



UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

Critical management studies: temas, referentes, enfoques y teorías

Sandra Patricia Charry Garcia

Universidad Nacional de Colombia

Facultad de administración

Maestría en administración

Manizales, Colombia

2015

Critical management studies: temas, referentes, enfoques y teorías

Sandra Patricia Charry Garcia

Tesis presentada como requisito parcial para optar al título al título
de

Magister en Administración

Director:

P. PhD Juan Nicolás Montoya Monsalve

Postdoctor en Gerencia y Políticas Públicas

Doctor en Administración

Magister en Desarrollo Organizacional

Magister en Administración Económica y Financiera

Universidad Nacional de Colombia

Facultad de administración

Maestría en administración

Manizales, Colombia

2015

*A mi Familia quien es el soporte fundamental de mi vida,
mis logros y el sentido de mi existencia.*

AGRADECIMIENTOS

¡Gracias a Dios y a mi Familia por alcanzar esta nueva meta en mi vida!

Deseo expresar mis agradecimientos al Profesor Juan Nicolás Montoya Monsalve de la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales, por su constante apoyo, seguimiento, revisión de todo este proceso de formación, su confianza y discusión alrededor del tema y su invaluable acompañamiento académico.

Al Profesor José Gabriel Carvajal, por su contribución inicial del proceso asociado al trabajo de tesis, por sus enseñanzas en los tópicos relacionados con el tema, su constante apoyo y su amistad incondicional.

A la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad Nacional de Colombia sede Manizales.

A la Universidad Nacional de Colombia.

Resumen

Los Critical Management Studies (CMS), es una corriente de pensamiento de administración y organización que nace de los constructos de teoría política de izquierda, propuestas innovadoras de gestión, las prácticas empresariales y aparición de nuevas formas organizacionales (Fournier y Grey, 2.000). La realización de este trabajo tuvo como fin analizar los antecedentes de los CMS, sus elementos, criterios y dimensiones centrales, mostrándose una de las principales preocupaciones por este grupo de investigadores como ha sido la crítica hacia los modelos de educación tradicionales, con acento en las escuelas de negocios y administración; definiéndose además temas que se han considerado como centrales en el desarrollo de sus investigaciones tales como la performatividad, la desnaturalización, la reflexividad y la emancipación.

El problema se caracteriza por ser un tema novedoso debido a que algunos autores consideran que esta corriente de pensamiento comenzó en la década de los 80 y por lo tanto estos estudios se han considerado como recientes porque implican una posición revisionista del marco tradicional de administración y representan una alternativa en términos de reducir la problemática negativa de los humano en las organizaciones.

Palabras clave: CMS; Performatividad; Desnaturalización; Reflexividad; Emancipación.

Abstract

Critical management studies: topics, references, approaches and theories

The Critical Management Studies (CMS), is a management and organizational current of thought that borns from the constructs of leftist political theory, innovative management proposals, business practices and the emergence of new organizational forms (Fournier and Grey, 2000). The accomplishment of this work was aimed to analyze the background of the CMS, its elements, criteria and key dimensions, showing one of the main concerns for this group of researchers as has been the criticism of traditional education models, with emphasis on business and management schools; well defined issues that have been considered central to the development of their research such as performativity, denaturation, reflexivity and emancipation.

The problem is characterized by a novel issue because some authors believe that this thinking began in the 80s and therefore these studies have considered recent revisionist position because they involve a traditional management framework and represent an alternative in terms of reducing the negative issue of human in organizations.

Keywords: CMS; Perfomativity; Denaturation; Reflexivity; Emancipation.

Contenido

RESUMEN	V
ABSTRACT	VI
LISTA DE ILUSTRACIONES	IX
1. PRECISIONES CONCEPTUALES	9
1.1 Introducción	9
1.2 Planteamiento Del Problema.....	9
1.3 Sistematización Del Problema	16
1.4 Objetivos.....	17
1.4.1 Objetivo general	17
1.4.2 Objetivos específicos.....	17
1.5 Justificación	17
1.5.1 Justificación Teórica	17
1.5.2 Justificación Práctica.....	18
1.6 Antecedentes.....	18
1.7 Aspectos metodológicos	19
2. REFERENTE TEÓRICO	21
2.1 Introducción	21
2.2 De Su Génesis Y Desarrollo	23
2.3 Del Concepto Y Sus Elementos	27
2.4 De Autores Y Otros Análisis Complementarios.....	42
2.5 Los estudios críticos en la educación.....	62
2.6 De Los Alcances Futuros Del CMS.....	75
3. DE LOS ANÁLISIS Y LAS CONCLUSIONES	79
3.1 De La Teoría	79

3.2 Desde La Construcción Crítica	88
4. BIBLIOGRAFÍA	91

Lista de ilustraciones

Ilustración 1: Diferencias entre la educación tradicional y los CMS	89
Ilustración 2: Paralelo metodológico de la investigación. Tradicional y propuesta de los CMS.....	90
Ilustración 3: Ciclo de la investigación y educación CMS.....	91

1. Precisiones conceptuales

1.1 Introducción

El presente documento, tiene como finalidad documentar un proyecto de investigación sobre los Critical Management Studies (CMS), corriente inicialmente inglesa, de pensamiento sobre administración y organizaciones, que aparece como una valiosa alternativa para la formación de administradores y para el desarrollo disciplinar de la Administración.

1.2 Planteamiento Del Problema

El actuar del administrador dentro de las organizaciones está basado en diferentes modelos y técnicas que adopta o utiliza de acuerdo a las necesidades que percibe de ellas. Estas necesidades se centran especialmente en asuntos que permitan que la organización sea más competitiva (Técnicas que se utilizan muy mecánicamente).

Esta demanda por la competitividad ha terminado por traducirse en una sucesión de actos que atentan contra lo humano al interior de las organizaciones, sin tener en cuenta que las personas que hacen posible el buen funcionamiento y desarrollo, son la parte más importante y por ello se debe preservar.

La acción de nuestras organizaciones hoy se enfoca en la construcción de riqueza. Pero esta riqueza es generada en condiciones bastante controversiales esta construcción se caracteriza por tres rasgos centrales, Carvajal (2009):

- Es una riqueza que se concentra en unas pocas manos ampliando las asimetrías entre los pobres y los ricos; amenazando la viabilidad de la estructura social de las naciones, y las relaciones entre naciones desarrolladas y las que no lo son.
- La creación de esta riqueza se logra a partir de la aniquilación del ser humano en la actividad productiva. Al interior de las organizaciones se imponen como recursos de dirección las asimetrías de información que favorecen condiciones para el engaño, y la autoridad, que se termina en coerción de los dirigidos. El uso de ambos recursos, se traduce en la consideración de las personas como meros instrumentos (Bowie, 1999, 2001), impidiendo o limitando el desarrollo de sus capacidades racionales: de su desarrollo humano.
- Adicionalmente, esta riqueza es producida en condiciones que atentan contra la viabilidad de la vida en el planeta¹.

El abordaje de estos objetos en una perspectiva ordenada, sistemática, racional tiene origen en los economistas clásicos como James Steuart y Adam Smith, cuyas reflexiones intentaban dar respuesta a la problemática de una sociedad industrializada en proceso de conformación y consolidación. Desde la elaboración de estos trabajos, la reflexión sobre la problemática de la conformación y dirección de organizaciones, no se ha detenido.

¹ Reconocido más que como una crisis ambiental o ecológica, como una crisis civilizatoria. Angel Maya, Augusto. 1993. La trama de la vida: Bases ecológicas del pensamiento ambiental. CUADERNOS AMBIENTALES, serie ecosistema y cultura. No 1. Ministerio de Educación Nacional, IDEA Universidad Nacional de Colombia. Carvajal Orozco, Gabriel. 2009. La Racionalidad práctica kantiana y su contribución a la ética empresarial. Universidad del Valle, Universidad Nacional de Colombia sede Manizales.

Presentar una síntesis de esta dinámica puede hacerse desde la perspectiva de varios textos cuyos autores Chiavenato, Dávila, Aktouf, Martínez Fajardo y Claude George, coinciden en seleccionar trabajos paradigmáticos, y en tal sentido, parecen mostrar rasgos de ruptura que permiten marcar diferencias significativas. Se identifican estudios y reflexiones de Taylor y Fayol, la escuela de relaciones humanas, el enfoque de las burocracias, el enfoque matemático y la perspectiva sistémica que deriva en el enfoque situacional contingente.

Otra perspectiva para construir el mapa de este diverso conjunto de estudios sobre organizaciones y administración lo presenta de Bruyne (1973), para él aproximadamente hasta la década de los 50 los estudios sobre organizaciones y administración² podrían clasificarse en cuatro grupos: aproximaciones descriptivas y positivas, aproximaciones normativas, aproximaciones de naturaleza psicológica y aproximaciones de naturaleza sociológica.

Las aproximaciones descriptivas y positivas presentan un estudio descriptivo, que por medio de los resultados obtenidos de múltiples observaciones tratan de sintetizar la administración, conduciendo a la explicación de los problemas generales. Dichas aproximaciones se agrupan en: actividades de dirección, los problemas de administración y las funciones de dirección.

Las aproximaciones normativas se ocupan de descubrir las reglas y las “normas” que la administración debe seguir. Así mismo, investigar según qué condiciones, u obedeciendo a qué imperativos, la administración satisface al criterio de la eficiencia y en qué límites debe

² Llamados por él “doctrinas y teorías de la administración”. De Bruyne, Paul. Teoría Moderna de Administración de Empresas. Madrid: Aguilar. 1973.

ejercerse para ser a la vez efectiva y eficiente. Las aproximaciones normativas se dividen en dos clases: los principios de la administración y los objetivos de la dirección.

Las aproximaciones de naturaleza psicológica construyen una noción de la administración sobre el estudio de la conciencia y el comportamiento de los dirigentes, bien tratando de analizar su personalidad o de discernir sus cualidades y su capacidad característica. Estas aproximaciones se agrupan en: relaciones humanas, comportamiento de los dirigentes y análisis de los caracteres de los dirigentes.

Las aproximaciones de naturaleza sociológica presentan un estudio sobre las formas de organización, formales o informales, concebidas como instituciones o como sistemas de relaciones sociales. Estas aproximaciones se agrupan en: teorías de las burocracias, teorías generales de los sistemas sociales y las organizaciones vistas desde el interior: dirigentes y dirigidos.

Estos estudios, de alguna forma intentan dar solución a la problemática identificada en las organizaciones, además de direccionar el actuar del administrador dentro de estas. Este mismo es el caso de los Critical Management Studies (CMS), cuya propuesta es radical, “para renovar el conocimiento y la práctica de la gestión tradicional a través de una redefinición de su naturaleza y posibilidades” (Ramírez, 2003).

En los inicios de la década de los 80 se configuró en el mundo de la administración un nuevo movimiento de estudios sobre organizaciones y administración, conocido como Critical Management Studies³ (CMS).

³ En adelante se tomará el acrónimo CMS como los Critical Management Studies.

Los CMS, son realizados por un grupo de investigadores interesados en observar de manera crítica la realidad organizacional (Fernández, 2007). En ellos se defienden conceptos, como el de la emancipación, seguido de los de democracia e igualdad. Conceptos, que en el contexto descrito como “el actuar” de las organizaciones hoy, son cada vez más ajenos a los administradores.

Según Ramírez (2003), una “agenda básica” de características de los CMS podría incluir tres elementos: desnaturalización, anti-performatividad y reflexividad, que serán abordados en el Referente Teórico.

Así, los CMS intentan desconstruir la realidad de la vida organizacional y la veracidad del conocimiento organizacional por medio de la exposición de su in-naturalidad e irracionalidad.

Finalmente, Ramírez (2000), agrega a la lista anterior de características otras tres, tales como: una estrategia de investigación no-positivista, una postura teórica pluralista y el compromiso con proyectos políticos emancipadores.

Son conocidos los llamados de atención a la comunidad de interesados en las organizaciones y su administración, frente a los aspectos nocivos de la aplicación irreflexiva de técnicas y teorías de gestión provenientes de otras culturas⁴. En esto, se justifica la necesidad de re-contextualizar los materiales vinculados a las actividades de formación en administración y a las actividades de dirección del trabajo humano, necesidad que termina traducida, para su satisfacción, en una re-creación de lo estudiado; y en ello, se proveen mejores condiciones de posibilitar la pretendida transferencia, al igual replantear

⁴ Desde comienzo del siglo XX, específicamente con los trabajos del profesor Alejandro López en la Escuela de Minas de Medellín.

los cursos de Teoría de la Organización buscando en el estudiante un conocimiento profundo de las teorías sobre sus objetos de estudio, en el desarrollo de una actitud analítica y crítica, de cara a lograr una transferencia adecuada de nuevas teorías y tecnologías administrativas, contenidos que deben ser trabajados desde el contexto, el contenido, la metodología y sustancialmente desde la crítica.

Se trata de profundizar en aspectos fundacionales de las teorías y ejercitar a los estudiantes en esta práctica sobre la base de los trabajos desarrollados por la comunidad local. Se profundiza en los aspectos ontológicos, epistemológicos, axiológicos, éticos; y los deseables para una evaluación integral como: pertinencia, inteligibilidad, consistencia, fertilidad, originalidad.

Los trabajos desarrollados en el marco de la administración científica, sirven de ejemplo y sustento de nuevos conocimientos. Por tanto, los trabajos de Fayol, Weber y Elton Mayo, constituyen un punto intermedio de desarrollo para ejercitar en la identificación de nuevos elementos, temas como Reingeniería y Administración por procesos, permiten la aplicación de los estudiantes en todo el proceso de re-contextualización de la administración, hasta llegar a la identificación de supuestos y una evaluación integral.

No obstante, los casos de fracaso en la transferencia de técnicas y teorías se repiten, con negativas consecuencias para la realidad humana y social de las organizaciones involucradas, sobre su productividad e inclusive sobre su permanencia.

De continuar el estudio y la aplicación acrítica de técnicas y teorías sobre administración y organizaciones, se seguirán presentando los efectos nocivos sobre las empresas, su realidad humana y social y en últimas sobre su productividad y su competitividad.

Los trabajos de contextualización y re-contextualización de técnicas y teorías administrativas, ofrecen la posibilidad de un conocimiento profundo de las propuestas, a través de una mirada analítica y crítica; de cara a ejemplarizar los procesos de transferencia. Para el caso que se propone, la contextualización se desarrollará en función de los contextos de surgimiento y evolución, los contenidos, los autores, los aspectos metodológicos y las críticas de las que han sido objeto.

La realización de este tipo de trabajos, permite la elaboración de materiales escritos útiles en varios sentidos; el primero de ellos, la formación crítica y documentada de los estudiantes en áreas empresariales, en el conocimiento propio de sus objetos de estudio. En el segundo sentido, útiles en la tarea de ejercitar y ejemplarizar en procesos de transferencia, adaptación e inclusive creación de técnicas y teorías administrativas y sobre organizaciones. Así, la formación crítica y la capacidad de transferencia racional, se traducen en mejores condiciones para la dirección del trabajo humano, el desarrollo de las capacidades humanas de los participantes y en su mayor productividad y mayor competitividad de las organizaciones.

Este proyecto da continuidad a la línea de trabajo en re-contextualización y del grupo de investigación en filosofía y teoría en administración, propone desarrollar el ejercicio sobre los CMS.

Si bien es cierto que la influencia de Taylor, Fayol, Mayo, Weber y Simon⁵, en el contexto de la administración permanece todavía hoy en la conformación de su perfil disciplinar, los

⁵ Trabajos ya realizados en la Sede.

acercamientos y las contribuciones recientes desde las ciencias humanas y sociales, con el abordaje de preguntas de carácter conceptual.

Como es el caso de los CMS representa un foco de desarrollo de un mayor espectro y complejidad, rasgo que dificulta el establecimiento de sus límites, sus contribuciones y su transferencia a la dirección de las organizaciones de contextos diferentes a aquellos en tales estudios han sido desarrollados.

El trabajo que aquí se propone, requiere identificar los elementos, criterios o dimensiones que favorecerían establecer una demarcación respecto a cuáles le proveen identidad a los CMS en el contexto del pensamiento administrativo y sobre organizaciones.

En este proyecto, se propone analizar los antecedentes propios de los Critical Management Studies (CMS), sus elementos, criterios y dimensiones centrales. El problema se caracteriza por ser *novedoso* debido a que algunos autores consideran que esta corriente comienza en la década de los años 80 y por ende estos estudios son considerados como recientes, además porque implican una posición revisionista del marco tradicional de administración y representan una alternativa en términos de reducir la problemática negativa de lo humano en las organizaciones.

Otro punto para considerarse es el hecho de que se encuentran pocos documentos de análisis para transferir los contenidos de los CMS a las organizaciones; y finalmente se trata de evitar las deficiencias en la transferencia de conocimiento en administración.

1.3 Sistematización Del Problema

- ¿Cuáles son los problemas que se han abordado en los CMS?

- ¿Cuáles son los enfoques metodológicos que se han utilizados en los CMS?
- ¿Cuáles son los enfoques teóricos de los CMS?
- ¿Cuáles son las principales críticas que se han hecho a los CMS?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Hacer una evaluación de lo que hasta el momento se ha producido en el contexto de los Critical Management Studies, e identificar sus principales contribuciones a las teorías de la organización y administración.

1.4.2 Objetivos específicos

- ✓ Identificar y caracterizar los enfoques metodológicos utilizados en los CMS.
- ✓ Identificar y documentar las principales aproximaciones teóricas desde las que se han desarrollado los CMS.
- ✓ Revisar y evaluar las principales críticas que se han hecho a los CMS.

1.5 Justificación

1.5.1 Justificación Teórica

Desde la perspectiva teórica la investigación propuesta busca contribuir al proceso de transferencia de conocimiento en administración, concretamente la transferencia de los CMS. Se trata de favorecer una aproximación contextualizada a esta corriente de pensamiento administrativo que empieza a posicionarse como una perspectiva alternativa a

la administración tradicional, centrada en la productividad y la maximización ilimitada de rendimientos.

1.5.2 Justificación Práctica

De acuerdo con los objetivos de la investigación, su resultado contribuye a acercar a la comunidad de interesados en las organizaciones y su administración a una de las corrientes de pensamiento en administración, que se muestra como promisorio de cara a superar la problemática de la acción de las organizaciones a partir de la construcción de un material acimatado que favorece el estudio de esta perspectiva y su vinculación a los currículos de áreas empresariales que necesariamente influirán en la formación de los futuros egresados y en su acción al interior de las organizaciones.

1.6 Antecedentes

En la Sede Manizales de la Universidad Nacional se inició el proceso de lo crítico, en trabajos de grado de pregrado sobre la Administración científica de Taylor (Leyton, Taborda & Carvajal, 1996), la propuesta de administración general de Fayol (Arcos, Gutierrez & Carvajal, 1998), El comportamiento administrativo de H. A. Simon (Rincón & Carvajal, 2000), los trabajos de Druker en los años 90 (Giraldo, Giraldo & Echeverry 1998), Weber (Henoa, Hernández & Carvajal, 2003) y han encontrado asiento en los trabajos realizados sobre las limitaciones de la Autoridad Formal, una restricción en las Organizaciones (Montoya, 2011) y en el trabajo Grupo Semco y las prácticas de recursos humanos del alto compromiso, una ventaja competitiva (Montoya & Montoya, 2012), en los que se establecen referentes sobre la optimización de los procesos organizacionales, al

considerar organizaciones menos estructurales, donde los grupos de consenso, la autonomía, la autogestión y el autocontrol, se convierten en prácticas de alto rendimiento y favorecen el desarrollo organizacional.

Dichas re-contextualizaciones han servido para que el conocimiento sea transferido, a través del análisis de cada teoría, con el componente adicional de documentar el contexto histórico, para el surgimiento y evolución del pensamiento de nuevos autores. De tal forma que su estudio y comprensión, promociónen una nueva mirada a teorías administrativas.

1.7 Aspectos metodológicos

El propósito central de este proyecto, implica la realización de un trabajo que podría llamarse de tipo teórico. Partiendo de los materiales escritos identificados y disponibles, y de los elementos, criterios o dimensiones descritas, que le proveen identidad a los CMS, se profundizará en ellos, logrando construir una reseña útil que favorezca un primer acercamiento de los interesados al tema.

El trabajo, descriptivo en una primera parte, permite identificar los elementos, criterios o dimensiones de los CMS. Luego, en un segundo momento, se realiza un estudio más en detalle de los momentos, autores, textos seleccionados. Con una mayor documentación, procede un tercer momento, que se podría llamar analítico, que permite reconstruir los ejes centrales de dicho enfoque y asumir una posición sobre las posibilidades y las restricciones de su vinculación a nuestras escuelas y organizaciones.

Los productos serán el resultado de un trabajo de carácter bibliográfico, analítico e interpretativo. En la investigación de este tipo, el trabajo se aplica sobre documentos; el

abordaje de los asuntos puede ser de manera inmediata cuando se trabaja desde textos originales; y de manera mediata cuando se trabaja desde textos de comentaristas de las obras.

Las fuentes también pueden ser directas o indirectas, las primeras abordan de manera directa el problema de interés y las segundas de forma incidental, es decir el problema de interés no es su núcleo⁶.

En una primera fase, se ubica y selecciona la fuente a estudiar, luego se lleva un registro ordenado de la información encontrada a manera de fichas bibliográficas y en libretas de resumen y fichas de lectura. Luego, se procesa la información conforme conduzca a los objetivos propuestos y al procedimiento diseñado.

⁶ Esta Clasificación de fuentes es ofrecida por Jaime Giraldo Ángel en el libro “Metodología y Técnica de la Investigación Bibliográfica”, Ediciones Librería del Profesional. Bogotá, 1992. Páginas 77 – 78.

2. Referente teórico

2.1 Introducción

La gestión se ha propuesto como una actividad social orientada a la productividad cuyo objeto es generar utilidad, lo cual se interpreta también como eficiencia (Le Moüel, (1992); Saavedra, (2006)), su aparición se da a finales del siglo XIX, como una manera de devolver a los dueños de industria, el poder perdido por el desarrollo productivo e industrial (Kliksberg, 1975). Esta relación entre productividad y utilidad ha llevado a la administración por teorías y proposiciones que difícilmente soportarían una constatación empírica rigurosa (Aktouf, 2004), es por ello que ella requiere de nuevos propósitos, objetos, análisis y críticas, en un entorno cada vez más revolucionado, punto de inflexión para el desarrollo de los estudios críticos de gestión.

Los *Critical Management Studies* (CMS) ó Estudios Críticos de gestión (ECG) como se les conoce en la lengua española (Rodríguez, 2007), nace de los constructos de la teoría política de izquierda y de propuestas innovadoras de gestión, las prácticas propias empresariales y la aparición de nuevas formas organizacionales (Fournier & Grey, 2000), cuyo común denominador es la crítica a la teoría administrativa y a la gestión tradicional, gestada en las escuelas de negocios y administración, mismas que han proliferado desde 1980, principalmente en el Reino Unido y Estados Unidos, intentando precisar su devenir.

Los académicos que conformaban estas escuelas graduados en sociología, historia, filosofía, psicología y otras ciencias sociales, se dieron a la tarea de construir herramientas teóricas y perspectivas políticas que cuestionaban abiertamente la gerencia tradicional y su

desarrollo conservador, fundamentando sus críticas en la Escuela de Frankfurt⁷ o Fránfort (Traducción al español); los trabajos de Michel Foucault, Jacques Derrida y Gilles Deleuze, y en las que subyacen nuevas temáticas sobre el feminismo, la teoría poscolonial, el anarquismo, las filosofías ecológicas, y la teoría democrática radical (Alvesson & Willmott, 2003).

A partir de allí, las principales escuelas de negocios de Gran Bretaña, Australia y los países escandinavos iniciaron con mucho éxito los estudios críticos de la gestión sobre la teoría de la organización, el comportamiento organizacional, la contabilidad, el marketing, los negocios internacionales, la investigación de operaciones, entre otras.

De otro lado, la realización de una serie de conferencias en el Reino Unido (UK Labour Process Conferences) que se iniciaron en 1983 y otros estudios académicos de las relaciones laborales y de la mano de obra realizados en los EE.UU. por la misma época, son otro punto de partida de este proceso teórico desde el enfoque de las categorías marxistas centrales.

A partir de 1990 académicos de EE.UU. y otras partes del mundo han colaborado también en la realización de estos estudios, esto permitió la creación de la Academia Americana de Administración (A.O.M.), la que hoy cuenta con más de 800 miembros, convirtiéndose en una de sus más grandes expositores de esta nueva escuela administrativa, sin descontar

⁷ La denominación "Escuela de Fránfort" remite a un programa de reflexión filosófica, investigación social y orientación política vinculado a un conjunto de pensadores excepcionales -especialmente Theodor W. Adorno, Max Horkheimer, Walter Benjamin, Herbert Marcuse, Erich Fromm y Jürgen Habermas- cuya obra se comprende en un contexto histórico caracterizado por fenómenos como la República de Weimar, el advenimiento del nacionalsocialismo, la traumática experiencia de la persecución y la emigración, el exterminio de judíos en Auschwitz y, ya en la segunda mitad del siglo XX, el movimiento estudiantil de la década de 1960 y los nuevos movimientos sociales. En ella se enlazan en forma lograda propuestas vinculadas a Marx, Nietzsche y Freud que se inscriben en una serie de debates filosóficos y políticos de largo alcance lo mismo con el positivismo que con el racionalismo crítico, la teoría de sistemas, la filosofía analítica o el postestructuralismo, dando lugar a disputas y problemas que han marcado profundamente el desarrollo de la filosofía y las ciencias sociales desde los años treinta del siglo pasado.

otro gran número de estudiosos en diversas partes del mundo que participan permanentemente de la Conferencia de la organización (realización bianual), en las que se discuten asuntos basados en el posestructuralismo y en el interaccionismo simbólico, con el fin de desarrollar una antropología cultural que permita la comprensión de las organizaciones contemporáneas. El centro de la discusión es el análisis de las organizaciones y sus relaciones con la forma más ortodoxas del marxismo, así como las cuestiones de inclusión y exclusión (Fournier & Grey, 2000), las posibilidades de transformación social desde las escuelas de negocios (Parker, 2002), y el desarrollo de modelos alternativos de la globalización.

2.2 De Su Génesis Y Desarrollo

Los *Critical Management Studies* no tiene un origen específico, sin embargo, muchos autores y tal como lo referencia Fernández (2003), en su trabajo “Una introducción a los *Critical Management Studies*” en 2003, se considera como punto de partida, la publicación del libro “Trabajo y capital monopolista”, de Harry Braverman (1974), pues en él se desafía abiertamente los enfoques de gestión y organización, y por supuesto, la teoría convencional que hasta entonces, se venían planteando, para con ello, proponer una transformación a los enfoques de nuevos estudios sobre la organización del trabajo.

No obstante, el concepto CMS como tal, aparece en 1985, en la conferencia del Baruch *College de New York*, "Perspectivas críticas del análisis organizacional", donde los estudiosos Alvesson y Willmott, presentan una primera consideración a esta temática resumiendo la teoría crítica y algunos escritos posestructuralistas, los mismos autores

publican el libro los "Critical Management Studies" en 1992⁸ y en 1996 se impulsan nuevas teorizaciones en su libro "*Make Sense of Management*" o "Dándole sentido al *Management*". Así, entonces, debe entenderse que el CMS no es una escuela de pensamiento, sino una comunidad de investigadores y estudiosos interesados, en encontrar las falencias y posibilidades que tienen la gestión y la administración.

Los estudios críticos de gestión desde entonces, y durante estas últimas cuatro décadas han tenido asiento protagónico en el Reino Unido y los Estados Unidos, donde han surgido como un movimiento que cuestiona la autoridad, relevancia del pensamiento y la práctica general de la administración. Abarca una amplia gama de perspectivas que son críticas de las teorías tradicionales de la gestión administrativa, las prácticas sociales establecidas y los acuerdos institucionales, haciendo frente a los sistemas de dominación imperante y promoviendo el desarrollo de alternativas, bajo la exploración de sus relaciones con las personas y la sociedad. Donde se destacan Teoría de las Organizaciones de David Silverman (1970), Paradigmas sociológicos y Análisis Organizacional de Burrell & Morgan (1979), Control y organizaciones de Stewart Clegg & Dunkerley (1977), Organizaciones Modernas de Clegg (1989), Imágenes de la Organización de Morgan (1991), Redireccionamiento en el Análisis Organizacional de Mike Reed (1985), Pandemonium de Gibson Burrell (1997), Gestión crítica de la Investigación de Alvesson y (2000), Posmodernismo y Organización de Phil Hancock y Melissa Tyler, (2001), Análisis

⁸ El libro colectivo *Critical Management Studies* (1992), editado por Mats Alvesson y Hugh Willmott, no sólo sirve para bautizar una nueva escuela, sino que entre su material se encuentran estudios sobre temas como el marketing, el poder disciplinario de la cultura organizacional, el placer, la contabilidad o los sistemas de información de las empresas. Su éxito fue enorme, como el de las obras *Postmodernism and organizations*, editada por Hassard & Parker (1993), donde se hace la referencia más clara y explícita a la relación entre el nuevo marco teórico y las organizaciones (y donde se incluyen valoraciones a favor y en contra de las mismas) o *Resistance and Power in Organizations* (1994), editado por Jermier, Knights y Nord y que investiga situaciones de resistencia y control dentro de las organizaciones, entre otras.

Crítico de las Organizaciones de Catherine Casey (2002), Contra la Administración de Parker (2008), Estudiar críticamente la Gestión de Alvesson y Willmott (2003), y trabajos de Michel Foucault, Jacques Derrida y Gilles Deleuze, quienes abordaron temas sobre la teoría post-colonial, el anarquismo, la filosofía ecológica y la teoría democrática.

La publicación del libro *Critical Management Studies*, de Alvesson y Willmott, no sólo sirvió como icono para iniciar esta corriente, sino que generó una nueva forma de pensamiento y casi que podría decirse, las bases teóricas de este movimiento; en esta obra subyacen asuntos integrales y referentes críticos sobre el marketing, la autoridad y las formas organizacionales, los sistemas de información y los sistemas contables de las organizaciones. Labor que después fue complementada por Hassard & Parker (1993), con la obra *Postmodernism and organizations*, donde se analiza profundamente la relación de las organizaciones, su contexto, y su nuevo referente teórico. Jermir, Nights & Nord (1994), propusieron la obra *Resistance and Power in Organizations*, en el que se muestran los resultados de investigaciones permanentes sobre la resistencia y control en las organizaciones, dando inicio a una nueva revolución organizacional. Podría decirse que estos ejercicios teóricos generaron en la comunidad científica, una nueva consideración sobre el devenir de las organizaciones, los campos de investigación y la enseñanza en las escuelas de negocios en el siglo XXI.

Desde los inicios de los noventa hasta ahora, las teorías enmarcadas en los CMS han aumentado en forma considerable, no solo en el número de artículos publicados en revista, sino en los trabajos presentados en los Congresos que anualmente se realizan en el Reino Unido (Academia Británica de Gestión) y en los Estados Unidos (*Academy of Management*), ello como respuesta a lo novedoso, amplio, y plural del conocimiento

crítico. Las temáticas que allí se abordan van desde el anarquismo, la teoría crítica, el feminismo, el marxismo, el post-marxismo, el posestructuralismo, el posmodernismo, poscolonialismo, el psicoanálisis, hasta la contabilidad y la eficiencia financiera de las organizaciones, en los que de manera transversal y permanente se discute la gestión y se reflexiona sobre el impacto que las herramientas de la gestión han tenido en las prácticas organizacionales; también se discuten asuntos puntuales en materia de control de las organizaciones, aspectos de la gestión, nuevas formas organizacionales, discriminación racial y de género, equidad, autoridad, comunicación, ideologías, política laboral, autonomía e innovación, entre otros, de cara a reconocer nuevas formas organizacionales, prácticas de mejor gestión, democracia e igualdad y una mejor forma de pensamiento administrativo.

CMS es entonces una nueva manera de renovar el conocimiento, la gestión tradicional y aceptar una nueva realidad del mundo organizacional, entendiendo la existencia de características estructurales de una sociedad contemporánea, dirigidas a obtener ganancias, el continuismo de poder, la inequidad racial, e irresponsabilidad en todos los órdenes que conllevan a las organizaciones a la dominación y la explotación sin límites; que requieren ser cambiadas por nuevas formas de gestión. No es una posición en contra de la gestión en sí misma, sino en los defectos prácticos de la gestión y de los gerentes (o administradores) con una sociedad sustentable. Los CMS intentan reconstruir la realidad de la vida organizacional y la veracidad del conocimiento organizacional por medio de la justificación de su in-naturalidad y su irracionalidad. Puede afirmarse entonces, que la corriente crítica, representada en los CMS, está más preocupada de descubrir las alternativas que han sido

rechazadas por las teorías y prácticas tradicionales de la administración, en vez de simplemente generar más de ese mismo conocimiento (Fournier & Grey 2000).

Estos exponentes de lo crítico, cuestionan el consenso de la autoridad piramidal y la organización tradicional y llaman la atención sobre los beneficios y la eficiencia, la tercerización, la agencia y la dependencia. Uno de los elementos críticos más enunciados por esta corriente ha sido la dominación, la sustentación del concepto de la autoridad formal y la existencia de estructuras orgánicas amplias y rígidas, que fijan y normalizan tanto a los individuos como a los colectivos; pues es manifiesto, que la dominación subyace de forma directa sobre los diferentes niveles e individuos, en un marco funcionalista, proponiendo un poder más impersonal y latente, que se encuentra por encima de las acciones de los individuos.

2.3 Del Concepto y sus elementos

La falta de calificación científica de la gestión, seguramente, ha sido más un problema para los académicos que para los administradores, ya que los primeros aseguran, que en la mayoría de los casos, los segundos no cuentan con los conocimientos y habilidades para gestionar sus organizaciones, esto sin duda alguna, ha originado una gran crisis de identidad en las escuelas de administración, y a proponer a través del CMS la aparición de una verdadera ciencia de la gestión (Kay, 1994).

Durante los años 50 se mantuvo la premisa que la ciencia social debería ajustarse a la praxis de las ciencias naturales (en cuanto a la metodología, la leyes y sus proyecciones), pero esto fue rebatido en 1958 por Winch y por Kuhn en 1962, quienes discutieron el supuesto

objetivismo de la ciencia natural, y cómo el positivismo se ve afectado por la evolución de la filosofía de la ciencia, lo que generó un cambio inesperado en los estudios de los fenómenos que las ocupa, de ello, da cuenta la publicación de Berger y Luckmann de la construcción social de la realidad en 1966, lo que allanó el camino para la fragmentación de las ciencias sociales en una serie de perspectivas opuestas a su función tradicional (Bernstein, 1976) y la aparición de una amplia influencia del posmodernismo.

En general, el estudio de la gestión y las organizaciones se ha basado en los paradigmas de las ciencias sociales, pero un considerable desajuste con las recurrentes teorías, estudios e investigaciones de nuevas épocas, han permitido que iniciativas como los métodos cualitativos ganen popularidad e incluso se legitimen (Morgan & Smircich, 1980), sin que sea manifiesto un crecimiento constante con la ciencia social no positivista y, con cierto retraso con el postmodernismo (Hassard & Parker, 1993), aunque un rechazo del positivismo no es automáticamente un movimiento hacia la crítica. Así los estudios críticos problematizan el statu quo y develan en el lado oscuro de la gestión y las organizaciones, o lo que Morgan (1997) llamó la cara fea de la empresa en su obra *Las Imágenes de la Organización*, estos estudios se sustentan en la amplia argumentación a débiles conceptos, declaraciones especulativas, conclusiones erróneas, y miradas particulares, llamando a la reflexión amplia sobre aquellas cosas que han sido establecidas y que ahora han cambiado, o han iniciado el cambio, de cara a ser ordenadas y reorientadas nuevamente.

Es importante anotar que la teoría crítica hace referencia a las ciencias sociales, a la Escuela de Frankfurt, las líneas de pensamiento como las de Foucault, el post estructuralismo (o postmodernismo,) ciertas versiones del feminismo, ecologismo y otros. Los estudios

críticos de la administración son una orientación de la amplia y extendida investigación organizacional.

Lo crítico se define como una posición opuesta al funcionalismo, que sostiene una visión relacionista e interaccionista de poder (Ruiz, 2005). Por tanto, la corriente crítica defiende y propone diferentes elementos, la ideología, las buenas prácticas y la noción de dominación para interpretar la organización, y poner en contexto los procesos políticos, la dominación de clase, la explotación, las contradicciones sociales, y el rol de las jerarquías.

Una de las expresiones más importantes señaladas por la perspectiva crítica ha sido la dominación, ya que el poder fija y normatiza a los individuos y a sus grupos. La dominación se ejerce de forma directa sobre los diferentes ámbitos e individuos, mientras que en la perspectiva funcionalista los miembros de la organización pueden tener margen de libertad que da lugar a un poder palpable, que se encuentra por encima de las acciones de los individuos (Arrubla, 2008). Mientras que las teorías de izquierda consideran el poder como la capacidad individual que tienen los individuos y no un sistema de producción. Se afirma así, que la corriente crítica, representada en los CMS, está más preocupada de descubrir las alternativas que han sido rechazadas por las teorías y prácticas tradicionales de la administración, en vez de simplemente generar más de ese mismo conocimiento (Fournier y Grey 2000).

Para desarrollar la investigación crítica y la realización de nuevos estudios en los CMS, se han constituido los grupos EGOS (European Group of Organization Studies) y los APROS (Asia-Pacific Researchers in Organization Studies).

Los EGOS⁹ es una asociación académica que tiene como objetivo fomentar el avance teórico y o empírico del conocimientos acerca de las organizaciones y los contextos en los que operan. Como colectivo, uno de sus principales objetivos es mantener y dar voz a los enfoques críticos y analíticos de sus miembros para el estudio de la organización en todo el mundo; tiene su identidad y raíces intelectuales en las ciencias sociales. Fomenta un enfoque analítico y teórico hacia las organizaciones, acepta la diversidad de todo tipo, incluyendo un enfoque pluralista de la comprensión de las organizaciones desde la perspectiva de las ciencias sociales (como la sociología, la historia social, la ciencia política, la psicología y la antropología), así como las humanidades (como la filosofía, el análisis del discurso, la crítica literaria y la retórica). EGOS enfatiza temas generales, así como la investigación basada en la cuestión, y de la sociología de la empresa.

Sus temáticas se sustentan en tres ejes fundamentales:

- Agentes económicos, sistemas nacionales y contextos internacionales.
- Formas de gobierno transnacional y trayectorias del desarrollo económico.
- Construcciones del contexto que cambian de la racionalidad económica.

Estos se integran a asuntos de la globalización para desarrollar una mejor comprensión teórica de los procesos y de los sistemas económicos. Estos a su vez se especializan en redes del conocimiento como:

- Estudios en ciencia de la organización, la economía institucional, la sociología estructural y la gerencia.

⁹ Tomado de http://www.egosnet.org/egos/about_egos

- Estudios en el nivel de redes sociales e interpersonales, en las estructuras de la red y entre las empresas, en mercados como redes.
- La investigación de las redes empresariales tiene implicaciones para, y puede contribuir de hecho, al desarrollo de la ciencia de la organización más generalmente.
- Servicios profesionales en la organización y profesionalización en el trabajo.
- Investigación sobre la acción (o de acción)
- La práctica de la investigación de acción como medio de abrir las organizaciones
- Validez y Epistemología en la investigación de acción
- Prácticas sociales de la investigación de la responsabilidad y de la acción.
- Strategizing: Actividad y práctica
- Estudios y prácticas basados en el conocimiento y de la innovación en el lugar de trabajo.

En tanto los APROS (*Asia-Pacific Researchers in Organization Studies*)¹⁰, son una red multidisciplinaria de investigadores de la organización alrededor de la región Asia-Pacífico. Creado en Australia en 1982, la red se ha ampliado gradualmente para incluir a miembros en muchos países, conduce reuniones en los niveles locales e internacionales. Las reuniones principales son los coloquios internacionales que han ocurrido en intervalos de 2 a 3 años desde mediados de los años ochenta.

Estos tuvieron como tema central de discusión y debate en su último encuentro, realizado en la Universidad Autónoma Metropolitana de Oaxaca, México: “New World: Translating the Past, Narrating the Present & Organising the Future” (El Nuevo Mundo: traduciendo el

¹⁰ <http://www.apros.org/>

pasado, narrando el presente y organizando el futuro). El tema fue pensado para realizar un análisis de época y de realidades diversas; el congreso apuntaba a combinar el pasado con el presente y proporcionar las alternativas de organización para el futuro.

Algunos de los trabajos que en ella se desarrollan, son:

- Procedimientos de toma de decisión en las organizaciones.
- Género, cultura y organización.
- Internacionalización del gobierno y de las estrategias de negocios internacionales en la transición.
- Etnografía de la organización: Cuentos del campo.
- Estudios de organización en mundos nuevos: Tendencias y desafíos recientes del futuro.
- Estrategia corporativa: Una perspectiva emprendedora.
- La universidad nueva: Gobierno y nuevas identidades.
- Ética, economía, y cultura en las organizaciones contemporáneas.
- Nuevas tecnologías públicas de la regulación de la gerencia y de mercado.
- Análisis del discurso y práctica de gerencia.
- Lengua, cambio y organización: Gerencia como práctica divagadora.
- Culturas en un mundo global: las nuevas formas de diferenciación.
- Nuevos acercamientos en los estudios de organización, jerarquías que cambian de puesto, redes.
- Organización y sustentabilidad.

- Presente y futuro de trabajo y de la gerencia ética en las organizaciones globalizadas.
- Emociones, actitudes, y valores culturales.
- Nueva política en las organizaciones: la importancia de lo simbólico.
- Sociedad del conocimiento, innovación de la gerencia y la organización que aprende.
- Comentarios finales

A parte de estas organizaciones de investigadores y académicos, los CMS cuentan con medios de difusión vigorosos como lo son tres revistas *Organization: The Critical Journal of Organization, Theory and Society, Culture and Organization* o *Tamara*, en la que se publican de manera permanente artículos y temas de discusión y debate. No se da por descontada la aparición de nuevas revistas donde cada año aparecen considerables publicaciones. Otro de los elementos esenciales en la extensión de los CMS han sido los congresos, como la Critical Management Studies Conference, organizada en Manchester y ya por el quinto congreso, con más de veinte grupos de trabajo y asistencia internacional. Otros eventos importantes son el coloquio de European Group for Organizational Studies que agrupaba a estudiosos de las organizaciones de toda Europa, y la Standing Conference for Organizational Symbolism (SCOS), centrada exclusivamente en el análisis del simbolismo organizacional.

Las empresas de hoy se enfrentan a retos, circunstancias y situaciones muy diferentes a las de unas décadas atrás, aunque las organizaciones siempre han sido complicadas de

gestionar. Es por esto que estos nuevos modelos de gestión pueden dar un sin número de respuestas y alternativas que faciliten transformaciones importantes en la empresa.

Los CMS han sido mucho más fuertemente desarrollados en el Reino Unido, sin embargo, estos muestran un mayor alejamiento con el positivismo, que los gestados en los Estados Unidos a pesar de que muchas de las condiciones del neoliberalismo estuvieron presentes en ambos países. Por ello, y pensando en sus desarrollos ulteriores, se hace necesario considerar que las ciencias sociales, la gestión y la investigación han sido más abiertas a los debates y se alejan de las condiciones impuestas por metodologías ortodoxas tanto en su praxis como en su difusión. Sin descontar el hecho, que hay relativamente poco en el camino de una tradición intelectual basada en el marxismo, las razones políticas y culturales en general, en parte debido al impacto de la Guerra Fría y el Macartismo; por ello la Academia Americana, no ha exhibido el mismo tipo de acceso a los recursos críticos que estaban disponibles para los estudiosos de la gestión. Un ejemplo de esto es la forma en que tradicionalmente la teoría Weberiana sustenta las organizaciones de Estados Unidos, utilizando el diseño organizativo vertical, más que a la racionalización crítica del trabajo, con el que se asocia a menudo en el Reino Unido.

El argumento, entonces, es que las escuelas de gestión del Reino Unido ya tenían hecha una tradición crítica, por los impactos de la nueva derecha en las universidades, y en estas circunstancias, muchos de los aspirantes a académicos de ciencias sociales en la década de 1980 encontraron más financiación y oportunidades de trabajo en las escuelas de gestión, con lo que se iniciaría una cruzada de estudios de gestión orientado críticamente a la ciencia social, esto es más evidente en las disciplinas de la organización (Clegg & Dunkerley, 1977). Además, muchos académicos críticos de gestión han estado entre los

más productivos investigadores en términos de publicaciones en revistas académicas establecidas y esto le dio un impulso considerable a su legitimidad, cuando esta medida de salida fue de importancia fundamental en la década de 1990. Así como existente en un clima en el que se disponía de las tradiciones críticas, había otras circunstancias específicas dentro del Reino Unido que fueron particularmente propicio para la CMS.

En los EE.UU., las escuelas de negocios que habían existido desde finales del siglo XIX, a raíz de la Segunda Guerra Mundial, perdieron su rigurosidad científica, tomo mucho tiempo para mejorar la gestión de las organizaciones y aumentar el nivel de la investigación (Locke, 1996; Thomas, 1997), es necesario recordar que estas escuelas de negocios tenían contacto limitado con facultades de ciencias sociales, para entonces.

En el Reino Unido, las escuelas de negocios se iniciaron durante la década de 1960, (Whitley, Thomas & Marceau, 1981), sin embargo para la década de los 80, el estudio de la gestión y de los negocios, se convirtió en el más popular tema de pregrado, lo que permitió el origen y crecimiento de varios programas y escuelas.

Tales desarrollos reflejaron el cambiante panorama ideológico y visión de lo que las universidades debían ser, y ofreció a su vez una fuente de ingresos sustantiva. Uno de los efectos de esta expansión fue la creación de una demanda de los académicos y por lo tanto la posibilidad, que muchos de los científicos sociales encontraran un nuevo empleo en este tipo de escuelas. Pero el otro punto es que estas nuevas escuelas de negocios a menudo se configuraron como parte de las facultades de ciencias sociales. Tal vez lo más importante, es que la fecha tardía de la expansión de las escuelas de gestión en el Reino Unido significó que la ortodoxia positivista de la década de los 50, había sido cuestionada, lo que le

permitió a las escuelas de administración del Reino Unido tener más probabilidades para recurrir a la ciencia social no positivista, con la consiguiente capacidad crítica y la visión del deber ser de las organizaciones. Mientras que las escuelas de Economía y Psicología seguían basándose de manera particular en las versiones positivistas (Anthony, 1986), los métodos cuantitativos siguen siendo dominantes e ideológicamente, no cabe duda de que una orientación gerencial prevalece.

Parece que no hay dificultad en la práctica, para distinguir una crítica y una no crítica en la gestión. Una respuesta obvia radica en la naturaleza y la pluralidad de las tradiciones intelectuales de la ciencia social, pues ella abarca una amplia gama de posiciones incluyendo neo-marxismo, el post-estructuralismo, el deconstruccionismo, la crítica literaria, el feminismo, el psicoanálisis, los estudios culturales, y lo ecologismo, que conlleva casi a todas las consideraciones posibles sobre el fenómeno estudiado. Por lo tanto, el CMS está constituido por muchas redes de conocimiento que servirán para crear puntos de trabajo obligado de los temas en referencia y al uso de mayores conceptos para el análisis. Sin embargo, el pluralismo teórico de la CMS y el hecho de que no hay posición unitaria crítica significa que no hay una sola manera de demarcar la crítica de la no crítica. Por ejemplo, algunos teóricos del proceso laboral consideran que el posmodernismo es incapaz de generar una crítica real al mundo del trabajo (Thompson, 1993), en tanto que la visión del trabajo psicoanalítico, y humanista en general, puede verse a sí mismo como una base para la crítica y la reforma, pese a que los post estructuralistas la descartan como disciplina (Rosen, 1987).

El término crítico está reservado para la Escuela de Frankfurt¹¹ y se contrasta con el análisis posmoderno (Alvesson y Deetz, 2000), mientras que, para otros, se utilizan los estudios críticos de gestión (en un forma despectiva) para referirse a análisis posmoderno (Anthony, Leung & Knowles, 1998); en medio de esta confusión, debería quedar claro que el uso del término CMS en un sentido amplio, abarca una pluralidad de conflictos con las tradiciones intelectuales, y sus límites se definen en torno a temas relacionados con la performatividad, la desnaturalización y la reflexividad.

La Performatividad es un término tomado del trabajo de Lyotard (1984) que hace referencia al conocimiento que contribuye a la producción del máximo resultado dado el mínimo insumo; también hace referencia a la capacidad de algunas expresiones de convertirse en acciones y transformar la realidad o el entorno.

La Desnaturalización es un ataque directo al conocimiento actual, y pretende que las prácticas de las organizaciones y en general todo el conocimiento sobre gestión sea reconocido como técnicas neutras y procesos funcionales, empleados para maximizar la utilización productiva de los recursos naturales y para el beneficio colectivo (Alvesson y Willmott, 1996). En vez de involucrarse en procesos de descripción de los actuales arreglos institucionales definiéndolos como normales o naturales, los CMS prestan más atención, a como esas circunstancias, surgen históricamente y como al mismo tiempo ellas le confieren arbitrariamente privilegios a ciertos grupos (Alvesson y Deetz, 2000).

¹¹ Si se pudiera identificar cuáles son las tres más importantes teorizaciones que han influido en la configuración de tendencias dentro de los CMS, podrían mencionarse las siguientes: Primero, la Teoría Crítica de la Escuela de Frankfurt, especial mente aquella de Adorno y Horkheimer y la de Habermas (Magala, et al. 1990, Forester 1992, Alvesson y Willmott 1996); segundo, Post-Estructuralismo y/o Post Modernismo o a menudo una combinación de ambos, principalmente representado por los seguidores de Foucault (Deetz 1992, Rose 1992, McKin lay y Starkey 1998); y tercero, en un lugar no menor, aunque menos central, varios enfoques inspirados por Marx, especialmente el llamado *labor process* (Braverman 1974, Burawoy 1979, Knights y Willmott 1989).

La Reflexividad aparece definida por Fournier y Grey (2000), como una actitud filosófica y metodológica que, contrariamente a lo que ocurre en la corriente principal de la gestión, promueve discusiones acerca de la epistemología y la ontología del objeto estudiado. Las consecuencias prácticas de esta postura son más bien novedosas puesto que le otorgan un carácter más teórico e intelectual a una disciplina que siempre ha debido luchar en contra del descrédito del mundo académico. Tres elementos adicionales que se pueden incluir en las características de los CMS creados por estos autores: Una estrategia de investigación no-positivista (o anti positivista), una postura teórica pluralista y el compromiso con proyectos políticos emancipadores.

Una intención performativa (Lyotard, 1984), significa la intención de desarrollar conocimiento que contribuye a la máxima producción y a la utilización de un mínimo de recursos; en la gestión crítica el principio de la performatividad se denomina la eficiencia, en el estudio de gestión no crítico, la performatividad se toma como la eficacia de las prácticas de gestión.

Un límite adicional entre trabajo crítico y no crítico; se relaciona con el compromiso de desnaturalización, que es el argumento distintivo del CMS, entendido como el esfuerzo que se realiza para exponer y revertir la teoría de la administración en general. Si se acepta que la teoría de la administración del siglo XX estaba implicada en un doble movimiento de construcción de la realidad organizacional y la racionalidad, sustentado en la ciencia y la naturalidad, se puede afirmar que los CMS están dirigidos a la deconstrucción de la realidad organizacional o del conocimiento de la organización, mediante la exposición de su "no naturalidad" o irracionalidad. Así, mientras que en las principales teorías de gestión, elementos tales como la globalización, la competitividad, intentan legitimarse como parte

transversal de las teorizaciones, CMS está comprometida con el descubrimiento de las alternativas que han sido borradas por el conocimiento y la práctica de la gestión. CMS se preocupa entonces por las cosas que pueden no ser lo que parecen, incluso si las razones aducidas para ello difieren tanto ontológica como políticamente (Alvesson y Willmott, 1996)

Sin embargo, sin querer suavizar estas diferencias teóricas sustantivas, parece que este tipo de argumentos tienen más en común unos con otros que tratan de justificar las relaciones sociales y de organizaciones existentes como naturales e inevitables. Este compromiso con la desnaturalización sugiere que la CMS no es una entidad estática. Está sujeto a continuos cambios y revisiones, tanto en relación con la gama de tradiciones y teorizaciones que se presentan y con relación a los cambios en la naturaleza de las prácticas de gestión y el conocimiento. El compromiso CMS a la crítica a través de desnaturalización sitúa continuamente la crítica frente a las distintas prácticas organizacionales, que constituyen su objetivo, y con ello determinar la pluralidad de tradiciones intelectuales y perfeccionarlas. CMS implica crítica perpetua (Deetz y Mumby, 1990), incluyendo su propia crítica, implicada por su énfasis en la reflexividad.

La reflexividad es una última línea de demarcación entre la crítica y no crítica de estos estudios, CMS podría ser diferenciado en cuanto a la extensión y explicación de su filosofía y su reflexividad metodológica, a diferencia del positivismo que rara vez se argumentó explícitamente o fue defendido (Donaldson, 1996). En general, algunas versiones del positivismo simplemente se asumen, no hay reflexión explícita sobre la epistemología y la ontología, y mucho menos sobre la discusión de la metodología, las cuestiones de método y técnica estadística (Ackroyd, 1996). En un nivel básico, CMS es un proyecto político, en el

sentido que pretende desenmascarar las relaciones de poder¹² en torno al cual la vida social y organizacional se tejen, sorprende la posición de compromiso de los sujetos individuales libres de las relaciones de poder dentro del cual se inscriben, incluyendo su propia subjetividad (Knights & Willmott, 1989). Sin embargo, las formas en que estas relaciones de poder han de ser concebidas, han sido objeto de mucha discusión dentro de la CMS,

¹² Tradicionalmente las relaciones de poder en las organizaciones se han analizado desde la óptica de la jerarquía y la estructura, dando por sentado el hecho que aquellos que tienen poder lo han alcanzado gracias a la autoridad del cargo. Sin embargo, las relaciones de poder no pueden ser entendidas de una forma tan simple, puesto que al ser interacciones entre seres humanos, están tenderán siempre a complejizarse, llevando estas relaciones a una nueva dimensión, (CHAUX MAYORGA, Carmen Elisa. Op. Cit. Pág. 42; CAPRA, Fritjof. Las conexiones ocultas: implicaciones sociales, medioambientales, económicas y biológicas de una nueva visión del mundo. Barcelona. Editorial Anagrama S.A. 2003. Pág., 126; HALL, Richard. Op. Cit.: 137).

Drummond expone que *“las relaciones de poder, sin embargo, son de por sí inestables, ya que las dos partes tienen que debatirse con información incompleta acerca del otro, sus comportamientos son influenciados por temores, ambiciones y celos desconocidos e insondables. Por tanto, no puede darse ninguna garantía que toda maniobra de poder tenga éxito siempre.”*¹² Este planteamiento concuerda con lo arriba señalado, en el sentido que las relaciones de poder se complejizan al entrar en acción el factor humano. En muchas ocasiones aquellos que ostentan el poder formalmente, y que deberían ejercerlo, no son capaces de actuar bajo la majestad de su cargo, bien sea por temor a retaliaciones por parte de sus subordinados o por situaciones propias de la condición humana que limiten su accionar en la organización.

De acuerdo con Chauv, las relaciones de poder en las organizaciones han sido básicamente estudiadas desde la óptica de la productividad, en aras de identificar formas sutiles de dominación que conlleven a la generación de utilidades; sin embargo estos trabajos han pasado un tanto desapercibidos. Destaca asimismo el trabajo de Taylor en cuanto a la importancia de los mecanismos de control en la organización científica; igualmente, resalta la circunscripción del poder al liderazgo que hace la teoría de las relaciones humanas; y recalca la importancia del trabajo de Weber como punto de partida para abordar el estudio de las relaciones de poder.

Uno de los elementos que más se asocia al poder es el control. Éste, legitima las relaciones de poder mediante la dominación, la manipulación y el sometimiento. En este apartado es interesante relacionar los planteamientos de Chauv y Torres, quienes observan a las relaciones de poder y de control, respectivamente, en un primer momento como una herramienta del establecimiento para manipular a los individuos en aras de asegurar la productividad y la máxima ganancia, lo cual fue producto de la mala interpretación realizada de la teoría burocrática de Weber.

Este análisis, es también abordado por Drummond al observar que: *1. El poder se deriva de asumir el control, 2. El control asumido es raramente objetado y 3. Si el control asumido no es objetado, eventualmente se convierte en autoridad legítima.*

El planteamiento Taylorista - Fayolista, así como sus variantes, establecieron modelos jerárquicos de mando y control de arriba hacia abajo, donde las relaciones de poder se entendían como “dominio de” - idea que cobró fuerza con la errónea interpretación que hicieran para adaptar el modelo burocrático de Weber con respeto al poder.

Para analizar las relaciones de poder Varela¹² destaca la utilización de los *dominios* y *los niveles* como elementos analíticos, necesarios para comprender la estructuración de poder en las unidades operantes. *El Dominio*, se refiere entonces a la relación subordinante – subordinado, permitiendo identificar y diferenciar a los actores y unidades operantes en términos de sus áreas relativas de control y del alcance relativo del poder del que dispongan. Los *dominios*, se pueden dividir en dos categorías, los unitarios y los múltiples. Estos se diferencian en cuanto al número de líneas de poder que relacionan al miembro de un nivel inferior con los superiores. En cuanto a los niveles, estos hacen referencia a las relaciones de coordinación entre dos unidades operantes. El aumento de dominios indica diferenciación o división de poder; el aumento de niveles, concentración del mismo.

mismas que reflejan la fragmentación de la ciencia social en general, en las diferentes posiciones ontológicas y epistemológicas de las diversas tradiciones intelectuales sobre la cual son formuladas.

De acuerdo con la línea neomarxista posmoderna es políticamente irresponsable y peligroso el relativismo epistemológico y ontológico de la reflexividad, ya que inevitablemente conduce al nihilismo moral (Thompson, 1993). Sin embargo y de cara a reflejar la realidad, el postmodernismo reduce e ignora, todas las experiencias sociales, incluyendo experiencias de explotación, la exclusión y la dominación, y lo aleja de cualquier límite crítico o político sobre el abuso de poder. Parker (1992) resume esta crítica sugiriendo que en la era posmoderna los problemas de los individuos en las organizaciones son colocados detrás de los objetos organizacionales y son parte del ejercicio discursivo de la administración.

Autores más simpatizantes con el postmodernismo defienden en primer lugar, que el dualismo entre lo material y lo discursivo planteado en la crítica marxista es errónea, ya que reduce la noción de posmoderno a un simple discurso. Discurso, que se refiere a tanto las prácticas lingüísticas y materiales, como al trabajo, Foucault (1979). En segundo lugar, para algunos autores, el epistemológico y el relativismo ontológico del postmodernismo ofrecen un refugio a la modernidad crítica para reemplazar un tipo de absolutismo (Fournier y Grey, 2000).

El intento de romper el vínculo lógico entre relativismo epistemológico, moral y política ha sido un motivo central para algunos escritores en busca de volver a infundir la crítica con cierto grado de acoplamiento (Willmott, (1994a); Parker, (1995); Grey, (1996)), y/o

encontrar un sitio provisional y contingente de crítica radical fundamentada en lo ético (Grey, 1996). Estos debates han llevado a los escritores académicos de la CMS a cuestionar los reales motivos de la crítica, sus derechos y su capacidad para ofrecerla, Estos debates han sido ciertamente un reto y han servido como medios para afilar la crítica "(Parker, 1995: 562). Es decir, la política del CMS necesita ser revisada permanentemente de una manera que ofrezca: coherencia con su propia crítica a la gestión tradicional, mecanismos de defensa para evitar la cooptación¹³, y una plataforma sostenible para alcanzar mayor influencia en la disciplina, defender la causa del oprimido corriendo el riesgo de contribuir adicionalmente a su dominación luego de que nuestra crítica sea apropiada y traducida en más conocimiento performativo (Fournier y Grey 2000).

2.4 De Autores y otros análisis complementarios.

Si bien en los párrafos anteriores se ha realizado una descripción sobre el sentido y los propósitos del CMS, se hace necesario conocer planteamientos expuestos de aquellos autores que por la importancia de sus escritos se han vuelto fuentes permanentes de consulta, y que con argumentos en pro o en contra, han dilucidado su devenir, y que resultan de gran importancia para el lector cuyo objeto es conocer la esencia de esta temática.

Entre los autores más connotado se encuentra el profesor de la Universidad Autónoma de Madrid, Fernández (2007), quien en su artículo "Vigilar y Organizar. Una introducción en los Critical Management Studies", realiza serias consideraciones sobre los cambios empresariales sucedidos desde los años 80 en adelante, que como consecuencia de le

¹³ Nombramiento de un miembro de una asamblea u organismo por los que ya forman parte de él. Se aplica también al nombramiento de cargos directivos en una empresa. Tomado de <http://es.thefreedictionary.com>

evolución económica y social impuesta por el neoliberalismo¹⁴, han llevado a las una mayor participación de la mano de obra femenina, incremento de servicios y atención a los clientes, mayor manejo de información y del conocimiento, la aparición de nuevos grupos y formas de trabajo para minorías poblacionales y étnicas, individualización de las relaciones laborales, trabajadores de sectores informales e incluso ilegales, disminución de la función directiva y desaparecimiento progresivo de los sindicatos, entre otras, que invitan a proponer nuevas formas teóricas de la administración, integrar nuevos aspectos y consideraciones que aparecen en el mundo moderno en materia de marketing, tecnología, prácticas de gestión y definir las condiciones de una nueva población laboral y de ello viene ocupándose los CMS que en poco tiempo ha conseguido ocupar un espacio, dentro de la teoría organizacional, el análisis de la gestión empresarial y los estudios cualitativos en materia de gestión (Ello permite conocer mejor fenómenos como el control o el poder, difíciles de aprehender desde una perspectiva cuantitativa), similar al que los estudios culturales ocupan en la actualidad en el campo de las ciencias sociales, pese a sus problemáticas y fragilidades.

Apoyado en Fournier y Grey (2006) concluye que los CMS están formados por una pluralidad de tradiciones intelectuales cuyos orígenes son las organizaciones y se diferencian en la perspectiva de análisis crítico en nociones de poder, control y equidad, más allá de cuestiones relacionadas con la eficiencia, la eficacia y la rentabilidad. Además

¹⁴ El neoliberalismo es un **modelo económico** que se enmarca dentro de las doctrinas del **liberalismo económico**, a su vez dentro del sistema capitalista. Quienes defienden al neoliberalismo, llamados **neoliberales**, muestran su claro apoyo a la liberalización en materia de economía, lo cual implica que los mercados sean totalmente abiertos, fomentando de este modo el libre comercio, a partir de una desregulación de los mercados. Tomado de <http://definicion.mx/neoliberalismo>
El neoliberalismo y su globalización implacable, que no sólo destruye formas de vida y culturas, sino que quiebra las solidaridades en las sociedades occidentales; del control y la manipulación ideológica en las organizaciones; del machismo y el racismo; de la coacción.

sugieren que el comportamiento ético gerencial no es estático, por lo que la teoría de la organización siempre está experimentando cambios y revisiones sobre este particular, que lo referencia en una crítica permanente. Por tanto, el CMS es un proyecto político en el sentido de que tienen por objeto exponer las relaciones de poder en la vida social y organizacional.

Saavedra (2009) referencia las relaciones de Poder, Control y Equidad, como la parte más importante del trabajo de Alvesson & Willmott (1992), en su *artículo On the idea of emancipation in management and organizational studies*, aparecido en la *Academy of Management Review* y cuyo propósito es reevaluar el concepto de emancipación desarrollado desde la teoría crítica a la luz de los cuestionamientos del post-estructuralismo, especialmente de M. Foucault, y aplicarlo al contexto de la gestión y de los estudios organizacionales.

En términos generales “la emancipación describe el proceso a través del cual los individuos y grupos se liberan de condiciones sociales e ideológicas represivas, en particular de aquéllas que ponen restricciones socialmente innecesarias sobre el desarrollo y la articulación de la consciencia humana” (Alvesson & Willmott, 1992, 432). Para la Escuela de Frankfurt el sistema de producción capitalista contemporáneo, con todo su aparato institucional -en el que sobresale la empresa de negocios- e ideológico -en el que la ideología del *management* ocupa un lugar preponderante- ha creado toda una serie de condiciones que dificultan el desarrollo de la consciencia individual y colectiva (Marcuse, 1994). Ante este panorama, la tarea fundamental de la ciencia social en la construcción de una razón crítica (Horkheimer, 1998) es doble: por un lado desarrollar una reflexión filosófica sobre las condiciones y potencialidades del ser humano, y por otro hacer

investigación empírica sobre las instituciones, dogmas y prejuicios que, en la práctica, dificultan la realización del proyecto emancipatorio.

En el campo concreto de las ciencias de gestión, existen dos grandes actitudes básicas con respecto al concepto de emancipación. La primera de ellas puede denominarse la línea dura, que consiste en rechazar que tal concepto pueda ser aplicado al campo del *management* y cuyas preocupaciones son bien diferentes e incluso opuestas: la sobrevivencia, el crecimiento y la rentabilidad de las organizaciones (Alvesson & Willmott, 1992). Una segunda actitud es la línea blanda que busca formas de disminuir la alienación y aumentar la productividad a través de la gestión de la cultura organizacional y la motivación (Alvesson, 1982). En general esta última actitud, la de la gestión cultural tan en boga a partir de los años ochenta, hace parte de una corriente de humanismo burgués que identifica, de manera superficial, la emancipación de los individuos con la satisfacción de sus necesidades básicas y que, lejos de resolver el problema, lo enmascara.

Es por esta razón que la teoría crítica siente una profunda desconfianza por la administración y lo ve como una herramienta tecnocrática de manipulación. En el ambiente instrumental, pragmático, que caracteriza el ejercicio de los negocios, la administración por lo común desprecia la comprensión del carácter histórico y social de los comportamientos humanos, privilegia las formas tecnocráticas de organización sobre las democráticas y supone que la libertad individual equivale a la perfección en las relaciones de mercado (Alvesson & Willmott, 1992). La dificultad que tiene, entonces, la teoría crítica, es que su propósito de transformar las instituciones sociales para que, en lugar de enfatizar la selectividad e instrumentalización, se fomente la resolución, la creatividad y la racionalidad -que en lugar de la eficiencia se privilegie la autonomía-, se estrella siempre con ese aparato

institucional e ideológico que pretende combatir y cuya reproducción está garantizada a pesar incluso de sus evidentes fallas y desajustes. Es aquí donde el proyecto emancipatorio de la teoría crítica, en la versión de la Escuela de Frankfurt, corre el riesgo de volverse utópico.

También los profesores universitarios de la Universidad de Quebec, Davel & Alcadipani (2003), en sus procesos de investigación, desarrollados en el marco de los CMS, afirman que hay tres parámetros para identificar un estudio constitutivo: la promulgación de una vista desnaturalizado de gestión, las intenciones no relacionadas de rendimiento y un ideal de emancipación. Las tradiciones intelectuales que conforman el marco de los CMS son marxistas y neomarxistas de la Escuela de Frankfurt, postestructuralismo, posmodernismo, poscolonialismo y las teorías feministas. Los autores explican además que todos los CMS tiene una intención emancipadora, para "tratar de destacar, fomentar y promover el potencial de la conciencia humana de reflexionar críticamente acerca de las prácticas opresivas, facilitando con ello la extensión de los niveles de autonomía y responsabilidad.

Los autores Alvesson & Willmott (2003), considerados los padres del CMS, como se presentó anteriormente, en su libro *Critical Management Studies*, muestran una colección de 10 artículos, que han venido transformando la semblanza de la gestión y las ciencias administrativas. De esta obra pueden extraerse las siguientes ideas concluyentes: la teoría positivista cambia sus consideraciones frente a las ciencias sociales, y permea la conclusión de lo fáctico para proponer una liberalidad a los modelos tradicionales de administración, impuestos por las condiciones de producción capitalista; el tener una nueva visión del mundo de la gestión no habilita diálogos y debates académicos, de industria, de teorías particularizando las conclusiones particulares en cada ámbito gestionado; permite construir

agendas de discusión sobre el futuro de las escuelas de negocios y como a través de ellas debe proponerse nuevos propósitos en el entendimiento del mundo productivo de hoy día; se devela la disparidad creciente entre el trabajo asalariado y el capital, el trabajo deshumanizante y opresor; tratan de describir los problemas del capitalismo y ofrecen una mirada social más democrática centrándose en sus problemas más estructurales.

El libro hace hincapié en la teoría crítica de Jürgen Habermas, y algunos artículos realizados por teóricos críticos, así como el francés postestructuralista Michel Foucault. En general, discuten e intentan reconstruir el paradigma de la teoría crítica, por lo que a menudo se pasa por alto el trabajo de los teóricos críticos anteriores (Pussey, 1987). No obstante, buscan ofrecer una teoría coherente y emancipatoria de la sociedad. Así, la teoría crítica se ofrece como una fuente, para la construcción de un mundo mejor gestionado y como antídoto a la ciencia positivista, cuyas afirmaciones científicas de conocimiento, apenas convalida; no descociendo su intención de reconstituir la razón y la racionalidad como fuerzas que se puede utilizar el cambio social a través de la interacción humana y la comunicación que establece sus bases, abordando las contradicciones y las crisis de avanzadas de la administración basada en el capitalismo. Concluyen los autores que los CMS tienen como propósitos comunes la gestión concebida como una práctica social; la gestión no como objetivo, sino como una práctica imparcial; determinación del énfasis de estudio en las tensiones en el proceso de gestión y las relaciones de poder; disminuir relaciones dominantes de los administradores sobre los trabajadores en las organizaciones; y en todos los casos conservar un intención emancipadora.

De otro lado Hugo Letiche (2006), en su obra *Critical perspectives on international business* desarrolla en su obra una aproximación al concepto de lo crítico y afirma que

examinar los procesos sociales de poder, alienación y/o explotación en el mundo productivo, no es en sí mismo recurrente al campo de los CMS, para ello es indispensable agregar un proceso de pensamiento y constructivismo social en los temas que se aborden. Como tampoco lo es, negar el positivismo, evitar teorías de simulación, o estar en contra de la maximización del valor de los accionistas.

Lo crítico deberá ser entonces la mejor interpretación de la tradición de la psicología humanista, en la línea de Erich Fromm, Carl Rogers o Paul Watzlavick, y de las relaciones humanas, o en la dirección de la filosofía alemana de Heidegger, Habermas, Luhmann, Sloterdijk, o de escuelas francesas en las que sobresalen Paul Ricoeur, Michel Foucault, Jacques Derrida y Gilles Deleuze para con ello definir estudios organizacionales que asistan al conocimiento total del contexto socio, económico y político en el que desarrollan las empresas. En esta perspectiva, los autores plantean que la gestión y la organización no son objetos aislables de estudio.

Lo crítico sólo podrá ser considerado como tal si se tiene en cuenta la historicidad; se toma en serio su contexto y determinación teórica; y subyace su entorno prospectivo de aplicación (Horkheimer, (1975); Vandenberghe, (2002)), en esta medida los estudios contemporáneos deberán responder al contexto de la globalización y la post-industrialización; operar dentro de un régimen epistémico de incertidumbre intelectual, la duda y la indeterminación teórica cognitiva; y deberán ser calificados por las mejores prácticas que intenta desarrollar.

Letiche, también consideró los desafíos inmediatos de quienes realizan el ejercicio de lo crítico, y propone algunos cuestionamientos ¿Quién habla en este texto sobre los estudios

de organización? ¿Qué justifica el uso de sociedad y organización? ¿Cuáles son las categorías de la crítica?, y recurre a la concepción de tres elementos el funcionalismo general; el manejo humanista y una visión radical emancipatoria, para quienes aborden este tipo de estudios, reconociendo la diversidad histórica, intelectual y humana. En términos de Foucault, decir la verdad (Jack, 2004).

La relación entre las creencias y la acción, el pensamiento y la intención, la escritura y el impacto social se cuestionan; así, que escribir sobre los estudios críticos de gestión y cumplir con los criterios performativos socráticos requiere práctica, acción, cooperación y el compromiso social que legitiman la postura del escritor y le posibilitan ser tan abierto como puede ser (Brown, 2002; Haagemeyer, 2005), en un marco ético. Deberá ser su objeto explorar las diferencias y divergencias del mundo de la gestión y de la organización.

Hassard, Hogan y Rowlinson (2001), profesores de las Universidades de Manchester, de Londres y del Norte de Londres respectivamente, en su obra *from labor process theory to critical management studies*, realizan un comparativo entre los desarrollos de las escuelas inglesas y el resto de Europa y aquellas que realizan sus ejercicios críticos en los Estados Unidos, pues pese a que la producción crítica inglesa se concentra en las realizaciones de la empresa americana, los propios no lo hacen paradójicamente, y su crítica palidece con la robustez conceptual con la que se desarrolla, basta con hacer alusión a varios sociólogos industriales y teóricos de la organización ingleses, que han dominado las discusiones sobre la teoría del proceso de trabajo de los últimos años (Caballeros y Willmott, 1990), y los debates sobre Trabajo y capital monopolista de Braverman (1980).

Estos autores además plantean, que si se desarrolla la teoría crítica, no se debe olvidar que los principales miembros alemanes de la Escuela de Frankfurt, Theodor Adorno, Max Horkheimer, Erich Fromm, y Herbert Marcuse, se refugiaron de los nazis en los EE.UU., Después de la Segunda Guerra Mundial, los dos últimos se quedaron en el EE.UU., donde desarrollaron sus críticas influyentes del capitalismo. Lo que es más, muchos de los mejores contemporánea comentaristas de los teóricos sociales críticos europeos están en América (Best, 1995). Por tanto, la impresión que queda de estos eventos, es que, mientras que el pensamiento radical ha encontrado un refugio en el mundo académico norteamericano, los académicos de las escuelas de negocios estadounidenses siguen con sus tradicionales conceptos de gestión en sus facultades.

Los autores del artículo *Praxis Makes Perfect: Recovering the Ethical Promise of Critical Management Studies* (La práctica hace al maestro: Recuperación de la Promesa de Ética de Estudios de Gestión críticos) Forester (1993), hacen alusión a que los estudios críticos de gestión (CMS) se han convertido en una parte aceptada de la investigación académica en general. Sin embargo, a medida que avanza la investigación de los CMS, es que el potencial ético de CMS no se está cumpliendo. Sobre la base de una de las fuentes teóricas de la CMS, se sugiere llevar de manera exacta la metodología de crítica y no planteamientos poco estructurados de quienes critican, ello no le ha permitido desarrollar adecuadamente su práctica, evitando con ello proyecto de emancipación de CMS. Intentan de manera importante los autores establecer la tendencia investigativa y recuperar la promesa ética de CMS más allá de su enfoque actual en la pedagogía crítica y la investigación participativa. Para ello elaboran en un modelo de proceso que utiliza tanto la crítica y la praxis para lograr el cambio práctico de las estructuras existentes.

Entre tanto, Fournier and Smith (2006), en su obra *Making choice, taking risk: On the coming out of Critical Management Studies*. (Tomar la decisión, asumir riesgos: es la razón de los Estudios críticos de Gestión), confirman que la crítica se ha mantenido firmemente situada dentro de los círculos académicos y, por tanto, ha tenido poco impacto en las organizaciones de trabajo o la práctica (Parker, 2002; Butler, 2008). CMS ha tendido a explicar sus críticas, sobre todo entre sí y ha fallado en comprometerse con un público más amplio y a demostrar su incapacidad para hacer una diferencia real para la organización y prácticas de gestión fuera de la academia (Grey & Willmott, 2005), ha tenido poco que decir sobre la guerra, la violencia o la injusticia global; sin embargo, éstos son realidades en las que las prácticas organizativas modernas han estado profundamente implicados., no descontado el hecho de la poca visibilización de algunos estudiosos críticos de gestión y su compromiso ético académico.

En resumen, los CMS han sido acusados de no comprometerse con los problemas de lo social y lo político, y de reflexionar sobre las maneras en que sus propias prácticas reproducen las relaciones de poder que condenan. En consecuencia, la crítica dentro de los estudios de gestión se ha mantenido ineficaz y ha tenido poco impacto en las prácticas organizacionales, e incluso han reproducido patrones de desigualdades que denuncia en el mundo exterior (Tatli, 2012) que aunado a la poca denuncia pública de las prácticas comerciales injustas, la complicidad de las escuelas de negocios y la reproducción de las condiciones que conducen a los excesos de capitalismo financiero ponen en tela de juicio sus objetos en materia de gestión y administración de la educación, la ética y la responsabilidad social de las empresas, y el desarrollo de economías sostenibles.

John Mingers (1992), en su escrito titulado *Recent Developments in Critical Management Science* (Desarrollos recientes en la ciencia de gestión crítica), denuncia como en la historia de la ciencia de la gestión el mayor énfasis de sus desarrollos se centraron en lo cuantitativo y técnico, sin embargo hoy se visiona un movimiento hacia enfoques más subjetivos como sistema blando. También revisa la evolución de la ciencia de la gestión, en las críticas particulares de lo tradicional, la metodología de sistemas; las metodologías de las ciencias y el problema del poder para lograr cambios.

Es el propósito de este trabajo revisar y discutir los acontecimientos actuales en estado crítico de la ciencia de la administración, y sugerir una dirección particular para la investigación futura. En principio el contexto establece, el marco teórico de la corriente crítica; la introducción de la ciencia crítica administrativa; y esboza las críticas de la gestión como ciencia blanda y sus posibles desarrollos.

Un estudio adelantado en los Negocios Éticos y los CMS (*Critical Management Studies and Business Ethics: A Synthesis and Three Research Trajectories for the Coming Decade*) realizados por Prasad and Albert (1997), da cuenta de la proliferación de los estudios éticos en los últimos 15 años y la calidad de las publicaciones en materia de ética empresarial y consecuentemente del comportamiento no ético, incluyendo el desvío de los objetos de algunas organizaciones, el aumento de la corrupción corporativa, la falta de escrúpulos de los directivos de turno para maximizar sus beneficios, y las malas prácticas administrativas entre otras diversas manifestaciones (Anand, Ashforth & Joshi, 2005). También ha sido objeto de esta investigación establecer las consecuencias generadas por infracciones en

materia de ética de negocios, académicos, profesionales y responsables de las políticas y las causas subyacentes de estos fenómenos (Treviño y Brown, 2005).

Desde una perspectiva organizacional, investigadores como O'Fallon y Butterfield, (2005); y Trevino, Weaver & Reynolds (2006) han aportado importantes conocimientos sobre la comprensión de los antecedentes del comportamiento ético, subrayan que la tarea de la cúpula directiva, se centra en diseñar estrategias óptimas para la promoción de la buena moralidad en la organización y establecer mecanismos que conduzcan a los individuos a desarrollar un comportamiento ético, argumentados desde factores contextuales e individuales, que influyen en el comportamiento de los sujetos, como: la influencia del contexto y la influencia de las características individuales. De manera complementaria, y con énfasis de lo moral Kohlberg (1987) desarrollo como temática básica la distinción entre heteronomía y autonomía, sus hipótesis sustentadas en los antecedentes sociales y ambientales de los sujetos, tendrían efecto en el desarrollo de la autonomía moral; a partir de la construcción y aplicación de una serie de dilemas morales hipotéticos.

Jones (1991) propone que entre más alta sea la intensidad moral, más alta la frecuencia de comportamientos éticos, se puede afirmar que la idea de intensidad moral es una contribución importante a los modelos de toma de decisiones existentes, además, es una crítica importante a la ética kantiana y a otras éticas derivadas, puesto que muestra como un evento debe tener en cuenta tanto los principios universales como los factores contextuales relacionados con el evento en sí mismo. Para ayudar al entendimiento de las relaciones entre la reflexión y el comportamiento ético, asume que fuerzas organizacionales influncian y afectan profundamente los vínculos entre el pensamiento y las acciones

éticas. En este sentido, afirma que el concepto de aprobación moral entendida como el deseo de las personas de ser catalogadas como éticas por sí mismas, su grupo de referencia en la empresa y las demás personas en general, tiene una gran influencia en la toma de decisiones y en el comportamiento ético.

Treviño (1986), propone un modelo interaccionista de persona y situación, que combina variables individuales (ego, campo de dependencia y punto de control) con variables situacionales (contexto de trabajo inmediato, cultura organizacional y características del trabajo) para explicar el comportamiento ético. Uno de los puntos más importantes de Treviño es que incluye nuevas variables en el modelo, como las características individuales y las influencias organizacionales. Además, trata de unir la reflexión y las acciones éticas y llama la atención sobre la necesidad de llevar a cabo mayor investigación centrada en las interacciones de estas etapas. Sus ideas contribuyeron por sus aplicaciones individuales y situacionales del comportamiento ético, complementando el concepto de aprobación moral, el cual es un aporte al mapa de variables que afectan el comportamiento ético.

Sonenshein, 2007) propone el modelo de creación de sentido intuitivo (SIM) que se compone de tres niveles: construcción del asunto, juicio intuitivo, y explicación y justificación. En esencia, este modelo afirma que los individuos construyen los asuntos desde los estímulos sociales en entornos de incertidumbre y equivocidad y muy influidos por sus expectativas y motivaciones. La clave está en cómo los individuos crean sentido elaborando historias desde un conjunto de estímulos del contexto. Las personas crean historias para dar sentido a los eventos del contexto, sin tener en cuenta si son precisas o no, y piensan con metáforas más que con datos. El segundo paso, es el juicio intuitivo. Las

investigaciones han demostrado que los individuos raramente cambian su opinión de su respuesta inicial, incluso cuando se les presentan nuevas evidencias. Las investigaciones neurológicas apuntan a que los procesos cognitivos deliberativos se utilizan fundamentalmente para racionalizar intuiciones más que para realizar juicios activos. El modelo de creación de sentido intuitivo asume que el juicio es instantáneo y que la base del juicio moral está en la reacción afectiva del sujeto al asunto. Es decir, una vez catalogada una situación como relevante moralmente, generamos una reacción automática basada en la afectividad; una afectividad que viene determinada por las experiencias individuales y por las presiones sociales. En este momento es en el que se utiliza el sistema cognitivo o sistema reflectivo. Y finalmente, el tercer paso, es la explicación y justificación. Los individuos justifican y racionalizan sus intuiciones. Las personas emplean las herramientas del análisis racional después de los hechos. Describen decisiones en términos racionalistas, incluso cuando esa decisión fue tomada sin basarse en principios morales abstractos, se esfuerzan por darle coherencia a la historia (decisión o acción) antes que ser fieles a los hechos, cuando la gente cree que una conclusión es cierta, es más probable creer los argumentos que parecen apoyarla, incluso cuando esos argumentos son poco fiables. Es la consistencia de la información lo que importa, y las descripciones racionales de los eventos son percibidas como más creíbles y transmiten más seguridad.

Tomado en conjunto, este cuerpo de literatura ofrece un conjunto de explicaciones valiosas sobre la base etiológica del comportamiento ético en los entornos organizacionales. Sin embargo, cada vez prolifera más el comportamiento poco ético en el mundo de los negocios (Anand & otros 2005), elementos que conllevan a un estudio crítico sobre el comportamiento organizacional poco ético como tarea para comprender la dinámica y la

naturaleza de los estudios de la administración. Con esta perspectiva, el objetivo de este ejercicio investigativo es articular ampliamente el nexo entre el fomento de la investigación en el ámbito intersectorial de estudios críticos de gestión y la ética empresarial.

Como aspecto final de su disertación los autores identifican tres tipos de investigación en el estudio de la ética empresarial desde el punto de vista de la CMS, que podrían seguir en el futuro, uno sobre la crítica de la ética en los negocios, crítica sobre el alcance ético de las empresas temporales y la ética como una realidad social, mismas que serán de creciente importancia en las próximas décadas.

Grey & Willmott, (2002) advierten la restricción que estos estudios tienen en el entorno organizacional y casi que se han particularizado en los ambientes académicos, pese a su rápida expansión, y como pueden coadyuvar en la institucionalización de cursos de CMS en las escuelas de negocios y/o administración.

En sus secciones la obra describe los CMS como una corriente emergente que aún y pese a contar con tantos afectos y producciones, aún está por desarrollarse, pretendiendo obtener una identidad clara y resuelta al igual que un conjunto de límites, CMS sigue siendo algo de una obra en progreso continuo, y abierta al debate en su ámbito de aplicación incluyendo numerosas actividades institucionalizadas. En cualquier caso, en lo relativo a la institucional su estado sigue siendo embrionario, tanto es así que para los autores la CMS continúa siendo un fenómeno marginal y vulnerable con raíces muy profundas. Por lo tanto, los editores argumentan, la necesidad urgente de profundizar la institucionalización de la CMS en una variedad de revistas y organismos de financiación, que le permitan aumentar su influencia en los cambios de la teoría y la práctica de la gestión.

En otra contribución al desarrollo de los CMS, Barratt (2004) realiza un análisis entre las teorías de Foucault y la Política de los estudios críticos de gestión, en la escuela de negocios de la Universidad Newcastle, del Reino Unido en el que explora las diferentes formas en que se entienden los conceptos de Foucault en los estudios de gestión y organización y de algunas de las características de su proyecto que a menudo parecen excluirse en las prácticas académicas y entre los académicos de gestión

Se expone que en debates recientes entre estudiosos de la gestión crítica, se ha evidenciado un creciente interés en su práctica y trascender la crítica académica y avanzar hacia una posición más comprometida (Fournier & Grey, 2000; Parker, 2002). Foucault ha permitido repensar la gestión y la organización del trabajo, a través de miradas nuevas y críticas. Foucault emerge de las lecturas como un teórico social, genealogista, neo-weberiano, y posmodernista, que pone en discusión la supresión de las diferencias y exclusiones que inevitablemente acompañan el proceso organizacional, a través de la táctica, la ética y la sensibilidad, coadyuvando al aprendizaje y a la reflexión.

Foucault es referenciado como intelectual pionero o innovador, despojado de las conexiones a las tradiciones disparejas de la que es heredera, salvo quizás otras variantes de la teoría francesa. Sobre todo en los primeros trabajos que introdujo Foucault a estudiosos de la administración se convirtió en una, aunque algo ambivalente, corriente posmodernista (Burrell, 1988). Sus preocupaciones son las condiciones discursivas de la posibilidad y la formación de los conocimientos científicos al interior del trabajo, con relación a las condiciones políticas, gubernativas y sociales. En su mejor escritura conocida como período medio, aparece amplia y consistentemente definidas las estructuras lingüísticas que

permitieron cambiar el pensamiento del siglo XX, y las formas del mundo social a través del lenguaje y el discurso. El proyecto de Foucault, subyace en epistemológica posmoderna y el relativismo ético, y se sustenta de manera más concreta en los diálogos más allá de la academia y la práctica crítica, haciendo más énfasis en los sujetos marginales, su experiencia, la lucha frente a regímenes opresivos en el lugar de trabajo. Sin querer negar la pertinencia de una agenda de investigación, la investigación de los fenómenos sociales y la redirección de estudios a otras áreas del conocimiento potencialmente útiles.

El objetivo de la crítica es desafiar y perturbar las formas de pensamiento y las prácticas organizacionales tradicionales con miras a la apertura de nuevas formas y preservar su existencia. Sin embargo, en los estudios de gestión, la investigación crítica sigue siendo limitada por los términos de referencia del discurso epistemológico. En el paradigma del experto, la crítica se convierte en una práctica solitaria autónoma (Townley, 1994). La relación escritor lector se constituyen de forma jerárquica, la condición de expertos del escritor está asegurado por la exclusión de las pasiones que animan, el propósito, el contexto o la ubicación de la escritura. La crítica en este sentido es guiada por preocupaciones, intereses teóricos y por el deseo de ampliar las posibilidades de movimiento.

Se presenta una visión más dirigida y conmensurable de los pensamientos foucaultianos, cuyo objeto es centra la discusión de sus usos del pensamiento de Foucault, e ir más allá conceptual y un "método" (McKinlay & Starkey, 1998) para explorar y problematizar la gestión. En particular, se ha consolidado en un compromiso práctico de la capacidad de respuesta permanente ante las amenazas y las oportunidades de los momentos

organizacionales. En ningún caso se trata de imitar a Foucault, sino aprender y evaluar una determinada manera de practicar la sana crítica, para que ella sea relevante en la solución de algunos los problemas con los que está luchando en la actualidad.

Otra aproximación teórica a los desarrollos del CMS lo hace Dov Eden (1996), en su trabajo titulado *Critical Management Studies and the Academy of Management* (La gestión en la Academia y los estudios críticos de gestión, muestra la génesis y los desarrollos ulteriores de esta dinámica de conocimiento dentro de la academia, donde llama la atención su crecimiento acelerado en temáticas objetos de estudio, el grupo de interés (quienes se autodenominan Critters) y los poderes fácticos en la academia de la administración, donde tratan de callar o excluir aquellos que piensan de manera diferente, por temor a alienar a aquellos sobre quien esos poderes dependen de apoyo continuo de sus cátedras universitarias, sus consultorías lucrativas, y sus oportunidades de investigación académica. Un semillero de la disidencia, la sedición, y la insurrección.

Otra parte de la argumentación propuesta en este artículo, es el reconocimiento del dominio de los estudios críticos de Administración, cuyas premisas fundamentales son: la caracterización de las estructuras sociales, la discusión sobre el imperativo de lucro, la desigualdad racial y la irresponsabilidad ecológica, aspectos a los que a menudo recurren organizaciones como instrumentos de dominación y explotación, con base en las deficientes prácticas de gestión y las limitaciones de los gerentes.

Si bien el tema de los CMS resulta nuevo en estas latitudes, ya existen manifestaciones y participación de varios investigadores, cuyos propósitos son simétricos con los expuestos anteriormente, pero bien, viene hacer en este agregado un reconocimiento a su labor, ese es

el caso de Saavedra (2009), quien en su artículo “Descubriendo el lado oscuro de la gestión: los *Critical Management Studies* o una nueva forma de abordar los fenómenos organizacionales” reflexiona sobre el estado actual de la literatura crítica en administración que existe en Colombia, su surgimiento y su divulgación, con una apreciación crítica, en la que referencia conceptos y autores de relevancia en esta materia y agudiza la discusión sobre el concepto de la emancipación.

Plantea como en Colombia la academia en ciencias administrativas no es muy diferentes a la de países desarrollados. La enseñanza de la administración se sustenta en los autores canónicos de la disciplina, con orientación a la formación de habilidades directivas en el que los discursos heterodoxos y críticos no fueron abordados (Hernández, Romero, Saavedra & Sanabria, 2007).

Los trabajos adelantados en materia de CMS siguen siendo pocos, se reconoce por el autor, el grupo de investigación Humanismo y Gestión de Montreal, cuyos trabajos parten de una postura humanista radical (Aktouf, 2000), denunciando la existencia de prácticas administrativas inhumanas en las organizaciones y proponiendo una nueva relación entre el ser humano y organización a través de la gestión (Chanlat, 2002), otros considerandos son los en la Universidad del Valle (Cruz, 2005); (Muñoz, 2000), donde se ha trabajado el concepto de inhumanidad en las prácticas organizacionales (Cruz, 2003; Rojas, 2003a) y sobre las prácticas de gestión de las organizaciones Colombianas (Rojas, 2003b). Otros trabajos interesantes son los del Laboratorio de Investigación en Estrategia, Estructura y Decisión de la Universidad Nacional de Colombia (Romero, 1998) y el del Grupo de Investigación en Perdurabilidad Empresarial de la Universidad del Rosario (Maldonado,

2005, 2007), quienes estudian los desarrollos recientes de las ciencias de la complejidad. Estos esfuerzos valiosos aún no consolidan una corriente crítica en administración en Colombia.

Define como objeto fundamental de los estudios críticos la reflexión sobre el impacto que la administración genera en las prácticas empresariales y propone, a partir del diálogo con la filosofía y con otras disciplinas la construcción de una nueva agenda en teoría administrativa capaz de explicar un mundo organizacional contemporáneo: la dominación y el control en las organizaciones, los aspectos simbólicos y estéticos de la gestión, los procesos de subjetivación y construcción de la identidad en el lugar de trabajo, los problemas derivados de la discriminación racial y de género, la comunicación, la ideología, el poder, el conflicto, las implicaciones políticas de los dispositivos y prácticas de gestión el lugar que ocupa el placer en la gestión, la búsqueda de la dignidad en el trabajo.

Una mirada panorámica a los más importantes trabajos que conforman los CMS permite notar que, aunque se suman a una importante tradición que desde diversas ciencias sociales y -en particular desde la sociología (Burrell & Morgan, 1979)- ha intentado examinar críticamente el mundo organizacional contemporáneo, tienen sin embargo una serie de particularidades que hacen que su propuesta resulte novedosa y atractiva para las nuevas generaciones de investigadores en ciencias de gestión. Estas particularidades pueden agruparse en cuatro categorías: los temas abordados, el enfoque escogido para su tratamiento, los referentes teóricos fundamentales y su apuesta metodológica.

Un elemento que llama la atención es el espectro temático de los trabajos de los CMS. Alejados del paradigma funcionalista y pragmatista, estos investigadores dirigen por lo

común su atención a discursos y problemáticas que no son usualmente objeto de investigación y enseñanza en las escuelas de administración. Así, problemas relacionados con el poder, el control y la dominación en las organizaciones (Barker, 2005; Courpasson, 2000); Leflaive, 1996; Willmott, 2005) son usualmente trabajados por el campo de la sociología; asuntos de género (Alvesson & Due Billing, 1996; Snizeck & Neil, 1992) o los relacionados con la subjetividad y los procesos de construcción de la identidad del trabajo (Alvesson, 2001; Karreman. & Alvesson, 2001; Sveningsson & Alvesson, 2003) son especialidad de la psicología organizacional; la dimensión simbólica de las estrategias de comunicación y el estudio de la organización como un campo de construcción de sentido (Allard-Poesi, 2005; Hancock, 2005)) es por lo común el área tradicional de trabajo de los semiólogos organizacionales.

2.5 Los estudios críticos en la educación

Una de las mayores preocupaciones de los CMS ha sido sin duda la crítica a los modelos educativos tradicionales, con acento en las escuelas de negocios y administración, que propenden justificar la rentabilidad a toda costa, y una posición maquiavélica sobre los intereses de la gestión.

CMS, y en particular, su versión posmoderna, está acusada de reducir la crítica a algunos estudios realizados para congresos y conferencias académicas, donde las discusiones sólo contribuyen a emocionar a los asistentes del momento, perdiendo toda utilidad (Anthony, 1998), también existe la preocupación manifiesta que en términos de la crítica y su posición entre ella, muchos autores han permanecido en statu quo, y han convertido sus

aproximaciones teóricas en una jerga esotérica distante (Clegg, 1989). Así, para algunos, la CMS está en peligro de desprendimiento propio de las prácticas de gestión y de organización, para convertirse en un foro indulgente en el ejercicio académico.

Se reconoce que los estudios críticos de gestión se encuentran en un período inicial de debate interno y abierto entre los académicos, como preludio a desarrollar formas más comprometidas de la práctica y proponer nuevas formas de educación en la gestión (Willmott, 1994; Grey & Mitev, 1995; Francés & Grey, de 1996; Gris 1996b; Reynolds, 1997; Thomas, 1997) que, después de todo, sería el escenario más inmediato dentro que la CMS para influir en la práctica gerencial.

Y aunque estos autores tienen en perspectiva los mismos objetos, al interior de estas propuestas existen posturas un tanto disímiles, por ejemplo Grey & Mitev (1995) abogan por un cambio radical en los conceptos, metodologías y objetos de la educación de gestión de los administradores, en tanto, Thomas (1997) señala, la poca probabilidad de su realización al menos en el corto plazo ya que la literatura existente con estos contenidos siempre ha buscado identificar un acercamiento entre el pragmatismo y el purismo, asuntos acríticos, en consecuencia, CMS debería contribuir a la promoción y desarrollo de formas más humanas de gestión, y con ello eliminar formas irracionales y socialmente divisivas de teorías y prácticas de gestión (Watson, 2001; Alvesson y Willmott, 1996; Grey, 1996; Anthony, 1998), por tanto el proceso educativo que inspiran los estudios críticos no están dirigidos a la anti gestión, a la eliminación de la jerarquía, la eliminación de las divisiones especializadas de trabajo o incluso la supresión de la separación de la gestión y otras formas de trabajo; más bien, aspira a fomentar el desarrollo de las organizaciones en las que las relaciones sociales están más distorsionadas y las relaciones de poder son (Alvesson

y Willmott, 1996), en este sentido debe intentarse un dialogo compartido de saberes entre los profesionales de la gestión y los teóricos críticos como una nueva forma de educación in situ de cara a transformar la gestión de las organizaciones (Watson, 1994; Anthony, 1998), de acuerdo con esta línea de argumentación, la administración tradicional está enredada en relaciones morales y decisiones y actividades pre estructuradas (Anthony, 1998), educación moral que suspende la crítica, la predicación de los valores emancipatorios, y un entendimiento comprensivo de las prácticas de gestión corrientes.

Otra posición adoptada por CMS es relacional con la práctica gerencial. En este caso, la educación debe ser encaminada a propugnar y desarrollar mejores modelos de gestión, el argumento es que la gestión es irremediamente corrupta en la gran mayoría de los casos, ya que su actividad se inscribe dentro de los principios performativos o anti gerencia, la tarea consiste en reformar la gestión hacia la actividad humana de manera ética a través de la crítica de los resultados de la gestión tradicional, y este es el asunto más crítico (Burrell, 1994). Esta renuencia a entablar un diálogo con los administradores tradicionales está lejos de calificarse como esnobismo intelectual, sino como un acto político, pues el diálogo es el arma de los poderosos (Burrell, 1996: 650), el temor subyace en transformar los CMS en un contenido programático más, lejos de ofrecer potencialmente el desplazamiento de la ortodoxia, y en proponer una nueva moda para los directivos, que equipados con su mejor comprensión del poder, subestimarían nuevamente las relaciones organizaciones, y desplegarían recursos discursivos para continuar su dominación con la legitimidad añadida y credos intelectuales proporcionados por la referencia a los altos teóricos, sin descontar el hecho que en la mayoría de los casos los gerentes actualmente a cargo de las organizaciones tienen un interés en preservar relaciones jerárquicas, a medida que aprenden

más sobre cómo el discurso actúa como una fuente de control, su capacidad para distorsionar la comunicación para legitimar y promover sus propias ventajas dentro de las organizaciones será incrementada. De hecho los objetos del CMS puede ser especialmente útil en este sentido (Nord & Jermier, 1992).

CMS, o simplemente el término crítico, está siendo cada vez más utilizado como una especie de enfoque nuevo en los estudios de administración, y con poco respeto por las complejidades o intenciones de sus fundamentos teóricos, sin embargo, dan cuenta varios argumentos de la intencionalidad y la seriedad que tienen sus desarrollos y aplicaciones, uno de ellos, se sustenta en impulsar a la academia en cualificar las de las formas de gestión profesional y fomentar el desarrollo de habilidades transferibles a través del aprendizaje experiencial (Bedward & Rexworthy, 1996), otra es difundir las mejores práctica en la educación de pregrado sobre la base de las conclusiones de la enseñanza de la Calidad (Gennard y McKiernan, 1996), reconceptualizar la gestión estratégica como una inteligente mezcla de espontaneidad y acciones caóticas (Joyce & Woods, 1996); sugerir que los gerentes mejoren permanentemente su conocimiento y el uso de la lengua con el fin de desarrollar la comprensión cultural organizacional (Tietze, 1996). Si bien la cuestión de la conveniencia y la posibilidad de colaborar con la práctica gerencial sigue siendo una de las principales intenciones de la CMS, la conclusión es que gran parte del debate se ha llevado a cabo de manera unilateral y apenas ha comenzado a considerar compromisos con la administración, los sindicatos, las mujeres y otros grupos de interés, reconociendo la asimetría entre los estudios de gestión y la gestión, entendida como la administración de recursos.

Pfeffer & Fong (2002) realizaron una revisión exhaustiva sobre evidencias que permitieran demostrar que la educación en gestión, tiene poco o ningún efecto en el éxito profesional o el desempeño gerencial, encontrando que las perspectivas para el futuro no son alentadoras, cada vez que los contenidos programáticos de las escuelas de negocios son desarticulados, desactualizados, ineficaces y de baja calidad; por tanto, cada aspecto del proceso educativo debe ser cuestionado y sistemáticamente negado y sus consecuencias exploradas, pareciera que la educación en Gestión no hace mejores administradores. No se quiere decir entonces que los CMS, como una nueva forma educativa o más bien de reinvención de la educación en gestión, es la panacea o que en si misma ofrece soluciones para todos los problemas de gestión, pero desde de las nuevas formas de educación ofrece un tipo de desafíos y cambios de mentalidad para gestar organizaciones, que bien pueden ser discutidas, analizadas y debatidas en las aulas, no como un módulo separado, sino como una parte integral de los programas de gestión. Aquí se podría decir, que el objetivo de esta disciplina es encontrar maneras de curar la enfermedad o, en su cura imposible, aliviar el sufrimiento.

Otra problemática propuesta en los CMS en el marco de lo educativo subyace en oscilaciones argumentativas entre lo racional y lo normativo, entre el control o coerción y consentimiento, según lo descrito por Cebada & Kunda (1992), es evidente que las escuelas de negocios y administración, poco se preocupan de enseñar y aplicar modelos de motivación y técnicas de diseño de trabajo, su aplicación adecuada, y la desnaturalización de los tramos administrativos para el control de los empleados, lo que conlleva a una desilusión inevitable que surge cuando los administradores encuentran que, en la práctica,

la realidad es más compleja y totalmente diferente desde la praxis, y aparecen algunos desafíos fundamentales en cuanto a la especificidad del contexto.

Si bien la educación de gestión crítica puede tener un basamento en el método de caso, no lo es de forma exclusiva, pues ha encontrado en la lógica de la traducibilidad la importancia de los modelos de mejores prácticas, la evaluación comparativa y los casos exitosos, y la generación de conocimiento generalizable. Se hace necesario considerar las variaciones contextuales e institucionales de la gestión de la educación, no sólo entre los distintos países, sino dentro de ellos (Engwall & Zamagni, 1998), y afirmar, que los estudios empíricos de la investigación convencional no tienen lugar en este tipo de estudios. Por otra parte, un enfoque en la experiencia es una pedagogía crítica preferible a las abstracciones simples en las que se regulariza la academia.

A veces la consideración del uso del enfoque de las experiencias preexistentes en los lugares de trabajo y gestión (Gris, Caballeros. & Willmott, 1996) como forma metodológica de la educación puede representar otra metodología recurrente a los estudios críticos, sin embargo es importante anotar que en la mayoría de las experiencias están en el pasado y no son compartidas por los participantes, lo que conllevaría a miradas propias y descontextualizadas. Enfoques más ricos pueden centrarse en las cosas que suceden en la clase (Cavanaugh, 2000), y que se utilizan como base para explorar, entre otras cosas, las desigualdades de género, clase y etnia. El enfoque de Roberts (1996) es quizás aún más rico, donde se incorpora a un proyecto de consultoría estudiantil en vivo y en tiempo real. Por lo tanto, junto a la realización del proyecto (en este caso, el asesoramiento a pequeñas organizaciones empresariales de alta tecnología), el equipo de consultores se reúne regularmente para facilitar la discusión acerca de la dinámica del equipo y los resultados de

los procesos de la consultoría, este enfoque promueve tanto una conciencia social de las relaciones de trabajo y, tal vez, el impacto de la propia conducta frente a los demás y sobre el cumplimiento de la tarea encomendada. Al mismo tiempo, el facilitador y los participantes proporcionan retroalimentación continua para cada individuo.

CMS comparte algunas de las pedagogías de estos enfoques y los emplea como puntos de partida dentro de un conjunto más amplio de cuestiones que van más allá de los individuos y sus experiencias hacia las cuestiones sociales y estructurales de poder, control y desigualdad. Por ejemplo, la atención a la conducta individual debe ser un prelude hacia el reconocimiento que la administración no puede formularse de manera adecuada sobre la base de que los demás son objetos para ser manipuladas a través de la gestión de algunas personas sin reconocer que los demás no son objetos de nuestro control.

Otro intento está dirigido a abrir las limitaciones de las relaciones instrumentales, que a su vez problematiza las relaciones de la organización y las relaciones sociales en general, a través del *engagement*¹⁵. En este sentido, el encuentro con la experiencia individual, no es una alternativa a comprometerse con cuestiones sistémicas y políticas, sino que es, más bien, un punto de entrada en estos temas. Ciertamente estos enfoques son intensivos y requieren una gran cantidad de tiempo para el diseño y aplicación, y sin duda requiere el desarrollo de un conjunto de habilidades de los instructores y los empleados, ya que unos y otros se han desarrollado en el marco de la gestión convencional.

¹⁵ El *engagement* tiene muchas acepciones y es comúnmente utilizado en el área del marketing comunicacional, pero debe entenderse como el compromiso expreso y voluntario que hacen los empleados para realizar un mejor trabajo del que se les exige. Tomado de <http://www.coscatl.com/blog/engagement-compromiso-organizacional>

Si la educación de gestión va a cambiar, entonces también lo debería hacer la futura generación de educadores de gestión, pues el círculo de la gestión tradicional tendrá que romperse más temprano que tarde, cada vez que elementos transversales como el conocimiento, la tecnología y la globalización, han mutado procesos, prácticas e impuesto nuevos desarrollos en las organizaciones. Ahora bien, ninguna de estas innovaciones significará que la educación crítica de la gestión proporciona una respuesta óptima sino se complementa con desarrollos de la sensibilidad y la capacidad de ética de quienes dirigen o van a dirigir, quienes deberán educarse en gestión crítica para garantizar el desarrollo de estas capacidades; en tanto las escuelas de negocios deben hacer algo muy difícil pensar en el futuro, si va a haber un futuro.

El enfoque tradicional es siempre atacado desde dentro y por fuera por su falta de relevancia para el mundo real. En ese mundo real, nos encontramos con empresas más que nunca juzgadas en términos morales y políticos (pensar en Enron) y gestores que se ocupan de cuestiones cuya complejidad completamente desafía las abstracciones y las panaceas de ciencia de la administración, y la promesa fraudulenta de control que llevan. En este sentido, CMS puede hablar mucho más eficazmente en la práctica, y define que las escuelas de negocios podrían reinventarse.

Por otra parte, Gioia & Corley (2002), definen que las perspectivas para el futuro no son buenas en materia de educación de gestión y que ella continuará su adhesión servil a los preceptos de los sistemas propuestos por los gobiernos de turno, en los que prevalece la falta de la intencionalidad laboral y el deber ser del conocimiento, mismos que propenderán cada vez a una menor calidad. En este sentido Ackoff (2002) propone como desafío cuestionar de manera sistemáticamente el proceso educativo y explorar todas sus

consecuencias. CMS no ofrece tampoco soluciones para todos los problemas de gestión de la educación, pero sí ofrece la construcción y tipificación de mentalidades requeridas en los desarrollos organizacionales.

Para participar de la gestión crítica de la educación, o para la gestión crítica de la investigación, es necesario comprometerse con algún tipo de postura sobre los valores políticos y morales, mostrando una visión diametralmente opuesta a la perspectiva funcionalista¹⁶, defendiendo la premisa de un poder caracterizado por una dominación estructural, que sostiene una visión relacionista e interaccionista de poder, apoyándose en las prácticas disciplinarias y, sobre todo, en la noción de dominación para interpretar las diferencias de la organización. La corriente crítica se propone estudiar los fenómenos del cambio, la dominación, la explotación y la desintegración de la organización.

El paradigma funcionalista, aunque vigente, es criticado marginalmente por algunos investigadores de las teorías de la organización, quienes la juzgan excesivamente estable y formal, ocultando los procesos políticos, la dominación de clase, la explotación, las contradicciones sociales, y el rol de las jerarquías. Se muestra como un enfrentamiento al *status quo* vigente.

La educación de la administración ha sido por lo general, aunque no exclusivamente, sostenida por los intereses de las corporaciones y de los administradores y no por los de los grupos de interés en las organizaciones y la sociedad en general. Por ello CMS enfrenta la

¹⁶ Ruiz Vásquez Juan Carlos. Nuevas Fronteras del Poder en las Organizaciones. Centro de Estudios Político e Internacionales. Facultad de Ciencia Política y Gobierno y de Relaciones Internacionales. Universidad del Rosario. Bogotá

base científica de los estudios de gestión y las concepciones tradicionales de la ciencia social para establecer una distinción más o menos clara entre hecho y valor.

La selección de lo estudiado en las escuelas de negocios está ligada a los juicios sobre lo que es digno de estudiar y la realidad oculta, como un compromiso con un conjunto de valores normalmente no declarados, por ejemplo, y, en particular, los de la economía de mercado competitiva y las corporaciones privadas. Muchos educadores de gestión pueden decir que están totalmente de acuerdo con los valores de la economía de mercado competitiva y corporaciones privada, pero lo que no pueden decir legítimamente es que existe una división entre su trabajo como investigadores y educadores en valores.

Así que esto podría llevar a pensar que la gestión es de hecho una técnica neutral que se puede poner al servicio de todos y cada tipo de régimen político. Sin embargo, un compromiso con la productividad eficiente es en sí misma un valor, ya integrado en la gestión y antes de los sistemas políticos formales. Aún más fundamentalmente, la creencia de que un mundo administrado es preferible a un mundo sin gestionar es hacer un juicio de valor. Una vez más, esto no quiere decir que se trata de un juicio pobre o indefendible, sólo que tiene que ser reconocido por lo que es.

La gestión subyace en el rol que implica hacer que la gente realice cosas que no harían en ausencia del administrador de turno, entonces se deduce que el acto mismo de la gestión está ligada con el ejercicio del poder. Esto implica cierta responsabilidad, pero también decisiones sobre la administración de las cosas de modo que sean de esta manera y no de otra manera. En ambos aspectos, los valores están inscritos, pero rara vez se reconocen, en todas y cada una de las prácticas de la gestión. Porque al actuar sobre los demás y sobre el

mundo, la gestión tiene consecuencias, tanto buenas como malas, y lo que los administradores realizan están en el dominio de los valores. Una vez se acepte que la gestión no se trata de técnicas neutrales sino de valores, es posible tener una nueva propuesta sobre lo que esos valores deben ser, en este sentido, lo que está en juego son las premisas filosóficas subyacentes del poder en los gerentes y las formas en que transmiten sus comportamientos, con el fin de generar un alto impacto (Boyatzis, Murphy, y Wheeler, 2000).

Sin embargo, como la gestión y los negocios están más que nunca integrados en el mundo contemporáneo, lo más procedente es que los estudios de gestión se comprometan con una más amplia serie de temas en las propias prácticas de la gestión. Bien se sabe, que el mundo no se corresponde con las demarcaciones estáticas de departamentos universitarios y disciplinas.

La gestión crítica de la educación, inevitablemente deberá construir su quehacer de forma permanente sobre lo filosófico, lo ontológico, lo epistemológico, lo ético, incluso desde lo estético. Esto no quiere decir que los gerentes deben ser filósofos expertos, pero deberán plantearse estas cuestiones fundamentales abiertamente para el debate y la reflexión. Aquí la sugerencia es, entre muchas otras declaraciones, que la rentabilidad se debe establecer a través de otros valores, como la justicia y el bienestar ecológico. CMS como todo contexto teórico, académico y de gestión requiere que acepte la presencia inevitable de valores, aunque no se requiere estar de acuerdo sobre cuáles son esos valores.

Como mínimo, se sugiere que la gestión debe ser siempre enseñada en formas explícitas de conformidad con el carácter político, ético y filosófico de su práctica. La crítica de que la

educación de gestión habla inadecuadamente a la práctica real de la gestión es muy importante, pero la respuesta no debe ser simplemente para tratar de establecer los cada vez más herramientas y técnicas eficaces, sino amplificar la implementación de valores en las organizaciones.

En este sentido, lo que es tal vez lo más alarmante sobre la gestión de estudios, al menos en su forma de libros de texto, es la manera como están escritos en favor de un modelo de consenso y certeza. Hay otra diferencia importante con el modelo médico, y es que a pesar de los conflictos en las fronteras del conocimiento, hay muchas técnicas bien establecidas que permiten un alto grado de probabilidad, si no la certeza, sobre sus efectos. En la gestión, tales técnicas son pocas y distantes, quizás ellas no existen en absoluto, debido a la especificidad del contexto y el número casi infinito de variables que se tienen en cualquier situación. Si no es así, entonces la gestión sería una actividad relativamente fácil. Los que dudan de este argumento podría preguntarse a sí mismos las siguientes preguntas (que también podría plantearse en relación con los ingenieros o abogados) ¿Prefiere ser tratado por un médico o un inexperto entrenado? ¿Se adjunta la misma importancia a si su administrador ha recibido una formación de la escuela de negocios o no?, en esta simple prueba, la educación de gestión tradicional no sale demasiado bien.

Durante mucho tiempo se ha cuestionado la aproximación científica a la gestión, al discutir si el conocimiento que incorpora para su praxis es realmente fiable. Y ese es un gran cuestionamiento para evaluar la educación en gestión, lo que se está enseñando son conocimientos, procedimientos y técnicas fiables y confiables, es decir, cosas que cuando los gerentes los requieran provean efectos predecibles.

Ahora las técnicas y los conocimientos en gestión que tienen los administradores son amplias y suficientes para encarar los retos de las nuevas organizaciones. Porque de no ser así, la educación en gestión no sirve en realidad de mucho para los gerentes. Así que no es de extrañar que la educación de gestión no pasa la prueba relevancia para los administradores. Esto no quiere decir que, dentro de parámetros específicos delimitados, no hay técnicas eficaces, porque esto iría en contravía con asuntos como la contabilidad y las finanzas, donde la capacidad técnica para realizar cálculos particulares es matemáticamente y legalmente cierta y pueden ser enseñados. Por otra parte, en materia de contabilidad, el ajuste de los parámetros de cálculo es sin duda una cuestión de juicio de valor en lugar de la técnica, en el caso en que las empresas tengan que dar cuenta de las externalidades. Pero no existen tales técnicas en el ámbito más amplio de la gestión, sin desconocer, la gestión de personas. En conclusión el objeto prima en la forma en que se socializan a los estudiantes, no el contenido formal de lo que les enseñan (Grey & Willmott, 2002), y esto pareciera la causa raíz de los problemas de gestión educativa.

Tal problemática no se reduce a las deficiencias en la educación de gestión, o a la naturaleza de la gestión como una actividad, la problemática subsiste mientras se desatiendan los valores y al contexto, no sólo como una cuestión de ética empresarial. Es mejor acercar las razones y las consecuencias de todas las formas de acción gerencial, ya que estas siempre implican tener un impacto sobre los demás.

En últimas, la administración es, y probablemente seguirá siendo, fundamental para el bienestar social y económico de una forma u otra y las escuelas de negocios un lugar donde las ideas complejas y prácticas complejas pueden cumplir un bien general. La preocupación

es que con la educación de gestión existente las ideas no son, ni de lejos, lo suficientemente complejas, prácticas y preocupadas por el bien general.

En la búsqueda de la objetividad científica, la corriente tecnológica o funcionalista ha generado propuestas que se desarrollan desvinculadas de los fines de la educación. Ejemplos de esta corriente son, entre otros, los que proponen la elaboración de pruebas por objetivos o la formulación de objetivos operacionales. Nérici & Nervi (1973), autor representativo de esta corriente, señala que la didáctica, es una disciplina dirigida hacia la práctica, puesto que su finalidad es la de orientar la enseñanza. Esta didáctica será concebida entonces como el conjunto de normas creadas al servicio del mejoramiento del aprendizaje.

Con respecto a la corriente crítica y siguiendo a Habermas, Susana Barco de Surghi(1989), ha señalado que el capitalismo ha contribuido a legitimar la dominación desde las relaciones de intercambio que han operado en base al trabajo social. La sociedad sufrirá, a partir de este momento, un proceso de modernización compulsivo en el que las estructuras tradicionales deberán subordinarse a una racionalidad instrumental estratégica.

2.6 De Los Alcances Futuros Del CMS

Muchos estudiosos de la gestión y la administración concuerdan en que los estudios críticos y sus líneas de investigación están en fases iniciales y que sin lugar a dudas estará vigente por muchas décadas más, pues sus principios teóricos aún se mantienen y permanentemente se fortalecen, incluso se afirma que han aparecido nuevas áreas de aplicación.

Por tanto, el postestructuralismo y las teorías sobre la postmodernidad siguen plenamente vigentes en el plano teórico, de forma, que las referencias intelectuales permanecerán más o menos igual en el futuro, creciendo el interés por el feminismo o los estudios sobre el racismo (Fernandez, 2007).

No obstante, no parece que la gran producción de material crítico por parte de los CMS haya tenido una influencia importante en las prácticas del capitalismo actual, o haya supuesto un verdadero desafío a la ideología dominante. La realidad es que todavía la producción de literatura convencional es inmensa, con miles de títulos cada año, y todavía la mayoría de escuelas de negocios y estudios empresariales no son críticos en absoluto, sino profundamente conservadores.

En cierto sentido, los CMS, como estudios culturales, se enfrentan a numerosos retos y oportunidades. De su capacidad de permanecer cercana a la realidad social y de garantizar un compromiso político con la izquierda dependerá su supervivencia. De este modo, es imprescindible que, en la reflexión y los debates que se hagan al respecto, no se pierda lo social como referencia fundamental, de modo que, más que de estudios culturales, se pueda hablar de verdaderos estudios sociales de la organización (Alvesson y Willmott, 1992).

Los estudios críticos de gestión, cuestionan la autoridad, la relevancia del pensamiento y la práctica general, a partir de una serie de tradiciones críticas establecidas. En ellos se examinan los principales enfoques teóricos de Estudios de Gestión críticos y sus temas clave, y considera lo que el enfoque tiene que decir acerca de las principales áreas de Gestión.

CMS se ha convertido en un movimiento plural e incluyente que incorpora una amplia gama de perspectivas que van desde la teoría del proceso de trabajo al feminismo radical. En los últimos tiempos, un conjunto de ideas ampliamente post estructuralistas se han desarrollado para complementar y desafiar los puntos de vista de la Teoría Crítica, dar un nuevo impulso para los estudiosos que tratan de desafiar el statu quo y articular un futuro más inclusivo y humano para la práctica de la gestión.

Los CMS permiten una visión general de los enfoques teóricos, temas y especialidades sujetas a investigación en estudios de gestión, así como un conjunto de reflexiones sobre los avances y sus perspectivas, permitiendo a los especialistas en los campos respectivos la posibilidad de interrogarse a cerca de la teoría y la práctica de la gestión, dado el rápido crecimiento del movimiento, su cada vez mayor diversidad teórica y geográfica y su proyección en la esfera pública.

Parece que hay una creciente preocupación por hacer las cosas con Estudios de Gestión Críticos (Malin, Murphy & Siltaoja, 2013). En particular, la idea de participación y promoción de ciertos tipos de gestión, o por lo menos, las formas alternativas de organización (Parker, 2005; Parker 2008; Atzeni, 2012). Sin embargo, existen tensiones políticas, pragmáticas y epistemológicas que se hacen evidentes cuando se intenta realizar dicha participación, estas tensiones empujarán los investigadores fuera de su zona de confort crítico.

Estas experiencias han provocado esta exploración de lo que la CMS puede ofrecer en términos de compromiso positivo o agonística a las organizaciones y la gestión y lo que ha ofrecido en el pasado. CMS ha criticado mucho la sociedad capitalista y las diversas

actividades de minorías de cualquier tipo dentro de las organizaciones lo que la sigue siendo antagónica con la plataforma positiva y potencialmente perjudicial para la crítica performativa.

En el futuro cercano esta teoría interesante e influyente no solo atraerá la atención de otros investigadores y profesionales, sino que permitirá cuestionar algunos de los supuestos y desarrollar rigurosamente otros supuestos desafiantes sobre la naturaleza de la sociedad capitalista, el patriarcado, el gerencialismo, las cosmovisiones dominantes en el devenir de las organizaciones, la construcción y desarrollo de las nuevas realidades, o simplemente el examen crítico con la intención de aumentar la conciencia ética y la autonomía (Alvesson & Willmott, 2012).

3. DE LAS CONCLUSIONES

3.1 De La Teoría

Para el análisis, descripción y abstracción temática del objeto de estudio, y la evaluación concluyente de los contenidos teóricos, se ha hecho uso de las siguientes publicaciones, que como bien se ha expuesto corresponde a un número de autores relevantes y trabajos que en materia de CMS, han contribuido de manera significativa a la construcción de esta nueva corriente de pensamiento, ellas son:

Critical Management Studies. Mats Alvesson; Hugh Willmott. The Academy of Management Review, Vol. 18, No. 4 (1993), pp. 798-803.

Foucault And The Politics Of Critical Management Studies, Edward Barratt, Culture and Organization, Vol. 10, 2004, pp. 191–202.

Emancipação À Constituição Do Sujeito Post-Structuralism And Critical Management Studies: The Desire For Emancipation And The Constitution Of The Subject. Eloisio Moulin de Souza, Susane Petinelli Souza, Alfredo Rodrigues Leite da Silva, RAC, Rio de Janeiro, v. 17, n. 2, art. 4, 2013, pp. 198-217.

Critical Perspectives On International Business Critical Management Studies (Not) In The Netherlands. Hugo Letiche. Critical perspectives on international business, Vol. 2. Iss 3. 2006 pp. 170 – 182

From Labor Process Theory To Critical Management Studies. John Hassard, John Hogan, Michael Rowlinson, University. Administrative Theory & Praxis Vol. 23, No. 3, 2001: 339–362

Developments In Critical Management Science, John Mingers. The Journal of the Operational Research Society, Vol. 43, No. 1 (1992), pp. 1-10.

Critical Management Studies And Business Ethics: A Synthesis And Three Research Trajectories For The Coming Decade. Ajnesh Prasad and Albert J. Mills. Journal of Business Ethics, CRITICAL MANAGEMENT STUDIESAND BUSINESS ETHICS Vol. 94, (2010), pp. 227-237

The Classless Appeal Of Critical Management Studies. Peter Armstrong. On the Ideology of Emancipation in Organization and Management Studies. Leicester University Management School

Critical Management Education In Action: Personal Tales Of Management Unlearning. Mark Learmonth. Academy of Management Learning & Education, Vol. 6, No. 1 2007), pp. 109-113.

Critical Management Education And Action-Based Learning: Synergies And Contradictions. Michael Reynolds and Russ Vince. *Academy of Management Learning & Education*, Vol. 3, No. 4 (2004), pp. 442-456.

Making Choice, Taking Risk: On The Coming Out Of Critical Management Studies. Valerie Fournier and Warren Smith. *Ephemera. theory & politics in organization* 12(4), 2012, 463-474.

Possibilities For Critical Management Education And Studies. Christopher Grey. *Scandinavian Journal Of Management* (2007) 463-471.

Fertilizing The Ground For Social Change: Some Promising Ideas Into Critically Approachingbusiness Ethics. Ajnesh Prasad and Albert J. Mills. *Journal of Business Ethics*, Vol. 94, (2010), pp. 223-225

Descubriendo el lado oscuro de la gestión: los Critical Management Studies o una nueva forma de abordar los fenómenos organizacionales, Juan Javier Saavedra Mayorga, Universidad Del Rosario. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, Vol. XVII, 2009, 45-60.

Hacia un análisis crítico de la gestión. Presentado los CMS. Luis H. Ramírez. *Revista Chilena de Administración Pública. Estado, Gobierno y Gestión Pública*. V. VII, N° 4, 2004.

Los estudios críticos de gestión, o simplemente el término crítico, está siendo cada vez más reconocido como una especie de nuevo enfoque de los estudios del *management* y está siendo utilizado de manera indiscriminada y con poco respeto, para referir muchas propuestas en materia de teoría administrativa, sin embargo, sólo pueden ser integrados a esta definición aquellos estudios que de manera recurrentes a la implementación de metodologías críticas, sustentadas y avaladas por los teóricos que durante estos últimos años se han dado a la tarea de ordenar, integrar y proponer, complejidades y fundamentos teóricos organizacionales en un nuevo conocimiento holístico, donde se integren de manera crítica desafíos y supuestos de cara a formalizar una mejor organización. En este sentido la Academia Británica y los planteamientos de Fournier, ponen de manifiesto, que el pensamiento crítico es una corriente destinada a iluminar la academia a través de la calificación de nuevas formas y cualificaciones de gestión profesional para fomentar el desarrollo de habilidades transferibles a través del aprendizaje experiencial (Bedward y Rexworthy, 1996).

Siendo el origen y uno de los propósitos del CMS las escuelas de gestión y/o administración, la teoría evaluada, se orienta en gran medida a difundir y explicitar las mejores prácticas educativas, sobre la base de la discusión crítica, el consenso y los resultados aplicables a la sociedad, por ello los principios de performatividad, desnaturalización y reflexividad expuestos anteriormente, dan cuenta de la entereza teórica en la que se puede desarrollar de manera crítica los procesos educativos, de quienes dependerá en poco tiempo el éxito el fracaso de muchas organizaciones, no sólo como una

posición postmodernista, sino como un reconceptualizar la gestión estratégica como una mezcla de inteligencia, espontaneidad y acciones críticas.

La teorización crítica, ha sido poco proferida y reconocida, lo que limita los procesos investigativos, como en este caso (en este contexto se han resumido los más relevantes trabajos y exponentes de la corriente crítica, mayoría escrita y difundida en inglés, francés y portugués) , y se circunscribe al pensamiento de un grupo de intelectuales y escuelas de negocios; sin embargo, el esfuerzo realizado a través de las conferencias críticas, la creación de redes investigativas y el descubrimiento de estos argumentos por nuevos teóricos, empiezan a visibilizar el concepto de lo crítico en muchas latitudes, incluso en América. Este modesto despliegue de conceptos del CMS y recursos teóricos, se evidencia en la publicación de artículos que se incrementan de manera permanente y construyen una nueva visión académica donde subyacen los campos inexplorados, la creación y el cambio. Estos procesos emancipatorios, modernos y articulados a la realidad han permitido visionar y concretar una nueva forma de gestión.

Si bien, la cuestión de la conveniencia y la posibilidad de colaborar con la práctica gerencial sigue siendo una de las principales divisiones dentro de la CMS, por su mirada hacia los sindicatos, las mujeres, los renglones poblacionales más deprimidos, la corrupción, la rentabilidad a todo costo, entre otros, no deja de situarse como una mejor manera para garantizar el mundo de las organizaciones y preservar la sustentabilidad social, ya empieza a ser un asunto entendido por muchos de los gestores.

Otro ítem en la agenda de lo crítico se centra en romper el vínculo entre la gestión estudios y la gerencia, que no debe conllevar necesariamente a un desarrollo académico y teórico,

sino más bien a la praxis y la postura desafiante de quien la ejerce. Por tanto, CMS no debe ser entendido, al menos es lo discutido, como una corriente anti gerencial, por pretender reformar la gestión hacia la actividad humana, o desarrollar éticamente las relaciones organizacionales, o pensar en las relaciones que las organizaciones tienen con su entorno, o las responsabilidades que deben ser atendidas frente a lo ambiental, lo social, las minorías étnicas e incluso el feminismo, a través de la crítica, por el contrario debe entenderse y ser valorado como un pensamiento gerencial que integra los procesos productivos, comerciales, operativos y de extensión a las comunidades desde sus desarrollos políticos, sociales, económicas y configura un nuevo devenir de la gestión, la administración y la vida organizacional. Las escuelas de negocios pueden ser reinventadas desde la experiencia y la contraposición a aquello que no está funcionando bien.

En el análisis primario, se propone que las escuelas de negocios deben pretender enseñar más que modelos de motivación, técnicas de diseño de trabajo y aplicaciones adecuadas para el control administrativo de los empleados, pues la realidad de su práctica es más compleja; de tal suerte, que la especificidad del contexto organizacional genera por sí mismo óbices y desafíos fundamentales en la aplicación de los conocimientos obtenidos. Por supuesto, está por encima de la generalización de los estudios de caso y su traducibilidad al parámetro de lo teórico, en esa lógica la educación de manera crítica debe propugnar por la evaluación comparativa, la experiencia en el trabajo y la redacción de los hechos laborales.

Uno de los principales propósitos de sus expositores se sustenta en la alineación de la educación, la organización y el trabajo a partir de teorías capaces de expresar la actualidad de un mundo real, donde se incluyan y reconozcan, la nueva sociedad del conocimiento, el

incremento productivo y de mano de obra, desarrollo tecnológico y la aparición de nuevas prácticas éticas y responsables de cara a enunciar una nueva forma de gestión y nuevos conocimientos, con los que debe apoyarse la escuela y en general la academia, intentando mejorar la teoría existente.

Más bien podría pensarse que los estudios críticos intentan desplazar la ortodoxia (credos intelectuales, que ya han perdido su vigencia), e intentará proponer nuevos procesos y herramientas para que los directivos transformen sus capacidades directivas y de manera crítica entiendan la razón de las organizaciones, sus objetos y su llegar a ser. CMS transformará a través de sus nuevas visiones y la comprensión de nuevos marcos referenciales teóricos, las relaciones de poder en las organizaciones, aclarará los conceptos de dominación y la legitimidad, que bien discuten los teóricos de la Escuela de Frankfurt, pese a que subsiste el interés en preservar relaciones jerárquicas actuales, y la manipulación de la comunicación para legitimar y promover propios intereses organizacionales de lucro. No obstante, los estudios críticos no se centran de manera determinante en lo que proyectan los administradores.

Otro acápite, no de menor importancia teórica es el reconocimiento al empirismo y a la sustentación de nuevas formas de conocimiento a través de la base metodológica de los supuestos, que permite conciliar nuevas formas de explicar las realidades y miradas, de quienes en forma atrevida osan cuestionar la realidad tradicional y particular que dan algunos clásicos. Tomar en serio todas las posibilidades y consideraciones sobre un supuesto, es en sí una forma de transformar la realidad de quien la piensa, y de interpretar nuevos argumentos en el ejercicio de un nuevo conocimiento, punto de partida para visionar nuevos escenarios, propósitos y desarrollos. Una gama de posibles supuestos

alternativos en relación con los rectores la literatura ocupa ahora un gran campo del pensamiento crítica, intentado la generación de nuevas ideas y aportaciones, para un mejor desarrollo organizacional para esta nueva época, impregnada de globalización, adaptación tecnológica, innovación e investigación constantes.

Esto ha llevado también a los teóricos de esta corriente a generar nuevas ideas para problematizar lo empírico del trabajo y las organizaciones, como una interacción productiva de nueva literatura que atente a lo convencional y establecido para desafiar las ideas teóricas dominantes y generar hipótesis de una nueva visión de la organización y su gestión. Aquí se sustenta un ajuste entre la teoría y la técnica como punto central de discusión de este nuevo movimiento, no descontando el hecho que reivindica el cuestionamiento y la problematización de los paradigmas de la administración, la gestión y la gerencia, manifiestos en el mundo actual empresarial. Las teorías propuestas también desafían las teorías desarrolladas de forma estructural y sus resultados, de manera crítica cuestionan la solidez de los datos, como expresión de lo cuantitativo y lo propone en forma cualitativa a través de formas propositivas a través de la problematización de lo ontológico y epistemológico, este es un aspecto central es que los supuestos tienden a orientar todas las interpretaciones de los datos, en que las teorías y vocabularios producen cosmovisiones específicas que tienden a ordenar la realidad de manera predecible, y confirmar las propias preconcepciones; así, problematizar supuestos hace posible que los investigadores se acerquen a los estudios de campo y otras formas de trabajo empírico de una forma mucho más abierta y examinar de fondo nuevas posturas frente al conocimiento. Problematizar significa generalmente, apertura para repensar posibles direcciones de aplicación para las

teorías establecidas, el desarrollo de nuevas formas de pensamiento y un desafío a las posiciones dominantes.

En consecuencia los estudios críticos de gestión sugieren una metodología para su desarrollo a través de encuentros entre los supuestos teóricos y empíricos que implican un búsqueda activa de oportunidades que modifiquen las categorías de pensamiento de forma imprevista e inesperada, y conlleve a describir lo que no funciona en una teoría existente, permitiendo una comprensión más productiva y porque no, contradictoria y ambigua de la realidad social, que la diferencian de los marcos establecidos. De esta forma, el proceso de investigación crítica ideal, incluye dos elementos fundamentales: la creación de un escenario desconocido y una visión proyectiva de un nuevo escenario.

Tal vez uno de los mayores objetos abordados, discutidos y publicados de la teoría crítica, es el referente a los valores de la gestión y el reconocimiento de los mismos en cada individuo sin considerar su condición organizacional. En este sentido la teoría reconoce que todo individuo es estratégica y tácticamente un usuario de los valores y ello no presupone una visión convencional. Una de esas posturas críticas tiene que ver con las nociones de valor que tienen los individuos contemporáneos, sobre las prácticas organizacionales, la falta carácter y convicción orientada al cliente, formada por el capitalismo contemporáneo y la vida de organización orientada a una variedad de demandas, expectativas, personas y situaciones, que por ser bastante flexibles y maleables, es la generación de nuevos valores para los individuos y los grupos, a partir de los compromisos, relaciones e interacciones, que son definidos en sí mismos como un valor. Por tanto, la formación del administrador sólo puede concebirse desde su sana relación con sus congéneres y la preservación del equilibrio en lo político, social y económico de manera incluyente y respetuosa.

En estos propósitos CMS ofrece una vía prometedora para las escuelas de negocios que entiendan que la administración es, y seguirá siendo, fundamental para el bienestar social y económico de una forma u otra, y en ella tengan cabida para la discusión las ideas y prácticas innovadoras, complejas y atrevidas pueden cumplir por el bien general y explicar los fenómenos de la realidad organizacional. La preocupación CMS con la educación de gestión existente es que sus teorizaciones han dejado de serlo y se sustentan en modelos desgastados y poco proactivos, donde el conocimiento y su aplicación se encuentran fuera de contexto y son capaces de explicar la actualidad y el devenir de las organizaciones.

3.2 Desde La Construcción Crítica

Reconocido los CMS, como un conjunto de exposiciones críticas a la gestión tradicional y la manera de ver la realidad organizacional, puede concluirse entonces que su orientación y objetos finales son sin duda alguna, aquellos que coadyuven a fortalecer un pensamiento crítico, proactivo y experimental de las escuelas de negocios, proponer las mejores prácticas gerenciales, estimar nuevas formas de trabajo incluyentes, seguras y autogestadas, y a concebir un medio social justo y equilibrado política y económicamente. Por tanto, fundamentalmente en estas teorizaciones el punto central se debate entre la creación, fundamentación y aplicación del conocimiento, y su extensión a sus diferentes integrales, con aplicación metodológica en la razonabilidad empresarial.

Así entonces, podría abstraerse un paralelo entre la educación tradicional y la educación crítica emancipatoria propuesta por CMS, y que puede ser deducida de las articulaciones teóricas expuestas. Tal como se muestra en la figura siguiente.

Ilustración1: Diferencias entre la educación tradicional y los CMS**EDUCACIÓN**

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">• TRADICIONAL• REACTIVO• POCO ORIENTADA AL TRABAJO• POCO ORIENTADA A LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS SOCIALES• REVISIÓN DE TEMATICAS TRADICIONALES Y DE VIEJA DATA• DE CONFORMIDAD AL TIPO DE SISTEMA Y CLASE DOMINANTE• LEJANO DE LA REALIDAD• MERAMENTE FORMAL• BASADO EN PRINCIPIOS HERMENEÚTICOS• FORMACIÓN INTENCIONAL Y GENERALIZADA• POSICIÓN TEORICA POR EXCELENCIA | <ul style="list-style-type: none">• CRITICA• PROACTIVA• ORIENTADA AL TRABAJO• ORIENTADA A LA SOLUCION DE PROBLEMAS SOCIALES• PROPONE NUEVO CONOCIMIENTO COMO PUNTO DE PARTIDA• LEJANO A LOS INTERESES POLITICOS, MORALES, CAPITALISTAS Y DE GÉNERO• SE SUSTENTA COMPLETAMENTE EN LA REALIDAD• ACEPTA Y RAZONA SOBRE EL EMPIRISMO• SE BASA EN PRINCIPIOS ONTOLÓGICOS Y EPISTEMOLÓGICOS• FORMACIÓN LIBERAL Y CRITICA• POSICIÓN METATEORICA |
|---|---|

Fuente: Elaboración propia

A simple vista se evidencian las bondades de la metodología crítica, en la que los educandos a través de sus supuestos e iniciativas, capaces de construir nuevas formas de pensamiento y abstracción de las realidades, conciliando las asimetrías entre la teoría y el tiempo de la praxis, diferencias en las que sostiene la academia tradicional de las escuelas de negocios. Se acepta que el ejercicio involucra el empirismo y el aporte de las organizaciones de manera directa.

De manera análoga se hace referencia al planteamiento a las metodología de investigación y a los procesos de investigación, donde unos y otros sostenidos en marcos teóricos sustentados, ofrecen visiones compartidas y disyuntas, sobre la capacidad, procesos y formas investigativas. Llama la atención la génesis de los conceptos y temas de

investigación, no de cara a encontrar vacíos en las áreas del conocimiento, o a temáticas no abordadas, sino más bien, a la construcción de nuevas formas de pensamiento y conocimiento, capaz de confrontar las realidades organizacionales y la explicación de los fenómenos que en ellas subyacen. Como una contra teoría a los enfoque clásicos, no desconociendo metodologías dialécticas, interrogativas e integrales desde lo social. Advirtiendo, inmensas posibilidades en la transformación de la gestión, la administración y la gerencia en las empresas del siglo XXI. Tal como lo muestra la figura siguiente.

Ilustración 2: Paralelo metodológico de la investigación. Tradicional y propuesta de los CMS.

PARALELO METODOLÓGICO EN LA INVESTIGACIÓN

INVESTIGACIÓN TRADICIONAL (METODOLOGÍA EXPLICATIVOS)

- RECURRENTE A VACIOS TEÓRICOS
- PARTE DEL CONOCIMIENTO EXISTENTE
- SE SUSTENTA EN LA TEORÍA
- NO INTERROGATIVA
- CONJUNTO FIJO DE SUPUESTOS
- LOS SUPUESTOS SON UN FIN (NO SE PROBLEMATIZAN)
- NO PERMITE LO EMPÍRICO

INVESTIGACIÓN CRÍTICA (METODOLOGÍA CREATIVA)

- MARCO ESPECÍFICOS (MARX, FOUCAULT)
- PARTE DE CONOCIMIENTO INEXISTENTE. DESAFIANTE
- SE SUSTENTA EN LA CONTRATEORIA
- INTERROGATIVA Y DIALÉCTICA
- SUPUESTOS INDEFINIDOS(CATEGORIAS)
- LOS SUPUESTOS SON UN MEDIO. (VERDADES O HECHOS CRÍTICOS)
- PERMITE LO EMPÍRICO

Fuente: Elaboración propia

Condensando los paralelos anteriores, los referentes anteriores y las conclusiones antecedentes podría decirse, que los procesos de educación e investigación propuestos por CMS, orientan de manera inequívoca los resultados desde y para la sociedad, (Estudiantes, profesores, trabajadores, sociedad y otros grupos de interés, expresados en términos generales como AUDIENCIA, ver gráfico siguiente), mediante un ejercicio cíclico y

crítico, que inicia con la concepción de supuesto provenientes de las experiencias, las creencias de las comunidades, los sentimientos de individuos o grupos de influencia o de un conocimiento expedito inconcluso, que requiere ser precisado, descrito y analizado de manera crítica a través de sus causas y posibles resultados, bajo diferentes metodologías, procesos y prácticas empresariales que propone la visión y formulación de nuevos escenarios concebidos en la discreción de los CMS, para ser validados, viabilizados y llevados de nuevo a la realidad empresarial, en formas de nuevos conceptos, nuevas ideas, nuevas teorías, nuevas prácticas, nuevos diálogos y reflexiones, en un marco proactivo de ética, autonomía y responsabilidad social. (Ver ilustración 3).

Ilustración 3: Ciclo de la investigación y educación CMS



Fuente Elaboración propia

Bibliografía

Ackoff, R. (2002). *Entrevista. Academia de Gestión de Aprendizaje y Educación*. (1), 56-63.

Ackroyd, S. (1996) *The qualities of qualitative methods: quality or qualitative methods for organization studies?* In: *Organization*. 3, 3, p. 439-451. 13 p.

Adler, P., Forbes, L. C. & Willmott, H. (2007). *Critical Management Studies*. The Academy of Management Annals, 1, 119-179.

Adler, Paul. (2007). *The Future of Critical Management Studies: A Paleo-Marxist Critique of Labour Process Theory*. *Organization Studies*, 28 (9), 1313-1345.

Aktouf, O. (2000). *Administración y pedagogía*. Medellín: Fondo Editorial Universidad Eafit

Aktouf, O. (2004). *La Estrategia del avestruz. Post-globalización, management y racionalidad económica*. Cali: Artes Gráficas del Valle.

Allard-Poesi, F. (2005). *The paradox of sensemaking in organizational analysis*. En: *Organization*, Vol. 12, No. 2, pp. 169-196.

Alvesson, M & Willmott, H (1996) *Making sense of management: a critical introduction*. London, Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications

Alvesson, M & Willmott, H. (2003). *Studying Management Critically*. London: Sage Publications.

Alvesson, M & Willmott, H. (2012)- *Identity regulation as organizational control: Producing the appropriate individual* *Journal of management studies* 39 (5), 619-644

Alvesson, M (2001). *Knowledge work: ambiguity, image and identity*. En: *Human Relations*, 54, 7, pp. 863-886.

Alvesson, M. & Deetz, S. (2000). *Haciendo búsqueda manejo crítico* re. Londres: Sage Publications.

Alvesson, M. & Due Billing, Y. (1996). *Gender and organization: towards a differentiated understanding*. *Organization Studies*, 13/12, pp. 73-102.

Alvesson, M. & Willmott, H. (1992). *On the idea of emancipation in management and organizational studies*. En: *Academy of Management Review*. Vol. 17, No. 3, pp. 432-464.

Alvesson, M. & Willmott, H: (1992), '*Critical Theory and Management Studies: An Introduction*', in M. Alvesson and H. Willmott (eds.), *Critical Management Studies* (Sage, London), pp. 1-20.

Anand, V; Ashforth, B & Joshi, M. (2005). '*Business as Usual: The Acceptance and Perpetuation of Corruption in Organizations*', *Academy of Management Executive* 18(3), 9-23

Angel, A. (1993). *La trama de la vida: Bases ecológicas del pensamiento ambiental*. CUADERNOS AMBIENTALES, serie ecosistema y cultura. No 1. Ministerio de Educación Nacional, IDEA Universidad Nacional de Colombia.

Anthony, P. (1986). *The foundation of management*. London: Tavistock

Anthony, P. (1998) *Management education: Ethics versus morality*. In M. Parker (Ed.), *Ethics and organization*. London: Sage, pp. 269–81.

Antony J; Leung K & Knowles, G. (2002). *Critical success factors of TQM implementation in Hong Kong industries*. UK. *International Journal of Quality & Reliability Management*, Vol. 19 No. 5, pp 551-566.

Arcos, Erika; Ospina, M & Carvajal, José. (1998). *La Teoría Fayolista: contexto de surgimiento, contenido, autores y críticas*. Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales, Facultad de Administración.

Arrubla, J (2008). *Los “Estudios Críticos de la Gestión”*: Un nuevo campo de investigación. *Revista Lupa empresarial*. Edición8 Digital. CEIPA Medellín.

Atzeni, M. (2012) *Alternative Work Organizations*. UK: Palgrave Macmillan.

Barco de Surghi S (1989) *Estado actual de la Pedagogía y la didáctica*, en “*Revista Argentina de Educación*”, Mayo-Junio. Referenciado en “*Caracterización del Campo de Estudio de la Didáctica*” (<http://www.dote.cl/xtremo/articulos/art01.htm>)

Barker, J. (2005). *Toward a philosophical orientation of control*. En: *Organization*, 12 (5), pp. 787-797.

Barrat, E. (2004) *Foucault and the politics of Critical Management Studies*. *Culture and Organization*. Vol. 10(3), pp. 191-202.

- Bedward, D. & Rexworthy, C. (1996) Assessing managerial competence. Proceedings of British Academy of Management Annual Conference, Aston, 16–18 September, pp. 9.5–9.6.
- Bernstein, R. (1976) *The restructuring of social and political theory*. Oxford: Blackwell.
- Best, S. (1995). *The politics of historical vision: Marx, Foucault, Habermas*. London: The Guildford Press
- Best, S. (1995). *The politics of historical vision: Marx, Foucault, Habermas*. London: The Guildford Press.
- Boyacigiller, N., y Adler, N. 1991. El dinosaurio parroquial: ciencia ganizativo Or- en un contexto global. Academia de ADMINISTRACION Revisión. 5: 262-290.
- Boyatzis, R, Murphy, A., & Wheeler, J. (2000). *La filosofía como el eslabón perdido entre los valores y el comportamiento*. Los informes psicológicos, 86: 47-64.
- Braverman, H. (1974, 1980) Trabajo y capital monopolista. México: Editorial Nuestro Tiempo
- Brown, H. (1992). *Women organising*. London, England: Routledge.
- Brown, S.D. (2002), “*Michel Serres: Siience, translation and the logic of the parasite*”, Theory, Culture & Society, Vol. 19 No. 3, pp. 1-27.
- Burrell, G. & Morgan, G. (1979) *Sociological paradigms and organizational analysis*. London: Heinemann.
- Burrell, G. (1988) *Modernism, postmodernism and organizational analysis 2: the contribution of Michel Foucault*. En: Organization Studies, 9/1, pp. 91-112.
- Burrell, G. (1994). *Modernism and postmodernism in organizational analysis 4: the contribution of Jurgen Habermas*. En: Organization Studies, 15/1, pp. 1-19.
- Burrell, G. (1996). *Normal science, paradigms, metaphors, discourses and genealogies of analysis*. In S. Clegg, C. Hardy and W. Nord (Eds), Handbook of organization studies. London: Sage, pp. 642–658.
- Butler, N. (2008) ‘*Critical and clinical management studies*’, ephemera, 8(1): 7-25.
- Carvajal, G. (2009). *La racionalidad práctica kantiana y su contribución a la ética empresarial*. Universidad Nacional de Colombia, Universidad del Valle, Bogotá.

- Cavanaugh, J (2000). *Los juegos principales: Presentación mañanas élites empresariales a la desigualdad institucionalizada*. Learning Management, 31: 427-456.
- Cebada, S., & Kunda, G. (1992). *Diseño y devoción: Oleadas de ideologías racionales y normativas de control de gestión en los discursos*. Administrative Science Quarterly, 37: 363-399.
- Chanlat, J. F. (2002) *Ciencias sociales y administración. En defensa de una antropología general*. Medellín: Fondo Editorial Eafit
- Cheit, E. 1985. Las escuelas de negocios y sus críticos. California Management Review, 27: 43-62.
- Clegg, S (1989) *Frameworks of Power*. Sage, London
- Clegg, S., & Dunkerley, D. (1977). Los temas críticos en las organizaciones. Londres: Routledge Kegan Paul.
- Courpasson, D. (2000). Managerial strategies of domination. Power in soft bureaucracies. Organization Studies, 21/1, pp. 141-161
- Cruz, F. (2003). La presencia de lo inhumano en la cultura y las organizaciones. En: Cruz, Fernando (comp.) El lado inhumano de las organizaciones. Cali: Artes Gráficas del Valle.
- Cruz, F. (2005) *Nuevo pensamiento administrativo*. Cali: Artes Gráficas del Valle.
- Czarniawska-Joerges, B., & Guillet de Monthoux, P. (Eds.). 1994. Las buenas novelas, una mejor gestión. Lectura realidades organizacionales en la ficción. Chur, Suiza: Harwood Academic Press.
- Davel, E., & Alcadipani, R. (2003). *Estudos críticos em administração: a produção científica brasileira nos anos 1990*. Revista de Administração de Empresas, 43(4), 72-85
- De Bruyne, P. (1973). *Teoría Moderna de Administración de Empresas*. Madrid: Aguilar.
- Dehler, G., galés, A., & Lewis, M. 2001. La pedagogía crítica en el nuevo paradigma, Learning Management, 32: 493-511.
- Delbecco, A. 1999. Revisión de repensar la educación de gestión. Administrative Science Quarterly, 44: 439-443.

DEVELOPMENTS IN CRITICAL MANAGEMENT SCIENCE, John Mingers. The Journal of the Operational Research Society, Vol. 43, No. 1 (1992), pp. 1-10.

Donaldson, L. (1996), *For Positivist Organization Theory: Proving the Hard Core* (Sage, London)

Eden, D. (1996) *Critical Management Studies and the Academy of Management*

Engwall, L., & Zamagni, V. (Eds.). 1998. *Gestión de la educación en una perspectiva histórica*. Manchester, Reino Unido: Manchester University Press.

Fernández, C. (2003) *Una introducción a los Critical Management Studies*. Universidad Autónoma de Madrid, España.

Fernandez, C. J. (2000). Posmodernidad y teoría crítica de la empresa: una presentación de los Critical Management Studies. CMS website: <http://www.criticalmanagement.org/> Consultado en Abril de 2007

Fernández, C. J. (2007). *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies*. Siglo XX de España editores.330-390

Forester, J. (1993) *Critical theory, public policy and planning practice: toward a critical pragmatism*. Albany: State University of New York Press.

Foucault, M. (1979). *Microfísica do poder*. Rio de Janeiro: Graal.

Fournier, V & Grey, C. (2000). *At the Critical Moment: Conditions and Prospects for Critical Management Studies*. Human Relations, 53 (1), 7-32.

Fournier, V. & Warren, S. (2006) *Scripting Masculinity*. Revista Ephemera. Teoría y Políticas en la Organización. 6(2) pp-140-161

Francés, R., & Grey, C. (Eds.). (1996). *Repensando la educación de gestión*. Londres: Sage.

Frank, T. 2001. *Un mercado bajo Dios*. Londres: Weidenfield & Nicholson.

Gennard, J & McKiernan, P. (1996), *Undergraduate management education: A critical appraisal*. Proceedings of British Academy of Management Annual Conference, Aston, 16–18 September, p. 9.9

Gioia, D., & Corley, K. (2002). *Siendo el bien y el buen aspecto: rankings de escuelas de negocios y la transformación Circean de la sustancia a la imagen*. Academia de Gestión de Aprendizaje y Educación ing 1 (1): 107-120.

- Giraldo; D; Giraldo; M; & Echeverri; J. (1998). *Tendencias Administrativas planteadas por Peter Ducker en el último decenio*. Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales, Facultad de Administración.
- Grey, C. & H. Willmott (2002) “*Contexts of CMS*”, *Organization*, 9(3): 411-418
- Grey, C. & Willmott, H.C. (2005), *Critical Management Studies: A Reader*, Oxford University Press.
- Grey, C. (1996). *Introduction (to special section on critique and renewal in management education)*. *Management Learning*, 27: 7-20
- Grey, C. (1996a), *Towards a critique of managerialism*. The contribution of Simone Weil. *Journal of Management Studies*, 33(5), 590–611
- Grey, C., & Mitev, N. (1995). *Management education: A polemic*. *Management Learning*, 25(1), 73–90.
- Gris, C, Caballeros, D., & Willmott, H. (1996). *Es una pedagogía crítica de la gestión posible?* En R. French & C. Grey (Eds.), *Repensando la educación de gestión*: 94-110. Londres: Sage.
- Gris, C. 1997. Gestión como práctica técnica: la profesionalización o responsabilización? *Sistemas de Práctica*, 10: 703-726.
- Gris, C. 2002. ¿Cuáles son las escuelas de negocios de? El silencio y la voz en la educación de gestión. *Diario de Gestión de la Educación*, 26: 496-511.
- Haagemeijer, R. (2005) *The Unmasking of the Other*. Erasmus Research Institute of Management (ERIM) Erasmus University Rotterdam.
- Hancock, P. (2005) Uncovering the semiotic in organizational aesthetics. En: *Organization*, 12, 1, pp. 29-50
- Hassard, J. & Parker, M (1993) *Postmodernism and organizations*. London: Sage.
- Hassard, J., Hogan, J & Rowlinson, M (2001), '*From Labor Process Theory to Critical Management Studies*', *Administrative Theory and Praxis* 23(3), 339-362.
- Hayes, R., y Abernathy, W. 1980. La gestión de nuestro camino a la decadencia económica. *Harvard Business Review*, 58: 67-77.
- Henao, N; Hernández, C & Carvajal, J. (2003) *Teoría Burocrática: contexto, contenido, comentarios y críticas*. Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales, Facultad de Administración.

Hernández, A.; Romero, R.; Saavedra, J. & Sanabria, M. (2007) *Las maestrías en administración en Bogotá: situación actual y perspectivas*. Bogotá: Universidad Autónoma de Colombia.

Jack, G. (2004) 'On speech, critique and protection', *ephemera*, 4(2): 121-134.

Jermier, J. 1981. La infusión de la teoría social crítica en el análisis organizacional. En D. Dunkerley y G. Salaman (Eds.), *El anuario internacional de los estudios de la organización*: 195-211. Londres: Routledge

Jermir, J, Nights, D. & Nord, W (1994) *Resistance and power in organizations*. London: Routledge.

Jones, T. M. (1991), 'Ethical Decision Making by Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model', *Academy of Management Review* 16(2), 366-395.

Karreman, D. & Alvesson, M. (2001) *Making newsmakers: conversational identity at work*. En: *Organization Studies*, 22/1, pp. 59-89.

Kegan Paul.& Kimball, B. (1992). El 'verdadero ideal profesional' en América: Una historia. Cambridge, MA: Blackwell. Lammers, C. 1990. Sociología de las organizaciones de todo el mundo: Similitudes y diferencias entre los estadounidenses, británicos, las marcas francesas, alemanas y holandesas. *Estudios de la Organización*, 11: 179-205.

Kliksberg, B. (1975) *El pensamiento organizativo. Del taylorismo a la teoría de la organización*. Buenos Aires: Editorial Paidós.

Knights, D. y Willmott, H. (1989) (en inglés). *Labour Process Theory*. Londres: Macmillan.

Knights, D. y Willmott, H. (1989a) "Poder y subjetividad en el trabajo: De la degradación a la dominación en las relaciones sociales". En: Fernández, C. *Vigilar y organizar. Una introducción a los critical management Studies*. Madrid: Siglo XXI Editores.

Le Moüel, J. (1992) *Crítica de la eficacia*. Barcelona: Paidós.

Leflaive, X. (1996) *Organizations as structures of domination*. En: *Organization Studies*, 17/1, pp. 23-47.

Leyton, H; Taborda; J. & Carvajal, J. (1996). *La administración científica: contexto, contenido, autores y críticas*. Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales, Facultad de Administración.

Linder, J., & Smith, H. 1992. El caso complejo de gestión de la educación, de Harvard Business Review, septiembre / octubre: 16-33. Merkle, J. 1980. Gestión e ideología. Berkeley, CA: University of California Press.

Locke, R. (1996) *The collapse of american management mystique*. Oxford: Oxford University Press.

Lyotard, J. F. (1984), *Postmodern Condition* (Manchester University Press, Manchester).

Maldonado, C. (2005) *Complejidad de las Ciencias y Ciencias de la complejidad*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Maldonado, C. (2007) *Complejidad: ciencia, pensamiento y aplicaciones*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia.

Malin, V., Murphy, J. & Siltaoja, M. (2013) *Dialogues in Critical Management Studies* Volume 2: Getting Things Done. UK: Emerald.

McKinlay, A. & Starkey, K. (1998) *Managing Foucault: Foucault, management and organisation theory*, in: Alan McKinlay and Ken Starkey (Eds) Foucault, management and organisation theory, London: Sage

McLean, Christine.; Alcadipane, Rafael. (2008) Critical Management Studies: Some Reflections. BAR. Brazilian Administration Review. January-March, año/vol.5, número 001. Brasil.

Mintzberg, H., y Gosling, J. 2002. gerentes Educadoras allá de las fronteras. Academia de Gestión de Aprendizaje y Educación 1 (1): 64-76.

Montoya, J. (2011), *La autoridad formal una restricción en las organizaciones*, editorial: Académica española.

Montoya, J. N & Montoya, J.D (2012), *Grupo Semco y las prácticas de recursos humanos del alto compromiso, una ventaja competitiva*. Revista Innovar 22(46). 21-38.

Morgan, G. & Smircich, L. (1980) *The case for qualitative research*. Academy of Management Review, 5(3), 491-500.

Morgan, G. (1991) *Imágenes de la organización*. México: Editorial Alfaomega.

Morgan, G. (1997) *Imágenes de la Organización*. Ed Alfaomega. 408 páginas.

Muñoz, R. (2000) *Prólogo. En: Aktouf, Omar. Administración y pedagogía*. Medellín: Fondo Editorial Universidad Eafit.

Nérci, I. & Nervi, J. (1973) *Hacia una didáctica general dinámica*. Ed. Kapelusz, 541 páginas.

Nord, W. 2002. Disciplinas Spinning con Mayer Zald: Algunas reflexiones adicionales sobre los estudios críticos de gestión y la educación de gestión. *Organización*, 9: 437-446.

Nord, W., & Jermier, K. (1992). *Ciencia social crítica para los gerentes? Posibilidades prometedoras y perversas*. En M. Alves- hijo y H. Willmott (Eds.), *Estudios de gestión críticos*: 202- 222. Londres: Sage.

O'Fallon, M. J. & Butterfield, K. D. (2005), 'A Review of the Empirical Ethical Decision-Making Literature: 1996-2003', *Journal of Business Ethics* 59(4), 375-413

Parker, M (2002) *Against Management: Organization in the Age of Managerialism*. Oxford: Polity.

Parker, M. (1995). *Critique in the name of what: postmodernism and critical approaches to organization*. *Organization Studies*, 16(4), 553-564.

Parker, M. (2002). *Contra gestión*. Cambridge, Reino Unido: Clase política.

Parker, M. (2005) *Writing critical management studies. En: Grey, Ch. y Willmott, H. Critical Management Studies: A Reader*. Oxford: Oxford University Press.

Parker, M. (2008) 'If only business schools wouldn't reach business', *The Observer*, 20 November

Pfeffer, J., & Fong, C. (2002). *El fin de las escuelas de negocios? Menos éxito de lo que parece*. *Academia de Gestión de Aprendizaje y Educación*, 1 (1): 78-95.

Pfeffer, J., & Fong, C. (2002). *The end of business schools? Less success than meets the eye*. *Academy of Management Learning and Education*, 1(1), 78-95.

Porter, L., y McKibbin, L. 1988. *Gestión de la educación y el desarrollo: Drift o empuje en el siglo 21*. Nueva York: McGraw-Hill.

Prasad, P. & Mills, A. (1997) *From showcase to shadow. Managing the organizational melting*. Dilemmas of workplace diversity. 3-27

Pussey, G1(987). *Information Systems and Modernization of Organizations: A flawed Case. Jurgen Habermas*. England: Ellis Horwood Limited

- Ramírez Q, L.H (2000) *Hacia un análisis crítico de la gestión: presentando los – Critical Management Studies-*. Revista Chilena de administración pública. Vol. II No 4, páginas 7-25
- Ramírez, L. H. (2003). Hacia un análisis crítico de la gestión: Presentando los “Critical Management Studies”. *Estado, gobierno, gestión pública: Revista Chilena de Administración pública*, 2 (4), 7-25.
- Reynolds, M. (1997). *Hacia una pedagogía crítica de gestión*. En J. Burgoyne y M. Reynolds, (Eds.), *El aprendizaje de gestión: Integración de las perspectivas de la teoría y la práctica*: 312-328. Londres: Sage.
- Rincón; J. &. Carvajal; J. (2000) *La toma de decisiones en la obra el comportamiento administrativo de Herbert Alexander Simon*. Universidad Nacional de Colombia, sede Manizales, Facultad de Administración, 2000.
- Roberts, J. (1996). *Gestión de la educación y de los límites de la racionalidad: Las condiciones y consecuencias de las prácticas de gestión*. (Eds.) En francés R. & C. Grey,, *Repensar la gestión de la educación para el*: 54-75. Londres: Sage.
- Rojas, W. (2003a) *Modernidad e inhumanidad. Lo inhumano en la organización y en el trabajo*. Cali: Artes Gráficas del Valle.
- Rojas, W. (2003b) *La empresa privada y la racionalidad productiva instrumental: reconstrucción del sentimiento de inhumanidad*. En: Cruz, F. (Comp.) *Del humanismo administrativo en crisis: Rupturas paradigmáticas*. Cali: Artes Gráficas del Valle.
- Romero, R. (1998), *El desarrollo del conocimiento y el manejo de las organizaciones. A propósito de la discusión sobre el taylorismo*. En *Innovar*, No. 11, Ene-Jun., pp. 26-38
- Rosen, M. (1987), '*Critical Administrative Scholarship, Praxis, and the Academic Workplace*', *Journal of Management* 13(3), 573-586.
- Ruiz V, J.C. (2005) *Nuevas Fronteras del Poder en las Organizaciones. Centro de Estudios Político e Internacionales*. Facultad de Ciencia Política y Gobierno y de Relaciones Internacionales. Universidad del Rosario. Bogotá
- Ruiz, J. (2005) *Nuevas Fronteras del Poder en las Organizaciones*. Centro de Estudios Político e Internacionales. Facultad de Ciencia Política y Gobierno y de Relaciones Internacionales. Universidad del Rosario. Bogotá

- Saavedra, J. (2006), *La administración y el origen de la concepción instrumental del hombre en la sociedad moderna*. En: Revista Universidad y Empresa. Facultad de Administración. Universidad del Rosario. No. 11. Diciembre. Bogotá. pp.237-262.
- Saavedra, J. (2009), *Descubriendo el lado oscuro de la gestión: Los Critical Management Studies o una nueva forma de abordar los fenómenos organizacionales*. En: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar Nueva Granada. Rev.fac.cienc.econ. vol.17 no.2 Bogotá July/Dec. 2009.
- Safranski, Scott R. (2010) Management is Ethics: Critical Management Studies and Professionals in the MBA program. 13th Annual Meeting of Colleagues in Jesuit Business Education. Marquette University, Milwaukee, WI, July 8-10.
- Sass, S. (1982). *La imaginación pragmática: Una historia de la Escuela tonelada Whar-* 1881-1981. Philadelphia, PA: Philadelphia University Press.
- Snizeck, W. & Neil, C. (1992) *Characteristics, gender stereotypes and perceived gender discrimination in the workplace*. En: Organization Studies, 13/3, pp. 403-427
- Sonenshein, S. (2007), *'The Role of Construction, Intuition, and Justification in Responding to Ethical Issues at Work: The Sensemaking-Intuition Model'*, Academy of Management Review 32(4), 1022-1040
- Sveningsson, S. & Alvesson, M. (2003) *Managing managerial identities: organizational fragmentation, discourse and identity struggle*. En: Human Relations, 56, 10, pp. 1163-1193.
- Tatli, A. (2012) *'On the power and poverty of critical (self) reflection in critical management studies: A comment on Ford, Harding and Learmonth'*, British Journal of Management, 23 (1): 22-30.
- Thomas, A. (1997), *The coming crisis of western management education*. Systems Practice, 10(4), 681-702.
- THOMPSON, P. (1993). *"Postmodernism: fatal distraction"*, en Hassard, J., y Parker, M. (eds.), Postmodernism and organisations. Londres: Sage.
- Thompson, P. (2009) Labour process theory and critical management studies. In: The Oxford Handbook of Critical Management Studies. Oxford University Press, Oxford, pp. 100-122.
- Tietze, S. (1996), *Languages and management: A case of mutual neglect*. Proceedings of British Academy of Management Annual Conference, Aston, 16-18 September, pp. 9.79-9.81

- Townley, Barbara (1994) *Writing in friendship*, *Organisation*, 1(1), 4-9.
- Trevino, L. K. & Brown, M. E. (2005), '*The Role of Leaders in Influencing Unethical Behavior in the Workplace*', in R. E. Kidwell Jr. and C. L. Martin (eds.), *Managing Organizational Deviance* (Sage, Thousand Oaks), pp. 69-88
- Trevino, L. K. (1986), '*Ethical Decision Making in Organizations: A Person-Situation Interactionist Model*', *Academy of Management Review* 11(3), 601-617.
- Trevino, L. K.; Weaver, G. R. & Reynolds, S. J (2006), '*Behavioral Ethics in Organizations: A Review*', *Journal of Management* 32(6), 951-990'
- Usdiken, B., y Pasadeos, Y. 1995. Análisis Organizacional en América del Norte y Europa: Una comparación de las redes de co-citación. *Estudios Organización*, 16: 503-526.
- Vandenberghe, F. (2002), *Reconstructing Humans: A Humanist Critique of Actant-Network Theory*. *Theory Culture & Society*. vol. 19 No.51-67
- Walsh, J., & Weber, K. 2002. Las perspectivas de los estudios de gestión críticos en la Academia Americana de Gestión. *Organización*, 9: 402-410.
- Whitley, R., Thomas, A. & Marceau, J. (1981), *Masters of business. The making of a new elite*. New York: Tavistock, 1981
- Willmott, H. (2005) *Theorizing contemporary control: some poststructuralist responses to some critical realist questions*. *Organization*, 12 (5), pp. 747-780.
- Willmott, H. 1994. *Management education: Provocations to a debate*. *Management Learning*. 25: 105-136.
- Zald, M. 2002. disciplinas Spinning: IES gestión crítico estudios en el contexto de la Transforma