

RESTREPO, Mariluz., RUBIO, Jaime. *Intervenir en la Organización*. Bogotá: Significantes de Papel, 1992. 218 pp.

Este texto responde a la misma *«lógica desviada»* del anterior. El mismo título es ya un guiño de ojo al lector y a la vez un aviso: no espere encontrar aquí los típicos temas que Legis o Norma publican sobre organizaciones -parece decir el título. Esta no es una mirada desde la administración, ni desde la psicología a la organización. Tampoco se intenta vender la «Calidad Total» como modelo de desarrollo. Este es un texto que mira la organización desde la comunicación, pero entendida no a partir de los modelos lineales, sino desde su dimensión de juego, de seducción, de imaginario.

En la presentación los autores hacen las advertencias necesarias: «si no se conoce una organización es imposible intervenir en ella. ¿Qué es intervenir?, es poner en movimiento un sistema», es conjugar el poder y el hacer, siguiendo los esquemas de Von Wright. Y a continuación lo desarrollan. El poder es asumido desde la comprensión accionalista de las estructuras organizacionales según la propuesta de Alain Touraine, y, desde esta visión, plantean la discusión de las teorías sobre la organización y sus implicaciones para la comunicación.

Esta primera parte, de mayor densidad teórica, se convierte en una interesante alternativa a las teorías organizacionales, que cada vez más se instalan en una corriente funcionalista, sujeta a las exigencias de la productividad y de la eficacia, y que la mayoría de las veces es el disfraz de un discurso constrictivo y de dispositivos de control que mutan en diferentes estrategias de «calidad total».

La segunda parte, el hacer, es metodológica. Hace referencia al diagnóstico como esencial para *intervenir en la organización*. Aquí los autores sugieren la abducción como método, convinando la formalidad de los modelos semióticos y los análisis estructurales, con la libertad de la intuición y la lógica de la sospecha. Resulta interesante ver como en este capítulo se conjugan los diagramas, los modelos y protocolos de observación, los análisis de Barthes y Greimas, con la investigación de lo individual, con lo particular y específico de un diagnóstico organizacional. Porque este capítulo sí que es una verdadera «guía práctica» para hacer diagnósticos, pero no siguiendo las estrellas -tan constantes y luminosas-, sino dejándose llevar por las nubes -que encierran siempre las sorpresas del cambio.

La última parte, que los autores denominan «prácticas», presenta dos estudios. Uno, desde la perspectiva de Edar Morin, que lo dedican a lo imaginario cinematográfico: ese ver con el deseo más que con los ojos. Esa máquina de sueños que transforma prácticas y formas de pensar y de sentir, como también formas de organización. Y otro, dedicado al rumor como espacio de deseo y de manifestación de las creencias en las organizaciones.

Un libro que rompe con los esquemas de lo esperado de este tipo de libros, que sorprende, que cuestiona. Qué paradoja ésta la de la liebre y la tortuga.

GABRIEL ALBA GUTIERREZ