

Nuevas evidencias y reflexiones acerca del obstáculo epistemológico que significan las traducciones deficientes de obras teóricas organizacionales

Área de investigación: Teorías de la administración y de la organización

Jorge Ríos Szalay

Facultad de Contaduría y Administración, División de Investigación
Universidad Nacional Autónoma de México

México

jrszalay@mail.com

CONGRESO INTERNACIONAL DE CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA



Octubre 5, 6 y 7 de 2011
Ciudad Universitaria
México, D.F.

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

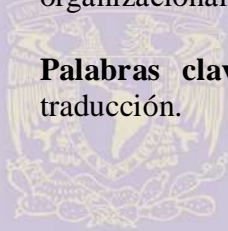
División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Nuevas evidencias y reflexiones acerca del obstáculo epistemológico que significan las traducciones deficientes de obras teóricas organizacionales

RESUMEN

Se exponen nuevos avances (en relación a un artículo previo publicado por el autor) acerca de la problemática generada por las deficientes traducciones, del inglés al español, de obras teóricas organizacionales, mediante la presentación de una serie de nuevas evidencias y reflexiones sobre el particular. Como nuevas evidencias, se exponen los resultados del análisis de la traducción de una obra muy trascendente, *Images of organization* de Gareth Morgan, así como unos ejemplos de las deficiencias encontradas en el examen preliminar de otras dos traslaciones, la de *The History of Management Thought*, de Claude S. George, texto multicitado publicado en México como *Historia del pensamiento administrativo*, y la del popular libro de Peters *Del caos a la excelencia. Manual para una revolución en la dirección y administración de empresas* (1990), versión castellana de *Thriving on Chaos. Handbook for a Management Revolution*. Por lo que respecta a las nuevas reflexiones que se presentan, incluyen argumentos adicionales a los esgrimidos en el artículo antecedente relativos a la tesis sostenida por el autor en el sentido de que las traducciones incorrectas, como las expuestas, obstruyen el avance del conocimiento organizacional.

Palabras clave: lenguaje teórico organizacional, traducción de ciencia, problema de la traducción.



Octubre 5, 6 y 7 de 2011
Ciudad Universitaria
México, D.F.

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

NUEVAS EVIDENCIAS Y REFLEXIONES ACERCA DEL OBSTÁCULO EPISTEMOLÓGICO QUE SIGNIFICAN LAS TRADUCCIONES DEFICIENTES DE OBRAS TEÓRICAS ORGANIZACIONALES

[...] las oraciones son pequeños discursos tomados de discursos más largos que son los textos. Los traductores lo saben bien: son textos y no oraciones, no palabras, lo que nuestros textos quieren traducir. Y los textos a su vez forman parte de conjuntos culturales a través de los cuales se expresan visiones del mundo diferentes [...]

Paul Ricoeur¹

Introducción

La presente ponencia tiene como antecedente importante un artículo que publicamos previamente acerca de la traducción deficiente, del inglés al español, de obras teóricas organizacionales². De hecho, podríamos decir que en cierta manera se trata de una continuación de él. Por ello, presentamos a continuación un brevísimo resumen de algunas de las ideas centrales del mencionado trabajo que sirven de base al presente.³

Sostuvimos que el lenguaje es un instrumento metodológico imprescindible de la ciencia. Por principio de cuentas, como lo han demostrado psicólogos, lingüistas, y filósofos, el pensamiento, recurso esencial de la creación científica, requiere forzosamente del lenguaje, dado que se piensa con palabras; ello convierte al lenguaje, por sí solo, en condición *sine qua non* de la ciencia. Además, es a través del lenguaje, muy principalmente del escrito, que se entabla entre los cultivadores de la ciencia el diálogo permanente, sin límites de tiempo y espacio, que permite contrastar las ideas, rechazarlas o corregirlas, aceptarlas y desarrollarlas, y así hacer posible la expansión de las fronteras del conocimiento. Dicho diálogo se ve seriamente obstaculizado, y con ello obstruido el avance del conocimiento, cuando la traducción de las ideas de su lengua nativa a otra tergiversa el pensamiento de su autor, dado que este diálogo se sirve, de manera muy importante, de la traducción del idioma en el que los investigadores proponen a su comunidad nuevos pensamientos —destacadamente inglés, francés y alemán, tratándose de las disciplinas organizacionales—, a otras lenguas, incluyendo el español. Asimismo, argumentamos que a menudo las traslaciones de libros de administración y de teoría de la organización del inglés al español son tan deficientes que distorsionan ideas importantes de sus autores, y ofrecimos evidencias de ello a través del examen de las traducciones de pasajes particularmente relevantes de la obra de cinco influyentes pensadores: Harold Koontz y Cyril O' Donnell, George Terry, Chester Barnard y Nicos Mouzelis. Finalmente, en el citado artículo analizamos en forma somera las principales causas de esta problemática y esbozamos algunas ideas acerca de lo que se podría hacer con vistas a atenuarla.

¹ (2005: 63)

² Omitimos tanto el título del artículo como la referencia bibliográfica correspondiente con el fin de evitar proporcionar datos que pudieran llegar a permitir la identificación del autor durante el proceso de arbitraje.

³ Aunque, al hacerlo, hemos aprovechado la ocasión para afinar un tanto algunas de ellas.

Así, el objetivo central de esta ponencia es exponer nuevos avances de nuestra investigación acerca de la problemática generada por las deficientes traducciones, del inglés al español, de obras teóricas organizacionales, mediante la presentación de una serie de nuevas evidencias y reflexiones sobre el particular. Cabe hacer notar que aun cuando lo que analizamos es la traslación de la lengua inglesa a la española de obras organizacionales, lo que hemos argumentado hasta el momento implica que en cualesquier lenguas en que se den las deficiencias de traducción de dichas obras significarán escollos al desarrollo del conocimiento.

Como nuevas evidencias, expondremos los resultados de nuestro análisis de la traducción de una obra muy trascendente, *Images of organization* de Gareth Morgan, así como unos cuantos ejemplos de las deficiencias que hemos encontrado en el examen preliminar que hemos realizado de *The History of Management Thought*, de Claude S. George (1972), texto multicitado publicado en México como *Historia del pensamiento administrativo* (1974), y del popular libro de Peters *Del caos a la excelencia. Manual para una revolución en la dirección y administración de empresas* (1990), versión castellana de *Thriving on Chaos. Handbook for a Management Revolution* (1988). Por lo que respecta a las nuevas reflexiones que presentaremos, incluirán argumentos adicionales a los esgrimidos en el artículo antecedente relativos a nuestra tesis en el sentido de que las traducciones incorrectas, como las expuestas, obstruyen el avance del conocimiento organizacional.

Por otra parte, debemos destacar que de ninguna manera pretendemos que las traducciones sean perfectas, ni en las disciplinas organizacionales ni en cualesquier otras; ya diversos estudiosos del llamado *problema de la traducción*, principalmente filósofos de la ciencia, entre los que destacan Ricoeur (2005), Kuhn (2002) y Umberto Eco (2001 y 2008), se han encargado de argumentar sólidamente que la traducción perfecta es imposible. Lo que sí nos proponemos es advertir y convencer a estudiosos de los fenómenos organizacionales, mediante la exposición de argumentos sólidos, de que múltiples obras de gran trascendencia contienen fallas de traducción al español tan graves que en mucho ditorsionan ideas importantes de sus progenitores, obstruyendo así el desarrollo del conocimiento organizativo en nuestra lengua, y de que las circunstancias en la esfera de la traducción están dadas para que este mal se continúe generando. Sólo si se toman medidas correctivas podremos aspirar a contar con un mayor número de traducciones razonablemente buenas que contribuyan al flujo claro de las ideas, al mutuo entendimiento entre investigadores, y por ende a la expansión del conocimiento.

Asimismo, es preciso señalar que no hemos llevado a cabo una comparación exhaustiva, renglón por renglón, párrafo por párrafo, entre la obra original y su versión castellana, pero sí hemos realizado la comparación de ambas en partes muy diversas de cada obra. El resultado es, como se podrá apreciar en el análisis subsiguiente de textos, que, a pesar de que la comparación no es exhaustiva, descubrimos abundantes errores, algunos de ellos sumamente graves, lo que nos hace suponer, con poco temor a equivocarnos, que si lleváramos a cabo una revisión comparativa párrafo por párrafo de ambos textos, el de partida y el de llegada, muy probablemente encontraríamos muchas malinterpretaciones más

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

1. LA DEFICIENTE TRADUCCIÓN DE *IMAGES OF ORGANIZATION* DE GARETH MORGAN: UN CASO EXTREMO

Una obra fundamental, insoslayable para el estudio del rol de las metáforas en la comprensión de las organizaciones y la administración, es sin duda alguna *Imágenes de la organización (Images of Organization)*, de Gareth Morgan, un trabajo que, además, debido a la agudeza y creatividad de su examen crítico de las teorías tradicionales de la administración y de las organizaciones, resulta altamente recomendable para cualquier estudioso del fenómeno organizacional, no sólo para los interesados en el papel de sus metáforas. Infortunadamente, de las traducciones que hemos analizado sistemáticamente hasta el día de hoy, incluyendo las examinadas en nuestro artículo antecedente,⁴ la de este libro es muy probablemente el caso más serio de trastocamiento del pensamiento del autor: en ella se presentan con mayor frecuencia y con intensidad las tergiversaciones resultantes de las deficiencias típicas de los traductores incompetentes: desconocimiento de la materia traducida, insuficiente dominio del inglés en general y del especializado en las organizaciones, defectuoso empleo del castellano y una evidente carencia de sentido de responsabilidad académica. La concurrencia de todas estas fallas nos hace pensar una vez más en las razones que motivaron la creación de la conocida frase *traduttore, traditore* (traductor, traidor).

La gran abundancia de equivocaciones en esta traslación al español es tal que de ninguna manera es casual que empiece a aparecer desde los dos primeros renglones del texto y que continúe a lo largo del resto del párrafo y de la página. De hecho, las tergiversaciones infestan toda la obra; no obstante, mostraremos y comentaremos únicamente una reducida muestra, pero que permita sustentar nuestras aseveraciones previas respecto a la proliferación, variedad y gravedad de los desatinos.

Aunque las equivocaciones del primer párrafo del libro ciertamente distorsionan lo expresado por Morgan, no son de grave repercusión para la comprensión de las ideas principales que expone en la obra; sin embargo, las mostraremos por ser premonitorias de la proliferación de errores en todo el libro. De conformidad con el traductor, las primeras líneas dicen:⁵

Directivos y profesionales eficientes de todos los campos de la vida, ya sean ejecutivos en los negocios, la administración, consultores, políticos o sindicalistas, **han llegado a ser** hábiles en el arte de “comprender” las situaciones que están intentando organizar o gestionar (1998: 1).

⁴ En tal trabajo espulgamos ocho ediciones en español, y sus correspondientes versiones inglesas, del libro de Koontz y O'Donnell que en sus primeras ediciones españolas se tituló *Principios de dirección de empresa: un análisis de las funciones directivas* (1961) y en las últimas, escritas con Weihrich en substitución de O'Donnell, *Administración: una perspectiva global* (2003); examinamos asimismo la traducción de *Principios de administración*, de G. Terry (1971), *Las funciones de los elementos dirigentes* de Ch. Barnard (1959) y *Organización y burocracia. Un análisis de las teorías modernas sobre organizaciones sociales*, escrito por N. Mouzelis (1973). En todas estas obras encontramos múltiples errores de traducción que tergiversan gravemente lo escrito por sus autores.

⁵ Al citar aquí y en lo sucesivo un párrafo mal traducido y escribir poco más adelante su traducción correcta, subrayaremos con negritas las palabras o frases mal traducidas **más importantes** y nuestra corrección, o sea que, **si existen otras incorrecciones de traducción menos importantes (y por ende existan nuestras correcciones correspondientes), aparecerán con letra normal**, para no distraer al lector. Asimismo, escribiremos tanto los párrafos mal traducidos como los de nuestra corrección como si se tratara en ambos casos de una cita de más de cinco renglones (es decir, con letra más pequeña y con un margen del lado izquierdo). Ello con el fin de facilitar la lectura comparativa de ambos párrafos.

Sin embargo, según nuestra traducción, dichos renglones realmente expresan lo que sigue:

Los administradores eficaces y los profesionales de todos los campos de la vida **tienen que hacerse** diestros en el arte de “hacer una correcta lectura” de las situaciones que están intentando organizar o administrar.⁶

Con el fin de contextualizar al menos un poco más los siguientes seis ejemplos de distorsiones que expondremos, debemos mencionar que todos ellos provienen del segundo capítulo, “La mecanización toma el mando. La organización como máquina”, en el que Morgan propone que la visión de las organizaciones como máquinas sostiene el desarrollo de la organización burocrática, con todas sus consecuencias positivas y negativas.

En nuestro primer ejemplo, el traductor, además de verter *productive activity* como “productividad” en lugar de como “actividades productivas”, conceptos muy diferentes, utiliza la expresión “subir el listón”, locución verbal coloquial que significa aumentar las exigencias, cuando en realidad el autor quería decir algo totalmente diferente. Así, según la traducción, la idea de Morgan es la siguiente:

El empleo de las máquinas ha transformado radicalmente la naturaleza de **la productividad y ha subido el listón de la imaginación, del pensamiento y del sentimiento humano** a través del tiempo (1998: 10).

Pero, según nuestra traducción, el pensamiento real del autor es:

El empleo de las máquinas ha transformado radicalmente la naturaleza de **las actividades productivas y ha dejado su huella en la imaginación, los pensamientos y los sentimientos humanos** a través de los tiempos.⁷

Nuestro segundo ejemplo pertenece a la sección del capítulo titulada “Los orígenes de la organización mecanicista”, en la cual el responsable de la versión española redacta lo siguiente:

Al examinar los cambios en la organización **que se acompañan con la Revolución Industrial** encontraremos un incremento en la tendencia a la burocracia y la rutinización de la vida en general. **Muchas de las familias de “autónomos” y artesanos terminaron con su autonomía de trabajo en casa con sus burdas funciones para establecer factorías.** Al mismo tiempo, los propietarios de las fábricas y los ingenieros se dieron cuenta de que el rendimiento eficiente de las máquinas nuevas **requerían [i. e., requería] una mejor distribución del trabajo** (1998: 12-13).

No obstante, lo que en verdad dijo Morgan es:

Si examinamos los cambios en la organización **que acompañaron a la Revolución Industrial**, encontraremos una creciente tendencia hacia la burocracia y la rutinización de la vida en general. **Muchos grupos familiares de autoempleados y artesanos calificados renunciaron a la autonomía de trabajar en sus casas y talleres para trabajar en puestos relativamente no calificados en entornos fabriles.** Al mismo tiempo, los

⁶ Traducción nuestra de: “Effective managers and professionals in all walks of live **have to become** skilled in the art of “reading” the situations they are attempting to organize or manage.” (1997: 3).

⁷ Traducción nuestra de: “The use of machines has radically transformed the nature of **productive activity and has left its mark on imagination, thoughts, and feelings of humans** throughout the ages.” (1997: 12).

propietarios de las fábricas y sus ingenieros se percataron de que la eficiente operación de sus nuevas máquinas **requería a la larga cambios importantes en el diseño y control del trabajo.**⁸

El tercer ejemplo del segundo capítulo del texto de Morgan que ofreceremos también proviene de la sección dedicada a los orígenes de la organización mecanicista. En ella el autor argumenta que las formas organizacionales aprendieron mucho de la milicia, la cual desde por lo menos la época de Federico el Grande de Prusia, que gobernó de 1740 a 1785, había emergido como un prototipo de organización de corte mecanicista, en mucho inspirada en las invenciones mecánicas de ese tiempo, que fascinaban al célebre genio militar. En total congruencia con estos argumentos, el autor dice lo siguiente, según nuestra traducción, en la que, como en citas anteriores, hemos escrito en negritas las discrepancias más importantes entre la versión del traductor de la obra y la nuestra:

El propósito de Federico el Grande era convertir su ejército en un **eficiente mecanismo** que operara mediante **piezas estandarizadas**. Los procedimientos de capacitación **permitían que estas piezas fueran forjadas a partir de casi cualquier materia prima**, permitiendo así a su vez que fueran fácilmente reemplazadas cuando fuera necesario, una característica esencial para operar en tiempos de guerra. **Para asegurarse de que su máquina militar funcionara bajo las órdenes de los oficiales, Federico de Prusia fomentó** el principio de que debía enseñarse a los hombres a temer más a sus oficiales que al enemigo.⁹

Como se podrá apreciar a continuación, la traducción publicada, además de eliminar el énfasis en el carácter mecanicista de los objetivos del gran monarca, al hablar de sus deseos de transformar su ejército en un “eficiente *dinamismo*” en lugar de un “eficiente *mecanismo*”, distorsiona en otras partes el pensamiento de Morgan al grado de poner en su boca frases incoherentes:

La pretensión de Federico el Grande consistía en modelar un ejército como un **eficiente dinamismo** que funcionase por medio de **fracciones estandarizadas**. Los procedimientos de instrucción **permitieron que estas fracciones se forjaran casi a partir de materia prima**, permitiendo que las **fracciones** fueran fácilmente reemplazables cuando fuera necesario; una característica esencial en tiempos de guerra. **Esto aseguraba que su máquina militar operaba ordenadamente. Federico de Prusia fomentó** el principio de que a los hombres debía enseñarles a temer más a sus jefes que al enemigo (1998: 13).

Nuestro cuarto ejemplo del segundo capítulo del libro de Morgan también se encuentra en la sección sobre los orígenes de la organización mecanicista. Esta vez, entre otras tergiversaciones, el traductor suprime de un plumazo la división del trabajo como creación cultural, es decir, como invención no acreditable a una persona en particular, y la adjudica a Adam Smith, quien, como bien se sabe, sólo la estudió y ensalzó:

⁸ Traducción nuestra de: “If we examine the changes in organization **accompanying the industrial revolution**, we find an increasing trend toward the bureaucratization and routinization of life generally. **Many self-employed family groups and skilled artisans gave up the autonomy of working in their homes and workshops to work on relatively unskilled jobs in factory settings.** At the same time, factory owners and their engineers realized that the efficient operation of their new machines **ultimately required major changes in the design and control of work.**” (1997: 15).

⁹ Traducción nuestra de: “Frederick’s aim was to shape the army into an **efficient mechanism** operating through means of **standardized parts**. Training procedures **allowed these parts to be forged from almost any raw material**, thus allowing the **parts** to be easily replaced when necessary, an essential characteristic for wartime operation. **To ensure that his military machine operated on command, Frederick fostered** the principle that the men must be taught to fear their officers more than the enemy.” (1997: 16).

Durante el siglo XIX se hicieron numerosos intentos para promover y codificar las ideas [*i.e.*, ideas] que pudieran conducir a una eficiente organización y gestión del trabajo. **Por ejemplo, Adam Smith ideó la división de funciones, seguido en 1801 por Eli Whitney, en una demostración pública de una producción en serie**, mostrando el sistema para ensamblar los fusiles a partir de piezas intercambiables; y en 1832 Charles Babbage, inventor de una de las primitivas máquinas de calcular, publicó **un tratado abogando por la aplicación administrativa a la gestión y a la organización**, recalcando la importancia de la planificación y la división del trabajo (1998: 14).

Pero Morgan jamás expresó que el eminente economista escocés hubiera inventado la división del trabajo, ni menos que lo hubiera hecho en una demostración pública; ni tampoco escribió que Babbage propusiera la “aplicación administrativa a la gestión y a la organización”, frase cuya comprensión presenta varias dificultades: en primer lugar, no queda claro qué es lo que se aplicaría (¿será acaso la susodicha “división de funciones”?) En segundo término, en otras palabras, se está diciendo que se trata de una “aplicación *administrativa a la administración* y a la organización”, lo cual es una redundancia sin sentido. Pero veamos qué es lo que sí dijo Morgan, según nuestra traslación:

Durante el siglo XIX se hicieron numerosos intentos para codificar y promover las ideas que pudieran conducir a la eficiente organización y administración del trabajo. **Así, la apología de la división del trabajo hecha por Adam Smith fue seguida en 1801 por la demostración pública que realizó Eli Whitney de una producción en masa**, mostrando cómo podrían ensamblarse fusiles a partir de piezas intercambiables. En 1832, Charles Babbage, inventor de una de las primeras formas de computadora matemática, publicó **un tratado que abogaba por un enfoque científico de la organización y la administración** y que enfatizaba la importancia de la planeación y una apropiada división del trabajo.¹⁰

El quinto ejemplo del capítulo dos de la obra de Morgan que emplearemos pertenece a otra sección, la dedicada al rol jugado por la corriente de la denominada administración científica en la mecanización de las organizaciones. En ella, el traductor tergiversa y hace confusa parte de la crítica de Morgan al taylorismo al escribir lo siguiente, en lo cual hemos insertado unos corchetes para indicar que ahí el traductor omitió varias palabras, dando lugar así a una de las frases incoherentes del párrafo:

Mientras a Taylor se le ve normalmente como el villano que creó la dirección científica, es importante **destacar** que en realidad sólo fue parte de un **amplísimo movimiento social que abarcó la vida mecanicista en general**. Por ejemplo, [...] **los encontramos actualmente en el campo de fútbol, en las pistas de atletismo, en los gimnasios, y donde podamos racionalizar y rutinizarse la vida personal**. Taylor **aportó la voz** a un aspecto particular de la tendencia hacia la mecanización, especialización y burocratización que Max Weber vio como una **fuerza de potencia social, el taylorismo se ha impuesto típicamente en el mundo del trabajo**.

Las formas del taylorismo están impuestas en nosotros mismos al aprender y desarrollar tipos especiales de pensamiento y acción y de formación de nuestros cuerpos conforme a un ideal preconcebido. Bajo la influencia de la misma clase de mecanismo **que ayudó a Taylor a hacerse tan poderoso**, pensamos a menudo y nos tratamos a nosotros mismos como si fuéramos máquinas (1998: 22).

¹⁰ Traducción nuestra de: “During the nineteenth century, a number of attempts were made to codify and promote the ideas that could lead to the efficient organization and management of work. **Thus Adam Smith’s praise of the division of labor was followed in 1801 by Eli Whitney’s public demonstration of mass production**, showing how guns could be assembled from piles of interchangeable parts. In 1832, Charles Babbage, inventor of one of the earliest forms of mathematical computer, published **a treatise advocating a scientific approach to organization and management** and emphasizing the importance of planning and an appropriate division of labor.” (1997: 16-17).

A continuación podemos leer lo que, según nuestra versión, realmente quiso decir Morgan:

Aunque Taylor a menudo es visto como el villano que creó la administración científica, es importante **darnos cuenta de** que en realidad sólo formó parte de **una tendencia social mucho más amplia que implicó la mecanización de la vida en general**. Por ejemplo, **los principios que fundamentan el taylorismo los encontramos actualmente en el campo de fútbol, en la pista de atletismo, en el gimnasio, y en la manera en que racionalizamos y rutinizamos nuestra vidas personales**. Taylor hizo eco de un aspecto particular de la tendencia hacia la mecanización, la especialización y la burocratización que Max Weber vio como una **fuerza social muy poderosa**. **El taylorismo fue impuesto típicamente a los trabajadores, pero muchos de nosotros imponemos formas de taylorismo a nosotros mismos al entrenarnos para desarrollar capacidades especializadas de pensamiento y acción y dar forma a nuestros cuerpos para cumplir con ideales preconcebidos**. Bajo la influencia de la misma clase de mecanismo **que ha contribuido a hacer al taylorismo tan poderoso**, a menudo pensamos acerca de nosotros y nos tratamos a nosotros mismos como si fuéramos máquinas.¹¹

Para finalizar con los ejemplos provenientes del capítulo segundo, seleccionamos el siguiente en vista de que muestra la alteración de algunos rasgos definitorios fundamentales de uno de los conceptos más trascendentes de la obra: el de metáfora. De conformidad con la versión castellana, Morgan dice las siguientes barbaridades:

Las imágenes y metáforas solo [*i. e.*, sólo] crean un punto de vista parcial. **Nos incitaron a ver y comprender el mundo desde una perspectiva que nos desalentaría viéndola desde otra**. Esto es exactamente lo que ha sucedido en el curso del desarrollo **de las fórmulas mecanicistas de la organización**. **Para comprender una organización racional, procesos técnicos, imagería mecánica, se tiende a relegar los aspectos humanos de la organización y pasar por alto el hecho de que las tareas enfrentadas a la organización son más completas, inseguras y difíciles que aquellas que pueden realizarse con máquinas** (1998: 23).

En el párrafo anterior, justo al principio, con sólo sustituir erróneamente una conjunción “o” por una “y”, el traductor introduce una distorsión importante, puesto que implica que para Morgan las imágenes son diferentes a las metáforas, siendo que en realidad las considera sinónimas. Todas las insensateces del párrafo adquieren sentido cuando se traduce correctamente:

Las imágenes **o** metáforas crean sólo formas parciales de ver las cosas, **pues al motivarnos a ver y comprender el mundo desde una perspectiva nos disuaden de verlo desde otras**. Esto es exactamente lo que ha sucedido en el curso del desarrollo **de los enfoques mecanicistas de la organización**. **Al comprender la organización como un proceso racional, técnico, las imágenes mecanicistas tienden a minimizar los aspectos humanos de la organización y a pasar por alto el hecho de que las tareas que enfrentan las organizaciones son a menudo mucho más complejas, inciertas y difíciles que aquellas que pueden ser realizadas por casi todas las máquinas**.¹²

¹¹ Traducción nuestra de: “**Although** Taylor is often seen as the villain who created scientific management, it is important **to realize** that he was really part of a **much broader social trend involving the mechanization of life generally**. For example, **the principles underlying Taylorism are now found on the football field and athletics track, in the gymnasium, and in the way we rationalize and routinize our personal lives**. Taylor gave voice to a particular aspect of the trend towards mechanization, specialization, and bureaucratization that Max Weber saw as **such a powerful social force**. **Taylorism was typically imposed on the workforce**. **But many of us impose forms of Taylorism on ourselves as we train and develop specialized capacities for thought and action and shape our bodies to conform with preconceived ideals**. Under the influence of the same kind of mechanism **that has helped make Taylorism so powerful**, we often think about and treat ourselves as if we were machines.” (1997: 25-26).

¹² Traducción nuestra de: “**Images or metaphors only create partial ways of seeing, for in encouraging us to see and understand the world from one perspective they discourage us from seeing it from others**. This is exactly what has happened in the course of developing **mechanistic approaches to organization**. **In understanding**

Pasaremos muchísimas páginas plagadas de distorsiones del pensamiento de Morgan para arribar a una del antepenúltimo capítulo, titulado “La cara desagradable: las organizaciones como instrumentos de dominación”, una de cuyas secciones empieza a ser trastocada desde su título y sus primeros renglones, minando así las propias bases del apartado. Según el traductor, el título de la sección y sus primeras líneas rezan lo siguiente:

LAS POLÍTICAS ORGANIZACIONALES Y LAS ORGANIZACIONES RADICALIZADAS

La idea de que la organización usa y explota a sus empleados **nos lleva a estudiar tal grado de soporte que cuenta con importantes actitudes, creencias y prácticas.** En el Capítulo [*i. e.*, capítulo] 6 nos referimos al “marco de referencia radical” creado sobre el principio de que las organizaciones son **fenómenos basados en clases caracterizadas por las [*sic*] profundamente enraizada división entre los intereses del trabajo y del capital** (1998: 284-285).

Pero Morgan no se dispone a hablar en esta sección de “políticas organizacionales”, como anuncia su título, sino de *la política* que tiene lugar al interior de las organizaciones y que, por supuesto, está vinculada a los fenómenos políticos de su entorno, que implican cuestiones tales como los conflictos de intereses entre las clases trabajadora y capitalista. Nótese que este error deriva de un “falso amigo”: *politics*, palabra que en español significa *política*, en su acepción de actividad de quienes participan en los asuntos públicos, pero que hizo pensar al crédulo traductor que significa *políticas*, en su acepción de orientaciones o directrices que rigen la actuación de las personas en un asunto o campo determinado de las organizaciones. Además, por supuesto que Morgan tampoco dijo las incoherencias que el traductor plasmó en las dos primeras líneas de la sección. Lo que en verdad expresó el autor es:

LA POLÍTICA EN LAS ORGANIZACIONES Y LA ORGANIZACIÓN RADICALIZADA

La idea de que las organizaciones usan y explotan a sus empleados **cuenta con un gran apoyo y explica la razón de ser de importantes actitudes, creencias y prácticas del personal en muchas organizaciones.** En el capítulo 6 nos referimos al “marco de referencia radical” creado sobre el principio de que las organizaciones son fenómenos basados en clases sociales, **caracterizados por discordias profundamente enraizadas entre los intereses del capital y los del trabajo.**¹³

Para concluir nuestro examen de las distorsiones del pensamiento de Morgan creadas por su pésimo traductor, apuntaremos que, entre las muchísimas más que produce, algunas se originan por la incorrecta, y a veces reiterada, traducción de los tecnicismos *matrix organization* (organización matricial) como “matriz de organización” (pp. 47 y 341), *contingency theory* (teoría de la contingencia) como “teoría de la dependencia” (pp. 38, 42, 43, 341 y otras), así como de las siguientes palabras del lenguaje ordinario: *workaholism* y *workaholic* (adicción al trabajo y adicto al trabajo, respectivamente), traducidas como “alcoholismo laboral” (pp. 283 y 284) y “alcohólico” (p. 284), respectivamente; y *vacancy* (vacante) trasladada como

organization as a rational, technical process, mechanical imagery tends to underplay the human aspects of organization and to overlook the fact that the tasks facing organizations are often much more complex, uncertain, and difficult than those that can be performed by most machines.” (1997: 27).

¹³ Traducción nuestra de: “The idea that organizations use and exploit their employees thus **commands a great deal of support and accounts for important attitudes, beliefs, and practices in many organizations.** In Chapter 6 we referred to the “radical frame of reference” built on the principle that organizations are class-based phenomena **characterized by deep-rooted divisions between the interests of capital and labor.”** (1997: 323).

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

“vacaciones” (p. 23). Cabe destacar que en su intento por lograr que estos vocablos del lenguaje común mal traducidos encajen en el contexto, el traductor, recurre a ajustar forzada y erróneamente otras palabras a su versión, como, por ejemplo, traduciendo *work* (trabajo) como “alcohol” (p. 284), dando por resultado no sólo tergiversación de las ideas originales, sino además francas incoherencias.

2. EJEMPLOS DE LAS DEFICIENCIAS EN LA TRADUCCIÓN DE *THE HISTORY OF MANAGEMENT THOUGHT*, DE CLAUDE S. GEORGE

La versión española de la multicitada obra de George *The History of Management Thought* (1972), publicada en México como *Historia del pensamiento administrativo* (1974), también está plagada de fallas importantes. Para no cansar al lector, sólo diremos que, a pesar de que no hemos realizado aún una comparación general de ambas versiones ni siquiera *passim*, sino únicamente de algunos de los pasajes bajo sospecha de haber sido malinterpretados, hemos confirmado la existencia de tergiversaciones, algunas de ellas muy graves, en al menos un pasaje de las páginas xv, 19, 43, 101, 104, 118, 119, 130, 149, 153, 158 y 208.¹⁴ Ejemplos de ellas son las que contiene el siguiente pasaje conformado por dos párrafos. Las partes fallidas, subrayadas con negritas, son tan incomprensibles que si las presentáramos más aisladas pudieran hacer pensar al lector que su incomprensión quizá se deba a que están descontextualizadas; por ello hemos preferido transcribir completos ambos párrafos:

En este capítulo hemos tratado de clasificar a los diferentes autores en el campo de la administración por el tipo de escuela que representan. Obviamente, nuestra clasificación es por fuerza arbitraria, ya que pocos autores expresan todas las facetas de una sola escuela, excluyendo a las otras. **Muchas otras de los proponentes los sitúan en dos o más escuelas.** En algunos casos un autor puede ciertamente ser clasificado tanto dentro de la escuela del comportamiento como dentro de la escuela del proceso administrativo. De todas maneras hemos identificado a las diferentes escuelas del pensamiento administrativo en cuanto a conceptos esenciales y principales exponentes.

Octubre 5, 6 y 7 de 2011

Ciudad Un Se ha hecho una excepción con la escuela cuantitativa, debido a ser relativamente reciente. En vista de su
Méxi naturaleza colectiva y ecléctica, **la escuela de las obras de los proponentes los sitúan en dos o más escuelas. En algunos casos los estudiosos de la administración.** El siguiente capítulo está dedicado a esta escuela del pensamiento (George, 1974: 149).

Según nuestra traducción, el traicionado autor realmente dijo:

En este capítulo hemos tratado de clasificar diversos autores del campo de la administración por el tipo de escuela que representan. Obviamente, nuestra clasificación es por fuerza arbitraria, ya que pocos pensadores expresan todas las facetas de una escuela excluyendo a las otras. **Muchos de los escritos de los primeros autores los sitúan en dos o más escuelas.** De manera que, en algunos casos un pensador podría ciertamente ser clasificado como miembro tanto de la escuela del comportamiento como de la escuela del proceso administrativo. Sin embargo, hemos identificado las diferentes escuelas del pensamiento administrativo por sus conceptos esenciales y principales exponentes.

Se ha hecho una excepción con la escuela cuantitativa, debido a ser relativamente reciente. En vista de su naturaleza colectiva y ecléctica, **la escuela de la ciencia de la administración podría lógicamente abarcar**

<http://congreso.investigacion.fca.unam.mx>

informacion@fca.unam.mx

Teléfono: 14 Cabe destacar que todas las fallas de traducción que hasta el momento hemos encontrado en la obra se repiten en su segunda edición (2005), puesto que conserva la misma traducción.

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

ANEA
Asociación Nacional de Facultades de
Escuelas de Contaduría y Administración

a casi todos los académicos de la administración. El siguiente capítulo está dedicado a esta escuela del pensamiento.¹⁵

3. UNA EVIDENCIA MÁS: DISTORSIONES EN EL LIBRO DE PETERS *DEL CAOS A LA EXCELENCIA*

Nuestra última evidencia de textos fallidamente traducidos proviene del popular libro de Peters *Del caos a la excelencia. Manual para una revolución en la dirección y administración de empresas* (1990), versión castellana de *Thriving on Chaos. Handbook for a Management Revolution* (1988). Tras cotejar *passim*, es decir, de manera no exhaustiva, únicamente una sección (la “P-8”, de catorce páginas), de un capítulo (IV) de ambas versiones, descubrimos innumerables errores (uno por lo menos en cada una de las páginas 458, 459, 461, 463, 464, 467, 468 y 470).¹⁶ Aunque por lo general cada error que descubrimos involucra varias palabras incorrectas, el error del ejemplo que mostraremos se origina por la incorrecta traducción de sólo un término o tecnicismo; no obstante lo hemos escogido para mostrar como la malinterpretación de únicamente un término puede tergiversar una idea al grado de hacerla incomprensible. Así, según el traductor, Peters dice lo siguiente:

Hemos de:

- Elevar radicalmente el número de no-supervisores en relación al de supervisores estableciendo “**controles de amplio radio**”– en primera línea (1990: 458). –

Pero lo que en verdad escribió el autor es, de conformidad con nuestra traducción, lo siguiente:

Debemos:

- Elevar radicalmente el número de no supervisores en relación al de supervisores estableciendo un “**tramo de control amplio**”– en la primera línea de la organización.¹⁷ –

Octubre 5, 6 y 7 de 2011

4. ¿LAS DEFICIENCIAS DE TRADUCCIÓN COMO LAS EXPUESTAS EN VERDAD OBSTRUYEN EL DESARROLLO DEL CONOCIMIENTO ORGANIZACIONAL?

Hemos sostenido que el conocimiento teórico se crea primordialmente a través del diálogo intersubjetivo que establecen entre sí, por medio del lenguaje escrito, los investigadores de las diversas comunidades científicas, y que esta comunicación se vale, de manera importante, de la traducción de la lengua en la que los estudiosos proponen a su comunidad nuevos pensamientos –sobre todo inglés, francés y alemán en lo que toca a las disciplinas organizacionales–, a otras, incluyendo la nuestra. Por consiguiente, considerando las deficiencias de traducción de obras organizacionales que hemos develado, podríamos concluir ya que las anomalías de este tipo constituyen un obstáculo importante al avance del conocimiento teórico organizacional. No obstante, pueden surgir aún dos dudas antes de ratificar esta conclusión: 1) ¿las deficiencias

¹⁵ Traducción nuestra de: “An exception has been made of the quantitative school because of its relative newness. In view of its collective and eclectic nature, **the management science school might logically encompass virtually all management scholars.** The next chapter is devoted to this school thought.” (1972: 156).

¹⁶ Contabilizamos como un error no cada palabra equivocada, sino cada idea tergiversada, que por lo general comprende varias palabras, a veces un renglón.

¹⁷ Traducción nuestra de: “We must: • Establish a radically increased ratio of non-supervisors to supervisors –a **“wide span of control”**– at the organization’s front line.” (Peters, 1988: 424).

encontradas en siete obras (cuatro en nuestro artículo antecedente y tres en el presente) son suficiente evidencia?; 2) la publicación de las traducciones suele demorar hasta años para aparecer y además los investigadores hispanoparlantes suelen conocer inglés y francés, por lo que pueden leer las nuevas obras en su lengua original, ¿cómo pueden entonces las incorrectas traducciones obstruir el desarrollo del conocimiento?

Con respecto a la primera duda, si bien es cierto que las evidencias que hemos ofrecido de la existencia de serias deficiencias en la traducción de obras importantes acerca de las organizaciones han sido extraídas de sólo una pequeña muestra de libros, también es verdad que se trata de obras que han tenido una amplísima difusión, como lo demuestran los hechos, que detallamos en su oportunidad, de su traducción a otros idiomas y de sus sucesivas ediciones y/o reimpressiones, en algunos casos con tirajes sumamente cuantiosos;¹⁸ es decir, estamos ante libros que han ejercido una enorme influencia, ampliamente reconocida en los correspondientes medios académicos. En suma, se trata de obras realmente trascendentes; pero, además, de ninguna manera de casos aislados, sino más bien comunes. Lo aseveramos porque a pesar de no habernos propuesto aún la búsqueda de más libros deficientemente traducidos, nos hemos topado con ellos con relativa facilidad.¹⁹

Examinemos ahora la segunda duda surgida en relación a nuestra conclusión sobre la obstrucción del avance del conocimiento organizacional interpuesta por las traducciones deficientes (“la publicación de las traducciones suele demorar hasta años para aparecer y además los investigadores hispanoparlantes suelen conocer inglés y francés, por lo que pueden leer las nuevas obras en su lengua original, ¿cómo pueden entonces las incorrectas traducciones obstruir el desarrollo del conocimiento?”). Efectivamente, las traducciones suelen aparecer con considerable retraso, pero ¿significa eso necesariamente que todos los investigadores leerán los textos en su lengua original? Consideramos que no. Aunque muchos seguramente sí lo harán, existen varias razones que suelen impedir que muchos otros lo hagan. En primer lugar, diversos factores pueden motivar que los estudiosos se dispongan a leer determinadas obras mucho después de que aparecen, por lo que es muy probable que para entonces ya estén traducidas. La proliferación de publicaciones sobre organizaciones –incluyendo, además de los libros, los artículos en revistas especializadas– es muy abundante y cada vez mayor. Día con día se incrementan los estudiosos que desde las más diversas extracciones disciplinares, perspectivas y naciones teorizan acerca del mundo organizacional. A sus publicaciones habría que agregar además las relativas a cuestiones metodológicas y a disciplinas afines que interesan al investigador organizacional. El alud de publicaciones se traduce en que es común que los investigadores no dispongan del tiempo suficiente para leer todo lo que interesa a su trabajo

¹⁸ Entre los muchos detalles que ofrecimos al respecto de las obras analizadas en nuestro artículo antecedente, destaca, por ejemplo, que el libro de Koontz y O'Donnell ha sido traducido a 16 idiomas y que los tirajes de sus diversas ediciones y reimpressiones han sido muy amplios; baste ejemplificar que de las ediciones en español décima (1994) y undécima (1998) se tiraron 25,000 y 27,000 ejemplares, respectivamente. Asimismo, el libro de Chester Barnard ha sido calificado por autores tan prominentes como Simon, Koontz y Wehrich como una obra de gran influencia, lo cual es además corroborado por las muy copiosas citas que de él se siguen haciendo a pesar de su longevidad.

¹⁹ Por ejemplo, podemos agregar a la lista de traducciones deficientes que hemos analizado otras que hemos detectado tiempo atrás pero que no son tan graves, sobre todo porque, al parecer (porque no las hemos examinado sistemáticamente en busca de tales incorrecciones), contienen sólo un número reducido de fallas, que además no son de gran trascendencia; sin embargo, se trata de obras importantes. Una de ellas es *El comportamiento administrativo* de Simon (1982); otra, *Mintzberg y la dirección*, escrita por Henry Mintzberg (1991).

académico, por lo que se ven obligados a posponer la lectura de una serie de trabajos. Adicionalmente, también suele suceder que una obra no atraiga el interés del investigador sino hasta mucho después de haber aparecido; puede acontecer, por ejemplo, que en el momento de la nueva publicación las investigaciones del académico se relacionen poco o nada con ella, pero que mucho después el rumbo que éstas tomen pueden provocar que ahora sí sea pertinente a ellas dicha obra. En ambos casos que acabamos de exponer, si cuando el estudioso finalmente se dispone a leer un determinado libro aparecido tiempo atrás ya está disponible su traducción, es muy probable que opte por ella. ¿Por qué? Simplemente porque, para empezar, el acceso al libro traducido, tanto en las bibliotecas como en las librerías, es por lo general mucho más fácil que conseguir la obra en su lengua original. En segundo lugar, porque, a menos que tuviera plena conciencia de lo altamente tergiversadoras que pueden ser las traducciones, el lector promedio preferirá leer en su lengua natal.

Por otra parte, por supuesto no todos los libros que debe leer un investigador de lo organizacional son de reciente aparición; junto a éstos existe un sinnúmero de obras, algunas de ellas clásicas, que han sido publicadas muchos años atrás, a veces hace decenios, por lo que es altamente probable que cuando dicho académico se encuentre con ellas por vez primera, y las lea, se trate de traducciones, puesto que llegarán mucho más fácilmente a sus manos que las obras originales. Una evidencia de que esto suele ser así la encontramos en el hecho de que muy diversos investigadores mexicanos, algunos de ellos connotados, cuando citan dos de las obras cuyas traducciones defectuosas hemos exhibido refieren precisamente estas versiones, no las originales en inglés, lo cual muestra que leyeron los textos tergiversados. Así, por ejemplo, Ibarra Colado y Montaña Hirose (1987), Ibarra Colado (1991), López Brabila, Pérez Torres y de la Rosa Alburquerque (2004), López Brabila (2004) y Lozano Carrillo (2004) referencian la misma versión española de *Organización y burocracia*, de Mouzelis, que nosotros criticamos, aunque en diversas ediciones, traducción que existe desde 1967.²⁰ Asimismo, Montaña (1998), Montaña y Rendón (2000), Barba y Solís (1997), de la Rosa (2004), Solís (1994), Clark, Clegg e Ibarra (2000), Díaz (2004) y Cabello (2000) citan diferentes ediciones de la misma versión castellana de la obra de Morgan *Imágenes de la organización* que criticamos.²¹

Unos ejemplos más podrían revelar algo adicional a favor de nuestra argumentación; para tenerlos, preguntamos a nuestros lectores ¿si hubiera existido traducción al castellano de *Management and the Worker*, de Roethlisberger y Dickson, se hubieran preocupado por obtener

²⁰ Casualmente, sin buscarla, recientemente encontramos una evidencia más de que, por lo menos en nuestro país, los investigadores organizacionales tienden a leer esta defectuosa traducción: a mediados de marzo de 2011, asistimos a una sesión de un seminario de teorías de la administración y la organización dedicada al análisis precisamente de esta obra de Mouzelis, con la participación de alrededor de quince investigadores de la Universidad Autónoma Metropolitana y de la Universidad Nacional Autónoma de México, en la que pudimos comprobar que todos los que la habían leído lo habían hecho en su versión castellana que hemos criticado (“Seminario Perspectivas de la Administración y la Organización contemporáneas”, organizado por la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM y el Departamento de Administración de la UAM Azcapotzalco).

²¹ Sin embargo, debemos señalar que hemos encontrado que uno de los autores que acabamos de citar, Montaña, referencia en un trabajo (2000) la versión original inglesa del libro de Mouzelis. Aunque admitimos la posibilidad de que otros de los autores mexicanos arriba mencionados también conozcan dicha versión inglesa, y la del libro de Morgan, el hecho de que referencien las ediciones españolas, algunos de ellos incluso en más de un trabajo, es prueba irrefutable de que acudieron a tales versiones distorsionadas. Es más, el hecho de que a la fecha hayamos encontrado sólo una mención a la versión en inglés de una de las dos obras en cuestión entre tantos autores mexicanos que citan ambas, parece indicar que la gran mayoría de ellos sólo han leído las traducciones al castellano.

la versión original? ¿No leyeron *El comportamiento administrativo*, de Simon, y *Administración industrial y general*, de Fayol, en sus respectivas traducciones al español? ¿Quiénes han leído *Economía y sociedad* de Weber en alemán? Para efectos de nuestra argumentación, no importa si las traducciones de estas últimas tres obras son buenas o no, ni el hecho de que una de ellas provenga del francés y otra del alemán, pues lo que estamos argumentando ahora es que diversas circunstancias suelen propiciar que leamos traducciones.

Un factor que viene a acentuar un tanto los efectos de las traducciones defectuosas es el hecho de que aún existan investigadores de habla castellana que no dominan por lo menos la comprensión del inglés o del francés escritos, lenguas fundamentales en la creación teórica organizacional. Por ello es muy relevante que en las universidades de América Latina no mengüe, sino que incluso se haga más rigurosa, la exigencia de contar con una buena comprensión de textos en dos lenguas extranjeras para obtener el grado de doctor, que es un paso muy importante en la formación de investigadores.

Claro está que las obstrucciones al avance del conocimiento a consecuencia de traducciones fallidas de que hemos hablado afectan a sólo una parte de la producción mundial del conocimiento teórico: la gestada por los hispanohablantes, que dista de ser la mayor. Sin embargo, de ninguna manera debe minimizarse su importancia, tanto por su valor intrínseco como por el hecho de que incluye a la investigación de nuestras realidades locales latinoamericanas, que normalmente no son estudiadas por los académicos del llamado primer mundo.

Ahora bien, a pesar de que los académicos de los países desarrollados no suelen enfocarse específicamente a las realidades latinoamericanas, es a todas luces claro que los investigadores de habla hispana, tanto los que se ocupan de problemas propios de las realidades de América Latina como los que abordan cuestiones de carácter más global, no deben ignorar a dichos colegas, asumiendo una posición autárquica hacia la producción de conocimiento en general proveniente del mundo más avanzado, por lo que las traducciones, las buenas traducciones, seguirán prestando servicios invaluable a la difusión y desarrollo del conocimiento y las deficientes continuarán obstruyéndolo. Adoptar una postura autárquica como la mencionada, y prescindir de las traducciones, significaría que muchos –tanto en América Latina como en el mundo en general– no tuviéramos acceso a la fecha, por ejemplo, a las obras de Weber, ni de Marx, ni mucho menos a las de Aristóteles.

Con base en lo expuesto hasta aquí, podemos concluir que los investigadores hispano parlantes de las disciplinas organizacionales tienen ante sí un problema que no conviene de ninguna manera soslayar o subestimar. El escollo que las traslaciones del inglés al castellano malogradas significan para la difusión y el avance del conocimiento no es menor y se les presenta no sólo a quienes no tienen un dominio suficiente de la lengua inglesa, idioma predominante en dichas disciplinas, sino también a quienes aun poseyéndolo no tienen fácil acceso a las versiones originales en inglés de infinidad de libros –ni tienen idea de lo distorsionadoras que llegan a ser algunas traducciones– y consecuentemente tienen también que conformarse con leer sus traducciones. Cierto es que el problema, gracias a las enormes facilidades para acceder a revistas especializadas vía Internet, resulta menos grave para quienes conociendo *suficientemente bien* inglés y/o francés pueden recurrir a este medio, pero también es verdad que al menos en México estos académicos todavía no son todos y que además los libros, que en su mayor parte no están

aún disponibles electrónicamente por la Web, siguen siendo los portadores de un sinnúmero de cuestiones importantes que no aparecen en dichas revistas.

Por otra parte, las distorsiones por traducciones erradas por lo general no son fácilmente visibles a primera vista, suelen presentarse subrepticamente, lo cual las hace aún más dañinas, pues nos comunican ideas supuestamente generadas por los autores que éstos jamás concibieron. Además, ¿en cuántas ocasiones, debido a fallas de traductores, habremos atribuido sin razón obscuridad o error a ciertos argumentos de pensadores, o limitaciones a nuestro intelecto para comprenderlos? ¿En cuántas más habremos logrado interpretar correctamente una idea de un investigador, a pesar de su fallida traducción, merced a un enorme empeño y tiempo de nuestra parte y al conocimiento de otros de sus trabajos? Hacemos votos porque el presente trabajo promueva en nuestros lectores una mayor cautela respecto a las traducciones de obras organizacionales, de manera que puedan sortear los escollos que las deficientes traducciones podrían interponer al incremento de sus conocimientos y al análisis de autores extranjeros, y con ello a los aportes que su propia labor investigativa pueda hacer al conocimiento de los fenómenos organizacionales.



Octubre 5, 6 y 7 de 2011
Ciudad Universitaria
México, D.F.

CONGRESO DE CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Copyright © 2011. Todos los derechos reservados. Fotografía: Andrés López Ochoa

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

REFERENCIAS

BARNARD, Chester I. (1959), *Las funciones de los elementos dirigentes*, trad. Francisco F. Jardon Santa Eulalia, Madrid: Instituto de Estudios Políticos, 371 pp.

ECO, Umberto (2001), *Experiences in Translation*, Toronto: University of Toronto Press, 135 pp.

— (2008), *Decir casi lo mismo. Experiencias de traducción*, México: Lumen, 537 pp.

GEORGE, Claude S. Jr. (1972), *The History of Management Thought*, Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 223 pp.

— (1974), *Historia del pensamiento administrativo*, trad. y adaptación de Guillermo Maldonado Santa Cruz, México: Prentice-Hall, 217 pp.

KOONTZ, Harold y Cyril O'Donnell (1961), *Principios de dirección de empresa: un análisis de las funciones directivas*, 2ª ed., trad. Rafael Cremades Cepa, Madrid: McGraw-Hill y Ediciones del Castillo, 741 pp.

KOONTZ, Harold y Heinz Weihrich (2003), *Administración: una perspectiva global*, 12ª ed., trad. Enrique Palos Báez y Francisco Javier Dávila Martínez, México: McGraw-Hill, 804 pp.

KUHN, Thomas S. (2002a), "Commensurability, comparability, communicability", en Thomas S. Kuhn (ed. por James Conant y John Haugeland), *The Road Since Structure. Philosophical Essays, 1970-1993, with an Autobiographical Interview*, edición en pasta blanda, Chicago: The University of Chicago Press, pp. 33-57.

— (2002b) "Reflections on my critics", en Thomas S. Kuhn (ed. por James Conant y John Haugeland), *The Road Since Structure. Philosophical Essays, 1970-1993, with an Autobiographical Interview*, edición en pasta blanda, Chicago: The University of Chicago Press, pp. 123-175.

MINTZBERG, HENRY (1991), *Mintzberg y la dirección*, Madrid: Díaz de Santos, 494 pp.

MORGAN, Gareth (1997), *Images of Organization*, Thousand Oaks, California: Sage, 485 pp.

— (1998), *Imágenes de la organización*, México: Alfaomega/Ra-ma, 408 pp.

MOUZELIS, Nicos P. (1973), *Organización y burocracia. Un análisis de las teorías modernas sobre organizaciones sociales*, trad. Joan Prats, Barcelona: Península, 237 pp.

PETERS, Tom (1988), *Thriving on Chaos. Handbook for a Management Revolution*, New York: Perennial Library, Harper & Row, 708 pp.

<http://congreso.informacion.com> (1990), *Del caos a la excelencia. Manual para una revolución en la dirección y administración de empresas*, 3ª ed., Barcelona: Folio, 687 pp.

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08


Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

RICOEUR, Paul (2005), *Sobre la traducción*, trad. y prólogo Patricia Wilson, Buenos Aires: Paidós, 75 pp.

TERRY, George R. (1971), *Principios de administración*, 1ª ed. en español de la 5ª ed. en inglés México: Compañía Editorial Continental, 878 pp.

XVI CONGRESO INTERNACIONAL DE CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA



Octubre 5, 6 y 7 de 2011
Ciudad Universitaria
México, D.F.

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510