

Edición especial sobre los estudios organizacionales

Repensando la crítica en los estudios organizacionales

Los estudios organizacionales (EO) nacen en los años se tenta con la fundación y posterior consolidación del Grupo Europeo de Estudios Organizacionales (EGOS, de la sigla en inglés de *European Group of Organization Studies*) en 1973 (Lammers, 1998). Este grupo buscaba evitar la superposición hegemónica de alguna postura teórica o metodológica ligada fuertemente al proyecto de la teoría organizacional de corte estadounidense. Romper y distanciarse de la ortodoxia funcional y positivista (totalitaria) era fundamental para abrir el debate y las conversaciones respecto del pensar crítico y el análisis organizacional (Clegg & Hardy, 1996). Es posible vislumbrar cómo en los EO emerge una repotenciación de la crítica que piensa estrechamente los discursos y el poder territorializadamente. En ese sentido, y distanciándose del predominio de la teoría organizacional, los EO, como todo discurso, son parciales, incompletos e inconsistentes, pues su espíritu es tener una política abierta de inclusión y exclusión (Westwood & Clegg, 2003).

Desde este espíritu, entendemos los EO como un campo de conocimiento que, apoyándose en las ciencias sociales y humanas, han contribuido a enriquecer la comprensión de las acciones organizacionales que develan las ideologías y los talantes de quienes participan en el desarrollo del capitalismo y que, de una u otra manera, han trastocado violenta y cruelmente la relación de subordinación laboral moderna centrada en la dignidad de la persona. De ahí que podamos entender los EO como perspectiva emergente en el siglo XX que trata de difundir una línea de trabajo tendiente a trascender las explicaciones funcionales de la acción colectiva organizacional, resistiendo la mirada objetiva del enriquecimiento sin límites del capitalismo y aquellos referentes simbólicos que se cuecen con el hiperindividualismo banal y el ultroliberalismo que ha poroseado fronteras e identidades nacionales.

Lo anterior devela uno de los principales atributos de los EO: su naturaleza crítica (Gonzales-Miranda, 2014), que no ha estado exenta de cuestionamientos. Al respecto, Montaño-Hirose (2014) interroga su capacidad transformadora que se limita —afirman sus detractores— a planteamientos de naturaleza teórica en donde

se exhibe un alto grado de diversidad paradigmática, expresado en la convivencia ecléctica entre diversas posiciones,

la cual se realiza sin menor recato epistemológico, coexistiendo [...] propuestas postestructuralistas, constructivista, de la teoría crítica y neomarxistas, entre otras, ocasionando una amplia confusión que restringe las posibilidades de generar una sólida disciplina científica. (p. 35)

Incluso Misoczky (2017) plantea que la tarea de la crítica en los EO es "contraponer la versión 'positiva' de crítica que se hace desde el interior del *management* sin cuestionarlo en su esencia y en su función para la reproducción de las estructuras sociales que constantemente generan víctimas, una crítica ética y ontológica" (p. 147). En ese sentido no basta —sigue la autora— hablar de un pensamiento como una metodología para crear una disposición para un abordaje de la vida de la producción, del trabajo, de las relaciones, tal como lo proponen Alvesson y Willmott (1996) a manera de un "remedio de crítica", sino que se requiere de una crítica ontológica que lleve la praxis transformadora de las estructuras sociales.

Dada esta válida y propositiva controversia que nos invita a comprender un poco más lo que son los EO, es posible controvertir y fortalecer la discusión en relación a los EO y la crítica, sin pretender con tal ejercicio allanar tal discusión. Pero, entonces, ¿qué es la crítica? En una conferencia dictada en la Sociedad Francesa de Filosofía en la Universidad de la Sorbona en 1978, Michel Foucault responde lo siguiente: "cierta manera de pensar, de decir, también de actuar, cierta relación con lo que existe, con lo que se sabe, con lo que se hace, una relación con la sociedad, la cultura, una relación, asimismo, con los otros y podríamos llamar, digamos, la actitud crítica" (2018, p. 46). Las ideas del pensador francés nos llevan a considerar la crítica como una actitud vital, ética y estética de ser y estar en el mundo, una cualidad que se puede cultivar y que repotencia las relaciones de los individuos en su cotidianidad. Es la capacidad de estar informados para poder establecer juicios sobre los actores y sus acciones desde una actitud más reflexiva (Messner, Clegg, & Kornberger, 2008). Diría Foucault (2018) que hay un imperativo que subyace a la crítica que tiene una connotación general, por lo que se emparenta con la virtud.

Lo anterior nos permite hacer algunas consideraciones. Una de ellas es que la crítica como cualidad humana no es

negativa, sino que dispone y sugestiona el actuar del individuo para obrar de acuerdo con determinados proyectos ideales como el bien, la verdad, la justicia y la belleza. En ese sentido, la crítica se opone a una acción destructiva, poco deseada, derrotista o pesimista, ya que guarda una estrecha relación con la reconstrucción de la vida ética de los individuos. La crítica da cuenta de un pensamiento de vida que instaura una relación con el mundo y, de alguna u otra manera, recondiciona el vivir con el respeto, la gratitud y la hospitalidad que adviene con el valor de la humanidad de todos los seres humanos. Implica también, irremediablemente, un grado de coherencia, de sinceridad. No se puede ser crítico, y, en ello, virtuoso en la incoherencia de las ideas que proclaman, por un lado, cierta independencia frente a los discursos de gestión totalizantes que tienden a reducir las personas a una mera funcionalidad exitosa y, por el otro, la participación timorata en la denuncia que, lejos de contraponer con coraje y valentía el punto de vista, dialoga y se acomoda a esas lógicas con él ánimo de no ser catalogado como desertor, opositor o mal empleado.

Es en ese sentido, queremos rescatar aquí la crítica como una actitud virtuosa, que es imprescindible cultivar y ejercer coherentemente. En relación con esto, es lamentable y triste reconocer que, en algunos casos, la crítica se ha convertido en una moda académica. En efecto, muchas organizaciones, públicas y privadas, como diversos programas de administración, han confluido en sostener y adoptar la crítica como uno de los pilares en sus programas de formación, pero en la realidad muchos se alejan y, por qué no decirlo, la desvirtúan cuando dicha actitud incomoda (inevitablemente) conlleva a una autorreflexión, y, mucho más, a un reconocimiento que antecede a un cambio en el proceder, o a una renuncia en la forma de pensar.

No obstante lo anterior, la crítica reconoce también –alejándose de toda ideología restricta que reniega de la imperfección de la naturaleza humana– las subjetividades de los individuos que les permiten gozar de un margen de libertad para decidir lo que es recto en el obrar. En ese sentido, la crítica no podrá tener una unicidad de pensamiento, un carácter común con tendencia universalista, ya que por su naturaleza, diría Foucault (2018), “por función –iba a decir por profesión–, parece condenada a la dispersión, la dependencia, [a] la pura heteronomía” (p. 46).

Ahora bien, ¿qué se critica en el contexto organizacional? La conceptualización de la organización ha estado mediada por una aproximación funcional, estacional, sincrónica y estática. Normalmente definida a partir de componentes tales como los recursos humanos, la estructura y los objetivos, la organización ha visto mermado su valor social expresado en el entrelazado de las dinámicas sociales, que anidan y coexisten en su interior, a una mera comprensión superficial, efímera y lineal de la muestra de sociedad que conforma su naturaleza misma. Las posibilidades comprensivas que ofrece el concepto de organización, para entender la sociedad desde los EO y, con ello, identificar las fuerzas que las subyacen y las condicionan por caminos que buscan priorizar lo individual frente a lo colectivo, se sofocan al impedir dilucidar su capacidad de adaptación para reconstruirse a partir del flujo de agentes diversos que la rodean (Ibarra-Colado, 2006).

Es así como la actitud crítica busca dilucidar el carácter social de las organizaciones y en él las diversas lógicas de acción que realizan los individuos involucrados. En esta ocasión, y entre las múltiples posibilidades que tendría la crítica en los EO, quisiéramos rescatar la pregunta que interroga *cómo las organizaciones son gobernadas*, es decir, poner atención en la práctica social que busca sujetar a los individuos –y con ello a las organizaciones– por medio de mecanismos de poder que intentan reivindicar una verdad para aquellos que ejercen tal mecanismo. En ese sentido, se critica los discursos de autoridad en donde se dice lo que es, lo que hay que hacer, y se cohesionan a aceptarlo por el mero hecho de ser la autoridad la que nos lo dice. La crítica conlleva el preguntarse, como lo hace Foucault (2018), “¿cómo no ser gobernado de esa manera, por esas personas, en nombre de esos principios, en vista de determinados procedimientos, no de esa manera, no para eso, no para esas personas?” (p. 49).

Responder a la pregunta qué es lo que se critica, entendiéndola desde la virtud, acarrea una serie de asuntos que no están claros aún dentro del campo de los EO, como es la distinción con los estudios críticos de gestión (cms, siglas del inglés *Critical Management Studies*). ¿Qué es lo que critican y en qué se diferencian de los EO? En términos succinctos, podríamos afirmar que los cms realizan una aguda crítica a los discursos hegemónicos de poder utilizados en la gestión (*management*), lo que conlleva a pensar desde las ciencias sociales las consecuencias y el impacto de

tales acciones en el individuo, la sociedad y la civilización. Por esa razón, los temas que aborda suelen estar involucrados con la dominación y el control, con los aspectos simbólicos de la gestión y las identidades fragmentadas, con el poder y el reconocimiento/desconocimiento, el trabajo y sus abusos en el contexto capitalista, la ideologización de la productividad y sus consecuencias reificantes para el individuo, etc. Es decir, y siendo reductivos en la discusión, los EO tienen como objeto de estudio las organizaciones y los procesos de organización que le subyacen, y los CMS, a la gestión como tal.

A lo anterior se le podrían añadir otras particularidades, como el enfoque/orientación de crítica que tiene cada uno de ellos. Los EO son más propositivos y buscan construir una sociedad en igualdad de oportunidades; por eso, algunos autores los inscriben en la propuesta de la teoría crítica de la escuela de Frankfurt. En cambio, los CMS son las denunciativos, contestatarios, beligerantes, y tienen una orientación más deconstructiva, haciendo énfasis en la emancipación del ser humano. De este modo, no pocos estudiosos los relacionan con la propuesta posmoderna; no obstante, las líneas divisorias entre ellos son difusas y de difícil demarcación, porque en primer lugar ambos *campos* de conocimiento y sus orientaciones críticas correspondientes no se oponen, sino que se complementan; en segundo término, comparten similares temáticas de análisis; tercero, porque hay muchos autores que investigan en ambos campos del conocimiento, es decir, no hay una exclusividad en la orientación que restrinja su ocurrencia en alguno de ambos campos; a esto se le suma un cuarto asunto, muy concreto y práctico pero muy dicente, y es que tampoco hay una exclusividad en las revistas o espacios de difusión para cada uno de ellos.

Así pues, observamos que tienen una continuidad en la diferencia, ya que estas no son restrictivas, sino que permiten el diálogo y la permeabilidad de posturas con respecto al estudio de las organizaciones y de la gestión. Tal como anunciamos, no se pretende zanjar este asunto aquí, ya que sobrepasa los alcances de este editorial, ni tampoco es el eje central; no obstante, se conciben como *campos* que son capaces de reconocerse diferentes, pero con muchos canales de comunicación entre ellos. Valdría la pena en el futuro ahondar en estas similitudes y diferencias, analizando su historia de constitución, sus posturas epistémicas y metodológicas, objetos de estudio y temáticas de interés,

entre otros componentes que se quisiera considerar. Queda la tarea pendiente de ahondar en esta discusión, máxime si cada uno de estos campos de conocimiento tienen un consejo directivo/académico propio y espacios de difusión anuales como son sus congresos diferenciados.

Hemos querido plantear este primer asunto, porque estas similitudes, que entrevén distancias y diferencias, se observan en los artículos de esta edición especial. Esto lejos de ser algo negativo, ya que algunos podrían decir que se cae en cierta ambigüedad, es una riqueza invaluable, ya que permite seguir pensando el campo de los EO, y sus esfuerzos para cultivar, reivindicar y promover la crítica como virtud. Lo importante de los EO es que tanto política como filosóficamente no hagan concepciones con la institucionalidad y las comunidades académicas funcionalistas que promueven que la organización capitalista puede funcionar en el marco de un horizonte ético-político inhumano y suicida del planeta (Rojas, 2003; Cruz, 2003). Tratamos de imaginar que los EO pueden decantar las razones por las cuales la acción organizacional e institucional ha indignado y violentado a muchos seres humanos, varios de ellos condenados a vivir en las zonas marginales de las ciudades y en territorios rurales carentes de cualquier cuidado y posibilidad de desarrollo. Entender la sobrevivencia, la pobreza y la desigualdad humana en las organizaciones, como un resultado de las lógicas maximalistas del ideario financiero contemporáneo, implica fortalecer un pensar organizacional capaz de entender las formas de organizar y valorar el trabajo por fuera de la banalidad y la idiotez, esas que impide comprometerse con el pensamiento ético-crítico que defiende la dignidad humana a lo largo y ancho de nuestro sistema-mundo global.

Dicho de otro modo, entendemos los EO como una red pluridisciplinaria que reúne y puede reunir la práctica reflexiva y sentipensante de académicos que entienden que la pobreza y la precariedad económica no pueden ocultarse como fenómenos accidentales y meramente transitorios del presente. De ahí la necesidad imperante de pensar y repensar nuestra sociedad por medio de las organizaciones que las congregan. No criticar, por ejemplo, la mercantilización de la sanidad, la violencia, la crueldad, la hiperusura en el trabajo y la corrupción estructural que adviene a la incontenibilidad de la megamaximización de la riqueza en nuestro contemporáneo pensar-vivir desnaturaliza el pensar crítico y digno del pensamiento rebelde (Camus, 2013).

En particular sentimos que, en nuestra América mestiza, y específicamente en Colombia, han existido grupos/colectivos de investigación (formales e informales) que después de la mitad del siglo xx buscaron pensar intelectualmente (críticamente) la administración y la organización, específicamente en su visión y tratamiento reificado de lo humano (Echeverry, Chanlat, & Dávila, 1998). Reconocer tales grupos/colectivos y sus presupuestos ayuda a entender y delinear los contornos no solo de los EO, sino el camino intelectual y ético que ha tenido la universidad colombiana con promover un pensamiento crítico, que de una u otra manera ha trabajado férreamente por desmarcarse y denunciar los narcisismos y los condicionamientos racionales/inhumanos que han obviado los incomprensibles sacrificios que se han realizado para satisfacer al "dios mercado" (Dufour, 2007).

En esta edición especial podemos dilucidar algunos aspectos que nos permiten ejemplicificar lo que venimos diciendo. Un primer elemento que tiene estrecha relación con el surgimiento de los EO, es la administración. A diferencia de Europa, en donde el nacimiento de los EO se desarrolló de la mano de la sociología y las humanidades, en Latinoamérica su desarrollo y evolución ha estado vinculado fuertemente a la administración. Y es en ese sentido que los EO han propiciado la incorporación de la teoría de la organización y de los EO en la disciplina administrativa, considerada como conservadora y poco reflexiva. Por esa razón, los EO han proporcionado –y lo siguen haciendo– nuevos elementos deontológicos a la disciplina. En palabras de Montaño-Hirose (2020), esto ha azuzado varias tensiones entre diversos grupos de profesores que tienen aproximaciones diferentes para el estudio de la administración, y también un reto para los EO de evitar caer en una "cierta funcionalización al interior de la administración, dejando un poco su perspectiva crítica y social" (p. 31).

Vale la pena entonces preguntarse –retomando a Foucault– cómo estamos siendo gobernados en la actualidad. El contexto de la pandemia ha permitido apreciar la difusión, no nueva pero tal vez con una mayor radicalización, de un *imaginario managerial* (Alonso & Fernández, 2006) que busca homogeneizar principios, adoctrinar conductas y negar la posibilidad de explicar los fenómenos sociales por medio de una teorización crítica. Aquí, la actitud crítica es relevante para denunciar las pretensiones de este discurso que busca convertirse en una guía de

conducta en una sociedad mercantilizada, a manera de cuerpo de conocimiento que gestiona conductas y emociones de los individuos (Fernández-Rodríguez, 2020; Pappalini, 2015). El *management* da un paso, evoluciona –lo cual no necesariamente es positivo y, por ello, añorado– a una gestión posmoderna, dejando el cálculo y la supervisión para centrarse en los valores, la intuición y la ambigüedad como objeto de intervención y gestión eficaz. Lo emocional pasa a ser objeto de interés, ya que por medio de este se propende alcanzar un compromiso por parte de los individuos, ligado irremediablemente a una regulación de conductas reificantes.

Pero las emociones no son las únicas nuevas formas de gobierno; el emprendimiento es otro, muy recurrente y conocido en el ámbito administrativo y organizacional. Abordarlo desde una postura crítica y ontológica es imprescindible para develar las consecuencias y alcances de sus propuestas. Es por ello que Torres y Misoczky (2020) plantean una posición crítica negativa que permita la inclusión de nuevas posibilidades de acción. Así, hay una crítica a la misma crítica, al vislumbrar que "hay un vacío en los EO respecto a la crítica negativa del emprendimiento desde el marxismo y la ontología materialista" (p. 62). Esto es un claro ejemplo de que la misma crítica no se blinda por sí misma, sino que es susceptible de ser abordada reflexivamente y, con ello, permite realizar otro tipo de análisis.

Este confinamiento ha puesto la atención sobre el tema del *big data* y la manera como se está gestionando la estrategia del denominado *people analytics*. Esto efectivamente es una novedad, ya que el objeto de interés ahora es el estudio de la intimidad y las emociones presentes en las interacciones sociales. En este marco, lo que se critica es la implementación subjetiva de este tipo de dispositivos que buscan legitimar la gestión de la subjetividad (Szlechter & Zangaro, 2020). Así, hay una sofisticación por medio de técnicas algorítmicas especializadas que al codificar diversos aspectos de la vida cotidiana provoca cambios en el mercado de bienes y servicios. Esto es un tipo de capitalismo cognitivo que requiere, necesariamente, movilizar dimensiones cognitivas de los individuos para anticipar situaciones y comportamientos, convirtiendo el conocimiento en uno de los nuevos capitales fundamentales de las empresas.

Este tipo de acciones que se vienen enunciando repercuten fuertemente en la vida y desarrollo de los individuos y,

por ende, en la construcción de la identidad emergente al interior de las organizaciones. Esta identidad también ha sido objeto de acciones cosificantes que buscan fabricarse acorde con los objetivos organizacionales, constituyéndose en otra modalidad de control (Gonzales-Miranda, 2020). Se pretende adaptar a las exigencias del mercado y de la productividad una identidad que genere lealtad y compromiso, a costa de vulnerar la intimidad con los efectos arbitrarios que esto acarrea. Esto es motivo de crítica, pero no se queda en un asunto meramente denunciativo, sino que busca explicar el proceso de construcción identitario, para argüir que la identidad no es un componente menor en la vida de los individuos en su trasegar por la organización. Pero la búsqueda del control del individuo no solo se da por medio de este tipo de acciones, sino que también busca gestionar espacios organizacionales, como una manera de modelar a los jóvenes por medio de su autoestima (Rivera-Aguilera, Lobos-Pessini, & Bork, 2020).

Para el caso del trabajo realizado por Bedoya y Maca (2020), la crítica se enfoca en cómo la conducción de comportamientos despliega experiencias y formas de pensar, sentir y comportarse, que termina naturalizando la precariedad del trabajo y la vida, llevando a que los trabajadores construyan sus identidades y repertorios ocupacionales bajo la naturalización de esta condición. Esto evidencia efectos del neoliberalismo y las lógicas de un nuevo capitalismo gestionado desde las empresas.

Por lo dicho, tener la actitud crítica es gozar de la convicción y el arrojo para interrogar el sometimiento sin razón, el respeto irreflexivo a la jerarquía que nos dice qué hacer, marginando la autonomía, la confrontación, el disenso y la interpellación, por considerarlas no propias o como reflejo de manifestaciones de deslealtad y rebeldía. Es atribuirse el "derecho de interrogar a la verdad sobre sus efectos del poder y al poder sobre sus discursos de verdad; la crítica sería el arte de la incertidumbre voluntaria, el de la indocilidad reflexiva" (Foucault, 2018, p. 52). La crítica es una virtud que confronta la realidad en la que vivimos como individuos en las organizaciones. Implica interrogar el poder dirección a controlar, consciente o inconscientemente, nuestras conductas, queriendo con ello construir una verdad o discursos de verdad. Es un derecho que se debe de ejercer sin el temor a ser etiquetado o menospreciado y, por ello, a quedar en el banquillo de los acusados por ir en contra del *statu quo*.

Ahora vale la pena preguntarnos, en esta pequeña disertación sobre los EO y la crítica, ¿por qué se critica? La crítica es una forma de resistencia, que propende por defender una identidad. Esto constituye la conquista de la autonomía, que no se opone a la obediencia, sino que se convierte en su fundamento. La obediencia puede ser considerada como la forma de acatar las normas o la sumisión a la voluntad de la persona que ordena. La crítica defiende la identidad y, con ello, resguarda aquellos principios que propician el correcto desarrollo de la vida en sociedad por medio de las organizaciones. Dar la espalda es traicionar los valores universales del buen vivir, y del respeto de quienes transitan por estos espacios llamados organizaciones. Es así como la crítica se constituye en la capacidad de movilizar nuestras acciones para defender, en las organizaciones, la posibilidad de un desarrollo digno y autónomo de los individuos.

Vale la pena entonces que nos preguntemos: ¿qué utilidad tienen y cómo entender las organizaciones en un pensamiento cercado por la productividad y la competitividad económica contemporánea? Creemos que los EO, como muchas otras formas de pensamiento crítico, se justifican si pueden pensar la organización como un espacio de inclusión y de alteridad respetuosa y lúdica que entiende el trabajo como un espacio que lucha contra el sufrimiento y la demanda del posthombre que inspira y exige la inteligencia artificial que soporta el capitalismo cognitivo. Pensar cómo y por qué hemos asumido una forma banal y fútil para ver y enfrentar el suicidio laboral, la corrupción creativa legalizada en muchas reconfiguraciones organizacionales y la depresión inmanente a la competitividad desencarnada puede ser uno de los caminos que los EO pueden elegir para reencontrarse con la razón rebelde que crítica y proyecta el espacio y la discusión pública.

Esto va en sintonía con lo que nos propone Fernández-Rodríguez (2020), al invocar que prestemos atención al discurso *managerial* para comprenderlo mejor, con el ánimo de promover y crear programas de formación de orientación crítica dentro de este campo de conocimiento. A la par, se espera que esta crítica sea incorporada en temas imprescindibles en la formación en gestión y administración de empresas, ya que es poco común encontrar en la educación actual que las instituciones integren programas de formación y estudio en donde se reflexione críticamente la fuerte carga ideológica presente en el *management*.

Otro caso que explica el porqué de la crítica –en este caso ontológica– es que permite evidenciar la relación entre la praxis y la conciencia de hechos elementales cotidianos. Y es que muchas veces no se toma conciencia de que las actividades, como el trabajo y las mismas subjetividades humanas, aparecen como autoproducciones que ya no son controladas por fuerzas desconocidas e inconscientes dentro o fuera del hombre. Es decir, el proceso reificante produce una distorsión ontológica y distancia el ser de su realidad social concreta (Torres & Misoczky, 2000).

La crítica permite también proteger la intimidad al revisar las diversas acciones y estrategias de intervención organizacional que se utilizan hoy en día para conocer los comportamientos y tendencias de los usuarios, con el fin de predecir sus acciones y, gracias a ello, volver a los individuos objetos de consumo. En este caso concreto, la crítica permite propiciar una reflexividad en las áreas de gestión humana, que retoman este tipo de acciones de corte más científico, para lograr una cultura con conductas mensurables, comunicables, entrenables y operacionalizables (Szlechter & Zangaro, 2020), es decir, una cultura basada en datos, y no en los procesos de significación y resignificación humanas. En este sentido, se busca llamar la atención sobre la creciente tendencia de buscar la funcionalidad y operatividad del individuo y de sus relaciones intersubjetivas. La adecuación de medios afines espera que la realidad funcione –en el contexto del capitalismo– para la productividad. De este modo, dicha capacidad productiva de los jóvenes se vuelve algo primordial, a costa de convertir, a modo de ejemplo, los programas de empleabilidad, como espacios de adoc-trinamiento para que los jóvenes trabajadores adopten un discurso *managerial* que los introduzca en el individualismo neoliberal (Rivera-Aguilera et al., 2020).

Se critica también para comprender agónicamente nuestra dimensión inhumana. Los procesos sociales que se desarrollan en las organizaciones requieren de un proceso de decantación, de reflexividad, de pausa en el pensar para poder, luego, intervenir e intentar resolver/contener los problemas que acontecen. Todo proceso de decodificación y significación requiere entender y revolucionar unos parámetros sociales particulares. En este proceso, es pertinente contar con ciertos marcos teóricos que permitan profundizar en dicho ejercicio. Uno de ellos, muy utilizado últimamente, es la propuesta de Foucault para analizar y comprender las prácticas de gestión contemporáneas,

enfocando la discusión en la inadecuación de las medidas normativas de regulación y gobierno (Couto & Carriere, 2020). Esto enriquece la reflexión, ahonda en los fenómenos sociales y permite a futuro una intervención más adecuada y “humana” de la realidad comprendida. Así, no hay un proceso comprensivo si no se vuelve sobre lo construido.

En este mismo tenor, una visión crítica implica conocer y reconocer conversaciones previas sobre un determinado tema, ya que toda crítica virtuosa exige estar informado. El pensar crítico requiere reflexiones maduras y atrevidas que trascienden las modas y se interpone sobre el *status quo*. Cultivar la actitud crítica implica un acto de rebeldía que pasa por procesos de pensamiento que derrumban ídolos y narcisismos institucionalizados. Esto permite una construcción del conocimiento y un aporte a lo que aún no se ha dicho. Un ejemplo de ello es el trabajo de Saavedra-Mayorga y Sanabria (2020) quienes llevan a cabo una revisión de literatura sobre el tema de la resistencia. Esto es relevante en el marco de la discusión que venimos realizando, en la medida en que complementa las discusiones de muchos de los artículos de esta primera edición que han tomado la perspectiva foucaultiana, ya que la resistencia y el poder son un complemento natural, por lo que su lectura en clave comprensiva ayudará a profundizar aún más los fenómenos y problemas planteados en esta edición.

Es importante comentar la pandemia y las consecuencias del confinamiento y las medidas impuestas para mermar su impacto en nuestra sociedad. Esta situación debería permitirnos entender la necesidad de repensarnos cómo y desde dónde los EO abordan el desamparo de miles de seres humanos fascinados por “los seductores influjos de las imágenes y los formatos digitales que irrumpieron tras el mundo digital” (Sibilia, 2012, p. 61). Consideramos que los EO están comprometidos con entender y discutir la sociedad/civilización del espectáculo (Debord, 2010; Vargas Llosa, 2012) y la nueva gestión centrada en el hacer y el saber audiovisual que pone en cuestionamiento la pedagogía que facilita la misión social por excelencia de la universidad: la palabra (Cristina Correa citada por Sibilia, 2012, p. 62).

Nos resistimos a pensar que la pandemia que nos confina no vaya a permitirnos forjar un replanteo de los EO que faciliten cuestionar los imaginarios y las ideologías que soportan la instrumentalidad con que se promueve el

consumo, el arribismo deshumanizante y la ultraexplotación de la investigación universitaria que abandona cada vez el pensar intelectual y la crítica, y se concentra en la lógica productiva de los *journals*. Como lo expresa Montaño-Hirose (2020), hay que distanciarnos de la tendencia prevalente de la ciencia normal, construida por medio de la acumulación de conocimientos, que termina en una carrera indiscriminada por publicar generando una nueva habilidad –que dista por mucho la razón misma de la divulgación del conocimiento–, “la de cumplir con los requisitos formales establecidos en un formato de evaluación” (p. 30).

Si la pandemia nos quita vidas, no debemos desconocer que la sociedad del espectáculo y del juego en la red producen una subjetividad centrada en el entretenimiento despolitizado y tóxico para abrir las puertas al distinto y al pobre. ¿Los EO acaso no deberían poner en cuestión radicalmente el extractivismo y las lógicas productivistas y gestionarias que transgreden los derechos humanos, la justicia, la dignidad?

Entendamos que el *imaginario managerial* (Alonso, Fernández, 2006) ya no solo tocó el referencial de los gerentes, sino también el de muchos investigadores, que no han resistido en sus universidades la exigencia de una productividad académica que termina siendo, en el mejor de los casos, acrítica de los valores que erosionaron el ideal de una administración descentrada de la deshumanización del hombre y la naturaleza. Sobre esto último, no basta con firmar acuerdos o ciertos compromisos por medio de una tinta y un lápiz para salvaguardar el orbe que habitamos; se requiere de un compromiso real y legítimo para que dichas voluntades contribuyan a cambiar radicalmente desde sus cimientos el presente y futuro de nuestro planeta (Pesqueux, 2020).

En este contexto, y luego de esta breve discusión sobre los EO y la crítica, se presenta a la comunidad académica esta edición especial sobre los estudios organizacionales. Como se ha podido observar, se han integrado a la discusión del tema editorial los artículos de esta edición. Así, tan solo queda presentar de forma escueta dichos documentos. Anunciar que son diez artículos escritos en español, francés e inglés, cuyos autores pertenecen a países de la Argentina, Brasil, Chile, Colombia, España, Francia y México.

En el ejercicio de buscar cierta clasificación de los documentos que se exponen en este número especial, se pueden distinguir tres grupos. El primero, referido a reflexionar

sobre temas ligados a los estudios organizacionales como sus desafíos desde la perspectiva institucional, el discurso gerencial enmarcado en la pandemia, la metamorfosis de la responsabilidad social empresarial y el emprendimiento como ideología. El segundo grupo de artículos está referido a investigaciones donde se toma como centro al individuo para analizar las consecuencias de la gestión. En este grupo se encuentran la gestión del *big data* y *people analytics*, el proceso de construcción y los componentes de la identidad organizacional, la producción de jóvenes trabajadores en los espacios organizacionales, la precariedad de los trabajadores agrícolas de la caña de azúcar y el análisis de códigos de ética. Por último, se encuentra una revisión de literatura desde el marco de los estudios organizacionales sobre el tema de la resistencia.

No es posible terminar esta editorial sobre los estudios organizacionales sin hacer mención a la Red de Estudios Organizacionales de Latinoamérica (REOL). El dieciséis de julio del 2019 se firmó la carta de fundación de esta red. Este ocho de septiembre del 2020, en la primera sesión del Consejo Directivo, se aprobaron sus estatutos y se eligieron los mecanismos de ingreso, políticas y órganos de gobierno de la REOL. Damos la bienvenida a esta red de redes que busca integrar, con un compromiso ético, una perspectiva crítica, emancipadora y decolonial del campo de los EO a las diferentes redes o colectivos académicos de los diferentes países de la región latinoamericana, que tienen interés en el estudio de las organizaciones y en las formas de organización que las caracterizan.

Los EO ofrecen la posibilidad de acercarse a pensar y reflexionar sobre la vida organizacional desde la actitud virtuosa de la crítica, y desde la cual en esta editorial hemos querido sentar posición al respecto. Los artículos que se presentan en esta edición son muestra de ello. ¡Que su lectura anime la difusión de los EO y que propicie los espacios para seguir dialogando críticamente sobre la suerte del hombre y la cultura que emana de las organizaciones contemporáneas!

Quisiéramos finalizar agradeciendo a los autores de este número y a todos los autores que nos privilegiaron enviando sus textos para la invitación que hicimos desde la revista para este número especial. Nos llegaron 88 artículos, de los cuales verán el amanecer en este primer número diez y, en el próximo, otros tantos, pero nuestro trabajo en la divulgación de los EO no hubiese sido posible sin la recepción de todos estos trabajos que nos permitieron seguir

entendiendo la riqueza y el proceso que vivimos en nuestra América híbrida y libertaria.

Referencias bibliográficas

- Alonso, L., & Fernández, C. (2006). El imaginario *managerial*: El discurso de la fluidez en la sociedad económica. *Política y Sociedad*, 43(2), 127-151.
- Alvesson, M., & Willmott, H. (1996). *Making sense of management: a critical introduction*. London: Sage.
- Bedoya Dorado, C., & Maca Urbano, D. Y. (2020). Subjetividades de precariedad en trabajadores agrícolas de la caña de azúcar: análisis desde la Gubernamentalidad. *Innovar*, 30(78), 119-134. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90313>
- Camus, A. (2013). *El hombre rebelde*. Madrid: Alianza Editorial
- Cruz, K. F. (2003). *El lado inhumano de las organizaciones*. Colección Nuevo Pensamiento Administrativo. Cali: Universidad del Valle.
- Clegg, S. R., & Hardy, C. (1996). Organizations, organization and organizing. En S. R. Clegg, C. Hardy, & W. Nord (Eds.), *Handbook of Organization Studies* (pp. 1-28). Londres: Sage.
- Couto, F. F., & Carriere, A. D. P. (2020). The other side of compliance systems and codes of ethics: A foucauldian perspective on rule-based ethics and corruption control. *Innovar*, 30(78), 135-148. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90299>
- Debord, G. (2010). *La sociedad del espectáculo*. Madrid: Pre-textos.
- Dufour, D.-R. (2007). *El arte de reducir cabezas. Sobre la servidumbre del hombre liberado en la era del capitalismo total*. Buenos Aires: Paidós.
- Echeverry, R. D., Chanlat, A., & Dávila, C. (1998). *En busca de la excelencia para América Latina: Experiencias y desafíos*. Cali: Editorial Universidad del Valle.
- Fernández-Rodríguez, C. J. (2020). La relevancia del discurso gerencial para los estudios organizacionales: reflexiones durante un evento pandémico. *Innovar*, 30(78), 35-48. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90313>
- Foucault, M. (2018). *¿Qué es la crítica? seguido de la cultura de sí*. Buenos Aires: Siglo XXI editores.
- Gonzales-Miranda, D. R. (2014). Los estudios organizacionales. Un campo comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Innovar*, 24(54), 43-58. <https://doi.org/10.15446/innovar.v24n54.46431>
- Gonzales-Miranda, D. R. (2020). Organizational identity: components and construction. *Innovar*, 30(78), 89-103. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90303>
- Ibarra-Colado, E. (2006). ¿Estudios Organizacionales en América Latina? Transitando del centro a las orillas. En E. De la Garza Toledo (Ed.), *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo. Nuevos Enfoques* (pp. 88-107). Madrid: Anthropos; UAM-I.
- Lammers, C. J. (1998). An inside story: The birth and infancy of EGOS. Memories in tribute to Franco Ferraresi. *Organization Studies*, 19(5), 883-888. <https://doi.org/10.1177/017084069801900508>
- Messner, M., Clegg, S., & Kornberger, M. (2008). Critical practices in organizations. *Journal of Management Inquiry*, 17(2), 68-82. <https://doi.org/10.1177/1056492607305898>
- Misoczky, M. C. (2017). ¿De qué hablamos cuando decimos crítica en los Estudios Organizacionales? *Administración y Desarrollo*, 47(1), 141-149. <http://doi.org/10.22431/25005227.310>
- Montaño-Hirose, L. (2014). Los estudios organizacionales. Revisando el papel de la crítica en la Administración. En R. Carbajal Baeza (Ed.), *Estudios Críticos de la Organización: Qué son y cuál es su utilidad?* (pp. 21-46). Cali: Universidad del Valle.
- Montaño-Hirose, L. (2020). Encrucijadas y desafíos de los estudios organizacionales. Una reflexión desde las perspectivas institucionales. *Innovar*, 30(78), 19-34. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90304>
- Apalini, V. (2015). *Silenciar el cuerpo. En Garantías de Felicidad*. Buenos Aires: Adriana Hidalgo.
- Pesqueux, Y. (2020). La modification des fondements de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) après l'Accord de Paris de 2015 et la pandémie covid-19 de 2020. *Innovar*, 30(78), 49-60. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90616>
- Rojas, W. (2003). *Modernidad & Inhumanidad: lo inhumano en la organización y en el trabajo*. Colección Nuevo Pensamiento Administrativo. Cali: Universidad del Valle.
- Rivera-Aguilera, G., Lobos-Pessini, J., & Bork, A. (2020). Espacios organizacionales en la producción de jóvenes trabajadores chilenos. *Innovar*, 30(78), 105-118. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90301>
- Saavedra-Mayorga, J. J., & Sanabria, M. (2020). La resistencia en los estudios organizacionales: una revisión de literatura. *Innovar*, 30(78), 149-166. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90312>
- Sibilia, P. (2012). *¿Redes o Paredes? La escuela en tiempos de dispersión*. Buenos Aires: Tinta Fresca.
- Szlechter, D. F., & Zangaro, M. B. (2020). Big Data y People Analytics: gestión científica de la intimidad y de las emociones. *Innovar*, 30(78), 75-87. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90306>
- Torres Oviedo, C. F., & Misoczky, M. C. (2020). Por una crítica ontológica de la ideología del emprendimiento. *Innovar*, 30(78), 61-73. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90305>
- Vargas Llosa, M. (2012) *La civilización del espectáculo*. Madrid: Alfaguara.
- Westwood, R. I., & Clegg, S. (Eds.). (2003). *Debating organization: point-counterpoint in organization studies*. Malden-Oxford: Blackwell.

Editores invitados:

DIEGO RENÉ GONZALES-MIRANDA

Presidente de la Red de Estudios Organizacionales de Latinoamérica (REOL)

Departamento de Organización y Gerencia

Escuela de Administración

Universidad EAFIT

dgonzal8@eafit.edu.co

WILLIAM ROJAS-ROJAS

Director del grupo de investigación

Nuevo Pensamiento Administrativo

Departamento de Contabilidad y Finanzas

Facultad de Ciencias de la Administración

Universidad del Valle

william.rojas@correounalvalle.edu.co