

---

## Los Estudios Críticos del *Management*. Descripciones y aportes para una reflexión sobre las relaciones de poder en el ámbito organizacional

Mesa 41: El trabajo y los trabajadores en conflicto

Dr. Ricardo Piñeyro Prins (CEIRET- FSOC-UBA), richarspineyroprins@gmail.com

### Resumen

En las teorías organizacionales de fines de la década de los años ochenta, ha surgido una nueva mirada dentro del ámbito de la gestión administrativa. Los *Critical Management Studies* (CMS), constituyen actualmente un campo amplio, dinámico y renovado en torno a los fenómenos organizacionales (Sanabria et al., 2015). Este conjunto de trabajos e investigaciones ejerce una aguda crítica sobre el impacto que las herramientas y dispositivos del *management* han tenido en las prácticas organizacionales y propone, a partir del diálogo con otras disciplinas de las ciencias sociales, construir una nueva agenda de reflexión centrada en problemas que son cada vez más relevantes para comprender el mundo organizacional contemporáneo; tales como la dominación y el control en las organizaciones, los aspectos simbólicos y estéticos de la gestión, los procesos de subjetivación y construcción de la identidad en el lugar de trabajo, los problemas derivados de la discriminación racial y de género, la comunicación, la ideología, el poder, el conflicto, las implicaciones políticas de los dispositivos y prácticas del *management*, el lugar que ocupa el placer en la gestión, la búsqueda de la dignidad en el trabajo, entre otros (Ramírez, 2013).

En este sentido, el presente trabajo procura analizar las características principales de la corriente crítica de la gestión enfatizando aquellos aspectos vinculados con las relaciones y el ejercicio de poder y el tipo de liderazgo o dirección que abordan las personas y las repercusiones que este tiene directamente en el personal de la organización para el cumplimiento efectivo de objetivos y metas.

**Palabras claves:** Teoría crítica, Management, poder

### I. Introducción

---

Existe una definición trivial de la noción de “organización” que entiende que esta se conforma cuando existe un grupo de personas que cuentan con un objetivo común. Lejos de esta simplificación, el concepto de organización es definido en pos del contexto histórico, el paradigma desarrollado por la comunidad académica y sus clases dominantes (Meilán et al., 2018). Desde finales de la década de los ochenta, una nueva mirada dentro del ámbito organizacional que comenzó siendo marginal en el Reino Unido, se ha ido consolidando en el panorama intelectual europeo. Se trata de los llamados *Critical Management Studies* (CMS) o Estudios Críticos de la Gestión, cuya característica central es la aplicación de marcos de referencia de teoría social crítica a los fenómenos organizacionales, entendiendo por “teoría social crítica” a un conjunto extremadamente heterogéneo de enfoques cuyo denominador común es un importante grado de rechazo al orden social capitalista contemporáneo (Gantman, 2017:16).

Como característica distintiva, los académicos adscritos a esta corriente desempeñan sus actividades en las *business schools* o escuelas de negocios, instituciones educativas cuya función ha sido la de formar directivos y profesionales capaces de gestionar y administrar empresas. El desempeño de estas labores ha exigido un enfoque en torno a posiciones ideológicas cercanas a la defensa del libre mercado y la libre actividad empresarial. Sin embargo, los CMS han constituido un intento de dar una respuesta renovada-a partir del diálogo con distintas disciplinas de las ciencias sociales- a los estudios del proceso de trabajo y la gestión de los recursos humanos, área en el que se aprecian nuevos puntos de interés como los evidenciados por el feminismo, la sexualidad, las identidades marginalizadas por el colonialismo, y en general la denuncia del intento fordista por construir un mundo uniforme a partir del hombre blanco masculino y heterosexual, reprimiendo otras identidades (Belaustegui, 2013).

La temática distintiva del CMS radica en la identidad y la subjetividad es decir, la focalización en elementos simbólicos y discursivos, el control, el poder y la exclusión en la empresa, analizando el simbolismo en las prácticas y discursos. De allí que el lenguaje y la comunicación devengan centrales en el análisis (Belaustegui, 2013). Paradójicamente, entonces, en el corazón del sistema de transmisión de los valores ideológicos capitalistas (Fernández Rodríguez, 2007) ha surgido un espacio para una teoría crítica y una nueva vía de aproximación al análisis de la realidad organizacional en los estudios empresariales.

Los *Critical Management Studies* han sido y siguen siendo una de las escuelas críticas más relevantes en el terreno de la teoría organizacional, por cuanto han introducido, en un

espacio tan difícil como el de los estudios de gestión empresarial, una mirada que cuestiona el orden de las cosas en un espacio tan decisivo como es la organización del trabajo (Fernández Rodríguez, 2017:38). En este sentido, abordan la relación entre el liderazgo y el poder de una manera diferente. Ya no se centran en la descripción de la personalidad del líder, sino que plantean la necesidad de ir más allá, incluso del mero interés técnico, proponiendo que los estudios de liderazgo adopten un enfoque reflexivo sobre las implicaciones políticas de las prácticas y discursos que lo sustentan (Mayorgal et al., 2013)

El presente trabajo tiene como objetivo describir y analizar las características principales de los *Critical Management Studies*, sus respectivas líneas de investigación y enfoques epistemológicos y metodológicos de estudio, enfatizando aquellos aspectos vinculados con las relaciones y el ejercicio de poder, y el tipo de liderazgo o dirección que abordan las personas y las repercusiones que este tiene directamente en el personal de la organización para el cumplimiento efectivo de objetivos y metas y el alcance de niveles superiores de rendimiento (Rodríguez Mansilla en Piñeyro Prins y Aragón, 2015).

## **II. Características generales de los *Estudios Críticos de la Gestión***

El discurso gerencial o del *management* representa, de alguna manera, la ideología de aquellos que detentan el poder dentro de las organizaciones empresariales (empresarios/as, gerentes, ejecutivos/as, emprendedores/as, directivos/as o cuadros intermedios), pese a que, a priori, sus objetivos explícitos no irían más allá de proporcionar un conjunto de recetas e ideas fuertes para desarrollar una gestión eficaz y eficiente de las organizaciones, tanto empresariales como de otros ámbitos (Fernández Rodríguez y Medina Vicent, 2017). En términos de Schlemenson (Schlemenson en Meilán et al., 2018); la organización constituye un sistema sociotécnico creado para la realización de fines específicos, tendientes a satisfacer necesidades de sus miembros y de una auditoría externa, cuya cohesión y eficacia depende de un sistema de autoridad basado en la diferenciación de responsabilidades y en la capacidad diferencial de sus miembros. Asimismo, comprende un conflicto social originado por la existencia de grupos de poder que pugnan por sus intereses sectoriales, en un contexto poblado por entidades diversas con las que interactúa, compete y/o colabora.

Los *Critical Management Studies*(CMS) pretenden en este sentido, desmontar el entramado edificado por la teoría managerial que durante el siglo XX presentaba como “naturales” y “verdaderas” en sí mismas, concepciones y procedimientos organizacionales sobre la

rentabilidad, la eficiencia y la competitividad ante los cuales no cabía alternativa posible (Belaustegui, 2013). Ibarra Colado (Ibarra Colado en Szlechter et al., 2018) sostiene por ello que desnaturalizar es desmitificar, tratar de encontrar qué se esconde por detrás de las “teorías clásicas de la organización”.

La tradición europea de los estudios organizacionales, de la que se alimentan los CMS, empezó a desarrollarse esencialmente en las décadas de 1970 y 1980. Como resultado del contexto sociocultural en el que se originó, esta tradición tuvo algunas características distintas de las que identificaron a la norteamericana, la cual se considera en la actualidad como la corriente dominante en el campo de la administración (Sanabria et al., 2015) y una descripción vívida, aunque a la vez sutil, de la subjetividad en la sociedad neoliberal contemporánea (Fernández Rodríguez y Medina Vicent, 2017).

Un punto de partida del origen de estos estudios, podría ser la publicación de *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century* de Harry Braverman (1974), que supone una revolución teórica en los estudios sobre la organización del trabajo con un nuevo enfoque que revitalizaba el marxismo. La ruptura llega de forma manifiesta en 1989, y se aprecia particularmente en el volumen colectivo *Labor Process Theory*, editado por David Knights y Hugh Willmott, a raíz de una serie de transformaciones que permean un nuevo contexto económico y social laboral: una clase obrera industrial mayoritariamente masculina pierde efectivos en favor de los nuevos trabajadores del sector servicios con importante presencia femenina y de minorías étnicas. Asimismo, en los años 80, con el auge del neoliberalismo, aumenta la influencia del entorno empresarial fuera del ámbito estricto del proceso de trabajo, por lo que la atención comienza a fijarse más bien en los discursos empresariales y en la influencia de estos sobre los sujetos.

No será hasta 1992 que la denominación de los CMS emerge de la compilación de trabajos hecha por Alvesson y Willmott (1992) titulada, justamente, *Critical Management Studies*. Los Estudios Críticos en Administración son ‘estudios’ porque procuran desarrollar nuevas comprensiones acerca de la administración a través del trabajo investigativo y son ‘críticos’ porque tienen una intención deliberada y explícita de cuestionar elementos inmersos en la tradición del campo que la ha estudiado y en las relaciones de dominación vinculadas con él (Sanabria et al., 2015).

Los académicos adscritos a esta corriente desempeñan sus actividades en las *business schools* o escuelas de negocios, instituciones educativas cuya función ha sido la de formar directivos y profesionales capaces de gestionar y administrar empresas. El desempeño de

estas labores ha exigido un enfoque en torno a posiciones ideológicas cercanas a la defensa del libre mercado y la libre actividad empresarial. Pese a ello, los CMS se sustentan en un supuesto fundamental según el cual el campo de la administración, en sus actividades académicas, investigativas y prácticas, favorece a algunos grupos o élites a expensas de otros y reproduce los intereses sociales y los valores culturales dominantes (Fernández Rodríguez, 2007). Entendiendo a la cultura de una organización a partir de los conocimientos, creencias y valores que tienen, construyen y comparten los integrantes de la misma en sus relaciones cotidianas (Etkin en Szelechter y Bauni, 2018), esta inequidad impide la emancipación de los individuos y es signo de que algo anda mal en el campo y debe ser cambiado.

La concepción, desvelamiento y denuncia del tratamiento managerial de la cultura de empresa como mecanismo de control social está muy presente en los autores de la corriente. La actitud reflexiva procura poner en cuestión los supuestos básicos de la tradición investigativa en el campo de los estudios organizacionales, en particular la visión objetivista, positivista y científicista que ha caracterizado a la vertiente norteamericana de los mismos. Para esto es necesario considerar incluso lo que implica para el propio investigador el hecho de encontrarse él mismo al interior del discurso de los CMS y, por lo tanto, verse afectado por sus supuestos. Se trata, finalmente, de considerar de manera explícita las relaciones de poder y las estructuras de control en las que el investigador y su trabajo están inmersos y de hacer explícitos los supuestos epistemológicos, ontológicos y metodológicos que guían su actividad investigativa (Belaustegui, 2013).

Los CMS son un campo pluralista, diverso y multidisciplinario que incorpora un amplio rango de perspectivas. Adicionalmente, los CMS mantienen un diálogo transdisciplinario con áreas como la sociología, la antropología, la psicología, la filosofía e, inclusive, con la teoría literaria y los estudios culturales (Abad Merchán, 2016). El marco teórico de referencia para los trabajos de investigación, así como para las elaboraciones de tipo teórico multidisciplinar, comprende aproximaciones neomarxistas de la Escuela de Frankfurt –Adorno, Horkheimer y Marcuse–, y Laclau con su inspiración gramsciana sobre la noción de hegemonía, enfoques postestructuralistas y predominantemente del autor Michel Foucault (Belaustegui, 2013). También se ha nutrido de ideas feministas y de lo que se llama *queer theory*.

En este sentido, con los nuevos y plurales instrumentos teóricos se hace posible investigar problemas y aspectos que eran prácticamente invisibles para la teoría de organizacional clásica, las cuestiones de género, la sexualidad, el racismo, los conflictos de identidad. Si el

marxismo desarrollaba una elaborada crítica de la opresión en el trabajo a partir del concepto de alienación, el CMS perfecciona la sensibilidad ante las formas más sofisticadas de sojuzgamiento con la intención manifiesta de identificar las formas de conocimiento opresivo que finalmente terminan transformándose en prácticas opresivas.

A pesar de la multiplicidad de fuentes, temas, métodos y perspectivas, los CMS pueden distinguirse a partir de algunos criterios básicos. Su proyecto consiste en adelantar una crítica con sentido e impacto, comprometida y activa. Por esta razón, al interior de los CMS se impulsa el desarrollo de una “performatividad crítica” es decir, un tipo de performatividad con inclinación hacia la acción. Desde esta perspectiva es necesario deconstruir el discurso de la administración, conservar una postura crítica que permita cuestionar los imperativos que se establecen en el contexto de las organizaciones con el fin de legitimar y conservar el statu quo así como revelar posibles alternativas (teóricas y prácticas) a esos elementos que han sido demeritados, ignorados u ocultados por la corriente dominante en el campo de los estudios organizacionales (Sanabria et al., 2015:218).

Predomina así una necesidad de escuchar las voces de los participantes y los elementos que están en el trasfondo de lo que ellas dicen en discursos dominantes, supuestos, valores, etc. Se trata de oír los temas que se esconden en esas voces y que implican elementos que son importantes para los individuos pero que también son de interés a nivel político, moral, ético o teórico. Se considera también necesario atender a las múltiples voces que intervienen mientras se buscan explicaciones teóricas y rescatar así el rol de actores que aparentemente no son protagónicos en el contexto organizacional.

El posicionamiento epistemológico y metodológico de la corriente, desarrolla interés por las etnografías, las narrativas, la semiología y algunos tipos de análisis del discurso tendiendo hacia una metodología reflexiva y cualitativa, donde los elementos simbólicos, culturales y discursivos en las organizaciones cobran gran importancia. El CMS, por lo tanto, concede especial importancia al control que se desarrolla en el conocimiento, la cultura y la identidad. Esto incluye la indagación crítica de la gestión cultural de la empresa y de los discursos gerenciales que tienen como objetivo el alineamiento de subjetividades, el control social – normalización de las conductas sociales– y, en último extremo, la opresión de las potencialidades humanas (Belaustegui, 2013). La “multidimensionalidad”, que indica la necesidad de asumir una mirada crítica y, en particular, de considerar que son necesarios diferentes modos de análisis para tratar con las complejidades y los distintos niveles del comportamiento humano en las organizaciones.



---

### III. Poder y liderazgo en el mundo organizacional

El estudio de las dinámicas organizacionales desde la perspectiva de las relaciones de poder ha sido durante mucho tiempo desdeñado en los estudios sobre el liderazgo (Gordon, 2002). “Partiendo de una distinción artificial entre el 'liderazgo' –que implicaría una relación de subordinación voluntaria– y el 'poder' –que implicaría la obediencia con base en la coerción–, la literatura ha dejado tradicionalmente de lado el estudio de la dimensión coercitiva del liderazgo y de los mecanismos a través de los cuales el líder ejerce presión sobre el colaborador” (Mayorgal et al., 2013:7). Asimismo, existe un vacío teórico en lo que respecta a la relación entre influencia y poder. La mayor parte del desarrollo teórico, con algunas excepciones, se centra en el estudio del líder, sus rasgos, sus actitudes y sus comportamientos. Sin embargo si se reconoce, siguiendo a Wodak y Meyer(2001), que "el poder trata esencialmente de relaciones de diferencia, y en particular de los efectos de tales diferencias en las estructuras sociales" (2001:11), es legítimo considerar al liderazgo –en el que un individuo ejerce influencia sobre uno o más individuos, con quienes en muchos casos está unido por un vínculo de subordinación– como una relación de diferencia y, por lo tanto, como una relación de poder (Mayorgal et al., 2013).

La diversidad de enfoques existentes sobre la noción de poder se traduce en la pluralidad de visiones que existen dentro del CMS. Serrano, Escudero y Mozo, en su libro *Critical Management Studies* (2017), distinguen tres teorías principales. La primera es la teoría del proceso del trabajo, que entiende al poder como una fuente de opresión para los trabajadores. La segunda corresponde a la teoría de la práctica de la gestión, que estudian las relaciones de poder en las organizaciones atendiendo al contexto tanto social como histórico y político. La tercera abarca los estudios foucaultianos en la gestión y la organización, que entienden al poder como una multiplicidad de focos y a las organizaciones como instituciones donde las relaciones de poder están produciendo subjetividades en los trabajadores. El recurso a la obra de Foucault puede ser fundamental en el sentido en que permite ver al liderazgo como una estrategia de poder y de esta manera desarrollar una perspectiva sociológica que estudie el impacto del fenómeno del liderazgo sobre los dos tipos de actores involucrados y sobre la estructura social en la que se enmarca la relación (Mayorgal et al., 2013).

Darío Rodríguez Mansilla (Rodríguez Mansilla en Piñeyro Prins y Aragón, 2015) sostiene que el poder organizacional es aquel que tiene una organización para conseguir que sus miembros se mantengan en las tareas organizacionales cumpliendo sus obligaciones de

acuerdo a los estándares mínimos exigidos. El liderazgo es una forma de poder emergente y rara vez coincide con las posiciones de poder formal (Piñeyro Prins y Aragón, 2015). “El conocimiento de las fuentes, mecanismos y formas de operar el liderazgo en una organización es fundamental tanto para buscar hacerlo coincidente con los objetivos organizacionales como para reconocer eventuales obstáculos que este liderazgo pueda ofrecer al logro de dichos objetivos” (Rodríguez Mansilla en Piñeyro Prins y Aragón, 2015:165). En este sentido, el diagnóstico de poder en una organización debe incluir al liderazgo teniendo en cuenta las dos fuentes de poder: la que deviene de la propia organización y la que proviene de la persona. Recordemos que el poder, en orden a lo definido por Max Weber, es “la capacidad de influir sobre la conducta de otras personas” (1964:55). En este sentido, el liderazgo influye de modo más persuasivo, lo cual clarifica la relación de liderazgo con el concepto más amplio de poder. El liderazgo efectivo supone, ante todo, poder y se traduce cuando una persona comunica a otras tan claramente su valor y potencial que llegan a verlo en sí mismos (Piñeyro Prins y Aragón, 2015).

La función del liderazgo es generar un comportamiento enérgico que haga frente a las barreras inevitables que se presentan durante un proceso de cambio y permitir superarlas. Definiremos el liderazgo como la capacidad de influencia sobre un grupo, con el objetivo de que éste alcance determinadas metas (Piñeyro Prins y Aragón, 2015).

Los rangos administrativos implican cierto grado de autoridad formal, por lo que un rol de liderazgo podría ser factible con sólo ocupar un puesto en la organización. Sin embargo, no todos los líderes son administradores ni todos los administradores son líderes. Que una organización proporcione a sus administradores ciertos derechos formales no garantiza que ellos sean líderes efectivos. El liderazgo no formal, aquella capacidad para influir independientemente de la arquitectura de la organización, es tan importante o incluso más que la influencia formal. En otras palabras, los líderes pueden surgir del grupo o por designación formal. Esta característica se comprende claramente desde una perspectiva foucaultiana en la que el poder está presente en toda actividad humana, es transversal a las relaciones entre los seres humanos y las cosas que los rodean (Foucault, 1984), de manera tal que la influencia formal, aquella que es premeditada, no constituye la única influencia de poder (en términos jerárquicos), sino que está presente en todo el entramado organizacional, permitiendo que surja el liderazgo no formal. El poder no es sólo una potencia negativa (opresión, dominación) sino también positiva, en tanto produce y transforma la subjetividad de los individuos (Foucault, 1984). “Esta perspectiva permite estudiar empíricamente los efectos transformadores de la relación de liderazgo sobre los



individuos involucrados, tal como los estudian las teoría del liderazgo transformacional y de la identidad social” (Mayorgal et al., 2013:9).

Existen distintas teorías del liderazgo, y cada una entiende de manera diferente la figura del líder y, en este sentido, la concepción de poder. Algunas pretendieron encontrar rasgos comunes en la personalidad de los líderes. Otro análisis pretendió explicar el liderazgo en término de las conductas. Ambos enfoques fueron tildados de simplistas y se consideraron como pasos en falso. Una tercera explicación recurre a los modelos de contingencia para abordar las fallas de las dos primeras teorías, intentando conciliar e integrar los múltiples resultados de las investigaciones. Más recientemente, la atención ha vuelto a los rasgos, pero desde otra perspectiva. Los investigadores buscan identificar una serie de rasgos que, implícitamente, la gente entiende cuando se refiere a un líder. Esta corriente propone que el liderazgo es tanto estilo como contenido. Son respectivamente la teoría de los rasgos, la teoría de la conducta, la teoría de las contingencias y la teoría de los atributos.

#### **IV. Algunas reflexiones finales**

El objeto epistemológico de la administración, como una ciencia social aplicada, es la organización y el establecimiento de relaciones entre los sujetos que la componen (Abad Merchán, 2016).

“La administración, en cuanto disciplina, se nutre, fundamentalmente del conocimiento generado por las ciencias sociales, y produce nuevos conocimientos, construye herramientas específicas de gestión y crea entornos de desarrollos posibles para las organizaciones” (Meilán et al., 2018:29).

La mirada de la organización como un escenario de interacciones sociales del que emergen las normas culturales, permite ver las estrategias de supervivencia desarrolladas en su entorno, con el foco puesto en los valores, las normas de convivencia y los sistemas de creencias que surgen como producto de las interacciones entre los miembros de esa organización (Meilán et al., 2018). La teoría de la organización ha intentado desde sus orígenes –por ello– componer una esencia, una naturaleza del orden social. Estas construcciones sociales se hallan inmersas en relaciones de poder que varían según el contexto en el que se den (Szechter et al., 2018). Los *Critical Management Studies* (CMS) constituyen un paradigma de contracorriente dentro de la teoría organizacional; un pequeño

grupo dentro de un campo disciplinario que privilegia casi exclusivamente las narrativas sobre la rentabilidad, la eficiencia y la competitividad de la visión hegemónica en administración.

En los CMS encontramos un compromiso con la idea de emancipación, democracia e igualdad en una forma largamente ausente en el pensamiento administrativo. Sin embargo, lo que es realmente central en el caso de los CMS es que ellos están involucrados en una crítica radical desde dentro de la disciplina (Ramírez, 2003). Con el surgimiento de esta nueva aproximación empiezan a visibilizarse problemas que, como la discriminación, la inequidad, la pérdida de autonomía y la alienación, estuvieron ocultos al imperativo pragmático y positivista que animó durante muchas décadas la práctica y la investigación en gestión y de la cultura organizacional (Ramírez, 2013:3). A los dirigentes de la organización les interesa que se desarrolle un saber y un pensar coherentes con los fines de la organización que explicita y consolida desigualdades. Por lo tanto, resulta de gran relevancia el estudio de la cultura hegemónica o dominante, pero también de resistencias y culturas alternativas (Szlechter y Bauni, 2018).

La cultura que unifica es también la que separa, ya que la misma descansa en relaciones de poder (Szlechter y Bauni, 2018). Influencia, poder y liderazgo son conceptos que están así íntimamente relacionados. A lo largo del desarrollo teórico del diagnóstico organizacional han asumido distintas posiciones, y su interpenetración, previa al CMS, no fue puesta en evidencia. La lectura de los procesos de influencia en las organizaciones permitió superar el enfoque instrumental que ha caracterizado los estudios en liderazgo, orientando la investigación en un sentido crítico, interpretativo y emancipatorio característico de los CMS. Comparado con los esquemas tradicionales de gestión, el liderazgo es aparentemente menos rígido y más abstracto; de ahí la gran apertura con que ha sido recibido por parte del mundo académico y el de los negocios (Mayorgal et al., 2013). La mirada de los CMS permite problematizarlo, mostrándolo como un fenómeno complejo, con efectos paradójicos, los cuales sólo emergen cuando la mirada que se hace al mismo deja de privilegiar la eficiencia o la consecución de los objetivos, para dirigirse al impacto profundo que tienen las prácticas de gestión sobre la estructura social y sobre los individuos que la conforman.

Nos preguntamos entonces, dada la vitalidad de esta corriente de pensamiento en materia de estudios organizacionales y más allá del énfasis en la denuncia del orden existente, aspecto que lógicamente comparte con las tradiciones intelectuales de las cuales se nutre,

acerca de sus posibilidades y potencialidades de transformación social en las relaciones de poder en el ámbito organizacional.

## V. Bibliografía

**Abad Merchán, G. (2016).** Los estudios críticos en la gestión: naturaleza y alcance de su campo disciplinario. Informe de Investigaciones del Comité de Investigaciones de la Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador.

**Belaustegui, L. (2013).** Los *Critical Management Studies* y el cuestionamiento del control cultural en la empresa. II Congreso Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo. Bilbao, 18 y 19 de junio.

**Fernández Rodríguez, C. J. (2007).** *Vigilar y organizar: una introducción a los Critical Management Studies*. Madrid: Siglo XXI.

**Fernández Rodríguez, C. J. (2017).** Estudios críticos de la gestión: estudios culturales de los conflictos en el mundo del trabajo. *Política y Sociedad*, 54(1), pp. 23-44.

**Fernández Rodríguez, C. J. y Medina Vicent, M. (2017).** “Los nuevos discursos del management: difusión, impactos y resistencias”, en Los nuevos discursos del management: contribuciones desde una perspectiva crítica. *Revista Recerca*. Universitat Jaume.

**Foucault, M. (1984).** « Deux essais sur le sujet et le pouvoir. » In H. Dreyfus & P. Rabinow (eds.), Michel Foucault: un parcours philosophique. Au-delà de l'objectivité et de la subjectivité. Paris: Gallimard.

**Gantman, E. (2017).** “En torno al potencial transformador de los CMS (Critical Management Studies)”, en Los nuevos discursos del management: contribuciones desde una perspectiva crítica. *Revista Recerca*. Universitat Jaume.

**Gordon, R. (2002).** Conceptualizing leadership with respect to its historical-contextual antecedents to power. *The Leadership Quarterly*(13), 151-167.

**Meilán et al. (2018).** “La organización como un fenómeno complejo”, en *Teorías de las Organizaciones. Un enfoque crítico, histórico y situado*. Buenos Aires: Argentina, Ediciones UNGS.

**Mayorgal et al. (2013).** De la influencia al poder: elementos para una mirada foucaultiana al Liderazgo, *Innovar*, Volumen 23, Número 50, p. 17-33

**PiñeyroPrins, R. y Aragón, L (2015).** *Diagnóstico Organizacional. Herramientas y prácticas*. Buenos Aires, Ed. Buyatti.

---

**Ramírez, L. (2013).** Una mirada crítica a las teorías del gerenciamiento, para las escuelas latinoamericanas. Artículo inédito.

**Ramírez, L. (2003).** Hacia un análisis crítico de la Gestión: Presentando los Critical Management Studies. *Estado, Gobierno, Gestión Pública. Revista chilena de Administración Pública.* Vol 2, núm. 4, pp-7-25.

**Sanabria, M. et al. (2015).** Los estudios críticos en administración: origen, evolución y posibilidades de aporte al desarrollo del campo de los estudios organizacionales en América Latina. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, vol. XXIII, núm. 1, junio, pp. 209-234.

**Szlechter, D. y Bauni, N. (2018).** “Las perspectivas de la cultura organizacional” en *Teorías de las Organizaciones. Un enfoque crítico, histórico y situado.* Buenos Aires: Argentina, Ediciones UNGS.

**Szlechter et al. (2018).** “El conflicto como factor estructurante en la relación capital-trabajo: la organización como un sistema de dominación” ”, en *Teorías de las Organizaciones. Un enfoque crítico, histórico y situado.* Buenos Aires: Argentina, Ediciones UNGS.