

Repensando el carácter crítico de los Estudios Organizacionales: la pertinencia de los Estudios de la Organización Críticos

Ayuzabet de la Rosa Alburquerque¹

Resumen

Este trabajo aborda el carácter crítico de los Estudios Organizacionales (EO) en el contexto mexicano y latinoamericano. Se cuestiona la relación entre los EO y la Teoría Crítica (TC) y el posmodernismo (PM) y se propone desarrollar una corriente propia de estudio, los Estudios de la Organización Críticos (EOC). Se destaca además la diferencia entre los EO y los Estudios Críticos de la Administración (ECA). Se resalta la importancia de abordar los temas organizacionales desde una perspectiva crítica, centrada en condiciones laborales restrictivas y relaciones de poder asimétricas. Se sugiere que los EOC consideren aspectos no humanos y adopten posturas humanistas y ecocéntricas.

Palabras clave: Estudios Organizacionales. Teoría Crítica. Condiciones laborales. Poder. Contexto mexicano y latinoamericano.

Introducción

Al menos en el contexto mexicano, a los Estudios Organizacionales (EO) se les atribuye, de manera general, un carácter crítico; no obstante, no es claro a qué específicamente se refiere ese carácter crítico, por lo que tampoco queda claro en qué sentido y en qué medida los EO son críticos. Pero más allá del contexto mexicano, cabe mencionar que, en cada región, incluso en cada país en el que el estudio de las organizaciones –en tanto campo de conocimiento– esté presente, el carácter crítico de los EO seguramente tiene un significado diferente. Asimismo, en regiones en las que el estudio de las organizaciones ha pasado por un proceso de maduración, quizá la reflexión

sobre el carácter crítico de los EO no resulta un tema de gran interés, pero en regiones en las que el estudio de las organizaciones es relativamente incipiente, dicha reflexión sí resulta de gran interés, como es el caso de Latinoamérica. En esta región, el interés por la reflexión sobre el carácter crítico de los EO se debe a que existe poca claridad y consenso sobre qué significa lo crítico en los EO o qué debería ser lo crítico en los EO, como lo hace evidente, a manera de ilustración, la siguiente cita:

No basta con afirmar, tal vez con cierta altanería, que se tiene una *posición crítica* y gracias a ello asegurar que se encuentra dentro del campo de los EO. ¿Cómo saber si la crítica es crítica o qué tipo de crítica forma un aspecto constitutivo de los EO? No todo lo que tenga el ‘tono’ de crítico puede ser considerado dentro de los EO. Entonces ¿qué criterios tendrían que ser considerados para ello, y qué posición (posmoderna o Teoría Crítica) asumir? (Gonzales-Miranda, 2020, p. 109).

Esta cita, además de denotar que no hay claridad sobre lo que implica la crítica o lo crítico en los EO, también muestra que en estos la crítica o lo crítico se asocia generalmente con la Teoría Crítica (TC) y el posmodernismo (PM), pero principalmente con aquella, dado el espíritu crítico y posmoderno con el que surgieron los EO. Sin embargo, aunque en ese sentido se les puede adjudicar un carácter crítico a los EO, ello no significa que dicho carácter se limite a las relaciones que existen entre los EO y la TC² –y el PM–.³ Por el contrario, el carácter crítico de los EO, pensamos, puede también estar asociado a otros factores o puntos de vista.

Recapacitar en lo anterior puede dar lugar a cuestiones como estas: dado el estado actual del estudio de las organizaciones, ¿cómo debe entenderse el sentido de lo crítico en los EO?, ¿cómo debería ser entendido el sentido de lo crítico en los EO y qué vetas de investigación deberían desarrollarse a partir de esa(s) forma(s) de entender el sentido de lo crítico en los EO?, ¿sería pertinente generar una corriente de estudio específica dentro de los EO dedicada al estudio, desde un punto de vista eminentemente crítico –no

sustentado exclusivamente en la TC-, de los diversos fenómenos organizacionales?, ¿para desarrollar una corriente de estudio crítica propia de los EO -no sustentada exclusivamente en la TC-, es necesario diferenciarla de los llamados Estudios Críticos de la Administración (ECA)?, entre otras. Reflexionar sobre estas cuestiones es una tarea a la cual pretende contribuir este trabajo.

Específicamente, el objetivo del presente capítulo es reflexionar sobre el carácter crítico de los EO, lo cual permita generar diversos significados que puedan ser asociados a dicho carácter más allá de sustentar lo crítico, exclusivamente, en la TC, así como proponer el desarrollo de una corriente de estudio de corte crítico dentro de los EO, cuyo enfoque no recaiga, primordialmente, en la TC. Proponer formas de entender -es decir, de significar- el carácter crítico de los EO puede abonar tanto a precisar la naturaleza y sustento de dicho carácter, como a identificar formas que no son adecuadas para entenderlo. A su vez, sugerir la creación de una corriente de estudio de corte crítico no anclada exclusivamente en la TC permite incluir otras formas de desarrollar la crítica y lo crítico en los EO, a la vez que potenciar corrientes de estudio de los EO que se han caracterizado por poseer o desarrollar un enfoque crítico.

Para ello, en el primer apartado se exponen algunas conceptualizaciones de EO con la idea de destacar que una cuestión es pensarlos de manera general como campo de estudio y otra cuestión es pensarlos de manera específica en función de las diversas corrientes de estudio que convencionalmente forman parte de dicho campo de estudio, lo cual será útil para sustentar algunos de los argumentos planteados en los siguientes apartados. Posteriormente, en el segundo apartado se reflexiona sobre el surgimiento de los EO a partir de las críticas que estos han formulado a la Teoría de la Organización (TO) y sobre las formas por medio de las cuales los

EO han intentado superar dichas críticas; ello representa una primera forma de entender el carácter crítico de los EO, pero también permite establecer que dicho carácter no es absoluto, sino relativo. A continuación, en el tercer apartado, se exponen aspectos característicos básicos de la TC, a partir de lo cual se plantean algunas formas de relación entre los EO y la TC; ello representa otra de las formas de entender el carácter crítico de los EO, pero igualmente permite determinar que dicho carácter no es absoluto, sino limitado. Asimismo, en este apartado se plantea la importancia de diferenciar los EO de los ECA, pues no hacerlo puede derivar en establecer un vínculo inapropiado entre el carácter crítico de los EO y el carácter crítico de los ECA. En seguida, en el cuarto apartado, a manera de síntesis, se trata de precisar en qué sentido y en qué medida los EO son críticos, es decir, se trata de responder qué tan críticos son los EO; se concluye que el carácter crítico atribuido a los EO no es clara ni fielmente representativo de estos. Finalmente, a partir de lo anterior, se propone resignificar el sentido de lo crítico en los EO a través de la generación de una corriente de estudio dentro de los EO denominada *Estudios de la Organización Críticos*, a la vez que se exponen algunas consideraciones que ayuden a delinear el desarrollo de dicha corriente.

1. Sobre la noción de Estudios Organizacionales

Reflexionar sobre el carácter crítico de los EO pasa por establecer qué se entiende por dicho campo de conocimiento. Como toda conceptualización, las que se han propuesto sobre EO, son producto de contextos, intereses y objetivos particulares; a continuación, se retoman algunas de ellas.

La conceptualización de Clegg y Hardy es seguramente una de las más reconocidas y empleadas, ha contribuido a institucionalizar el campo de estudio y es indicativa de la inclusión de diversas perspectivas y enfoques

para estudiar a las organizaciones. Asimismo, si se toma en cuenta que desde un punto de vista posmoderno los desarrollos teóricos son considerados como *textos* –lo cual implica a su vez considerarlos como *conversaciones* que se establecen entre los estudios de cierto campo de conocimiento– (Ritzer, 1993), es factible argumentar que la conceptualización de Clegg y Hardy tiene un carácter netamente posmoderno –más que crítico–. Específicamente, para Clegg y Hardy (1996, p. 3) los EO son una «serie de conversaciones, en particular la de los investigadores del estudio de la organización, quienes ayudan a constituir organizaciones a través de términos derivados de paradigmas, métodos y suposiciones, ellos mismos derivados de anteriores conversaciones».⁴

Por su parte, la noción de Montaña sobre EO tiene como contexto que este campo de conocimiento puede aportar elementos para una crítica de la Administración, y al igual que la definición de Clegg y Hardy, los EO se caracterizan más por la inclusión que por la exclusión; así, para este autor:

[...] los estudios organizacionales no constituyen una disciplina en sí misma sino un punto de encuentro, abierto al debate argumentado y respetuoso de las ideas. No se trata de una sociología aplicada ni de una administración crítica aunque contienen algo de ellas. Se trata a la vez de un esfuerzo organizacional, interorganizacional e internacional; aborda a la organización siempre en su relación con el individuo y la sociedad, el grupo y la comunidad (Montaña, 2014, p. 37).

Por su lado, muy en el contexto del enfoque crítico con el que se caracteriza a los EO, Gonzales-Miranda y Rojas-Rojas entienden 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 talentos 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 (2020, p. 3).

Desde otro enfoque que matiza, más que resalta lo crítico, Ramírez, Vargas y De la Rosa, al tratar de establecer cierta complementariedad entre los EO y la Administración –sin dejar de reconocer sus marcadas diferencias–, piensan a los EO como «una serie flojamente acoplada de saberes encaminados a la comprensión –y en su caso a la transformación– tanto de fenómenos multifacéticos generados en y alrededor de las organizaciones, como de procesos de organización generados en la realidad social» (Ramírez, Vargas y De la Rosa, pp. 43-44).⁵

Finalmente, cuando Ibarra reflexiona sobre el estado de los EO en el contexto latinoamericano y sus perspectivas de desarrollo en dicho contexto, define a los EO como «un espacio transdisciplinario en el que se desarrolla un conjunto de enfoques y propuestas que, desde diversas posturas paradigmáticas, enfrentan y/o explican los problemas tanto de estructuración de las organizaciones, como los de su gobierno y conducción» (Ibarra, 2006a, p. 88); en esta definición cabe destacar lo referente a lo constitutivo de los EO, es decir, lo relativo al *conjunto de enfoques y propuestas* que conforman a los EO.

Este conjunto de definiciones, sumamente útil y significativo, permite mostrar un panorama general de la complejidad de los EO –y en su caso, del estudio de las organizaciones–. No obstante, como se estableció, si cada conceptualización sobre los EO es particular porque responde a contextos, intereses y objetivos específicos, resulta necesario exponer una noción de EO que responda a los fines del presente escrito; así, para efectos del mismo, se entiende por EO un campo de conocimiento en continuo crecimiento y transformación conformado por temas y corrientes de estudio⁶ que, en contraposición o complementariedad al pensamiento organizacional convencional y –en general– bajo supuestos paradigmáticos diferentes a los utilizados por dicho pensamiento, profundizan y agregan formas de

explicar y comprender la diversidad de fenómenos, prácticas y procesos de carácter multifacético generados *en, alrededor de y en relación con* las organizaciones.⁷ Esta noción trata de destacar que los EO se diferencian del pensamiento organizacional convencional –es decir, de la TO–⁸ y que están conformados por diversos temas y corrientes de estudio; aspectos que serán retomados en este y en el siguiente apartado.

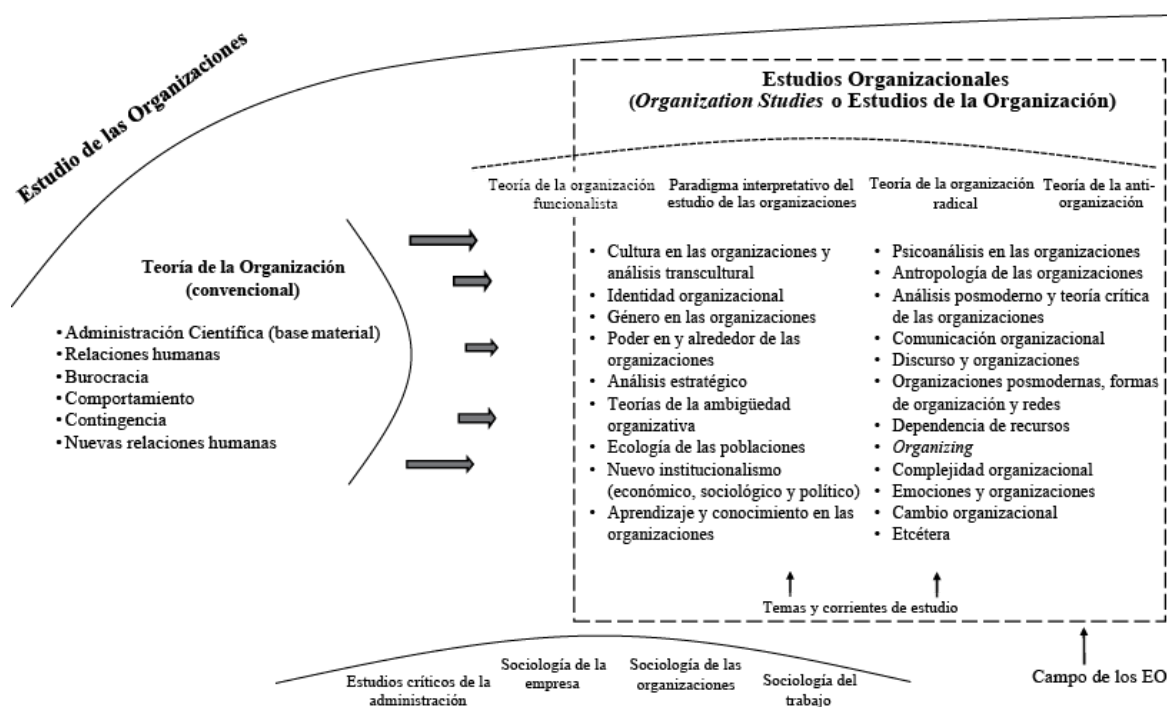
Ahora bien, en complemento a las anteriores definiciones de EO, resulta pertinente retomar la noción de Westwood y Clegg (2003, p. 1) de EO: «un discurso constituido por una matriz de textos, teorías, conceptos, prácticas, y formas y arreglos institucionales» [...] «un discurso que comprende una aglomeración de textos –en amplio sentido– que delimitan un espacio discursivo vinculado al significante de las organizaciones y enmarcado por un contexto institucional». Esta noción, interpretamos, permite afirmar que los EO están conformados por diversos enfoques ontológicos, epistemológicos y metodológicos, y por temas y corrientes de estudio que se enfocan o especializan en algún(os) aspecto(s) del entramado organizacional, teniendo como marco de referencia analítico o interpretativo a las organizaciones.

El argumento de que los EO estén conformados por temas y corrientes de estudio lleva a establecer, para efectos de este trabajo, que una cuestión es pensar a los EO como un campo –un todo–, es decir, como el conjunto de temas y corrientes de estudio, y otra cuestión es pensar a los EO en función de cada uno de estos temas y corrientes de estudio⁹ en sí mismos –no como un todo–, pero considerando –implícitamente– que pertenecen a ese espacio discursivo etiquetado EO (figura 1).

La importancia de diferenciar entre los EO como campo y los EO como temas y corrientes de estudio en sí mismas, radica en que el análisis por separado de cada uno de ellos y de cada una de ellas –al menos las más

convencionales– permite redefinir con mayor precisión lo que implica la crítica o lo crítico cuando se hace referencia al carácter crítico de los EO, así como redefinir las formas de pensar lo crítico en los EO; de otra manera, pensar el carácter crítico de los EO a partir de la noción de EO como campo implica derivar ideas o argumentos muy generales que pueden dar lugar a una valoración superficial del carácter crítico de los EO.

Figura 1. Visión general del Estudio de las Organizaciones



Fuente: Elaboración propia.

Cabe precisar que diferenciamos entre temas y corrientes de estudio en el sentido de que hay temas –o fenómenos organizacionales–¹⁰ que no alcanzan a ser considerados como una corriente de estudio en sí misma, pero con el paso del tiempo pueden adquirir el estatus de corrientes de estudio debido al mayor interés y cantidad de literatura que se produce en torno a ellos.¹¹ Temas que son parte del conjunto de textos –o

conversaciones– que conforman a los EO; piénsese, a manera de ilustración, en temas como la globalización, la economía, los *stakeholders*, las profesiones, el medioambiente, las emociones, el humor, la compasión, la justicia, la estética, la resiliencia, las metáforas, lo virtual, entre otros.¹²

A pesar de esta precisión, en este trabajo haremos más referencia a las corrientes de estudio que a los temas de estudio. En tanto los EO implican prácticas de inclusión y exclusión (Westwood y Clegg, 2003, p. 1) y no somos ajenos a esa situación, las corrientes de estudio a las que haremos referencia implican la exclusión de otras, pero también incluiremos algunas otras que no son reconocidas explícitamente dentro de los llamados EO – como, por ejemplo, psicoanálisis en las organizaciones o antropología de las organizaciones–. Así, las corrientes que consideramos primordiales dentro del campo de los EO pueden verse en la figura 1.¹³

Para finalizar este apartado, se expondrán tres precisiones terminológicas que permitirán una mejor comprensión de los siguientes apartados.

La primera refiere a que en este trabajo entendemos por *Estudio de las Organizaciones* (no Estudios Organizacionales) a los campos de conocimiento estrechamente ligados al entendimiento y comprensión de la organización, lo organizacional y lo organizado, lo cual se acota, primordialmente, a la TO y los EO. No obstante, ello no significa que el estudio de las organizaciones no considere aquellos campos de conocimiento que, si bien no tienen como objeto de estudio central la organización, lo organizacional y lo organizado, sí aportan directa o indirectamente conocimiento a dicho objeto de estudio, como, por ejemplo, los estudios críticos de la administración, la sociología del trabajo o la sociología de la empresa (figura 1).

La segunda está relacionada con la traducción del término *Organization Studies*, el cual convencionalmente ha sido traducido en el contexto

mexicano como Estudios Organizacionales; al respecto, una traducción más adecuada sería *Estudios de la Organización* (no Estudio de las Organizaciones). A pesar de esta precisión, en este trabajo se mantendrá el término Estudios Organizacionales como sinónimo de *Organization Studies* con el objetivo de conservar dicho convencionalismo y evitar confusiones terminológicas –al menos en el contexto mexicano– (figura 1).

La tercera tiene que ver con el término *Teoría de la Organización Convencional*, el cual hace referencia al arraigo que sus corrientes básicas –relaciones humanas, burocracia, comportamiento, contingencia y nuevas relaciones humanas– tienen en el funcionalismo, en lo pragmático y en la racionalidad económica; asimismo, lo *convencional* implica aquello que es diferente de orientaciones paradigmáticas alternativas o críticas (Ibarra, 1991). Al respecto, en este trabajo se tratarán como sinónimos los términos Teoría de la Organización Convencional y Teoría de la Organización, por lo que cuando se haga referencia al término Teoría de la Organización se debe sobreentender que esta posee un carácter positivista, funcionalista y pragmático.

2. El carácter crítico de los Estudios Organizacionales o la postura crítica ante la Teoría de la Organización

Reflexionar sobre el carácter crítico de los EO pasa, al menos, por reconocer su relación con la TO. Al respecto, es difícil encontrar textos que *explícitamente* declaren que los EO son como tal una crítica a la TO a la vez que una respuesta propositiva a dicha crítica, pero sí hay textos que sugieren, establecen o señalan que en determinado momento empezaron a surgir críticas a la llamada TO. Así, interpretamos que las corrientes de estudio que explícita o implícitamente son representativas de esas críticas – en el sentido de que se ocupan de subsanar, reparar o corregir aquello que

se le critica a la TO– han sido incluidas, por algunos estudiosos de las organizaciones, en los llamados EO.¹⁴ Se escribe ‘por *algunos* estudiosos de las organizaciones’ porque no hay claridad en la demarcación entre lo que implica la TO y lo que implican los EO, pues en cada región su concepción será distinta: hay quienes consideran que la TO abarca a la TO misma y a sus desarrollos posteriores –incluyendo las posturas críticas hacia la misma TO–, hay quienes consideran que los EO abarcan los desarrollos posteriores a la TO –y a las posturas críticas hacia la TO– y a la TO misma, y hay quienes incluso consideran como sinónimos a la TO y los EO.¹⁵

En este trabajo, en concordancia con la tendencia en el contexto mexicano a pensar los EO, sí marcamos una diferencia entre TO y EO,¹⁶ y establecemos que, aunque los EO no se reducen a una crítica hacia la TO, sí emergieron a partir de una postura crítica hacia la TO, pero que dicha postura no se sustenta ni predominante ni exclusivamente en la TC, pues incluye otras formas de crítica –como la posmoderna– y otros sentidos de lo crítico –no relacionados a la TC–. En concreto, para nosotros los EO incluyen esos temas y corrientes de estudio que explícita o implícitamente hacen un esfuerzo por superar las críticas que en general se le han hecho o se le pueden hacer a la TO (figura 1).

A continuación, con base en la interpretación de las concepciones sobre TO y EO que algunos autores representativos¹⁷ del campo de estudio de las organizaciones han desarrollado, se tratan de sustentar las anteriores afirmaciones.

Acorde con Clegg y Hardy (1996), hasta las décadas de 1960-1970, había venido desarrollándose una manera predominante de estudiar a las organizaciones estrechamente ligada al funcionalismo/positivismo:

[...] hace tres décadas, parecía estar surgiendo un [consenso] en la teoría de la organización en relación con el papel del funcionalismo [...] La investigación funcionalista enfatiza el consenso y

la coherencia en lugar del conflicto, el disenso y las operaciones del poder. El concepto clave es el de la organización como un 'sistema' que es funcionalmente efectivo si logra objetivos explícitos formalmente definidos a través de una toma de decisiones racional. [...] Por lo general, el método de investigación [utilizado por la TO] sigue el modelo científico normal, en el que la naturaleza de la realidad organizacional se representa y expresa a través de un diseño de investigación formal; los datos cuantitativos facilitan la validación, la confiabilidad y la replicabilidad (p. 2).

Pero a partir de esas décadas empezaron a experimentarse cambios económicos, políticos, sociales, culturales y organizacionales; en palabras de Clegg y Hardy (1996, p. 2):

[...] considere la implosión del comunismo, la explosión del neoconservadurismo, la erradicación del apartheid, el avance del feminismo, la erosión del dominio comercial estadounidense y el surgimiento del poder económico de Asia oriental. Nótese el surgimiento de lo virtual, la red, lo global y la organización posmoderna.

Al mismo tiempo, de acuerdo con Clegg y Hardy (1996, p. 2), en las ciencias sociales comenzaron a brotar críticas en contra del funcionalismo/positivismo: «mientras tanto, surgió una plétora de enfoques alternativos que desafiaban directamente la supremacía del funcionalismo y la ciencia normal».

Así pues, si la TO había venido evolucionando bajo el paraguas del funcionalismo/positivismo, no fue fortuito que a la par también se desarrollaran críticas a la TO provenientes de estudiosos de las organizaciones que abrazaban estas críticas al funcionalismo/positivismo¹⁸ como, por ejemplo, y en particular, las derivadas del PM;¹⁹ al respecto, Clegg y Hardy (1996) señalan que para el PM

Ninguna gran narrativa marca el desarrollo de las historias humanas. Son historias, no historia: hay que atender lo local, las especificidades fragmentadas, los relatos de la vida cotidiana. Cualquier patrón que se constituya puede solamente serlo como una serie de supuestos enmarcados en y por un contexto histórico. Las grandes totalidades como 'la economía' son meros artefactos teóricos. [...] El sujeto, descentrado, relativo, es reconocido no como una

constelación estable de características esenciales, sino como una socialmente constituida, socialmente reconocida, categoría de análisis (p. 3).

Estas críticas, sustentadas en buena medida en los aportes del PM y la TC, pero no únicamente en este y esta, dieron lugar al surgimiento de formas nuevas y alternativas –respecto a la TO– de estudiar a las organizaciones o lo organizado;²⁰ en términos de Clegg y Hardy (1996, p. 3),

[...] a pesar de algunas tácticas defensivas establecidas por el sistema para eliminarlos, estos nuevos, diferentes y alternativos campos, modos y perspectivas de investigación se están expandiendo, multiplicando y superponiendo. Parecería que la diversidad llegó para quedarse, y esperamos continuar la tendencia en un *handbook* que celebra, en lugar de negar, la variación, la diversidad y la diferencia.²¹

Para nosotros, son estos nuevos, diferentes y alternativos campos, modos y perspectivas de investigación –que se concretan en temas y corrientes de estudio– los que dan cuerpo a los EO.²²

Si bien Clegg es considerado un autor icónico de los EO y en ese sentido es reconocido por su postura crítica ante la TO, Donaldson representa el lado opuesto de la postura cleggiana. Para Donaldson (1985, p. 6),

[...] gran parte de lo que constituye la teoría de la organización son temas relativos a la estructura, la autoridad, el poder, la organización formal, la organización informal, la burocratización, la profesionalización, la democratización y el impacto de los cambios en el tamaño, la tecnología, la tarea, la incertidumbre y la responsabilidad pública...

Temas propios de las corrientes convencionales de la TO. Así, Donaldson, reconocido defensor de la TO, mantiene una postura crítica ante los EO:

[...] el enfoque aquí está en aquellos escritos que pretenden hacer críticas dañinas de toda la empresa del análisis organizacional tal como se practica convencionalmente y que argumentan la necesidad de reemplazar este enfoque por otros más nuevos. Es esta corriente de crítica más radical la que necesita ser combatida porque eclipsaría o incluso destruiría una valiosa corriente intelectual, y porque a menudo caracteriza erróneamente esta tradición [...] (Donaldson, 1985, p. 5).

Postura derivada de las críticas hechas a la TO, las cuales son planteadas por Donaldson de la siguiente manera:

[...] el enfoque estructural de la organización es visto como estático, algo metafísico e ideológicamente conservador; [igualmente] al rechazar la idea de la ciencia social [en la que se inscribe la TO], las leyes causales se niegan como imposibles y las generalizaciones se ven, en el mejor de los casos, severamente limitadas en su alcance [asimismo hay un] rechazo de los métodos comparativos, la cuantificación, los experimentos controlados, las variables estándar, los cuestionarios [y además la TO es considerada como] una herramienta de dominación y subyugación [caracterizada por] un sesgo gerencial y conservador (Donaldson, 1985, pp. 10-13).²³

Críticas que, como se desea dejar por sentado, han contribuido al surgimiento de los EO al tratar de dar respuestas a dichas críticas aquellos estudiosos de las organizaciones que las comparten; respuestas, no en el sentido defensivo de Donaldson, sino en el sentido propositivo de tratar de superar lo establecido en las críticas.

Por otra parte, en el contexto mexicano, desde la década de 1980 Ibarra y Montaña (1986) daban cuenta del surgimiento, desarrollo y –lo que hasta esa década consideraban el– debate actual y tendencia evolutiva de la TO. Ya también, desde esa década, señalaban una marcada diferencia entre la Teoría de la Organización y ciertas aproximaciones críticas hacia la misma,²⁴ las cuales –junto con otras aproximaciones más–, en la década de 1990, vendrían ser etiquetas como EO.

Posteriormente, a inicios de la década de 1990, Ibarra (1991) exponía con mayor precisión el desencuentro entre la TO y algunas aproximaciones críticas hacia esta, las cuales se ubicaban en lo que Ibarra definió, en ese momento, como la *reformulación paradigmática* de la TO o la *segunda gran explosión* de la TO. Específicamente, lo planteó de esta manera:

[...] podemos concluir que actualmente [la TO] consiste en dos *corrientes paradigmáticas* opuestas constituidas por orientaciones diversas que intentan explicar el fenómeno

organizacional: en primer lugar, *el pensamiento convencional* [es decir, la TO]; en segundo lugar, *el pensamiento crítico* [sustentado en] la observación de las deficiencias conceptuales y metodológicas del anterior (Ibarra, 1991, pp. 49-50).

Pensamiento crítico que, como ya se indicó, posteriormente sería denominado EO.

Con el avance y desarrollo del estudio de las organizaciones, en la década del 2000, Ibarra (2000) describió y analizó con mucho mayor detalle lo que él mismo denominó, haciendo referencia a la TO, un *territorio* en disputa marcado por diversas bifurcaciones, las cuales se generarían a partir y en función de las corrientes convencionales de la TO. Estas bifurcaciones están representadas por aproximaciones críticas a la TO, entre las que destacan: weberianismo radical, teorías del proceso laboral, psicoanálisis de las organizaciones, posmodernismo en las organizaciones, simbolismo organizacional, género en las organizaciones, teoría crítica de las organizaciones,²⁵ nuevo institucionalismo, ecología organizacional, análisis estratégico, análisis interorganizacional y redes, ambigüedad organizativa, cultura en las organizaciones, poder en las organizaciones y dependencia de recursos; bifurcaciones que ya para la década del 2000 podían ser consideradas corrientes propias de los EO, pero que Ibarra (2000) las consideraba aún como parte del desarrollo –crítico– de la TO: «*la TO es hoy un conjunto plural de aproximaciones al estudio de las organizaciones y de la organización, en el contexto de realidades locales sumamente diversas*» (p. 279).

Resulta pertinente reafirmar que, para Ibarra, hasta ese momento, la TO abarcaba tanto las corrientes convencionales como las aproximaciones críticas desarrolladas en las diversas bifurcaciones. No obstante, también resulta curioso señalar que años después Ibarra (2006a) realizó un cambio de discurso, pues a lo que anteriormente concebía como TO –es decir, TO y sus aproximaciones críticas–, posteriormente lo concebiría como EO:

A pesar de que se afirma comúnmente que los Estudios Organizacionales han alcanzado cierta unidad y coherencia en torno al estructural-funcionalismo, lo cierto es que siempre han estado presentes perspectivas distintas, abordando el análisis de problemas organizacionales también distintos. Se trata así de un campo constituido por rupturas sucesivas que, en lugar de conducir a la anhelada unidad a la que debe aspirar toda ciencia positiva, han llevado a la temible fragmentación posmoderna [...] (Ibarra, 2006a, p. 96).

Pero independientemente de este cambio de términos, lo que se desea resaltar es que Ibarra siguió reconociendo la postura crítica ante –lo que anteriormente concebía como– la TO: «la tríada Mouzelis-Silverman-Braverman, y su evidente confrontación con los enfoques más convencionales, exigió un ordenamiento conceptual de los Estudios Organizacionales que permitiera clarificar la composición y lógica interna del campo de conocimiento, a pesar de su gran fragmentación» (Ibarra, 2006a, p. 97).²⁶

Igualmente, en el contexto mexicano, Montaña (2014) reconoce el carácter positivista y funcional de la TO:

[...] la teoría de la organización, pesar de su amplia diversidad disciplinaria permaneció mayormente bajo los auspicios del funcionalismo [asimismo] es preciso mencionar que dicho proyecto se ha construido sobre una base paradigmática común, el positivismo, y más precisamente, bajo una óptica más bien funcionalista (p. 25).

Y es, de los autores mencionados, el que más explícitamente considera como campos de estudio diferentes a la TO y los EO:

[...] los Estudios Organizacionales establecieron desde un inicio un rompimiento tanto con la teoría de la organización como con la ciencia de la organización porque de acuerdo con Clegg, Hardy y Nord (1996), estas aproximaciones reducían el espacio del debate al plantearse como proyectos en singular que asumían una posición única (Montaña, 2014, p. 28).

De ahí que también sea el autor que más explícitamente establece que los EO resultan de una crítica a la TO:²⁷

[...] los Estudios Organizacionales propusieron entonces nuevos temas, o formas novedosas de análisis, como el de la cultura, el poder, el lenguaje y el género para comprender de manera más adecuada las organizaciones. Esta renovada intencionalidad reflexiva resultó mucho más crítica y requirió, para afirmar su vocación multidisciplinaria, la incorporación de nuevas disciplinas y enfoques (Montaño, 2014, p. 27).

Así, después de revisar brevemente los planteamientos de estos autores, se reafirma que, ya sea que se conciba a la TO junto con sus aproximaciones críticas como TO o como EO, lo que importa destacar es que existen aproximaciones críticas a la TO, y que son estas aproximaciones críticas – temas y corrientes de estudio– lo que para este trabajo representan los llamados EO, lo cual implica a su vez diferenciar, como ya se estableció, entre TO y EO.²⁸

Ahora bien, si se reconoce que los EO tienen un carácter crítico se debe en buena medida al cuestionamiento que se ha hecho a la TO, por lo que una forma inicial de concebir el carácter crítico de los EO tiene que ver con establecer que son críticos porque critican ciertos aspectos de la TO. A su vez, la crítica de los EO respecto a la TO implica especificar qué es lo que crítica cuando se critican las formas convencionales de estudiar y pensar a las organizaciones.

Si bien se han dejado entrever las principales críticas hechas a la TO, como lo son su carácter funcionalista y positivista y sus orientaciones pragmáticas,²⁹ es necesario especificar con mayor detalle, pero desde un punto de vista general, la naturaleza de esas críticas.³⁰ Al respecto, el texto de Zey-Ferrell (1981) resulta relevante, pues reúne y cataloga las diversas críticas realizadas a la perspectiva dominante del estudio de las organizaciones hasta la década de 1980, en especial las realizadas a la teoría de la contingencia,³¹ en tanto máxima expresión de la TO. Las críticas expuestas por Zey-Ferrell (1981) refieren a la visión sobre racional del funcionamiento de la organización; las metas de la organización como

poderosos ejes conductores de la misma (reificación de las metas); la pretensión de apoyar discursivamente el *statu quo* (las organizaciones como espacios ideológicamente conservadores); la noción de la organización como sistema armónico en donde prevalece el consenso de intereses y valores; el estudio de las organizaciones al margen de considerar las condiciones sociohistóricas que las determinan (la visión ahistórica de la organización); la consideración de las estructuras y los procesos como fenómenos invariantes debido a la desestimación de las causas del cambio (la visión estática de la organización); el poco interés en el análisis de las relaciones de poder desde un punto de vista crítico más que funcional; la concepción de la organización como un sistema sobredeterminado ambiental y tecnológicamente; la concepción del ser humano como un individuo sin voluntad, maleable, determinado, controlado y sin capacidad de perseguir sus propios intereses; el análisis de la organización en sí misma al margen de considerar aspectos de corte micro –sociopsicológicos– y macro –económicos, políticos, históricos, sociales– (la organización como unidad de análisis exclusiva).³²

Resulta significativo señalar que también en el contexto mexicano, y también en la década de 1980, se formularon expresiones críticas hacia la TO. En especial, cabe destacar la propuesta de Ibarra y Montaña (1992), cuya esencia crítica se puede apreciar en la siguiente cita:

Decidimos estudiar un fenómeno poco considerado y muchas veces desdeñado: *Mito y poder en las organizaciones*. *Mito*, en tanto la visión dominante de la teoría de la organización que ha construido una conceptualización ideológica a su alrededor, que desvirtúa la propia realidad capitalista para perpetuarla. *Poder*, en tanto uno de los grandes y más significativos mitos, primero tratado de manera implícita y después explícita, presente en las teorías convencionales de la organización. Mito que esconde la dominación del capital sobre el trabajo, dominación en tanto explotación y poder (pp. 31-32) [...] El mito se ha instalado, humanizado, racionalizado, perfeccionado, concretado y perpetuado hasta nuestros días: se ha metamorfoseado ocultando

de esta manera un poder cada vez menos aparente, más diluido, menos aprehensible, más legitimado y más eficaz hasta nuestros días (p. 133).³³

A todas estas críticas hay que sumar, especialmente, la dificultad asociada a la construcción de una TO, por así decirlo, holista/universal, es decir, la dificultad de dar cuenta integralmente de los diversos niveles de estudio y de los diversos elementos organizacionales, así como de generar principios teóricos universales válidos para todo tipo de organización y espacio geográfico.³⁴

Así pues, las críticas anteriores hacen referencia, parafraseando a Gonzales-Miranda (2020, p. 108), al tipo de crítica sustentada en la capacidad de mirar al interior de una disciplina y cuestionar sus principales postulados, conocimientos generados y formas de generar conocimiento; en términos de Messner, Clegg y Kornberger (2008, p. 70), es el tipo de crítica que «puede ser entendida como la movilización de un régimen de justificación (racionalidad) en contra de otro». Por tanto, si pensamos la crítica como algo que potencia la generación de conocimiento a partir del cuestionamiento del conocimiento previamente generado y como una puesta en tela de juicio de las formas de pensamiento predominantes, se puede entender el papel crítico de los EO respecto a la TO.

Sin embargo, si se entiende la crítica como aquello que desvela las fallas, imperfecciones, ausencias, debilidades de algo en particular, así como la forma de allanarlas, también es necesario concebir el carácter crítico de los EO como la superación de las críticas formuladas a la TO, es decir, la crítica de los EO a la TO también supone considerar las formas y prácticas por medio de las cuales los EO trataron o tratan de resolver las críticas planteadas a la TO. En otras palabras, tratar de superar las críticas hechas a la TO, implica por sí mismo, una crítica explícita o implícita a la TO por parte de los EO. Esas formas y prácticas consisten en recuperar críticamente a la TO –más que

excluir-la– proponiendo visiones, imágenes, interpretaciones, comprensiones y explicaciones del fenómeno organizacional alternativas a las generadas por la TO. Específicamente, los EO:³⁵

- Profundizan cualitativamente en el estudio de algunos de los elementos organizacionales inicial y tradicionalmente abordados por la TO, como la estructura organizacional, las reglas formales e informales, la toma de decisiones o el ambiente de la organización. Es decir, se puede establecer que mientras la TO aporta conocimiento relativo a los elementos organizacionales básicos que conforman a las organizaciones, como lo son los individuos, los objetivos, las estructuras, los procesos, las reglas y los ambientes, los EO aportan conocimiento relativo a algunas, por así decirlo, cualidades que se pueden atribuir a dichos elementos; a manera de ilustración, respecto a los individuos, su nivel de enajenación o capacidad de aprendizaje, en lo relativo a los objetivos, su rango de ambigüedad e incertidumbre, en lo tocante a las estructuras y los procesos, su estado de institucionalización, su grado de modernización o su estado de acoplamiento, en lo referente a las reglas, su grado de conflictividad e institucionalidad, y en con relación los ambientes, su nivel de influencia y complejidad o su amplia caracterización. Es necesario precisar que dichas propiedades o cualidades son referenciadas a nivel individual, grupal, organizacional e interorganizacional.
- Agregan, para su análisis y comprensión, otros fenómenos organizacionales no considerados –o escasamente considerados– por la TO, como por ejemplo las relaciones de poder –desde un punto de vista crítico–, las relaciones de género, la naturaleza de las formas de organización, la construcción cultural e identitaria, la ambigüedad

organizativa, los procesos de institucionalización, la generación de sentido, la generación de conocimiento, la condición psíquica y emotiva, el redimensionamiento del ser humano, los procesos discursivos, la comunicación organizacional, el *organizing*, la complejidad organizacional, los procesos de cambio, entre los más destacados. Al respecto, se puede apuntar, muy sucintamente, que las nociones emblemáticas de la TO hacen referencia a la racionalización de procesos productivos, el individuo no volitivo, la estructura formal, la estructura informal, la toma de decisiones racional y la determinación ambiental, mientras que las nociones emblemáticas de los EO tienen que ver con el individuo volitivo, el poder, la cultura, la ambigüedad, lo institucional, el aprendizaje y lo posmoderno. Asimismo, a estos fenómenos organizacionales, se agregan niveles de análisis más allá del nivel propiamente organizacional, como el de campo organizacional o población de organizaciones.

- Suman, muy en relación con lo anterior, perspectivas –o enfoques– de estudio alternativas bajo las cuales abordar el fenómeno organizacional, como por ejemplo la simbólica, la –neo– institucional, la discursiva, la humanista, la –teoría– crítica, la posmoderna, la de género, la metafórica, la psicoanalítica, entre las más significativas.³⁶
- Añaden propuestas metodológicas alternativas a las utilizadas por la TO –sobre todo las de tipo ideográfico– con el propósito de comprender el fenómeno organizacional en tanto constructo socialmente construido. El estudio de caso se convierte en la estrategia metodológica por excelencia y métodos cualitativos como la fenomenología, la etnografía, la teoría fundamentada, la etnometodología, el análisis del discurso, la investigación acción y el método biográfico cobran relevancia.

- Amplían el objeto de estudio, es decir, incorporan otros tipos de organización no consideradas o escasamente consideradas por la TO, como las organizaciones educativas, las organizaciones públicas, las organizaciones no gubernamentales, las pequeñas organizaciones, las organizaciones carcelarias, las organizaciones cooperativistas, las organizaciones partidistas, las organizaciones congresistas, las organizaciones sindicalistas, las organizaciones deportivas, las organizaciones bibliotecarias, las organizaciones internacionales, las metaorganizaciones, e incluso, organizaciones tan atípicas como las ecoaldeas. Podría también argumentarse que los EO pueden ir más allá del objeto de estudio básico –la organización– al estudiar fenómenos multifacéticos que, si bien no implican procesos de estructuración altamente formalizados, sí conllevan *procesos de organización*, como por ejemplo los movimientos sociales, los procesos de migración o los problemas públicos que dependen para su resolución de diversos actores.
- Potencian, en contraste con la TO, la posibilidad de diálogo con otras disciplinas o campos de conocimiento. A diferencia de la TO que se conformó acudiendo al aporte teórico-conceptual de otras disciplinas, y en ese sentido, su aporte recíproco para con otras disciplinas fue escaso –a excepción de la Administración–, los EO, que también se han conformado gracias al apoyo teórico-conceptual de otras disciplinas, han generado la posibilidad de realizar aportes a otras disciplinas o campos de conocimiento. Por ejemplo, temas como el conocimiento organizacional ayudan a entender de mejor manera temas trabajados por la economía como la innovación; los estudiosos de las políticas públicas, al ser estas diseñadas, ejecutadas e implementadas en y por las organizaciones, encuentran en los EO un campo de estudio con el cual

dialogar simbióticamente; los politólogos pueden acudir a los EO para comprender, en detalle, las significaciones –y los aportes teórico-conceptuales– derivadas de pensar al partido político como un tipo de organización específico.

- Proponen recuperar el estudio de realidades organizacionales distintas a las convencionalmente abordadas por la TO para hacer frente al imperialismo académico anglosajón, así como generar conocimiento sobre dichas realidades a partir de los lenguajes y discursos que son propios de los nativos inmersos en ellas.
- Consideran a la organización, en divergencia con la TO, como un constructo social, como un espacio socialmente construido; mientras que en los EO los discursos, las etiquetas, los términos dan forma a la realidad organizacional, en la TO la realidad organizacional, tangible e inmutable, existe independientemente de los individuos.

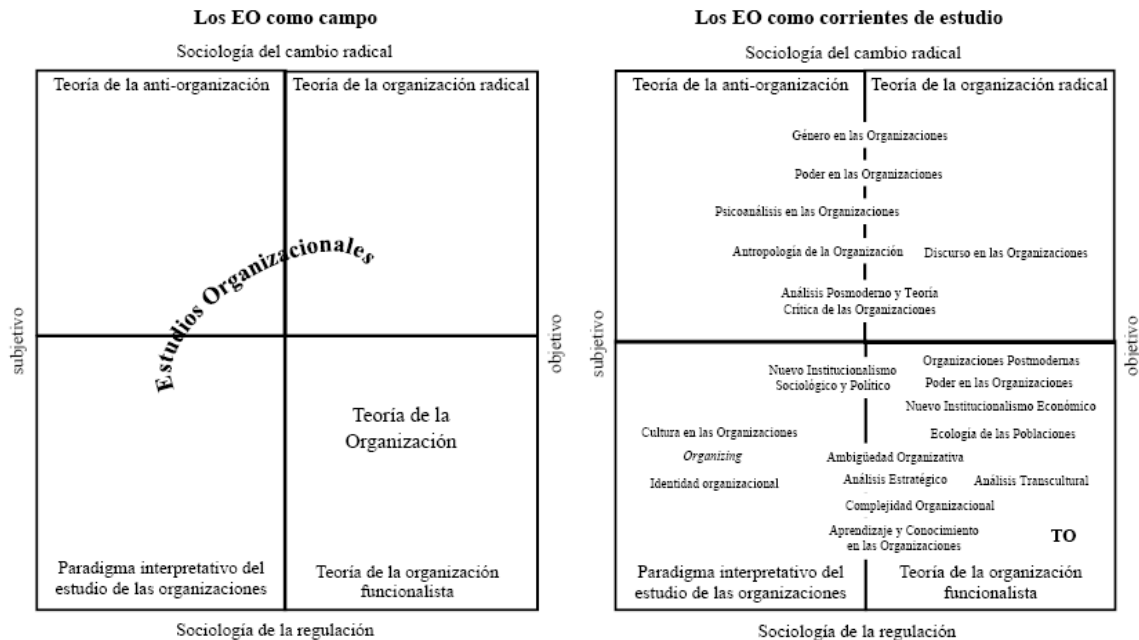
Así, otra manera de concebir el carácter crítico de los EO tiene que ver con las formas por medio de las cuales los EO intentan dejar atrás las críticas planteadas a la TO. Desde este punto de vista, los EO son críticos en el sentido de que profundizan en aspectos por los que la TO no se interesó, escudriñan recovecos que la TO soslayó, proponen orientaciones que quizá la TO no imaginó, potencian la comprensión del fenómeno organizacional a partir del cimiento teórico-conceptual construido por la TO. Sintéticamente, puede enunciarse que en general los EO se caracterizan por el estudio de lo local y lo particular, siendo los resultados de investigación, relativos; por el reconocimiento del caos, ambigüedad y multirracionalidad, propios de la realidad organizacional; por la capacidad de acción y confrontación de los actores organizacionales; por los aspectos subjetivos y cualitativos de la orientación metodológica seguida; y por el lugar privilegiado que ocupa la comprensión, la duda y la interpretación diversa en la generación de

conocimiento. En contraste, la TO se caracteriza, en general, por regirse por nociones relativas a lo universal, lo general, lo absoluto, lo ordenado, la claridad, la unirracionalidad, el determinismo, el consenso, lo objetivo, lo cuantitativo, la explicación, la afirmación y la univocidad.

A pesar de lo anterior, hay que precisar lo siguiente: si se consideran a los EO como corrientes de estudio en sí mismas –no como campo–, varios de los aspectos anteriormente abordados no pueden ser adjudicados, homogéneamente, a todas y cada una de las corrientes de estudio que conforman a los EO. En ese sentido, la afirmación relativa a que los EO son críticos debido a las diversas formas por medio de las cuales tratan de superar las críticas hechas a la TO, debe ser matizada y relativizada en función de la especificidad propia de cada corriente de estudio.

En el mismo sentido, es necesario advertir que, aunque se ha marcado una diferencia entre la TO y los EO, y estos últimos han sido reconocidos por cuestionar el carácter funcionalista y positivista de la TO, existen algunas corrientes de estudio de los EO que mantienen un sesgo funcionalista y positivista, lo cual también debe llevar a matizar el carácter crítico de los EO respecto a la TO. Con ayuda de la propuesta de Burrell y Morgan (1979), lo anterior queda representado, ejemplificativamente, en la figura 2.

Figura 2. Los Estudios Organizacionales como campo y como corrientes de estudio acorde con los paradigmas organizacionales de Burrell y Morgan



Fuente: Elaboración propia con base en Burrell y Morgan (1979).

Por una parte, vistos como campo, los EO se corresponden con el paradigma *Interpretativo del Estudio de las Organizaciones*, el paradigma *Teoría de la Organización Radical* y el paradigma *Teoría de la Anti-organización*, y se excluyen del paradigma *Teoría de la Organización Funcionalista*. Por otra parte, sin embargo, si los EO son vistos como corrientes de estudio en sí mismas, algunas de estas corrientes también pueden ser ubicadas parcialmente dentro del paradigma *Teoría de la Organización Funcionalista* por mantener ciertos rasgos propios de dicho paradigma,³⁷ en otras palabras, vistos como corrientes de estudio en sí mismas, los EO no son cabalmente ajenos al paradigma *Teoría de la Organización Funcionalista*.

Asimismo, no obstante que los EO implican un punto de vista crítico de la TO, es importante destacar que no se debe considerar dicho carácter crítico de manera categórica debido a la estrecha relación que existe entre algunas corrientes de estudio de los EO y algunas corrientes de estudio de la TO. A manera de ilustración, se puede mencionar las siguientes relaciones: entre el nuevo institucionalismo económico y la escuela del comportamiento la

noción de racionalidad limitada resulta un constructo conceptual básico; el nuevo institucionalismo sociológico y la contingencia comparten el postulado de que el ambiente organizacional tiene influencia significativa en la estructura organizacional y, en el mismo sentido, se puede establecer que la ecología de las poblaciones lleva al extremo dicho postulado; la corriente de organizaciones posmodernas cobra sentido en función de las nociones de forma de organización taylorista y forma de organización burocrática; para el análisis transcultural, el ambiente, en tanto ambiente cultural, influye la dinámica de la organización, postulado también compartido con la contingencia, y ambas corrientes utilizan metodologías cuantitativas de corte estadístico; puede establecerse que el análisis estratégico no es sino la continuación del desarrollo teórico crozieriano de la burocracia; las teorías de la ambigüedad organizativa y el nuevo institucionalismo político evolucionan a partir de las propuestas teóricas desarrolladas por la escuela del comportamiento; entre otras.³⁸ A pesar de estas relaciones, también es evidente que varias corrientes de los EO se desarrollan al margen *de* y sin relación directa *con* las corrientes de estudio de la TO.

3. El carácter crítico de los Estudios Organizacionales o la incidencia de la Teoría Crítica en el estudio de fenómenos organizacionales

Al igual que reflexionar sobre el carácter crítico de los EO pasa reconocer su relación con la TO, reflexionar sobre dicho carácter pasa por reconocer su relación con la TC,³⁹ y ello, a su vez, pasa por delimitar, aunque sea brevemente, aspectos esenciales de la TC. Por una parte, desde un punto de vista general, la crítica o lo crítico puede entenderse como aquellas afirmaciones o declaraciones que, basadas en razones, reflexiones,

explicaciones y argumentos fundamentados, expresan porque algo es correcto o incorrecto, apropiado o inapropiado, pertinente o impertinente. Por otra parte, desde una perspectiva histórica, inicialmente la noción de la crítica o lo crítico fue producto de la Ilustración (Connerton, citado en Burrell, 2001, p. 12) y, más recientemente, dicha noción se ha relacionado tanto con la pregunta relativa a «cómo sabemos algo y qué fuerzas subjetivas están detrás de nuestras afirmaciones de saber» (Burrell, 2001, p. 13), como con lo relativo a la «posibilidad de poner fin a la ilusión y a la alienación de los seres humanos de sí mismos» (Burrell, 2001, p. 13);⁴⁰ este último sentido de la crítica o lo crítico es el generalmente atribuido a la TC. Específicamente, la TC desarrolló una abierta oposición a

[...] la opresión y explotación del hombre por el hombre, era la posición en contra de la irracionalidad en que ha caído la ilustración, usando la más desarrollada 'razón instrumental'. Era [la oposición a] aquellas teorías y posiciones que ven lo represivo, lo dominador, la tendencia de explotar a los otros como 'algo natural' en los seres humanos, algo biológicamente definido (Gandler, 2009, p. 25).

Asimismo, la TC puso el acento en desenmascarar los aspectos más velados y negativos subyacentes a la sociedad capitalista, en especial aquellos que «por ningún motivo [hay] que repetir o prolongar» (Gandler, 2009, p. 27). A esta noción general de TC, es necesario sumar algunos aspectos que la caracterizan, a manera de contextualizar la relación entre TC y EO.

El primero de ellos hace referencia al cuestionamiento a la llamada teoría tradicional. En palabras de Horkheimer (2008), la teoría tradicional opera de la siguiente forma: «si se dan las circunstancias $a\ b\ c\ d$, debe esperarse un resultado q ; si desaparece d , resultará el acontecimiento r ; si se agrega g , el acontecimiento será s , y así sucesivamente» (p. 228);⁴¹ asimismo, se puede interpretar que para Horkheimer (2008) la teoría tradicional supone que la generación de conocimiento y su aplicación son ajenas a los procesos y

circunstancias sociales dentro de los cuales los científicos realizan su labor. Por el contrario, para la TC, por una parte, «el científico y su ciencia están sujetos al aparato social; sus logros son un momento de la autoconservación, de la constante reproducción de lo establecido» (Horkheimer, 2008, p. 230), y por otra, «la relación entre las hipótesis y los hechos, finalmente, no se cumple en la cabeza de científico, sino en la industria» (Horkheimer, 2008, p. 230). En este sentido, la TC implica un cuestionamiento al uso de la ciencia para propósitos no humanistas, pero sí esclavizantes. Así, esta forma positivista de teoría –y ciencia– es distinta a la forma en que se concibe la teoría en la TC, pues lo que la teoría tradicional da por sentado, la TC lo cuestiona,⁴² al menos en lo relativo al estado en que se encuentra el ser humano en la sociedad como consecuencia del desarrollo científico.

El segundo tiene que ver con la crítica al tipo de sociedad expuesto por la TC. El punto anterior hace evidente que la TC es una teoría crítica de la sociedad debido a la forma como se concibe a la sociedad en el contexto de la TC: «la existencia de la sociedad ha reposado en una represión directa, o bien es la ciega resultante de fuerzas antagónicas, pero en ningún caso ha sido el fruto de la espontaneidad consciente de los individuos libres» (Horkheimer, 2008, p. 234). Esta sociedad que opaca la libertad se distingue, además, por su carácter inhumano: «si el actuar conforme a la razón es propio del hombre, la praxis social dada [...] es inhumana, y este carácter de inhumanidad repercute en todo lo que se realiza en la sociedad» (Horkheimer, 2008, p. 242). En esta sociedad –organizacional– inhumana, el ser humano es inconsciente del despliegue de sus prácticas inhumanas, las cuales contribuye a reproducir, a veces, felizmente: «los hombres, con su mismo trabajo, renuevan una realidad que, de un modo creciente, los esclaviza» (Horkheimer, 2008, p. 245).

El tercero está relacionado con el carácter transformador y emancipador de la TC. En el contexto de que la teoría tradicional soslaya las contradicciones del sistema capitalista, Horkheimer (2008) plantea que

[...] la mera descripción de la autoconciencia burguesa no proporciona por sí sola la verdad acerca de esta clase. Tampoco la sistematización de los contenidos de conciencia del proletariado puede proporcionarnos una imagen verdadera de su existencia y de sus intereses. Ella sería una teoría tradicional caracterizada por un planteamiento peculiar de los problemas, y no [por] el aspecto intelectual del proceso histórico de la emancipación del proletariado (p. 247).⁴³

Así, para Horkheimer (2008), por un lado, «el comportamiento conscientemente crítico es inherente al desarrollo de [una] sociedad» (p. 259) justa y libre, y por otro, un teórico crítico es alguien «que no considera el conocer y el actuar como conceptos separados» (p. 260).⁴⁴ En correspondencia con lo anterior, la sociedad requiere evitar la siguiente concepción de ciencia:

[...] una ciencia que, en una independencia imaginaria, ve la formación de la praxis, a la cual sirve y es inherente, como algo que está más allá de ella, y que se satisface con la separación del pensar y el actuar, ya ha renunciado a la humanidad (Horkheimer, 2008, pp. 270-271).

Y de igual manera, el teórico crítico debe estar comprometido con la transformación de la realidad:

[...] si el teórico y su actividad específica son vistos como constituyentes de una unidad dinámica con la clase dominada, de modo que su exposición de las contradicciones sociales aparezca, en esa unidad, no solo como expresión de la situación histórica concreta, sino, en igual medida, como factor estimulante, transformador, entonces se hace patente su función (Horkheimer, 2008, p. 247).⁴⁵

Para la TC, como ya se indicó, el teórico crítico debe estar comprometido con la transformación de la realidad, con la transformación de las prácticas y discursos disciplinarios que someten a los individuos, de forma tal que se

logre su emancipación, entendiendo por esta «el proceso a través del cual los individuos y grupos se liberan de condiciones sociales e ideológicas represivas, en particular de aquéllas que ponen restricciones socialmente innecesarias sobre el desarrollo y la articulación de la consciencia humana» (Alvesson y Willmott, 1992b, p. 432). Así, para Horkheimer (citado en Alvesson y Willmott, 1992a, p. 2), «la teoría crítica nunca apunta simplemente a un aumento del conocimiento como tal. Su objetivo es la emancipación del hombre de la esclavitud». Y en ese sentido la aspiración de la TC, en su carácter transformador y emancipador, tiene que ver con «la idea de una sociedad futura como comunidad de hombres libres, tal como ella sería posible con los medios técnicos con que se cuenta» (Horkheimer, 2008, p. 249), es decir, la TC implica en última instancia «el anhelo de un estado de cosas sin explotación y opresión [...], la humanidad autoconsciente [...], un pensar que trascienda los sujetos [y] la supresión de la injusticia social» (Horkheimer, 2008, pp. 269-270). En el mismo sentido, acorde con Adorno (2009, p. 30), «vital importancia para la humanidad revisten las formas de su propia constitución social íntegra, mientras que no se forme y advenga un sujeto íntegro autoconsciente».

Ahora bien, concebir el carácter crítico de los EO a partir de considerar su relación con la TC, puede hacerse evidente al menos de tres formas: 1) el hecho de que dentro de los EO se pueda hablar de una corriente de estudio que tiene como referente básico la TC y el PM; 2) el tema relativo a que los EO, en algunas de las críticas planteadas a la TO, consideren –explícita e implícitamente– elementos propios de la TC; y 3) la cuestión relativa a que algunas de las corrientes de estudio de los EO tomen en cuenta –explícita e implícitamente– en sus propuestas teórico-conceptuales aspectos propios de la TC. Así, definir el carácter crítico de los EO a partir de su relación con la TC parte del supuesto de que la inclusión del discurso de la TC en –parte de–

el discurso organizacional vuelve críticos a los EO, o al menos, les otorga el carácter de críticos. A continuación, se abordan brevemente estas formas de relación entre la TC y los EO, sobre todo las dos primeras.

En lo referente a la primera forma, una corriente de estudio importante dentro de los EO es la relativa al *Análisis Posmoderno y Teoría Crítica de las Organizaciones*.⁴⁶ Dicha corriente de estudio está asociada a o puede considerarse sinónimo de los denominados *Critical Organization Studies* –o *Critical Studies of Organization*– (Alvesson y Deetz, 2006). Al respecto, en la *International Encyclopedia of Organizations Studies* (Clegg y Bailey, 2008), si bien no aparece dentro de la lista de entradas el término *Critical Organization Studies*, sí aparece el término *Critical Theory*, y dentro de este se hace referencia al término *Critical Organization Studies*. No obstante, no se presenta una noción clara o delimitación conceptual de lo que implica el término *Critical Organization Studies*; en todo caso, dicho término se asocia a temas como las teorías del proceso laboral, el radical humanismo –y dentro de este, los ECA–, el radical estructuralismo, el trabajo feminista, el posmodernismo –y derivado de este, el análisis del discurso– y más recientemente, el realismo crítico (ver Alvesson, 2008, quien escribe la entrada *Critical Theory*). De hecho, en cierto pasaje de este texto (Alvesson, 2008), la noción de *Critical Organization Studies* parece corresponder a una especie de mixtura de aportes de TC y PM.

A pesar de esta ambigüedad, lo que interesa destacar es la existencia de una corriente de estudio que tiene como referente básico la TC y el PM. Para efectos de este escrito, nos centraremos en la vertiente de esta corriente de estudio que tiene como fundamento a la TC, a la cual podemos etiquetar como *Critical Organization Studies* (CT) para diferenciarla de la corriente, por decirlo así, general.⁴⁷ Así pues, reconociendo que se puede hablar de una corriente de estudio dentro de los EO que tiene como uno de sus referentes

básicos a la TC –*Critical Organization Studies (CT)*–, Alvesson (2008, p. 331) escribe:

[...] el objetivo central de la teoría crítica en los estudios organizacionales ha sido proporcionar inspiración para la creación de sociedades y lugares de trabajo libres de dominación, donde todos los miembros tengan la misma oportunidad –o al menos razonable– de contribuir a la producción de sistemas que satisfagan las necesidades humanas y conduzcan el desarrollo progresivo de todos.

Si el acento está puesto en el aporte de la TC para los EO, resulta pertinente exponer los principales temas relativos a la TC presentes en los EO; desde el punto de vista de Alvesson y Deetz (2006, pp. 259-263), dichos temas son los siguientes: a) *crítica de la ideología*: incapacidad de las personas para entender o actuar sobre sus propios intereses; b) *naturalización del orden social*: concepción de las organizaciones como objetos naturales que no son producto ni de condiciones históricas específicas ni de relaciones de poder particulares; c) *universalización de los intereses de la cúpula administrativa*: los intereses de la administración son manejados como si fueran los intereses de todos; d) *dominio de la racionalidad instrumental*: la tensión entre el control técnico y los aspectos humanos es subsumida en el logro de objetivos organizacionales; e) *producción de consenso*: penetración del sentido común para imponer una forma habitual de ver y experimentar el mundo, y de pensarse a sí mismo; f) *crítica de la crítica de la ideología*: si bien la ideología aún es parte de la TC, actualmente lo crítico tiene que ver con las maneras en que el discurso produce entendimientos y valores; y g) *acción comunicativa*: el lenguaje como medio para reformar instituciones moralmente sustentadas.

Pero más allá de estos temas, lo que resulta significativo es poner el énfasis en las contribuciones específicas de los *Critical Organization Studies (CT)*, pues ellas muestran de manera explícita el carácter crítico de los EO

precisamente porque abordan temas organizacionales –y administrativos– desde el punto de vista de la TC; acorde con Alvesson y Deetz (2006, pp. 264-265) y Alvesson (2008, p. 333), estas contribuciones tienen que ver con *condiciones de trabajo restringidas* –la creatividad, por ejemplo, es ignorada–, *relaciones de poder asimétricas* –por ejemplo, entre directivos y trabajadores–, *cierres discursivos y culturales* –la identidad, por ejemplo, es congelada–, *relaciones de género sesgadas* –por ejemplo, por prioridades políticas–, *control de la mentalidad y realidad social de los empleados* –por ejemplo, paralizándolas–, *amplio control sobre los empleados, consumidores y agenda ético-política* –por ejemplo, a través de dar prioridad al código del dinero–, *destrucción del entorno natural* –por ejemplo, a través de los residuos– y *restricciones para considerar temas éticos en los negocios* –por ejemplo, evitando evidenciar comportamientos organizacionales aparentemente éticos–. Como es evidente, organizacionalmente hablando, el punto central de la TC refiere al ser humano y a evidenciar y cuestionar aquello que lo hunda en un estado de sufrimiento, subyugación, enajenación y alienación en espacios organizacionales, de ahí el carácter crítico de los EO desde la perspectiva de la TC. Específicamente, la TC implica un cuestionamiento a la Ilustración en tanto proyecto redefinido en el que la ciencia-razón se concibió no como un instrumento para liberar al hombre de sus miedos y ataduras, sino como un instrumento para dominarlo, esclavizarlo y alienarlo en múltiples espacios, siendo uno de esos espacios, evidentemente, el organizacional. Así, en una sociedad organizacional, aspectos como el consumismo, el individualismo, la competitividad o la ganancia como fin último, que forman parte de este orden organizacional alienante, vienen a ser cuestionados por los *Critical Organization Studies* (CT), en tanto contribuyen a la reproducción de prácticas inhumanas al interior y exterior de las organizaciones.

Respecto a la segunda forma, se pueden exponer algunos aspectos. Inicialmente, se puede señalar que si se considera a la TC como una especie de crítica al positivismo, los EO tienen cierta influencia de la TC, precisamente por su cuestionamiento al carácter positivista de la TO, donde cabe señalar, a manera de ilustración, la crítica relativa a soslayar las condiciones sociohistóricas que determinan a las organizaciones (Zey-Ferrell, 1981).⁴⁸ Igualmente, si la TC implica un cuestionamiento al estado de subyugación y alienación en el que vive el ser humano, las críticas relativas a la pretensión de apoyar el *statu quo*, la concepción de la organización como sistema armónico, la concepción del ser humano como un individuo sin voluntad, determinado y controlado y, sobre todo, el poco interés en el análisis crítico de las relaciones de poder (Zey-Ferrell, 1981), encuentran eco en la TC. En el mismo sentido, si la tarea de la TC recae en la reflexión profunda sobre las ideas establecidas, las ideologías e instituciones con el fin acabar con la represión, la autorrepresión o el sufrimiento propio de las sociedades modernas (Alvesson, 2008, p. 329), se puede establecer que los EO implican una especie de crítica hacia TO desde un punto de vista de la TC, en cuanto a concebir a las organizaciones –entre otras formas– como espacios de dominación corporal y sufrimiento psíquico.

Por otra parte, como se mencionó, la TC implica un cuestionamiento al uso de la ciencia para propósitos no humanistas. Al respecto, lo expuesto a continuación muestra cierta influencia de la TC en algunas de las críticas que los EO realizan a la TO. Para Horkheimer (2008), la ciencia y la teoría van más allá de una postura meramente objetiva y neutral, pues implican «determinaciones que no se reducen a elementos puramente lógicos o metodológicos, sino que, en cada caso, sólo pueden ser comprendidas en su ligazón con procesos sociales reales» (p. 229). Por ello, en términos de este autor, y en un contexto capitalista, «la ciencia se encarga [...] de que los

acontecimientos puedan ser manejados como se desee» (p. 230). En este sentido, puede interpretarse que los EO son críticos de la TO desde el punto de vista de la TC si se recupera lo expuesto por Mouzelis (1975):⁴⁹

[...] es ya hora de que la teoría de la organización contenga su excesiva preocupación por los problemas de los directores de empresas (eficiencia) y plantee otros nuevos más relevantes desde el punto de vista teórico [asimismo] adoptando un objetivo más amplio se tienen más probabilidades de estudiar problemas importantes, cruciales para la comprensión de nuestra civilización y de su presente crisis (pp. 175 y 186).

La TC supone la crítica a las formas de hacer conocimiento que se subordinan acríticamente a los órdenes institucionales que las rigen.

Por último, respecto a esta segunda forma, cabe señalar que la TC enfatiza en las prácticas inhumanas propias de la sociedad capitalista moderna, a las cuales no son ajenas las organizaciones, pues las formas de organización, sean modernas o posmodernas, conllevan el desarrollo de dichas prácticas. Así, para Horkheimer (2008, p. 240), la división del trabajo es producto del ser humano y por tanto puede estar supeditada a la racionalidad instrumental y económica; ello es reflejo de un aspecto característico de la gran empresa industrial, cuestión en la que la TO ha puesto enorme atención y que algunas corrientes de los EO han criticado, precisamente por la relación entre racionalidad y prácticas inhumanas. Igualmente, en el escrito de Adorno (2009) se puede identificar un pronunciamiento crítico a la forma de organización burocrática, tema de estudio central en la TO:

La burocracia, la forma más pura de poder racional, que se ha desarrollado hasta convertir la sociedad en un sistema de engranajes, proceso este profetizado por Weber con horror manifiesto, es irracional. [...] Weber comprendió cabalmente, aunque no lo asumiera de manera consecuente en su concepción, que esa irracionalidad, a la vez descripta y disimulada por él, es la conciencia de caracterizar a la razón como medio, de proscribirla de la consideración de los fines y de la conciencia crítica de estos (p. 180).

En ese sentido, la forma de organización burocrática weberiana llevada a su máxima expresión va en detrimento de algunas dimensiones básicas del ser humano.

En lo tocante a la tercera forma, puede establecerse brevemente lo siguiente. Si la noción de emancipación es inherente a la TC y la utilización de conocimientos para adoctrinar o manipular a los individuos para que actúen acorde con los objetivos de la gerencia es algo característico de la TO, criticar este aspecto característico de la TO por parte de los EO, lleva implícito una postura afín a la TC. En ese sentido, los EO tienen un carácter crítico asociado a la TC, lo cual puede evidenciarse en algunas corrientes de estudio de los EO como antropología de las organizaciones –en cuanto a hacer evidente cómo las formas de gestión soslayan o dañan las dimensiones básicas del ser humano–,⁵⁰ psicoanálisis en las organizaciones –en cuanto a mostrar cómo los seres humanos no son conscientes del estado de alienación en el que viven debido a los mecanismos de mediación de contradicciones que generan las organizaciones–,⁵¹ poder en y alrededor de las organizaciones –en cuanto a revelar los mecanismos de dominación y las consecuencias del ejercicio de poder sobre los individuos–⁵² y, obviamente, *Critical Organization Studies* (CT).

Ahora, si bien se ha tratado de hacer evidente el carácter crítico de los EO a partir de su relación con la TC, es necesario realizar una acotación. Por una parte, como se indicó, un rasgo fundamental de la TC es su carácter transformador –de la realidad– y emancipador –del ser humano–. Por otra parte, para los académicos estudiosos de las organizaciones la crítica se asocia más con reflexiones propias de un trabajo –de escritorio– académico que con el estudio de su arraigo práctico (Messner, Clegg y Kornberger, 2008, p. 69); específicamente, «la crítica realizada por los Estudios Organizacionales se limita [...] a planteamientos de naturaleza teórica»

(Montaño, 2014, p. 35), por lo que «han demostrado una capacidad de acción limitada frente a los grandes desafíos del actual modelo económico-político-organizacional» (Montaño, 2014, p. 36).⁵³ Lo planteado dificulta afirmar, categóricamente, que los EO son críticos en términos de uno de los aspectos esenciales de la TC. En otras palabras, los EO no se caracterizan –a excepción quizá de las corrientes de estudio psicoanálisis en las organizaciones y antropología de las organizaciones– por tener como objetivos la transformación de las organizaciones como espacios libres de dominación y sufrimiento, y la emancipación de los individuos en las organizaciones, en todo caso, se limitan a hacer evidentes y a denunciar –en el ámbito académico de los textos– aspectos como la alienación, la subyugación, la enajenación, entre otros. Por tanto, si la TC implica la transformación y la emancipación, los EO requieren ir más allá de la reflexión, la comprensión y la denuncia, e incorporar como agenda de investigación y como práctica normalizada, la intervención organizacional, en tanto aspectos que les permitan acercarse a una postura crítica desde la perspectiva de la TC.⁵⁴ Así, los EO no pueden ser cabalmente catalogados como críticos desde el punto de vista la TC, al menos en lo que refiere a uno de los rasgos fundamentales de la TC.

De esta forma, considerando lo expuesto en el presente apartado, es posible establecer otra de las formas de entender el carácter crítico de los EO: su arraigo parcial en la TC.⁵⁵

3.1 La pertinencia de diferenciar los Estudios Organizacionales de los Estudios Críticos de la Administración

Antes de continuar con el siguiente apartado, resulta pertinente abordar lo relativo a la pertinencia de diferenciar los EO de los ECA. Como se ha expuesto, parte del carácter crítico de los EO está relacionado con la TC; a la

vez, el carácter crítico de los llamados ECA también se relaciona – estrechamente– con la TC. Asimismo, los EO y los ECA mantienen ciertos vínculos debido a la relación intrínseca entre organización y Administración. Lo anterior puede llevar a no hacer una distinción explícita entre EO y ECA, a considerar que los ECA son una especie de corriente de estudio dentro de los EO –y, por tanto, parte constitutiva de los EO– o a establecer una fuerte relación entre el carácter crítico de los EO y el carácter crítico de los ECA, cuestiones que para efectos de este escrito resultan inadecuadas. En otras palabras, dado que lo que importa en este escrito es contribuir a clarificar el sentido del carácter crítico atribuido a los EO, y dado que la relación entre EO y ECA puede llevar a establecer un vínculo inapropiado entre el carácter crítico de los EO y el carácter crítico de los ECA, es necesario argumentar brevemente la importancia que tiene no asemejar a los ECA con los EO, no derivar del carácter crítico de los ECA el carácter crítico de los EO y no vincular el carácter crítico de los ECA con el carácter crítico de los EO. Antes de ello, a manera de contextualizar lo relativo a los ECA, se exponen sucintamente algunos de sus aspectos esenciales.

En términos generales, se puede mencionar que con el propósito de poner en tela de juicio tanto prácticas y discursos administrativos, como la concepción misma de administración/gestión, los ECA han dejado de lado temas relacionados con la racionalidad instrumental administrativa –como la competencia– y se han enfocado en temas de corte más crítico –como dominación, violencia o resistencia–,⁵⁶ a la vez que han cuestionado a los gurús de la Administración para dar paso a reconocidos autores de corte crítico y posmoderno (Fernández, 2007). Asimismo, retomando a Saavedra (2009), si la teoría crítica de la organización –entiéndase ECA– tiene como propósito «el análisis de los mecanismos ideológicos que hacen que el trabajador acepte tácitamente, internalizándolos, los roles, reglas y usos

lingüísticos propios del lugar del trabajo» (p. 54), entonces es factible afirmar que «el eje articulador [de los ECA] es el problema de la emancipación del individuo» (2009, p. 56); de ahí su estrecha relación con la TC.

Específicamente, para Alvesson y Willmott (1992a, p. 8):

[...] los estudios críticos de administración tienen una agenda de investigación, enseñanza e (indirectamente) práctica organizacional que entiende a la administración como un fenómeno político, cultural e ideológico, y que da voz a los directivos no sólo como directivos sino como personas, y también a otros grupos sociales (subordinados, usuarios, clientes, hombres y mujeres, ciudadanos con otras capacidades) cuyas vidas son más o menos afectadas directamente por las actividades e ideologías de la administración.

Por ello, para estos autores, los ECA se contraponen a los temas estudiados por la Administración en cuanto a evidenciar los aspectos estructurales de las relaciones de poder o la producción de articulación de intereses; reflexionar críticamente sobre temas como racionalidad, progreso, tecnocracia, ingeniería social, autonomía, control e ideología; cuestionar el ego de la administración moderna; desafiar el dominio de la racionalidad instrumental; mostrar la naturaleza política de lo que aparentemente es tecnológicamente neutro; y rebatir suposiciones dadas por hecho sobre la satisfacción de las necesidades y deseos asumidos en la sociedad capitalista (Alvesson y Willmott, 1992a, pp. 8-11).

Por su parte, a pesar de la variedad de temas y tensiones en el campo de los ECA, Adler, Forbes y Willmott (2008, pp. 124-129) señalan algunos de sus principales temas en común: el desafío a las estructuras de dominación propias de la sociedad actual, como el capitalismo, el patriarcado, el racismo, el imperialismo o el productivismo; el cuestionamiento a las prácticas administrativas dadas por sentado, como la hegemonía de los administradores en tanto tomadores de decisiones debido a su carga de saberes administrativos; el desafío a las relaciones sociales en el lugar de trabajo, en tanto relaciones esencialmente instrumentales, cuyo énfasis

está en la ganancia, la competitividad o el desempeño de los negocios, excluyendo aspectos éticos; el reconocimiento de cómo los informes sobre la gestión están influidos por las posiciones sociales de los actores – académicos o practicantes– y el cuestionamiento del significado de términos como confianza o responsabilidad; y el cuestionamiento de las relaciones poder-conocimiento en tanto relaciones aparentemente neutrales y naturales que refuerzan las relaciones de poder asimétricas, reflejadas, por ejemplo, en las prácticas de los departamentos de recursos humanos.

Por último, acorde con Saavedra (2009, pp. 52 y 57), los ECA cuestionan los dispositivos empleados para normalizar las conductas de los individuos en el lugar de trabajo, por lo que su apuesta recae en la reforma radical – pero factible– de la investigación, enseñanza y práctica administrativas. Así, para este autor, entre los temas de estudio de los ECA se encuentran: aspectos relacionados con poder, dominación, control, ideología y conflicto; aspectos simbólicos, estéticos y de creación de sentido; procesos de subjetivación y construcción de la identidad; discriminación racial y de género; implicaciones políticas de prácticas administrativas; la dignidad y el placer; entre otros (Saavedra, 2009, p. 48); temas investigados en relación con las formas de gestión.

Ahora bien, cuando se busca establecer o definir el carácter crítico de los EO parece haber una práctica en común: asociar el carácter crítico de los EO, por supuesto, a la TC, pero también asociar cercanamente a los EO con los ECA y, por tanto, definir el carácter crítico de los EO por medio del carácter crítico de los ECA –es decir, el carácter crítico de los ECA es atribuido indistintamente a los EO –, o asociar el carácter crítico de los ECA al carácter crítico de los EO.⁵⁷ A manera de ilustración, cuando Gonzales-Miranda (2020, p. 115) analiza lo relativo a la aproximación crítica de los EO, expone lo siguiente:

[...] lo crítico implica una praxis que propende, por un lado, al conocimiento del mundo y de las condiciones de posibilidad que en un momento dado se han construido y dan cabida o limitan las prácticas de libertad, y, por otro, a la búsqueda de la construcción de escenarios alternativos que permitan vínculos sociales distintos, que dejen de lado las relaciones de dominación. Lo crítico propugna que los individuos y grupos se liberen de las ‘condiciones sociales e ideológicas represivas, en particular de aquellas que ponen restricciones socialmente innecesarias sobre el desarrollo y la articulación de la conciencia humana’ (Alvesson & Willmott, 1992, citados por Saavedra-Mayorga, 2009, p. 56).

En esta cita se hace evidente, si se pone atención en los autores citados,⁵⁸ que lo crítico hace referencia a la TC y, en particular a los ECA, y no propiamente a los EO; de hecho, la referencia a Alvesson y Willmott hecha por Saavedra tiene que ver con la noción de emancipación y el texto de Saavedra está dedicado a abordar el tema de los ECA.

Reiterando, cuando se trata de reflexionar sobre la postura crítica de los EO, pareciera que se hacen sinónimos los términos EO y ECA. Se crea así la impresión de que los EO no tienen –o no generan– una postura crítica propia más allá de los ECA –y por consecuencia más allá de la TC–, por lo que el carácter crítico de los EO pareciera radicar en el carácter crítico de los ECA. En otras palabras, el carácter crítico de los EO tiende a explicarse –y sustentarse– en función de los ECA y no en función de sí mismos. Igualmente, a manera de ilustración, se retoman las siguientes citas de un texto que aborda el tema de la crítica en los EO:

En América Latina, a pesar de la larga e indispensable contribución del pensamiento social crítico, se constata una tendencia a copiar los desarrollos de los EO de los países centrales. Eso se hace aún más fácil porque los CMS se constituyen con base en una crítica aceptable y que cada vez más hace parte del *mainstream* [...] (Misoczky, 2017, p. 145).

Si los CMS y los estudios poscoloniales no pueden ser definidos como efectivamente críticos [desde la postura de la TC] hay que aclarar algunos criterios de demarcación para la crítica en los EO (Misoczky, 2017, p. 146).

La tarea de la crítica en los EO, por lo tanto, es contraponer a 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 (Misoczky, 2017, p. 147).

Así, el propio Alvesson (2008), cuando establece la relación entre TC e investigación organizacional –no ECA–, considera a la Administración y sus efectos nocivos como un tema propio de la investigación *organizacional*; asimismo, cuando puntualiza las contribuciones de los *Critical Organization Studies*, los temas propiamente administrativos no dejan de estar presentes como, por ejemplo, los recursos humanos y la administración estratégica. De esta manera, Alvesson (2008, p. 354) marca una asociación casi indistinta entre EO y ECA cuando escribe: «existe desacuerdo y debate en torno a las características clave de la teoría crítica en los estudios de la organización (estudios críticos de la administración) también como en lo que es un futuro positivo». [59](#)

Continuando con la reflexión en torno a la diferencia/similitud entre EO y ECA, cabe señalar que, en cambio, existen posturas que atenúan la estrecha similitud entre EO y ECA. A manera de ilustración, Montaña (2014, p. 30) escribe:

[...] mucho se ha discutido si se trata de una corriente distinta a la de Estudios Organizacionales o bien es una modalidad particular de estos. En lo particular pienso que se trata de una derivación que se gesta a su interior y que, al menos hasta el momento, no logra diferenciarse nítidamente de ellos como para ser considerada una corriente en sí misma.

No obstante, más adelante el mismo Montaña (2014, p. 37) señala:

[...] los Estudios Organizacionales, desde la óptica de los estudios críticos de administración, posan una mirada distinta sobre la administración que la diferencia sustantivamente de la teoría de la organización por la profundidad de su análisis y la agudeza de su crítica.

A partir de ello, interpretamos que, si bien Montaña considera a los ECA como una derivación de los EO, no los asume como indistintos, pues seguramente reconoce, implícitamente, que a pesar de que tienen puntos en común también tienen objetos de estudio particulares.⁶⁰

Por su parte, al cuestionar la diferencia entre los EO y los ECA, Gonzales-Miranda y Rojas-Rojas (2020) parecen estar de acuerdo en que estos son esencialmente diferentes –si bien tienen puntos de intersección–:⁶¹ «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» (p. 5).⁶²

En este trabajo nos adherimos a esta última postura: la de concebir a los EO y a los ECA como campos de estudio diferentes –lo que a su vez disuade derivar o asociar el carácter crítico de los EO a partir de los ECA–. Coincidimos en que el objeto de estudio de los EO son las organizaciones, lo organizacional y los fenómenos organizados, y el objeto de estudio de los ECA es la Administración, lo administrativo y el cuestionamiento a los efectos nocivos de esta sobre los seres humanos;⁶³ ello marca una diferencia esencial entre ambos campos de conocimiento. Si bien la organización es el espacio donde se ejerce la Administración y las prácticas administrativas, y esta y estas por ser ejecutadas en organizaciones pueden ser consideradas como fenómenos organizacionales, dichos fenómenos no se reducen a las prácticas administrativas. Asimilar a los EO con los ECA sería tanto como asimilar a los EO con la Administración, al no reconocer que sus identidades disciplinares son diferentes, pues una cuestión es el desarrollo de una perspectiva crítica de los fenómenos organizacionales y otra es el desarrollo de una perspectiva crítica de los fenómenos administrativos.⁶⁴

Aún más, los EO como campo de estudio no se reducen a adoptar una postura crítica desde el punto de vista de la TC, como al menos en su inicio sí lo hicieron los ECA.⁶⁵ Los fenómenos administrativos lo son en función de

su identificación con los temas propios de la Administración, y lo mismo puede decirse de los fenómenos organizacionales: lo son en función de su identificación con los temas propios de los EO. Si –desde el punto de vista de los ECA– los temas convencionalmente abordados por los EO son estudiados en relación con la Administración bajo una perspectiva crítica, ello marca la diferencia, ya que –desde el punto de vista de los EO– los temas convencionalmente abordados por los EO son estudiados no en relación con la Administración bajo una perspectiva crítica, sino en relación con la organización misma.

Asimismo, por una parte, pensamos que no es pertinente pensar que los EO adquieren su carácter crítico por aportar elementos a la crítica de la Administración –ya sea como disciplina o como práctica–, pues parte de su constitución está en la crítica hacia TO, no hacia la Administración, como se ha mostrado; para ello están los ECA. En todo caso, si los ECA retoman elementos de los EO para criticar aspectos propios de la Administración, ello no significa que a los EO se los deba considerar críticos por aportar indirectamente elementos para la crítica de la Administración. En concreto, pensamos que el objetivo de los EO no debe estar centrado (y de hecho pensamos que no lo está) en la crítica a la Administración. Por otra parte, pensamos que cuando los EO son críticos en lo relativo a los daños que la organización infringe al ser humano, ello debe diferenciar a los EO de los ECA en el sentido de diferenciar los daños infringidos por la *organización* –lo organizacional–, de los daños infringidos por la Administración –lo *administrativo*–. Si no se diferencian los EO de los ECA, el carácter crítico de los EO, asociado exclusivamente a un punto de vista de la TC, puede reducirse, esencialmente, a una crítica de los efectos indeseables de la Administración en el ser humano.

4. ¿Qué tan críticos son los Estudios Organizacionales?

En los apartados anteriores se expusieron reflexiones y argumentos que ayudan a establecer, así sea parcialmente, en qué sentido y en qué medida los EO son críticos.

Así, recapitulando, una de las formas de concebir el carácter crítico de los EO tiene que ver con establecer que, desde el punto de vista de los EO como campo, estos son críticos porque critican ciertos aspectos epistemológicos, metodológicos y ontológicos de la TO; y derivado de ello, otra de las formas hace referencia a la superación de las críticas planteadas a la TO por parte de los EO. No obstante, si se piensan a los EO como corrientes de estudio en sí mismas, lo anterior no debe llevar a considerar el carácter crítico de los EO como algo absoluto, al menos por tres razones: 1) no todas las formas por medio de las cuales los EO tratan de superar las críticas adjudicadas a la TO son atribuibles a todas y cada una de las corrientes de estudio, ni tampoco pueden ser atribuibles homogéneamente, pues en algunas corrientes más que en otras se hacen mayormente evidentes dichas formas; 2) algunas corrientes de estudio mantienen un sesgo funcionalista y positivista; y 3) existe una estrecha relación entre algunas corrientes de estudio de los EO y algunas corrientes de estudio de la TO. Por estas razones, el carácter crítico de los EO respecto a la TO debe ser matizado o relativizado.

Por otra parte, si pensamos a los EO como campo, hay elementos para considerar que otra forma más de concebir el carácter crítico de los EO se fundamenta en la relación que establecen con la TC; a saber, se ha desarrollado dentro de los EO una corriente de estudio sustentada en los aportes de la TC, las críticas a la TO por parte de los EO consideran algunos aspectos propios de la TC y algunas corrientes de estudio de los EO consideran aspectos propios de la TC. Sin embargo, si pensamos a los EO como corrientes de estudio en sí mismas, solamente una corriente de

estudio adopta una postura crítica desde el punto de vista de la TC –*Critical Organization Studies (CT)*–, no todas corrientes de estudio consideran en sus propuestas aspectos propios de la TC y no todas las corrientes de estudio desarrollan el carácter transformador y emancipador propio de la TC; por lo anterior, resulta difícil establecer que los EO pueden ser cabalmente catalogados como críticos desde la perspectiva de la TC.

Asimismo, un asunto que merece destacarse es el siguiente. Puesto que la cuestión central de este trabajo es ponderar el carácter crítico de los EO y se ha establecido que parte de dicho carácter está asociado a la TC, resulta evidente la atención que debe ponerse al tema del poder. En otras palabras, un aspecto esencial de la TC son las relaciones de poder, ya que lo que critica la TC es en buena medida criticado porque involucra el desarrollo de relaciones de poder⁶⁶ que afectan negativamente al ser humano.

De esta manera, se esperaría una estrecha relación entre las corrientes de estudio *análisis postmoderno y teoría crítica de las organizaciones y poder en y alrededor de las organizaciones*; a su vez, se esperaría que esta última mantuviera o desarrollara un enfoque esencialmente crítico, o al menos que considerara aspectos relativos a la TC –y el PM–. La corriente de estudio *poder en y alrededor de las organizaciones* debería, al igual que la corriente de estudio *análisis postmoderno y teoría crítica de las organizaciones*, ser representativa o icónica respecto al carácter crítico de los EO, es decir, la corriente de estudio *poder en y alrededor de las organizaciones* debería ser un soporte fundamental del carácter crítico de los EO. No obstante, como lo establecen Hardy y Clegg (1996), dicha corriente de estudio también ha desarrollado un enfoque funcional, lo cual permite cuestionar el carácter crítico de los EO precisamente porque la corriente de estudio *poder en y alrededor de las organizaciones* no se enfoca exclusivamente en el desarrollo

de un enfoque crítico y ha dado lugar –a la par– al desarrollo de un enfoque funcional.

Al respecto, cabe mencionar que un estudio que analizó someramente la literatura sobre el poder en las organizaciones en Latinoamérica muestra que lo anterior no es exclusivo de la literatura anglosajona, pues algo similar ocurre en el contexto latinoamericano. Así, dicho estudio revela que del total de artículos revisados «quince tienen un enfoque funcional y doce un enfoque crítico [y precisa que] si bien ello muestra un equilibrio en ese aspecto, en realidad existe un predominio hacia el enfoque funcional» (De la Rosa, 2019, p. 892).⁶⁷ En el mismo sentido, este estudio evalúa la referencia a autores de corte funcional o crítico:

[...] el predominio hacia el enfoque funcional de los artículos analizados es compatible con la cantidad de menciones hechas a los autores con enfoque funcional adscritos tanto a las ciencias sociales como al estudio de las organizaciones, en total setenta y siete; por su parte la cantidad de menciones a los autores con enfoque crítico adscritos tanto a las ciencias sociales como al estudio de las organizaciones, en total cuarenta, se corresponde con el menor número de artículos analizados con enfoque crítico (De la Rosa, 2019, p. 893).

Ahora bien, todo lo anterior se expresa, sintéticamente, en la tabla 1;⁶⁸ debido a esta forma sintética de presentación de los aspectos considerados para establecer el carácter crítico de los EO, dichos aspectos son evaluados/interpretados de manera general para cada corriente de estudio.

Tabla 1. Valoración del carácter crítico de los Estudios Organizacionales

Aspectos considerados para establecer el carácter crítico de corrientes de estudio que conforman a los EO							
	Elemento/fenómeno organizacional emblemático estudiado	Forma de superar la crítica realizada a la TO*	Mantiene un sesgo funcionalista o positivista	Mantiene relación con alguna corriente de la TO	Se sustenta en o considera aspectos propios de la TC	Las críticas a la TO consideran aspectos de la TC	Desarrolla un carácter transformador y emancipador
Corrientes de estudio de los EO							
Cultura en las organizaciones y Análisis Transcultural	• Producción o construcción de cultura • Aspectos expresivos y simbólicos de aspectos culturales	<u>2</u>	Sí, parcialmente	Sí, parcialmente	No	No	No (incluso, fomenta la alienación con propuestas como cultura corporativa)
		<u>3</u>					
		4					
		6					
Identidad organizacional	• Múltiples Identidades • Construcción de identidad	<u>2</u>	No, en general	No	Sí, parcialmente	Sí, parcialmente	No
		<u>3</u>					
		4					
		6					
Nuevo institucionalismo	• Reglas, rutinas y valores institucionales • Estructuras y campos organizacionales • Ambientes institucionales • Lógicas institucionales • Trabajo institucional	<u>1</u>	Sí, parcialmente	Sí, parcialmente	No	No	No
		<u>2</u>					
		<u>3</u>					
		4					
		<u>5</u>					
		6					
		8					
Teorías de la ambigüedad organizativa	• Proceso decisorio • Estructura • Ambigüedad e incertidumbre organizacional	<u>1</u>	Sí, parcialmente	Sí, parcialmente	No	No	No
		<u>2</u>					
		3					
		4					
		<u>5</u>					
Análisis estratégico	• Sistema de acción concreto • Mecanismos de regulación • Reglas	<u>1</u>	Sí, parcialmente	Sí	No	No	No
		3					
		4					
		5					
		<u>7</u>					
Ecología de las poblaciones	• Poblaciones de organizaciones • Nichos ambientales	1	Sí	Sí	No	No	No
		<u>2</u>					
		3					
		4					
		5					
		5					

Tabla 1. Valoración del carácter crítico de los Estudios Organizacionales (continuación)

Aspectos considerados para establecer el carácter crítico de corrientes de estudio que conforman a los EO							
	Elemento/fenómeno organizacional emblemático estudiado	Forma de superar la crítica realizada a la TO*	Mantiene un sesgo funcionalista o positivista	Mantiene relación con alguna corriente de la TO	Se sustenta en o considera aspectos propios de la TC	Las críticas a la TO consideran aspectos de la TC	Desarrolla un carácter transformador y emancipador
Corrientes de estudio de los EO							
Psicoanálisis en las organizaciones	- Enfermedades psíquicas del individuo - Sistema psíquico organizacional - Mediación de contradicciones	2	No	No	Sí	Sí	Es más evidente que en otras corrientes
		3					
		4					
		6					
		7					
		8					
Antropología de las organizaciones	El ser humano multidimensional en espacios organizacionales y su relación con las formas de gestión occidentales	1	No	Sí, indirectamente	Sí	Sí	Al menos lo promueve
		2					
		3					
		6					
		7					
		8					
Organizaciones Postmodernas	- Nuevas formas de organización - Forma organizacional	1	Sí, parcialmente	Sí	No	No	No
		2					
		5					
		6					
		7					
		8					
Aprendizaje y conocimiento organizacional	- Construcción de aprendizaje, conocimiento e innovación organizacional - Adaptación ambiental	2	Sí, parcialmente	Sí, indirectamente	No	No	No
		3					
		4					
		6					
		8					
Discurso en las organizaciones	- Discurso - Lenguaje - Conversaciones	2	No	No	Sí, parcialmente	Sí, parcialmente	No
		3					
		4					
		6					
		8					
<i>Organizing</i>	- Eventos - Procesos - Creación de sentido	2	No	No	No	No	No
		3					
		4					
		6					
		8					
Género	- Identidad de género - Dominación - Cultura y símbolos	2	No	No	Sí	Sí	Propensa a desarrollarlo
		3					
		4					
		5					
		6					
		7					
		8					

Tabla 1. Valoración del carácter crítico de los Estudios Organizacionales (continuación)

Aspectos considerados para establecer el carácter crítico de corrientes de estudio que conforman a los EO							
Elemento/fenómeno organizacional emblemático estudiado	Forma de superar la crítica realizada a la TO*	Mantiene un sesgo funcionalista o positivista	Mantiene relación con alguna corriente de la TO	Se sustenta en o considera aspectos propios de la TC	Las críticas a la TO consideran aspectos de la TC	Desarrolla un carácter transformador y emancipador	
Corrientes de estudio de los EO							
Análisis postmoderno y teoría crítica de las organizaciones	• Deconstrucción • Genealogía • Identidades fragmentadas • Discurso • Disciplina • Relaciones de poder/conocimiento • Racionalidad instrumental • Producción de consenso y control • Ideología • Dominación • Emancipación	1 2 3 4 6 7 8	No	No	Sí	Sí	Se supondría que sí
Poder en las organizaciones	• Relaciones de poder intra e inter organizacionales • Política organizacional • Estrategia • Fuentes de poder • Dominación, conflicto y control • Resistencia • Disciplina • Discurso	1 2 3 4 6 8	Sí, parcialmente	Sí, parcialmente	Sí, parcialmente	Sí, parcialmente	No

* 1. Profundizan en el estudio de elementos organizacionales. 2. Agregan el estudio de otros fenómenos organizacionales (y niveles de análisis). 3. Suman perspectivas de estudio alternativas. 4. Añaden propuestas metodológicas alternativas. 5. Amplían el objeto de estudio. 6. Potencian la posibilidad de diálogo interdisciplinar. 7. Proponen recuperar el estudio de realidades organizacionales distintas y generar conocimiento a partir de lenguajes y discursos propios. 8. Consideran a la organización como un constructo social.

Los números que están subrayados indican que las formas por medio de las cuales se superan las críticas realizadas a la TO deben ser consideradas especialmente relevantes para la corriente de estudio en cuestión.

Fuente: Elaboración propia con aportes de De la Rosa (2007) y De la Rosa y Contreras (2007).

Con base en la tabla 1, se puede establecer con mayor precisión lo siguiente: todas las corrientes de estudio se caracterizan por desarrollar –aunque no homogéneamente– varias formas de superar la crítica realizada a la TO;⁶⁹ poco más de la mitad de las corrientes de estudio mantienen un sesgo

funcionalista o positivista y mantienen relación con alguna corriente de la TO; poco más de la mitad de las corrientes de estudio no se sustentan en o consideran aspectos propios de la TC y no consideran aspectos de la TC en lo relativo a las críticas realizadas a la TO; a excepción de unas pocas corrientes de estudio, la mayoría no desarrolla un carácter transformador y emancipador. De esta manera, el carácter crítico de los EO encuentra más sustento en lo relativo a la crítica que realizan a la TO que en su postura crítica apuntalada en la TC.

Ahora bien, para tratar de dar respuesta a la pregunta inicial de este apartado, considérese lo siguiente. Si se tiene en mente a los EO como campo, a la vez que se considera el carácter crítico de los EO derivado tanto de la crítica que realizan a la TO como de su relación con la TC, una primera impresión llevaría a pensar que los EO son, por así decirlo, eminentemente críticos, es decir, pensados como campo, parecería ser que los EO son esencialmente críticos. No obstante, si se piensan a los EO como corrientes de estudio en sí mismas y de igual manera se considera el carácter crítico de los EO a partir de la crítica que realizan a la TO y de su vínculo con la TC, es evidente que el carácter crítico de los EO no debería ser asumido como absoluto, es decir, los EO no deberían ser etiquetados como cabalmente críticos. En otras palabras, si bien desde un punto de vista muy general a los EO se les puede atribuir un carácter crítico o pueden ser intrínsecamente asociados con nociones relativas a la crítica o lo crítico, es más adecuado asumir –por no decir admitir– que los EO tienen un carácter parcialmente crítico, relativamente crítico o, incluso, moderadamente crítico.

A manera de conclusión: la pertinencia de los Estudios Críticos de la Organización

Este trabajo se ha centrado en ponderar el carácter crítico de los EO; al respecto, una cuestión es analizar en qué sentido son críticos los EO a partir de su propia naturaleza y conformación como campo de estudio, otra es analizar a los EO bajo lo que se considera crítico en función de la TC, y otra más es sugerir o delinear el carácter crítico de los EO a partir de lo que se determine lo que implica lo crítico – no necesariamente asociado a la TC –; esta última cuestión es la que se abordará en este apartado final.

Así, puesto que el carácter crítico que generalmente se atribuye a los EO dista de ser puntual y cabalmente representativo de los mismos y dada la importancia que tiene para los EO conservar y desarrollar un espíritu crítico,⁷⁰ resulta pertinente reflexionar, aunque sea someramente, sobre lo que debería implicar el sentido de lo crítico en los EO, más allá de las críticas que formulan a la TO y de su relación con la TC.

Por una parte, respecto al carácter crítico de los EO referente a superar las críticas a la TO, simplemente se puede establecer que no se trata de dejar de superar dichas críticas; al contrario, es deseable y loable avanzar en nuevas formas de superar las críticas a la TO, pero tampoco se trata de enfocarse, a manera de un fin en sí mismo, en aumentar la lista de críticas a la TO; en todo caso, también es necesario reconocer los aportes de esta para el estudio de las organizaciones y profundizar en ellos.

Por otra parte, en lo concerniente al carácter crítico de los EO derivado de su relación con la TC, tampoco se trata, por supuesto, de desestimar tajantemente los aportes de la TC y los aportes de la corriente de estudio *Análisis Posmoderno y Teoría Crítica de las Organizaciones*, y en específico, de la (sub) corriente *Critical Organization Studies (CT)*; sin embargo, es necesario plantear tres cuestiones que pueden ayudar a reflexionar la pertinencia actual de la TC para el estudio de las organizaciones: 1) si el carácter crítico de los EO se desarrolla primordial o exclusivamente en

función de la TC, dicho carácter corre el riesgo de ser reducido a una crítica de los efectos indeseables de la Administración en el ser humano, dada la cercanía que tiende a establecerse entre los EO y los ECA en cuanto a su carácter crítico –recuérdese lo expuesto en el apartado 3.1–. 2) si las sociedades y las organizaciones han cambiado respecto a la época en la que surgió la TC,⁷¹ cabe preguntarse, en relación con los EO, en qué medida sigue siendo pertinente la TC o, en su caso, cómo debería ser retomada o reinterpretada para continuar siendo pertinente, independientemente de su énfasis en el ser humano; por ejemplo, la pertenencia de la TC y de la corriente *Critical Organization Studies* (CT) es tal en cuanto haya respuestas a preguntas como esta: ¿cuáles son las nuevas formas de enajenación y las posibilidades de emancipación de los seres humanos tanto en los tipos de organización surgidos en el siglo XX como en los tipos de organización que han surgido en el siglo XXI?. 3) si la TC está estrechamente comprometida con la emancipación, es necesario considerar lo expuesto por Burrell (2001, pp. 16-17):

[...] dado que los efectos del poder están en todas partes, el mito de la libertad humana es solo eso. La emancipación de algo puede casi con seguridad significar la esclavitud de su opuesto. La emancipación [de un algo o alguien] siempre significa la esclavitud de [otro] algo o alguien.

De esta manera, alcanzar un estado de libertad justo y libre de consecuencias dañinas para todos es meramente una ilusión, ante lo cual los *Critical Organization Studies* encuentran limitaciones para convertirla en realidad. En relación con lo anterior, sobre todo en el contexto latinoamericano, seguramente las condiciones de los estudiosos de las organizaciones para involucrarse en la transformación de las mismas no son las más favorables o las requeridas, especialmente, cuando lo que está en juego es la emancipación de los seres humanos.

Como se puede apreciar, esta última forma de distinguir el carácter crítico de los EO conlleva ciertas limitaciones para el desarrollo de dicho carácter. En ese sentido, parece pertinente ir más allá de los *Critical Organization Studies* –y específicamente de los *Critical Organization Studies* (CT)– e ir más allá de una postura crítica asociada esencialmente a la TC, si de sugerir o delinear el carácter crítico de los EO se trata. Adicionalmente, es necesario considerar que, en el contexto latinoamericano, cuando se hace referencia a los *Critical Organization Studies* no hay claridad si se alude a los *Critical Organization Studies* como tal o a algo más amplio y genérico; en dicho contexto, los *Critical Organization Studies* han sido denominados como *Estudios Críticos de la Organización* –o *Estudios Críticos Organizacionales*–.

Por tanto, se propone pasar del término *Estudios Críticos de la Organización* (ECO) al término *Estudios de la Organización Críticos* (EOC). Este cambio de términos, aunque aparentemente simple, conlleva una diferencia importante: mientras el término ECO implica que el sentido de lo crítico se sustente y desarrolle en función de la TC, es decir, que el estudio de diversos fenómenos organizacionales se realice desde una postura crítica asentada en la TC, el término EOC implica que el sentido de lo crítico no se sustente ni se desarrolle exclusiva y esencialmente en función de la TC, es decir, que el estudio de diversos fenómenos organizacionales se sustente en una postura crítica no enfocada en la TC. Asimismo, por un lado, bajo el término ECO resulta más importante el enfoque de TC –y de PM– que el fenómeno organizacional estudiado, y por otro, bajo el término EOC resulta más importante el fenómeno organizacional estudiado que el enfoque crítico bajo el cual se aborde dicho fenómeno.

A su vez, para pasar del término ECO al término EOC, se considera pertinente que dentro de los EO se desarrolle una corriente de estudio que precisamente se denomine *Estudios de la Organización Críticos*, corriente

que puede abonar a clarificar y redireccionar el sentido de lo crítico en los EO, así como a potenciar el desarrollo de un enfoque crítico específico dentro de los EO. En concreto, la idea es que se genere una corriente de estudio en el seno de los EO que se encargue de desarrollar, específicamente, un enfoque crítico de las organizaciones, y particularmente, de los fenómenos organizacionales que se desarrolla en y alrededor de ellas.

Recapitulando, lo que ha estado en juego es cómo entender el sentido de lo crítico en los EO, a partir de lo cual surgió la cuestión de cómo desarrollar dicho sentido más allá de lo expuesto en los apartados 2 y 3, y para ello se ha propuesto resignificar el sentido de lo crítico en los EO a través del desarrollo de una corriente de estudio: los EOC. Al respecto, más que plantear una agenda de investigación sobre los EOC, a continuación, se exponen, sin ser limitativos ni exhaustivos, algunos aspectos que pudieran ser considerados para abonar a delinear el desarrollo de los EOC.⁷²

Inicialmente, resulta pertinente retomar y adaptar, en función de los EOC, algunas preguntas que Adler (2002) se plantea en el contexto de los ECA:⁷³

- ¿En nombre de qué se hace la crítica? Puesto que los EOC implican el estudio desde un punto de vista crítico de los diversos fenómenos organizacionales, evidentemente la respuesta refiere a que la crítica se realiza en nombre de las prácticas, rutinas y discursos organizacionales, en principio.
- ¿En nombre de quién se hace la crítica? La crítica, lo crítico, alude a algo o a alguien que resulta afectado, por lo que la respuesta alude a que la crítica se realiza en nombre de los seres humanos, los animales no humanos, las organizaciones, el ambiente natural, la tierra, en principio.

- ¿Qué tipo de crítica es la que hay desarrollar? Si los ECO implican cierto distanciamiento respecto a los ECA, la crítica a desarrollar es aquella que genere consciencia y potencie la reflexión, que haya lugar para la autocrítica, que considere al ser humano como tal, que considere el cuidado de los animales no humanos y el de la naturaleza, que incluya varias tradiciones teóricas que ayuden a entender el carácter opresivo de las prácticas y discursos organizacionales, o que simplemente contribuya a la generación de conocimiento organizacional sobre la base del ya generado.

Para Messner, Clegg y Kornberger (2008), hay dos nociones de crítica entre los estudiosos de las organizaciones: por una parte, la crítica –coloquial– referida «a un juicio o evaluación que se enfoca en algunos aspectos, generalmente negativos, del objeto o práctica que se critica» (p. 69) y, por otra, la crítica –científica– relativa a un tipo de crítica «más informada que los juicios y acciones cotidianos de los actores legos y más reflexiva sobre los relatos de esos actores legos tal como están disponibles en la realidad mundana» (p. 69); es este segundo tipo de crítica al que debería corresponder la crítica realizada por los EOC.

Más que enfocarse en aumentar la lista de críticas a la TO, los EOC deberían considerar el planteamiento de críticas respecto a los EO en sí mismos, es decir, deberían considerar el planteamiento de críticas a las formas de construcción de conocimiento de las corrientes de estudio, al menos las más reconocidas, que conforman a los EO⁷⁴ como, por ejemplo, cuestionar el sesgo funcional inherente a la perspectiva de las lógicas institucionales;⁷⁵ ello contribuiría a identificar temas y fenómenos organizacionales susceptibles de abordarse desde un punto de vista crítico, lo cual las propias corrientes de estudio no necesariamente contemplan.

Asimismo, los EOC deberían evitar el riesgo que implica una crítica paralizante –mal enfocada o encauzada– que no reconozca los aportes al conocimiento organizacional derivados de la TO y los califique de insignificantes o banales.

Principalmente, para el contexto latinoamericano, un aspecto esencial a considerar para el desarrollo de los EOC es el que Ibarra (2006b, 2008) plantea respecto a la colonialidad epistémica: pasar de la etapa de solamente *traducir, imitar y copiar-pegar* literatura anglosajona a la etapa de producir un conocimiento original y propio –creación emancipada– a partir del reconocimiento de nuestras especificidades organizacionales; en concreto, los EOC deben considerar la generación de conocimiento organizacional propio a partir de lenguajes nativos y a partir de la recuperación crítica de saberes organizacionales producidos en realidades distintas a las que pretenden ser estudiadas. Igualmente, la generación de conocimiento propio implica cuestionar la institucionalización del conocimiento organizacional ya producido.

El desarrollo de los EOC no implica que se deba soslayar la corriente de estudio ECO; más bien, supone que la corriente ECO sea retomada por la corriente EOC,⁷⁶ pero con los objetivos de ir más allá de la TC evitando centrarse exclusivamente en esta última y de considerar las problemáticas inherentes a las tres limitantes planteadas líneas arriba para tratar de superarlas. Igualmente, puesto que no todas las corrientes de estudio de los EO desarrollan un punto de vista crítico sobre los fenómenos organizacionales que estudian –esté o no esté dicho punto de vista asociado a la TC –,⁷⁷ los EOC podrían, como ya se mencionó, abonar a develar aquellos fenómenos organizacionales que pueden ser analizados desde un punto de vista crítico.

Ya en el apartado 3.1 se expuso la importancia de diferenciar los EO de los ECA; en ese sentido, igualmente es importante diferenciar los ECO de los ECA. Los ECO no deben enfocarse en temas evidentemente administrativos, sino en temas propiamente organizacionales, para diferenciarse de los ECA; aun tratándose de temas administrativos, la perspectiva para abordarlos debería ser la organizacional. Retomando lo expuesto en el apartado mencionado, si no se diferencian los EOC de los ECA, el carácter crítico de los ECO puede reducirse a una crítica de los efectos indeseables de la Administración en el ser humano.

Independientemente de si se adopta o no un punto de vista arraigado en la TC, es indudable que, al menos en el campo de las ciencias sociales, un enfoque crítico está intrínsecamente ligado a la noción de ser humano, lo cual puede llevar a desarrollar una postura marcadamente antropocéntrica. Sin embargo, resulta conveniente que los EOC no se ciñan a dicha postura e incluyan otros aspectos no humanos como los ecosistemas, la naturaleza, la biósfera y la tierra; en otras palabras, los EOC deberían dar lugar a la inclusión de posturas como la ecocéntrica. En ese sentido, a manera de ilustración, sería pertinente que los EOC dialoguen con –y se nutran de– temas como *Animal Organization Studies* (al respecto, véase Tallberg y Hamilton, 2022) para posibilitar reflexiones sobre la relación humanos-animales no humanos-organizaciones y los efectos nocivos derivados de esta relación –ya sea para humanos o animales no humanos–, destacando el rol que juega la organización en la generación de dichos efectos negativos. Y si bien es deseable considerar posturas como la ecocéntrica, ello no debe dar pie a que los EOC abandonen posturas como la humanista, pues para un enfoque crítico el humanismo es un referente obligado. De esta manera, el reto para los EOC consiste en hacer convivir diversas posturas con distintos puntos de vista.

Aunque ya se señaló la limitante relativa a las condiciones de los estudiosos de las organizaciones para involucrarse en la transformación de las mismas, pero siendo la transformación de las organizaciones una cuestión importante, los estudiosos de las organizaciones interesados en los EOC podrían incidir indirectamente en la transformación de las organizaciones, como lo sugiere Adler (2002), a través de la práctica docente: «¿por qué no usar nuestros púlpitos para alentar a nuestros estudiantes –incluso los estudiantes de MBA– para renunciar a la riqueza de los accionistas y dedicarse a causas más valiosas?» (pp. 390-391). Así, por ejemplo, se podría incidir en el análisis de casos que permitan cuestionar tanto la racionalidad económica a ultranza como punto de atención principal de las organizaciones empresariales como la apuesta por discursos que utilitarista y acríticamente promueven la responsabilidad social empresarial.

El despliegue de los EOC conlleva especificar qué es lo que se critica de los fenómenos organizacionales analizados, por qué se critican dichos fenómenos y cuál es el sentido o la postura de la crítica realizada, pero, sobre todo, dejar claro qué es lo organizacionalmente criticado, es decir, si existen perspectivas críticas de corte laboral, feminista, antirracista, ecológico, etc., el desarrollo de los EOC debe distinguirse por generar una perspectiva crítica propiamente organizacional que aborde temas organizacionales –no laborales, no feministas, no ecológicos, etcétera, en sí mismos– desde un punto de vista crítico; a manera de ilustración, parafraseando a Adler (2002), los EOC deberían incluir temas que ayuden a entender el carácter opresivo de las cotidianas prácticas organizacionales. En el mismo sentido, es necesario considerar que a pesar de que vivimos en una sociedad organizacional, los EO tienen límites para explicar fenómenos que, aunque están vinculados con las organizaciones, precisamente porque

no son objeto de estudio de los EO o van más allá de espacios propiamente organizacionales, los EO no pueden explicar dichos fenómenos cabalmente; así, por más que estos fenómenos puedan ser abordados críticamente, los EOC no estarían diseñados para dar cuenta de ellos.⁷⁸

En suma, además de considerar aspectos como la crítica a los propios EO, la recuperación crítica de la TO, la colonialidad epistémica y la generación de conocimiento propio, la recuperación de los ECO, el descentramiento de la TC, el humanismo y el ser humano, la diferenciación entre ECO y ECA, el enfoque en temas propiamente organizacionales y la crítica de fenómenos organizacionales, el ecocentrismo, la transformación de las organizaciones y la práctica docente, entre otros, los EOC deberían tomar en cuenta aspectos como los siguientes: a) el incremento e intensificación del estudio de las relaciones de poder intra e interorganizacionales desde un punto de vista crítico,⁷⁹ más que funcional, así como el análisis de sus efectos negativos en los *stakeholders* y el ambiente organizacional; b) el cuestionamiento del ejercicio del poder para dar forma, gobernar, determinar y dirigir la vida humana, y el desenmascaramiento y examen de las relaciones de poder organizacionales (Burrell, 2001, pp. 14-15); c) lo iconoclástico, relativo al rompimiento de la solidez de ciertas imágenes e íconos considerados como dominantes (Burrell, 2001, p. 15), lo cual, aplicado al espacio organizacional, implicaría, por ejemplo, romper y cuestionar tanto la noción icónica del ápice estratégico y línea media sustentada en el mantenimiento del *statu quo*, como la noción icónica del núcleo de operaciones en tanto sector organizacional tradicionalmente desprotegido e inerme; d) la complejidad organizacional, en tanto artefacto teórico-metodológico que contribuye a identificar y entender la diversidad de elementos organizacionales que entran en juego a la hora de evidenciar prácticas organizacionales susceptibles de ser criticadas; e) lo investigativo,

relativo a cuestionar lo que está dado por sentado, específicamente, aquello que los poderosos evitarían que fuera cuestionado (Burrell, 2001, p. 15), lo que por ejemplo, en términos organizacionales, implicaría hacer evidentes aspectos relativos a las dimensiones humanas, como lo es el uso lenguaje y sus consecuencias negativas en la salud de los individuos; f) las formas de organización emergentes o alternativas que permitan ejemplificar su viabilidad respecto a la existencia de organizaciones que fomentan prácticas escasamente nocivas para los individuos y la naturaleza, como por ejemplo las ecoaldeas; g) las rutinas organizacionales que aporten evidencia sobre la posibilidad de mejora en las condiciones vida de los individuos en las organizaciones; h) los fenómenos emergentes multifacéticos que mantienen relación con las organizaciones, los cuales tienen consecuencias indeseables para los individuos, la sociedad y las organizaciones, como la reciente crisis sanitaria de Covid-19; por mencionar algunos.

Todos estos aspectos que se han propuesto para dar forma al desarrollo de los EOC no deben ser considerados como determinantes, definitivos o incuestionables; por el contrario, están abiertos al debate crítico, pues no son sino un primer intento por delimitar la noción de ECO y encauzar su desarrollo.

Finalmente, para concluir este escrito, se señala que repensar el carácter crítico de los EO se ha reflejado en una pequeña contribución, al menos para el contexto latinoamericano, a clarificar el sentido de dicho carácter. A su vez, muy en el espíritu de los EO de estar abiertos a nuevas propuestas, sugerir a los ECO como forma específica de potenciar el carácter crítico de los EO, es una invitación a los estudiosos de las organizaciones para reconsiderar el sendero por el que debería transitar el tema de la crítica y lo crítico en los EO, a casi tres décadas de la publicación del *Handbook of Organizations Studies*. Pero más allá de la fructificación o no de los EOC, o de

la evolución propia de los ECO y de los ECA, si ser crítico significa ser no manejable, no moldeable, no subyugado, cuestionar las jerarquías, hacer evidentes los desacuerdos, hacer valer la autonomía, todo ello gracias a una aptitud y actitud reflexiva, entonces, más que los investigadores, los seres humanos en las organizaciones deberían ser críticos para lograr espacios organizacionales más dignos y justos.

Referencias

- Adler, P. (2002). Critical in the Name of whom and what? *Organization*, 9 (3), 387-395.
- Adler, P., Forbes, L. y Willmott, H. (2008). Critical Management Studies. *The Academy of Management Annals*, 1(1), 119-180.
- Adorno, T. (2009). *Consignas, Amorrrortu*.
- Aktouf, O. (1992). Management and Theories of Organizations in the 1990's: Toward a Critical radical humanism? *Academy of Management Review*, 17(3), 407-431.
- Alvesson, M. (2008). Critical Theory. En Clegg, R. y Bailey, J. R. (eds.). *International Encyclopedia of Organizations Studies* (329-335). Sage.
- Alvesson, M. y Deetz, S. (2006). Critical Theory and Postmodernism Approaches to Organizational Studies. En Clegg, S., Hardy, C., Lawrence, T. y Nord, W. (eds.). *Handbook of Organizations Studies* (pp. 255-283). Sage.
- Alvesson, M. y Willmott, H. (1992a). Critical Theory and Management Studies: An Introduction. En Alvesson, M. y Willmott, H. (eds.). *Critical Management Studies* (pp. 1-20). Sage.
- Alvesson, M. y Willmott, H. (1992b). On the Idea of Emancipation in Management and Organizational Studies. *Academy of Management Review*, 17 (3), 432-464.

- Alvesson, M. y Willmott, H. (1992c). *Critical Management Studies*. Sage.
- Alvesson, M. y Willmott, H. (2003a). Introduction. En Alvesson, M. y Willmott, H. (eds.). *Studying Management Critically* (pp. 1-22). Sage.
- Alvesson, M. y Willmott, H. (2003b). *Studying Management Critically*. Sage.
- Alvesson, M., Bridgman, T. y Willmott, H. (2009) Introduction. En Alvesson, M., Bridgman, T. y Willmott, H. (eds.). *The Oxford Handbook of Critical Management Studies* (pp. 1-26). Oxford University Press.
- Argyris, C. (1975). The Impact of the Formal Organization upon the Individual. En Pugh, D. S. (ed.). *Organization Theory. Selected Readings* (pp. 261-278). Penguin Books.
- Aubert, N. y de Gaulejac, V. (1993). *El coste de la excelencia. ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?* Paidós.
- Burrell, G. (2001). *Ephemera: Critical Dialogues on Organization*. *Ephemera*, 1 (1), 11-29.
- Burrell, G. y Morgan, G. (1979). *Sociological Paradigms and Organisational Analysis*. Heinemann.
- Clegg, S. (1997). Narrativa, poder y teoría social. En Mumby, D. (comp.). *Narrativa y control social. Perspectivas críticas* (pp. 29-67). Amorrortu.
- Clegg, S. (2010). Organization Studies: Narratives and Reality. *Ide@s CONCYTEG*, 5 (56), 88-98.
- Clegg, S. y Bailey, J. R. (eds., 2008). *International Encyclopedia of Organizations Studies*. Sage.
- Clegg, S. y Hardy, C. (1996). Organizations, Organization and Organizing. En Clegg, S., Hardy, C. y Nord, W. (eds.). *Handbook of Organizations Studies* (pp. 1-28). Sage.
- Clegg, S., Hardy, C. y Nord, W. (eds., 1996). *Handbook of Organization Studies*. Sage.

- Clegg, S., Hardy, C., Lawrence, T. y Nord, W. (2006). Introduction. En Clegg, S., Hardy, C., Lawrence, T. y Nord, W. (eds.). *The Sage Handbook of Organization Studies (Second Edition)* (pp. 1-15). Sage.
- Crozier, M. (1974). *El fenómeno burocrático* 2. Amorrortu.
- De la Rosa, A. (2002). Teoría de la Organización y Nuevo Institucionalismo en el Análisis Organizacional. *Administración y Organizaciones*, (4) 8, 13-44.
- De la Rosa, A. (2004). Hacia la emergencia de un nuevo objeto de estudio: la micro, pequeña y mediana organización. *Iztapalapa*, (25) 56, 129-174.
- De la Rosa, A. (2007). La micro, pequeña y mediana organización en la perspectiva de los estudios organizacionales. Una mirada al caso de una microorganización desde la óptica del poder. (Tesis doctoral en Estudios Organizacionales). Universidad Autónoma Metropolitana - Iztapalapa.
- De la Rosa, A. (2019). El estudio del poder en las organizaciones en Latinoamérica: tendencias, omisiones y propuestas. En Ramírez, G. y Gonzales-Miranda, D. (eds.). *Tratado de Estudios Organizacionales. Volumen 2. Exploración de las temáticas* (pp. 871-912). UAM, REMINEO, EAFIT, Sage.
- De la Rosa, A. y Contreras, J. (2007). El partido político: entre la ciencia política y los estudios organizacionales. *Polis: Investigación y Análisis Sociopolítico y Psicosocial*, 3(2), 17-67.
- Donaldson, L. (1985). *In Defence of Organization Theory. A Reply to the Critics*, Cambridge University Press.
- Donaldson, L. (1996). *The Normal Science of Structural Contingency Theory*. En Clegg, S., Hardy, C. y Nord, W. (eds.). *Handbook of Organization Studies*, (pp. 57-76). Sage.
- Fernández, C. J. (2007). Postmodernidad y teoría crítica de la empresa: una presentación de los Critical Management Studies. En Fernández, C. J.

- (ed.). *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies* (pp. 1-24). Siglo XXI.
- Fraser, Nancy y Jaeggi R. (2018). *Capitalismo. Una conversación desde la Teoría Crítica*. Morata.
- Gandler, S. (2009). *Fragmentos de Frankfurt: ensayos sobre la teoría crítica*. Siglo XXI, Universidad Autónoma de Querétaro.
- Gonzales-Miranda, D. (2020). Los estudios organizacionales en Latinoamérica: ¡vuelta al terreno áspero! *Revista de Administração de Empresas*, (60) 2, 104-119.
- Gonzales-Miranda, D. y Gentilin, M. (2013). Panorama del estudio de las organizaciones. Una caracterización del campo organizacional con base en tres ejes temáticos (2000-2011). *Análisis Organizacional*, 1(5), 104-134.
- Gonzales-Miranda, D. y Rojas-Rojas, W. (2020). Repensando la crítica en los estudios organizacionales. *Innovar*, (30) 78, 3-10.
- Hardy, C. y Clegg, S. (1996). Some dare call it Power. En Clegg, S., Hardy, C. y Nord, W. (eds.). *Handbook of Organizations Studies* (pp. 622-641). Sage.
- Horkheimer, M. (2008). *Teoría crítica*. Amorrortu.
- Ibarra, C. (1991). Notas para el estudio de las organizaciones en América Latina a partir de la reflexión crítica de la Teoría de la Organización. En Ibarra, C. y Montañó, L. (coords.). *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México* (pp. 27-66). UAM-I, Miguel Ángel Porrúa.
- Ibarra, C. (2000). Teoría de la organización, mapa conceptual de un territorio en disputa. En De la Garza, E. (coord.). *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (pp. 245-284). Colmex, FLACSO, UAM, FCE.
- Ibarra, C. (2006a). ¿Estudios Organizacionales en América Latina? Transitando del centro hacia las Orillas. En De la Garza, E. (coord.). *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques* (pp. 88-107). UAM, Anthropos.

- Ibarra, C. (2006b). Organization Studies and Epistemic Coloniality in Latin America: Thinking Otherness from the Margins. *Organization*, 13 (4), 463-488.
- Ibarra, C. (2008). Is there any Future for Critical Management Studies in Latin America? Moving form Epistemic Coloniality to 'Trans-discipline'. *Organization*, 15 (6), 932-935.
- Ibarra, C. y Montaña, L. (1986). Teoría de la Organización: desarrollo histórico, debate actual y perspectivas. En Ibarra, C. y Montaña, L. (comps.). *Teoría de la organización: fundamentos y controversias* (pp. vii-xxvi). Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Ibarra, C. y Montaña, L. (1992). *Mito y poder en las organizaciones. Un análisis crítico de la teoría de la organización*. Trillas.
- Mayo, E. (1972). *Problemas humanos de una civilización industrial*. Nueva Visión.
- Merton, R. (2002). *Teoría y estructuras sociales*. Fondo de Cultura Económica.
- Messner, M., Clegg, S. y Kornberger, M. (2008). Critical Practices in Organizations. *Journal of Management Inquiry*, (17) 2, 68-82.
- Misoczky, M. (2017). ¿De qué hablamos cuando decimos crítica en los estudios organizacionales?, *Administración&Desarrollo*, (47) 1, 141-149.
- Montaña, L. (2014). Los estudios organizacionales. Revisando el papel de la crítica en la Administración. En Carbajal, R. (ed.). *Estudios críticos de la organización: qué son y cuál es su utilidad* (pp. 21-46), Universidad del Valle.
- Mouzelis, N. (1975). *Organización y burocracia. Un análisis de las teorías modernas sobre organizaciones sociales*. Península.
- Ramírez, G., Vargas, G. y De la Rosa, A. (2011). Estudios Organizacionales y Administración. Contrastes y complementariedades: caminando hacia el eslabón perdido. *Revista electrónica Forum Doctoral*, 3, 7-53.

- Ritzer, G. (1993). *Teoría sociológica contemporánea*. McGraw-Hill.
- Saavedra, J. J. (2009). 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*, (xvii) 2, 45-60.
- Simon, H. (1988). *El comportamiento administrativo. Estudio de los procesos decisivos en la organización administrativa*. Aguilar.
- Tallberg, L. y Hamilton, L. (2022). Editors' Introduction. En Tallberg, L. y Hamilton, L. (eds.). *The Oxford Handbook of Animal Organization Studies* (pp. 1-14). Oxford University Press. <<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780192848185.002.0020>>.
- Taylor, F. (2000). Los principios de la administración científica. En Merrill, H. *Clásicos en administración* (pp. 81-107). Limusa.
- Tsoukas, H. y Knudsen, C. (2003a). Introduction: the need for Meta-theoretical Reflection in Organization Theory. En Tsoukas, H. y Knudsen, C. *The Oxford Handbook of Organization Theory* (pp. 1-36). Oxford University Press.
- Tsoukas, H. y Knudsen, C. (2003b). *The Oxford Handbook of Organization Theory*. Oxford University Press.
- Westwood, R. y Clegg, S. (2003). *Debating Organization. Point-Counterpoint in Organization Studies*. Blackwell Publishing.
- Witten, M. (1997). Narrativa y cultura de la obediencia en el lugar de trabajo. En Mumby, D. (comp.), *Narrativa y control social. Perspectivas críticas* (pp. 132-160). Amorrortu.
- Woodward, J. (1975). Management and Technology. En Pugh, D. S. (ed.). *Organization Theory. Selected Readings* (pp. 56-71). Penguin Books.
- Zey-Ferrell, M. (1981). Criticisms of the Dominant Perspective on Organizations. *The Sociological Quarterly*, 22 (2), 181-205.

-
- ¹ Profesor-Investigador del Departamento de Administración de la Universidad Autónoma Metropolitana-Azcapotzalco.
- ² Por ejemplo, un tipo de relación es el que se refiere a la crítica que desde los EO se hace a la Teoría de la Organización teniendo como referente la TC, y otro tipo de relación es el relativo al desarrollo de corrientes de estudio propias de los EO que tienen como referente la TC.
- ³ Aunque el PM ayuda a entender buena parte del carácter crítico de los EO y es propiamente parte de ese carácter, en este trabajo se pondrá mayor énfasis en el carácter crítico de los EO desde el punto de vista de la TC, ya que, por cuestiones de espacio, no es factible desarrollar en detalle lo relativo al enfoque posmoderno; no obstante, a lo largo del texto se harán algunas referencias al PM y su relación con los EO. Asimismo, se pondrá mayor énfasis en la TC, por su relación implícita con lo crítico y por la naturaleza propia de la temática de este trabajo. El PM ayuda a entender buena parte del carácter crítico de los EO porque en general, como campo de estudio, los EO hacen suyos postulados que son propios del PM –como, por ejemplo, romper con las metanarrativas o enfocarse en realidades locales–. A su vez, el PM es en sí parte del carácter crítico de los EO porque el PM ha dado lugar –junto con la TC– a una corriente de estudio propia de los EO.
- ⁴ En esta concepción de EO, las organizaciones hacen referencia a los objetos empíricos susceptibles de ser estudiados en tanto sitios de acción social situada, la organización representa la noción resultante del discurso teórico –de las conversaciones– sobre las organizaciones y el *organizing* implica la forma en que se organiza dicho discurso teórico (Clegg y Hardy, 1996, pp. 3-4).
- ⁵ Se hace referencia a ‘una serie flojamente acoplada de saberes’ puesto que en concordancia con Clegg y Hardy (1996, p. 1) se considera que los EO implican diversos temas no necesariamente relacionados e incluso desconectados.
- ⁶ En esta noción de EO se sobreentiende que en relación con los temas y corrientes de estudio se incluyen aquellos textos –conversaciones– dedicados a reflexionar sobre el desarrollo, y constitución ontológica, epistemológica y metodología de este campo de estudio.
- ⁷ Como todo intento de conceptualizar los EO, esta noción deja de lado aspectos propios del campo de estudio de los EO y destaca aquellos que se piensan relevantes para efectos del interés con el que fue propuesta dicha noción.
- ⁸ Respecto a la TO como pensamiento organizacional convencional, véase Ibarra (1991).
- ⁹ Cabe señalar, dada la temática de este trabajo, que cuando Westwood y Clegg (2003) analizan la configuración contemporánea de los EO, también reconocen algunas de estas corrientes de estudio, incluida la TC aplicada a los EO.
- ¹⁰ Se consideran temas o fenómenos propiamente *organizacionales* en el sentido de que suceden al interior o exterior de las organizaciones y están explícita e implícitamente relacionados con las organizaciones.

¹¹ Al respecto, cabe señalar la siguiente afirmación de Westwood y Clegg (2003, p. 2): «nosotros vemos a los EO a como un terreno discursivo en disputa, dentro del cual siempre ha habido (y sigue habiendo) una variedad de voces involucradas en un proceso político de reclamos por reconocimiento, aceptación y dominio».

¹² Una lista más amplia de estos temas o fenómenos puede verse en Clegg y Bailey (2008).

¹³ Las corrientes de estudio seleccionadas no responden a una elección fortuita o a preferencias personales, se sustenta en considerar las corrientes de estudio predominantes entre los estudiosos de las organizaciones. Al respecto, los resultados de investigación de un estudio hemerográfico que tuvo por objetivo identificar los principales autores y temas de la Administración, la TO y los EO (véase Gonzales-Miranda y Gentilin, 2013) muestran coincidencia con las corrientes de estudio que aparecen en la figura 1.

¹⁴ En relación con el *Handbook of Organization Studies* (Clegg, Hardy y Nord, 1996) –en tanto referencia básica de temas y corrientes de estudio que conforman a los EO–, es necesario señalar que: 1) temas de estudio como el individuo, la estructura, la toma de decisiones, el ambiente, el liderazgo, entre otros, están vinculados, en principio, a la TO, por ser temas que empezaron a desarrollarse en su seno al inicio del estudio de las organizaciones –temas que fueron abordados explícitamente por las corrientes de estudio de la TO–; 2) estos temas que están vinculados a la TO son incluidos en algunos de los capítulos del *Handbook of Organization Studies* (Clegg, Hardy y Nord, 1996); y 3) estos mismos temas –sean asociados a la TO o a los EO– igualmente son abordados por corrientes de estudio de los EO de manera explícita o implícita –por ejemplo, la toma de decisiones es retomada explícitamente por la corriente de las teorías de la ambigüedad organizativa o la estructura es retomada implícitamente por la corriente de las organizaciones posmodernas–.

¹⁵ A manera de ilustración se pueden citar a Tsoukas y Knudsen (2003a, p. 2), quienes escriben: «La teoría de la organización es vista como el campo académico especializado en el estudio de fenómenos organizacionales (tanto macro como micro) y por esta razón se utiliza aquí TO como sinónimo de Estudios Organizacionales. Aunque en algunos de los capítulos incluidos en este *handbook* hay una inclinación hacia fenómenos más macro, el término TO pretende aquí ser integral en su cobertura». En el mismo sentido, resulta significativo cómo en la primera parte de este mismo texto la TO es reflexionada como ciencia positiva, como ciencia interpretativa, como ciencia crítica y como ciencia posmoderna (Tsoukas y Knudsen, 2003b).

¹⁶ Si lo que está en juego es reflexionar sobre el carácter crítico de los EO, es necesario diferenciar entre TO y EO, ya que dicho carácter no puede comprenderse en sí mismo –a menos que se trate de una crítica de los EO a partir de los propios EO–, sino en función de algo, y ese algo es la TO, es decir, en principio, el carácter crítico de los EO se hace evidente en función de su cuestionamiento a la TO.

¹⁷ Autores representativos del contexto internacional y del contexto mexicano, estos últimos debido a algunos argumentos que se manejan en este trabajo.

¹⁸ Críticas que posteriormente las retomaban para cuestionar diversas concepciones ontológicas, epistemológicas y metodológicas propias de la TO.

¹⁹ Acorde con Messner, Clegg y Kornberger (2008, p. 70), «la crítica es una práctica que siempre estará restringida (y estimulada) por las características estructurales en las que se basan sus proponentes, y en particular, por el conocimiento que poseen, el cual hace posible los movimientos discursivos que realizan»; al respecto, si bien la crítica de los EO hacia la TO está (y estuvo) sustentada en buena medida en el PM, también se recurrió a otros enfoques como la TC, el constructivismo, la fenomenología, entre otros.

²⁰ Cabe señalar que la conceptualización de Clegg y Hardy (1996, p. 3) sobre EO puede ayudar a reforzar la idea de que los EO presuponen una relación –de corte crítico– con la TO, pues interpretando dicha conceptualización, podría sugerirse que la TO hace referencia a las anteriores conversaciones y que los EO hacen referencia a la serie de –nuevas– conversaciones, las cuales se derivan de –esas– anteriores conversaciones. Al respecto, resulta pertinente mencionar que la noción básica de Clegg y Hardy sobre EO se ha mantenido, pues en la segunda edición del *Handbook of Organization Studies* –10 años después de la primera edición–, confirmaron que la conceptualización de EO como *conversaciones* les siguió siendo útil para los propósitos de la segunda edición (Clegg, Hardy, Lawrence y Nord, 2006, p. 1).

²¹ Lo relativo al surgimiento de formas nuevas y alternativas de estudiar a las organizaciones se puede reafirmar si se considera lo que Westwood y Clegg (2003) escribirían años después: «el discurso de los EO llegó a ser aún más plural después de la década de 1980 con el surgimiento y consolidación de una serie de diferentes perspectivas [... de estudio...]» (p. 6).

²² No obstante, es necesario puntualizar que en esta noción de EO de Clegg y Hardy, la cual acoge criterios posmodernistas, la TO no es excluida como tal del campo de estudio, simplemente es cuestionada; baste señalar la inclusión del texto de Donaldson (1996) en el *Handbook of Organization Studies* (Clegg, Hardy y Nord, 1996). Pero también es necesario señalar, a pesar de que parezca un contrasentido, que cuando a Clegg (2010) se le pregunta –en una entrevista– por la diferencia entre TO y EO, sí reconoce una diferencia, aunque de manera no muy precisa. Lo anterior no significa como tal una contradicción, sino una expresión de que la TO y los EO no son lo mismo, aunque sí son parte de un mismo campo de estudio.

²³ De manera general, Donaldson establece dos direcciones por las que se ha desplegado la crítica hacia la TO:

«Por un lado, [la TO] ha sido criticada por ser demasiado estructural y no preocuparse por las explicaciones en términos de los actos de los individuos y los significados que atribuyen a sus transacciones sociales. Por otra parte, se la ataca por estar demasiado preocupada por la

organización *en sí misma*, e insuficientemente preocupada por el conjunto más amplio de estructuras que dan forma y restringen la empresa» (Donaldson, 1985, p. 9).

²⁴ Entre las que destacan neoweberianismo radical, teorías del proceso laboral y psicoanálisis de las organizaciones.

²⁵ Que más bien hace referencia a los ECA.

²⁶ Los textos de la tríada Mouzelis-Silverman-Braverman a los que Ibarra hace referencia son, respectivamente, *Organización y Burocracia. Un análisis de las teorías modernas sobre organizaciones sociales*; *Teoría de las Organizaciones*; y *Trabajo y Capital Monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*.

²⁷ Ello, bajo el supuesto de considerar, como se ha venido estableciendo, que los EO consisten en aproximaciones críticas a la TO, algunas de las cuales son mencionadas en la propia cita.

²⁸ Si no se diferencia entre TO y EO, y aquella se considera parte integral de estos, el carácter crítico de los EO se reduce a considerar la incidencia de la TC –y el PM– en el estudio de fenómenos organizacionales.

²⁹ A manera de ilustración sobre el carácter pragmático de la TO, recuérdese el objetivo de Taylor (1994, p. 84): «*aumentar la producción por unidad de esfuerzo humano*»; la inquietud sobre el rol que jugaban las condiciones ambientales y los factores psicosociales en la productividad de los trabajadores: «Fatiga, monotonía, y sus efectos sobre el trabajo y sobre los obreros, eran tópicos muy debatidos en ese momento. ¿Era posible demostrar, en forma clara, el papel que desempeñaban en ciertas situaciones industriales» (Mayo, 1972, p. 66); las disfunciones burocráticas mertonianas o los círculos viciosos como causa de ineficiencia administrativa (Merton, 2002; Crozier, 1974); el interés de Simon (1988, p. 3) en la ciencia administrativa: «una teoría general de la administración debe incluir principios de administración que aseguren una toma decisiones correcta, de la misma manera que debe incluir principios que aseguren una acción efectiva»; el objetivo de Woodward (1975, p. 56): «descubrir si los principios organizacionales establecidos por un expandido cuerpo de teoría administrativa se correlacionan con el éxito de los negocios cuando son puestos en práctica»; o el cuestionamiento de Argyris (1975) sobre el balance entre las necesidades humanas y los requerimientos burocráticos organizacionales como forma de lograr un mejor desempeño.

³⁰ Es pertinente señalar que no todo aquello que tenga un sustento o sesgo funcionalista, positivista o pragmático, debe ser criticado por el hecho de poseer dicho sustento o sesgo, pues en términos de generación de conocimiento todo enfoque epistemológico-metodológico-ontológico-realiza un aporte, si bien parcial y limitado, al conocimiento. En todo caso, no se trata de soslayar de antemano los aportes de un enfoque funcionalista, positivista o pragmático, sino de reconocer sus aportes, a la vez que sus límites. No todo lo ligado a un enfoque funcionalista, positivista o pragmático, debe ser considerado negativamente *per se*.

- ³¹ Es importante precisar que no necesariamente todas las críticas expuestas por Zey-Ferrell aplican homogéneamente a todas y cada una de las corrientes de la TO; no obstante, sirven para ofrecer un panorama general.
- ³² Cabe señalar que Zey-Ferrell también reconoce ciertas aproximaciones alternativas –de corte crítico – para el estudio de las organizaciones que son resultado de las críticas que la autora expone; ello permite reafirmar lo expuesto anteriormente sobre las críticas a la TO y su relación con el surgimiento de los EO.
- ³³ Puede interpretarse que la crítica que realizan Ibarra y Montaña está más ligada a un enfoque de TC que a un enfoque de PM.
- ³⁴ Paradójicamente, es la propia teoría de la contingencia que a través del análisis estadístico multifactorial muestra la dificultad asociada al análisis de diversas variables, lo cual, si se lleva a un punto de vista cualitativo, resulta aún más complicado.
- ³⁵ Algunos de los argumentos planteados a continuación se retoman de trabajos previos que el autor ha utilizado para desarrollar otros textos relativos al estudio de las organizaciones y su relación con diversos tipos de organizaciones, así como su relación con la Administración y con corrientes de estudio como el nuevo institucionalismo (al respecto, ver De la Rosa, 2002, 2004 y 2007; De la Rosa y Contreras, 2007; Ramírez, Vargas y De la Rosa, 2011).
- ³⁶ Asimismo, sumado a estas perspectivas, los EO han generado diversas metáforas sobre las organizaciones alternativas a las propuestas por la TO; por ejemplo, la organización como cultura, como institución, como sistema flojamente acoplado, como bote de basura, como especie –de organizaciones–, como cárcel psíquica, como sistema de acción concreto, como red de poder, como espacio alienado, como sistema flexible, como organismo inteligente, como discurso, como espacio generado, como sistema complejo, entre otras.
- ³⁷ Se escribe parcialmente porque no significa que todos los aportes de la corriente de estudio en cuestión posean un carácter funcionalista, sino que solamente algunos de sus aportes tienen ciertos rasgos de corte funcionalista; por ejemplo, el sustento darwinista de la *ecología de las poblaciones*, el enfoque sistémico y racional del *análisis estratégico*, el sesgo pragmático y uso computacional con fines de modelación y predicción de las *teorías de la ambigüedad organizativa*, el uso de métodos estadísticos por parte del *análisis transcultural*, la concepción del cambio institucional como un proceso lineal (habitación-objetivación-sedimentación) del *nuevo institucionalismo sociológico*, la concepción de las nuevas formas de organización como respuesta a las demandas del capitalismo postindustrial de las *organizaciones posmodernas* o el enfoque propiamente funcional que se ha desarrollado en la corriente del *poder en y alrededor las organizaciones*.
- ³⁸ Pero no solo existen vínculos teórico-metodológicos directos y fuertes –relaciones estrechas– entre algunas corrientes de estudio de los EO y algunas corrientes de estudio de la TO, también

existen vínculos teórico-metodológicos indirectos y débiles entre corrientes de los EO y corrientes de la TO; por ejemplo, entre las relaciones humanas y antropología de las organizaciones o entre las nuevas relaciones humanas y aprendizaje y conocimiento en las organizaciones; a pesar de ser vínculos indirectos y débiles, ello abona a considerar que el carácter crítico de los EO respecto a la TO deba ser matizado.

³⁹ De manera general, más allá de reflexionar sobre el carácter crítico de los EO en función de su relación con la TC, los vínculos entre la TC –así como el PM– y los EO, son varios: se pueden ubicar en la TC –y en el PM– algunas características esenciales de los EO, así como algunos aspectos que posibilitan realizar críticas a la TO; se puede hablar del desarrollo de una corriente de estudio dentro de los EO, cuya base es la TC –y el PM–; se puede establecer que, dentro de los EO, algunas corrientes de estudio consideran aspectos propios de la TC –y el PM–; igualmente, se puede dar cuenta de estudios específicos que hacen uso de aspectos propios de la TC –y el PM–.

⁴⁰ Cabe precisar que por alienación puede entenderse la pérdida, obstáculo o bloqueo de la libertad social, y específicamente «la incapacidad de establecer una relación con otros seres humanos, con las cosas, con las instituciones sociales y, por consiguiente, con uno mismo [que conlleva a] un modo de apropiación distorsionado [...] de nuestros deseos y actos» (Fraser y Jaeggi, 2018, p. 148); incapacidad que, organizacionalmente hablando, es motivada por las restricciones que las organizaciones imponen al ser humano.

⁴¹ Al respecto, cabe señalar que para Horkheimer (2008, p. 225) «las ciencias del hombre y de la sociedad se esfuerzan por imitar el exitoso modelo de las ciencias naturales».

⁴² Este aspecto de la TC sobre cuestionar las cosas dadas por sentado es fundamental en la TC. Al respecto, Adorno (2009, p. 170) escribe: «Sólo piensa quien no se limita a aceptar pasivamente en cada caso lo dado; desde el primitivo que recapacita de qué modo podrá proteger de la lluvia su fogón [...], hasta el pensador que imagina cómo la humanidad, por el interés de su autoconservación, puede salir de la minoridad de que ella misma es culpable».

⁴³ La TC, a diferencia del marxismo dogmático, rompe con la creencia del rol progresista-revolucionario del proletariado y con la idea de que el sufrimiento del hombre radica en la explotación, asimismo, desarrolla una crítica más radical de la sociedad que la que desarrolla el marxismo (Gandler, 2009).

⁴⁴ Más específicamente, Horkheimer (2008) escribe sobre el teórico crítico lo siguiente: «su oficio es la lucha, de la cual es parte su pensamiento, no el pensar como algo independiente que debiera ser separado de ella» (p. 248).

⁴⁵ Para Burrell (2001), lo crítico, en relación con la TC, «significa un deseo, y por tanto, una búsqueda por entender la transformación social a gran escala a través del empoderamiento de una más amplia gama de participantes» (p. 14).

⁴⁶ Tanto la TC como el PM ostentan una visión pesimista sobre la realidad social –es decir, sobre el lado oscuro de la Ilustración–, pero mientras la primera mantiene esperanza sobre la posibilidad de construir un mundo más justo, el segundo considera que alternativas para ello son muy limitadas o inexistentes (Alvesson y Deetz, 2006); en palabras de Alvesson y Deetz (2006, p. 259):

[para los teóricos críticos] la esperanza es proporcionar foros para que diferentes segmentos de la sociedad y diferentes intereses humanos puedan ser parte de un mejor y más moral diálogo histórico, de forma tal que cada quien pueda contribuir igualmente en las elecciones que produzcan un futuro para todos. Los posmodernistas también se enfocan en el lado oscuro de la ilustración [...], pero [...] en contraste, ven el proyecto total como erróneo. El problema no es qué o quién participa en este: el proyecto es enteramente problemático.

⁴⁷ No es ocioso señalar que esta *corriente general* está compuesta por las vertientes que tienen como fundamento, por una parte, a la TC y, por otra, al PM.

⁴⁸ En el mismo sentido, si para Horkheimer (2008, p. 236) es evidente «que detrás de la discrepancia entre hechos y teoría, que el científico experimenta en su actividad de especialista, yace una profunda unidad: la subjetividad general de la cual depende el conocer individual», ello es también muy propio de los EO, en cuanto al reconocimiento crítico del positivismo y su adhesión a un punto de vista más constructivista en la forma de generar conocimiento. Igualmente, en el mismo sentido, resulta interesante la siguiente afirmación de Adorno (2009, p. 169): «el que piensa opone resistencia; más cómodo es seguir la corriente, por mucho que quien lo hace se declare en contra de la corriente»; es decir, atendiendo a la afirmación de Adorno, los EO son críticos de la TO en tanto implican ir, muy en general, a contracorriente de la TO, al menos en su postura positivista.

⁴⁹ Se recurre a Mouzelis, en tanto que en este trabajo es considerado como un autor que desarrolla una postura crítica –no necesariamente desde un punto de vista de la TC– hacia la TO.

⁵⁰ Véase a manera de ejemplo, Aktouf (1992).

⁵¹ Véase a manera de ilustración, Aubert y de Gaulejac (1993).

⁵² Véanse a manera de muestra, Clegg (1997) y Witten (1997).

⁵³ Al respecto, el mismo Montaña (2014, p. 36) señala que «infortunadamente, a pesar de que Francia cuenta con una gran tradición en la llamada *intervención organizacional* no ha sido todavía incorporada ésta al debate para analizar sus posibilidades en el cambio en las organizaciones». En este sentido, cabe mencionar la pertinencia de la reciente apertura del Doctorado de Intervención en las Organizaciones –de la Universidad Autónoma Metropolitana – Azcapotzalco–, en cuya concepción es notable tanto la influencia de los EO como una postura crítica de la realidad organizacional.

- ⁵⁴ Cabe señalar que, si como lo establecen Gonzales-Miranda y Rojas-Rojas (2020, p. 7), «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», ello compromete a los estudiosos de las organizaciones a adoptar una postura transformadora de la realidad *in situ*, y no solo a la mera reflexión pasiva del escritorio.
- ⁵⁵ Es necesario señalar que, si lo posmoderno es una forma de crítica a las maneras como se construye el conocimiento en la modernidad, y la TO es un producto de la modernidad, explícita o implícitamente los EO implican una crítica a la TO de lo posmoderno. De hecho, los EO tienen mayor arraigo en el PM –que en la TC– en lo relativo a la crítica realizada a la TO.
- ⁵⁶ Se dejan de lado en el sentido de que ya no se estudian en sí mismos y en relación con la Administración, sino que se estudian desde un punto de vista crítico, en donde lo que importa es precisamente evidenciar ese lado crítico.
- ⁵⁷ Este argumento tiene sustento siempre y cuando se consideren a los EO y los ECA dos campos de conocimiento, si bien relacionados, distintos en cuanto a su objeto de estudio y, por tanto, distintos en su esencia.
- ⁵⁸ El lector puede ver en este mismo texto las referencias de Alvesson y Willmott, y de Saavedra, en Alvesson y Willmott (1992b) y en Saavedra (2009).
- ⁵⁹ Cabe señalar que este autor también utiliza el término *Critical Organization Theory* para hacer referencia a los *Critical Organization Studies*.
- ⁶⁰ Al respecto, también se puede establecer que, sin necesidad de recurrir a los ECA, los EO en sí mismos, pueden generar una mirada distinta de la Administración.
- ⁶¹ A saber, estos autores establecen que: «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 [...]; a esto se le suma un cuarto asunto [...], que tampoco hay una exclusividad en las revistas o espacios de difusión para cada uno de ellos» (Gonzales-Miranda y Rojas-Rojas, 2020, p. 5).
- ⁶² Cabe resaltar que es el mismo Gonzales-Miranda, quien en un texto parece soslayar la diferencia entre EO y ECA, y en otro texto manifiesta abiertamente la importancia de reflexionar sobre dicha diferencia; no se trata de mostrar alguna contradicción en el autor, simplemente se trata de hacer notar que aun cuando se reconocen diferencias importantes entre los EO y los ECA, existe la tendencia a fundamentar el carácter crítico de los EO en función de los ECA.
- ⁶³ Al respecto, cabe reafirmar que, acorde con Alvesson y Willmott (2003a), los ECA tienen que ver con una «preocupación por cuestionar y desafiar la sabiduría recibida de la teoría y práctica de la administración» (p. 1), y en correspondencia con ello, «de los académicos de la administración [no

de los académicos de organizaciones] y de los profesionales se busca una reconstrucción de la teoría y la práctica de la administración [no de los saberes organizacionales] que se base en un compromiso con las tradiciones teóricas críticas» (pp. 19-20).

⁶⁴ Si bien en los ECA la Administración debe entenderse en términos amplios como una institución propia de capitalismo (Alvesson, Bridgman y Willmott, 2009), buena parte de la agenda de investigación de los ECA tiene que ver con discursos y prácticas relativas a contabilidad, investigación de operaciones, mercadotecnia, sistemas de información, recursos humanos, administración estratégica o ética de los negocios (véanse a manera de ejemplo Alvesson y Willmott, 1992c y Alvesson y Willmott, 2003b), temas –léase fenómenos– muy propios de la Administración, estudiados desde un punto de vista crítico.

⁶⁵ Es necesario señalar que, si bien en su inicio los ECA tuvieron como inspiración principal la TC generada en Frankfurt, con el paso del tiempo han incluido otras alternativas de pensamiento crítico diferentes a la TC, de forma tal que, en este sentido, los ECA no solo implican el estudio crítico de la Administración –desde la TC, principalmente–, sino estudiar a la Administración críticamente –desde diversas aproximaciones críticas como el posmodernismo, el feminismo, el postcolonialismo, etcétera– (Alvesson y Willmott, 2003a).

⁶⁶ Visto de otra manera, es través de las propias de relaciones de poder que se evidencia lo criticado por la TC, o bien las relaciones de poder se manifiestan en las diversas prácticas criticadas por la TC.

⁶⁷ Anteriormente se abordó la importancia de diferenciar entre EO y ECA; al respecto, en este mismo estudio se escribe lo siguiente:

[...] de los artículos catalogados como críticos, algunos podrían ser ubicados más en el campo de los *critical management studies* [...] que en el de los estudios organizacionales [...], en el sentido en que utilizan el poder como un medio para exponer las prácticas gerenciales (*management*), más que como un instrumento para explicar la dinámica organizacional en amplio sentido, es decir, ponen directa o indirectamente el acento en los efectos que provoca el poder ejercido por la dirección administrativa (De la Rosa, 2019, p. 892).

⁶⁸ Es necesario precisar que la tabla no incluye todas las corrientes de estudio ni todos los temas de estudio que conforman a los EO; a pesar de ello, pensamos que proporciona una visión representativa de los EO.

⁶⁹ Para todas las corrientes de estudio, excepto para una, agregar fenómenos organizacionales al estudio de las organizaciones destaca como un aspecto importante.

⁷⁰ En un mundo tan lleno de racionalidad instrumental, racionalidad económica y racionalidad organizacional, ser crítico es una cualidad que debiera ser altamente valorada, por lo que reivindicar el carácter crítico de los EO resulta una actitud esperada entre los estudiosos de las organizaciones.

- ⁷¹ Al respecto, Horkheimer (2008, p. 263) escribe: «la teoría crítica no tiene hoy este contenido y mañana otro. Sus transformaciones no condicionan ningún vuelco hacia posiciones totalmente nuevas, mientras la época no cambie».
- ⁷² Estos aspectos parten de considerar que la crítica –o aquello que se considera que debe ser parte de la crítica– siempre es subjetiva porque deriva del punto de vista del que la genera, más allá de la evidencia objetiva a la que se recurra para evidenciar lo que se pretende criticar; también son subjetivas las propuestas para superar aquello que es criticado.
- ⁷³ Las respuestas a estas preguntas únicamente pretenden bosquejar algunos elementos a tomar en cuenta por los EOC.
- ⁷⁴ Ello no debe llevar a pensar que las críticas a la TO ya están cabalmente superadas o que no se puedan agregar nuevas críticas a la TO.
- ⁷⁵ Este tipo de críticas implica preguntar por qué y cómo parte del conocimiento organizacional se ha institucionalizado, es decir, cómo se ha llegado a establecer como válido, verdadero y útil, por tanto, incuestionable (Burrell, 2001, p. 15).
- ⁷⁶ Aunque en este trabajo no se aborda en detalle lo relativo al carácter crítico de los EO sustentado en el PM, no es ocioso señalar que cuando se escribe que la corriente ECO debe ser retomada por la corriente EOC, ello también implica que se deben retomar aquellos aspectos del PM que contribuyen a conformar el carácter crítico de los EO.
- ⁷⁷ Es obvio que, si a los EO se les quiere atribuir en estricto sentido un carácter crítico, idealmente, todas sus corrientes de estudio deberían poseer y desarrollar un sentido crítico.
- ⁷⁸ Parafraseando a Fraser y Jaeggi (2018), si bien la riqueza, la pobreza, el agotamiento o la sostenibilidad son problemas atribuidos a las organizaciones, dichos problemas no necesariamente pueden encontrar respuestas totalmente adecuadas en los EOC porque van más allá de las organizaciones.
- ⁷⁹ Por ejemplo, centrarse en el análisis de las relaciones de poder *sobre* (ejercicio de poder de A sobre B y viceversa) y las relaciones de poder *para* (conocimiento y cuidado de sí mismo para liberarse de las situaciones de dominación).