

# Hacia una mirada decolonial y sociológica de la teoría de la organización argentina

Diego Szlechter 

CONICET, Argentina

dszlechter@campus.ungs.edu.ar

*Resumen. En este artículo nos proponemos presentar una historización de la teoría de la organización anclada en la realidad latinoamericana, la cual repiensa los postulados mainstream (Szlechter et al., 2020) que han pretendido hegemonizar el debate académico en América Latina. En este sentido, el caso argentino servirá como ejemplo particular que permitirá esbozar los lineamientos de una propuesta de alcance latinoamericano. A partir de una revisión de literatura latinoamericana con perspectiva decolonial, presentamos las razones para esbozar una teoría de la organización en clave crítica, histórica y sociológica, así como la manera en que esta dialoga con los orígenes de la teoría crítica de la organización en los países centrales y cómo esta se incorporó en la Argentina. A su vez, identificamos los principales desarrollos teóricos que dan cuenta del surgimiento de la teoría crítica y decolonial de la organización en nuestro país que a su vez dialogue con los procesos sociales en los cuales se encuentra embebida. Finalmente, como conclusión, sostenemos que una teoría crítica, decolonial y sociológica debe ofrecer formas alternativas de organización respecto de la emergente en la modernidad capitalista.*

*Palabras clave: Organización y gestión; colonialismo; Argentina; América latina.*

TOWARDS A DECOLONIAL AND SOCIOLOGICAL PERSPECTIVE OF ARGENTINE ORGANIZATIONAL THEORY

*Abstract. In this article, we aim to present a historicization of organizational theory anchored in Latin American reality that rethinks the mainstream postulates (Szlechter, 2020) that have sought to dominate academic debate in Latin America. In this sense, the Argentine case will serve as a particular example that will allow us to outline the guidelines for a proposal with a Latin American scope. Based on a review of Latin American literature from a decolonial perspective, we present the reasons for outlining a critical, historical, and sociological theory of organization, the way in which it dialogues with the origins of critical organization theory in central countries, and how it was incorporated in Argentina. In turn, we identify the main theoretical developments that account for the emergence of critical and decolonial theory of organization in our country, which in turn dialogues with the social processes in which it is embedded. Finally, in conclusion, we argue that a critical, decolonial, and sociological theory must offer alternative forms of organization to those emerging in capitalist modernity.*

**Keywords:** *Organization and management; colonialism; Argentina; Latin America.*

# 1. Introducción: las razones de una propuesta historizada

En sus comienzos, la teoría de la organización carecía de una perspectiva histórica. En cierto sentido, esto se explica porque un abordaje de este tipo supone una mirada crítica y contextualizada del fenómeno, el cual no sucedió sino a partir de la crisis del fordismo de la década del 70 del siglo pasado, cuando las teorías convencionales comenzaron a ser señaladas en su capacidad explicativa de la realidad organizacional (Ibarra Colado y Montaña Hirose, 1989). Este enfoque crítico, en el que lo social y lo contextual adquieren un rol central, comienza a elaborar una propuesta historizada que toma en cuenta los determinantes societales en el derrotero del pensamiento organizacional. El “giro histórico” crítico en los estudios organizacionales (Booth & Rowlinson, 2006; Cooke y Alcadipani, 2015; Durepos *et al.*, 2021; Maclean *et al.*, 2016; Mandiola y Varas, 2018) supuso algunas implicancias epistemológicas, como el despliegue de marcos teóricos que cuestionan el *status quo* de la teoría de la organización convencional, así como el reconocimiento de determinaciones económicas y políticas que dieron lugar a este giro (Durepos y Mills, 2017a).

En síntesis, tal como sostienen Moutinho Abdalla y Faría (2017: 926), sostenemos que se hace necesario incorporar la historiografía situada en nuestro contexto con el objetivo de buscar soluciones a problemáticas de grupos subordinados locales e incorporarlas a asignaturas nodales en la formación desde una mirada que trascienda la modernidad colonial. En este sentido, la generación de una teoría crítica de la organización en los espacios formativos del campo en América Latina requiere de un replanteo de los fundamentos epistemológicos del campo que atienda a las necesidades de una mirada decolonial (Mandiola, 2018) así como de una perspectiva comprensiva (Gonzales-Miranda, 2014) que convoque a pensar lo organizacional a partir de un enfoque centrado en las particularidades de nuestras sociedades.

En este artículo nos proponemos presentar una historización de la teoría de la organización anclada que repiensa los postulados *mainstream* (Szlechter *et al.*, 2020) que han pretendido hegemonizar el debate académico del campo en América Latina. En este sentido, el caso argentino servirá como ejemplo particular que permitirá esbozar los lineamientos de una propuesta de alcance latinoamericano. Para esto, primeramente, explicaremos la metodología que empleamos en este artículo. Posteriormente, presentamos la perspectiva crítica y decolonial del campo. Luego, reflexionamos en torno a los orígenes de la teoría crítica de la organización en los países centrales, así como en nuestra región a partir de una matriz

de análisis sociológico. Veremos de qué manera se incorporaron estos desarrollos teóricos en la Argentina. A continuación, identificamos el surgimiento de la teoría crítica y decolonial de la organización en Argentina. Finalmente, presentamos las conclusiones.

## 2. Metodología y precisiones epistemológicas

La metodología empleada en este artículo consiste en el análisis documental a través de una revisión de literatura latinoamericana en general y argentina en particular, que aborda los estudios organizacionales desde una perspectiva decolonial y que nos ayudará a encontrar un anclaje territorial a nuestra propuesta de presentar una historización de la teoría de la organización que responda a la realidad de nuestra región. Para esto, se realizó una revisión de un *corpus* central de 25 textos (artículos científicos, libros y capítulos de libro) -que se ubican en el campo de los Estudios organizacionales desde una mirada decolonial- a partir de 3 variables: el foco de la crítica (es decir cuáles son las perspectivas a las que apuntan sus críticas), la metodología empleada y la propuesta que ofrecen para desarrollar una teoría desde el sur. Estas variables se sintetizan en la Tabla 1. A su vez, los textos analizados corresponden al periodo 1989-2024. La razón del periodo escogido radica en que, hacia fines de la década del 80, comenzó el proceso de conformación de la perspectiva crítica en nuestra región a partir de las obras pioneras de Ibarra Colado y Montaña Hirose.

En efecto, nuestro objetivo consiste en analizar un caso local -el argentino- para dar cuenta de una realidad general de todo un continente, más allá de las particularidades y la diversidad de los derroteros en cada país. Inspirándonos en el concepto de reducción sociológica de Ramos (1958) utilizado en el trabajo de Alcadipani (2017), convocamos a incorporar procesos históricos, económicos y sociales que contribuyeron a resignificar -y resistir- la teoría organizacional proveniente de EEUU y Europa. A través de un abordaje poscolonial, Alcadipani toma en cuenta en su análisis la persistencia de los condicionantes históricos en regiones que han sido colonizadas por el norte global. Esta perspectiva permite dar cuenta y hacer escuchar a las voces desde la llamada “periferia”. El autor propone una perspectiva comprensiva que deja lugar a las diversas mediaciones presentes en la recepción de los modelos que procuraron dominar los estudios del campo de la Administración en nuestra región. Desde este tipo de abordaje, es posible observar la pretensión hegemónica de los textos y las estrategias pedagógicas del *management* en Latinoamérica, que procuró negar en su agenda los elementos decoloniales. No se trata de negar la influencia de procesos foráneos, pero el autor aboga por incorporar a este proceso la mirada -y la acción- nativa dado que incluso la misma práctica de la

**Tabla 1. Matriz de análisis del corpus de textos de Estudios organizacionales**

Fuente	Foco de la crítica	Propuesta/Tesis central
Alcadipani, R. (2017).	Circulación global del conocimiento (especialmente proveniente de los EE.UU.) y las prácticas del <i>management</i> en las escuelas de negocio: su impacto en la periferia.	Matizar las teorías que sostienen el traslado automático de las teorías y prácticas del <i>management</i> del centro a la periferia. Propone tomar en cuenta las prácticas resistentes que matizan e incorporan de manera parcial y adaptadas al contexto.
Alcadipani, R., Khan, F. R., Gantman, E. & Nkomo, S. (2012)	El <i>management</i> como instrumento nodal en las estrategias de los países desarrollados para transformar las economías denominadas subdesarrolladas en economías de mercado.	Si bien se oponen a aceptar la circulación de saberes y prácticas organizacionales en forma unidireccional -desde el norte global hacia el sur global- también descreen de visiones esencialistas que romantizan perspectivas nativas "puras". Proponen la construcción del conocimiento organizacional desde el sur global.
Alcadipani, R., Westwood, R. & Rosa, A. (2015)	El estudio de las organizaciones fue conducido históricamente por investigadoras e investigadores del centro que, utilizando desarrollos epistemológicos de sus propios territorios, se ocuparon de analizar la realidad de los países periféricos. La resistencia de discursos neocoloniales en la era poscolonial.	Más allá de los intercambios académicos entre investigadoras e investigadores del norte y el sur, que pueden ser igualitarios, el contexto espacio-temporal es poscolonial, más allá de la voluntad de los actores.
Escobar, A. (2004)	Paradigma de la modernidad y de la idea de tercer mundo que trae aparejada. La globalización norteamericocéntrica de carácter imperialista y la supremacía militar y económica que doblega a las naciones y a los pueblos en todo el planeta. Noción de colonialidad global: procura marginar los conocimientos y culturas subalternas.	La emergencia de movimientos contrahegemónicos que contrarrestan los procesos globalizadores imperiales, creando nuevas formas de globalización y "políticas de la diferencia". Necesidad de salir del paradigma de la modernidad capitalista. Las propuestas tercermundistas o poscoloniales no son suficientes, se debe aceptar la pluralidad de voces de los movimientos subalternos. Propone el ejercicio de una epistemología situada (p. 209).

(continúa)

**Tabla 1. Matriz de análisis del corpus de textos de Estudios organizacionales (continuación)**

Fuente	Foco de la crítica	Propuesta/Tesis central
Escobar, A. (2010)	La modernidad liberal capitalista basada en la propiedad privada.	Existencia de pluralidad de modernidades (p. 3). Diversas tradiciones teóricas superpuestas que vienen a cuestionar la modernidad: marxismo, posestructuralismo y estudios decoloniales (p. 3). Propone el despliegue de formas comunitarias de organización social provenientes de prácticas de poblaciones nativas (p. 5). Las alternativas a la modernidad capitalista no vienen desde el Estado sino desde los movimientos sociales representados por indígenas y afrodescendientes.
Dussel, E. e Ibarra Colado, E. (2006).	Eurocentrismo y americanocentrismo.	La modernidad no es sólo de origen europeo. Tuvo influencias extraeuropeas. Los recursos de la periferia ayudaron al desarrollo de la modernidad supuestamente europea. Proponen salir del complejo de inferioridad que la modernidad "europea" trató de inculcarle a Latinoamérica.
Ibarra-Colado, E. (2010)	La razón instrumental de la modernidad.	Cuestiona la viabilidad de la violencia implícita del proyecto moderno. Propone el comunitarismo basado en la ética que defienda la vida para enfrentar la violencia de mercado.
Ibarra Colado, E. y Montaña Hirose, L. (1989).	Teoría de la organización como sirvienta del poder.	Enfoque crítico en el que lo social es central. Los autores critican la perspectiva utilitarista de la Teoría organizacional clásica y convencional. Propuesta historizada que tome en cuenta los determinantes sociales en el derrotero de pensamiento organizacional. Gran capacidad crítica pero debilidad a la hora de proponer un nuevo marco teórico alternativo.

Fuente	Foco de la crítica	Propuesta/Tesis central
Mandiola, M. (2020).	La posición colonial de los estudios del <i>management</i> . Incluso los CMS poseen una visión universalista de la crítica, descontextualizada en términos geopolíticos.	Propone abordar la problemática desde el concepto de liberación para oponerse a la colonización por medio del discurso managerial.
Mandiola, M. y Varas, A. (2018).	Managerialismo masculino en la academia chilena.	Ausencia de perspectiva de género en la educación en <i>management</i> en Chile.
Faria, A. (2014).	Transmodernidad: contra la razón instrumental implícita en el proyecto moderno que a su vez inventó su propia "periferia" subalterna.	Pensamiento liminar para el estudio decolonial de los <i>Critical management studies</i> : "pluriversalidad transmoderna" (p. 277). Necesidad de reemplazar la pretensión universalista del conocimiento europeo. Diversidad de "mundos" y formas de conocimiento por fuera del anglosajón. Propone crear una perspectiva crítica desde los "bordes", desde la subalterinidad y la mirada decolonial.
Moutinho Abdalla, M. y Faria, A. (2017).	Universalización y subalternización del conocimiento norteamericano en el campo de la Administración en Brasil.	Potencial de la perspectiva decolonial en el campo de la Administración en Brasil. Perspectiva transcosmopolita en Administración que reconozca las particularidades de cada región del mundo en pie de igualdad (p. 914).
Farias, A., Ibarra Colado, E. y Guedes, A. (2010).	Ausencia de una perspectiva decolonial en el campo del <i>management</i> internacional que contribuya al debate en el campo de las Relaciones internacionales.	Proponen abrir un diálogo interdisciplinario entre el <i>Management</i> internacional y las Relaciones internacionales con el objetivo de ofrecer una perspectiva decolonial del <i>management</i> desde nuestra región que ayude a un descentramiento de la mirada de las Relaciones internacionales, la cual usualmente está puesta en el mundo anglosajón.

(continúa)

**Tabla 1. Matriz de análisis del corpus de textos de Estudios organizacionales (continuación)**

Fuente	Foco de la crítica	Propuesta/Tesis central
Gantman, E. (2017).	Estudios ortodoxos de la Gestión en Latinoamérica.	En los Estudios críticos de la Gestión, la crítica proviene no solo desde dentro del propio campo sino también de las Ciencias Sociales y Humanas en general. Persistencia de la tradición ortodoxa anglosajona en el campo de la Administración.
Alcadipani, R. y Faria, A. (2014).	Circulación internacional del conocimiento organizacional.	La revista "Critical perspectives on International Business" contribuyó a la creación de una perspectiva pluriversa de los negocios internacionales.
Saavedra Mayorga, J. J. (2006).	La instrumentalización del hombre en el campo de la Administración.	Propone un enfoque del campo de la Administración desinstrumentalizado y centrado en el hombre.
Araujo Misoczky, M. C. (2019).	Estudios poscoloniales desde el punto de vista de la dominación política y la exploración económica. El campo de la Administración invadió los Estudios organizacionales. Postura <i>antimanagement</i> . Crítica a los estudios poscoloniales debido a la invisibilización del concepto de explotación.	Propone un análisis desde la Filosofía de la liberación de Dussel y la Colonialidad del poder de Quijano. Por otra parte, apunta a crear conocimiento contrahegemónico al servicio de la producción y reproducción de la vida como en los estudios feministas, los movimientos populares de inmigrantes e indígenas, las luchas contra el racismo y los grupos ambientalistas.
Cooke, B. y Alcadipani, R. (2015).	Relación entre Fundación Ford y una Escuela de negocios de Brasil. Americanización de la educación en <i>management</i> . Recepción híbrida -en función del contexto y las necesidades de la realidad local- de la educación en <i>management</i> propuesta por esta Fundación gracias a la financiación de proyectos.	Matizar la noción de dominación en el proceso de incorporación de la educación en <i>management</i> en Brasil. Necesidad de incluir la noción de subversión.

Fuente	Foco de la crítica	Propuesta/Tesis central
Durepos, G. and Mills, A. J. (2017).	Perspectivas ahistóricas en los Estudios organizacionales y en el campo de la Administración.	Necesidad de un giro historiográfico de los Estudios organizacionales que incluya los determinantes contextuales en el análisis del campo.
Cummings, S., Bridgman, T., Hassard, J. and Rowlinson, M. (2017).	Estrechez de miras del campo clásico y ortodoxo de la Administración.	Reescribir la historia del campo de la Administración desde una perspectiva que trascienda el objetivo de la eficiencia.
Durepos, G., Shaffner, E. C. & Taylor, S. (2021).	Estudios organizacionales ahistóricos.	Propuesta de desarrollo de estudios críticos históricos organizacionales.
Booth, C. and Rowlinson, M. (2006).	El vínculo entre el campo de la Administración y la historia organizacional.	Marcos teóricos que tomen en cuenta los determinantes societales en el derrotero del pensamiento organizacional.
Szlechter, D., Solarte Pazos, L., Teixeira, J., Feregrino, J., Isla Madariaga, P. y Alcadipani, R. (2020).	Vertientes convencionales y funcionalistas que tuvieron un rol hegemónico en los Estudios organizacionales.	Propuesta de agenda de investigación de los Estudios organizacionales de alcance latinoamericano.
Szlechter, D., Bauni, N. y Suárez Maestre, A. (2024).	El campo de la Administración en la Argentina estuvo aislado del resto de las Ciencias Sociales.	Incorporar los desarrollos teóricos de diferentes disciplinas de las Ciencias sociales para recuperar la perspectiva crítica de los Estudios Organizacionales en la Argentina.
Szlechter <i>et al.</i> (2020).	Los Estudios Organizacionales abrevaron históricamente en la perspectiva funcionalista del campo de la Administración. Necesidad de recuperar las perspectivas críticas dentro del campo de las Ciencias Sociales.	El ser humano y el medioambiente deben ser el centro de las preocupaciones de una agenda de investigación en Estudios organizacionales de alcance latinoamericano.

Fuente: Propia.

gestión en un contexto diferente al del mundo anglosajón obliga a una reconversión de lo que “viene de afuera”. En este sentido, no es la intención negar la influencia de modelos extranjeros, pero a partir de la manera en que estos fueron recepcionados y las formas alternativas que emergieron a partir de ello, procuramos proponer una teoría de la organización que visibilice a los grupos subalternos y que ofrezca nuevas coordenadas para reescribir la teoría incluso en la formación “clásica” en negocios.

En relación a las particularidades del caso argentino, es necesario aclarar que la emergencia relativamente tardía de un corpus teórico -que aún se encuentra en proceso de consolidación- que aborda el fenómeno organizacional, llevó a la incorporación de estudios por fuera del campo de la Administración o de los Estudios organizacionales, como por ejemplo la Sociología o la Historiografía.

### 3. La perspectiva crítica y decolonial<sup>1</sup>

Además de la perspectiva crítica histórica, nuestra propuesta se funda en una mirada latinoamericana decolonial de los Estudios organizacionales que

<sup>1</sup> Si bien en este trabajo consideramos a la perspectiva decolonial dentro de los estudios críticos, existe una profusa literatura que critica los abordajes decoloniales y poscoloniales. Uno de los autores más referenciados en esta temática es el esloveno Slavoj Žižek, quien defiende las tesis de corte emancipatorio provenientes de la izquierda europea (1998). En otro de sus escritos, polemizando con Mignolo, se apoya en Franz Fanon y su lucha contra el colonialismo francés para apuntar contra cualquier tipo de esencialismo romantizado de un tiempo precapitalista al que el sur global es convocado a retornar según las tesis poscoloniales. Por otra parte, Žižek (2014) señala que el capitalismo ha adquirido una dimensión global en la que Europa ya no ocupa un rol central. Por ese motivo, hablar de colonialidad eurocéntrica consistiría en una cuestión extemporánea. En efecto, ciertas perspectivas decoloniales invisibilizan sociedades y tendencias reaccionarias dentro de los propios países del llamado sur global. La defensa del buen vivir y la armonía entre los seres, así como la automática relación entre desarrollo y muerte que propone Mignolo terminan siendo universales abstractos con múltiples significados (Žižek, 2014: 16). En suma, Žižek defiende el legado europeo de izquierda que es anticapitalista. Según el autor, no se trata de retornar a un pasado precolonial ya que este pudo haber sido reaccionario. En todo caso, la opresión sufrida por los países colonialistas tiene la capacidad de fundar las bases de un movimiento emancipatorio de carácter universal en el seno de los propios grupos subalternos. En una línea crítica similar, Chibber (2013 y 2014) apunta contra los estudios poscoloniales que refuerzan el carácter identitario de la cultura y relega a un segundo plano la crítica a la explotación capitalista. Todo lo que provenga del “centro” europeo es sistemáticamente desechado, incluyendo las críticas anticapitalistas. Es por este motivo que la lucha contra el capitalismo debe adquirir ribetes universales, sin distinción entre centro y periferia. Su tesis supone que el capitalismo ha adquirido una dimensión global por lo que carece de sentido hablar de un marxismo eurocéntrico. Para Chibber, la lucha anticapitalista posee un carácter global y eso es una cuestión que las teorías poscoloniales rechazan, dado que la respuesta al capitalismo debe surgir desde la resistencia basada en las identidades culturales subalternas del llamado tercer mundo. Sin embargo, en línea con la tesis de Žižek, incluso las luchas subalternas en el sur global tienen la capacidad de adoptar una dimensión universal de la misma manera que la izquierda europea. Por otro lado, la socióloga marroquí - israelí Eva Illouz (2025), en línea con los autores citados anteriormente, denuncia que las teorías que abrevan en el decolonialismo esencializan al occidente capitalista en tanto entidad homogénea que encarna la ideología del poder colonial. En efecto, el decolonialismo devino una suerte de práctica *pret a porter* que persiste en todas las estructuras de poder a lo largo del planeta. De esta manera, el racismo propio del espíritu colonial puede estar presente en el seno de sujetos en una sociedad descolonizada, aunque sea de manera inconsciente. A esto Illouz lo denomina “poderismo”, en el sentido de ver la persistencia de estructuras de poder opresivo -cuyo origen se remonta a la época colonial- en todos los ámbitos de la vida social. En síntesis, si bien compartimos algunas de las críticas a la decolonialidad por parte de las y los autores citados, nuestro abordaje de los Estudios organizacionales abrevia no solo en los postulados decoloniales sino que los integra dentro de la teoría crítica que recupera el concepto clásico marxista de explotación y de primacía de la razón instrumental en la vida en sociedad, tributaria de la escuela de Frankfurt.

critican al paradigma de la modernidad y a la idea de tercer mundo que trae aparejada, dado que este concepto fue una invención del autodenominado primer mundo que impuso los parámetros para ser incluido en uno u otro “mundo”, inventando la periferia subalterna (Escobar, 2004 y 2010; Faría, 2014). Según Escobar, a través de la supremacía militar y económica, se estableció una suerte de colonialidad global que procuró marginar los conocimientos y culturas subalternas de las regiones denominadas “tercer mundo” o “periferia”. Para salir de la condición subalterna, el autor propone trascender el paradigma de la modernidad capitalista aceptando la pluralidad de voces de los movimientos subalternos que proponen emanciparse por fuera de la modernidad colonialista (Escobar, 2004: 207 y 217). No se trata de proponer una modernización alternativa a la europea o norteamericana, sino de esbozar un proyecto decolonial (Farías et al., 2010) que ponga en cuestión las formas capitalistas de organización basadas en la propiedad privada y que elabore configuraciones de carácter comunitario (Escobar, 2010: 11) o que cuestionen la circulación internacional del conocimiento organizacional (Alcadipani y Faría, 2014). Tal como sostiene Mandiola (2020), se trata de abordar la problemática desde el concepto de liberación -en oposición al de emancipación, surgido en el norte global- para oponerse a la colonización por medio del discurso managerial (en otras palabras, no se trata de criticar lo que viene del norte, sino de subvertirlo). En el mismo sentido, Araujo Misoczky (2019) y Misoczky et al. (2015) se posicionan desde una postura *antimanagement* (en el mismo sentido de Parker, 2002) contra los estudios poscoloniales debido a que estos pretenden invisibilizar el concepto de explotación económica. Como alternativa superadora, sugieren incorporar las posturas de los movimientos sociales y ambientalistas de Brasil, que emergieron a partir de la década del 80 y 90 del siglo pasado.

La circulación global de los conocimientos en torno a los Estudios organizacionales, especialmente por parte de los EEUU, tuvo como objetivo las escuelas de negocios del resto del mundo. Moutinho Abdalla y Faría (2017) advierten que la expansión del modelo de educación en Administración (campo que intentó monopolizar los Estudios organizacionales) sucedió a partir de la 2da posguerra, proceso concomitante con el despliegue del llamado capitalismo académico. Es a partir de ese momento que las instituciones donde se forma en Administración pasaron a estar cooptadas por las miradas coloniales (p. 924) lo que dificultó la incorporación de pesquisas fuera del alcance de la modernidad capitalista en los planes de estudio que abordaban la problemática organizacional. Según Alcadipani et al. (2012) y Alcadipani (2017), el *management* constituyó un instrumento nodal en las estrategias de los países desarrollados para transformar las economías

denominadas subdesarrolladas en economías de mercado<sup>2</sup>. De acuerdo con las pretensiones imperialistas, emular las prácticas y el conocimiento managerial de los EEUU era crucial para abandonar la condición tercermundista. Si bien los autores mencionados se oponen a aceptar la circulación de saberes y prácticas organizacionales en forma unidireccional -desde el norte global hacia el sur global- también descreen de visiones esencialistas que romantizan perspectivas nativas “puras”. En este sentido, Alcadipani (2017) propone matizar las teorías que sostienen el traslado automático de las teorías y prácticas del *management* del “centro” a la “periferia”, proponiendo tomar en cuenta las prácticas resistentes que incorporan de manera parcial -y adaptadas al contexto- las pretensiones coloniales del norte global en materia de circulación de saberes y prácticas de *management*. En el mismo sentido, Cooke y Alcadipani (2015) reconocen una recepción híbrida -en función del contexto y las necesidades de la realidad local- de la educación en *management* a pesar de los intentos de fundaciones norteamericanas como Ford, que procuró transformar a los estudios sobre *business* en una verdadera ciencia en el seno de una escuela de negocios de Brasil. Así, en lugar de hablar de dominación en el proceso de “americanización” de los estudios de *management*, prefieren analizarlo desde la noción de subversión.

Sin embargo, la necesidad de matizar las pretensiones hegemónicas no implica dejar de criticar las posiciones colonialistas de los estudios del *management*. Una de las autoras que se ubica en esta línea es Mandiola (2020), quien cuestiona incluso a los *Critical management studies*<sup>3</sup> (en adelante CMS) quienes ofrecen una visión universalista de la crítica, descontextualizada en términos geopolíticos. Los CMS, a pesar de su mirada crítica, no dejan de abordar sus problemáticas desde la perspectiva anglosajona. Para eso, propone descentrar los CMS a través de la reflexión sobre diferentes formas de opresión, geopolíticamente situadas (p. 165). Esto no quita el reconocimiento de la pregnancia de la óptica managerial anglosajona en nuestras organizaciones (p. 172), pero su crítica debe partir desde nuestras propias realidades (Szlechter *et al.*, 2020).

No todos las y los autores consideran a la modernidad capitalista como un producto estrictamente europeo. Según Dussel e Ibarra Colado (2006), la modernidad tuvo influencias extraeuropeas. Los recursos de la “periferia” ayudaron al desarrollo de la modernidad supuestamente europea. Es en este sentido que proponen salir del complejo de inferioridad que la modernidad “europea” trató de inculcar a nuestra región. En este sentido, la organización moderna

2 Según Alcadipani *et al.* (2015), el estudio de las organizaciones fue conducido históricamente por investigadores del centro que, utilizando desarrollos epistemológicos de sus propios territorios, se ocuparon de analizar la realidad de los países periféricos a través de una representación “exotizada” del llamado tercer mundo.

3 Perspectiva crítica de las ciencias de la gestión surgida en Gran Bretaña en la década del 80 del siglo pasado.

surgida en la revolución industrial que se orientó a la eficacia y la eficiencia, generó sus propias contradicciones y resistencias que emergieron por medio de los lazos informales comunitarios creados por sus grupos subalternos. Estos lazos se manejaron de acuerdo a una lógica diferente a la de la apropiación individual de la ganancia -como por ejemplo el comunitarismo basado en la ética que defiende la vida para enfrentar la violencia de mercado (Ibarra-Colado, 2010)-, lo que llevó a cuestionar la racionalidad instrumental (Saavedra Mayorga, 2006) como único elemento presente en la definición de los fines organizacionales. A su vez, la Escuela de Montreal (Echeverry et al., 1992) de la que forman parte varios autores latinoamericanos, se destaca por elaborar una propuesta crítica alejada de los postulados instrumentales, al tiempo que pone al ser humano como finalidad última de cualquier organización.

En la misma línea de los estudios decoloniales, Faría (2014) propone una “pluriversalidad transmoderna” (p. 277) para reemplazar la pretensión universalista del conocimiento europeo de manera de trascender la razón instrumental implícita de las organizaciones “modernas” que las presentan como las únicas formas posibles. Para esto, procuran crear estudios críticos desde los “bordes” y la subalternidad sin por eso invisibilizar el conocimiento existente en el llamado “centro” pero con la convicción que el conocimiento es necesariamente situado (p. 283). En la misma línea, Moutinho Abdalla y Faría (2017: 914) reflexionan en torno a la perspectiva transcosmopolita en Administración que reconozca las particularidades de cada región del mundo en pie de igualdad. Diferenciándose de propuestas del mundo anglosajón, en lugar de fortalecer la modernidad o de proponer modernidades alternativas, los autores proponen crear formas no occidentales de conocimiento (p. 916).

Antes de adentrarnos en el surgimiento de la Teoría crítica de la organización en nuestra región, veamos cómo fueron los comienzos de esta perspectiva en el mundo. Para esto, incorporaremos una matriz de análisis sociológica con el fin de vincular el derrotero histórico del campo con factores contextuales de carácter social que, sin duda, condicionaron su devenir.

## 4. En torno a los orígenes de la teoría crítica de la organización

La primacía de los postulados de las ciencias exactas por sobre otros marcos interpretativos en torno a “lo social” no fue privativa de la *organizational theory*, pero su pervivencia en el tiempo a lo largo del siglo XX, sin duda constituye una particularidad de esta. La consecuencia central de este sesgo constituyó la

preeminencia de la racionalidad instrumental (Adorno y Horkheimer, 1998) como fundamento filosófico para explicar problemáticas inherentes a la vida en las organizaciones. Así, las organizaciones fueron pensadas como instrumentos que se adecuan para cumplir determinados fines de acuerdo a los principios de la racionalidad instrumental en función del logro de objetivos del modo más eficiente posible. Esta confianza ilimitada en la razón instrumental que mencionan Adorno y Horkheimer provocó que ciertos procesos y actores sean tildados de no racionales o directamente irracionales. Así, toda resistencia al poder fue combatida o invisibilizada en el mejor de los casos. Incluso las miradas sobre el entorno de las organizaciones estaban teñidas de un fuerte racionalismo.

Esto fue así hasta la década del sesenta del siglo pasado, cuando una serie de acontecimientos que sucedieron en el mundo trastocaron los cimientos de la disciplina. La segunda posguerra fue testigo de la expansión de los grandes conglomerados transnacionales. En el bloque occidental, liderado por Estados Unidos, comenzó un proceso de expansión del modelo del *business* norteamericano gracias a los subsidios y empréstitos del plan Marshall a Europa y Japón (Szlechter, 2020), lo que trajo aparejado la circulación global de los conocimientos y prácticas del *management* de los EEUU (Alcadipani, 2017). Desde 1945 hasta 1973 el continente europeo occidental y EEUU fueron testigos de los llamados 30 gloriosos años, en los cuales se produjo un crecimiento sostenido de sus economías y de las tasas de productividad empresarial. El modelo empresarial fordista fue el que contribuyó a esta “edad dorada” del capitalismo, el cual analizaremos más adelante.

Pero es precisamente a finales de la década del 60 y principios de los 70 que el paradigma fordista a nivel económico y organizacional encontró serios límites para mostrar los resultados exitosos de años anteriores. Varios factores coadyuvaban con esta crisis. Por un lado, el trabajo repetitivo estandarizado generaba consecuencias en la salud física y psíquica de las y los trabajadores. El pacto fordista propio del Estado de Bienestar europeo de la segunda posguerra o del *new deal* norteamericano de la década del treinta del siglo pasado, supuso un compromiso por parte de empresarias y empresarios así como del movimiento obrero. Por un lado, el capital debió reconocer a los sindicatos como institución con la cual se deben negociar en forma colectiva las condiciones de trabajo de sus representadas y representados. Por su parte, las y los trabajadores aceptaron que las mejoras en sus ingresos debían ir acompañadas de aumentos en la productividad (Coriat, 1994). Pero una serie de factores minaron este acuerdo. El aumento de defectos de fabricación era una consecuencia directa de las duras condiciones del trabajo taylorista/fordista. Por otro lado, la producción en serie empezó a enfrentarse con dos oponentes: por un lado, la creciente clase media que requería consumir productos diferenciados como criterio de distinción respecto de trabajadoras y

trabajadores de “planta” y por otro, la emergencia de un competidor global en un lugar distante respecto del epicentro del poder económico mundial: Japón. Este país comenzó a experimentar con un nuevo modelo de organización del trabajo que permitía producir de manera masiva productos diferenciados y que fue denominado ohnismo (Coriat, 2000) o toyotismo.

Uno de los cambios más significativos acaecidos en esta época fue la atención que comenzaron a prestar las empresas a elementos intangibles del proceso de trabajo. Varios factores de naturaleza económica, cultural y geopolítica confluyeron en esta mutación. La emergencia de Japón como líder económico mundial obligó a potencias como EEUU, que le prestaran atención a las particularidades de la cultura japonesa que llevaron a que sus productos de consumo masivo, durables y semidurables, se comercien en el mundo. Morgan (1991) dio cuenta de los principios subyacentes de esta cultura los cuales se resumían en un abandono del trabajo taylorista parcelizado (reemplazándolo por el trabajo en equipos polifuncionales) así como un fuerte espíritu de cuerpo compartido por empresarias, empresarios, obreras y obreros que se remonta a la cultura cooperativa de los antiguos arrozales (que llevó a la existencia de sindicatos por empresa y no por gremio), entre otras cosas.

Todo esto llevó a las grandes firmas globales a prestar atención a la influencia de la cultura -nacional- en el desempeño económico y organizacional. Este replanteo tuvo un fuerte impacto en los Estudios organizacionales. En las *business schools* norteamericanas proliferaron las pesquisas en torno a la cultura organizacional (Schein, 1995). Es aquí cuando, desde la academia, surgieron debates que no solo criticaban la racionalidad de las teorías organizacionales clásicas, sino que cuestionaban los cimientos de la disciplina. Según Ibarra Colado (1991), los principales focos de la crítica se basaban en los propios principios fundantes de la teoría ortodoxa: el “huevo de la serpiente” de la teoría clásica de las organizaciones radicaba en que la praxis laboral dominó siempre las preocupaciones teóricas. Es aquí que Ibarra Colado (2000) recupera un texto de Nicos Mouzelis del año 1967 en el que esboza los principios de una crítica a las perspectivas conservadoras del campo que detallan a continuación.

En primer lugar, señala un interés enfocado en las necesidades de la conducción empresarial. Los paradigmas organizacionales han servido a los intereses del capital. Detrás de postulados que se presentaban defendiendo la mejora de las condiciones de trabajo, en realidad no hacían sino mejorar la performance empresarial. Por ese motivo, Mouzelis (1991 [1967]) propone generar conocimiento que sirva a los intereses del conjunto de actores organizacionales. En segundo lugar, el derrotero de la teoría organizacional se caracterizó por una suerte de amnesia respecto del contexto histórico del surgimiento de los diferentes paradigmas. El

principal problema que presentaba este tipo de abordaje era su falta de contextualización histórica. Cada nuevo postulado se presentaba como un verdadero “rompimiento paradigmático” en relación con los modelos anteriores sin reparar en la “complementariedad teórica” (Ibarra y Montaña, 1987) entre los modelos teóricos. Es necesario observar la manera en que se presentan los temas en los manuales clásicos de la disciplina, para ver que la historia aparece invisibilizada.

En tercer lugar, el reduccionismo presente en los estudios de caso -modelo de enseñanza por excelencia en las escuelas de Administración de los EEUU- que procuraba explicar el éxito o fracaso de los desarrollos teóricos del campo aplicando metodologías cualitativas y cuantitativas propias del *case research*. Este método fue el elegido a partir de la década del 50 para erigir al *management* en una verdadera disciplina científica positivista, emulando a las disciplinas de las ciencias exactas y naturales (Khurana, 2007). El foco de la crítica aquí apuntaba a la falta de contexto de los estudios de caso. En cuarto lugar, la pretensión hegemónica era un componente central de la ortodoxia. En este sentido, muchos de los desarrollos teóricos pensados en los EEUU o en Europa occidental eran trasladados de manera automática a otros contextos sin mediación alguna. Esto tuvo fuertes implicancias en el desarrollo de la disciplina en países llamados periféricos. En la formación, se vieron reflejadas en el desarrollo de los planes de estudio del campo que emulaban la departamentalización de las empresas transnacionales. En el ámbito editorial, se convirtió en costumbre ver las secciones de temas de gestión en los estantes de las librerías, repletos de libros traducidos del inglés con estudios de casos de firmas norteamericanas. En suma, la pretensión universalista supuso que los países periféricos necesitaban adoptar los modelos organizacionales de los países centrales si pretendían salir del “atraso”.

Por último -y estrechamente relacionado con la crítica anterior- implicaba que los problemas europeos o norteamericanos deberían ser trasladados al resto del mundo de manera automática. De esta manera, la vocación imperialista económica pretendió invadir el campo teórico sin tener en cuenta la mirada nativa, muchas veces opuesta a la del imperio. Es a partir de aquí que surgió una corriente crítica del *management* que siguió una vía paralela a la *mainstream*, la cual nunca desapareció del todo. La década del 80 del siglo pasado fue testigo de la consolidación de esta corriente crítica, especialmente en Gran Bretaña. En el marco de un desmantelamiento del Estado de Bienestar, varios centros de estudio de dicho país ligados a la Sociología debieron cerrar sus puertas y sus sociólogos y sociólogas encontraron cobijo en escuelas de negocios. Es así como surgen los CMS (*critical management studies*), los estudios críticos de la gestión, que inspirarán a otras instituciones del mundo como EGOS (*european group on organizational*

studies) o el de más reciente creación REOL<sup>4</sup> (red de Estudios organizacionales de Latinoamérica).

Como consecuencia de esto, a partir de un análisis pormenorizado de las corrientes y paradigmas que consolidaron el campo de la teoría de la organización, identificaremos su recepción en países del sur global, donde si bien en algunos casos adoptaron desarrollos teóricos de origen europeo y norteamericano, las particularidades de sus economías y de sus sociedades obligan a reflexionar en torno a las mediaciones necesarias para el despliegue de una teoría organizacional situada que represente la identidad de nuestra región.

Veamos entonces el surgimiento de la teoría clásica de la organización desde el prisma de los estudios críticos decoloniales.

## 5. Sobre los orígenes del campo de la Teoría de la organización en Latinoamérica

Las primeras producciones académicas de la disciplina surgieron de las escuelas de negocio norteamericanas. *Business Schools* como las de Harvard, Stanford y Columbia procuraron que la formación técnico profesional de la Administración se transformara en una verdadera “ciencia” al servicio de la sociedad. Estas instituciones pretendían convertir al *management* en una profesión al estilo clásico como la abogacía o la medicina. Para eso, crearon carreras de grado y de posgrado (MBA, *master in business administration*) y transformaron sus planes de estudio para imponerles un perfil más “científico” siguiendo las premisas positivistas, con financiamiento de fundaciones como Ford. Sin embargo, el objetivo que pretendían cumplir estas instituciones era el de proveer de cuadros técnicos medios a las grandes corporaciones. Retrocedamos en el tiempo para ver cómo surgió esto.

En la década del 80 del siglo XIX, Estados Unidos fue testigo de una transformación en el capitalismo. La expansión de la frontera oeste (con las consabidas consecuencias nefastas para los pueblos nativos de la zona) llevó a la necesidad de poblar un gran espacio geográfico con colonos provenientes del Este y así lograr desarrollarlo económicamente. Gracias a la invención del telégrafo y la explotación de las minas de carbón, se desplegó una inmensa red de vías de ferrocarril que llevó al nacimiento de la red transcontinental que atravesaba el país de este a oeste. Los primeros conglomerados empresariales norteamericanos eran empresas de ferrocarriles. Debido a su diversificación geográfica y funcional, firmas manejadas por una familia encontraban cada vez más difícil la gestión cotidiana de sus operaciones (Szlechter, 2020).

---

4 Ver Sanabria *et al.* (comps.) (2024). En busca de los estudios organizacionales de Latinoamérica. Bogotá: Editorial de la Universidad del Rosario.

Es así como las escuelas de negocios comenzaron a proveer de mandos medios que se ocupaban de la gerencia de las distintas unidades funcionales y geográficas de estas empresas, lo que derivó en un conflicto al interior del capital: la división entre propiedad y control. La incorporación de managers asalariados a la gestión de las grandes firmas implicaba una pérdida de control del poder de parte de los propietarios. En efecto, las preocupaciones de la comunidad gerencial para gestionar estas firmas fueron derivadas a las escuelas de negocios para que les brindaran soluciones con base “científica” y así lograr un manto de legitimidad a sus decisiones.

## 6. La etapa clásica de la Teoría de la organización

Esta etapa emergió en el contexto descrito *ut supra*. La idea de encontrar un método con base científica para mejorar la eficiencia en el proceso de trabajo era de larga data.

Taylor era un hombre de su época en la cual el capital estaba preocupado por mejorar su productividad y por combatir la resistencia obrera a las nuevas formas de organización del trabajo. El triunfo del norte industrializado en la guerra de secesión norteamericana implicó que las grandes plantaciones de algodón del sur de los EEUU dejaran de emplear mano de obra esclava lo que a su vez derivó en el aumento del precio del cultivo, por lo que su principal importador, Inglaterra, se vio obligado a buscar otros proveedores como India, Egipto y Paraguay. Entre 1864 y 1870 se libró la guerra de la Triple Alianza entre Paraguay por un lado y Brasil, Uruguay y Argentina por otro. En ese momento, Paraguay era uno de los países de mayor desarrollo económico, con una red de ferrocarriles y grandes plantaciones de algodón. Con el apoyo de la embajada británica en Río de Janeiro, la entente entre los tres países de la alianza triunfó por sobre el ejército de Solano López, premier paraguayo. Inglaterra pasaría a tener disponible el algodón guaraní (Szlechter, 2020).

La teoría clásica de la organización se desarrolló en el contexto de expansión de las economías de EEUU e Inglaterra. Estos países pretendían erigirse en productores de manufacturas y para esto necesitaban evitar que otros países se convirtieran en competidores y que a su vez les proveyeran de materias primas necesarias para sostener su industrialización. Para esto fue necesario que las élites económicas de los países periféricos se convencieran de la necesidad de mejorar la productividad de sus cultivos y ganados pero que desistieran de todo intento de industrialización. Un fiel reflejo de esta postura es la del argentino Domingo Faustino Sarmiento, quien reconoce que el país debiera focalizarse en el sector agrícola-ganadero, mientras Europa debiera guiar al país en el camino de la industrialización.

Si en los EEUU el taylorismo se expandió en el contexto de un proceso de industrialización y de pretensión hegemónica mundial, en Argentina, importadora de productos manufacturados, los postulados de Taylor se aplicaron en la industria frigorífica, controlada por capitales norteamericanos e ingleses (Lobato, 2002, en Szlechter, 2020). Este era el contexto de la división internacional del trabajo que cada vez condenaba más a algunos países a una posición subordinada en el capitalismo, mientras que otros se posicionaban en la vanguardia tecnológica de aquella época. Un fiel reflejo de esto fue el tratado Roca (representante del gobierno argentino) - Runciman (su contraparte inglesa) de 1933 en la ciudad de Ottawa con el fin de terciar en una crisis diplomática que estalla cuando Gran Bretaña decide dejar de comprarle granos y carnes a la Argentina para importar esos productos desde Australia y Canadá. En el tratado, Argentina acepta vender sus productos agrícolas a un precio menor a cambio de ofrecerle a Inglaterra grandes obras de infraestructura como los ferrocarriles, los tranvías y las obras de saneamiento urbano (Szlechter, 2020).

Queda así cristalizada la posición subordinada de Argentina en el concierto de la división internacional de trabajo. En este marco, firmas inglesas y norteamericanas instaladas en Argentina importarán el modelo taylorista-fordista no sin resistencia por parte de diferentes actores y que analizaremos a continuación.

## 7. Taylorismo y fordismo

¿Es posible encontrar la forma de una convivencia armoniosa entre trabajo y capital? ¿Son necesaria e inexorablemente antagónicos los intereses de la y el obrero y el patrón? Estas son las preguntas que se harán las y los pensadores que se dedicaron a estudiar el fenómeno de la organización a principios del siglo XX. De acuerdo con autoras y autores contemporáneos de Taylor tales como Barnard, Mayo, Fayol y Follet, la misión que tenían los directivos de grandes firmas era la de encontrar los métodos idóneos para convencer a la población trabajadora que existe una *vía regia* para que ambas partes se beneficien de los aumentos de la productividad. La función del *management* era identificar las estrategias adecuadas que logren la “colaboración” de su personal subalterno.

Para Taylor, era imperioso convencer al empresariado -y a la población obrera- que su objetivo era la armonía, es decir que la Administración Científica lograría conciliar los intereses de ambas partes gracias a que los aumentos de productividad generarán, a la larga, un abaratamiento de los productos y aumentos sustanciales de los salarios (Coriat, 1994 y Taylor, 1994 [1911], en Szlechter, 2020). Según Taylor, existe un sentido común generalizado -que es necesario desterrar- en el que el aumento de la productividad generará mayores índices

de desempleo. Pero el incremento de la tasa de productividad generará una baja generalizada de precios y por ende un aumento de la demanda (Taylor, 1994 [1911], en Szlechter, 2020). En este esquema, las y los ingenieros, así como el personal jerárquico, tendrán una misión cuasi religiosa: convencer al movimiento obrero y a la sociedad civil de los beneficios de la Administración Científica.

El fordismo mostró ciertas continuidades, así como rupturas respecto del taylorismo. Taylor se centró en cuestiones atinentes a lo que acontecía en el interior de la firma. No mostraba ningún interés en la vida fuera del trabajo. Para él, el aumento de la productividad era una cuestión de índole técnica y sus propuestas se focalizaban en lo que sucedía dentro del ámbito del proceso de trabajo. En cambio, Ford entendió que lo que sucedía afuera de la firma afectaba lo que pasaba dentro de ella. Es por eso que el paradigma fordista no se restringe a lo técnico y abarca lo social. Si para Taylor, el objeto de estudio era el cuerpo de la y el trabajador y sus movimientos, para Ford lo era la máquina. Para el creador del Ford T, no era necesario lidiar con la resistencia o actos de indisciplina obrera, sino que con solo “levantar una palanca”, automáticamente aumentaba el ritmo de la cinta transportadora. Hasta fines de la primera guerra mundial, en la planta de Ford de los EEUU no hubo ni huelgas ni presencia sindical...

## 7.1 ¿Qué sucedía con el fordismo y el taylorismo en la Argentina?

Ya habíamos mencionado anteriormente que el lugar que le tocó a Argentina en la división internacional del trabajo fue el de productora de materias primas. Es por eso que, cuando las ideas de Taylor triunfan en los EEUU, el modelo agroexportador era el imperante en el Estado liberal argentino que campeó entre 1880 y 1930. Esto suponía la dependencia económica de las potencias extranjeras, quienes le proveían de productos manufacturados y bienes industrializados, como los ferrocarriles de origen inglés, que llegaron al país con el fin de llevar los granos y las carnes desde su punto de origen hasta los puertos para su exportación. En este sentido, la industria frigorífica -con mayoría de capitales ingleses y norteamericanos- era una de las más pujantes a comienzos del siglo pasado cuando arribaron las ideas tayloristas a nuestro país.

La historiadora argentina Mirta Lobato (2002, en Szlechter, 2020), a través del análisis de la literatura de ficción y académica de comienzos del siglo XX, demuestra que el taylorismo se afincó en Argentina en un ambiente donde el “americanismo” comenzaba a erigirse en el emblema de la modernidad y la industrialización, especialmente en el periodo de entreguerras. Pero lo que llega del taylorismo a Argentina no es la Administración Científica del trabajo en su

totalidad sino solo un fragmento de esta, necesario para la producción de carne. El “estándar”, es decir la medición de los tiempos de producción y de trabajo de los productos derivados de la carne es el concepto que se importa de las ideas de Taylor. En este escenario, las y los ingenieros -especialmente aquellos y aquellas con orientación industrial- detentaban un rol casi “evangelizador”: por un lado, se encargaban de terciar en las relaciones entre capital y trabajo y por otro, se ocupaban de difundir las ideas tayloristas en el seno de la comunidad empresaria. Las necesidades de la industria -y no las de la población obrera- determinaban los conocimientos sobre el fenómeno organizacional.

Otro pensador argentino, Adolfo Dorfman (1995, en Szlechter, 2020), ingeniero de formación, se dedicó a estudiar la historia de la industria argentina, no desde la literatura, sino a partir de la materialidad del análisis de los actos productivos. Para el autor, lo que llegó de las ideas norteamericanas sobre las organización del trabajo no fue el taylorismo con su estándar, sino una parte del fordismo, que él denominó “fordismo fabril”, es decir un fordismo pero sin el componente social de este, lo que implicaba que las ideas fordistas en torno a las organización de la vida fuera del trabajo o las que eran trasladadas al ámbito del Estado -como el pacto bienestarista del *new deal*, donde los empresarios reconocieron a los sindicatos en su capacidad de representación colectiva de sus trabajadoras y trabajadores y, a su vez, los sindicatos aceptaban a cambio de esto, aumentos en los niveles de productividad- quedaran fuera de la incumbencia del empresariado local. Así como en EEUU el modelo fordista se aplicaba a la fabricación de autos, en Argentina, el fordismo “necesario” se importó para el procesamiento de reses en los frigoríficos, donde la noria cumplía las funciones de la cinta transportadora del chasis en el país del norte.

Este análisis de la etapa clásica de la teoría de la organización desde un enfoque crítico, histórico y situado (Szlechter, 2020), nos convoca a ofrecer una mirada decolonial (Szlechter, 2020) en torno a los paradigmas de organización del trabajo que se dieron en la Argentina, que cuestiona la importación automática de esquemas conceptuales de los centros del poder económico mundial.

## **8. El surgimiento de la Teoría crítica y decolonial de la organización en Argentina: un campo en vías de consolidación**

En Argentina, el movimiento cooperativo -surgido a fines del siglo XIX con las primeras olas migratorias de origen europeo- fue el precursor de los Estudios organizacionales, si bien de manera dispersa, poco sistemática y de naturaleza ortodoxa (Plotinsky, 2015) pero orientadas a la solidaridad y el mutualismo

(Vuotto, 1994) en el marco del campo denominado Economía social y solidaria (Coraggio, 2008).

La creación de la Licenciatura en Administración en la Universidad de Buenos Aires, Argentina, en el año 1958, marca el comienzo de los estudios sistemáticos sobre el fenómeno organizacional desde una perspectiva que respondía a los intereses de las grandes empresas transnacionales instaladas en el país (Szlechter y Berman, 2023). Incluso, la creación de la carrera fue una respuesta a los intereses de dichas corporaciones que se habían instalado recientemente en el país y necesitaban de cuadros formados con conocimientos de la normativa local (Szlechter, 2015).

Hasta 1972, la primacía de la mirada instrumental en el campo de los estudios en torno al fenómeno organizacional era absoluta. Recién en 1973, con la recuperación temporaria de la democracia y el triunfo del tercer gobierno peronista, los postulados *mainstream* que campeaban los programas de estudio en las carreras de Administración comenzaron a ponerse en cuestión (Gantman y Fernández Rodríguez, 2008). Con la reforma del plan de estudios de la licenciatura en Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires, se inauguró un breve interregno de 1 año en el que el paradigma decolonial modificó en forma radical dicho programa (Szlechter y Berman, 2023). Los objetivos de eficiencia dieron lugar a perspectivas humanistas. A modo de ejemplo, la asignatura “administración de personal” dio lugar a “historia del movimiento obrero”. Asimismo, la asignatura “sociología industrial” pasa a formar parte nodal de la formación en Administración, liderada por el profesor Francisco Suárez. La mutación estaba centrada en una mirada que respondía a los movimientos de liberación nacional latinoamericanos de la época.

Es en este periodo cuando surgen los primeros autores “decoloniales” como Suárez (1975, en Suárez y Felcman, 1976) que cuestionaba el colonialismo cultural impregnado en la bibliografía sobre organizaciones o Kliksberg (1973) que elaboraba sus críticas a la formación en Administración en línea con la teoría de la dependencia. En 1976, con el golpe cívico militar, la teoría de la organización retomó su espíritu convencional hasta la recuperación democrática en 1983 -con la sola excepción de Oszlak (1977), que elaboró una teoría crítica y situada de las organizaciones públicas-. Según Gantman (2017), es en esta época cuando resurgieron las miradas críticas sobre el fenómeno organizacional, aunque desde diversas disciplinas de las Ciencias sociales, dado que en el campo de la Administración o de los Estudios Organizacionales se mantuvo el paradigma positivista.

Recién a partir de la crisis del año 2001 comenzaron a florecer en forma contundente enfoques decoloniales, especialmente desde estudios que procuraban atender las necesidades de empresas castigadas severamente por la crisis. El

fenómeno de las empresas recuperadas por las y los propios trabajadores, a partir de maniobras de vaciamiento de las firmas por parte de las y los propietarios generó una explosión de pesquisas que iban a contramano de los intereses de la modernidad capitalista (Bauni, 2022; Rebón *et al.*, 2016; Marino, 2015). La novedad de este fenómeno es que permitió un reverdecer de postulados ligados a la filosofía de la liberación y las formas democráticas organización, en las que se puso en cuestión la obtención de ganancias como fin supremo organizacional, al tiempo que surgían soluciones para sobrevivir en un entorno capitalista.

A partir de aquí, diferentes estudios surgieron desde diversas disciplinas que esbozaron críticas decoloniales de los supuestos convencionales. La particularidad de las pesquisas y las producciones que siguen este espíritu reflexivo a lo largo de las últimas dos décadas radica en la apertura de la Teoría de la organización hacia el vasto campo de las Ciencias sociales. El comienzo de un diálogo fructífero dio lugar a un cierto borramiento de los límites disciplinares del campo en cuestión, lo que generó que comenzase a formar parte integral de las discusiones de las Ciencias sociales. De esta manera el abordaje del mundo de las organizaciones ha empezado a desbordar los confines del quehacer en las propias organizaciones y se ha propuesto dialogar con fenómenos de alcance societal. Así, proliferaron estudios de naturaleza sociológica que indagan a la organización como objeto de estudio, pero cuyos objetivos la trascienden.

La creación del Grupo de estudios sobre Sociología del *management* (Szlechter y Luci, 2014) en la Argentina constituye un punto de convergencia de investigaciones que habían sido desarrolladas de manera dispersa. Las pesquisas llevadas a cabo por este grupo constituyen un fiel reflejo de la necesidad de esbozar una teoría organizacional crítica, decolonial y situada, en tanto y en cuanto se propusieron interpelar a la sociedad a partir del análisis de la vida en las organizaciones anclada en el contexto local. Este grupo contribuyó a la difusión de los resultados de investigaciones desde comienzos de este siglo y auguran un promisorio futuro para perspectivas críticas y decoloniales.

Dentro de los nuevos aportes al campo, desde una perspectiva comprehensiva, uno de los primeros exponentes de comienzos de siglo fue el sociólogo Osvaldo López Ruiz (2004), quien en su tesis doctoral reflexionó, en clave weberiana, en torno al ethos de ejecutivas y ejecutivos de firmas transnacionales. Asimismo, el autor ofreció un anclaje latinoamericano a la discusión en torno a la separación entre propiedad y control al analizar las contradicciones del rol del manager en su posición de asalariada o asalariado y al mismo tiempo representante del capital (López Ruiz, 2002). Otra de las exponentes que contribuyeron a la consolidación de la propuesta que sostenemos en torno a la Teoría de la organización fue la de Marcela Zangaro con tu libro "Subjetividad y trabajo.

Una lectura foucaultiana del *management*” (2011) en el que propone analizar el poder managerial en clave foucaultiana. Por otro lado, Florencia Luci, en su libro “La era de los managers. Hacer carrera en las grandes empresas” (2016), indaga en torno a la forma de hacer carrera en el ámbito corporativo, así como la manera en que se construye la industria del *management* que le brinda soporte simbólico al mundo empresarial local. En la misma línea que las autoras precedentes, Diego Szlechter (2015) analiza los principios subyacentes en la construcción de jerarquías, así como la meritocracia en tanto principio ordenador de justicia en firmas transnacionales argentinas. La aparición del libro “Sociología del *management* en Argentina. Sociología del management en la Argentina. Una mirada crítica sobre los actores, los discursos y las prácticas en las grandes empresas del país” de Szlechter y Luci en el año 2014 constituyó un mojón en los intentos por desnaturalizar un sentido común acrítico, ahistórico y reproductor de la perspectiva colonial del *management* del norte global, que existió en la literatura organizacional hasta ese momento.

En paralelo a la profusa producción de pesquisas de carácter comprensivo, surgieron en las últimas décadas autoras y autores que proponen nuevas formas de pensar lo organizacional en términos propositivos, a partir de marcos teóricos que se nutren de los debates de la Economía social y solidaria. Diferentes conceptos surgidos del *mainstream* comenzaron a ser reelaborados en el marco de los procesos de autogestión y del cooperativismo con el fin de pensar nuevas formas de gestión organizacional por fuera de las perspectivas clásicas. Sin ánimo de agotar las temáticas abordadas y al solo efecto de presentar algunos ejemplos de carácter ilustrativo, la tesis de Bauni (2022) que recupera el concepto de innovación en el sector de empresas recuperadas por las y los trabajadores argentinos, es un fiel ejemplo de ello. Por su parte, Coraggio (2008) aborda el problema de la sostenibilidad de los emprendimientos solidarios y Vuotto (2014) hace hincapié en las políticas públicas que permitan hacer sostenible al movimiento cooperativo. A partir de los desarrollos teóricos sucintamente mencionados aquí, hoy día podemos sostener que la Teoría de la organización crítica y decolonial argentina posee un futuro auspicioso.

## 9. Conclusiones

En este artículo nos hemos propuesto esbozar un análisis del derrotero de la teoría de la organización alejado de los postulados clásicos y ortodoxos que han campeado en la disciplina. Esto de ninguna manera supuso negar o invisibilizar la pregnancia de los debates académicos surgidos en el norte global en nuestro continente, sino que pretendimos analizar en filigrana los claroscuros, las

tensiones y límites que encontraron los paradigmas *mainstream* en Latinoamérica en general y la Argentina en particular. Esta forma híbrida de incorporación del conocimiento surgido en los países anglosajones es lo que permitió la emergencia -si bien tardía- de miradas decoloniales de la disciplina, en la que se recuperan conceptos sociológicos tales como trabajo y capital que han sido invisibilizados en los paradigmas provenientes del norte global.

¿Qué implicancias sociales podemos extraer del surgimiento -aún en vías de consolidación- de una teoría crítica y decolonial desde el sur? Un tipo de teoría como esta, que proponga formas alternativas de organización respecto de la emergente en la modernidad capitalista, necesita de una mirada situada que atienda a las particularidades de cada sociedad en nuestra región. Para esto, los desarrollos conceptuales elaborados por investigadoras e investigadores latinoamericanos sobre la necesidad de historizar la teoría organizacional desde una mirada decolonial, nos proveen de los elementos necesarios para matizar la forma en que los postulados surgidos en el norte global fueron recepcionados en nuestros países, así como para elaborar alternativas de organización que pongan en cuestión los principios de la modernidad capitalista sobre las que se desarrollaron las configuraciones organizacionales clásicas, tal como lo hacen las empresas recuperadas por las y los trabajadores en la Argentina.

En este sentido, las pesquisas llevadas a cabo en las últimas dos décadas tanto desde miradas comprensivas como propositivas del fenómeno organizacional en nuestro país dan cuenta de un giro crítico que promete un diálogo fluido con el amplio campo de las Ciencias sociales. En lugar de naturalizar los fundamentos meritocráticos de la construcción de las jerarquías organizacionales, las producciones nucleadas en el Grupo de estudios en Sociología del *management* procurarán establecer los vasos comunicantes entre los criterios para construir el camino hacia las cimas de las burocracias corporativas y las formas de justificación de la desigualdad a escala societal. A su vez, las contradicciones a las que se enfrentan las y los representantes del capital en grandes firmas del país permitirán poner en cuestión el alcance de la cultura que el capital intenta imponer en el resto de la población asalariada. En otro orden de cosas, las investigaciones que abrevan en las perspectivas críticas propositivas de la Teoría de la organización, dan cuenta de la necesidad de imaginar formas alternativas de organización que no respondan a la modernidad capitalista. Sin duda, la necesidad de encontrar formatos sostenibles de autogestión en el marco de un sistema capitalista es una de las preocupaciones centrales de las y los investigadores. Es por eso que muchas de las producciones académicas se enfocan en la inclusión de personal calificado en el movimiento cooperativo que permita trascender la idea de la autogestión como mero modo de supervivencia.

## Financiación del proyecto

Este trabajo cuenta con financiamiento del Contrato de profesional del Programa N°: 49 - Programa Trabajo - FLACSO – UMET así como del Conicet y del Instituto de Industria de la Universidad Nacional de General Sarmiento.

## Referencias bibliográficas

- ADORNO, T., & HORKHEIMER, M. (1998). *Dialéctica de la Ilustración. Fragmentos filosóficos*. Madrid: Trotta.
- ALCADIPANI, R. (2017). Reclaiming sociological reduction: Analysing the circulation of management education in the periphery. *Management Learning*, 48(5), 535-551. <https://doi.org/10.1177/1350507617710321>
- ALCADIPANI, R., & FARÍA, A. (2014). Fighting Latin American marginality in “international” business. *Critical perspectives on international business*, 10(1/2), 107-117. <https://doi.org/10.1108/cpoib-11-2013-0047>
- ALCADIPANI, R., KHAN, F., GANTMAN, E., & NKOMO, S. (2012). Southern voices in management and organization knowledge. *Organization*, 19(2), 131-143. <https://doi.org/10.1177/1350508411431910>
- ALCADIPANI, R., WESTWOOD, R., & ROSA, A. (2015). The politics of identity in organizational ethnographic research: Ethnicity and tropicalist intrusions. *Human Relations*, 68(1), 79-106. <https://doi.org/10.1177/0018726714541161>
- ARAUJO MISOCZKY, M. C. (2019). Contributions of Aníbal Quijano and Enrique Dussel for an Anti-Management Perspective in Defense of Life. *Cuadernos de Administración*, 32(68), enero-junio. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao.32-58.caqed>
- BAUNI, N. (2022). *Innovar y autogestionar: la organización del trabajo en las empresas recuperadas*. Buenos Aires: Teseo. Recuperado de <https://www.teseopress.com/innovaryautogestionar/>
- BOOTH, C., & ROWLINSON, M. (2006). Management and organizational history: prospects. *Management and Organizational History*, 1(1), 5-30. <https://doi.org/10.1177/1744935906060627>
- CHIBBER, V. (2013). *Postcolonial Theory and the Specter of Capital*. Londres: Verso. <https://doi.org/10.1111/joac.12067>
- CHIBBER, V. (2014) Making sense of postcolonial theory: a response to Gayatri Chakravorty Spivak. *Cambridge Review of International Affairs*, 27(3), 617-624, <https://doi.org/10.1080/09557571.2014.943593>

- COOKE, B., & ALCADIPANI, R. (2015). Toward a Global History of Management Education: The Case of the Ford Foundation and the São Paulo School of Business Administration. *Brazil Academy of Management Learning & Education*, 14(4), 482–499. <https://doi.org/10.5465/amle.2013.0147>
- CORAGGIO, J. L. (2008). La sostenibilidad de los emprendimientos de la economía social y solidaria. *Otra economía*, 2(3), 41-57. <https://doi.org/10.4013/1105>
- CORIAT, B. (1994). *El taller y el cronómetro*. Madrid: Siglo XXI.
- CORIAT, B. (2000). *Pensar al revés*. Madrid: Siglo XXI.
- CUMMINGS, S., BRIDGMAN, T., HASSARD, J., & ROWLINSON, M. (2017). *A new history of management*. Cambridge: Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781316481202>
- DORFMAN, A. (1995). Taylorismo y Fordismo en la industria argentina de los 30' y 40'. *Revista Realidad Económica*, (132), 87-96.
- DUREPOS, G., & MILLS, A. (2017a). ANTi-History, relationalism and the historic turn in management and organization studies. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 12(1), 1-16. <https://doi.org/10.1108/QROM-07-2016-1393>
- DUREPOS, G., & MILLS, A. (2017b). 'Editors' Picks: History research in management and organization studies. *Organization*. Recuperado de <http://journals.sagepub.com/page/org/collections/historyresearch>
- DUREPOS, G., SHAFFNER, E., & TAYLOR, S. (2021). Developing critical organizational history: Context, practice and implications. *Organization*, 28(3), 449-467. <https://doi.org/10.1177/1350508419883381>
- DUSSEL, E., & IBARRA COLADO, E. (2006). Globalization, Organization and the Ethics of Liberation. *Organization*, 13(4), 489-508. <https://doi.org/10.1177/1350508406065852>
- ECHVERRY, R., CHANLAT, J. F., & DÁVILA, C. (Eds.) (1992). *En búsqueda de una administración para América Latina: Experiencias y desafíos*. Cali: Ed. Universidad del Valle.
- ESCOBAR, A. (2004). Beyond the Third World: imperial globality, global coloniality and anti-globalisation social movements. *Third World Quarterly*, 25(1), 207-230. <https://doi.org/10.1080/0143659042000185417>
- ESCOBAR, A. (2010). Latin America at a crossroads. Alternative modernizations, post-liberalism, or post-development? *Cultural Studies*, 24(1), January, 1-65. <https://doi.org/10.1080/09502380903424208>
- FARIA, A. (2014). Border Thinking in Action: Should Critical Management Studies Get Anything Done? *Getting Things Done*, Aug, 77-300. [https://doi.org/10.1108/S2046-6072\(2013\)0000002018](https://doi.org/10.1108/S2046-6072(2013)0000002018)

- FARÍAS, A., IBARRA COLADO, E., & GUEDES, A. (2010). Internationalization of management, neoliberalism and the Latin America challenge. *Critical perspectives on international business*, 6(2/3), 97-115. <https://doi.org/10.1108/17422041011049932>
- GANTMAN, E. (2017). El desarrollo de los estudios críticos de la gestión de los países latinoamericanos de habla hispana, *Política y Sociedad*, 54(1), 45-64. <https://doi.org/10.5209/POSO.51679>
- GANTMAN, E., & FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C.J. (2008). Notas sobre la evolución del conocimiento administrativo en la República Argentina y su comparación con el caso español (1913-2007). *Cad. EBAPE. BR*, 6(4), 1-22. Recuperado de <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/5091/3825>
- GONZALES-MIRANDA, D. (2014). Los estudios organizacionales: Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Innovar, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 24(54), 43-58. <https://doi.org/10.15446/innovar.v24n54.46431>
- IBARRA, E., & L. MONTAÑO, H. (1987). *Mito y Poder en las organizaciones*. México: Trillas.
- IBARRA COLADO, E. (1991). Notas para el estudio de las organizaciones en América Latina a partir de la reflexión crítica de la teoría de la organización. En E. Ibarra Colado y L. Montaña Hirose (coords.), *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México* (pp. 125-157). México: UAM-Iztapalapa/Porrúa.
- IBARRA COLADO, E. (2000). Teoría de las organizaciones, un mapa conceptual en disputa. En E. De la Garza Toledo (Coord.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 245-285). México: Fondo de cultura económica.
- IBARRA COLADO, E. (2006). ¿Estudios organizacionales en América Latina? Transitando del centro hacia las orillas. En E. De la Garza Toledo (Coord.), *Teorías sociales y estudios del trabajo* (pp. 88-107). Nuevos enfoques. México: Anthropos.
- IBARRA-COLADO, E. (2010). La modernidad y sus dilemas en la era del mercado: ¿Hay algún futuro posible? *Psicoperspectivas*, 9(2), 158-179. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol9-Issue2-fulltext-105>
- IBARRA COLADO, E., & MONTAÑO HIROSE, L. (1989). Teoría de la organización. Desarrollo histórico, debate actual y perspectivas. En E. Ibarra Colado y L. Montaña Hirose (Comps.), *Teoría de la organización: fundamentos y controversias* (pp. vii-xxvii). México: UAM I.
- ILLOUZ, E. (2025). *El 8 de octubre: Genealogía de un odio virtuoso*. Buenos Aires: Katz Editores.

- KHURANA, R. (2007). *From Higher Aims to Hired Hands: The Social Transformation of American Business Schools and the Unfulfilled Promise of Management as a Profession*. Nueva Jersey: Princeton University Press.
- KLIKSBERG, B. (1973). *Administración, subdesarrollo y estrangulación tecnológica: introducción al caso latinoamericano*. Buenos Aires: Paidós.
- LÓPEZ RUIZ, O. (2002). Los ejecutivos de las transnacionales. De trabajadores de altos ingresos a capitalistas en relación de dependencia. *Nueva Sociedad*, pp. 45-59. Recuperado de: <https://nuso.org/articulo/los-ejecutivos-de-las-transnacionales-de-trabajadores-de-altos-ingresos-a-capitalistas-en-relacion-de-dependencia/>
- LÓPEZ RUIZ, O. (2004). O ethos dos executivos das transnacionais e o espírito do capitalismo. *Tesis doctorado en Ciencias Sociales presentada en el Departamento de Sociología del Instituto de Filosofía y Ciencias Humanas de la Universidad Estatal de Campinas, Campinas*, 21 de septiembre. Recuperado de: <https://repositorio.unicamp.br/acervo/detalhe/317463>
- LUCI, F. (2016). *La era de los managers. Hacer carrera en las grandes empresas*. Buenos Aires: Paidós.
- MACLEAN, M., HARVEY, C., & CLEGG, S. (2016). Conceptualizing historical organization studies. *Academy of Management Review*, 41(4), 609-632. <https://doi.org/10.5465/amr.2014.0133>
- MANDIOLA, M. (2018). La mirada decolonial al management. *Gestión y Tendencias*, 3(1), 6-10. <https://doi.org/10.11565/gesten.v3i1.53>
- MANDIOLA, M. (2020). Latin America's critical management? A liberation genealogy. *Critical perspectives on international business*, 6(2/3), 162-176. <https://doi.org/10.1108/17422041011049978>
- MANDIOLA, M., & VARAS, A. (2018). "Educar es gobernar". Explorando los inicios del managerialismo masculino en la academia chilena. *Revista de Ciencias Sociales*, DS-FCS, vol. 31, n. ° 43, julio-diciembre, 57-78. <https://doi.org/10.26489/rvs.v31i43.3>
- MARINO, R. (2015). La autogestión obrera y la propiedad colectiva de los medios de producción: el dilema de la tecnología como materialización de las relaciones de producción capitalistas. *Revista Idelcoop*, Julio, (126), 47-55. Recuperado de <http://www.idelcoop1.org.ar/sites/default/files/revista/articulos/pdf/revista-216-ref-y-deb-03.pdf>
- MISOCZKY, M. C., FLORES, R. K., & GOULART, S. (2015). An anti-management statement in dialogue with critical Brazilian authors. *RAE*, 55(2), 130-138. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020150203>
- MORGAN, G. (1991). *Imágenes de la Organización*. México: Alfaomega.

- MOUTINHO ABDALLA, M., & FARÍA, A. (2017). Em defesa da opção decolonial em administração/gestão. *Cad. EBAPE. BR*, 15(4), Artigo 9, Out/Dez, 914-929. <https://doi.org/10.1590/1679-395155249>
- MOUZELIS, N. (1991 [1967]). *Organización y burocracia*. Barcelona: Península.
- OSZLAK, O. (1977). Notas críticas para una teoría de la burocracia estatal. *Documento CEDES/G. E CLACSO*, (8), 1-32.
- PARKER, M. (2002). *Against management. Organization in the Age of Managerialism*. Cambridge: Polity Press.
- PLOTINSKY, D. (2015). Orígenes y consolidación del cooperativismo en la Argentina. *Revista Idelcoop*, (215), 157- 178. Recuperado de [http://www.idelcoop.org.ar/sites/default/files/revista/articulos/pdf/revista-215-con-membretes-origenes\\_y\\_consolidacion\\_del\\_cooperativismo\\_en\\_la\\_argentina.pdf](http://www.idelcoop.org.ar/sites/default/files/revista/articulos/pdf/revista-215-con-membretes-origenes_y_consolidacion_del_cooperativismo_en_la_argentina.pdf)
- RAMOS, A. (1958). *A Redução Sociológica*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro.
- REBÓN, J., KASPARIAN, D., & HERNÁNDEZ, C. (2016). The social legitimacy of recuperated enterprises in Argentina. *Socialism and Democracy*, 30(3), 37-54. <https://doi.org/10.1080/08854300.2016.1214006>
- SAAVEDRA MAYORGA, J. J. (2006). La administración y el origen de la concepción instrumental del hombre en la sociedad moderna. *Universidad Empresa*, 5(11), diciembre, 237-262. Recuperado de <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/956/855>
- SANABRIA, M., DORNELAS CAMARA, G., RIVERA AGUILERA, G., BAUNI, N., NÚÑEZ RODRÍGUEZ, C., & ABAD MERCHÁN, A. (comps.) (2024). *En busca de los estudios organizacionales de Latinoamérica*. Bogotá: Editorial de la Universidad del Rosario. <https://doi.org/10.12804/urosario9789585003354>
- SCHEIN E. (1995). *Cultura empresarial y liderazgo*. Barcelona: Plaza & Janes.
- SUÁREZ, F., & FELCMAN, I. [1976] (2020). Tecnología y Organización. *Cuadernos del INAP*, (38), 12-131. Recuperado de <https://publicaciones.inap.gob.ar/index.php/CUINAP/article/view/216/183>
- SZLECHTER, D. (2015). *Consentir y resistir. Las contradicciones del mundo del management de empresas transnacionales en la Argentina*. Los Polvorines: Ed. UNGS.
- SZLECHTER, D. (coord.) (2020). *Teorías de las organizaciones. Un enfoque crítico, histórico y situado* (2da. Ed.). Los Polvorines: Ed. UNGS. Recuperado de [https://www.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/pdfs\\_ediciones/Teor%C3%ADas\\_de\\_las\\_organizaciones\\_\(2da\\_ed.\)-completo.pdf](https://www.ungs.edu.ar/wp-content/uploads/pdfs_ediciones/Teor%C3%ADas_de_las_organizaciones_(2da_ed.)-completo.pdf)
- SZLECHTER, D., BAUNI, N., & SUÁREZ MAESTRE, A. (2024). Los estudios organizacionales en la Argentina: una historia de campos divergentes con un objeto en común. En M. Sanabria et al. (comps.), *En busca de los estudios*

- organizacionales de Latinoamérica (pp. 179-210). Bogotá: Editorial de la Universidad del Rosario. <https://doi.org/10.12804/urosario9789585003354>
- SZLECHTER, D., & BERMAN, R. (2023). Tensiones, dilemas y conflictos en el proceso de profesionalización del management en la Argentina. *Revista Papeles de trabajo*, UNSAM, 32, 124-147. Recuperado de <https://revistasacademicas.unsam.edu.ar/index.php/papdetrab/article/view/1607>
- SZLECHTER, D., & LUCI, F. (2014). *Sociología del management en la Argentina. Una mirada crítica sobre los actores, los discursos y las prácticas en las grandes empresas del país*. Buenos Aires: Edicon.
- SZLECHTER, D., SOLARTE PAZOS, L., TEIXEIRA, J., FEREGRINO, J., ISLA MADARIAGA, P., & ALCADIPANI, R. (2020). Estudios Organizacionales en América Latina: Hacia una agenda de investigación. *RAE*, V. 60, n. 2, mar-abr, 84-92. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020200202>
- TAYLOR F. (1994 [1911]). *Principios de la Administración Científica*. Buenos Aires: El Ateneo.
- VUOTTO, M. (1994). Paradojas de la organización cooperativa. En N. Giarraca, (comp.), *Acciones colectivas y organización cooperativa: Reflexiones y estudios de caso* (pp. 63-76). Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.
- VUOTTO, M. (2014). El desarrollo reciente del cooperativismo de trabajo en la Argentina y el rol de las políticas públicas dirigidas al sector. En Álvarez, J. F. (compilador) *Ciudadanía, desarrollo territorial y paz desde el accionar de cooperativo*, (pp. 2019-244). Bogotá: Universidad Católica de Colombia.
- ZANGARO, M. (2011). *Subjetividad y trabajo. Una lectura foucaultiana del management*. Buenos Aires: Herramienta.
- ŽIŽEK, S. (1998). A Leftist Plea for 'Eurocentrism'. *Critical Inquiry* 24(4), 988–1009.
- ŽIŽEK, S. (2014). The Impasses of Today's Radical Politics. *Crisis and Critique*, 1(1), 9-44.