

---

Introducción al Dossier “Estudios críticos de la Gestión. Perspectivas y dimensiones”

La gestión como campo de problematización.

Introducción al Dossier “Estudios críticos de la  
Gestión. Perspectivas y dimensiones”

---



 **Maria Medina Vicent**

Universitat Jaume I, España  
medinam@uji.es

 **Diego Szlechter**

UNGS-Conicet, Argentina  
dszlechter@campus.ungs.edu.ar

 **Joaquín Bartlett**

CES-UNNE, Argentina  
joaquin.bartlett@comunidad.unne.edu.ar

**De Prácticas y Discursos. Cuadernos de Ciencias  
Sociales**

vol. 14, núm. 23, 2025

Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

ISSN-E: 2250-6942

Periodicidad: Semestral

depracticasydiscursos.ces@unne.edu.ar

Recepción: 15 marzo 2025

Aprobación: 21 abril 2025

URL: <https://portal.amelica.org/ameli/journal/476/4765253010/>

Los Estudios Críticos de la Gestión (en adelante ECG) no apuntan contra todo tipo de administración de los procesos o prácticas implicadas en diferentes configuraciones organizacionales. No se trata de negar la gestión<sup>[5]</sup> como modo de ordenar diferentes intereses en juego con el objetivo de alcanzar los objetivos propuestos. En rigor, la perspectiva crítica en los ECG apunta a desnaturalizar o desmitificar (Ibarra Colado y Montaña Hirose, 1987) sentidos comunes contruidos principalmente alrededor de dos dimensiones. Por un lado, los supuestos teóricos surgidos en el norte global. Los principales abordajes críticos que emergieron en esta dimensión pueden agruparse dentro de las llamadas perspectivas decoloniales (Mandiola, 2018). Por otro lado, en la segunda dimensión se incluyen las pesquisas orientadas a servir los intereses de la conducción empresaria,

dentro de las cuales se encuentran las perspectivas mainstream que surgieron desde la época de Taylor y continúan hasta nuestros días bajo diversas variantes con propuestas más “dulcificadas” de organización del trabajo. En suma, denunciar las pretensiones hegemónicas de los Estudios organizacionales del norte global hacia el sur global, así como el cuestionamiento de los postulados centrado casi exclusivamente en brindar soluciones a las preocupaciones de “los propietarios de los medios de producción”, han sido los pilares sobre los que se asentaron los ECG.

Más allá de los focos de la crítica presentados *ut supra*, los ECG procuran incluir en sus reflexiones a los sujetos implicados en las prácticas de gestión con el objetivo de dar cuenta de las formas que adopta la resistencia o el consentimiento estratégico (Burawoy, 1979) respecto del poder. Los trabajos que han seguido esta línea tuvieron como origen a la Teoría del proceso de trabajo, de orientación marxista (Braverman, 1975). Posteriormente, las corrientes posestructuralistas contribuyeron a la reflexión desde abordajes enfocados en procesos de carácter simbólico, como el lenguaje o la gestión de la subjetividad, bajo una fuerte impronta foucaultiana. El desvío de la atención desde la preocupación de la conducción hacia la mirada “nativa” permitió el surgimiento de formas alternativas de organización de espíritu democrático. A partir de aquí, comienzan a surgir investigaciones desde miradas emancipadoras que no sólo critican el excesivo peso de la eficiencia de los procesos organizacionales, sino que incluso incorporan abordajes antiperformativos (Fournier y Grey, 2000) o directamente antimanagement (Parker, 2002) que pasaron a cuestionar la racionalidad instrumental involucrada en las prácticas de gestión.

La necesidad del énfasis de lo “crítico” en los estudios de la gestión demuestra que, desde sus inicios, este campo abrevó en el funcionalismo. En este sentido, debemos señalar que la intención de poner en diálogo a los ECG con las ciencias sociales indefectiblemente supone incorporar lo “crítico” en su denominación. Esto no sucede con la filosofía, la sociología, la antropología o la historia dado que, en esencia, estos campos no se han constituido para beneficiar a un determinado grupo de poder, sino que tuvieron siempre un interés comprensivo y no parcializado de la realidad social. En el caso de la administración (tal como fueron denominados los estudios de la gestión desde sus inicios), sus orígenes se centraron en el estudio parcializado de la organización en función de las demandas concretas de la conducción empresarial (Ibarra Colado, 1991). En efecto, la discusión acerca de si estudiar al management o en beneficio de este, constitutiva de los programas de estudio de las facultades de Administración desde fines del siglo XIX y principios del siglo XX (Khurana, 2007), quedó saldada a favor del

management en tanto y en cuanto se ocupó de ofrecer soluciones al business. La resolución de esta disputa ha dejado profundas secuelas en los estudios de la gestión hasta el punto que los ECG constituyen un subcampo muy minoritario dentro del universo de los estudios organizacionales. En los últimos años, los ECG han logrado legitimarse dentro de las ciencias sociales, ya sea a través de los Critical Management Studies en el mundo anglosajón o la sociología del management en nuestra región, campo de reciente formación que logró congrega investigaciones preocupadas por lo que acontece al interior del mundo corporativo y por los vínculos que se establecen entre prácticas y discursos empresariales y procesos de subjetivación generales.

En la última década, la gestión como objeto de estudio fue problematizado más allá de los espacios de trabajo. A partir de la inflación discursiva de la cultura terapéutica (Papalini, 2006, 2015) y las técnicas relacionadas con la gestión del “yo” o el “self emprendedor” (Arizaga, 2017), diversos autores dieron cuenta de una variedad de técnicas que tienen como fin último “optimizar” o “activar” al sujeto (Laval y Dardot, 2013). El modo en que el management ha asumido la subjetividad como parte de su campo, a través de distintas categorías, ha implicado un análisis y debate sobre las formas de expansión de la racionalidad neoliberal. Los interrogantes acerca de su diseño e interiorización han llevado a los ECG a recuperar conceptos de inspiración foucaultiana, como el de “empresario de sí” o el de “dispositivo”.

En esta línea, los enfoques de análisis adoptados describen técnicas que se inscriben en la cotidianidad bajo modelos productivistas y eficientistas. Esto se debe, en parte, a que las lógicas del mercado son inseparables de la figura de la “empresa”, que organiza y regula los campos diferenciados del orden económico, político y social. En este marco, la “empresa” se constituye como un tipo ideal, con funciones y premisas (motivación, especialización, productividad, etc.) que deben ser asumidas por las diversas dimensiones de la vida cotidiana (López Ruiz, 2013).

Los ECG ofrecen caminos alternativos a la hora de concebir la tarea de la gestión y el conocimiento generado a su alrededor. Dicha corriente propone modos alternativos de concebirla, pero, sobre todo, introduce un componente crítico en la práctica managerial. El objetivo clave es la identificación y el desafío de las estructuras de poder e ideologías que influyen en la toma de decisiones en el lugar de trabajo, y el estudio de la forma en que las instituciones, las normas sociales y las estructuras de poder e ideologías que regulan el comportamiento organizacional afectan a los individuos y grupos dentro de la organización (Fernández Rodríguez y Medina-Vicent, 2023).

Siguiendo con el componente “crítico” de este tipo de estudios (Fernández Rodríguez, 2007, 2017, 2022), cabe subrayar el rol de la perspectiva feminista en los análisis críticos de las organizaciones (Carretero-García y Serrano-Pascual, 2022; Medina-Vicent, 2020). Aunque pocas, son diversas las autoras que han abordado temas de interés para el feminismo en el marco de las organizaciones -Barbara Czarniawska, Karen Lee Ashcraft, Nancy Harding, Linda Putnam, Mariana Fotaki, Yvonne Due Billing, Jo Brewis o Jackie Ford- y visibilizado la problemática del género en los espacios empresariales y organizacionales, impactando en la construcción de un ECG feminista (Harding, Ford y Fotaki, 2012). Los principales temas de interés en esta intersección entre ECG y teoría feminista son temas vinculados con los cuerpos y la sexualidad, la reproducción de los mandatos de género en el lugar de trabajo, la desigualdad salarial, la violencia de género, el acoso laboral, etc. Acabar con la pretendida neutralidad desde la que se ha construido el ámbito organizacional, así como sus estudios, es la línea transversal que caracteriza el trabajo de estas autoras.

Sin embargo, la autora Karen Lee Ashcraft (2016) denuncia que la teoría feminista aún goza de un papel secundario dentro de los ECG. Desde su perspectiva, el estatus periférico del feminismo dentro de esta materia es perpetuado de forma cotidiana en los discursos y hábitos de la práctica académica del management. Dicha autora retoma el concepto heterarchy (Iannello, 1992) para reivindicar que en los ECG se vuelve preciso cambiar una visión de las relaciones de poder como cuestiones fijas a otra donde se vaya del centro a la periferia, y del primer plano al fondo que le da sentido. Aunque los ECG se autoproclamen plurales y diversos, sus esfuerzos se dirigen a su institucionalización. Ello implica que esta corriente de investigación está limitada a recurrir a repeticiones discursivas que asignan un estatus marginal a otros géneros críticos entre los que se encuentra el feminismo y, con ello, hacen un mal servicio a su proyecto crítico.

Como pudimos describir brevemente, una de las características fundamentales de los ECG es su capacidad de problematizar las tensiones entre la racionalidad neoliberal y las formas de subjetividad que se despliegan dentro y fuera de las organizaciones. En tanto, el management moderno promueve ideales de autonomía, emprendimiento y autorregulación, los ECG subrayan los procesos de conformación de estos ideales, así como las formas en que los individuos son incitados a internalizar y reproducir las lógicas capitalistas dentro de su vida cotidiana. Esto se vuelve imprescindible, teniendo en cuenta la coyuntura política de exaltación del mercado como fundamento y respuesta ante todo orden social.

## **El diálogo entre los ECG y los trabajos que componen el dossier**

En este dossier presentamos un conjunto de cuatro artículos que, en sus diferentes problematizaciones, asumen a la gestión como un objeto de estudio cuya teorización y práctica no agotan lo que pretenden organizar o intervenir. Los artículos interpelan la gestión desde sus zonas opacas, produciendo desplazamientos interpretativos y visibilizando consecuencias no previstas. De este modo, lejos de ofrecer una transparencia total sobre los fenómenos que aborda, la gestión es asumida en su complejidad atravesada por el poder, procesos de legitimación y discursos hegemónicos, entre otras dimensiones de análisis presentadas por los/las autores.

Esta concepción de la gestión como un campo inestable, con pliegues y en constante tensión, permite abordar sus prácticas no sólo como “técnicas instrumentales”, sino como entramados discursivos e institucionales que configuran subjetividades, jerarquías y formas de intervención sobre lo social. Los artículos reunidos en este dossier dan cuenta de cómo la gestión, lejos de ser unívoca o funcional, se ve atravesada por disputas de sentido, fricciones entre actores y lógicas muchas veces contradictorias. Al explorar sus márgenes y efectos, se propone una aproximación crítica que pone en perspectiva sus alcances y pretensiones, abriendo la posibilidad de pensar alternativas a los modos dominantes de organizar la vida colectiva.

A su vez, sumamos al dossier una entrevista a Carlos Jesús Fernández Rodríguez (Universidad Autónoma de Madrid, España), referente en el campo de los estudios críticos en gestión, cuya mirada permite ampliar las discusiones propuestas, al tiempo que sitúa algunos de los desafíos actuales para pensar la gestión más allá de sus formas tradicionales.

El texto de Lorena Litai Ramos Luna, “Gestión algorítmica de recursos humanos. Apuntes desde los Estudios Críticos de Gestión”, se propone, a través de una revisión de literatura relevante, poner en diálogo a los ECG y la analítica de personas, una herramienta de gestión de recursos humanos que se nutre del análisis de grandes cantidades de información (Big data) que transforma en algoritmos gracias a la informatización de la organización del trabajo. La autora analiza este diálogo a través de tres dimensiones: poder, control y resistencia.

La intención de confrontar las miradas tradicionales de la gestión de recursos humanos se debe, según la autora, a la divergencia de intereses entre la alta dirección de las firmas y los trabajadores involucrados en los procesos de administración del personal, como el reclutamiento, la selección, las evaluaciones de desempeño, las

compensaciones y los despidos. En este marco, la gestión algorítmica del proceso de trabajo es analizada como una forma de vigilancia silente y precisa que permite la recolección de datos en tiempo real, con la finalidad de establecer estrategias predictivas del comportamiento de los empleados.

En este sentido, tal como sostiene la autora, la intensificación del control del trabajo no constituye un fenómeno novedoso dado que, incluso para el taylorismo, fue su *raison d'être*. Sin embargo, lo que distingue al *people analytics* de las técnicas tradicionales de recursos humanos se basa en un nuevo uso de la ciencia al servicio del capital. Si en el taylorismo la administración científica recopilaba datos de los movimientos físicos de los trabajadores y la escuela de relaciones humanas o la escuela sociotécnica se esforzaban en el estudio sistemático de las relaciones informales en las organizaciones, la analítica relacional viene a establecer una suerte de giro en las técnicas de supervisión del trabajo.

La posibilidad de escalamiento *ad infinitum* en la recopilación de datos provenientes de las interacciones sociales -formales e informales- en el ámbito laboral abre un nuevo juego en el diseño de las políticas empresariales de recursos humanos. Ya no se trata de hacer más eficiente el uso del cuerpo para el aumento de la productividad como en el taylorismo. Tampoco es suficiente la aceptación de las relaciones informales gracias a una vigilancia dulcificada -en el marco de un proceso de trabajo que seguía siendo taylorista- que emergió a partir de los hallazgos de Elton Mayo. La gestión algorítmica de recursos humanos inaugura un nuevo ciclo en el proceso de extracción de la plusvalía. Tanto la vida dentro como fuera del trabajo queda sujeta a la recopilación de datos útiles a la administración del proceso de trabajo. Incluso, los momentos de “diversión” pueden constituir un insumo valioso para capturar capacidades “creativas” de las personas -y funcionales para el capital. A su vez, el análisis algorítmico allana el camino para establecer estrategias predictivas del comportamiento futuro basadas en análisis probabilísticos de la conducta pasada.

Llama la atención -y en esto la autora es muy enfática- la escasez de trabajos académicos de espíritu crítico sobre la temática, dada la ubicuidad y la incidencia de la analítica relacional en las organizaciones, por un lado, y la profusa literatura con espíritu emancipador que poseen los ECG como para desnaturalizar las nuevas formas de vigilancia que se han desplegado, por el otro. El aporte principal de la autora en esta temática radica en analizarla como una forma de neotaylorismo que procura una nueva normalización del trabajo, especialmente en cuanto a los intentos de estandarizar la toma de decisiones -ahora basada en datos científicos-, evitando cualquier “sesgo subjetivo”.

Para abordar la analítica relacional desde la perspectiva de los ECG, la autora establece tres dimensiones de análisis: el poder, el control y la resistencia. Basándose en el trabajo de Fleming y Spicer (2014), el poder es analizado a partir de cuatro elementos: coerción, manipulación, dominación y subjetivación. A su vez, el control -permanente, instantáneo y despersonalizado- procura crear una nueva subjetividad laboral. Por último, la resistencia, basándose en el trabajo de Jarrahi et al. (2021), da cuenta de trabajadores que, si bien aceptan las directivas de la cúpula empresarial, su consentimiento no es pasivo y muchas veces adquiere un carácter estratégico u oportunista, ajustado a sus propios intereses. Dentro de las conclusiones, la autora pretende aportar ideas para la inclusión de la perspectiva crítica dentro de los programas de estudio que abordan problemáticas vinculadas a la gestión, lo que permitiría ampliar el espectro de análisis hacia cuestiones sociales de mayor amplitud.

El artículo de Marcela Zangaro, Romina Berman y Fernando Pacífico, “Inteligencia artificial (IA) y trabajo gerencial: entre la ilusión y el desencanto”, examina las capacidades asignadas al trabajo gerencial y a la inteligencia artificial, y el desencanto que surge al contraponerlas con un análisis crítico de sus supuestas potencialidades, a partir de la aparición de robots que cumplen la función C-Level (CEO y cargos similares en las diversas áreas funcionales que componen las cúpulas corporativas). Según las autoras, hasta el momento, no se había planteado la posibilidad de que el trabajo de conducción fuera reemplazado por la inteligencia artificial.

Sin embargo, dentro de las tensiones históricas que marcaron la disputa entre capital y trabajo, la labor directiva forma parte del trabajo, a pesar de erigirse en representante de los intereses de los accionistas en el proceso productivo. La amenaza que acecha a los trabajadores radica en que se abre la posibilidad de que la totalidad del trabajo pueda ser monitoreada por un dispositivo de toma de decisiones totalmente despersonalizado, cuya “base de sustentación” de sus procesos “mentales” la constituyen algoritmos elaborados por modelos matemáticos. Ante los enfoques celebratorios en torno a la capacidad de la inteligencia artificial de resolver, por un lado, gran parte de los problemas derivados de las “limitaciones” de la condición humana y, por otro, de automatizar el conjunto de tareas repetitivas que aún no hayan sido automatizadas, el artículo pretende desnaturalizar estas perspectivas a través de una revisión de literatura cercana a los ECG. La estrategia metodológica utilizada se basa en el análisis de fuentes secundarias con el objetivo de esbozar una reflexión crítica al respecto.

La estrategia de abordaje crítico del fenómeno de la incorporación de inteligencia artificial en el trabajo gerencial se funda en la

identificación de una serie de falacias surgidas del sentido común y a la que el artículo se propone desbrozar. Por un lado, la que remite a la supuesta completitud de los datos y de la información. Se supone que la información está siempre al alcance de la mano, depositada en un espacio etéreo denominado “red” o “nube”. No obstante, tal como se sostiene en el trabajo, la recopilación de la información “implica un proceso de selección que surge de interacciones entre objetos, sujetos, lenguaje y entorno que producen significados que se toman como información”, la cual a su vez está condicionada por el contexto. Al recopilar información disponible en un momento determinado, se corre el riesgo de sesgos -y errores- dado que, tal como se sostiene en el artículo, se “refuerza lo existente” con base en cálculos probabilísticos. Por otro lado, dentro de dichos cálculos no entran los gustos e intereses personales que no suelen ser tenidos en cuenta a la hora de “programar” un robot orientado exclusivamente a la maximización del beneficio empresarial.

La segunda de las falacias que se procura desmitificar es la de la artificialidad de la inteligencia, puesto que esto supone la “unidimensionalidad de la inteligencia”. Esta visión estrecha acepta solo lo probabilístico y el cálculo matemático, que permite despejar lo imprevisto con el objetivo de mostrar un aparente control de los datos disponibles. Sin embargo, en el artículo se señala que las situaciones problemáticas no siempre se resuelven de acuerdo con la lógica matemática, sino que juegan un rol crucial la intuición o la sensibilidad humana, cuestiones que siempre están presentes en la figura del manager. La separación entre cuerpo y mente -en especial a la hora de analizar la toma de decisiones- ha sido ampliamente discutida en la literatura especializada, ya que se suelen privilegiar las capacidades de la mente por sobre el cuerpo, mientras que los estudios empíricos demuestran que “cerebro y cuerpo” son indisolubles.

Otra de las falacias aludidas es la del tiempo, dentro de la cual se le otorga una alta valoración a la inmediatez en la toma de decisiones. A esto se suma la aparente ausencia de errores en cuestiones a resolver en tiempo real, convirtiendo lo real en inmediato. Empero, la toma de decisiones en el ámbito empresarial siempre estuvo embebida en cuestiones valorativas que involucran la subjetividad del manager. A su vez, los aspectos subjetivos del proceso de trabajo, históricamente formaron parte de las prácticas de reconocimiento, esenciales en las condiciones de trabajo en los liderazgos corporativos. De esta manera, la eliminación de los aspectos cualitativos de la toma de decisiones del personal directivo pone en cuestión la implicación de estos cuando las políticas de reconocimiento comienzan a desvanecerse.

Por otro lado, este proceso de sustracción del saber managerial -por hacer un paralelismo de un proceso similar sufrido por la población obrera en los albores de la revolución industrial- y su correspondiente

apropiación por parte de la inteligencia artificial forma parte indisoluble de las estrategias de acumulación capitalistas descritas por Marx, cuestión sabiamente advertida en este artículo. Asimismo, el artículo convoca a reflexionar en torno a cuestiones éticas implicadas en las decisiones del personal de mando a la hora de delegar la conducción empresarial a la inteligencia artificial. A esto se agrega la falibilidad potencial de los datos desde los que abrevan los algoritmos. Por último, el artículo llama a repensar la idea de progreso, basada exclusivamente a lo largo del último siglo, en una idea parcial de este centrada en el desarrollo tecnológico, dejando de lado muchas veces el bienestar de la población.

Este artículo es una muestra de la actualidad de los ECG a la hora de pensar las contradicciones de la vida en las organizaciones, especialmente para brindar coordenadas “útiles” para pensarnos como sociedad. En el caso de la temática abordada en el texto, no se trata de desechar los avances logrados en la inteligencia artificial, sino que se procura convocar a la reflexión para pensar de qué manera la inteligencia artificial puede mejorar las condiciones de trabajo, así como los lazos sociales tanto dentro como fuera del espacio productivo.

El artículo de Victoria Haidar, titulado “¿Dirigir desde el punto de vista de los otros? Una exploración del discurso del ‘liderazgo empático’ en la cultura argentina”, explora, a través de la construcción y análisis de un corpus documental, la imbricación de la empatía en reflexiones y propuestas relativas a la cuestión del liderazgo que circulan actualmente en Argentina. En su texto, la autora enlaza los discursos del management relacionados con el liderazgo empático con aquellas experiencias y saberes procedentes del ámbito político. Partiendo de la perspectiva de los estudios de la gubernamentalidad, Haidar aborda cómo la empatía -en su relación con el desarrollo del liderazgo- promueve una “humanización” del ejercicio del poder basada en la expresión de las emociones propias y la comprensión de las emociones de los demás, lo que, a su vez, nos retrotrae a la lógica de una cultura terapéutica.

En el liderazgo empático asociado con la democratización y el reconocimiento intersubjetivo, la empatía funciona para generar relaciones más personalizadas con los demás, operación que mejoraría tanto el manejo de equipos de trabajo en diferentes ámbitos de actividad como la comunicación de los líderes políticos con la ciudadanía. Se promueve así la autonomía y la capacidad del/la líder-coach para saber qué es “lo más propio” de cada uno/a de sus colaboradores/as, y generar las condiciones para que se libere su talento o potencial. Haidar remarca cómo en este contexto de promoción del liderazgo empático la empatía es una dimensión más de una subjetividad neoliberal construida en función de las elecciones,

deseos y ambiciones personales. Por tanto, esta forma parte de todo un ejercicio de autosugestión eficaz, basado en la lógica voluntarista del “querer es poder”, aquí sería suficiente con cambiar los marcos mentales para alcanzar lo que se quiere.

Sin embargo, Haidar también remarca el carácter ambivalente de la empatía, ya que, nos recuerda, que un/a líder esté dispuesto a coexperienciar los sentimientos de preocupación o alegría que embarcan a sus empleados/as o seguidores/as, puede suponer también una vía para su manipulación. La empatía además puede terminar anulando o limitando la libertad de elección de aquellos con quienes se empatiza, o bien utilizarlos para experimentar satisfacción personal. La diferencia entre el/la líder empático y el demagogo derivaría del tipo de emociones que se ponen en funcionamiento. Mientras el primero alienta la resonancia de emociones positivas que unen a las personas, el segundo transmite un mensaje emocional que activa emociones destructivas y polariza. De este modo, la autora nos da las herramientas para poder diferenciar aquellos liderazgos empáticos que promueven la democracia y aquellos que simplemente reproducen las lógicas de la subjetividad neoliberal.

El artículo de Alba María del Carmen González Vega presenta un análisis respecto de la manera en que las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MiPyMEs) han sido conceptualizadas en los estudios organizacionales dominantes. El trabajo es problematizado a partir de la hegemonía por parte del discurso del management de una visión funcionalista y economicista de la empresa (centrada en la eficiencia, la productividad y el crecimiento), en desmedro de la diversidad de formas organizacionales y los factores estructurales que condicionan el desempeño de las MiPyMEs en contextos periféricos.

Para marcar dicho contraste entre las teorizaciones del management y el marco en que operan las MiPyMEs en América Latina, la autora describe tres aspectos ligados a las condiciones de precariedad, las dificultades para acceder a financiamiento y la falta de una estructura formal consolidada. Se enfatiza que estas empresas nacen, en gran medida, como estrategias de supervivencia ante la falta de empleo formal y que su desarrollo está influenciado por políticas económicas neoliberales. La autora señala que la aplicación de políticas inspiradas en el libre mercado ha acentuado la vulnerabilidad de estas empresas, promoviendo un modelo de emprendimiento que es más una respuesta a la crisis económica que una verdadera oportunidad de crecimiento.

En perspectiva de los Estudios Organizacionales (EO), la autora se distancia del discurso imperante del management, planteando como alternativa para el análisis de las MiPyMEs un enfoque en el cual estas organizaciones no sean pensadas primordialmente como unidades económicas, sino también espacios de interacción social, atravesados

por estructuras de poder, racionalidades múltiples y significados culturales. La autora argumenta que los EO pueden ofrecer una visión más rica y contextualizada de las MiPyMEs al reconocer su complejidad, la importancia de los actores involucrados y la influencia del entorno socioeconómico en su dinámica.

El aporte del trabajo al campo de los ECG resalta la necesidad de repensar los estudios organizacionales desde América Latina, superando la colonialidad del saber impuesta por las perspectivas tradicionales del management. Esto implica fortalecer marcos teóricos que consideren la heterogeneidad de las organizaciones en la región y su vínculo con las estructuras sociales y políticas, además de enfatizar la importancia de recuperar formas de organización alternativas y precolombinas, las cuales han sido históricamente invisibilizadas por la academia dominante.

## Bibliografía

- Arizaga, C. (2017). *Sociología de la felicidad: Autenticidad, bienestar y management del yo*. Biblos.
- Ashcraft, K. L. (2016). Fringe Benefits? Revisi(ti)ng the Relationship Between Feminism and Critical Management Studies. En A. Prasad, P. Prasad, A. J. Mills y J. H. Mills (eds.) *The Routledge Companion to Critical Management Studies* (pp. 93-106). Routledge.
- Braverman, H. (1975). *Trabajo y capital monopolista*. Nuestro Tiempo.
- Burawoy, M. (1979). *Manufacturing consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism*. University of Chicago Press.
- Carretero-García, C. y Serrano-Pascual, A. (2022). Promotion Programs for Women's Entrepreneurship in Spain: A "Transformational Entrepreneurial Journey". *Social Politics*, 29(3), 880-906.
- Fernández Rodríguez, C. J. (2007). *El discurso del Management: tiempo y narración*. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- \_\_\_\_\_. (2007b). *Vigilar y organizar: una introducción a los Critical Management Studies*. Siglo XXI Editores.
- \_\_\_\_\_. (2017). Estudios críticos de la gestión: estudios culturales de los conflictos en el mundo del trabajo. *Política y Sociedad*, 54(1), 23-44.
- \_\_\_\_\_. (2022). *Cadenas, redes y algoritmos. Una mirada sociológica del management*. La Catarata.
- Fernández Rodríguez, C. J. y Medina-Vicent, M. (2023). Critical Management Studies y la perspectiva feminista: una revisión de los debates en el campo de los análisis críticos de la gestión. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 41(2), 247-264.
- Fleming, P. y Spicer, A. (2014). Power un-Management and Organization Science. *The Academy of Management Annals*, 8(1), 237-298.
- Fournier, V. y Grey C. (2000). At the critical moment: Conditions and prospects for critical management studies. *Human Relations*, 53(1), 7-32.
- Harding, N., Ford, J. y Fotaki, M. (2012). Is the 'F'-word Still Dirty? A Past, Present and Future Of/For Feminist and Gender Studies in Organization. *Organization*, 20(1), 51-65.
- Iannello, K. P. (1992). *Decisions Without Hierarchy: Feminist Interventions in Organizational Theory and Practice*. Routledge.

- Ibarra Colado, E. (1991). Notas para el estudio de las organizaciones en América Latina a partir de la reflexión crítica de la teoría de la organización. En E. Ibarra Colado y L. Montaña Hirose (coords.) *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México*. UAM-Iztapalapa/Porrúa.
- Ibarra E. y L. Montaña Hirose (1987). *Mito y Poder en las organizaciones*. Trillas.
- Jarrahi, M. H., Newlands, G., Lee, M. K., Wolf, C. T. Kinder y Sutherland, W. (2021). Algorithmic Management in a work context. *Big Data & Society*, 1-14.
- Khurana, R. (2007). *From Higher Aims to Hired Hands: The Social Transformation of American Business Schools and the Unfulfilled Promise of Management as a Profession*. Princeton University Press.
- Laval, C. Dardot, P. (2013). *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Gedisa.
- López Ruiz, O. (2013). La ‘empresa’ como modo de subjetivación. *Confluencia*, (6), 119-145.
- Mandiola, M. (2018). La mirada decolonial al management. *Gestión y Tendencias*, 3(1), 6-10.
- Medina-Vicent, M. (2020). *Mujeres y discursos gerenciales. Hacia la autogestión feminista*. Comares.
- Parker, M. (2002). *Against management. Organization in the Age of Managerialism*. Polity Press.
- Papalini, V. (2006). La subjetividad disciplinada: de la contracultura a la autoayuda. En *La comunicación como riesgo: cuerpo y subjetividad* (pp. 21-44). Al margen.
- Papalini, V. (2015). *Garantías de felicidad: estudio sobre los libros de autoayuda*. Adriana Hidalgo Editora.

## Notas

- [1] Recibido 15 de marzo de 2025. Aprobado 21 de abril de 2025.
- [2] Forma parte del proyecto PID2022-142782NB-I00 financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033/ y por FEDER Una manera de hacer Europa. Investigadora de la Universitat Jaume I. ORCID: 0000-0002-2716-6786. Contacto: medinam@uji.es
- [3] UNGS-Conicet. Codirector del proyecto de investigación plurianual (PIP) del Conicet 11220200101249CO

2021-2023: “El trabajo del futuro en cuestión: la dislocación del espacio y del tiempo en el contexto de la post-pandemia”. Integrante del proyecto de investigación de la Universidad Nacional de General Sarmiento 30/1194  
2025-2027: “Los sentidos morales del trabajo y del desarrollo profesional frente a la precariedad contemporánea”. Director de Lente (Laboratorio de Estudios de Nuevos Trabajos y Empleos) en la Universidad Nacional de General Sarmiento. ORCID: 0000-0002-9299-5919. Contacto: dszlechter@campus.ungs.edu.ar

- [4] Investigador del Centro de Estudios Sociales de la Universidad Nacional del Nordeste. Director del proyecto de investigación “Transformaciones y continuidades en la concepción, representación y organización del trabajo en la región NEA” (CES-UNNE). ORCID: 0000-0001-9353-6450. Contacto: joaquin.bartlett@comunidad.unne.edu.ar
- [5] Desde la perspectiva de los ECG, por gestión y administración no sólo entendemos a los saberes implicados en los modos de organización de marcos institucionalizados propuestos desde la conducción, sino también a las diferentes formas en que desplegaron dispositivos de implicación subjetiva que en lo cotidiano invitan a gestionarse “uno mismo” tales como: gestión del cambio, gestión de las emociones, inteligencia emocional, gestión del liderazgo, técnicas de automotivación, etc. Esto sugiere una profunda transformación, traducción y ampliación de las teorías del management clásicas.

## AmeliCA

### Disponible en:

<https://portal.amelica.org/ameli/ameli/journal/476/4765253010/4765253010.pdf>

Cómo citar el artículo

Número completo

Más información del artículo

Página de la revista en [portal.amelica.org](http://portal.amelica.org)

AmeliCA

Ciencia Abierta para el Bien Común

Maria Medina Vicent, Diego Szlechter, Joaquín Bartlett

**La gestión como campo de problematización.**

**Introducción al Dossier “Estudios críticos de la Gestión.  
Perspectivas y dimensiones”**

*De Prácticas y Discursos. Cuadernos de Ciencias Sociales*

vol. 14, núm. 23, 2025

Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

[depracticasydiscursos.ces@unne.edu.ar](mailto:depracticasydiscursos.ces@unne.edu.ar)

**ISSN-E:** 2250-6942