari, J., 2002. Justification, Legitimization and Naturalization of Mergers and Acquisitions: A Critical Discourse Analysis of Media Texts. *Organization*, 9 (2), 275-304.
- Vaara, E., Kleymann, B. y Seristö, H., 2004. Strategies as Discursive Constructions: The Case of Airline Alliances. *Journal of Management Studies*, 41 (1), 1-35.
- Ward, J. y Winstanley, D., 2003. The Absent Presence: Negative Space within Discourse and the Construction of Minority Sexual Identity in the Workplace. *Human Relations*, 56 (10), 1255-1280.
- Weedon, C., 1987. *Feminist practice and poststructuralist theory*. Oxford: Basil Blackwell.
- Welcomer, S. Gioia, D. y Kilduff, M., 2000. Resisting the Discourse of Modernity: Rationality Versus Emotion in Hazardous Waste Siting. *Human Relations*, 3 (9), 1175-1205.
- Whittle, A. y Mueller, F., 2011. The language of interests: The contribution of discursive psychology. *Human Relations*, 64 (3), 415-435.
- Xu, Qi., 2000. On the Way to Knowledge: Making a Discourse at Quality. *Organization*, 7 (3), 427-453.
- Yin, T., 2003. *Case Study Research: Design and Methods*. London: Sage Publication.
- Zanoni, P. y Janssens, P., 2004. Deconstructing Difference: The Rhetoric of Human Resource Managers' Diversity Discourses. *Organization Studies*, 25 (1), 55-74.