

UNIVERSIDAD ANDINA SIMÓN BOLÍVAR
SEDE ECUADOR

COMITÉ DE INVESTIGACIONES

INFORME DE INVESTIGACIÓN

**Los estudios críticos en la gestión: naturaleza y alcance de su campo
disciplinario**

Guido Andrés Abad Merchán

Quito – Ecuador

2016

Contenido

Introducción.....	2
1. Fundamentos narrativos en la investigación en administración.....	5
2. Epistemología de los estudios críticos en la gestión.....	9
3. Narrativas críticas y posmodernistas en la gestión	18
4. Conclusiones	26
Referencias bibliográficas.....	28

Los estudios críticos en la gestión: naturaleza y alcance de su campo disciplinario

Andrés Abad M.¹

Resumen: Este estudio describe una visión panorámica de los estudios críticos en la gestión o *Critical Management Studies*, y cómo fue su proceso de consolidación como campo disciplinario. Desde la teoría organizacional, se analiza el objeto de estudio de la administración, que es la organización entendida como microsociedad, y luego se abordan los fundamentos narrativos de la investigación en administración. Partiendo de la mirada crítica, entendida como una intencionalidad reflexiva en el sentido filosófico, el artículo da a conocer los aspectos ontológicos y epistemológicos que sustentan este campo de estudios, que se presenta como una alternativa a la visión hegemónica y funcionalista en administración que se preocupa esencialmente en los temas sobre eficiencia y la eficacia de las organizaciones, en contraste con la postura crítica –que incluye al posmodernismo– que centraliza su análisis en el sujeto organizacional, perspectiva que, en la mayoría de las escuelas de gestión en América Latina, es prácticamente desconocida.

Palabras claves: administración, estudios organizacionales, estudios críticos en la gestión, teoría crítica, posmodernismo.

Introducción

Este estudio aborda una reflexión sobre los estudios críticos en la administración² o gestión, para algunos llamados *estudios críticos organizacionales*, que miran al objeto epistemológico –es decir a la organización o al espacio organizacional– como una microsociedad, en donde se establecen relaciones entre actores, considerando que éstos son sujetos organizacionales y sociales; por tanto, esta disciplina académica colinda con otras áreas, tales como la sociología, la antropología, la filosofía, la lingüística, la psicología social y la politología.

¹De nacionalidad ecuatoriana. PhD en Administración por la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador. Máster en Antropología del Desarrollo y Magíster en Administración por la Universidad del Azuay, Ecuador. Diploma en Estudios Internacionales en *New York University*. Profesor-Investigador del Programa Doctoral en Gestión Tecnológica de la Escuela Politécnica Nacional; además, es profesor invitado de la Universidad Andina Simón Bolívar, SE.

² Se precisa aclarar que el concepto *Administración* (del latín *administrat o*) se refiere a la “acción y el efecto de administrar” y, en términos generales, se concibe como sinónimo de *gestión* conforme el Diccionario de la RAE (2001), aun cuando se podrían dilucidar diferencias desde la perspectiva de la gestión social, aspecto que sobrepasaría el objetivo de este trabajo.

Para iniciar el análisis sobre la teoría organizacional, es necesario abordar el ámbito de la reflexión de lo social en general y del conocimiento científico en particular, ya que los fenómenos que suceden dentro de la organización se refieren a aspectos de naturaleza antropológica.

Para comprender el objeto de estudio de la administración –que es una ciencia social aplicada– y de la teoría de la organización, se precisa afirmar, precisamente, que su objeto de estudio es la *organización*, entendida como una “agrupación de individuos” como un lugar “donde desarrollan la mayor parte de actividades los seres humanos”, según Hernández, Saavedra y Sanabria (2007, 104); estas creaciones de orden social tienen una lógica interna tanto en su creación como en su evolución y, de acuerdo a los autores, “toman formas muy diversas que van desde las Naciones Estado, con sus gobiernos, hasta las corporaciones multinacionales, las grandes, medianas y pequeñas empresas, la banca, las organizaciones religiosas, militares, de justicia y de salud, entre otras”.

Como anotan Alvesson y Willmott (1996, 55), en la administración ha habido cierto escepticismo sobre la relevancia del valor empírico de esta disciplina, lo que ha provocado que se hable cada vez menos sobre ciencia organizacional o ciencia gerencial, y más acerca de *estudios organizacionales*, lo que implica una desconfianza en la “teoría dura” para dar paso al persuasivo poder de los símbolos y las metáforas en el análisis de la organización.

El concepto de *teoría organizacional* se entiende en este texto en una estrecha relación con la denominación de *estudios organizacionales*, tal como se menciona en *The Oxford Handbook of Organizational Theory*, editado por Tsoukas y Knudsen (2003, 2), que los describe como: “un campo académico especializado en el estudio del fenómeno organizacional, tanto a nivel micro como macro y, por esta razón, teoría organizacional se utilizará aquí como sinónimo de los estudios organizacionales”. En consecuencia, a lo largo de este trabajo se emplearán ambos conceptos de manera análoga.

Luis Montaña Hirose (2013) señala que los estudios organizacionales pueden ser abordados básicamente por dos perspectivas conforme su intencionalidad ontológica: las funcionales y las analíticas, que para él podrían ser abordadas en tándem creando puentes de interconexión. La mirada funcional parte de la premisa que las organizaciones requieren de una alta eficiencia para hacerlas competitivas; la mirada analítica, en

contraste, tiene a su vez dos orientaciones: una que se centra en lo operativo y otra en lo crítico.

Es evidente que la mirada operativa y crítica señalada por Montaña Hirose (2013, 21-22) “tienen diferencias de fondo”, sustentadas en visiones políticas distintas, que impiden que las contradicciones e incongruencias entre ellas, lleguen incluso detectarse nítidamente”; es así que, la “administración es una aproximación que centra sus esfuerzos en la búsqueda de medios que permitan la consecución de fines, procurando alcanzar en su uso un alto nivel de eficiencia”.

Es de notar que el término *funcionalismo*, que se ampliará más adelante, ha sido usado con ciertas variaciones de significado por parte de algunas disciplinas científicas como la lingüística, la sociología, la antropología, la administración o la arquitectura, pero subyace un sentido semántico parecido en todas ellas, que deriva de la premisa: “cómo funcionan” los fenómenos, tales como la sociedad, la cultura, la organización; para luego analizar cómo se desempeñan en su campo específico para el mantenimiento de un determinado sistema social u organizacional.

Al respecto, la mirada crítica trata de poner en evidencia las contradicciones inherentes que existen en los espacios organizacionales donde los aspectos laborales pueden provocar niveles de hostigamiento y opresión en los individuos. Por consiguiente, la producción de teoría organizacional se somete a una reflexión epistemológica que construye conceptos sobre la naturaleza del conocimiento, que incorpora temas que van más allá de lo estrictamente formal, esto significa incluir aspectos relativos a la historicidad, la neutralidad ética y la responsabilidad moral del conocimiento científico.

Es preciso indicar, asimismo, que la mirada crítica –entendida como una *intencionalidad reflexiva* en el sentido filosófico– tiene una vocación multidisciplinaria que propone nuevas y novedosas ideas para el estudio de las organizaciones, tales como las estructuras de poder, la cultura, la emancipación, los conflictos de género, las narrativas, los discursos y los aspectos del lenguaje en general.

La perspectiva funcionalista en administración estudia la organización como un fenómeno medible, objetivo y comprobable con el mundo empírico, que Omar Aktouf (2001) denomina como la *matematización de la reflexión*, e intenta expresar y analizar todo en términos de relaciones, coeficientes, ecuaciones, distribuciones y modelos

cuantitativos para dotar al discurso de un aire de mayor “cientificidad”; y, a su vez, mantiene la *visión mecanicista* en el estudio organizacional, que está orientada a la verificación de relaciones de “causalidad” y “explicación” de los fenómenos sometidos a estudio.

Las teorías críticas e interpretativas conciben al objeto de estudio como sujeto a la vez, y buscan una *comprensión* epistemológica del campo disciplinario en las diversas facetas de la organización; además, desde la visión posmodernista el objeto ya no es solamente la organización sino “la propia teoría organizacional” como señala Hatch (1997, 49) que inclusive “involucra tanto al investigador que intenta conocer la organización como a la organización misma”.

En este contexto, el estudio de la teoría organizacional es sustancial para enfocar la solución de la multiplicidad de problemas que han surgido en los ámbitos de la administración o gestión.

1. Fundamentos narrativos en la investigación en administración

Las organizaciones son sistemas sociales. En consecuencia, las teorías organizacionales mantienen un diálogo interdisciplinario con las teorías de las ciencias sociales y humanas. Este diálogo significa que los científicos sociales pueden ser productores de nuevas teorías que circulan en las sociedades del conocimiento, con un alcance en la innovación de las estructuras, los procesos y las estrategias organizacionales, que están sujetas a los cambios del entorno.

White (2013) destaca la existencia de tres narrativas en la investigación en administración bajo fundamentos lingüísticos, discursivos y narrativos. En esta disciplina, se procura superar los preceptos ortodoxos y dogmáticos que la configuran, para lo cual es preciso conocer las siguientes narrativas: la explicativa, la interpretativa y la crítica. Estas narrativas, por otra parte, tienen un carácter de inconmensurabilidad entre sí; así, alguien que habla uno de esos lenguajes, como por ejemplo el relato explicativo, no comprende fácilmente las posturas que se configuran desde las narrativas interpretativa y crítica.

El hecho de denominar como “narrativas”, “relatos” o aun como “discursos” a estos modos de investigación se vislumbra en el reconocimiento epistemológico de que es el

lenguaje la base de la construcción de conocimientos sobre la realidad, incluyendo los conocimientos en la administración y los estudios organizacionales.

Esta perspectiva recuerda las premisas del llamado “giro lingüístico” en las ciencias sociales y en el posestructuralismo, que presuponen que la realidad es una construcción social mediada a través del lenguaje; de tal modo, cualquier pretensión científica en administración es una narración o relato basado en el lenguaje que se expresa por medio de conversaciones o discursos. “Por lo tanto, siempre que hablamos con autoridad académica sobre la naturaleza de algo, lo hacemos por medio del lenguaje en forma de relato [...] Cada modo de investigación es fundamentalmente un diferente juego del lenguaje” (White 2013, 42-45).

Sobre la base de las ideas de White (2013), la narrativa explicativa se relacionaría con el método positivista en la investigación organizacional, la interpretativa con el método hermenéutico y la crítica con el método dialéctico o crítico. El relato interpretativo busca el significado de los factores organizacionales, como “creencias, acciones, normas, valores, eventos, y prácticas sociales”; y la narrativa crítica intenta “cambiar las condiciones sociales, políticas o psicológicas por medio de la crítica” (White 2013, 40)

Con las dos últimas narrativas, según el autor, es posible la recuperación epistemológica de la retórica y la hermenéutica –que cuestionan el positivismo reinante de la narrativa explicativa– para aducir que son las más adecuadas para la investigación en el campo de la gestión, pues señala de manera categórica que la investigación en administración le debe una apología al *pospositivismo*, a pesar de que la hegemonía del positivismo siga vigente, y aun cuando éste, para el autor, sea incapaz de representar apropiadamente la lógica de la investigación científica.

La reconstrucción pospositivista de la lógica de indagación puede fortalecer ese fundamento y proporcionar una estructura teórica bien articulada para la investigación interpretativa y crítica [...] Aunque se ha presentado algún interés renovado en la investigación interpretativa y crítica en la administración pública y en los campos relacionados el enfoque explicativo sigue predominando en las investigaciones, limitando nuestra habilidad para lograr un mejor entendimiento del campo y nuestra capacidad de cambiar situaciones administrativas (...). (White 2013, 40-41)

El método positivista en la investigación organizacional es la corriente principal en la administración (*mainstream organization theory*), que deviene en una perspectiva gerencialista (*managerial perspective*), la cual permite una práctica discursiva

funcionalista e instrumental. El método así concebido se sustenta en una validación empírica que es generalizable y replicable, y se manifiesta en la explicación y predicción de los fenómenos que suceden en el ámbito de la organización, pero cuyas investigaciones guían a los administradores exclusivamente hacia la eficiencia y la efectividad (McAuley, Duberley y Johnson 2007).

Se entiende por *positivismo* a la metodología científica que sostiene que la ciencia y la creación del conocimiento se restringen a aquello que puede ser medido y observado; fue el paradigma científico dominante hasta mediados del siglo XX que se popularizó con las obras del filósofo francés Augusto Comte [1789-1850]. En contraste, el *pospositivismo* – para algunos es el propio posmodernismo– mira a la ciencia como un proceso cuyos conocimientos no son necesariamente ciertos, sino probables, donde el mundo es una construcción subjetiva en la mente de los sujetos (Bhattacharjee 2012).

Para lograr una visión distinta del positivismo dominante se requiere de una definición de *ciencia* en un sentido amplio; la etimología de la palabra ciencia proviene del latín *scientia* que significa conocimiento, pero en la actualidad se la entiende como un *corpus* de conocimiento sistematizado y organizado, que es adquirido a través del método científico. Las ciencias de la naturaleza difieren de las ciencias sociales en cuanto las primeras son determinísticas e independientes de quien realiza la observación científica; las segundas tienen concordancia con los aspectos relacionados con los individuos y las sociedades (Bhattacharjee 2012).

Con intención puramente clasificatoria, se puede decir que el objeto de estudio de las ciencias sociales es el *sujeto*. Porque el sujeto se encarna en individuos humanos, pero es una dimensión social, en tanto interactúa con las prácticas de su época y, a la vez, se constituye desde esas prácticas. El sujeto es una instancia social [...] El nexo entre el investigador social y su objeto de estudio es distinto, por cierto, del de cualquier otro tipo de investigación. (Díaz 1997, 25-26)

Dos versiones sobre la naturaleza de las ciencias sociales se han enfrentado entre sí, y se relacionan con el argumento de cómo se conceptualiza el mundo social, pues cada una supone una idea paradigmática de ciencia y a la vez una manera particular de entender el conocimiento científico: o bien se pretende *explicar* o bien *comprender*; las que pretenden explicar olvidan su vínculo con la realidad del mundo de la vida cotidiana, las que comprenden expresan su dimensión en la penetración reflexiva del conocimiento. En consecuencia, “[s]e trata de la interpretación naturalista o explicativista y de la hermenéutica o comprensivista” (Pardo 1997, 89).

Wallerstein (1996, 4) señala que las ciencias sociales se han consolidado como una “empresa del mundo moderno” desde que la razón moderna asumió el discurso del progreso para llenar el vacío dejado por la teología. El autor identifica los dominios científicos naturales y sociales cuando expresa que “a diferencia del mundo natural definido por las ciencias naturales, el dominio de las ciencias sociales no solo es un dominio en que el objeto de estudio incluye a los propios investigadores sino que es un dominio en el que las personas estudiadas pueden dialogar o discutir en varias formas con esos investigadores” (Wallerstein 1996, 55).

La epistemología se refiere al conocimiento del conocimiento científico o a la ciencia de la ciencia. La disciplina epistemológica ausculto los supuestos desde donde se generan y se construyen los conocimientos. Díaz (2007a, 18) dice que: “la epistemología es a la ciencia lo que la crítica de arte al fenómeno estético. El artista produce una obra de arte, el crítico la analiza. El científico produce teorías y prácticas científicas, el epistemólogo reflexiona sobre ellas”.

La tesis central de Foucault (1968) en su libro *Las palabras y las cosas (Les mots et les choses)* relata que la forma primordial para acceder a los conocimientos sólidos en la modernidad era la representación. Es decir, el conocimiento científico de la realidad se refleja como en un espejo, y es tal como se la representa. Esta manera de concebir la realidad, que se sustentaba en la visión del modelo físico-matemático newtoniano, comenzó a debilitarse.

Foucault cree que en el siglo XIX se fue produciendo una fractura epistémica: la representación le estaba dejando su lugar a la *historicidad*. La incidencia de la historia comenzó a considerarse en los procesos estudiados por la ciencia [...] De modo tal que, si bien la representación (como modo de acceso al conocimiento) fue eficaz y lo sigue siendo para estudiar varios aspectos de la realidad, dejó de ser hegemónica. (Díaz 2007b, 77)

En las ciencias sociales contemporáneas han aparecido una cantidad ingente de paradigmas y teorías que han permitido, a su vez, el florecimiento de nuevas vertientes de reflexión o la reaparición de senderos ya conocidos “mediante los cuales los científicos sociales procuran señalar los dilemas que la razón clásica dejó sin resolver”, como acertadamente sostiene Ianni (2005, 66); circunstancia ésta que revitaliza los contrastes entre la inducción cualitativa y la inducción cuantitativa; en otras palabras, entre el “ascetismo metodológico” y el “complejo de la exactitud”.

En las ciencias sociales contemporáneas se multiplican las teorías y los paradigmas consagrados a señalar los dilemas que no fueron resueltos por los clásicos. Las rupturas y revoluciones que afectaron a la “tradición logocéntrica”, habrían provocado la decadencia de los “grandes relatos”, explicaciones comprensivas o teorías globales, dando origen a las epistemologías regionales, a los paradigmas “incendiarios”, a las epistemes circunstanciales. (Ianni 2005, 66)

La comprensión sobre la reflexión de la crisis o fractura de la representación en la modernidad permite una mejor comprensión de los postulados críticos y posmodernistas, y que tienen relación con las características de la generación del conocimiento científico social y la necesidad de formularse preguntas sobre la comprensión de los fenómenos organizacionales.

2. Epistemología de los estudios críticos en la gestión

En *Management paradigms for the new millennium*, Clarke y Clegg (2000) señalan el concepto de paradigma y sus diferentes usos en la disciplina del *management*. Los autores aclaran que el término *paradigma* en este ámbito tiene una multiplicidad de usos y acepciones debido al acelerado cambio en lo económico y a la complejidad del mundo, que provocan un estímulo en la propagación de términos y conceptos por la necesidad de una mayor comprensión de los modelos gerenciales que han proliferado en la actualidad. De acuerdo con los autores señalados, la capacidad de aprendizaje se ha convertido en el atributo gerencial más difícil, ya que es necesario lograr una mayor y rápida adaptabilidad al entorno organizacional cambiante; por tanto, los cambios de paradigma son respuestas de sobrevivencia disciplinaria dentro de un contexto social inestable.

El concepto de paradigma, dicen Clarke y Clegg (2000), debe comprenderse como sinónimo de “modelo”, y asumen la categoría científica sobre la base de la obra de Kuhn (1962); pero a su vez, ellos lo limitan, definiéndolo como un sistemático rango de ideas y valores, métodos y problemas para explicar el mundo; reconocen que la definición del término se ha vuelto banal, especialmente en el mundo de los negocios y de la gerencia, en cuyos campos aparecen múltiples “paradigmas” con un significado de teorías, metáforas o perspectivas particulares (Clarke y Clegg 2000).

Para la administración los paradigmas significan regulaciones o prácticas que definen fronteras, y orientan el comportamiento humano dentro de éstas. Cuando aparecen inconsistencias en las prácticas se motivan las revoluciones o cambios paradigmáticos (Clarke y Clegg 2000). Originalmente, los cambios de paradigma dentro de las ciencias

obedecían a un proceso dentro del cual, la disciplina científica era una ciencia *normal*, luego aparecía una crisis que convertía a la ciencia en *extraordinaria*; para, otra vez, plantearse lo que sería una nueva ciencia normal (Kuhn 1962).

El paradigma funcionalista –por intermedio del relato modernista– se considera como la corriente principal (*mainstream*) en los estudios organizacionales; tiene su fundamento en el positivismo de las teorías clásicas en las ciencias sociales que se enfocan en el orden, el progreso, el equilibrio y el mantenimiento de las estructuras (McAuley, Duberley y Johnson 2007); por tanto, es el dominante y hegemónico. Las teorías organizacionales que devienen de la apropiación de este paradigma se caracterizan por una utilización intensiva de modelos hipotéticos-deductivos que hacen de la investigación empírica el principal baluarte para sustentar sus indagaciones científicas.

El funcionalismo se cobija frecuentemente en lo que Aktouf (2001, 14) denomina: *matematización de la reflexión*; que es el fervor de “expresar y analizar todo en términos de relaciones, coeficientes, ecuaciones, distribuciones, ‘modelos’ cuantitativos”. El objetivo es dotar al relato explicativo de una mayor “cientificidad”, pero contempla una visión mecanicista en el estudio de las organizaciones. El autor dice que no se trata de una simple visión de la mente, sino una obsesión que rodea a la metodología en las ciencias humanas y sociales que “conduce a hacer del orden de lo mecánico y de la causalidad lineal el único orden concebible, y de las funciones de la máquina, el atributo mayor de los vivientes” (Aktouf 2001, 144).

Desde otra narrativa, se prefiere hablar de posturas –en los estudios organizacionales– de tipo “corriente principal” (*downstream*) y “contracorriente” (*upstream*), conforme lo acuñara Bruno Latour en 1987 (Chia 1996, 1); el sentido de *downstream*, en inglés, se entiende como sinónimo de *mainstream*, que se relaciona con la visión modernista de la organización; el *upstream* incluye la mirada posmodernista. Estas posiciones epistemológicas son dos estilos cognitivos y lógicas discursivas que persisten en la discusión de las ciencias humanas y sociales, incluyendo el campo de los estudios organizacionales.

La meta de la *corriente principal* se relaciona con la obtención de un cuerpo de conocimientos sistemáticamente obtenidos y verificables empíricamente. En la *contracorriente*, la teorización es exploratoria, emergente y procesual; y se refiere, entre otros aspectos, a la visión del análisis organizacional como práctica deconstructiva, que

se orienta a una crítica de la ideología de la representación y al logocentrismo latente en los discursos (Chia 1996).

Burrell y Morgan (1979) en el libro *Sociological Paradigms and Organisational Analysis* explican la perspectiva funcionalista en un marco de análisis teórico y metodológico; y proponen un modelo basado en cuatro paradigmas básicos que incorporan presunciones filosóficas sobre la ciencia y las teorías de la sociedad. A pesar de excluir recientes desarrollos de la teoría organizacional, el texto aludido es una obra seminal en el tema y un punto de referencia para la comprensión de las diversas corrientes que construyen conocimiento científico en la teoría organizacional. Es de resaltar que el concepto de paradigma usado por los autores, aunque está basado en las nociones definidas por Kuhn (1962), tiene un sentido más amplio, y se describe como una presunción metateórica sobre la naturaleza de la ciencia y la sociedad.

El modelo de Burrell y Morgan (1979) se refiere a la manera en la cual los investigadores en las ciencias sociales estudian el fenómeno organizacional, que se configura sobre la base de dos presunciones filosóficas: la ontología y la epistemología³. La *ontología*⁴ se refiere a la forma en la que se mira el mundo, que puede ser desde una perspectiva que refleja bien un orden social o bien un cambio constante; la *epistemología* denota la forma en la que se estudia o se conoce la realidad social, bien sea desde la perspectiva subjetiva u objetiva, y se refiere también a las relaciones entre el sujeto y el objeto. Con estas premisas se construye un modelo de cuatro categorías paradigmáticas, que son: el funcionalismo, el interpretativismo, el estructuralismo radical y el humanismo radical, premisas que son similares a las narrativas postuladas por White (2013) sobre los modos de investigación existentes en administración.

³ Las similitudes entre los conceptos de la tradición académica europea (ontología y epistemología) con los de la estadounidense (teoría y método), pueden aclarar la interpretación del gráfico (cf. Hatch 1997, x).

⁴ En la ontología fundamental, según García Bacca (1981, 149), “se estudian los límites del conocimiento humano [...] Y entran aquí las cuestiones llamadas modernamente de límites de racionalidad, es decir, señalamiento de las cosas, seres, objetos que podemos *entender*, pero no llegar a *explicar* científicamente, cosa que el entendimiento debe aceptar como *datos*”.

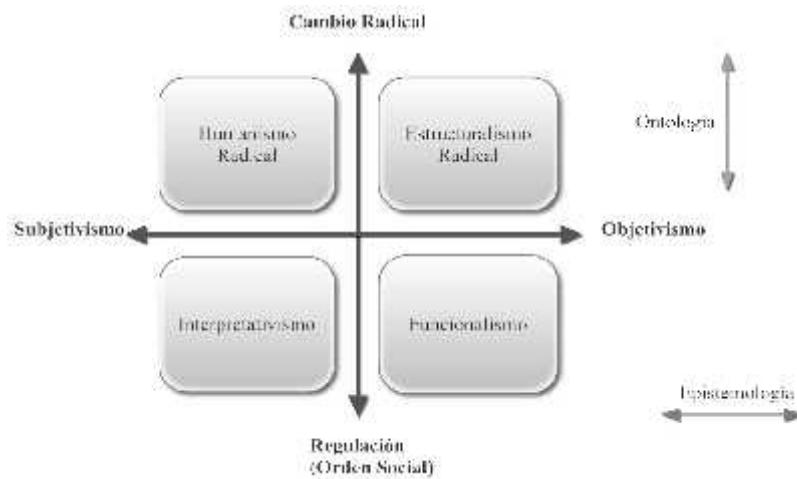


Figura 1. Los cuatro paradigmas en el análisis organizacional

Fuente: Burrell y Morgan (1979, 22)

Sobre la base de lo plantado en la Figura 1, se puede colegir que quienes adoptan el *funcionalismo* asumen el estudio del fenómeno social como patrones ordenados; por tanto, se precisa de una mirada objetivista para el análisis, cuyo objeto de observación o interpretación es independiente de quien lo estudia, y centrado en la recolección de datos a través de métodos, básicamente, estadísticos.

El *interpretativismo* es apropiado para quienes consideran que la forma más adecuada para estudiar el orden social es la interpretación subjetiva de los involucrados, a través de un acercamiento directo con las opiniones tratando de conciliarlas desde sus propias perspectivas subjetivas. Los investigadores que asumen que la realidad necesita de un cambio radical –y que pueden propiciar dicho cambio de manera objetiva– adoptan el *estructuralismo radical*. Por último, quienes desean comprender el cambio social, desde una perspectiva subjetiva de los participantes involucrados, se apropian del *humanismo radical*.

El desarrollo teórico de Burrell y Morgan (1979) suscita reflexiones que, sin duda, son importantes mencionarlas en este trabajo, pues permiten el establecimiento de lo que se denomina *funcionalismo* en el análisis organizacional. Además, sobre esta base aparecen modelos alternativos que configuran distintos paradigmas en la investigación organizacional. El paradigma funcionalista se cimenta en la tradición de la sociología positivista, que intenta la aplicación de los modelos y métodos de las ciencias naturales en el estudio de los fenómenos sociales; además, las presunciones teóricas del

funcionalismo se basan en la suposición de que el mundo social está compuesto por elementos concretos y cuyas relaciones se pueden identificar.

En contraste, una epistemología pospositivista puede tomar diversas formas, pero se mantiene firmemente alineada en contra de la utilidad que significa buscar leyes con regularidades y relaciones de causalidad entre los componentes de la realidad social, y disienten sobre el tema de que el avance del conocimiento es un proceso acumulativo en el que los nuevos aportes se suman al relato del llamado “progreso del conocimiento”.

Evidentemente, los cuatro paradigmas no son “químicamente puros”, pues el funcionalismo ha recibido influencias de otros paradigmas definidos en la matriz de Burrell y Morgan; sin embargo, la mayor influencia ha provenido de la sociología positivista, por lo que a veces ha llevado a considerar las palabras funcionalismo y positivismo como sinónimas, que, en estricto sentido, no lo son. Por otra parte, para el “antipositivismo el mundo social es esencialmente relativista y solo puede ser entendido desde el punto de vista del individuo quien está directamente involucrado en las actividades que estudia” (Burrell y Morgan 1979, 7); así, las ciencias sociales se configurarían como de naturaleza exclusivamente subjetiva.

En la sociología se asocia el término funcionalismo con el pensamiento de Talcott Parsons [1902-1979] que fundamenta la idea que una sociedad, de cualquier índole, está integrada por una serie de subsistemas que hacen un esfuerzo por mantenerse en un estado de homeóstasis o estabilidad. Así, todas las formas se subordinan a la función, para lo cual la meta del sistema es la integración utilitaria de sus subsistemas para mantener una totalidad ordenada de manera racional. Por supuesto, esta visión funcionalista ha sido criticada en el sentido de que sus posturas enfatizan demasiado la premisa de la integración y la estabilidad, y se percibe más bien como una “reacción conservadora al cambio social” (Macey 2001, 149).

En la administración, el funcionalismo se relaciona con la idea de la metáfora que compara a la organización como una máquina, enmarcada dentro de la teoría modernista de la organización que enfatiza las ideas del control y de la racionalidad, y además con recurrencia en las ideas de la “eficiencia”, la “efectividad” y la “rentabilidad”; que Hatch (1997, xi) la relaciona con la escuela positivista y que suele denominarse como: la “perspectiva racional”.

Esta perspectiva, que mira con avidez los aspectos funcionales, deviene en una instrumentalización de métodos y técnicas en la gestión, como por ejemplo: las habilidades y responsabilidades de líderes y directivos, la estrategia⁵ en la toma de decisiones y el examen de las estructuras y los procesos; todas estas tácticas son consideradas como “maniobras” para mantener el sistema, aparentemente de marcada “neutralidad” en relación con los valores humanos.

Es inevitable la asociación entre la aplicación del funcionalismo en las organizaciones con las ideas de Frederick Taylor [1856-1915]), llamado “padre de la administración científica”; Taylor buscó la aplicación del método “mecanicista” –propio de las ciencias exactas– para resolver los problemas en las fábricas de su época en los Estados Unidos de finales del siglo XIX y principios del XX. Taylor logró, de alguna manera, la imposición de un orden en los lugares de producción y el establecimiento de nuevas formas de trabajo en las cuales la “racionalidad” en el trabajo provocó incrementos en la productividad y en las ganancias de las empresas.

Los principios taylorianos siguen vigentes y, de manera paradójica, han sido adoptados actualmente por la administración estatal de algunos países del mundo, que se han obsesionado por los mecanismos de control y la eficiencia sin considerar a fondo los factores humanos.

[Si] algo más nos queda de la experiencia taylorista, es la necesidad de reconocer no sólo los elementos estructurales que intervienen en el desempeño de una organización, sino la capacidad creativa que tienen los actores en la organización, a partir del uso, interpretación y modificación –muchas veces en el anonimato y en la cotidianidad– que hacen de dichos elementos estructurales. (Calderón Ortiz, Magallón Diez y Núñez Estrada 2010, 41)

La metáfora que compara la organización con un cronómetro es la que ejemplifica aún mejor el pensamiento tayloriano, cuyo invento regula la eficiencia buscada por Taylor en la administración “que incluye los movimientos y las herramientas idóneas con tiempos controlados para la minimización del tiempo y el esfuerzo requeridos en la realización de la tarea” (Calderón Ortiz, Magallón Diez y Núñez Estrada 2010, 31). El tema de la obsesión por el control y la vigilancia de los seres humanos en las sociedades en general

⁵ Es interesante señalar, a manera de ilustración, la marcada funcionalidad de la “herramienta de análisis estratégico” del modelo *Boston Consulting Group* o matriz *BCG*, cuyo método análisis se centra en la cartera de negocios, muy utilizada en el *marketing*. Su finalidad y uso es para la decisión de las inversiones en las distintas áreas financieras.

ha sido tratado por Foucault (2009) en su obra *Vigilar y castigar (Surveiller et punir)*, que explicita el origen y surgimiento de las prisiones.

El funcionalismo en las ciencias sociales “consiste en identificar las disfunciones en las situaciones analizadas y en preconizar las soluciones requeridas para sobrepasarlas”; en esta lógica, la validación científica incurre en el descubrimiento del modo de funcionamiento de los sistemas que se estudian, y luego, en caso de producirse disfuncionalidades, “restablecer la funcionalidad del conjunto” (Aktouf 2001, 29). Este relato señala que a todo elemento cultural le corresponde una función, y a toda función un elemento cultural.

En todo caso, algunas narrativas en la teoría organizacional, que se convierten en funcionalistas y utilitaristas, son, además, hegemónicas. Se entiende en este texto el concepto de *hegemonía* en el sentido de Antonio Gramsci [1891-1937], que en sus *Cuadernos de la cárcel* asocia dicho concepto a una forma de dominación relacionada con el poder, incluyendo una manera particular de ver el mundo, la naturaleza y las relaciones humanas; la palabra viene del griego *hegemon* que significa líder: el que ejerce el poder. “Gramsci sugiere que la hegemonía implica que los valores y la visión del mundo de las clases dominantes se convierten en una especie de ‘sentido común’ compartido por los grupos dominados, en virtud del cual terminan aceptando –aunque no necesariamente justificando- el ejercicio del poder por parte de los grupos dominantes” (Aguirre 2009, 124).

El positivismo y el funcionalismo, como se ha explicado, distinguen la separación epistemológica entre sujeto y objeto; esto significa que la apropiación conceptual del mundo se encuentra distanciada de quien quiere transformarlo, es análoga a la imagen de la “crisis de la representación” (Foucault 1968), en la que el objeto se ve reflejado como espejo en la teoría, y no construido socialmente por los sujetos (Berger y Luckmann 2001). Esta lógica positivista, que ha sido llamada desde el posmodernismo como “crisis de la representación”, se replica en la investigación que se aproxima a la realidad en función de los procesos, supuestamente objetivos, a través de la racionalidad del ser humano, con la idea de concebir la ciencia bajo un dominio “neutral”.

La narrativa interpretativa –que invierte la perspectiva que mira el objeto de estudio separado del sujeto– incursiona en el plano de la dialéctica, la hermenéutica y la subjetividad, y crea un pensamiento propio centrado en la importancia del ser humano

dentro de los ambientes laborales. Así, el marco de estudio se amplía e incluye discusiones sobre la dialéctica entre lo moderno y lo posmoderno en el análisis organizacional, para generar una reflexión que implique abordar los fenómenos dentro de la organización con una visión crítica de mayor amplitud, que signifique también la deconstrucción de los discursos hegemónicos que se han elaborado y de las relaciones de poder que se han construido al interior de las organizaciones.

La aspiración de alcanzar un análisis organizacional reflexivo es posible desde dos vertientes teóricas que miran la gestión de una manera distinta a la positivista: la teoría crítica y los análisis posmodernistas (Falcão Vieira y Caldas 2006, Kaytal 2009); mismas que, según Alvesson, Bridgman y Willmott (2001) editores de *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*, se incorporan dentro de una línea llamada “crítica”, aun cuando en muchos aspectos teóricos y epistemológicos sean antitéticas. En suma, con estas narrativas se puede intentar una reorientación de la corriente principal (*mainstream*) en los estudios en la gestión.

Alvesson y Deetz (2005) idearon un marco de análisis (Figura 2), parecido al que idearon Burrell y Morgan (1979), pero en relación con las posturas de los discursos en la investigación organizacional, en el que se puede observar que el posmodernismo y la teoría crítica son similares en la medida que contrastan sus perspectivas de “disenso” con el discurso dominante; pero, a su vez, son diferentes entre sí, en la forma de abordar los conceptos y los problemas de investigación organizacional.

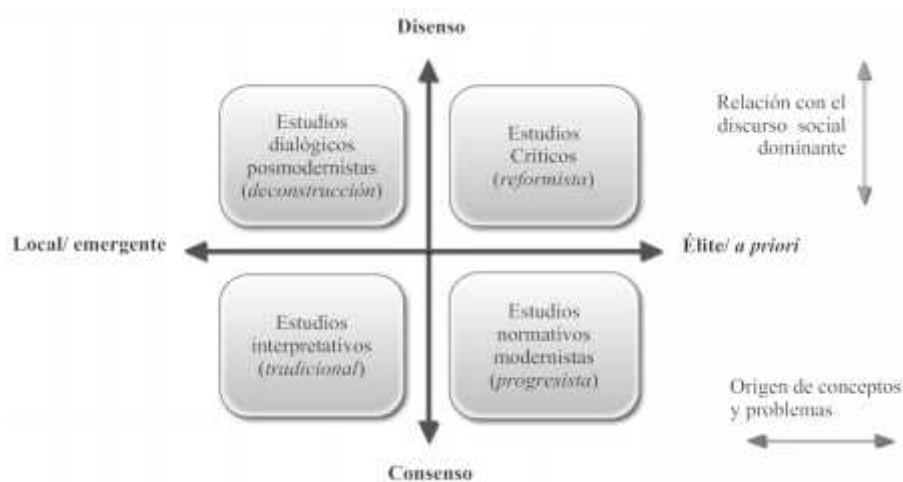


Figura 2. Discursos en la investigación organizacional

Fuente: Alvesson y Deetz (2005, 68)

En el eje horizontal se nota que el posmodernismo contrasta su enfoque de lo “local/emergente” con las concepciones de la mirada en la “élite/ *a priori*” de la teoría crítica, que se convierte en una manera “interesante de pensar acerca de las diferencia entre los discursos posmodernistas y de la teoría crítica”, pues los autores aclaran que no tratan de “identificar paradigmas sino discursos particulares” (Alvesson y Deetz 2005, 68-69)

La interpretación de esta matriz permite contrastar los ejes en posiciones divergentes, según precisan Alvesson y Deetz (2005, 70); por ejemplo, en el eje vertical: si el consenso (c) significa una confianza en la investigación, el disenso (d) es la sospecha; la integración y la armonía son posibles (c), en contraste con la dominación y el conflicto (d); la metáfora epistemológica dominante es el “espejo que refleja” (c), que se opone a una metáfora del lente que “mira y lee” (d); la ciencia es “neutral” (c), frente a la ciencia que es “política” (d); el investigador es anónimo y está fuera del espacio tiempo que descubre (c), en oposición al investigador históricamente situado que se posiciona (d).

En el eje horizontal (Alvesson y Deetz 2005, 70) existe una dicotomía entre lo local/emergente (l) y la élite/ *a priori* (e). Si se estudian las comunidades (l), el contraste es el estudio de una comunidad privilegiada (e); los estudios particulares (l), se oponen a lo universal (e); las narrativas locales (l), a las grandes narrativas y emancipación (e); si el uno mira lo extraño (l), el otro lo familiar (e); si el uno mira lo sensual y el sentido (l), el otro la racionalidad y la verdad (e).

Lo que queda claro es que los enfoques posmodernistas y modernistas tienen relatos y posturas dicotómicas, pero es importante dejar sentados algunos rasgos de estos “discursos prototípicos” en relación con los estudios organizacionales, para lo cual se resumirá en la tabla a continuación.

Discursos				
Tema	Normativo	Interpretativo	Crítico	Dialogico
<i>Objetivo básico</i>	Leyes y relaciones entre objetos	Muestra cultura unificada	Desenmascara la dominación	Evidencia conflicto
<i>Método</i>	Ciencia nomotética	Hermenéutica y etnografía	Crítica cultural e ideología crítica	Deconstrucción, genealogía
<i>Aspiración</i>	Emanicipación progresiva	Recupera valores integrales	Reforma del orden social	Pide espacio para voces perdidas
<i>Metáfora de relación social</i>	Económica	Social	Política	Masas
<i>Metáfora organizacional</i>	Mercado	Comunidad	Gobierno	Carnaval
<i>Problemas</i>	Ineficiencia, desorden	Sin sentido e ilegitimidad	Dominación, consentimiento	Marginalización, supresión conflicto
<i>Narrativa</i>	Científica, técnica, estratégica	Romántica, acogedora	Terapéutica, directiva	Irónica, ambivalente
<i>Identidad temporal</i>	Moderno	Premoderno	Moderno tardío	Posmoderno

Tabla 1. Características de los discursos prototípicos en gestión

Adaptado de Alvesson y Deetz (2005, 72)

3. Narrativas críticas y posmodernistas en la gestión

Si bien la teoría crítica y el posmodernismo son las vertientes principales de los estudios críticos en la gestión, Alvesson, Bridgman y Willmott (2001, 2) incluyen también al realismo crítico y a la teoría de los procesos de trabajo, y además “estas [dos primeras] perspectivas no son de ninguna manera exhaustivas en la mirada crítica en los estudios del *management* sino las de mayor influencia y las que más se han utilizado”. Kaytal (2009, 5) incluye dentro de los estudios críticos de la gestión a las influencias de las teorías: feminista, *queer*⁶ y poscolonial. Fournier y Grey (2000, 179) incluirán, además de las señaladas anteriormente, a la teoría gramsciana sobre la hegemonía, al deconstruccionismo, al criticismo literario, al psicoanálisis, a los estudios culturales y al

⁶ La definición de la teoría *queer* “se ha empleado desde principios del siglo veinte para referirse [...] a lo sexualmente heterodoxo en general”, que a su vez tiene sus antecedentes en la deconstrucción de los llamados *gay and lesbian studies*, en especial sobre “la noción de la identidad sexual fija y las categorías binarias de sexualidad” (McKee Irwin 2009, 266-267).

ambientalismo. Asimismo, Falcão Vieira y Caldas (2006, 66) incluyen a la teoría de la traslación (*actor network theory*).

Entonces, para emprender estudios y análisis organizacionales que puedan partir desde una mirada no hegemónica en la administración o la gestión, es decir, al margen de la corriente principal modernista o *mainstream* funcionalista, se precisa tomar uno de los referentes teóricos señalados dentro de este pluralismo manifiesto de los estudios críticos en la gestión, y que además consoliden una praxis como punto de partida, que establezca una mirada sólida en la comprensión de los fenómenos que suceden dentro de la organización.

Este es un punto desde el cual se podría tender un puente entre la teoría crítica y el posmodernismo para un interjuego paradigmático entre estas dos vertientes, en el sentido dado por Schultz y Hatch (1996). En suma, estos dos lentes conceptuales marcan un contrapunto con la tradición modernista en la teoría y la práctica del *management*, y deben ser vistos desde esta consideración tal como lo han explicitado *in extenso* Alvesson y Deetz (2006), y también Falcão Vieira y Caldas (2006). Es importante insistir que la mirada científica social de los estudios críticos en la gestión o *Critical Management Studies* (CMS), es un paradigma general *upstream* dentro de la teoría organizacional, que incorpora tanto las vertientes críticas como posestructuralistas o posmodernistas (Fernández Rodríguez 2007).

La dificultad de traducir al español el término inglés *management*, con una sola acepción en español dificulta la comprensión de la idea global con la cual se pretende incorporar la visión crítica en el campo organizacional. La palabra *management* se ha traducido como gestión, gerencia, dirección y administración, pero no incluye otras acepciones que constan en la lengua inglesa, tales como la de “manejo”. Con el objeto de tener una idea más completa de esta mirada se acude a su denominación anglosajona; por ello se ha preferido la denominación de *Critical Management Studies* o su acrónimo: CMS, que se ha traducido en español como “estudios críticos de la gestión” denominación adoptada por Fernández Rodríguez (2007), que en el entorno latinoamericano está en crecimiento (Ibarra Colado 2006).

Alvesson, Bridgman y Willmott (2001) sugieren la posibilidad que la perspectiva de los *CMS* al tener su denominación de estudios (*studies*) “hay espacio para una considerable diversidad y fluidez”, y que no se restringe a una forma particular de crítica, incluso “si el centro de gravedad se mueve, por ejemplo, desde los conceptos críticos del marxismo o la teoría de Fráncfort, hacia perspectivas más posestructuralistas, y luego cambian nuevamente si fuera pertinente, ya que la ‘S’ en la denominación ‘CMS’ tiene la capacidad suficiente para adecuarse a esos cambios” (Alvesson, Bridgman y Willmott 2001, 2); por otra parte, la “C” de la mencionada denominación, se refiere a la crítica que se dirige a las actuales corrientes del *management*, o inclusive se la puede orientar a su propio estudio, es decir una crítica a la crítica.

La denominación de *Critical Management Studies* o estudios críticos en la gestión fue acuñada en base a la publicación homónima del libro que fuera editado por Alvesson y Willmott (1992) y se basan, primordialmente, en los aportes de la teoría crítica y el posestructuralismo o posmodernismo; posteriormente, la corriente teórica ha seguido un espectro más amplio hacia otras direcciones que implican una visión contestataria a la formación profesional tradicional que se imparte en las escuelas de negocios que enfatizan los postulados funcionalistas, instrumentales o estratégicos.

Se relata que las raíces históricas de los *CMS* se encuentran en el Reino Unido durante la Conferencia de Procesos Laborales, que comenzó en 1983, y que fue el reflejo del impacto de Braveman (1974 cit. en Kaytal 1979) que intentó incorporar las categorías marxistas como parte central de la comprensión de las organizaciones de trabajadores; luego estos estudios críticos se enraízan en las teorías organizacionales y del comportamiento en las escuelas de negocios de Gran Bretaña, Australia y de los países escandinavos, y desde ellas llega la influencia a finales de los años noventa a Estados Unidos y a otras partes del mundo.

Un segundo impacto se dio en 1999, durante la primera conferencia de *CMS* en el Reino Unido, donde participaron más de 400 personas provenientes de más de veinte países. Por otra parte Kaytal (2009, 9) reseña como antecedente que durante los años ochenta muchos académicos graduados en sociología, historia, filosofía, psicología y otras ciencias sociales terminaron trabajando como entrenadores de administradores, y éstos llevaron sus “herramientas teóricas” y sus “perspectivas políticas” a las escuelas de negocios.

Debido al pluralismo teórico dentro de los *CMS* es evidente que no existe un concepto unitario sobre la posición “crítica”, puesto que no hay una sola manera de establecer los límites entre lo crítico y lo no crítico, por tal razón algunos autores a los que se los podría ubicar dentro de esta corriente diversa, rechazan ser parte de esta etiqueta (Fournier y Grey 2000).

Adicionalmente, los *CMS* mantiene un diálogo transdisciplinario con áreas como la sociología, la antropología, la psicología, la filosofía e, inclusive, con la teoría literaria y los estudios culturales; desde estas últimas dos últimas áreas el posestructuralismo incursiona en el análisis organizacional como “práctica deconstructiva” (Chia 1996), que incluye una visión singular del fenómeno. Esta idea de *transdisciplina* es pertinente cuando se abordan los *CMS* porque se miran distintas vertientes teóricas que confluyen en un objetivo principal que es el análisis de los reduccionismos que enmarcan el funcionalismo y positivismo hegemónicos; así, “la *transdisciplinarietà* comprende, como el prefijo ‘trans’ lo indica, lo que está a la vez, *entre* las disciplinas, *a través* de las diferentes disciplinas y *más allá* de toda disciplina” (Nicolescu 1996, 37).

Las escuelas tradicionales de negocios, donde se forman la mayoría de ejecutivos a nivel mundial, asumen posiciones de liderazgo en un ámbito que se ha denominado como gestión empresarial, administración de negocios, dirección de empresas, y otras similares, en la que los contenidos curriculares enfatizan la formación desde una mirada fundamentalmente instrumental, y centradas en el mejoramiento y la productividad. Los estudios críticos en general y los *Critical Management Studies*, en particular, cuestionan la idea de gestión o *management* desde este *locus* de enunciación hegemónico. Es así que, se perfila como una narrativa organizacional *upstream*.

Saavedra Mayorga (2009, 49) advierte sobre: “[la] desconfianza de algunos sectores académicos frente a la práctica y la investigación tradicional en gestión fue atizada por la creciente crítica de las ciencias sociales hacia los enfoques positivistas y funcionalistas sobre los cuales, a emulación de las ciencias naturales, habían pretendido obtener legitimidad científica”. Fernández Rodríguez (2007, 2) anota que los *CMS* realizan su labor en espacios que no se esperaban y viven en: el “corazón mismo de la bestia”. Esto es, en las escuelas de administración de negocios, que permiten ocasionalmente esta reflexión, con el fin de sensibilizar a los futuros directivos para darles nuevas formas de entender la organización, con enfoques que se apartan de la línea convencional; en

algunos casos, incluso, trascienden las reiteradas menciones de la literatura mercantilista sobre gestión, que sobredimensionan las ideas sobre excelencia, reingeniería, calidad, competencias, liderazgo, que ya ha sido advertidas por Mintzberg (2010).

Así, los académicos que cultivan la perspectiva teórica de los *CMS* constituyen un pequeño conglomerado humano dentro de un entorno que privilegia casi exclusivamente las narrativas sobre la rentabilidad, la eficiencia, la competitividad, y se ubican en un grupo que se podría denominar como de “resistencia” frente a la visión predominante en los estudios en gestión:

De este modo [los *CMS*], dirigen su atención a ciertos aspectos de la vida de las organizaciones empresariales que, en los discursos hegemónicos (normalmente importados de modas de gestión estadounidenses), permanecen ausentes [...] Se critica duramente a los famosos gurús de la gestión como Tom Peters, Peter Drucker o Michel Champy para reivindicar el trabajo de Michel Foucault, Jaques Derrida o incluso nada menos que Toni Negri, y esto lo hacen en un curso de formación de ejecutivos. Son antisistema en el corazón del sistema: viven, como dice la canción del grupo de rock progresivo de Henry Cow, en el corazón de la bestia. (Fernández Rodríguez 2007, 2)

Aquí la vertiente de las perspectivas del estudio del *management* es clara. De una parte está la visión de las vertientes del *mainstream* funcionalista o tradición modernista, centrada en los medios y fines, y de otra, en la generación de una comunidad científica de resistencia centrada en los valores, que incorporan autores que han reflexionado sobre la sociedad, más allá de la aplicación de instrumentos para el “mejoramiento” y la “eficiencia” de la gestión o de una aplicación mecánica de la “planificación estratégica”. Por ello, se considera que es la academia el lugar desde donde es posible la conformación de una comunidad científica que permita la realización de trabajos investigativos cualitativos con una proyección *upstream*, y que incorporen reflexiones profundas sobre lo humano en el quehacer gerencial.

La administración y la gerencia en el mundo académico han seguido fiel a los imaginarios que se han creado en torno a la “eficiencia” de los estudiantes de un tradicional *Master of Business Administration (MBA)*, que claramente forman directivos con habilidades instrumentales, y en cuya formación profesional los discursos heterodoxos y críticos son inexistentes; casos excepcionales se dan en la formación académica en instituciones que mantienen programas o líneas de investigación crítica, como la del grupo en “Humanismo y Gestión”, de la escuela de gestión (*HEC*) afiliada a la *Université de Montréal*, que parte

de una postura humanista radical, que se inspira en el pensamiento de Omar Aktouf y Jean-François Chanlat.

Pertenece a la misma corriente intelectual es el caso del grupo “Nuevo Pensamiento Administrativo” de la Universidad del Valle, en Cali, que trabaja el concepto de las prácticas inhumanas en el trabajo. En esa misma línea, se ubica el “Laboratorio de Investigación en Estrategia, Estructura y Decisión” de la Universidad Nacional de Colombia, y el “Grupo de Investigación en Perdurabilidad Empresarial” de la Universidad del Rosario de Colombia, que enfatiza los temas sobre el pensamiento complejo (Saavedra Mayorga 2009). Adicionalmente, se debe mencionar la línea que dejó trazada el investigador Eduardo Ibarra Colado [1957-2013] de la Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, en México; y también la línea crítica asumida por un grupo de profesores de administración en la Universidad EAFIT de Colombia.

Se podría complementar indicando que en América Latina esta visión crítica se encuentra liderada por algunos profesores dentro de las escuelas de administración en la Fundación Getulio Vargas, de la *Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas (EBAPE)*, en Río de Janeiro; y en los grupos de investigación en línea crítica de la *Universidade Federal de Santa Catarina*, de la *Universidade Federal do Rio de Janeiro*, de la *Universidade Federal do Rio Grande do Sul*, y de la *Universidade Federal Fluminense*, en Brasil. Esta tendencia de estudios críticos de la gestión es seguida por un grupo de estudiantes y profesores de la Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador, afines al Doctorado en Administración, que promueve igualmente una línea crítica en los estudios organizacionales.

Tanto la escuela brasileña como la naciente ecuatoriana tienen influencia del sociólogo brasileño Alberto Guerreiro Ramos [1915-1982], quien escribió varias obras sobre el tema organizacional inspirado en los filósofos de la teoría crítica, como se ejemplifica en la tesis doctoral de Salgado (2014) en la Universidad Andina; la reflexión medular de Guerreiro Ramos es su concepto de *reducción sociológica*, que dice que los problemas de una sociedad particular se explican por la fase en que tal sociedad se encuentra; y el de la ley del carácter subsidiario de la producción científica que expresa que toda producción científica extranjera es en principio auxiliar, o sea, no es un modelo o paradigma, sino un apoyo para la producción del conocimiento local (Guerreiro Ramos 1965).

La búsqueda de evidencias señala que los estudios críticos en la gestión son minoría en las formaciones académicas en América Latina; sin embargo, se rescata su importancia, pues son sustanciales para orientar una perspectiva humanista en administración. Esta narrativa –no hegemónica de la gestión– permitiría un mayor esclarecimiento de las prácticas ortodoxas que se realizan al interior de las organizaciones, que no se detienen a reflexionar sobre todas las dimensiones humanas dentro este “espacio-dinámica organizacional” (Matos Martins 2011), cuyas vertientes son múltiples, pues se trata de:

[C]onstruir una nueva agenda de reflexión centrada en problemas que han sido desdeñados por la teoría administrativa tradicional pero que son cada vez más relevantes para comprender el 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 del management, el lugar que ocupa el placer en la gestión, la búsqueda de la dignidad en el trabajo. (Saavedra Mayorga 2009, 48)

Lo medular del surgimiento de la línea crítica en los estudios de la gestión, cuya principal inspiración se encuentra en la escuela de Fráncfort, se refleja en la pregunta sobre cuáles fueron las circunstancias que permitieron que a finales del siglo XX se consolidara un conjunto de preceptos teóricos en administración, a través de grupos de investigación principalmente en Gran Bretaña, que “no se pregunta ya por los problemas de la eficacia en la acción organizacional, por el desarrollo tecnológico, por los instrumentos propios de la planeación estratégica” sino por intereses cercanos a los de los filósofos, antropólogos, sociólogos o de los especialistas en estudios de la cultura (Saavedra Mayorga 2009, 48).

Para los neófitos en el tema y para los practicantes de la ortodoxia gerencial en la administración, les parecería sorprendente que se estudiara el método arqueológico y las formaciones discursivas de Michel Foucault, o que se pretenda usar la *deconstrucción* en los análisis organizacionales, desde la filosofía posestructuralista de Jaques Derrida (Chia 1996).

Una respuesta inicial de las causas del surgimiento de los estudios críticos de la gestión recae en la imposición del neoconservadurismo de los años ochenta tanto en Estados Unidos como en Gran Bretaña que, conjuntamente con el llamado ajuste estructural, preconizó una ideología administrativa que promovía el derecho a dirigir con una visión

exclusiva de incentivos a la productividad; es la época de la imposición de los modelos de reingeniería, calidad total, mejoramiento continuo, cuyas premisas básicas en el sector estatal hicieron que apareciera el llamado *new public management*, que emula, sin beneficio de inventario, las prácticas del sector privado para aplicarlo al ámbito estatal (Saavedra Mayorga 2009).

Es pertinente anotar que ha habido, no obstante, un sinnúmero de “críticas” sobre la pluralidad y fragmentación de los estudios críticos en la gestión o *CMS* (Fournier y Grey 2000), pues en los estudios organizacionales las ideas no son concluyentes y se reformulan de manera permanente; y sería ingenuo pensar que existe una unidad monolítica dentro de los *CMS*; por el contrario, hay tensiones permanentes, pero la etiqueta general de esta postura *upstream* converge en identificar alternativas a las concepciones establecidas tradicionalmente en el *management*, que vayan más allá de un sentido del mejoramiento de la rentabilidad y la eficiencia.

Paes de Paula, Saraiva y de Barros (2009) cuestionan el pluralismo del movimiento, y de manera particular abren la discusión sobre las limitaciones del posestructuralismo como epistemología crítica, puesto que este último relativizaría las legitimaciones de las controversias, y señalan que es necesario una reflexión sobre el naturaleza crítica de los *CMS*, y escriben: “es un hecho que existen varios enfoques en su desarrollo, ya que existen diferencias sensibles entre el marxismo clásico, la teoría crítica frankfurtiana [sic] y el posestructuralismo. También es cierto que un movimiento intelectual que se opone al *mainstream* debe procurar fortalecerse en lugar de fragmentarse” (Paes de Paula, Saraiva y de Barros 2009, 393).

Los autores cuando se refieren al posestructuralismo enfatizan el carácter relativista de su epistemología, cuya centralidad se refiere a la concepción de un sujeto descentrado y dependiente del sistema lingüístico concebido en términos relacionales; además es construido por discursos y gobernado por estructuras y sistemas que han sido mediados por fuerzas libidinales y prácticas históricas y culturales. En suma, los autores evidencian que el propio posestructuralismo es de naturaleza plural como los propios *CMS* (Paes de Paula, Saraiva y de Barros 2009). La pregunta es si esta tensión interna podría ser reconciliable. La siguiente cita aporta a la demarcación del problema.

Ciertamente, si los *CMS* han de tener algún futuro como ‘movimiento’ –si es que lo esperecería entonces más importante crear alianzas entre marxistas y posestructuralistas

(para nombrar solo a la divergencia principal) en lugar de terminar en recónditas disputas sobre las diferencias [...] Pero, en cierta medida, puede ser necesario para los *CMS* simplemente aceptar esta tensión irreconciliable que, de alguna manera, es una característica inevitable de todos los posibles esfuerzos de naturaleza política⁷. (Fournier y Grey 2000, 189)

Finalmente, cabe mencionar que el presente trabajo ha desarrollado una panorámica de los estudios críticos en la gestión, su naturaleza y alcance, con una evidente apología de la narrativa posestructuralista o posmodernista, conjuntamente con algunos referentes del pensamiento crítico de Fráncfort –en el marco de los *CMS*– para una interpretación ampliada del proceso de comprensión de los relatos explicativistas, interpretativos y críticos en la investigación organizacional, como fundamentos narrativos de la investigación en administración, tal como señalara White (2013). En todo caso los *CMS* promueven una idea renovada en administración que es preciso destacar para enviar señales de reflexión a las futuras propuestas de formación superior en administración en América Latina.

4. Conclusiones

El objeto epistemológico de la administración, como una ciencia social aplicada, es la organización concebida como una microsociedad, en donde se establecen relaciones entre los sujetos organizacionales y sociales; esta consideración permite un diálogo interdisciplinario con otras ciencias sociales. El concepto de estudios organizacionales se entienden en estrecho vínculo con el concepto de teoría organizacional, y que para el estudio del fenómeno organizacional son análogos; los estudios organizacionales pueden analizarse, a su vez, desde dos perspectivas de acuerdo a su intencionalidad ontológica: las funcionales y las analíticas.

Bajo la perspectiva narrativa existen tres posturas en la investigación en administración: la explicativa, la interpretativa y la crítica, mismas que tienen un carácter de inconmensurabilidad entre ellas; las dos últimas cuestionan el positivismo de la narrativa explicativista que se relaciona con la postura funcionalista y hegemónica en la administración. La perspectiva funcionalista en administración estudia la organización como un fenómeno medible, objetivo y comprobable con el mundo empírico, sustentado en una matematización de la reflexión, que intenta analizar todo en términos cuantitativos.

⁷ Traducción del autor.

En la disciplina de la administración, el concepto de paradigma tiene una multiplicidad de usos y acepciones, y los cambios de paradigma son respuestas de sobrevivencia disciplinaria en el mundo organizacional dentro de un contexto social inestable. El concepto de paradigma debe comprenderse como sinónimo de “modelo”.

Burrell y Morgan proponen un marco de análisis teórico y metodológico de paradigmas que incorporan presunciones filosóficas sobre la ciencia y las teorías de la sociedad, y tiene relación a la forma en la que los investigadores estudian el fenómeno organizacional, que son: el funcionalismo, el interpretativismo, el estructuralismo radical y el humanismo radical; este marco aclara lo que se denomina funcionalismo en la administración y la clara influencia de las ideas de Taylor en la configuración del mismo.

Alvesson y Deetz idearon, a su vez, también un marco de análisis, pero con relación a las posturas de los discursos en la investigación organizacional, en el que se observa que el posmodernismo y la teoría crítica en administración contrastan sus perspectivas de “disenso” con el discurso dominante o modernista, configurándose como las vertientes principales de los estudios críticos en la gestión.

Por otra parte, existe un pluralismo manifiesto de los estudios críticos en la gestión o *Critical Management Studies (CMS)*, como un paradigma general *upstream* o de contracorriente dentro de la teoría organizacional; este paradigma sostiene un diálogo transdisciplinario con áreas como la sociología, la antropología, la psicología, la filosofía, la teoría literaria y los estudios culturales, entre otras. Los investigadores que comulgan con esta perspectiva constituyen un pequeño grupo dentro de un campo disciplinario que privilegia casi exclusivamente las narrativas sobre la rentabilidad, la eficiencia y la competitividad, por tanto son como conglomerado de “resistencia” frente a la visión hegemónica en administración.

El surgimiento de la línea crítica en los estudios de la gestión tiene una inspiración en la escuela de Fráncfort, de mediados del siglo XX, que establece una reflexión de los aspectos organizacionales con los intereses cercanos a los de los filósofos, antropólogos, sociólogos o especialistas en estudios de la cultura. Algunos autores, por otra parte, cuestionan al posestructuralismo como parte del marco de los estudios críticos en la gestión, pues ése tendría una naturaleza esencialmente plural, además de nociones relativistas que fragmentarían aún más este campo disciplinario. En suma, los *CMS*

propenden a establecer una idea renovada en administración opuesta a la hegemonía funcionalista de las investigaciones que prevalece en este campo disciplinario.

Referencias bibliográficas

- Aguirre, Carlos. «Hegemonía.» En *Diccionario de Estudios Culturales Latinoamericanos*, de Mónica Szurmuk y Robert McKee Irwin (coords.), 124-130. México: Siglo XXI, 2009.
- Aktouf, Omar. *La metodología de las ciencias sociales y el enfoque cualitativo en las organizaciones*. Cali: Universidad del Valle, 2001.
- Alvesson, Mats, Todd Bridgman, y Hugh Willmott. *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*. New York: Oxford University Press, 2001.
- Alvesson, Mats, y Hugh Willmott. «Critical Theory and Management Studies: An Introduction.» En *Critical Management Studies*, editado por Mats Alvesson y Hugh Willmott. London: Sage, 1992.
- . *Making Sense of Management*. London: Sage, 1996.
- Alvesson, Mats, y Stanley A. Deetz. «Critical Theory and Posmodernism Approaches to Organizational Studies.» En *The SAGE Handbook of Organization Studies*, editado por Steward R. Clegg, Cinthia Hardy, Thomas B. Lawrence y Walter R. Nord, 255-283. London: SAGE, 2006.
- Alvesson, Mats, y Stanley Deetz. «Critical Theory and Postmodernism: Approaches to Organizational Studies.» En *Critical Management Studies. A Reader*, editado por Christopher Grey y Hugh Willmott, 60-106. New York: Oxford University Press, 2005.
- Bauman, Zygmunt. *Modernidad Líquida*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica, 2000.
- Berger, Peter L., y Thomas Luckmann. *La construcción social de la realidad*. 17 ed. Buenos Aires: Amorrortu editores, 2001.
- Bhattacharjee, Anol. *Social Science Research: principles, methods, and practices*. Tampa, Florida: University of South Florida, 2012.
- Burrell, Gibson, y Gareth Morgan. *Sociological Paradigms and Organisational Analysis*. London: Heinemann Educational Books Ltd., 1979.
- Calderón Ortiz, Gilberto, María Teresa Magallón Díez, y Héctor R. Núñez Estrada. «A cien años de la administración científica. Análisis de las aportaciones de Taylor.» *Gestión y Estrategia*, 2010: 31-48.

- Chia, Robert. *Organizational Analysis as Deconstructive Practice*. Berlin, New York: Walter de Gruyter, 1996.
- Clarke, Thomas, y Steward Clegg. «Management paradigms for the new millenium.» *International Journal of Management Reviews* (Blackwell Publishers Ltd.) Volume 2, n° Issue 1 (2000): 45-64.
- Díaz, Esther. «Conocimiento, Ciencia y Epistemología.» En *Metodología de las Ciencias*, de Esther Díaz (ed.), 13-27. Buenos Aires: Biblos, 1997.
- . *Entre la tecnociencia y el deseo. La construcción de una epistemología ampliada*. Buenos Aires: Editorial Biblos, 2007a.
- Díaz, Esther. «Investigación Básica, Tecnología y Sociedad. Kuhn y Foucault.» En *La Posciencia: el conocimiento científico en las postrimerías de la modernidad*, de Esther Díaz (ed.), 63-80. Buenos Aires: Biblos, 2007b.
- Falcão Vieira, Marcelo Milano, y Miguel P. Caldas. «Teoría Crítica e Pós-modernismo: principais alternativas á hegemonia funcionalista.» *RAE* 46, n° 1 (Jan/Mar 2006): 59-69.
- Fernández Rodríguez, Carlos J. «Postmodernidad y Teoría Crítica de la Empresa: una presentación de los Critical Management Studies.» En *Vigilar y Organizar: una introducción a los Critical Management Studies*, editado por Carlos J. Fernández Rodríguez, 1-24. Madrid: Siglo XXI, 2007.
- Foucault, Michel. *Las palabras y las cosas. Una arqueología de las ciencias humanas*. México: Siglo XXI, 1968.
- . *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión*. México: Siglo XXI, 2009.
- Fournier, Valérie, y Chirs Grey. «At the Critical Moment: Conditions and Prospects for Critical Management Studies.» *Human Relations* 1, n° 53 (2000): 7-32.
- Giddens, Anthony. *Consecuencias de la Modernidad*. Madrid: Alianza Universidad, 1994.
- Guerreiro Ramos, Alberto. *A redução sociológica*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1965.
- Habermas, Jürgen. *El Discurso Filosófico de la Modernidad*. Madrid: Taurus, 1989.
- Hatch, Mary Jo. *Organization Theory. Modern, Symbolic, and Postmodern Perspectives*. New York: Oxford University Press, 1997.
- Hernández, Andrés, Juan Saavedra, y Mauricio Sanabria. «Hacia la cosntrucción del objeto de estudio de la administración: una visión desde la complejidad.» *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Militar de Nueva Granada* XV, n° 1 (junio 2007): 91-112.

- Ianni, Octavio. *La sociología y el mundo moderno*. México : Siglo XXI, 2005.
- Ibarra Colado, Eduardo. «¿Estudios Organizacionales en América Latina? Transitando del centro hacia las orillas.» En *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*, de Enrique de la Garza Toledo (coord.), 88-107. México: Anthropos UAM, 2006.
- Kaytal, Sudhanshu. *Critical Management Studies: Perspectives on Information System*. New Delhi: Global India Publications Pvt Ltd, 2009.
- Kuhn, Thomas. *The Structure of Scientific Revolutions*. Chicago: University of Chicago Press, 1962.
- Lipovetsky, Gilles. *Los tiempos hipermodernos*. Segunda edición. Barcelona: Anagrama, 2008.
- Lyotard, Jean-François. *La condición postmoderna*. 8va. Madrid: Cátedra, 1984.
- Macey, David. *Dictionary of Critical Theory*. London: Penguin Books, 2001.
- Matos Martins, Paulo Emílio. *O Espaço-Dinâmica Organizacional em Perspectiva Histórica*. Memória da Gestão e Análise Organizacional, do I Colóquio Internacional sobre o Brasil Holandês, Insituto Ricardo Brennan, Recife: Insituto Ricardo Brennand, 2011.
- McAuley, John, Joanne Duberley, y Phil Johnson. *Organization Theory: challenges and perspectives*. Harlow, England: Prentice Hall, 2007.
- Mintzberg, Henry. *Managing*. Bogotá: Grupo Editorial Norma, 2010.
- Montaño Hirose, Luis. «Los estudios organizacionales. Revisando el papel de la crítica en la administración.» En *Estudios Críticos de la Organización: qué son y cuál es su utilidad*, de Rafael Carvajal Baeza, 21-46. Cali: Universidad del Valle, 2013.
- Nicolescu, Basarab. *La Transdisciplinariedad, Manifiesto*. México: Multiversidad Mundo Real Edgar Morin, A.C., 1996.
- Paes de Paula, Ana Paula, Carolina Machado de Albuquerque Maranhão Saraiva, y Amon Narciso de Barros. «Pluralismo, pós-estruturalismo e "gerencialismo engajado": os limites do movimento critical management studies.» *CUADERNOS EBAPE, BR 7, nº 3, artigo 1 (Set. 2009): 393-404*.
- Pardo, Rubén H. «La problemática del método en ciencias naturales y sociales.» En *Metodología de las Ciencias Sociales*, de Esther Díaz (ed.), 67-97. Buenos Aires: Biblos, 1997.
- Saavedra Mayorga, Juan Javier. «Descubriendo el lado oscuro de la gestión: los Critical Management Studies o una nueva forma de abordar los fenómenos

- organizacionales.» *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión* (Universidad Militar Nueva Granada), Diciembre 2009: 45-60.
- Salgado, Francisco. *Redes de innovación latinoamericanas: Un estudio desde la teoría de la delimitación de los sistemas sociales*. Tesis doctoral, Quito: Universidad Andina "Simón Bolívar", 2014.
- Schultz, Majken, y Mary Jo Hatch. «Living with Multiple Paradigms: The Case of Paradigm Interplay in Organizational Culture Studies.» *The Academy of Management Review* Vol. 21, n° 2 (April 1996): 529-557.
- Tsoukas, Haridimos, y Christian Knudsen. «Introduction.» En *The Oxford Handbook of Organization Theory*, de Haridimos Tsoukas y Christian Knudsen (eds.), 1-36. Oxford: Oxford University Press, 2003.
- Wallerstein, Immanuel. *Abrir las Ciencias Sociales: informe de la Comisión Gulbenkian para la reestructuración de las ciencias sociales*. México: Siglo XXI, 1996.
- White, Jay D. *Tomar en serio el lenguaje: los fundamentos narrativos de la investigación en administración pública*. México DF: Fondo de Cultura Económica, 2013.