

INNOVAR

Universidad Nacional de Colombia

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

Dolly Montoya
Rectora general/Chancellor

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

Jorge Armando Rodríguez
Decano/Dean

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Y CONTADURÍA PÚBLICA
Rafael Orlando Suárez
Director/Head of the School

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

José Stalin Rojas Amaya
Coordinador académico/Academic Coordinator

MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y FINANZAS

Víctor Mauricio Castañeda Rodríguez
Coordinador académico/Academic Coordinator

INNOVAR

Dr. Víctor Mauricio Castañeda Rodríguez
Director y editor general/Editor in Chief

PROCESO EDITORIAL

/ EDITING PROCESS

Editora asociada/Associate Editor

Deisy Carolina Gutiérrez Roza (revinnova_bog@unal.edu.co)

Coordinadora editorial/Editorial Coordinator

Laura Camila Acosta Uzeta (revinnova_bog@unal.edu.co)

Asistente editorial/ Editorial Assistant

Daniel Santiago Malaver Rivera (revinnova_bog@unal.edu.co)

Corrección de estilo/Copyediting and Proofreading

Edwin Algarra Suárez (edalgarra@unal.edu.co)

Roanita Dalpiaz (roanidad@gmail.com)

Leonardo A. Paipilla Pardo (lapaipilla@unal.edu.co)

Traducciones/Translations

Leonardo A. Paipilla Pardo (lapaipilla@unal.edu.co)

Mateo Cardona (mcardona@acti.org)

Roanita Dalpiaz (roanidad@gmail.com)

Diagramación y diseño/Typesetting and Design

Proceditor Ltda. (proceditor@yahoo.es)

Ilustraciones/Illustrations

Iván Benavides Carmona (ivanquio@hotmail.com)

Impresión y acabados/Printing and Final Art

Proceditor Ltda. (proceditor@yahoo.es)



Innovar Vol. 30 núm. 78 Espinosa Prieto, José María (1796 - 1883) Batalla de los ejidos de Pasto Pintura (Óleo / Tela) 80 x 120 cm

SUSCRIPCIONES Y CANJE INTERNACIONAL:

Por favor comuníquese con la Coordinación de INNOVAR al correo electrónico: revinnova_bog@unal.edu.co
Página web: www.revistas.unal.edu.co/innovar
Teléfono (57) (1) 3165000 ext. 12367, 12369.

REVISTA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES · Vol. 30 · Núm. 78 · Octubre-diciembre del 2020 · ISSN 0121-5051 · E-ISSN 2248-6968

Editorial

- 3 Repensando la crítica en los estudios organizacionales.
DIEGO RENÉ GONZALES-MIRANDA & WILLIAM ROJAS-ROJAS

Estudios Organizacionales

- 19 Encrucijadas y desafíos de los estudios organizacionales
Una reflexión desde las perspectivas institucionales
LUIS MONTAÑO HIROSE
- 35 La relevancia del discurso gerencial para los estudios organizacionales:
reflexiones durante un evento pandémico
CARLOS JESÚS FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ
- 49 La modification des fondements de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE)
après l'Accord de Paris de 2015 et la pandémie COVID-19 de 2020
YVON PESQUEUX
- 61 Por una crítica ontológica de la ideología del emprendimiento
CARLOS FERNANDO TORRES OVIEDO & MARIA CECI MISOCZKY
- 75 *Big data* y *people analytics*: intimidad y emociones
en la gestión de los recursos humanos
DIEGO FABIÁN SZLECHTER & MARCELA BEATRIZ ZANGARO
- 89 Organizational identity: components and construction
DIEGO RENÉ GONZALES-MIRANDA
- 105 Espacios organizacionales en la producción de jóvenes trabajadores chilenos
GUILLERMO RIVERA-AGUILERA, JAVIERA LOBOS-PESSINI & ADELA BORK
- 119 Subjetividades de precariedad en trabajadores agrícolas de la caña de azúcar
en el área geográfica del valle del río Cauca, Colombia: análisis desde
la gubernamentalidad
CRISTIAN BEDOYA DORADO & DEIDI MACA URBANO
- 135 The other side of compliance systems and codes of ethics:
A Foucauldian perspective on ruled-based ethics and corruption control
FELIPE FRÓES COUTO & ALEXANDRE DE PÁDUA CARRIERI
- 149 La resistencia en los estudios organizacionales: una revisión de la literatura
JUAN JAVIER SAAVEDRA-MAYORGA & MAURICIO SANABRIA

Reseña

- 167 Tratado de estudios organizacionales. Vol. 1: teorización sobre el campo.
JUAN D. SUAREZ-GOMEZ

DIRECCIÓN INNOVAR

Director y editor general/Editor in Chief: Dr. Víctor Mauricio Castañeda Rodríguez

COMITÉ EDITORIAL/EDITORIAL COMMITTEE

Dr. Víctor Mauricio Castañeda Rodríguez. Escuela de Administración y Contaduría Pública, Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá.

Dr. Carlos Alberto Rodríguez Romero. Escuela de Administración y Contaduría Pública, Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá.

Dra. Sandra Patricia Rojas Berrio. Escuela de Administración y Contaduría Pública, Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá.

Dra. Jenny Marcela Sánchez Torres. Facultad de Ingeniería, Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá.

Dr. Roberto Gutiérrez Poveda, Universidad de los Andes, Bogotá.

Dr. William Rojas Rojas, Universidad del Valle, Cali.

Dr. Carlos Hernán González, Universidad del Valle, Cali.

Dr. Inés García Fronti, Universidad de Buenos Aires, Argentina.

Dr. Diego Armando Marín Idárraga, Universidad Jorge Tadeo Lozano, Bogotá.

Dr. Diego René Gonzales Miranda, Universidad EAFIT, Medellín.

COMITÉ CIENTÍFICO/SCIENTIFIC COMMITTEE

Dr. J. David Cabedo Semper, Universitat Jaume I de Castellón, España

Dra. Amparo Cervera Tauler, Universidad de Valencia, España

Dr. Sebastián Donoso, Universidad de Talca, Chile

Dra. Irene Gil Saura, Universidad de Valencia, España

Dr. Javier Sánchez, Universitat Jaume I de Castellón, España

Dr. Eduardo Torres Moraga, Universidad de Chile, Chile

Dr. Gregorio Martín de Castro, Universidad Complutense de Madrid, España

Dr. Joaquín Alegre Vidal, Universidad de Valencia, España

Dra. Teresa García Merino, Universidad de Valladolid, España

Dra. Ma. Valle Santos Álvarez, Universidad de Valladolid, España

Dra. Mónica Gómez Suárez, Universidad Autónoma de Madrid, España

Dr. José Humberto Ablanedo Rosas, University of Texas at El Paso, USA

Dr. Lorenzo Revuelto Taboada, Universidad de Valencia, España

Dr. José Solana Ibáñez, Universidad de Murcia, España

Dr. José Enrique Devesa Carpio, Universidad de Valencia, España

Dr. Javier de León Ledesma, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España

EDITORES CIENTÍFICOS /SCIENTIFIC EDITORS

ESTRATEGIA Y ORGANIZACIONES

Ali Smida, Universidad Paris 13, Francia

José Ernesto Amorós, Universidad del Desarrollo, Chile

José Gabriel Aguilar Barceló, Universidad Autónoma de Baja California, México

Luis M. Silva Domingo, Universidad ORT, Uruguay

Víctor Raúl López, Universidad de Castilla La Mancha, España

Ricardo Gouveia Rodrigues, University of Beira Interior, Portugal

Pablo Rodrigo Ramírez, Universidad Adolfo Ibáñez, Chile

Luis Arturo Rivas Tovar, Instituto Politécnico Nacional, México

Gregorio Calderón, Universidad Nacional de Colombia (Sede Manizales), Colombia

Francisco López Gallego, Universidad EAFIT, Colombia

CONTABILIDAD Y FINANZAS

Crawford Spence, King's College London, Reino Unido

Javier de León Ledesma, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España

José Juan Déniz Mayor, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España

María Concepción Verona, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España

Miguel Ángel Martínez Sedano, Universidad del País Vasco, España

Ramón Alfonso Ramos, Universidad Autónoma de Chile, Chile

Mary A. Vera, Universidad Nacional de Colombia, Colombia

Marysela Coromoto Morillo Moreno, Universidad de Los Andes, Venezuela

ECONOMÍA Y ORGANIZACIONES

Arturo Vásquez Párraga, University of Texas- Pan American, Estados Unidos de América

Francisco José Delgado Rivero, Universidad de Oviedo, España

GESTIÓN DE OPERACIONES

Gabriel Aramouni, Fundação Dom Cabral, Brasil

Manuel Francisco Suárez Barraza, Universidad de Las Américas, Puebla, México

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Lorenzo Revuelto Taboada, Universidad de Valencia, España

MARKETING

Amparo Cervera Tauler, Universidad de Valencia, España

Ana Isabel Jiménez Zarco, Universidad Oberta de Catalunya, España

Hernán Talledo Flores, Universidad San Ignacio de Loyola

Joaquín Sánchez Herrera, Universidad Complutense de Madrid, España

María del Pilar Martínez Ruiz, Universidad de Castilla La Mancha, España

Sergio Olavarrieta, Universidad de Chile, Chile

Sergio Moreno Gil, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España

Héctor Augusto Rodríguez Orejuela, Universidad del Valle, Colombia

Don Sexton, Columbia Business School, Estados Unidos de América

COLABORADORES EN ESTE NÚMERO/CONTRIBUTING AUTHORS FOR THIS ISSUE:

Luis Montaña Hirose • Carlos Jesús Fernández Rodríguez • Yvon Pesqueux • Carlos Fernando Torres Oviedo • María Ceci Misoczky • Diego Fabián Szlechter • Marcela Beatriz Zangaro • Diego René Gonzales-Miranda • Guillermo Rivera-Aguilera • Javiera Lobos-Pessini • Adela Bork • Cristian Bedoya Dorado • Deidi Maca Urbano • Felipe Fróes Couto • Alexandre de Pádua Carrieri • Juan Javier Saavedra-Mayorga • Mauricio Sanabria • Juan D. Suarez-Gomez

Resumida, indexada o referenciada /Summarized, indexed or referenced: Sociological Abstracts (CSA) - USA • Public Affairs Information Service (PAIS) - USA • Thomson Gale. Informe Académico (Texto completo/Full text) - México • Citas Latinoamericanas en Ciencias Sociales y Humanidades (CLASE) - México • Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal (Latindex) - México • Redalyc - México • SciELO Colombia - Colombia • Directorio Ulrich's - USA • Índice Nacional de Publicaciones Seriadadas Científicas y Tecnológicas Colombianas (Publindex - C) - Colombia • Scopus (Elsevier B.V.) - USA • Web of Science - SciELO Citation Index • JSTOR • EBSCO.

El contenido de los artículos y reseñas publicadas es responsabilidad de los autores y no refleja el punto de vista u opinión de la Escuela de Administración y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas o de la Universidad Nacional de Colombia. /The contents of all published articles and reviews are the authors' responsibility and do not reflect whatsoever the point of view or opinion of the School of Management and Public Accounting of the Faculty of Economic Sciences or of the National University of Colombia.

El material de esta revista puede ser reproducido o citado con carácter académico, citando la fuente. /All published contents can be quote or reproduce for academic purposes, acknowledging the source.

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Unported.



Edición especial sobre los estudios organizacionales

Repensando la crítica en los estudios organizacionales

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

Desde este espíritu, entendemos los EO como un campo de conocimiento que, apoyándose en las ciencias sociales y humanas, han contribuido a enriquecer la comprensión de las acciones organizacionales que develan las ideologías y los 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. De ahí que podamos entender los EO como perspectiva emergente en el siglo XX que trata de difundir una línea de trabajo tendiente a trascender las explicaciones funcionales de la acción colectiva organizacional, resistiendo la mirada objetiva del enriquecimiento sin límites del capitalismo y aquellos referentes simbólicos que se cuecen con el hiperindividualismo banal y el ultraliberalismo que ha poroseado fronteras e identidades nacionales.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Referencias bibliográficas

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

Editores invitados:

DIEGO RENÉ GONZALES-MIRANDA

Presidente de la Red de Estudios Organizacionales de Latinoamérica (REOL)
Departamento de Organización y Gerencia
Escuela de Administración
Universidad EAFIT
dgonzal8@eafit.edu.co

WILLIAM ROJAS-ROJAS

Director del grupo de investigación
Nuevo Pensamiento Administrativo
Departamento de Contabilidad y Finanzas
Facultad de Ciencias de la Administración
Universidad del Valle
william.rojas@correounivalle.edu.co

Special Issue on Organizational Studies

Rethinking Criticism in Organizational Studies

Organizational studies (os) emerged in the 1970s with the foundation and subsequent consolidation of the European Group for Organization Studies (EGOS), in 1973 (Lammers, 1998). This group sought to elude the hegemonic overlap of theoretical or methodological positions strongly linked to the project of American-style organizational theory. Shifting and distancing from the functional and positivist (totalitarian) orthodoxy was fundamental to opening the debate and conversations about critical thinking and organizational analysis (Clegg & Hardy, 1996). It is possible to perceive how a reconfiguration of critique that thinks closely about discourses and power in a territorialized way emerges in os. In this sense, and departing from the predominance of organizational theory, os, like all discourses, is partial, incomplete, and inconsistent since its essence is to have an open inclusion and exclusion policy (Westwood & Clegg, 2003).

Based on the above, we understand os as a field of knowledge that, based on social and human sciences, has contributed to broaden the understanding of the organizational actions that expose the ideologies and dispositions of those who participate in the development of capitalism and that, in one way or another, have violently and cruelly disrupted the relationship of modern labor subordination centered on the dignity of the person. Therefore, we can understand os as the 20th century emerging perspective that seeks to spread a line of work tending to transcend the functional explanations of collective organizational action, resisting the objective view of the unlimited enrichment of capitalism and the symbolic references that intersect with the banal hyperindividualism and ultraliberalism that has crossed borders and national identities.

This reveals one of the main attributes of os: its critical nature (Gonzales-Miranda, 2014), which has not been free of questioning. In this regard, Montaño-Hirose (2014) questions its capacity for transformation, which, according to its detractors, is limited to theoretical considerations:

With a high degree of paradigmatic diversity, expressed in the eclectic coexistence of diverse positions, carried out with no epistemological modesty, with the coexistence of [...] poststructuralist, constructivist, critical theory and neo-Marxist proposals, among others, causing widespread confusion that restricts the possibilities of developing a solid scientific discipline (p. 35).

Misoczky (2017) also states that the task of critique in os is “to contrast the ‘positive’ version of critique made from management without questioning it in its essence and its function for the reproduction of social structures that constantly generate victims, that is, an ethical and ontological critique” (p. 147). In this sense, —the author says— speaking of thought as a methodology to create a disposition for an approach to the life of production, work and relationships —as proposed by Alvesson and Willmott (1996)— as an “imitation of critique” is insufficient. Thus, an ontological critique that carries the transforming praxis of social structures is required.

Given this valid and propositional controversy that invites us to understand a little more about what os means, it is possible to controvert and strengthen the discussion concerning os and critique without limiting this discussion through such an exercise. But what is critique? In a lecture given at the French Society of Philosophy at Sorbonne University in 1978, Michel Foucault stated the following: “a certain way of thinking, speaking and acting, a certain relationship to what exists, to what one knows, to what one does, a relationship to society, to culture and also a relationship to others that we could call, let’s say, the critical attitude” (2018, p. 46). The ideas of the French thinker lead us to consider critique as a vital, ethical, and aesthetic attitude of being and being in the world, a quality that may be cultivated and revitalizes individuals’ relationships in their daily lives. It is the capacity of being informed to develop opinions about the actors and their actions from a more reflexive attitude (Messner, Clegg, & Kornberger, 2008). Foucault (2018) would say that there is an imperative that underlies a critique of general connotation, so it is related to virtue.

The above allows us to make some considerations. One of them is that critique is not malicious as a human quality but stimulates and encourages an individual to act according to specific ideal projects such as the good, the truth, justice, and beauty. In that sense, critique is opposed to a destructive, unwanted, defeatist, or pessimistic action since it is closely related to the reconstruction of individuals’ ethical lives. Critique accounts for a way of thinking about life that creates a relationship with the world and, in one way or another, reconditions living with the respect, gratitude, and hospitality that comes with the value of all

human beings' humanity. It also irremediably implies a degree of coherence and sincerity. It is impossible to be critical and, in this, virtuous in the incoherence of ideas that proclaim, on the one hand, absolute independence from the totalizing management discourses that tend to reduce people to a mere successful functionality and, on the other hand, the shy participation in the denunciation that, far from opposing the point of view with courage and bravery, dialogues and accommodates itself to those logics with the intention of not being cataloged as a deserter, opponent or lousy employee.

Therefore, we wish to rediscover critique as a virtuous attitude that must be cultivated and exercised coherently. In this regard, it is regrettable and sad to acknowledge that, in some cases, critique has become an academic fad. Many public and private organizations, and various administration programs, have converged in supporting and adopting critique as a cornerstone of their training programs. Still, many depart from it and –why not say so– distort it when such an uncomfortable attitude (inevitably) leads to self-reflection and to the recognition that precedes a behavioral change relinquishing their form of thinking.

However, critique also recognizes –by departing from any narrow ideology that denies the imperfection of human nature– individual's subjectivities that give them a margin of freedom to decide what is right in their actions. In this sense, critique cannot have a singularity of thought, a typical character with a universalist tendency, since by its nature, as Foucault (2018) would say, "by its function, I was going to say, by its profession, it seems to be condemned to dispersion, dependency and pure heteronomy" (p. 46).

Now, what is critiqued in the organizational context? The conceptualization of the organization has been mediated by a functional, seasonal, synchronic, and static approach. Usually defined with components such as human resources, the organization has seen its social value, expressed in the interweaving of social dynamics, which nest and coexist within it, diminished to a mere superficial, ephemeral, and linear understanding of the sample of society that makes up its very nature. The vast possibilities offered by the concept of organization, to understand society from *os* and, with it, identify the forces that underlie them and condition them along paths that seek to prioritize the individual over the collective, are stifled by preventing the elucidation of

its capacity to adapt and reconstruct from the flow of the diverse surrounding agents (Ibarra-Colado, 2006).

This is how a critical attitude seeks to elucidate the social character of organizations and the diverse logics of action carried out by the individuals involved. Here, and among the multiple possibilities of critique in *os*, we would like to highlight the question about how organizations are governed, that is, to pay attention to the social practice that seeks to subject individuals –and organizations– through power mechanisms that seek to claim truth for those who exercise such a tool. In that sense, it criticizes the authority discourses stating what it is and what must be done, and is compelled to accept it by the mere fact of being the authority that tells us so. Critique entails wondering, as Foucault (2018) does, "how not to be governed *like that*, by that, in the name of those principles, with such and such an objective in mind and by means of such procedures, not like that, not for that, not by them" (p. 49).

Answering the question of what is critiqued, understanding it from the perspective of virtue, entails a series of issues that are not yet clear in the field of *os*, such as the distinction with Critical Management Studies (*cms*). What do they critique, and how are they different from *os*? In brief, we could say that *cms* makes a sharp critique of the hegemonic discourses of power used in management, leading to thinking about the consequences and impact of such actions on the individual, society and civilization from the perspective of social sciences. For this reason, the issues addressed by *cms* are often involved with domination and control, with the symbolic aspects of management and fragmented identities, with power and recognition/unawareness, labor and its abuses in the capitalist context, the ideologization of productivity and its reifying consequences for the individual, etc. That is, and being reductive in the discussion, the object of study of *os* is the organizations and their underlying organization processes, whereas *cms* focuses purely on management.

Other peculiarities, such as the focus/orientation of critique by each approach, could be added to the above. *os* is more propositional and seek to build a society with equal opportunities; therefore, some authors inscribe them in the Frankfurt School's critical theory proposal. On the other hand, *cms* is confrontational and belligerent and has a more deconstructive orientation, emphasizing hu-

man emancipation. This way, not few scholars relate them to the postmodern proposal; however, the dividing lines between them are diffuse and difficult to restrict, because in the first place both fields of knowledge and their corresponding critical orientations do not oppose, but rather complement each other. Secondly, they share similar themes of analysis. Thirdly, because many authors research in both fields of knowledge, that is, there is no exclusivity in the orientation that restricts their occurrence in either field. Finally, there is a fourth, very concrete, practical, and telling issue: the journals or spaces for their dissemination are not exclusive.

Thus, we note that they have a continuity in the difference since they are not restrictive but allow the dialogue and permeability of positions concerning the study of organizations and management. As stated above, we do not intend to settle this issue here, as it goes beyond the scope of this editorial and is not its central subject. However, they are conceived as *fields* that can recognize each other as different, but with much common ground between them. It would be worthwhile to deepen in these similarities and differences in the future, analyzing their history, epistemic and methodological positions, objects of study and topics of interest, among other components that deserve consideration. The task of expanding on this discussion remains, especially if each of these fields of knowledge has its board of directors/academics and annual dissemination spaces such as their respective congresses.

We wanted to raise this first issue because these similarities, which reveal distances and differences, are evident in the papers on this issue. This, far from being something negative, since some could say that it results in ambiguity, is invaluable. It allows us to continue thinking about *os* and its efforts to cultivate, vindicate and promote critique as a virtue. The critical thing about *os* is that, both politically and philosophically, it does not make conceptions with the institutions and the functionalist academic communities that promote that capitalist organizations can function within the framework of an inhuman and suicidal ethical-political horizon of the planet (Cruz, 2003; Rojas, 2003). We attempt to imagine that *os* can elucidate why the organizational and institutional action has outraged and abused many human beings, condemning them to live in the marginal zones of cities and in rural territories lacking

any care and possibility for development. Understanding survival, poverty and human inequality in organizations, as a result of the maximalist logic of contemporary financial thinking, implies strengthening organizational thinking capable of understanding the ways of organizing and valuing work outside banality and idiocy, those that prevent commitment to ethical-critical thinking that defends human dignity throughout our global world-system.

In other words, we understand *os* as a multidisciplinary network that brings –and can bring– together the reflective and sentimental practice of academics who understand that poverty and economic precariousness cannot be obscured as accidental and merely transitory phenomena of the present. Hence the pressing need to think and rethink our society through the organizations that bring them together. Not critiquing, for example, the commodification of health care, violence, cruelty, hyper-use at work and how the structural corruption that comes with the unstoppable mega-maximization of wealth in our contemporary thinking-living denaturalizes critical thought worthy of rebellious thought (Camus, 2013).

Notably, we feel that, in our mestizo America, and specifically in Colombia, there have been research groups/collectives (formal and informal) that, during the second half of the 20th century, sought to think intellectually (critically) about management and organizations, specifically in their vision and reified treatment of the human (Echeverry, Chanlat, & Dávila, 1998). Recognizing such groups/collectives and their budgets helps to understand and delineate the contours of *os* and the intellectual and ethical path that Colombian universities have taken in promoting critical thinking, which stands out for denouncing the narcissisms and rational/inhuman conditioning that have ignored the incomprehensible sacrifices made to satisfy the “market god” (Dufour, 2007).

In this special issue, we can elucidate some aspects that allow us to exemplify our statements. A first element that is closely related to the emergence of *os* is administration. Unlike Europe, where *os* developed under the command of sociology and humanities, its development and evolution in Latin America has been strongly linked to administration. It is in this sense that *os* has fostered the incorporation of organization and *os* theory in the administrative discipline, considered as conservative and

not very reflexive. Therefore, os has contributed –and continue to foster– new deontological elements to the field. In the words of Montaña-Hirose (2020), this has led to various tensions between different groups of professors who have different approaches to the study of administration, and also a challenge for os to avoid falling into a “certain functionalization within the administration, leaving a slight amount of its critical and social perspective” (p. 31).

It is worth wondering then –returning to Foucault– how we are being governed at present. The pandemic has allowed us to appreciate the diffusion, not new but perhaps more radicalized, of a *managerial imaginary* (Alonso & Fernández, 2006) that seeks to homogenize principles, indoctrinate behaviors, and deny the possibility of explaining social phenomena employing a critical theorization. Here, the critical attitude is relevant to accuse the pretensions of this discourse that seeks to become a guide of conduct in a merchandized society, as a body of knowledge that manages individuals’ behavior and emotions (Fernández-Rodríguez, 2020; Pappalini, 2015). Management takes a step forward and evolves –which is not necessarily positive and therefore desired– to a postmodern management, leaving the calculation and monitoring behind to focus on values, intuition, and ambiguity as the object of intervention and effective management. The emotional becomes interesting, as it can lead to the individuals’ commitment, inevitably linked to the regulation of reifying behaviors.

But emotions are not the only new forms of government; entrepreneurship is another form and is very recurrent and known in the administrative and organizational field. Approaching it from a critical and ontological position is essential to reveal its proposals’ consequences and scope. Hence, Torres and Misoczky (2020) propose a negative vital role that allows for new possibilities for action. Thus, there is a critique to critique, seeing that “there is a gap in os regarding the negative critique of entrepreneurship from Marxism and materialist ontology” (p. 62). This is a clear example that critique does not shield itself but is susceptible to being approached reflexively and allows for different analysis.

The lockdown has brought big data and how the people analytics strategies are being managed into the spotlight. This is effectively novel, as the object of interest is now the study of intimacy and the emotions of social interac-

tions. Within this framework, the subjective implementation of these types of devices that seek to legitimize the management of subjectivity is critiqued (Szlechter & Zangaro, 2020). Thus, there is a sophistication through specialized algorithmic techniques that causes changes in the goods and services market by coding various aspects of daily life. This is a type of cognitive capitalism that requires mobilizing individuals’ cognitive dimensions to anticipate situations and behaviors, turning knowledge into one of the new fundamental capital of companies.

These actions have a substantial impact on the life and development of individuals and, therefore, on the construction of the emerging identity within organizations. This identity has also been the object of objectifying actions that seek to be manufactured according to organizational objectives, becoming another form of control (Gonzales-Miranda, 2020). The aim is to adapt to the demands of the market and productivity. This identity generates loyalty and commitment, at the cost of violating privacy with the arbitrary effects it entails. This is cause for critique and is not merely a matter of accusations but seeks to explain the process of identity construction to argue that identity is not a minor component in the lives of individuals as they move through the organization. The individual’s search for control does not only occur through these actions but also seeks to manage organizational spaces in order to model young people through their self-esteem (Rivera-Aguilera, Lobos-Pessini, & Bork, 2020).

In the case of the work prepared by Bedoya and Maca (2020), criticism focuses on how behavioral management unfolds experiences and forms of thinking, feeling, and behaving, ultimately naturalizing the precariousness of work and life, leading workers to build their identities and occupational repertoires under the naturalization of this condition. This shows the effects of neoliberalism and the logic of new capitalism managed by the companies.

Therefore, to have a critical attitude is to have the conviction and courage to question unjustified submission, the unconsidered respect for the hierarchy that tells us what to do, marginalizing autonomy, confrontation, dissent and interpellation, because we consider them not our own or as a reflection of manifestations of disloyalty and rebellion. It is to attribute the “the right to question truth on its effects of power and question power on its discourses of truth.

Well, then!: critique will be the art of voluntary insubordination, that of reflected intractability" to itself (Foucault, 2018, p. 52). Critique is a virtue that challenges the reality in which we live as individuals in organizations. It implies questioning the power directed to control, consciously or unconsciously, our behaviors, looking to construct a truth or discourses of truth. It is a right that must be realized without fear of being labeled or disparaged and, therefore, of being put in the stand for going against the status quo.

In this short dissertation about os and critique, it is worth wondering: Why do we critique? Critique is a form of resistance that seeks to defend an identity. This constitutes the conquest of autonomy, which is not opposed to obedience but becomes its foundation. Obedience can be considered the way to abide by the rules or submit to the will of the person in command. Critique defends identity and, in doing so, safeguards the principles that promote the correct development of life in society through organizations. To turn our backs is to betray the universal values of good living and respect for those who transit through these spaces called organizations. This is how critique is built on the capacity to mobilize our actions to defend the possibility of a dignified and autonomous development of the individuals from within the organizations.

Therefore, it is worth wondering: What is the use and how to understand organizations in a thought surrounded by productivity and contemporary economic competitiveness? We believe that, like many other forms of critical thinking, os are justified if they can think of the organization as a space of inclusion and respectful and playful otherness that understands work as a space that fights against suffering and the demand of the post-human that inspires and demands the artificial intelligence that supports cognitive capitalism. Thinking about how and why we have assumed a banal and futile way to see and face labor suicide, the legalized creative corruption in many organizational reconfigurations and the depression immanent to stark competitiveness may be one of the paths that os can choose to reconnect with the rebellious reason that critiques and projects the public space and discussion.

This is in line with what Fernandez-Rodriguez (2020) proposes by invoking that we focus our attention on the managerial discourse to understand it better, intending to promote and create critical orientation training pro-

grams within this field of knowledge. At the same time, it is expected that this critique will be incorporated into essential topics in business management and administration training since, in today's education, it is rare to find that institutions integrate training and study programs that critically reflect the strong ideological charge present in management.

Another case that explains the purpose of critique—in this case, ontological—is that it allows seeing the relationship between praxis and the awareness of elementary everyday facts. The fact is that often there is no awareness that activities, such as work and human subjectivities, emerge as a self-production that are no longer controlled by unknown and unconscious forces within or outside man. The reifying process produces an ontological distortion and distances the being from its concrete social reality (Torres & Misoczky, 2000).

Critique also allows protecting the privacy by reviewing the various actions and organizational intervention strategies used today to understand user behaviors and trends to predict their actions and make individuals objects of consumption. In this specific case, critique allows us to promote reflexivity in the areas of human resources management, which reconsider actions of a more scientific nature to achieve a culture with measurable, communicable, trainable and operable behaviors (Szlechter & Zangaro, 2020), that is to say, a culture based on data, and not on the processes of human signification and resignification. In this sense, it seeks to draw attention to the growing trend of seeking the individual's functionality and operability and their inter-subjective relationships. The adequacy of related means expects reality to work—in the context of capitalism—for productivity. This way, the productive capacity of the youth becomes primordial at the cost of converting, for instance, employability programs as spaces for the indoctrination of young workers to adopt a managerial discourse that introduces them to neoliberal individualism (Rivera-Aguilera *et al.*, 2020).

Critique also serves to agonizingly understanding our inhuman dimension. The social processes developed in organizations require decantation and reflexivity, a pause in thought to be able, later, to intervene and try to solve/contain the problems that arise. Any decoding and signification process requires understanding and revolutionizing particular social parameters. In this process, it is advisable to have specific theoretical frameworks that allow for a

more in-depth analysis of said exercise. One of them, widely used lately, is Foucault's proposal to analyze and understand contemporary management practices, focusing the discussion on the inadequacy of regulatory and governance measures (Couto & Carriere, 2020). This enriches the reflection, deepens the social phenomena, and allows for a more adequate and "human" intervention of the understood reality in the future. Thus, there is no comprehensive process if one does not look at what has been built.

Similarly, a critical view implies knowing and recognizing previous conversations on a given subject, since all virtuous critique requires being informed. Critical thought requires thoughtful and daring reflections that transcend fads and stand in the way of the status quo. Cultivating a critical attitude implies an act of rebellion that undergoes thought processes which overthrow idols and institutionalized narcissism. This allows building knowledge and a contribution to what has not yet been said. An example of this is the work by Saavedra-Mayorga and Sanabria (2020), who made a literature view on resistance. This is relevant within the framework of this discussion, insofar as it complements the discussions of many of the papers in this first issue that have taken the Foucauldian perspective, as resistance and power are a natural complement, so their comprehensive reading will help to further deepen the phenomena and problems raised in this issue.

It is worth discussing the pandemic and the consequences of lockdown and its measures to lessen its impact on our society. This situation should allow us to understand the need to rethink how and from where os addresses the helplessness of thousands of human beings fascinated by "the seductive influences of images and digital formats that burst through the digital world" (Sibilia, 2012, p. 61). We believe that os is committed to understanding and discussing the society/civilization of the spectacle (Debord, 2010; Vargas-Llosa, 2012) and the new management focused on doing and audiovisual knowledge, which questions the pedagogy that facilitates the social mission *par excellence* of the university: the word (Cristina Correa, cited by Sibilia, 2012, p. 62).

We are reluctant to think that the pandemic that locks us down will not allow us to forge a reconsideration of os that facilitates questioning the imaginaries and ideologies that support the instrumentality with which consumption, dehumanizing careerism and the ultraexploitation of

university research are promoted, increasingly abandoning intellectual thought and critique, and focusing on the productive logic of journals. As expressed by Montaña-Hirose (2020), we must depart from the prevailing trend of normal science, built through the accumulation of knowledge, which leads to an indiscriminate race to publish, generating a new skill—which is far from the very reason for the dissemination of knowledge—, "that of complying with the formal requirements established in an evaluation form" (p. 30).

If the pandemic takes our lives, we should not ignore that the society of spectacle and online gaming produces a subjectivity focused on depoliticized and toxic entertainment to open the doors to the different and the poor. Should not os radically challenge extractivism and productivism and managerial logics that violate human rights, justice, and dignity?

Let us understand that the managerial imaginary (Fernández, 2006) no longer only touched the benchmark of the managers, but also that of many researchers who have not resisted the demand for academic productivity in their universities that ends up being, in the best of cases, uncritical of the values that eroded the idea of a decentralized administration of the dehumanization of man and nature. On this last point, signing agreements or specific commitments through ink and pen to safeguard the orb that we inhabit is not enough. A real and legitimate commitment is required so that these desires contribute to a radical change in the present and future of our planet from its foundations (Pesqueux, 2020).

In this context, and after this brief discussion on os and criticism, this special issue devoted to organizational studies is presented to the academic community. As observed, the articles in this edition have been integrated into the discussion on the editorial theme. Thus, it only remains to briefly present said contributions. There are ten articles written in Spanish, French and English, whose authors come from Argentina, Brazil, Chile, Colombia, Spain, France, and Mexico.

In an attempt to classify the contents included this special issue, three groups can be clearly distinguished. The first of these reflects on issues related to organizational studies such as the current challenges faced by this field from an institutional perspective, the managerial discourse framed in the pandemic, the metamorphosis of corporate social

responsibility, and the understanding of entrepreneurship as an ideology. The second group of articles gathers research studies where the individual is placed at the core of the debate in order to analyze the effects of management. This group includes topics such as the management of big data and people analytics, the construction process and the components of organizational identity, the production of young workers in organizational spaces, the precariousness of agricultural workers within the sugar cane industry, and the analysis of codes of ethics. Finally, there is a literature review on the issue of resistance from the perspective of organizational studies.

It is not possible to conclude this editorial without mentioning the Latin American Organizational Studies Network (REOL, in Spanish). On July 16, 2019, the founding charter of this regional body was signed. On September 8, 2020, during the first session of the Board of Directors, REOL statutes, entry mechanisms and policies were approved. In addition, its governing bodies were elected. We welcome this important cooperative network, which seeks to integrate—with an ethical commitment and a critical, emancipatory and decolonial perspective of os— Latin American associations and academic groups interested in the study of organizations and their various forms of assembling.

Organizational studies offer the possibility of thinking and reflecting upon organizational life from the virtuous attitude of criticism; from which we wanted to establish a position through these editorial lines. The articles in this edition are proof of this. May their reading encourage the dissemination of os and open new spaces to critically sustain a dialogue about the fate of humanity and the culture steaming from contemporary organizations!

We would like to finish by saying thanks to the authors on this issue and all the authors who gave us the privilege of receiving their works after the invitation we made for this special issue. We received 88 articles, of which ten will see the dawn in this first special issue on os, while some others will make part of future editions. Our work in favor of the dissemination of os could have not been possible without all these contributions, which allowed a continuous understanding of the wealth and the process we now live in our hybrid and libertarian America.

References

- Alonso, L., & Fernández C. (2006) *El imaginario managerial: El discurso de la fluidez en la sociedad económica. Política y Sociedad*, 43(2), 127-151.
- Alvesson, M., & Willmott, H. (1996). *Making sense of management: A critical introduction*. London: Sage.
- Bedoya-Dorado, C., & Maca-Urbano, D. Y. (2020). Subjetividades de precariedad en trabajadores agrícolas de la caña de azúcar: análisis desde la Gubernamentalidad. *Innovar*, 30(78), 119-134. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90313>
- Camus, A. (2013). *El hombre rebelde*. Madrid: Alianza Editorial
- Cruz, K. F. (2003). *El lado inhumano de las organizaciones*. Cali: Universidad del Valle.
- Clegg, S. R., & Hardy, C. (1996). Organizations, organization and organizing. En S. R. Clegg, C. Hardy, & W. Nord (Eds.), *Handbook of Organization Studies* (pp. 1-28). Londres: Sage.
- Couto, F. F., & Carriere, A. D. P. (2020). The other side of compliance systems and codes of ethics: A Foucauldian perspective on rule-based ethics and corruption control. *Innovar*, 30(78), 135-148. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90299>
- Debord, G. (2010). *La sociedad del espectáculo*. España: Pre-textos.
- Dufour, D.-R. (2007). *El arte de reducir cabezas. Sobre la servidumbre del hombre liberado en la era del capitalismo total*. Buenos Aires: Paidós.
- Echeverry, R. D., Chanlat, A., & Dávila, C., 1998. *En busca de la excelencia para América Latina: Experiencias y desafíos*. Cali: Editorial Universidad del Valle.
- Fernández-Rodríguez, C. J. (2020). La relevancia del discurso gerencial para los estudios organizacionales: reflexiones durante un evento pandémico. *Innovar*, 30(78), 35-48. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90313>
- Foucault, M. (2018). *¿Qué es la crítica? seguido de la cultura de sí*. Buenos Aires: Siglo XXI editores.
- Gonzales-Miranda, D. R. (2014). Los estudios organizacionales. Un campo comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Innovar*, 24(54), 43-58. <https://doi.org/10.15446/innovar.v24n54.46431>
- Gonzales-Miranda, D. R. (2020). Organizational identity: Components and construction. *Innovar*, 30(78), 89-103. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90303>
- Ibarra-Colado, E. (2006). ¿Estudios organizacionales en América Latina? Transitando del centro a las orillas. En E. De-la-Garza-Toledo (Ed.), *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo. Nuevos Enfoques* (pp. 88-107). Madrid: Anthropos; UAM-I.
- Lammers, C. J. (1998). An inside story: The birth and infancy of egos. Memories in tribute to Franco Ferraresi. *Organization Studies*, 19(5), 883-888. <https://doi.org/10.1177/017084069801900508>
- Messner, M., Clegg, S., & Kornberger, M. (2008). Critical practices in organizations. *Journal of Management Inquiry*, 17(2), 68-82. <https://doi.org/10.1177/1056492607305898>
- Misoczky, M. C. (2017). ¿De qué hablamos cuando decimos crítica en los Estudios Organizacionales? *Administración y Desarrollo*, 47(1), 141-149. <http://doi.org/10.22431/25005227.310>

- Montaño-Hirose, L. (2014). Los estudios organizacionales. Revisando el papel de la crítica en la Administración. En R. Carbajal-Baeza ed., *Estudios Críticos de la Organización: Qué son y cuál es su utilidad?* (pp. 21-46). Cali: Universidad del Valle.
- Montaño-Hirose, L. (2020). Encrucijadas y desafíos de los estudios organizacionales. Una reflexión desde las perspectivas institucionales. *Innovar*, 30(78), 19-34. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90304>
- Papalini, V. (2015). *Silenciar el cuerpo. En garantías de felicidad*. Buenos Aires: Adriana Hidalgo.
- Pesqueux, Y. (2020). La modification des fondements de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) après l'Accord de Paris de 2015 et la pandémie covid-19 de 2020. *Innovar*, 30(78), 49-60. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90616>
- Rojas, W. (2003). *Modernidad & Inhumanidad: lo inhumano en la organización y en el trabajo*. Cali: Universidad del Valle.
- Sibilia, P. (2012). *¿Redes o paredes? La escuela en tiempos de dispersión*. Buenos Aires: Tinta Fresca.
- Rivera-Aguilera, G., Lobos-Pessini, J., & Bork, A. (2020). Espacios organizacionales en la producción de jóvenes trabajadores chilenos. *Innovar*, 30(78), 105-118. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90301>
- Saavedra-Mayorga, J. J., & Sanabria, M. (2020). La resistencia en los estudios organizacionales: una revisión de literatura. *Innovar*, 30(78), 149-166. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90312>
- Szlechter, D. F., & Zangaro, M. B. (2020). Big Data y People Analytics: gestión científica de la intimidad y de las emociones. *Innovar*, 30(78), 75-87. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90306>
- Torres Oviedo, C. F., & Misoczky, M. C. (2020). Por una crítica ontológica de la ideología del emprendimiento. *Innovar*, 30(78), 61-73. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90305>
- Vargas-Llosa, M. (2012). *La civilización del espectáculo*. Madrid: Alfaguara.
- Westwood, R. I., & Clegg, S. (Eds.). (2003). *Debating organization: point-counterpoint in organization studies*. Malden, Oxford: Blackwell.

Guest Editors:

DIEGO RENÉ GONZALES-MIRANDA

*President of the Latin American
Organizational Studies Network (REOL)
Organizations and Management Department
Administration School
EAFIT University, Colombia
dgonzal8@eafit.edu.co*

WILLIAM ROJAS-ROJAS

*Director, Nuevo Pensamiento Administrativo Research Group
Accounting and Finance Department
Administration Sciences School
Universidad del Valle, Colombia
william.rojas@correounivalle.edu.co*