



Rasgos vinculantes entre el autismo y las organizaciones: Una identificación a partir de escalas de medición

Binding traits between autism and organizations: An identification based on measurement scales

Nely PÉREZ Martínez [1](#); Ana Patricia DÍAZ Aldana [2](#); Sol Milena RUIZ Pulido [3](#)

Recibido: 05/06/2018 • Aprobado: 20/07/2018 • Publicado 29/11/2018

Contenido

- [1. Introducción](#)
- [2. Metodología](#)
- [3. Resultados](#)
- [4. Conclusiones](#)

[Referencias bibliográficas](#)

RESUMEN:

La presente investigación tiene como intención presentar la metáfora del Autismo Organizacional como aporte a los estudios organizacionales EO determinando rasgos comunes entre el estudio del autismo en individuos y las organizaciones a partir de las dimensiones que les son comunes: Comunicación, aprendizaje, socialización y comportamiento. Metodológicamente se sigue el razonamiento analógico buscando semejanzas en ambos campos de estudio. Como resultado se identifican una serie de rasgos que constituyen las conexiones que le dan fuerza a la figura metafórica propuesta.

Palabras clave: Estudios Organizacionales, Metáfora, Autismo, Autismo Organizacional

ABSTRACT:

The present investigation intends to present the metaphor of Organizational Autism as a contribution to the Organizational Studies OS determining the common features between the study of autism in individuals and organizations of the dimensions that are common to them: Communication, learning, socialization and behavior. Methodologically, the analogical reasoning is followed looking for similarities in both fields of study. As a result we identify a series of traits that are the connections between that force to the proposed metaphorical figure.

Keywords: Organizational Studies, Metaphor, Autism, Organizational Autism

1. Introducción

En primer lugar, el artículo presenta un constructo teórico integrado por tres temáticas centrales, no sin antes presentar un breve antecedente de la metáfora del autismo organizacional (Pérez & Rodríguez, 2015), la cual pretende ser un medio para la comprensión de las organizaciones a partir del poder de la metáfora para trasladar significados, en este caso, desde la medicina hacia la entidad social, conjugando variables que, comúnmente, son estudiadas de manera separada.

Seguidamente, se presenta un apartado relacionado con los EO, definidos como como una

suerte de “conversaciones” que procuran un acercamiento a la comprensión de la vida organizacional, tal y como lo establecen Clegg y Hardy (1996) y, de otra parte, la metáfora como forma de representación de dichas realidades sociales (Morgan, 1990). El tercer tema que se aborda es el autismo, específicamente para resaltar que ésta patología disfuncional altera el desarrollo del individuo en cuatro áreas: comunicación, aprendizaje socialización y comportamiento. Estas mismas áreas, son frecuentemente analizadas también en el campo de las organizaciones, por lo cual puede decirse que estas podrían ser proclives a presentar Autismo Organizacional.

Como tercer apartado se presenta, dentro del desarrollo del artículo, una relación de los principales instrumentos utilizados para medir el autismo en los individuos y los utilizados para medir esa determinada dimensión en las organizaciones. Finalmente, y luego del análisis de cada escala, se identifican algunos rasgos comunes los cuales evidencian la conexión que existe entre los rasgos para medir el autismo en los individuos y esos mismos rasgos utilizados para medir esos mismos rasgos, aunque de manera independiente por dimensión, en las organizaciones.

2. Metodología

Para resolver la pregunta de investigación se acude a la analogía ya que, como lo afirma Cegarra (2011), es recurso creativo para proponer nuevas vías de solución para el avance del conocimiento, que no utiliza solamente el razonamiento lógico en la búsqueda de la solución al problema planteado. Igualmente, Quinn_Patton (2002), afirma que las metáforas y analogías pueden animar y enriquecer las descripciones, ayudando a los lectores a conectarse a través de entendimientos compartidos y dándoles una mejor idea del entorno que se describe (p. 290). En este orden y como técnica se utiliza una revisión documental para mostrar, no solo el amplio desarrollo y múltiples aplicaciones de la metáfora en diversas áreas del conocimiento en el campo de los EO, sino que esta estrategia de investigación permite sintetizar la información vinculante entre los rasgos característicos en el autismo en las personas y en la organización.

2.1. Marco Teórico

Aproximadamente, desde la década de los años setenta del siglo XX, se ha evidenciado la preocupación por la comprensión y el análisis de lo que se denomina como organización, entendida como un conglomerado humano de construcción deliberada, al cual le han diseñado objetivos orientados hacia la supervivencia, para lo cual usa recursos que a su vez producen bienes o servicios. Opera dentro de una racionalidad, posee un subsistema administrativo o de gestión y se encuentra delimitada por una estructura socioeconómica específica, manteniendo una interacción con el entorno (Dávila, 1985; Martínez, 2007; Pfeffer, 2000). Esta entidad social ha sido el punto central de los Estudios Organizacionales (en adelante EO), definida por Clegg y Hardy (1996) como una serie de conversaciones, en particular aquellas de los investigadores del fenómeno organizacional, que ayudan a definir las organizaciones a través de términos derivados de paradigmas, métodos y suposiciones, ellos mismos derivados de anteriores conversaciones.

2.1.1. Los estudios organizacionales

De acuerdo con March (2007) a mediados del Siglo XX acontecimientos sociales y políticos en el mundo entero produjeron nuevas reflexiones, intercambios de investigadores y, por su puesto, nuevas posturas críticas ante los cambios ideológicos de la época, conocidos en su conjunto como EO. Tanto así que se desató una “invasión” intelectual de académicos y estudiosos en Estados Unidos, que según March, fueron alrededor de 100 veces más de los que se tenía en ese momento. El uso de métodos cuantitativos de investigación social, la apertura de mercados y la racionalidad que los acompañó, modificaron la concepción de la organización, “propiciando el análisis sistemático de sus problemas específicos, ocuparon paulatinamente un lugar más relevante en las agendas de investigación de las disciplinas sociales” (Ibarra, 2006) y hacen parte de los EO. Así pues aparecen en el discurso organizacional nuevas dimensiones, no solo la visión instrumental de indiscutible dominio,

surgen también la dimensión simbólica, la dimensión estratégica, la dimensión comunicacional (Ocampo, Gonzales, & Gentilin, 2016), discursos que se enmarcan en cuatro paradigmas que reflejan las posturas epistemológicas desde donde se abordaron: Funcionalista, Interpretativa, Crítico y Estructuralista, identificados a partir de dos ejes: la naturaleza de la sociedad y el origen del conocimiento (Burrell & Morgan, 1985).

Pero, las "conversaciones" que soportan el panorama de la investigación de los EO, sin duda están llenas de contradicciones, controversias y desacuerdos, todo ello soportable en la medida en que han dado aportaciones importantes en el desarrollo de los mismos, e invitan a la reflexión de temas importantes y relativos a la naturaleza de las organizaciones y a la acción de organizar (Stuart Clegg, Hardy, Lawrence, Ramirez, & Gonzales, 2017) tal y como se expone en el siguiente recuento de la producción teórica en la cual se involucra visiones desde latinoamérica en el tema.

Tabla 1
Enfoques de la producción
teórica de los EO

Autor(es)	Enfoque
Enfocados en la Teorización del Campo	
(Gonzales & Ramirez, 2017) (Reed, 2017) (Araujo-Misoczky, 2017)	Plantea la necesidad de motivar la investigación de los EO en Latinoamérica con el objeto de construir un lenguaje propio y un estilo particular en la región, a través de narrativas y el pluralismo, marcando con ello teorías convencionales y no convencionales en el campo.
Enfocados en cuestiones específicas del campo	
(Baum & Shipilov, 2017) (Raufflet, 2017) (Barney & Hesterly, 2017) (Smith, Schneider, & Dickson, 2017) (Smith et al., 2017) (Solis, 2017)	Desde este campo los EO se ocupan de las perspectivas de la ecología organizacional y las políticas públicas y en la actividad empresarial; la responsabilidad social y el contexto latinoamericano; la economía organizacional; desacuerdos en que incurren las organizaciones en el entorno del mercado. El Comportamiento organizacional desde el punto de vista histórico y el análisis multinivel a través de las ciencias sociales.
(De_La_Rosa, Hernández, & Ramirez, 2017) (Alvesson & Deetz, 2017) (Gómez, 2017)	Exponen las potencialidades y las limitantes de las ciencias de la complejidad para su aplicación en el estudio de las organizaciones. Presenta los avances de la producción acerca de la noción de complejidad organizacional en América Latina. Sumado esto a los valores lingüísticos que disminuyen la calidad de las decisiones. La investigación fonética y su capacidad para enriquecer la capacidad de gestión de las organización.
(R. Muñoz, 2017) (Clegg- & Hardy, 2017) (García-de-la-Torre, 2017)	<p>Describen los orígenes comunes entre las teorías organizacionales y las prescripciones administrativas.</p> <p>Examina los cambios sustanciales en la política y la sociedad de la última década que condujeron a cuestionar a la organización y a que las organizaciones cambiaran. Reflexiones de estos cambios son el espíritu de los EO. Presentan procesos de desarrollo económico fluctuantes en Latinoamérica. Procesos creativos en la conformación empresarial relacionadas con criterios de modernidad son expuestos en Colombia, México y Perú.</p>

Fuente: Tratado de Estudios Organizacionales (Clegg et al., 2017).

Como cierre de este soporte teórico relativo EO baste decir que se han visibilizado alternativas de investigación que hasta ahora habían estado ocultas y que han despertado el

interés de investigadores de diversas formaciones intelectuales. Estos investigadores han hallado una suerte de "abrigo" en los EO y sus producciones contribuirán sin duda la unificación epistemológica de este cuerpo de conocimiento.

2.1.2. La Metáfora

Una metáfora permite que un objeto sea percibido y entendido desde el punto de vista de otro objeto, creando una salida de significado metafórico en un contexto específico opuesto a una interpretación estrictamente literal. En este mismo sentido, para Davenport (1988) la metáfora tiene una vida larga en la mente de las personas, ya que ellas prestan más atención a las expresiones figuradas que al discurso diario y a la letra. Están cargadas de significado y son un enlace legítimo entre la realidad y lo que parece fuera de lugar, y es exitosa porque es una figura astuta, agresiva e intrépida.

Ha sido larga la trayectoria de esta figura al pasar de adorno retórico a una poderosa herramienta utilizadas hoy en día en diversos campos para generar aproximaciones cognitivas, por supuesto también en el campo que nos ocupa de los EO. Aquí, solo referiremos algunos estudios en los cuales ésta figura se expresa con fuerza para extraer interpretaciones de las realidades del mundo de las organizaciones.

En este apartado se presenta un recorrido conceptual, amplio y diverso, del uso de la metáfora, con el propósito único de evidenciar la multiplicidad de variaciones interpretativas que produce y cómo su capacidad desborda lo literario y avanza en otras disciplinas científicas.

Tabla 2

El concepto de metáfora en diversos campos del conocimiento

Metáfora y entendimiento

Los problemas básicos de la comprensión del lenguaje y la memoria se comprenden mejor, debido a los avances en el estudio de la metáfora (Paivio & Walsh, 1993). Un ejemplo de ellos es que las metáforas estiran el lenguaje más allá de su límite elástico (Ortony, 1993) y además pueden formular relaciones de similitud, por medio del lenguaje literal que requiere toda la maquinaria psicológica perceptiva necesaria para dar cuenta de dicha comprensión (Miller, 1993) de inclusión y de clase (Glucksberg & Keysar, 1993).

La comprensión de la ironía está limitada por la capacidad de inferir las creencias de los demás y las intenciones de afectar las creencias de los demás (Winner & Gardner, 1993)

Metáfora y ciencia

Se discute la importancia del uso de la analogía (un tipo de metáfora) en el razonamiento científico (Gentner & Jeziorski, 1993). Esta vaguedad de las metáforas constitutivas de la teoría científicamente útiles pueden servir para recordarnos tanto de la vaguedad real de algunos fenómenos naturales y las profundas limitaciones de la concepción empirista de precisión lingüística (Boyd, 1993). La percepción compartida de la metáfora es también una manera de capturar semejanzas superficiales (Pylyshyn, 1993).

Metáfora y Significado

La metáfora y otras variedades de figuras de lenguaje no literales son el lugar del cambio semántico en el lenguaje natural y su estudio es de suma importancia para comprender la parte que la gramática misma desempeña en la comunicación del lenguaje natural (Sadock, 1993).

En el lenguaje figurativo la interpretación parece depender del conocimiento mucho más allá de las definiciones de los términos involucrados (Rumelhart, 1993) A menudo se utiliza la metáfora precisamente porque no hay una expresión literal que exprese exactamente lo que queremos decir (Searle, 1993)

Metáfora y representación

En términos del paradigma subjetivista radical para la comunicación humana, lo que hace la metáfora del conducto es permitir el intercambio de materiales de los entornos, incluidos los propios constructos (Reddy, 1993). La metáfora es una parte importante e indispensable de nuestra forma ordinaria y convencional de conceptualizar el mundo, y nuestro comportamiento cotidiano refleja nuestra metafórica comprensión de la experiencia (Lakoff, 1993). La ubicuidad de los tropos a lo largo del discurso cotidiano atestigua la idea de que gran parte de nuestro pensamiento se basa en procesos figurativos que incluyen no solo metáforas, sino una amplia gama de tropos (Raymond & Gibbs, 1993).

Fuente: Las autoras a partir de los autores citados.

2.1.3. El autismo

El término autismo, proviene del griego autos que significa sí mismo y refiere a la expresión de ausente o perdido. Fue utilizado por primera vez por Bleuler en 1911 para referirse a un trastorno del pensamiento en la auto referencia continua que hacen estos sujetos de cualquier suceso que ocurre (Hallado en Coto, 2007). Décadas más tarde, Leo Kanner, psiquiatra austriaco, publica en 1943 los resultados de sus observaciones directas de once menores que exhibían comportamientos extraños. Identifica algunas características comunes como, obsesividad, estereotipia y ecolalia, incapacidad innata para formar el contacto afectivo normal con las personas biológicamente proporcionadas y deficiencias intelectuales o físicas innatas.

Luego de años de investigación de la patología, se categorizan sus resultados y la Asociación Americana de Psiquiatría (APA, por sus siglas en inglés) construye la taxonomía del DSM, en la que establece que el autismo se encuentra dentro de los "Trastornos del Espectro del Autista" (TEA) definidos como trastornos profundo del desarrollo, caracterizado por déficits severos y deterioro generalizado en múltiples áreas de desarrollo que incluyen el deterioro en la interacción social recíproca, el deterioro en la comunicación y la presencia de comportamientos, intereses y actividades estereotipadas (p.38).

Las variedades de manifestaciones del espectro autista han sido agrupadas por diversos autores en cuatro dimensiones que son las que resultan deterioradas o presentan disfunciones en el desarrollo del individuo: Comunicación y lenguaje, Deterioro social, Déficit de Aprendizaje y Comportamiento. Dentro de estas dimensiones hay rasgos ya identificados en el trabajo de Pérez and Rodriguez (2015), los mismos que se convertirán en la conexión entre los instrumentos que estudian, tanto a las organizaciones como el autismo en los individuos.

2.2. Desarrollo

La idea central es fortalecer la metáfora como vía frecuente en la comprensión de diversos campos. Particularmente, dentro de los EO la figura ha permitido acercamientos importantes que, desde diferentes disciplinas, se han aproximado a la comprensión de la complejidad organizacional. Tal y como se muestra en la tabla xx se muestra la interacción de las temáticas ya planteadas; el uso de la metáfora en los EO

Tabla 3

Relación de trabajos realizados dentro del marco del estudio organizacional usando la metáfora

Desde el psicoanálisis

Vincula los aspectos psíquicos a los aspectos sociales evidentes en los integrantes de individuos y grupos dentro de una organización (Diaz, 2014). Propone una visión desde el psicoanálisis para el logro de los objetivos en el mundo empresarial. Dando importancia al humanismo de sus integrantes (Broneau, 1991). Son una serie de ensayos que trasladan posturas analíticas de la psiquis del individuo a las organizaciones (Kaes et al., 1989). Muestra el lado patológico de las organizaciones al compararla con el comportamiento patológico de un individuo (Achbar, Abbott, & Bakan, 2003).

Desde la psicología

Se asocia el concepto de cárcel psíquica para describir aspectos de la dinámica organizacional (Carrillo, 2003). Aquí la figura para comparar los comportamientos, un tanto patológicos de la organización es la evidencia de la maldad en sus dirigentes (Friedmann, 2012)

Desde la sociología

Usa la cultura amañera de metáfora para la comprensión del mundo de las organizaciones en medio de la globalización, regionalización y los modelos organizaciones posmodernos (Álvarez & Solis, 1997). Hace un recorrido por las formas como se han interpretado las organizaciones (Morgan, 1990)

Desde la biología y la medicina

Compara el funcionamiento y la estructura de la organización con el cuerpo humano. Refiere también ciertas patologías que puede padecer la organización (Illera, 1982). Desarrolla tres conceptos: evolución, ecología y socio biología, para comprender dinámicas integradoras el agestión organizacional usando para ello el campo del conocimiento aportado en la biología (Montoya, 2010).

Fuente: El estudio de comportamientos patológicos como aporte a los estudios organizacionales (Pérez, 2017).

Esta relación evidencia la tendencia a usar la representación como mecanismo para la rápida y eficiente comprensión de ciertas situaciones que, por otros medios, no se lograría o al menos, no con la misma fuerza comprensiva. Avanzando en esta construcción, lo que se pretende ahora es presentar la conexión que existe entre las disfunciones autísticas en el individuo y esas mismas disfunciones en las organizaciones y, además, presentar la conexión también entre los distintos instrumentos que miden la patología autista en ambos objetos de estudio.

2.2.1. El vínculo

Para el desarrollo de la investigación, se parte de la identificación de escalas ya construidas y validadas en los dos campos: en los individuos y en las organizaciones, con el propósito de identificar intersecciones temáticas que den fuerza al vínculo que existe entre ambos y justifiquen el uso de la metáfora del autismo organizacional. En este punto evocamos la expresión desarrollada por Bateson (2011) y lo que él ha denominado la pauta que conecta, expresada como las semejanzas formales o como formas estáticas o patrones que deben entenderse como una danza de partes interactuantes y solo secundariamente fijadas por diversas clases de límites físicos que imponen de manera característica los organismos (p.3).

Pues bien. Cuando se hace la categorización de las manifestaciones autistas en las cuatro dimensiones: comunicación y lenguaje, socialización, aprendizaje y comportamiento, no es difícil establecer que estas mismas dimensiones han sido por décadas temáticas centrales de los EO. En otras palabras, la pauta que conecta la patología autista de un individuo con una organización es el conjunto de rasgos categorizados en dichas dimensiones. Puede pensarse que es una conexión obvia dado que las organizaciones son conglomerados humanos cuyos atributos y patologías individuales pueden ser proyectados sobre aquello de lo que hacen parte. Entra aquí entonces la representación metafórica del "autismo organizacional" (Pérez & Rodríguez, 2015), que busca nominar o ponerle nombre a una eventual circunstancia del cuerpo social que podría mostrar patrones y semejanzas patológicas en esas mismas demisiones, igual que ocurre con los individuos.

2.2.2. Los instrumentos de medición

Se presenta a continuación una serie de instrumentos que miden la patología autista en el individuo e instrumentos que miden las dimensiones disfuncionales (del autismo) en las organizaciones. Cabe aclarar que los instrumentos definidos para la organización, no se han construido con la intención de medir el autismo, cada dimensión se ha desarrollado de

manera separada.

A continuación se presentan las escalas para medir variables (integradoras de la patología autista) tanto para el individuo con autismo como para la organización y una breve descripción de cada una en la que puede anticiparse la "pauta que conecta" a ambos campos.

Tabla 4
Instrumentos para medir comunicación y lenguaje

DIMENSION: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE		
	NOMBRE DEL INSTRUMENTO	DESCRIPCION
EN EL INDIVIDUO CON AUTISMO	(CHAT) Checklist for Autism in Toddlers. (Lista modificada de autismo en niños pequeños) (Baron-Cohen, Allen, & Gillberg, 1992)	Es un cuestionario que consta de dos apartados: En el primero, se pregunta a los padres cuestiones como si su hijo/a se interesa por otros niños, si utiliza gestos para señalar, o si interactúa con ellos de manera apropiada. En el segundo apartado, el propio médico (u otro evaluador) presenta varias situaciones al niño, relacionadas con el lenguaje y el juego imaginativo para comprobar sus reacciones.
	(Q-CHAT) Quantitative Checklist for Autism in Toddlers. (Allison et al., 2008)	Es un cuestionario que consta de dos apartados diferentes, con un total de 14 ítems: En el primero, busca indagar si el niño utiliza gestos para señalar, o si interactúa con otros de manera apropiada. En el segundo apartado, se busca conocer si hay lenguaje y el juego imaginativo.
EN LA ORGANIZACION	<i>Measuring Organizational Communication</i> (Roberts & O'Reilly, 1974)	El instrumento permite describir las organizaciones taxonómicamente en términos de comunicación a partir de la diferenciación grupal de los empleados y sus sistemas de comunicación.
	<i>Studying interpersonal communication in organizations: A leadership application.</i> (Penley & Hawkins, 1985)	Mide la comunicación organizacional a partir de cinco dimensiones: contenido, comportamiento del supervisor, comunicación interpersonal subordinada.
	<i>Looking down from above: Measuring downward maintenance communication and exploring Theory X/Y assumptions as determinants of its expression</i> (Sager, 2015)	Examina el grado en el que puede predecirse la comunicación descendente a partir de los supuestos de la teoría X/Y. presenta tres categorías de comunicación de mantenimiento: confirmación descendente, evitación del conflicto descendente y urbanidad descendente.
	<i>Organizational communication in Malaysia organizations. Incorporating cultural values in communication scale.</i> (Bakar & Mustafa, 2013)	Identifican seis construcciones de comunicación organizacional: flujo de información, clima de comunicación, características del mensaje y estructura de comunicación. Identifica dimensiones como el vínculo grupal y respeto.

Tabla 5

DIMENSION: APRENDIZAJE		
	NOMBRE DEL INSTRUMENTO	CARACTERIZACIÓN
EN EL INDIVIDUO CON AUTISMO	Test de Matrices Progresivas de <i>Raven</i> Autores: (Raven & Bernstein, 1961)	Es un test general de inteligencia, que pretende proporcionar una medida del funcionamiento intelectual independiente del entorno cultural
	Test de Inteligencia Rápida de Kanufman (K-BIT) Autores: (Kaufman & Kaufman, 2000)	Su objetivo fundamental es el de tener una prueba de <i>screening</i> fácil de aplicar y corregir, que permite tomar decisiones rápidas sobre el repertorio cognitivo de los sujetos. De hecho, su aplicación apenas tarda 15 -30 minutos.
EN LA ORGANIZACIÓN	Instrumento hallado en: <i>Analysis of the Seven Dimensions of Knowledge Management in Organizations</i> Autores: (Lopes & Pilatti, 2013)	Es una escala social que consta de 41 preguntas, entre las que se miden las variables gestión de recursos humanos, estructura organizativa, cultura organizacional y valores, sistemas de información y comunicación, aprendiendo a través del medio ambiente y factores estratégicos. Tiene como objetivo identificar los elementos críticos en la gestión del conocimiento en las empresas del segundo y tercer sector de la economía.
	<i>Design and validation of a questionnaire to assess cooperative learning in educational contexts</i> (Fernandez, 2017)	Es un instrumento sencillo para evaluar todos los elementos fundamentales del aprendizaje cooperativo en estudiantes de primaria, secundaria y bachillerato y proporcionar un factor de cooperación global. Está formado por cinco sub-escalas: Interacción Promotora, Interdependencia Positiva, Responsabilidad Individual, Procesamiento grupal y habilidades sociales.
	<i>Development of a Measure for the Organizational Learning Construct</i> (Templeton, Lewis, & Snyder, 2002)	El instrumento consta de 28 ítems para evaluar el aprendizaje organizacional, entre los que se evalúan las variables: la conciencia, la comunicación, evaluación del rendimiento, cultivo intelectual, adaptabilidad ambiental, aprendizaje social, gestión del capital intelectual e injerto organizacional.

Tabla 6
Instrumentos para medir la socialización

DIMENSION: SOCIALIZACION		
EN EL INDIVIDUO CON AUTISMO	NOMBRE DEL INSTRUMENTO	CARACTERIZACIÓN
	ACACIA: Prueba para el Análisis de la Competencia Comunicativa e Interactiva en Autismo. (Tamarit, 1994)	Evalúa el grado de interacción del niño, el uso funcional de objetos, el nivel comunicativo, la interacción social mostrada o el tipo de juego.
	<i>ADI-R Autism Diagnostic Interview Revised</i> (Lord C, Rutter M, & A., 1994)	Este instrumento indaga sobre el lenguaje y comunicación, interacciones sociales recíprocas, y comportamientos estereotipados y repetitivos. De esta forma, se cubre un total de ocho áreas de contenido relacionado con el autismo.
	<i>ADOS-G The Autism Diagnostic Observation Schedule—Generic: A Standard Measure of Social and Communication Deficits Associated with the Spectrum of Autism.</i> (Lord et al., 2000)	Instrumento estandarizado de observación semi estructurada, compuesta por cuatro módulos de actividades que permiten evaluar posibles casos de autismo al observar comportamientos sociales y comunicativos relacionados con el autismo.

	I.D.E.A. Inventario de Espectro Autista (Rivière, 2002b)	Se realiza mediante la aplicación de un cuestionario que pretende evaluar: Trastorno del desarrollo social. Trastorno de la comunicación y el lenguaje. Trastorno de la anticipación y flexibilidad. Trastorno de la simbolización. Relación social, atención conjunta, capacidad afectiva y de inferencia de los estados mentales, las funciones comunicativas, el lenguaje expresivo, lenguaje receptivo, competencia de anticipación, flexibilidad mental, sentido de la actividad propia, imaginación, imitación y capacidad de crear significantes.
EN LA ORGANIZACION	<i>Conhecimento e socialização organizacional: processo sociocultural para a inovação na indústria de eletro-eletrônicos de Garça/SP.</i> (Moraes, Woida, Abreu, & Silva, 2014)	Se discute el papel de la socialización organizacional en los procesos de creación innovativa de conocimiento en las industrias del sector electro electrónico de la ciudad de Garça,. Los resultados confirman la contribución de los procesos de socialización a la construcción de conocimiento para la innovación en las industrias de electro electrónicas.
	<i>Measuring Social Exchange Constructs in Organizations .</i> (Albrecht & Albrecht, 2010)	Examina las variables de intercambio social, clima de comunicación y la comunicación del cambio Además, evalúa la medición de los resultados relacionados con el intercambio, incluido el cinismo hacia el cambio organizacional y el compromiso afectivo.
	<i>The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior.</i> (Ozdemir & Ergu, 2015)	Este estudio tiene como objetivo examinar el efecto mediador del ajuste persona-entorno en la relación entre la socialización organizacional y el comportamiento de ciudadanía organizacional. Los hallazgos revelaron que el ajuste persona-entorno media la relación entre la socialización organizacional y el comportamiento de ciudadanía organizacional.

Tabla 7

Conexiones entre los instrumentos para medir comportamiento

DIMENSION: COMPORTAMIENTO

	NOMBRE DEL INSTRUMENTO	CARACTERIZACIÓN
EN EL INDIVIDUO CON AUTISMO	CARS (<i>Childhood Autism Rating Scale</i>). (Schopler, Van Bourgondien, & Wellman, 2010)	Se realiza mediante la observación directa, el profesional emplea un cuestionario compuesto por 15 ítems, tales como: trastornos en las relaciones interpersonales, imitación, afecto inapropiado, resistencia al cambio, entre otros.
	Lista de Conductas para el diagnóstico de Autismo, de Riviére (Riviére, 2002a)	Los ítems reflejan con claridad el comportamiento actual o pasado del niño, como: expresiones que supongan intencionalidad en la interacción, en la expresión, juego imaginativo, resistencia a cambios, espontaneidad, lenguaje ecolálico, entre otros.
	ASSQ Cuestionario de Cribaje para el espectro autista (Díez-Cuervo et al., 2005; J. Muñoz, Palau, Salvadó, & Valls, 2006)	Evalúa ítems que refieren a la interacción social, problemas de comunicación, conductas restrictivas y repetitivas, torpeza motora y diferentes tipos de posibles tics.
EN LA ORGANIZACION	<i>Measurement of Perceived Organizational Readiness for Change in the Public Sector</i> . (Cinite, E., & Chris, 2009)	El objetivo del instrumento es medir los comportamientos que describen la preparación organizacional y la falta de preparación para el cambio en 5 variables: Compromiso de la alta dirección con el cambio, Competencia de agentes de cambio, Apoyo de gerente inmediato, Mala comunicación de cambio e Impacto adverso del cambio en el trabajo
	Instrumento hallado en: <i>Scale development for measuring publics' emotions in organizational crises</i> (Jin, Liub, Anagondahallib, & Austinc, 2014)	Es una herramienta psico-métrica para medir las diferentes emociones del público que son relevantes para una situación de crisis, como resultado de la evaluación de la atribución de crisis.
	Instrumento hallado en: <i>Some measures of interorganizational citizenship behaviors. Scale development and validation</i> (Skinner, Autry, & Lamb, 2009)	Su objetivo es medir el comportamiento de la ciudadanía interorganizacional y operacionaliza cuatro aspectos comunes: altruismo interorganizacional, tolerancia, lealtad y cumplimiento.
	Validación de una Escala de Actitudes ante el Cambio Organizacional (Rabelo, Ros, & Torres, 2004).	El instrumento tiene como objetivo medir las actitudes frente al cambio organizacional, consta de 50 preguntas. Procura, desde variables psicológicas, medir la predisposición hacia los cambios.
	Instrumento de medición de la flexibilidad de la implementación estratégica (Adán & King García, 2010)	El objetivo del instrumento es la medición de la flexibilidad de la implementación estratégica, tomando como base el estudio de las dimensiones de la flexibilidad. Consta de 5 dimensiones: operacional, humana, temporal, contextual y económica

3. Resultados

Una vez examinados los instrumentos anteriores, y desde un análisis más específico de cada uno de ellos, efectivamente existen rasgos que subyacen en ambos campos y en cada una de las demisiones. Así, en cada una de ellas se mencionarán aquellos que les son comunes y cuya manifestación procura medir las escalas relacionadas.

Dimensión Comportamiento

La intencionalidad de estos instrumentos se centran en la evaluación de rasgos de:

- Evitación de contacto físico
- Resistencia al cambio
- Auto referenciación constante
- Escasa coherencia central

- Conducta Instrumental
- Preocupación por patrones y rutinas

Todos ellos involucrados en una de las definiciones más amplia de comportamiento definido por Alles (2008) como el comportamiento de los individuos en su ámbito laboral, entendiéndose que éstos desarrollan su actividad de trabajo dentro de organizaciones y también, según Hellriegel y Slocum (2009) es el estudio de los individuos y los grupos dentro del contexto de una organización y el estudio de los procesos y las prácticas internas que influyen en la efectividad de los individuos, los equipos y las organizaciones

Dimensión Socialización

La intencionalidad de los instrumentos identificados, tanto en el individuo como en la organización, se centra en la evaluación de los rasgos:

- Interacción social
- Comportamientos repetitivos y estereotipados
- Interacción social recíproca
- Ajuste al entorno

El término en este caso hace referencia al tipo y calidad de las relaciones que las organizaciones mantienen con actores del entorno o lo que se denomina *stakeholders* y que comúnmente son actores que se identifican y describen con el tema de la responsabilidad social empresarial, entendida como un asunto de reciprocidad social básica entre las organizaciones y la comunidad y el distanciamiento de la organización respecto a las necesidades y expectativas de la comunidad (Etkin & Schvarstein, 1995).

Dimensión: Aprendizaje

La intencionalidad de estos instrumentos, tanto en el individuo como en la organización, se centra en los rasgos:

- Determinación de capacidades cognitivas
- Uso y aplicación de conceptos en la toma de decisiones
- Habilidades Sociales
- Aprendizaje colaborativo
- Capacidad de aprendizaje individual y colectivo

Los rasgos en esta dimensión apuntan a identificar aquellas condiciones que la organización propician donde las personas continuamente expanden su capacidad para crear los resultados que verdaderamente quieren y de los que ésta se beneficie (Senge, 1992).

Dimensión Comunicación y lenguaje

La intencionalidad de estos instrumentos, tanto en el individuo como en la organización, se centra en evaluar los rasgos de:

- Uso del lenguaje: pragmático e instrumental
- Desarrollo de la imaginación y la creatividad
- Identificación de disfunciones en comunicación.
- Mecanismos de comunicación.
- Dimensiones de la comunicación

Se entiende la comunicación unido al de organización al proceso en el que se lleva a cabo la comunicación al interior de las organizaciones en la sociedad moderna y de ésta con el público externo (Avila, 2008).

En este esfuerzo investigativo, que procura conectar dos cuerpos teóricos aparentemente distantes, es quizá una muestra de las mutuas interrelaciones de las que tanto el estudio de la administración y de las organizaciones se han servido para comprender más integralmente la práctica de la disciplina como el escenario en el que se desarrolla. Muchas

de las conexiones entre el estudio de las organizaciones se ha basado en ideas de otras ciencias y se ha usado la figura metafórica para acceder más directamente a ellas. Nuestra idea es que, evidentemente, hay pautas y conexiones que bien pueden ser usadas como puentes para llegar a nuevos escenarios y nuevas contribuciones al estudio de las organizaciones.

4. Conclusiones

La presente investigación, permite fortalecer la tesis de que efectivamente se puede hablar de autismo organizacional, pues es claro que las entidades sociales presentan disfunciones asociadas a cada unidad de análisis, igual que ocurre en el individuo con autismo. Es importante resaltar el tipo de transferencia de significado que se hace cuando se utiliza términos de la medicina hacia las situaciones organizacionales, ya que su interpretación se enriquece y se demuestra a través del uso metafórico. Este escenario se ratifica en la relación de trabajos dentro del marco del estudio organizacional que hacen uso de la metáfora, los cuales expresan la tendencia a la representación como mecanismo para la rápida y eficiente comprensión de ciertas situaciones, que por otros medios no se lograría o al menos, no con la misma fuerza comprensiva.

Si bien desde la medicina, se han construido instrumentos para diagnosticar e incluso para tratar la patología autista es posible que para las organizaciones también. Para comprobar esto se realizó una caracterización de diferentes instrumentos para diagnosticar el autismo en el individuo, de igual forma una búsqueda documental donde se precisó la existencia de instrumentos diseñados para analizar la comunicación, el lenguaje, la socialización, el comportamiento y aprendizaje organizacional. Como resultado del paralelismo, se proyecta construir un instrumento final que permita medir comportamientos autistas en las organizaciones.

La estrategia de investigación utilizada, permitió una revisión sistemática, que facilitó hacer descripciones y comparaciones de las variables propias de la condición autista en las organizaciones. Es así que, al evidenciar la conexión que existe entre las disfunciones autísticas en el individuo y esas mismas disfunciones en las organizaciones, también pueden presentar una conexión entre los distintos instrumentos que miden la patología autista. De igual forma, este estudio permitió encontrar una serie de rasgos que muestra la pauta que conecta la patología autista de un individuo con una organización en las dimensiones: comunicación y lenguaje, socialización, aprendizaje y comportamiento.

Referencias bibliográficas

- Achbar, M., Abbott, J., & Bakan, J. (Writers). (2003). *The Corporation: , Estados Unidos*.
- Adán, J., & King García, D. (2010). *Instrumento de medición de la flexibilidad de la implementación estratégica*.
- Albrecht, S., & Albrecht, S. (2010). Measuring Social Exchange Constructs in Organizations. *Communication Methods and Measures* 4(3). doi: doi: 10.1080/19312450903378909
- Álvarez, A. B., & Solis, P. (1997). *Cultura en las organizaciones: enfoques y metáforas en los estudios organizacionales*. Mexico: Vertiente.
- Alvesson, M., & Deetz, S. (2017). Enfoques de la teoría crítica y del posmodernismo sobre los estudios organizacionales. In S. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence, G. Ramirez & D. Gonzales (Eds.), *Tratado de Estudios organizacionales*. Colombia: Universidad Autónoma Metropolitana, Remineo, Eafit, Sage.
- Alles, M. (2008). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. . Buenos Aires: Ediciones Granica.
- Allison, C., Baron-Cohen, S., Wheelwright, S., Charman, T., Richler, J., Pasco, G., & Brayne, C. (2008). The Q-CHAT (Quantitative CHECKlist for Autism in Toddlers): a normally distributed quantitative measure of autistic traits at 18-24 months of age: preliminary report. *J Autism Dev Disord.* , 38(8):1414-25. doi: 10.1007/s10803-007-0509-7
- APA. (2005). *Diagnostic And Statistical Manual Of Mental Disorders DSM-IV A. P. Association (Ed.)* Retrieved from <http://www.mdp.edu.ar/psicologia/cendoc/archivos/Dsm-IV.Castellano.1995.pdf>
- Araujo-Misoczky, M. (2017). Teorización organizacional: de las mutaciones funcionales a las posibilidades de una crítica ontológica. In S. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence, G. Ramirez & D. Gonzales (Eds.), *Tratado de Estudios organizacionales*. Colombia: Universidad Autónoma Metropolitana, Remineo, Eafit, Sage.
- Avila, R. (2008). *Crítica de la comunicación organizacional* México: Universidad Nacional Autónoma de México
- Bakar, H. A., & Mustaffa, C. S. (2013). Organizational communication in Malaysia organizations. Incorporating cultural values in communication scale. *Corporate Communications: An International Journal*, 18. No. 1, 87-109. doi: 10.1108/13563281311294146
- Barney, J., & Hesterly, W. (2017). Economía Organizacional: entender la relación entre las organizaciones y el análisis económico. In S. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence, G. Ramirez & D. Gonzales (Eds.), *Tratado de Estudios organizacionales*. Colombia: Universidad Autónoma Metropolitana, Remineo, Eafit, Sage.

- Baron-Cohen, S., Allen, J., & Gillberg, C. (1992). Can autism be detected at 18 months? The needle, the haystack, and the CHAT. *The British Journal of Psychiatry*, 161(6), 839-843.
- Bateson, G. (2011). *Espíritu y naturaleza*. Buenos Aires: Amorrurtu Editores.
- Baum, J., & Shipilov, A. (2017). Teorización organizacional: de las mutaciones funcionales a las posibilidades de una crítica ontológica. In S. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence, G. Ramirez & D. Gonzales (Eds.), *Tratado de Estudios organizacionales*. Colombia: Universidad Autónoma Metropolitana, Remineo, Eafit, Sage.
- Boyd, R. (1993). Metaphor and theory change: What is "metaphor" a metaphor for? In A. Ortony (Ed.), *Metaphore and Thought*. United States of America: Cambridge University Press.
- Broneau, J. (1991). *Psicoanálisis y empresa*. Retrieved from <https://books.google.com.co/books?id=3Rd2pajyCxYC&printsec=frontcover&dq=psicoanálisis+y+empresa&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjOh7jcjXQAhXFKyYKHh1AN4Q6AEIGzAA#v=onepage&q=psicoanálisis%20y%20empresa&f=false>
- Burrell, G., & Morgan, G. (1985). *Sociological paradigms and aorganisational analysis*. England: Gower Publishing Company Limited.
- Carrillo, J. (2003). Analogía Y Metáfora En El Análisis Organizacionalun Ejemplo: La Organización Como Cárcel. *Revista Colombiana de Psicología. Universidad Nacional de Colombia, No. 12*.
- Cegarra, J. (2011). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Madrid: Ediciones Diaz Santos.
- Cinite, I., E., D. L., & Chris, H. (2009). Measurement of Perceived Organizational Readiness for Change in the Public Sector *British Journal of Management*, 20, 265–277 (). doi: 10.1111/j.1467-8551.2008.00582.x
- Clegg-, S., & Hardy, C. (2017). Representación y reflexividad. In S. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence, G. Ramirez & D. Gonzales (Eds.), *Tratado de Estudios organizacionales*. Colombia: Universidad Autónoma Metropolitana, Remineo, Eafit, Sage.
- Clegg, S., & Hardy, C. (1996). Introduction. Organizations, Organization and Organizing. In C. Stewart, C. Hardy & W. Nord (Eds.), *Handbook of Organization Studies*. London: Sage.
- Clegg, S., Hardy, C., Lawrence, T., Ramirez, G., & Gonzales, D. (2017). *Tratado de Estudios Organizacionales. Teorización sobre el campo*. Colombia: Universidad Autónoma Metropolitana, Remineo, Eafit, Sage.
- Coto, M. (2007). Autismo infantil: el estado de la cuestión. *Revista de Ciencias Sociales* //116).
- Dávila, C. (1985). *Teorías organizacionales y administración*. Bogotá.: Ed. Interamericana.
- De_La_Rosa, A., Hernández, A., & Ramirez, G. (2017). De la aplicación de las ciencias de la complejidad en el estudio de las organizaciones al estudio de la complejidad organizacional. In S. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence, G. Ramirez & D. Gonzales (Eds.),

- Tratado de Estudios organizacionales*. Colombia: Universidad Autónoma Metropolitana, Remineo, Eafit, Sage.
- Díaz, O. (2014). *Organizaciones, psicoanálisis y narcicismo. Un enfoque alternativo* Paper presented at the XIV Coloquio Internacional de Cuerpos Académicos Mexico. http://www.uacya.uan.edu.mx/VI_CIAO/ponencias/8_instituciones/8_26.pdf
- Díez-Cuervo, A., Muñoz-Yunta, A., Fuentes-Biggi, J., Canal-Bedia, R., Idiazábal-Aletxa, M., Ferrari-Arroyo, M., . . . Posada, M. (2005). Guía de buena práctica para el diagnóstico de los trastornos del espectro autista (TEA) *Revista Neurología*, 41 (5) 299-310.
- Etkin, J., & Schvarstein, L. (1995). *Identidad de las Organizaciones*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Fernandez, J. (2017). Design and validation of a questionnaire to assess cooperative learning in educational contexts. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 33, n. 3, 680-688.
- Friedmann, R. (2012). Demonología organizacional y saberes vampiros. El lado oscuro de las organizaciones. Un viaje guiado al inframundo organizacional. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 10(16).
- García-de-la-Torre, C. (2017). Representaciones y reflexiones en la investigación sobre las organizaciones en América Latina. In S. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence, G. Ramirez & D. Gonzales (Eds.), *Tratado de Estudios organizacionales*. Colombia: Universidad Autónoma Metropolitana, Remineo, Eafit, Sage.
- Gentner, D., & Jeziorski, M. (1993). The shift from metaphor to analogy in Western science. In A. Ortony (Ed.), *Metaphore and Thought*. United States of America: Cambridge University Press.
- Glucksberg, S., & Keysar, B. (1993). How metaphors work. In A. Ortony (Ed.), *Metaphore and Thought*. United States of America: Cambridge University Press.
- Gómez, M. (2017). Investigación organizacional fronteriza: reflexiones contextuales desde Latinoamérica. In S. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence, G. Ramirez & D. Gonzales (Eds.), *Tratado de Estudios organizacionales*. Colombia: Universidad Autónoma Metropolitana, Remineo, Eafit, Sage.
- Gonzales, D., & Ramirez, G. (2017). Introducción. Los estudios organizacionales en Latinoamérica. Una realidad fragmentada en busca de una identidad. In S. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence, G. Ramirez & D. Gonzales (Eds.), *Tratado de Estudios organizacionales*. Colombia: Universidad Autónoma Metropolitana, Remineo, Eafit, Sage.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Cenage Learning.
- Ibarra, E. (2006). ¿Estudios Organizacionales en América Latina? Transitando del centro a las orillas. In D. I. G. Toledo (Ed.), *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo. Nuevos Enfoques*. México: Anthropos, UAM -I.
- Illera, L. (1982). *Anatomía y fisiología de la organización*. Bogota: Universidad de La Salle.

- Jin, Y., Liub, B., Anagonahallib, D., & Austinc, L. (2014). Scale development for measuring publics' emotions in organizational crises. *Public Relations Review*, 40(3), 509-518. doi: <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2014.04.007>
- Kaes, R., Bleger, J., Enriquez, E., Fornari, F., Fustier, P., Roussillon, R., & Vidal, J.-P. (1989). *La institucion y las intituciones*. Buenos Aires: Paidos.
- Kanner, L. (1943). Autistic disturbances of affective contact. *Nervous Child*, 2.
- Kaufman, A. S., & Kaufman, N. (2000). *Test Breve de Inteligencia de Kaufman*. Madrid: Tea Ediciones, S.A.
- Lakoff, G. (1993). The contemporary theory of metaphor. In A. Ortony (Ed.), *Metaphor and Thought*. United States of America: Cambridge University Press
- Lopes, C., & Pilatti, L. (2013). Analysis of the Seven Dimensions of Knowledge Management in Organizations. *Journal of Technology Management & Innovation*.
- Lord C, Rutter M, & A., L. C. (1994). Autism diagnostic interview-revised: a revised version of a diagnostic interview for caregivers of individuals with possible pervasive developmental disorders. *J Autism Dev Disord*, 24, 659-685.
- Lord, C., Risi, S., Lambrecht, L., Cook Jr, E., Leventhal, B., DiLavore, P., . . . Rutter, M. (2000). The Autism Diagnostic Observation Schedule—Generic: A Standard Measure of Social and Communication Deficits Associated with the Spectrum of Autism. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 30(3).
- March, J. (2007). The study of organizations and organizing since 1945. *Organizations Studies*, 28(1).
- Martínez, C. (2007). *Administración de Organizaciones. Competitividad y complejidad en el contexto de la globalización*. Bogota: Universidad Nacional de Colombia.
- Miller, G. A. (1993). Images and models, similes and metaphors. In A. Ortony (Ed.), *Metaphore and Thought*. United States of America: Cambridge University Press.
- Montoya, A. (2010). *Gestión de sistemas de integración empresarial desde una perspectiva biológica*. Universidad Nacional de Colombia, Bogota.
- Moraes, C. R. B., Woida, L. M., Abreu, A., & Silva, D. D. (2014). Conhecimento e socialização organizacional: processo sociocultural para a inovação na indústria de eletroeletrônicos de Garça/SP. *Ibersid.*, 8, 91-95.
- Morgan, G. (1990). *Imágenes de la Organización*. México D.F.: Alfaomega S.A. .
- Muñoz, J., Palau, M., Salvadó, B., & Valls, A. (2006). Autismo: identificación e intervención temprana. *Acta Neurol Colomb*, 22.
- Muñoz, R. (2017). Administración, estudios organizacionales y organización: ¿Una nueva epistemología? In S. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence, G. Ramirez & D. Gonzales (Eds.), *Tratado de Estudios organizacionales*. Colombia: Universidad Autónoma Metropolitana, Remineo, Eafit, Sage.
- Ocampo, C., Gonzales, D., & Gentilin, M. (2016). El discurso en el estudio de las organizaciones. Una revisión de la literatura. *Cuadernos de Gestión* 16(1). doi: DOI: 10.5295/cdg.140460dg

- Ortony, A. (1993). The role of similarity in similes and metaph. In A. Ortony (Ed.), *Metaphore and Thought*. United States of America: Cambridge University Press.
- Ozdemir, Y., & Ergu, S. (2015). The relationship between organizational socialization and organizational citizenship behavior: the mediating role of personenvironment fit. *11th International Strategic Management Conference 2015*. doi: 10.1016/j.sbspro.2015.10.113
- Paivio, A., & Walsh, M. (1993). Psychological processes in metaphor comprehension and memory. In A. Ortony (Ed.), *Metaphore and Thought*. United States of America: Cambridge University Press.
- Penley, L. E., & Hawkins, B. (1985). Studying interpersonal communication in organizations: a leadership application. *Academy of Management Journal, Vol. 28*, 309-326.
- Pérez, N. (2017). *El estudio de comportamientos patológicos como aporte a los estudios organizacionales*. Paper presented at the XIV Coloquio Internacional de Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación en Análisis Organizacional Las organizaciones contemporáneas, problemáticas y perspectivas de estudio., Tehuacán, Puebla, México
- Pérez, N., & Rodriguez, C. (2015). *La patología autista en la organización: una interpretación partir de la metáfora biológica*. Tunja: Editorial Uptc.
- Pfeffer, J. (2000). *Nuevos rumbos en la teoría de la Organizaición. Problemas y posibilidades*. México: Oxford University Press.
- Pylyshyn, Z. W. (1993). Metaphorical imprecision and the "top-down" research strategy. In A. Ortony (Ed.), *Metaphore and Thought*. United States of America: Cambridge University Press.
- Quinn_Patton, M. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* London: Sage Publications
- Rabelo, E., Ros, M., & Torres, M. (2004). Validación de una escala de actitudes ante el cambio organizacional. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones 20 núm. 1*, 9-30.
- Raufflet, E. (2017). Responsabilidad social corporativa y desarrollo sustentable. Programa de investigación para Latinoamérica. In S. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence, G. Ramirez & D. Gonzales (Eds.), *Tratado de Estudios organizacionales*. Colombia: Universidad Autónoma Metropolitana, Remineo, Eafit, Sage.
- Raven, J. C., & Bernstein, J. (1961). *Test de matrices progresivas para la medida de la capacidad intelectual: Escala general : manual para la aplicación*. Buenos Aires: Paidós.
- Raymond, W., & Gibbs, J. (1993). Process and products in making sense of tropes In A. Ortony & C. U. Press (Eds.), *Metaphor and Thought*. United States of America: Cambridge University Press.
- Reddy, M. (1993). The conduit metaphor: A case of frame conflict in our language about language. In A. Ortony (Ed.), *Metaphor and Thought*. United States of America: Cambridge University Press.

- Reed, M. (2017). Teorización Organizacional: campo históricamente controvertido. In S. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence, G. Ramirez & D. Gonzales (Eds.), *Tratado de Estudios organizacionales*. Colombia: Universidad Autónoma Metropolitana, Remineo, Eafit, Sage.
- Rivière, Á. (2002a). *IDEA: Inventario de espectro autista*: Fundación para el desarrollo de los estudios cognitivos.
- Rivière, Á. (2002b). *IDEA: Inventario de espectro autista*: Fundación para el desarrollo de los estudios cognitivos.
- Roberts, K. H., & O'Reillyl. (1974). Measuring Organizational Communication *Journal of Applied Psychology, Vol. 59. No. 3,, 321-326.* doi: DOI: 10.1037/h0036660
- Rumelhart, D. E. (1993). Some problems with the notion of literal meanings. In A. Ortony (Ed.), *Metaphor and Thought*. United States of America: Cambridge University Press
- Sadock, J. M. (1993). Figurative speech and linguistics. In A. Ortony (Ed.), *Metaphor and Thought*. United States of America: Cambridge University Press
- Sager, K. L. (2015). Looking down from above: Measuring downward maintenance communication and exploring Theory X/Y assumptions as determinants of its expression. *Journal of Work and Organizational Psychology, 31, 41-50.*
- Schopler, E., Van Bourgondien, M., & Wellman, J. (2010). *Childhood Autism Rating Scale, Second Edition (CARS2)*. United States of America: Western Psychological Service.
- Searle, J., R. (1993). Metaphor. In A. Ortony (Ed.), *Metaphor and Thought*. United States of America: Cambridge University Press
- Senge, P. (1992). *La Quinta Disciplina*. Mexico D.F. : Granica.
- Skinner, L., Autry, C. W., & Lamb, C. (2009). Some measures of interorganizational citizenship behaviors: Scale development and validation. *The International Journal of Logistics Management, 20(2)*. doi: doi.org/10.1108/09574090910981314
- Smith, B., Schneider, B., & Dickson, M. (2017). Comportamiento mesoorganizacional. Comentarios sobre el tercer paradigma. In S. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence, G. Ramirez & D. Gonzales (Eds.), *Tratado de Estudios organizacionales*. Colombia: Universidad Autónoma Metropolitana, Remineo, Eafit, Sage.
- Solis, P. (2017). El análisis multinivel en la construcción de conocimiento. In S. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence, G. Ramirez & D. Gonzales (Eds.), *Tratado de Estudios organizacionales*. Colombia: Universidad Autónoma Metropolitana, Remineo, Eafit, Sage.
- Tamarit, J. (1994). *Prueba ACACIA*. Madrid: Alcei-6: .
- Templeton, G., Lewis, B., & Snyder, C. (2002). Development of a Measure for the Organizational Learning Construct. *Journal of Management Information Systems 19(2)*. doi: https://doi.org/10.1080/07421222.2002.11045727
- Winner, E., & Gardner, H. (1993). Metaphor and irony: Two levels of understanding. In A. Ortony (Ed.), *Metaphore and Thought*. United States of America: Cambridge University Press.

-
1. Magister en Administración. Docente de la Escuela de Administración de Empresas de la Uptc, Sede Central. Correo: rosa.perez@uptc.edu.co
 2. Magister en Dirección y Administración de Empresas. Docente de la Escuela de Administración de Empresas de la Uptc - Chiquinquirá Correo: ana.diaz02@uptc.edu.co
 3. Magister en Administración de organizaciones (c). Docente de la Facultad de Negocios Internacionales de la Universidad Santo Tomas – Tunja. Correo: sol.ruiz@usantoto.edu.co
-