



Innovar

ISSN: 0121-5051

ISSN: 2248-6968

Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Colombia.

Chanlat, Jean-François

Gestión y subjetividad en el trabajo en el mundo euroamericano: tres posturas principales*

Innovar, vol. 31, núm. 79, 2021, Enero-Marzo, pp. 27-41

Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Colombia.

DOI: <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91958>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81868159003>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

UAEH  redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc
Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Gestión y subjetividad en el trabajo en el mundo euroamericano: tres posturas principales*

Jean-François Chanlat

Doctor en sociología

Profesor emérito, Université Paris-Dauphine P.S.L

París, Francia

Management et Organisation, Dauphine Recherche Management, UMR-CNRS 7088

Rol del autor : intelectual

jean-francois.chanlat@dauphine.psl.eu

<https://orcid.org/0000-0003-1878-4707>

MANAGEMENT AND SUBJECTIVITY AT WORK IN THE EURO-AMERICAN WORLD: THREE MAJOR POSITIONS ON THE SUBJECT

ABSTRACT: This article aims to show the place occupied by subjectivity within Western business thought. Based on the main works on this subject, since its origins in Europe and North America, this work presents the main theoretical positions that can be extracted from this body of literature. After briefly defining what is understood by management and presenting the evolution of business thinking in the Euro-American geographical area, we will study the place that subjectivity occupies in this region's business insights, as well as the three main positions that can be identified: no considerations, consideration towards financial performance, and consideration towards emancipation. In conclusion, this work underlines the importance of teaching an expanded anthropological model of managerial action in order to restore the importance of subjectivity, both at the level of management practices and management training and research.

KEYWORDS: Anthropology, management, psychodynamics, sociology, work, subjectivity.

GESTÃO E SUBJETIVIDADE NO TRABALHO NO MUNDO EURAMERICANO: TRÊS POSTURAS PRINCIPAIS

RESUMO: o propósito deste artigo é mostrar o lugar que a subjetividade ocupou dentro do pensamento empresarial ocidental. A partir das obras fundamentais que existiram quanto à reflexão das suas origens na Europa e na América do Norte, apresentam-se as principais posturas que podem ser extraídas desse corpo de literatura. O artigo é estruturado da seguinte maneira: depois de definir brevemente o que se entende por gestão e apresentar a evolução do pensamento empresarial nessa região geográfica, mostram-se o lugar que a subjetividade ocupa e as três principais posturas que podem ser encontradas sobre ela — nenhuma consideração, consideração com vistas a um desempenho econômico e consideração com vistas a uma emancipação. Como conclusão, destaca-se a importância de ensinar um modelo antropológico ampliado de ação gerencial para restituir sua importância à subjetividade, tanto no nível das práticas quanto no da formação e pesquisa gerencial.

PALAVRAS-CHAVE: antropologia, gestão, psicodinâmica, sociologia, subjetividade, trabalho.

MANAGEMENT ET SUBJECTIVITÉ AU TRAVAIL DANS L'UNIVERS EURO-AMÉRICAIN : TROIS GRANDES POSTURES

RÉSUMÉ: Cet article a pour objet de montrer la place que la subjectivité a prise au sein de la pensée managériale occidentale. S'appuyant sur les principaux travaux existants au sein de cette pensée depuis ses origines en Europe et en Amérique du Nord, il présente les principales postures que l'on peut dégager de cet ensemble d'écrits. L'article est structuré de la manière suivante: après avoir brièvement défini ce que l'on entend par management et présenté l'évolution de la pensée managériale dans cette zone géographique, il montre la place qu'y tient la subjectivité et les trois grandes postures que l'on peut retrouver en son sein : une absence de prise en compte, une prise en compte en vue d'une performance économique, et une prise en compte en vue d'une émancipation. En guise de conclusion, il souligne l'importance d'enseigner un modèle anthropologique élargi de l'action managériale afin de redonner toute sa place à la subjectivité, tant au niveau des pratiques que de la formation et de la recherche en gestion.

MOTS-CLÉ: subjectivité, travail, management, anthropologie, sociologie, psychodynamique.

CITACIÓN: Chanlat, J. F. (2021). Gestión y subjetividad en el trabajo en el mundo euroamericano: tres posturas principales. *Innovar*, 31(79), 27-41. <https://doi.org/10.15446/innovar.v31n79.91958>

CLASIFICACIÓN JEL:

RECIBIDO: 15 de mayo de 2020. **APROBADO:** 12 de noviembre de 2020.

DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA: 4 rue Joseph Granier Paris 75007 France.

RESUMEN: El propósito de este artículo es mostrar el lugar que ha ocupado la subjetividad dentro del pensamiento empresarial occidental. A partir de las principales obras que han existido dentro de esta reflexión desde sus orígenes en Europa y América del Norte, presenta las principales posturas que se pueden extraer de este cuerpo de literatura. El artículo se estructura de la siguiente manera: después de definir brevemente qué se entiende por gestión y presentar la evolución del pensamiento empresarial en esa zona geográfica, muestra el lugar que la subjetividad ocupa en él y las tres principales posturas que pueden encontrarse acerca de ella: ninguna consideración, consideración con miras a un desempeño económico y consideración con miras a una emancipación. A modo de conclusión, subraya la importancia de enseñar un modelo antropológico ampliado de acción gerencial para restituirle su importancia a la subjetividad, tanto en el nivel de las prácticas como en el de la formación e investigación gerencial.

PALABRAS CLAVE: antropología, gestión, psicodinámica, sociología, subjetividad, trabajo.

Introducción

Desde comienzos del siglo XIX, el capitalismo histórico (Braudel, 1985; Wallerstein, 2011) ha sido objeto de numerosas publicaciones en casi todo el mundo; las obras de los economistas clásicos y neoclásicos, la crítica marxista y los fundadores de la sociología constituyen algunas de las reflexiones fundacionales. Su génesis se caracteriza por la creación de numerosas empresas privadas, la expansión del Estado y de la administración pública, y el surgimiento de muchas otras organizaciones. Según Weber (1991, 2003), si el capitalismo se distingue, como modo histórico de producción, por el lugar que ocupan precisamente la empresa privada y el mercado, otra de sus características importantes será la aparición, al despuntar el siglo XX, del pensamiento gerencial (Bouilloud & Lécuyer, 1994; Wren & Bedeian, 2009) y de una nueva figura social con la que se le asocia:

* Este artículo es una versión abreviada y actualizada del capítulo de libro: "La place de la subjectivité dans les théories managériales: un regard socio-historique", en la obra dirigida por D. Mercure y M. P. Bourdages-Sylvain, *Subjectivité et travail. Perspectives critiques*, Ste-Foy, Les Presses de l'Université Laval, París, Hermann en 2017, cuyo editor autorizó la publicación de esta versión inédita en español.

el administrador, en razón del aumento del tamaño de las empresas privadas especialmente en los Estados Unidos (Chandler, 1977).

Desde entonces, el pensamiento gerencial, especialmente en Europa y Norteamérica, ha experimentado un gran desarrollo y la gestión se ha convertido en un campo social en el sentido de Bourdieu, es decir un campo en el que diferentes actores cumplen un papel en su construcción y transformación (Audet & Malouin, 1986; Bouilloud & Lécuyer, 1994; Chanlat, 2016b).

Como las producciones intelectuales resultantes constituyen uno de los elementos clave para entender las visiones que tienen del ser humano y determinar su influencia en la implementación de las prácticas observadas (Morgan, 1999), es interesante examinar aquí la manera en que la subjetividad ha sido históricamente tenida en cuenta en los discursos y las prácticas gerenciales establecidas, tanto en Europa como en América del Norte, ya que la cuestión del sujeto individual es fundamental para comprender la experiencia humana (Martuccelli, 2002).

Para ello, tras definir brevemente qué se entiende por gestión y presentar la evolución del pensamiento gerencial, mostraremos el lugar que ocupa en él la subjetividad y las tres grandes posturas acerca de ella que existen. Esto nos llevará, a modo de conclusión, a abogar por un modelo antropológico ampliado, cuyo objeto es, entre otros, restituirle toda su importancia en el universo empresarial, tanto en el nivel de las prácticas como en el de la formación y la investigación.

¿Qué es la gestión?

La gestión se define generalmente como un proceso social y por los actores que la encarnan (Clegg, Kornberger y Pitsis, 2005; Déry, 2010). Como proceso social, la gestión reúne el conjunto de los dispositivos de gestión que se implementan para hacer que una organización sea eficaz y eficiente. Mientras que la eficacia remite al logro de los objetivos fijados, la eficiencia se refiere a la optimización de los medios en relación con el objetivo. Como lo han mostrado numerosos especialistas en gestión, esta distinción no es neutral en la implementación de las prácticas gerenciales, ya que algunos administradores privilegian la efectividad y otros esencialmente la eficiencia (Pitcher, 1994; Mintzberg, 2004; Khurana, 2007; Chanlat, 1998). Pero la palabra gestión no se limita a ese proceso social de búsqueda de eficacia y eficiencia, también designa al grupo social que se encarga de este proceso: los directivos y los gerentes, responsables de unidades.

Históricamente, el pensamiento gerencial es el fruto de tres grandes tipos de contribuyentes: los técnicos, los consultores y los profesores-investigadores. El primer grupo es de lejos el más numeroso. Incluye a todos los administradores, cualquiera que sea su estatus o su función jerárquica (proximidad, intermediario, directivos). El segundo incluye a todas las personas que aconsejan a los administradores, consejos que pueden tocar todo tipo de temas de gestión. El último grupo reúne a todos los profesores-investigadores que trabajan en universidades o en cualquier otra institución de educación superior y se interesan por los temas de gestión (escuelas de ingeniería, politécnicos, facultades de administración de la salud, escuelas de administración pública, etc.) (Chanlat, 2016b).

Cuando se mira detenidamente el conjunto de la producción intelectual en este ámbito, en Europa y América del Norte, se observa fácilmente que a principios del siglo xx, las teorías más populares e influyentes provenían de técnicos y consultores (Wren & Bedeian, 2009). Después de la Segunda Guerra Mundial, los trabajos desarrollados por los profesores-investigadores tuvieron un poco más de éxito, aun cuando en la última década la mayor parte de esos trabajos la leían principalmente los propios profesores-investigadores (Van de Ven, 2007). Mientras que las teorías de los dos primeros grupos son ante todo normativas y prescriptivas, las del tercer grupo son sobre todo descriptivas y abarcadoras.

Se observa igualmente que la mayoría de estos trabajos proviene de técnicos, consultores y docentes norteamericanos, ya que su difusión masiva ha sido posible gracias a la diversidad de los medios de comunicación existentes, a la hegemonía histórica que ejercen en el ámbito (Djelic, 1998; Dameron & Durand, 2017), y al creciente uso del inglés como lengua franca (Curry & Lilly, 2004; Chanlat, 2013; Tietze & Dicks, 2013), a pesar de la existencia de contribuciones muy interesantes y a veces antiguas procedentes de otras regiones del mundo (Chanlat, 1992, 2015; Clegg & Bailey, 2007; Pesqueux & Tyberghien, 2009; David, Hatchuel & Laufer, 2012; Vergara, 2006; Ramírez & Gonzales-Miranda, 2018). Finalmente, podemos señalar que estas teorías gerenciales siguen estando, a pesar de sus aspiraciones universalistas, profundamente arraigadas en las sociedades y culturas donde se originan (Hofstede, 2001; Chanlat, Davel & Dupuis, 2013; Chanlat & Pierre, 2018; Barmeyer & Franklin, 2016; d'Iribarne, 2008; d'Iribarne, Chevrier, Henry, Segal, & Tréguer-Felten, 2020).

Lo que se puede decir para concluir sobre este tema es que las primeras teorías gerenciales en Europa y América del Norte surgieron hace más de cien años, y que hoy en día son numerosas y variadas; esta variedad se debe al tipo



de productor (técnico, consultor o profesor-investigador), a las disciplinas involucradas (ciencias de la ingeniería, economía, administración, sociología, psicología, antropología, ciencias políticas, etc.), a las representaciones mentales de lo que es una organización (máquina, organismo vivo, sistema social, psíquico, cognitivo, cultural, etc.), a los orígenes de producción regionales o nacionales (Europa, Norteamérica, Asia, Latinoamérica, África, etc.) y al contexto sociohistórico en el que surgen estas ideas (temas, movimientos y tensiones sociales en la zona en cuestión) (Clegg & Bailey, 2007; Déry, 2010; Morgan, 1999).

Para este artículo, entre todas las teorías existentes nos hemos apoyado en las que han tenido y tienen aún una influencia importante en el ámbito de la gestión, particularmente las originarias de Europa y Norteamérica. Las hemos agrupado en orden de aparición en tres grandes periodos: 1) el periodo 1880-1945, donde se ven aparecer los fundamentos y el surgimiento de los que llamamos los pensadores clásicos; 2) el periodo 1945-1975, que corresponde a los Treinta Gloriosos, la Guerra Fría y la hegemonía del pensamiento gerencial estadounidense; y, 3) el periodo

desde 1975 hasta la actualidad, que coincide con una ralentización del crecimiento, la victoria del capitalismo, el aumento del proceso de globalización y la hegemonía del espíritu empresarial.

Las principales concepciones gerenciales: un recordatorio histórico

Los fundamentos y el periodo de los pensadores de la escuela clásica (1880-1945)

Este periodo comienza con los primeros intentos de sistematización de los principios gerenciales a partir de la experiencia acumulada a lo largo de las últimas décadas del siglo XIX, y se extiende hasta el final de la Segunda Guerra Mundial. Fue durante este periodo que asistimos al surgimiento de ciertas contribuciones destacadas en Europa y América del Norte que aún siguen más o menos presentes en el trasfondo del pensamiento gerencial contemporáneo: Taylor y sus principios científicos (Hatchuel, 1994; Wrege, 1995; Kanigel, 2005), la teoría administrativa de Fayol (Saussois, 1994), Ford y el surgimiento del fordismo

(Wren & Bedeian, 2009), el pensamiento gerencial de Follet (O'Connor, 2017, 2016b; Groutel, 2013), la reflexión de Weber sobre la burocracia (1991, 2003), el movimiento de las relaciones humanas (O'Connor, 2007) y la concepción de Barnard (O'Connor, 2016a).

Los Treinta Gloriosos, la Guerra Fría y el ascenso de la hegemonía estadounidense en el pensamiento gerencial (1945-1975)

El periodo transcurrido desde el final de la Segunda Guerra Mundial hasta mediados de la década de 1970 se caracteriza por tres elementos principales: un crecimiento económico sin precedentes en el mundo, un proceso de descolonización y una profunda división entre dos bloques: el Oriente y el Occidente.

Durante este periodo, varios factores jugarán un papel importante en la reorganización del ámbito del pensamiento gerencial. Además de la influencia que ejercerá el pensamiento gerencial estadounidense prácticamente en todo el mundo (Djelic, 1998), observaremos dentro del ámbito una evolución significativa y la llegada de nuevas ideas.

Uno de los primeros desarrollos vendrá de las ciencias de la vida, que impondrán la noción de sistema y sistema abierto al pensamiento en las ciencias sociales en general y a la gestión en particular, a través de la teoría general de los sistemas (Von Bertalanffy, 1973). Desde una visión cerrada de la organización, compartida por el taylorismo y la burocracia, el campo de la teoría de la gestión se apoderará de la idea de sistema abierto y la asociará con las primeras formulaciones en estrategia (Andrews, 1971; Ansoff, 1965; Chandler, 1962). En lo sucesivo, ya no es posible pensar en el éxito de una empresa u organización sin interesarse por la coherencia de su sistema interno con su entorno, es el famoso ajuste ("*fit*") de la teoría de la contingencia (Pugh & Hickson, 2007). Contrariamente a la visión de Taylor, ya no existe "*one best way*".

Otro desarrollo durante el mismo periodo provendrá de la psicología y la economía. Frente al postulado neoclásico de la racionalidad ilimitada, algunos investigadores de la Universidad Carnegie Mellon, Simon, March y Cyert, mostrarán los límites de este postulado universal abstracto y propondrán otra versión: la racionalidad limitada (March & Simon, 1993; Simon, 1991). Este grupo de investigadores ejercerá considerable influencia, pues no solo sentarán las bases de una nueva ciencia administrativa en la que la cognición juega un papel central, sino también de un nuevo modelo de escuelas estadounidenses de gestión basado en la investigación científica que posteriormente se extenderá por todo el mundo (Simon, 1991; Djelic, 1998). La gestión y las prácticas administrativas son ahora

verdaderos objetos de la ciencia como cualquier otro hecho social (Simon, 1991; Audet & Maloin, 1986).

Otros desarrollos provendrán de la sociología y la psico-sociología. Desde finales de la década de 1940, ya podemos observar una fuerte corriente de investigación en torno a la noción de burocracia (Chanlat, 1989). A raíz de la noción de Max Weber de un tipo ideal de burocracia, varios sociólogos estadounidenses, en particular Merton, Gouldner, Selznick y Blau, someterán a prueba el concepto a través de estudios de casos y pondrán de relieve lo que calificarán como disfunciones burocráticas o círculo burocrático vicioso (Séguin & Chanlat, 1983; Chanlat & Séguin, 1987). Influido por esta producción estadounidense, Crozier, fundador de la sociología de las organizaciones en lengua francesa, publicará en Francia su famoso libro *Le phénomène bureaucratique* (1963)¹.

Pero Crozier, por su parte, no solo describirá el sistema burocrático, sino que sentará las bases para el análisis estratégico que se convertirá en una de las herramientas conceptuales de la sociología de las organizaciones de lengua francesa (Bernoux, 1985; Chanlat, 1992; 1994). En adelante, las relaciones de poder entre actores están en el centro del análisis organizacional (Crozier & Friedberg, 1977; Sainsaulieu, 2014). Este trabajo y el de sus principales colaboradores influirán en los programas de gestión y en determinadas esferas administrativas públicas y privadas, especialmente en el ámbito latino (Bernoux, 1985; Ballé, 1990; Chanlat, 1992, 2014).

Durante este periodo también somos testigos del desarrollo de lo que se llamará el comportamiento organizacional (*Organizational Behavior*) (Rose, 1978). Este nuevo campo de investigación es fruto de las críticas que la enseñanza de la gestión impartida en los años cincuenta. Sin dejar de integrar los logros de la corriente de las relaciones humanas, dará cabida a nuevas ideas procedentes de la psicología industrial, el socioanálisis, la sociometría, la psicología social, y la sociología del trabajo y las organizaciones. Serán el fundamento, entre otras, de las teorías de la satisfacción y la motivación laboral, del liderazgo y la dinámica de grupo que ejercerán una gran influencia, particularmente en el campo de la gestión del personal y los recursos humanos (Sorge & Warner, 1997).

Como vemos, este periodo es importante en la reformulación del pensamiento gerencial en varios niveles. En primer lugar, asistimos al surgimiento de un nuevo discurso en los Estados Unidos sobre qué es el enfoque científico de la gestión, que posteriormente ejercerá una gran influencia

¹ En español *El fenómeno burocrático* (1974). Buenos Aires: Amorrortu.

en las escuelas de gestión en todas partes del mundo. En segundo lugar, un gran número de estas ideas se integrarán a la formación gerencial con el fin de profesionalizar al administrador. Y en tercer lugar, el pensamiento gerencial estadounidense se convertirá en el referente para numerosos países pertenecientes al bloque occidental, e incluso más allá, a pesar de las fuertes críticas de las que es objeto (Djelic, 1998; Chanlat, 2016a).

La desaceleración económica, el triunfo histórico del experimento capitalista y la hegemonía del gerencialismo (desde 1975 hasta la actualidad)

A partir de la segunda mitad de la década de 1970, ciertos acontecimientos comienzan a cambiar la dinámica. La decisión del presidente Nixon de poner fin a los Acuerdos de Bretton Woods (un sistema internacional de paridad monetaria fija) tendrá efectos considerables sobre lo que sucederá a continuación, especialmente en la esfera financiera (Davis, 2009). Se toma en un contexto de derrota en Vietnam, de renacimiento en Europa y Japón, de aumento de los precios del petróleo por parte de la Organización de Países Exportadores de Petróleo (OPEP) en 1974 y de cuestionamiento de la ortodoxia keynesiana en economía por la Escuela Monetarista de Chicago. Los centros de pensamiento conservadores estadounidenses que surgieron después de la guerra de hecho establecieron una nueva agenda socioeconómica a la que dará gran impulso la llegada de la señora Thatcher al número 10 de Downing Street y del señor Ronald Reagan a la Casa Blanca. La reducción de los impuestos, las privatizaciones y los recortes del gasto público serán ahora los nuevos lemas (Supiot, 2010).

En 1989, la caída del Muro de Berlín se convirtió en el símbolo de la victoria histórica del mundo occidental y su economía de mercado sobre los países comunistas y su economía planificada. Los años noventa, especialmente en los Estados Unidos durante la era Clinton, verán un repunte económico. A pesar de este resurgimiento, aún observaremos una erosión gradual de la protección social (Castel, 1995, 2003), construida durante los Treinta Gloriosos en los que el compromiso fordista era la regla observada en muchos países (Supiot, 2010; Piketty, 2014).

De hecho, el nuevo modelo económico conduce a una fuerza laboral más flexible, a una retirada del Estado en muchos sectores, en particular los que pueden reemplazarse por las leyes del mercado (Kuttner, 1999), a una disminución de la tributación individual y comercial (Piketty, 2014) y a la apertura de los mercados nacionales a la competencia; en otras palabras, al establecimiento de un proceso de globalización generalizada (Stiglitz, 2012),

apoyado tanto por los gobiernos conservadores como por los llamados gobiernos progresistas (Supiot, 2010).

Mientras que los años cincuenta y sesenta estaban orientados por la idea de reducir todo tipo de inseguridad (económica, social y cultural) debido a las terribles experiencias de la crisis de 1929, la Segunda Guerra Mundial y la amenaza comunista (Castel, 1995; Supiot, 2010), este tercer periodo vio un aumento en el nivel de inseguridad en muchos ámbitos. Ya no estamos solo en una sociedad del riesgo, como la llamó Beck, sino también en una sociedad menos protegida (Castel, 2003). El pensamiento gerencial no dejará de jugar un papel en este proceso de erosión social (Chanlat, 1990, 1998; Sennet, 2000). En efecto, si las ideas gerenciales que surgieron en el periodo anterior estaban en relación con un universo social relativamente estable y con un crecimiento regular de los ingresos, las que surgieron durante este tercer periodo lo hicieron en un contexto muy diferente. Varios factores contribuyeron a ello.

En primer lugar, la reconstrucción de Europa y la creciente competencia de los países asiáticos, particularmente de Japón, llevaron a una reflexión institucional en torno a la noción de *business systems* y las formas de capitalismo (Whitley, 2008), y al papel desempeñado por las culturas nacionales. Si el modelo estadounidense ya no era el único en producir eficiencia y riqueza, ahora eran posibles diferentes combinaciones de capitalismo entre la participación sucesivamente otorgada al Estado, al mercado y a la sociedad civil (Boyer, 2004; Clarke y Chanlat, 2009; Clarke, O'Brien y O'Kelley, 2019); y en el nivel micro, las prácticas gerenciales debían adaptarse a las culturas regionales y nacionales (Hofstede, 2001; d'Iribarne *et al.*, 2020; Chanlat, Davel & Dupuis, 2013). En línea con la corriente de contingencia ya citada, esta fue otra crítica al famoso *one best way*.

El aumento de la competencia internacional y la nueva competitividad le darán un gran impulso al pensamiento estratégico, que florecerá debido a las turbulencias provocadas por los cambios implementados (apertura de mercados, acuerdos comerciales internacionales, divisas flotantes, desregulación de ciertos sectores y privatizaciones). La revolución digital con la difusión masiva de las tecnologías de la información y la comunicación también jugará un papel importante a través de la creación de redes, en particular Internet, y conducirá a una reconfiguración internacional, regional, nacional y local de los vínculos y modelos socioeconómicos de organización, especialmente con el surgimiento de los BRIC, y de China como la segunda economía más grande del mundo (Clarke, O'Brien, & O'Kelley, 2019).

La movilización de la mano de obra también será otra fuente de reflexión para los administradores. Si la cuestión existe desde las primeras reflexiones gerenciales, como ya lo vimos anteriormente, hay que subrayar que ha tenido un gran regreso en los últimos años. De hecho el fordismo, que se había desarrollado durante los dos primeros periodos y constituye el modelo dominante en la industria, encontró dificultades a partir de la década de 1970 (Lallement, Bevort, Jobert, & Mias, 2012). Como el personal aspira a un mayor respeto individual, se han observado muchas reacciones negativas en muchas áreas (ausentismo, rotación, problemas de calidad, alienación y conflictos sociales) (Lallement et al., 2012).

Ante la llegada de estas nuevas actitudes entre los empleados, la gestión buscó afrontarlas proponiendo diversas estrategias: una del tipo "democracia industrial" que apunta a darles más poder a los trabajadores y a los sindicatos que será popular en los países escandinavos, Alemania y Austria, donde los partidos socialdemócratas han ejercido históricamente el poder; una de tipo jurídico como en Francia, donde las leyes Auroux de 1982 aprobadas por un gobernante de izquierda intentan organizar el diálogo social en la empresa y darles a los empleados un derecho de expresión en el lugar de trabajo; la implementación de microestrategias influidas por el enfoque sociotécnico, popular en los países escandinavos, e incluso más allá debido al desarrollo del movimiento de calidad de vida en el trabajo; finalmente, una de tipo culturalista que busca, apoyándose en la noción de cultura, construir una cultura organizacional fuerte y que intenta así dar respuesta en el caso de las empresas estadounidenses al desafío japonés (Cuche, 2010; Godelier, 2006).

A estas diferentes estrategias se añadieron otras ideas. Es así como la feminización del mercado laboral y la llegada de mujeres administradoras llevaron a la gestión a cuestionarse en términos de género (Laufer, Marry, & Maruani, 2003; Calás & Smircich, 2014); las desigualdades sociales observadas al respecto inspiran un conjunto de prácticas para reducirlas (acción positiva, equidad salarial, paridad, mentoría, etc.). Este esfuerzo se combinó con un movimiento más amplio en relación con la situación de otras minorías sociales, especialmente en los Estados Unidos: afroamericanos, asiáticos, latinos, indios, para contribuir así a introducir la idea de diversidad en los entornos laborales (Özbilgin & Tatli, 2008; Klarsfeld, Booyesen, Ng, Roper, & Tatli, 2014; Chanlat & Özbilgin, 2018, 2019).

Por último, la "victoria" del capitalismo neoliberal al otorgarle un papel cada vez mayor a la empresa privada, a las finanzas (Davis, 2009) y a las categorías gerenciales, condujo a una triple hegemonía: una hegemonía económica

de la mercancía, una hegemonía de la empresa como modelo organizacional y una hegemonía del pensamiento gerencial (Chanlat, 1998; Mintzberg, 2004; Locke & Spender, 2011). En este contexto, la empresa privada se convirtió en el modelo organizacional por excelencia y la gestión en el sistema de pensamiento y el marco intelectual que moldea las mentes. Fue así como vimos utilizar cada vez más las palabras gerenciar, gestión y *management*, y las categorías de pensamiento propias del mundo de la gestión (cliente, producto, calidad, reingeniería, eficacia, eficiencia) invadir en lo sucesivo todos los demás universos organizados (los servicios públicos, las organizaciones sin ánimo de lucro, las iglesias, el mundo escolar, las universidades, las cooperativas, las organizaciones culturales, los partidos políticos, etc.). La lógica "gerencialista" se impuso y, por ende, se impone cada vez más en nuestras mentes (Chanlat, 1998; Mintzberg, 2004; Khurana, 2007; Locke & Spender, 2011; Legendre, 2007; Gori, 2015). Veamos ahora cómo, a lo largo de esta evolución histórica que acabamos de recordar, se abordó la cuestión de la subjetividad.

Subjetividad y trabajo en las teorías gerenciales

En el ámbito de las ciencias humanas, la cuestión del individuo y la subjetividad ha estado en el centro de muchas reflexiones desde sus orígenes (Bourdieu & Wacquant, 1992; Barus-Michel, Enriquez & Lévy, 2002). En el ámbito del trabajo, la subjetividad ha dado lugar a numerosas publicaciones en las últimas décadas en diversas partes del mundo (Blustein, 2013; Bendassoli & Borges-Andrade, 2015; Borges-Andrade, Rentería & Toro, 2018; Dejours & Gernet, 2016; Clot & Lhuillier, 2015).

En el marco de este artículo, nos hemos basado en una serie de escritos de referencia sobre la relación entre la subjetividad y el trabajo y en los que tienen que ver con las principales teorías gerenciales para establecer el lugar que estas últimas le dan a esa relación. En este examen crítico, la subjetividad se refiere aquí a la capacidad de una persona para sentirse, experimentarse a sí misma y verse afectada por lo que sucede en el lugar de trabajo (Henry, 1987; Dejours, 1993, 1999; Dejours & Gernet, 2016; Sznclwar & Hubault, 2015). La psicología del trabajo, especialmente en su versión psicodinámica, ha demostrado de hecho que la subjetividad tiene un vínculo estrecho con la experiencia corporal y que el trabajo, al ser en gran medida invisible, escapa a la evaluación (Dejours, 2015). Como escribe Dejours: "Trabajar es comprometer la propia subjetividad en un mundo jerárquico, ordenado y restringido, atravesado por la lucha por el dominio..." (2001, p. 3). Frente a semejantes observaciones, ¿cómo ha considerado históricamente la gestión a la subjetividad?

A la luz de las teorías gerenciales mencionadas anteriormente, podemos clasificar la relación subjetividad-trabajo según tres posturas principales: 1) una que busca controlarla, o incluso hacerla desaparecer en beneficio de los objetivos de producción y eficiencia, 2) una que la toma en cuenta para canalizarla en función del rendimiento, y 3) una que la toma en cuenta para emancipar a las personas que trabajan de los elementos heterónomos que a menudo viven en el trabajo (explotación, dominio, alienación).

Controlar y eliminar la subjetividad en el trabajo

Una lectura atenta de las reflexiones en gestión desde sus orígenes nos lleva a observar que en cierto número de obras la subjetividad suele estar ausente, algunos incluso hablan de una noción faltante, *a missing subject*, como afirma Knights (1990), o un impensado (Enriquez, 1983; Chanlat, 1990). El taylorismo, el fordismo y la burocracia pertenecen sin duda a este primer grupo, pues sus ideas aparecen en momentos en que la racionalidad económica intenta liberarse de cualquier impedimento.

Como lo subraya Gorz (1988), el arte del cálculo y la búsqueda de eficiencia elevada al rango de ciencia exacta llevan a quienes la preconizan a

organizar las conductas y las relaciones humanas de manera "objetiva", es decir haciendo abstracción de la subjetividad del decisor y sustrayendo a este último de la impugnación moral. La cuestión ya no era saber si actuaba bien o mal, sino solamente si su acción se había calculado correctamente (...) el individuo no se concibe ni se vive ya como sujeto de cierta relación intencional con la realidad, sino como un operario que implementa un conjunto de procedimientos de cálculo (...) En suma, la tecnificación le permite al sujeto ausentarse de sus operaciones (pp. 155-156).

Esta reflexión ilustra bien lo que está en el centro de las intenciones originales del taylorismo, el fordismo y, hasta cierto punto, la burocracia. La subjetividad es un obstáculo para la racionalización y la optimización de la producción. Esta es la razón por la que la organización del trabajo debe confiarse a especialistas que establecerán las mejores maneras de hacer las cosas a partir de un análisis objetivo de la tarea, y no a partir de lo que digan los propios trabajadores. Si a pesar de todo estos especialistas se encargan de recoger el saber de los obreros y su experiencia acumulada, será para posteriormente integrarlos a reglas, procedimientos o incluso "fórmulas matemáticas", como lo escribe el propio Taylor (Kanigel, 2005).

La disciplina resultante es, por lo demás, un medio de meter en cintura a los obreros en un momento en el que a menudo se los considera peligrosos, revolucionarios y amenazantes para el orden social existente (Bendix, 1974; Zinn, 2009). Por su lado sistemático, los principios que defiende Taylor permitirán, gracias a la difusión masiva de sus escritos, otorgar legitimidad a los dirigentes de las empresas para que estos transformen a esos trabajadores "amenazantes" en objetos pasivos y disciplinados al servicio de la producción capitalista (Bahnisch, 2000). Esta visión, por supuesto, será compartida por Ford, quien retomará muchos elementos del taylorismo (¿no dijo de hecho que no se les pagaba a los obreros por pensar, que otros estaban ahí para eso?), y la aplicará a la producción continua, que transformará numerosas organizaciones, incluso hasta el día de hoy en lo que Ritzer (2012) ha llamado la macdonaldización del mundo, mientras crea el sistema socioeconómico descrito por los economistas de la regulación (Boyer, 2004; Boyer & Durand, 1998; Boyer & Freyssenet, 2000).

En lo que concierne al modo de gestión burocrática, si se elimina la cuestión de la subjetividad en el trabajo, es sin embargo por razones en cierto modo diferentes. En el proceso de racionalización del mundo estudiado por Weber (2003), la burocracia como modelo organizativo ilustra el surgimiento de la dominación legal, que se caracteriza por la dominación de la impersonalidad (Meyer, 1995). Bajo la presión del simple concepto del deber, el funcionario desempeña efectivamente su función "sin consideración de nadie". Si la burocracia deshumaniza, como lo afirmaba Weber, no significa que el funcionario pierda todo sentimiento humano, sino que debe dejarlos de lado para tratar cada caso de acuerdo con los procedimientos establecidos y así respetar el principio de igualdad de trato. Estamos aquí en una concepción que excluye la subjetividad del entorno laboral en aras de la eficiencia, respetando el *ethos* del interés general propio del espíritu burocrático (du Gay, 2000, 2005; Chanlat, 2003).

Aunque estas tres grandes teorías de la gestión eliminan toda subjetividad por razones diferentes, todas son ejemplos de lo que los psicosociólogos de las organizaciones han llamado la afirmación de lo instituido en detrimento de lo instituyente (Castoriadis, 1975; Lapassade, 1974; Enriquez, 1983): el miedo al pensamiento y a la libre expresión llevan al establecimiento de estructuras concebidas para controlar los desbordamientos afectivos y sociales que podrían afectar la "eficiencia" de la acción organizada (Enriquez, 1997).

Esa inhibición o negación de la subjetividad en el trabajo desde luego ha sido cuestionada y criticada. Si la realidad del trabajo está conformada por procedimientos formales y

reglas escritas (lo prescrito), también contiene imprevistos, la famosa realidad de los analistas del trabajo (Clot, 2010; Lallement, 2010). De esta tensión entre lo prescrito y lo real surgirá el placer o el sufrimiento en el trabajo. El análisis de las prácticas de gestión se vuelve entonces esencial para comprender cómo los dispositivos de gestión implantados contribuyen a esa tensión al evacuar la realidad concreta del trabajo en beneficio de modelos tecnicistas abstractos (Sievers, 1993; Chanlat, 1999; Dejours, 1993; 2004; Detchessahar, Devigne, Grevin, & Stimec, 2012; Dujarier, 2015). Lo que nos lleva a la segunda postura.

Tener en cuenta la subjetividad en el trabajo para canalizarla en función del rendimiento

Desde los años veinte, algunos analistas se preguntaban por los efectos sociales de los sistemas establecidos por el taylorismo y el fordismo. Esas preguntas surgieron particularmente durante los famosos experimentos de Hawthorne, realizados bajo la supervisión de Mayo (1933) y dirigidos *in situ* por Roethlisberger y Dickson (1939; O'Connor, 1999, 2007). Los dos últimos, quienes eran los verdaderos investigadores presentes en Hawthorne (Trahair, 1984), subrayaron el papel de la dinámica social en la producción y reintrodujeron lo que llamaron la lógica de los sentimientos. En una de sus últimas conferencias impartidas en Inglaterra, Elton Mayo no dudó en criticar una gestión que ignoraba los aspectos humanos y abogó para obtener la cooperación adecuada para que el administrador vaya sobre el terreno y tenga en cuenta el punto de vista de los trabajadores afectados. También abogaba por la investigación de campo para mejorar el contenido de los programas de formación en gestión. Justo antes de su muerte, volverá a subrayar la importancia de la libre comunicación, y de una cooperación entre los trabajadores y sus gerentes, favoreciendo la adaptabilidad y la espontaneidad que nacen de una gestión lo más cercana posible a la actividad real (Trahair, 1984).

Esta escuela, como ya lo hemos subrayado, tuvo una gran influencia en los círculos educativos y profesionales pues quería ser una respuesta a la cuestión social, sin poner en tela de juicio la lógica económica dominante, y reduciendo potencialmente el desarrollo de la acción sindical a favor del asesoramiento en materia de empleo y formación, o incluso de intervenciones de tipo terapéutico (O'Connor, 1999, 2007). A su manera, buscó canalizar los aspectos humanos en beneficio de una acción eficaz. Por esta razón los trabajos de este movimiento se integrarán poco a poco, durante la segunda mitad del siglo xx, a la enseñanza de la gestión, y constituirán la base de los discursos gerenciales hasta finales de los setenta bajo el término de

"relación humana" (Mouzelis, 1974; Rose, 1978; Sorge & Warner, 1997; Chanlat, 2016b). Sin embargo, algunos trabajos de este movimiento fueron objeto de fuertes críticas provenientes tanto del mundo sindical como del universitario (Mouzelis, 1974; Sorge & Warner, 1997). Si su visión plantea puntos interesantes acerca de la dinámica social, especialmente en relación con el taylorismo, el fordismo y la burocracia, el hecho es que apela más a lo cognitivo y lo emotivo que a la idea de sujeto (Chanlat, 1990, 1998).

Tal postura de canalización con miras a la eficacia de la acción colectiva se encuentra en gran parte de las obras contemporáneas, en particular aquellas que preconizan la excelencia, el desempeño y la competencia, y cuyo movimiento actual en torno a la empresa liberada parece uno de los últimos avatares: canalizar la subjetividad con fines que son esencialmente de efectividad y eficiencia (Pagès, Bonetti, de Gaulejac, & Descendre, 1979; Aubert & de Gauléjac, 1991). Ahora bien, en este discurso de liberación y flexibilidad permanente, como lo han mostrado algunos trabajos de campo, suele liberarse más a la empresa que al personal, en particular por la precarización subjetiva que instituye (Linhart, 2015). La institución del cambio permanente conduce de hecho a una pérdida de puntos de referencia, lo que lleva a las personas, para tranquilizarse, a recurrir a los procedimientos y reglas propuestos por consultores expertos, quienes la mayoría de las veces ignoran el trabajo y la profesión en cuestión (Dujarier, 2016; Dupuy, 2015; Dejours, 2015). Entonces no debería sorprendernos que los términos confianza y cooperación resurjan hoy con fuerza en el mundo empresarial y la investigación en gestión. Habiendo destruido las palancas que las construían a diario, a veces redescubrimos dolorosamente los fundamentos de la vida social en el trabajo, donde la subjetividad juega un papel esencial (Alter, 2009; Gomez, Grévin, & Masclef, 2015; Detchessahar et al., 2012; Dejours, 2015). Lo que lleva a la tercera postura.

Tener en cuenta la subjetividad para emancipar a los trabajadores

De hecho existe una tercera postura. Si tiene en cuenta la subjetividad, lo hace desde una perspectiva completamente diferente a la segunda que acabamos de presentar. Apoyándose en una gran cantidad de trabajos de ciencias sociales que la destacan, subraya su importancia para emancipar a los trabajadores de ciertas teorías dominantes que son en gran parte responsables de los efectos deletéreos observados.

Una de las primeras pensadoras del ámbito de la gestión en plantearse estas preguntas fue [Mary Parker] Follet, la actualidad de cuya obra se redescubrió a finales del siglo

pasado. Desarrolló, al margen del movimiento de las relaciones humanas ya mencionado, un pensamiento original que puso a los individuos y su contexto en el centro del pensamiento gerencial. Según ella, uno de los límites de la psicología radica precisamente en no interesarse por la situación, sino solo por la personalidad. También creía que todo ser humano tenía derecho a discutir y razonar sobre su trabajo, pues cada persona que desempeña una tarea siempre sabe más que quien no la desempeña. Por esta razón defenderá la idea de una gestión participativa fundada en la experiencia creativa, y privilegiar siempre la vivencia de campo sobre cualquier otra consideración demasiado alejada de la realidad (O'Connor, 2013, 2017).

Influida por la filosofía pragmática de Dewey, Follet no duda en afirmar que la amistad no se aprende leyendo tratados sobre la amistad, sino viviendo con amigos. Tampoco dudó en defender una visión política de la gestión que le otorgaba mucho espacio a la discusión y el intercambio para lograr las soluciones más efectivas para todos. En otras palabras, como defensora de una democracia viva, prefería darle relevancia a "un poder con" más que a "un poder contra". Estaba entonces muy adelantada a su tiempo, lo que podría explicar por qué, después de su muerte en 1933, desapareció rápidamente del mundo gerencial (O'Connor, 2007, 2016b). Solamente Barnard, otro destacado pensador de la gestión que la admiraba mucho, se referirá a sus escritos. No es sino hasta mediados de los noventa (Graham, 1994) que su trabajo se redescubre y desde entonces interesa a muchos investigadores de la gestión (O'Connor, 2016a; Hatchuel, 2007; Groutel, 2013).

Esta primera consideración de la subjetividad por parte de Follett continuará y se intensificará con los trabajos de los psicólogos de las organizaciones que experimentarán un gran desarrollo después de la Segunda Guerra Mundial. Influidos por el psicoanálisis, la psicología social, la sociología crítica o incluso las ciencias del lenguaje, esos trabajos buscarán resaltar a su vez los resortes psíquicos de la acción organizada (Jaques, 1951; Pagès et al., 1979) y de un colectivo (Bion, 1961), los de la acción de los directivos (Enriquez, 1997), o los efectos de la organización del trabajo en la salud mental de los empleados (Dejours, 1993, 1999; Sievers, 1993; Clot, 2010). En este cuerpo de trabajo, particularmente numeroso y rico en el campo de la lengua francesa (Chanlat, 2013), el actor es un sujeto dotado de vida psíquica que se enfrenta constantemente a las exigencias del trabajo y la organización (Sainsaulieu, 2014; Ollivier, 1995). Esto permitirá comprender no solo ciertos problemas y ciertas tensiones generadas por los dispositivos de gestión, sino también identificar posibles espacios de emancipación.

A partir de los años setenta, este tipo de inquietudes surgirán también dentro del ámbito de la gestión propiamente dicha. Siguiendo el ejemplo de la corriente anglosajona del *Labour Process* (Burawoy, 1979; Knights & Willmott, 1990), estas reflexiones se apoyarán en primer lugar en obras de inspiración marxista, a raíz de la publicación de la obra de Braverman (1998) sobre la descalificación del trabajo. Posteriormente, ciertos investigadores, influidos por pensadores críticos franceses como Foucault, Deleuze, Derrida o Lyotard, o incluso por la Escuela de Frankfurt, se interesarán por ellas (Alvesson, Bridgman & Willmott, 2009). Estos diferentes trabajos desembocarán, a finales de los noventa, en la institucionalización de un subcampo dentro de la investigación internacional en gestión: los *Critical Management Studies* (CMS) (Grey & Willmott, 2005; Alvesson, Bridgman, & Willmott, 2009; Golsorkhi, Huault, & Leca, 2009), incluso si los trabajos críticos existieron mucho antes de esta creación institucional (Chanlat, 2013).

La consideración de la subjetividad por parte de esta corriente gerencial parte en primer lugar de las críticas internas que se hacen dentro de la corriente del *Labour Process* de la obra de Harry Braverman (1998), y en particular de su olvido del sujeto (Knights, 1990). Para esos críticos, esta ausencia es perjudicial para dar cuenta de la realidad vivida en el trabajo. Frente a las dos reacciones dominantes que existen dentro de la corriente del *Labour Process*, una realista que reafirma los fundamentos estructurales de la dominación y la teoría del valor del trabajo, y otra antirrealista que pierde de vista los logros de esta corriente, se ve aparecer un camino intermedio que intenta superar esa oposición (Knights, 1990).

La corriente inicial del *Labour Process* de hecho buscó mostrar, en el linaje de los escritos de Marx y los investigadores de inspiración marxista, cómo la racionalidad técnica que opera en el mundo industrial no es neutral, y cómo se vincula a la dominación de clase (Knights & Willmott, 1990). Sin embargo, al tratar a los individuos solo como portadores de intereses de clase, semejante análisis tendía a eliminar al mismo tiempo el papel de la subjetividad obrera en el proceso de reproducción y transformación del sistema. Como la relación capital-trabajo no puede entonces pasar por alto lo que sucede cotidianamente, en particular la manera en que la subjetividad de los trabajadores se moviliza en esta relación, algunos se esforzarán por resaltar el papel de esos aspectos subjetivos (Knights, 1990; Collison, 1992; Townley, 1994; O'Doherty & Willmott, 2001), o volver a lo que los anglosajones llamaron el posestructuralismo (Alvesson, Bridgman, & Willmott, 2009), una corriente influida por la *French Theory* y sus autores preferidos: Foucault, Derrida, Deleuze y compañía, para retomar el título de la obra de François Cusset (2003).

Estos últimos trabajos efectivamente experimentaron cierto prestigio a finales de los años ochenta y principios de los noventa bajo el nombre de corriente posmoderna (Cooper & Burrell, 1988; Hassard & Parker, 1993; Hatchuel, Pezet, Starkey, & Lenay, 2005). Observamos que dicha corriente está hoy en día en retirada, ya que gran parte de sus trabajos a menudo no tenían ninguna base empírica. Aunque algunos elementos de los pensadores que la inspiraron siguen siendo interesantes para el análisis organizacional, el hecho es que su potencial solo puede basarse en la prueba de la realidad concreta del trabajo. Además, lo fundamental de esas reflexiones ahora forma parte de la corriente de los estudios críticos (cms) (Alvesson, Bridgman, & Willmott, 2009).

Esta corriente proteica se interesa por las realidades contemporáneas problemáticas dentro de las organizaciones (explotación, dominación y alienación) y por las lógicas sociales que permitan explicarlas y comprenderlas. Cuestiona la ideología gerencial que subyace en ellas, en particular la de la performatividad, noción tomada de las ciencias del lenguaje y que consiste en el hecho de que un signo lingüístico cumpla lo que enuncia (Boutet, 2010). Por ende, le interesan los discursos gerenciales, pues "el principio de performatividad, escriben Fournier y Grey, sirve para subordinar el conocimiento y la verdad a la producción de eficiencia" (2000, p. 17). Constituye así una crítica radical al pensamiento gerencial dominante que evalúa constantemente las ideas producidas en términos de sus efectos en el desempeño, la efectividad y la eficiencia de las organizaciones y, por consiguiente, de su potencial "performatividad en contexto". Esto a menudo nos hace olvidar cuántas prácticas de gestión se implementan en nombre de estos objetivos, cuyos efectos pueden ser perjudiciales tanto internamente como para el medio ambiente (Pitcher, 1994; Hoopes, 2003; Mintzberg, 2004; Goshal, 2005; Khuranah, 2007; Segrestin & Hatchuel, 2012; Dietrich, Pigeyre, & Vercher-Chapsal, 2015; Clarke, O'Brien, & O'Kelley, 2019).

Estas reflexiones críticas también quieren interpelar el lado supuestamente "natural" del orden social y cuestionar su legitimidad, jamás cuestionada por las ideas gerenciales dominantes; la mayoría de las veces, los problemas identificados se relacionan únicamente con disfunciones que se pueden manejar o incluso con fenómenos inevitables. Ponen, por último, de relieve otro aspecto, propio de cualquier trabajo intelectual: la reflexividad (Bourdieu & Wacquant, 1992; Perret & Taskin, 2020). Este proceso, común a toda la producción en ciencias sociales (Dumez, 2013), se retoma aquí, por un lado, para reforzar el cuestionamiento crítico entre los investigadores de la gestión, y por el otro, para llevarlos a cuestionar más a menudo sus herramientas, métodos, incluso sus lógicas institucionales

de lo que normalmente lo hacen, en particular a partir del trabajo de Bourdieu (Tatli, Özbilgin & Karatas-Ozkan, 2015). Esto llevó a algunos de ellos, después de muchas discusiones, a abogar por una performatividad crítica frente a la performatividad que defiende la mayoría de la comunidad gerencial (Spicer, Alvesson, & Kärreman, 2009).

Tras este regreso a los estudios con intenciones emancipatorias, es lamentable no obstante observar que el diálogo entre los ricos trabajos en psicología en lengua francesa y los de los estudios críticos en gestión en lengua inglesa no ha podido tener lugar hasta ahora como debería (Chanlat, 1996; 2011), lo que también sería el caso con los trabajos realizados en América Latina (Chanlat, Fachin, & Fischer, 2006, 2007; Vergara, 2005, 2006; Ibarra-Colado, 2006; Santana, 2007; Bendassoli & Borges-Andrade, 2015; Borges-Andrade, Rentería, & Toro, 2018; Ramírez & Gonzales-Miranda, 2018). Pues, si los autores críticos que publican en inglés suelen apoyarse en la obra de grandes figuras intelectuales francesas como Foucault, Derrida, Deleuze, Lyotard, o incluso más recientemente Bourdieu o Latour, por citar a algunos, todos los demás trabajos en lengua francesa son en gran parte ignorados (Chanlat, 2014) al igual que los de otras tradiciones, en particular las publicadas en español y portugués (Floriani, 2015).

Si, en el caso de los trabajos en francés mencionados, una parte se explica por la falta de traducción al inglés de estos trabajos, con la reciente excepción de Christophe Dejours, quien acaba de traducirse y publicarse en Australia, los obstáculos también son intelectuales y culturales (Chanlat, 2014). En efecto, si ciertas obras en lengua francesa han abordado las cuestiones planteadas por los cms, mucho antes de la aparición de este movimiento (Chanlat, 2013; Dietrich et al., 2015), y si también las encontramos en otros ámbitos lingüísticos (Alcadipani & Rosa, 2001; Ibarra-Colado, 2006), esta ignorancia está ligada a la cuestión del predominio que ejercen las producciones anglosajonas dentro de nuestro campo, ignorancia muchas veces alentada por las lógicas de evaluación implementadas y la hegemonía de la lengua inglesa que en él se ejerce (Curry & Lilly, 2004; Tietze & Dick, 2013; Lussier & Chanlat, 2017).

Conclusión

Las teorías gerenciales tienen ahora más de un siglo. Desde sus orígenes, los gerentes y pensadores de la gestión han buscado responder las mismas preguntas: producir un bien o un servicio de manera eficiente. Este imperativo exige una acción colectiva y requiere la movilización de actores individuales. Como lo hemos visto, la consideración por parte de la gestión de la subjetividad de los actores ha seguido tres caminos principales: el primero se fundó en su exclusión, el segundo en canalizarla con miras a un

rendimiento, y el tercero en su movilización con miras a la emancipación.

Hoy, ante este recordatorio histórico, no cabe duda de que las teorías de la gestión deben revisar algunos de sus postulados básicos para encarar los desafíos que enfrentamos, ya que la consideración de la subjetividad en el trabajo de la gestión se vuelve fundamental para garantizar tanto la movilización de las personas como el bienestar colectivo.

Una de las primeras lecciones de la crisis sanitaria que vivimos en Francia mientras escribimos este artículo consiste en haber demostrado hasta qué punto la inteligencia colectiva del personal hospitalario ha jugado un papel central para encarar la pandemia, y condenar así las lógicas tecnocráticas que dominaban hasta entonces (Chanlat, 2020). Asimismo, esta experiencia refuerza la legitimidad de la tercera postura, que busca, como lo presentamos en estas páginas, emancipar a los actores individuales de las prescripciones a menudo sin piso de los administradores "planificadores" (Detchessahar et al., 2012; Dupuy, 2015; Dujarier, 2015; Dejours, 2015).

A la luz de numerosos estudios de campo, la tercera postura, al abogar por una performatividad crítica, se vuelve ahora indispensable para construir el nuevo modelo antropológico sobre el que trabajamos por nuestra parte desde hace muchos años y que otorga a la subjetividad y a lo colectivo un lugar central (Chanlat, 1990, 1998, 2019). Solo a través de este retorno antropológico, fundado en la experiencia concreta en situación y la liberación de la palabra, podremos alimentar la reflexión sobre el universo gerencial y darles respuestas a los desafíos que se nos plantean. Desde este punto de vista, pese a que la tarea es inmensa y los retos considerables, no hay otro camino. Por nuestra parte, esto es en lo que trabajamos con otros, inspirados como lo estamos en una tradición que se remonta a Marcel Mauss (2013).

Declaración de conflicto de interés

El autor no manifiesta conflictos de intereses institucionales ni personales.

Referencias bibliográficas

Alter, N. (2009). *Donner et prendre. La coopération en entreprise*. París: La Découverte.

Alvesson, M., Bridgman, T., & Willmott, H. (Eds.) (2009). *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*. Oxford: Oxford University Press. <http://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199595686.001.0001>

Alcadipani, R., & Rosa. (2011). From global management to local management: Latin American Perspectives as a counter-dominant management epistemology. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'administration*, 28, (4), 453-466.

Andrews, K. (1971). *The concept of corporate strategy*. Homewood: R D Irwin.

Ansoff, V. (1965). *Corporate strategy*. Nueva York: Wiley.

Aubert, N., & de Gaulejac, V. (1991). *Le coût de l'excellence*. París: Éditions du Seuil.

Audet M., & Malouin, J.-L. (1986). *La production des connaissances scientifiques de l'administration*. Quebec: Presses de l'Université Laval.

Bahnisch, M. (2000). Embodied work, divided labour: Subjectivity and the scientific management of the body in Frederick W. Taylors 1907 'Lecture on Management'. *Body & Society*, 6(1), 51-68. <https://doi.org/10.1177/1357034X00006001004>

Barmeyer, C., & Franklin, P. (2016). *Intercultural management: A case-based approach to achieving complementarity and synergy*. Londres: Red Globe Press.

Barus-Michel, J., Enriquez, E., & Lévy, A. (Eds.) (2002). *Vocabulaire de psychosociologie*. Toulouse: ERES. <https://doi.org/10.3917/eres.barus.2002.01>

Bendassolli, P., & Borges-Andrade, J. E. (Orgs.) (2015). *Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações*. São Paulo: Casa do Psicólogo.

Bendix, R. (1974). *Work and authority in industry: Ideologies of management in the course of industrialization*. Berkeley: University of California Press.

Bernoux, P. (1985). *Sociologie des organisations. Initiation théorique suivie de douze cas pratiques*. París: Éditions du Seuil.

Bion, W. (1961). *Experiences in Groups*. Londres: Tavistock Publications.

Blustein, D. L. (Ed) (2013). *The Oxford Handbook of the Psychology of Working*. Nueva York: Oxford University Press. <http://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199758791.001.0001>

Borges-Andrade, J. E., Rentería E., & Toro, J. P. (2018). Organizational/work psychology in Latin America. En R. Ardila (Ed.), *Psychology in Latin America*. Nueva York: Springer, 105-158. <http://doi.org/10.1007/978-3-319-93569-0>

Bouilloud, J-P., Lécuyer, B. (Eds.) (1994) *L'invention de la gestion. Histoire et pratiques*. París: L'Harmattan.

Bourdieu, P., & Wacquant, L. (1992). *Réponses: pour une anthropologie réflexive*. París: Éditions du Seuil.

Boutet, J. (2010). *Le pouvoir des mots*. París: La Dispute.

Boyer, R. (2004). *Théorie de la régulation: les fondamentaux* (Vol. I). París: La Découverte.

Boyer, R., & Durand, J.-P. (1998). *L'après-fordisme*. París: Syros.

Boyer, R., & Freyssenet, M. (2000). *Les modèles productifs*. París: La Découverte.

Braudel, F. (1985). *La dynamique du capitalisme*. París: Flammarion.

Braverman, H. (1998). *Labor and monopoly capital: The degradation of work in the Twentieth Century*. Nueva York: Monthly Review Press. <https://www.jstor.org/stable/j.ctt9qfrkf>

Burawoy, M. (1979). *Manufacturing consent: Changes in the labour process under monopoly capitalism*. Chicago: University of Chicago Press.

Calás, M. B., & Smircich, L. (2014). Engendering the organizational: Feminist theorizing and organization studies. En P. Adler, P. du Gay, G. Morgan, & M. Reed (Eds.), *The Oxford Handbook of Sociology, Social Theory, and Organization Studies: Contemporary Currents* (pp. 605-659). Londres: Oxford University Press. <http://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199671083.013.0026>

Castel, R (1995). *Les métamorphoses de la question sociale: une chronique du salariat*. París: Fayard.

- Castel, R. (2003). *L'insécurité sociale: qu'est-ce qu'être protégé?* Paris: Éditions du Seuil.
- Castoriadis, C. (1975) *L'institution imaginaire de la société*. Paris: Éditions du Seuil
- Chandler, A. (1962). *Strategy and structure: chapters in the history of the American industrial enterprise*. Washington: MIT Press.
- Chandler, A. (1977). *The visible hand: The managerial revolution in American business*. Cambridge: Harvard University Press.
- Chanlat, J.-F. (1989). L'analyse sociologique des organisations : un regard sur la production anglo-saxonne contemporaine (1970-1988). *Sociologie du travail*, 31(3), 381-400. https://www.persee.fr/doc/sotra_0038-0296_1989_num_31_3_2473
- Chanlat, J.-F. (Ed.) (1990). *L'individu dans l'organisation : les dimensions oubliées*. Québec: Les Presses de l'Université Laval, Éditions Eska.
- Chanlat, J.-F. (1992). L'analyse des organisations : un regard sur la production de langue française contemporaine (1950-1990). *Cahiers de Recherche Sociologiques*, (18-19) 93-138. <https://doi.org/10.7202/1002305ar>
- Chanlat, J.-F. (1994). Francophone organizational analysis (1950-1990): An overview. *Organization Studies*, 15(1), 47-79. <https://doi.org/10.1177/017084069401500103>
- Chanlat, J.-F. (1998). *Sciences sociales et management, plaidoyer pour une anthropologie générale*. Les Presses de l'Université Laval.
- Chanlat, J.-F. (1999). Nouveaux modes de gestion, stress professionnel et santé au travail. En I. Brunstein (Ed), *L'homme à l'échine pliée. Regards sur le stress professionnel* (pp. 29-61). Paris: Desclée de Brouwer
- Chanlat, J. -F. (2003). Le managérialisme et l'éthique du bien commun : la question et la motivation au travail dans les services publics. En T. Duvillier, J. -L. Genard, & A. Piroux (Eds.), *La motivation au travail dans les services public*, (pp. 51-64). Paris, L'Harmattan.
- Chanlat, J.-F. (2013). Les études critiques en management : un rappel historique. *Communication*, 31(1). <http://doi.org/10.4000/communication.3840>
- Chanlat, J.-F. (2014). Language and thinking in organization studies: The visibility of French os production in the Anglo-Saxon os field. *International Journal of Organizational Analysis*, 22(4). <http://doi.org/10.1108/IJOA-09-2013-0708>
- Chanlat, J.-F. (2015). Le champ des études organisationnelles : le regard critique d'un chercheur plurilingue. *Revista de Administração de Empresas*, 55(2), 226-230. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020150212>
- Chanlat, J.-F. (2016a). L'hégémonie américaine en question(s). En J.-M. Saussois (Ed.), *Les Organisations. État des savoirs*, (pp. 201-214). Paris : Éditions Sciences Humaines.
- Chanlat, J.-F. (2016b). Management theory. En G. Ritzer (Ed.), *The blackwell Encyclopedia of Sociology*, (2nd ed.), (pp. 2744-2752). Singapur: Blackwell Publishing.
- Chanlat, J.-F. (2019). Antropología de las organizaciones. *Revista del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo (CESOT)*, (11), 18-39. <https://ojs.econ.uba.ar/index.php/CESOT/article/view/1539>
- Chanlat, J.-F. (2020). La catastrophe sanitaire actuelle : un fait social total? *Le Libellio d'Aegis*, 16, 3-3
- Chanlat, J.-F., Davel, E., & Dupuis, J.-P. (Eds.) (2013). *Cross-cultural management: Culture and management across the world*. Londres: Routledge.
- Chanlat, J.-F., Fachin, R. C., & Fischer, T. (Org.) (2006). *Analysis das organizações: perspectivas latinas. Vol I*. Porto Alegre: UFRGS
- Chanlat, J.-F., Fachin, R. C., & Fischer, T. (Org.) (2007). *Analysis das organizações: perspectivas latinas. Vol II*. Porto Alegre: UFRGS.
- Chanlat, J.-F., & Özbilgin, M. (Eds.) (2018). *Management et diversité. Comparaison internationale*. Ste Foy: Les Presses de l'Université Laval.
- Chanlat, J.-F., & Özbilgin, M. (Eds.) (2019). *Management et diversité. Approches thématiques et défis sociopolitiques*. Ste Foy: Les Presses de l'Université Laval.
- Chanlat, J.-F., & Pierre, P. (2018). *Le management interculturel. Évolution, tendances et critiques*. Caen: EMS Éditions.
- Chanlat, J.-F., & Séguin, F. (Eds.) (1987) *L'analyse des organisations, une anthologie sociologique*. Tome II: *Les composantes de l'organisation*. Montréal: Gaëtan Morin éditeur.
- Chanlat, J.-F. (1996). From cultural imperialism to independence: Franco-phone resistance to Anglo-American definitions of management knowledge in Quebec. En S. Clegg & G. Palmer (Eds.). *The Politics of Management Knowledge*. Londres: Sage Publications.
- Clarke, T., & Chanlat, J. -F. (Eds.) (2009). *European corporate governance: Readings and perspective*. Londres: Routledge.
- Clarke, T., O'Brien, J., & O'Kelley, C. (Eds.) (2019). *The Oxford handbook of the corporation*. Londres: Oxford University Press. <http://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198737063.001.0001>
- Clegg, S., & Bailey, J., (Eds.) (2007). *International encyclopedia of organization studies*. Thousand Oaks: Sage Publication.
- Clegg, S., Kornberger, M., & Pitsis, T. (2005). *Managing and organizations: An introduction to theory and practices*. Londres: Sage Publication.
- Clot, Y. (2010). *Le travail à coeur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*. Paris: La Découverte.
- Clot, Y., & Lhuillier, D. (2015) *Perspectives en clinique du travail*. Toulouse: ERES.
- Collison, D. (1992). *Managing the shop floor: Subjectivity, masculinity, and the workplace culture*. Nueva York: de Gruyter.
- Cooper, R., & Burrell, G. (1988). Modernism, postmodernism, and organizational analysis: An introduction. *Organization Studies*, 9(1), 91-112. <https://doi.org/10.1177/017084068800900112>
- Crozier, M. (1963). *Le phénomène bureaucratique*. Paris: Editions du Seuil.
- Crozier, M., & Friedberg, E. (1977). *L'acteur et le système*. Paris: Éditions du Seuil.
- Cuche, D. (2010) *La notion de culture dans les sciences sociales*. Paris: La Découverte.
- Curry, M. J., & Lilly, T. (2004). Multilingual scholars and the imperative to publish in English: Negotiating interests, demands and rewards. *TESOL Quarterly*, 38(4), 663-688. <https://www.jstor.org/stable/3588284>
- Cusset, F. (2003). *French Theory. Foucault, Derrida, Deleuze & compagnie et les mutations de la vie intellectuelles aux États-Unis*. Paris: La Découverte.
- Dameron, S. & Durand, T. (Eds) (2017). *The future of management education. Volume1: Challenges facing Business Schools around the World*. Londres: Palgrave MacMillan. <http://doi.org/10.1057/978-1-137-56091-9>
- David, A., Hatchuel, A., & Laufer, R. (2012). *Les nouvelles fondation des sciences de gestion*. Paris: Presses des MINES.
- Davis, G. (2009). *Managed by the markets. How finance reshaped America*. Nueva York: Oxford University Press.
- Dejours, C. (1993). *Travail et usure mentale*. Paris: Bayard.
- Dejours, C. (1999). *Souffrance en France*. Paris: Bayard.
- Dejours, C. (2001). Subjectivité, travail et action. Document en ligne, www.fractale-formation.net, 1-13.

- Dejours, C. (2003) *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel. Critique des fondements de l'évaluation*. Paris: INRA Editions.
- Dejours, C. (2015). *Le choix : souffrir au travail n'est pas une fatalité*. Paris: Bayard.
- Dejours, C., & Gernet, I. (2016). *Psychopathologie du travail* (2nd Ed.). Paris: Elsevier Masson.
- Déry, R. (2010). *Les perspectives de management*. Montréal: JFD éditions.
- Detchessahar, M., Devigne, M., Grevin, A., & Stimec, A. (2012). Santé et souffrance au travail, le management en question. En P. Bardelli & J. Allouche (Eds.), *La souffrance au travail : quelle responsabilité de l'entreprise?* (pp. 293-318). Paris: Armand Colin.
- Dietrich, A., Pigeyre, F., & Vercher-Chapsal, C. (Eds.) (2015). *Dérives et perspectives de la gestion. Echanges autour des travaux de Juliette Brabet*. Lille: Septentrion.
- d'Iribarne, P. (2008). *Penser la diversité du monde*. Paris: Éditions du Seuil.
- d'Iribarne, P., Chevrier, S., Henry, A., Segal, J.-P., & Tréguer-Felten, G. (2020). *Cross-cultural management revisited: A qualitative approach*. Oxford University Press. <http://doi.org/10.1093/oso/9780198857471.001.0001>
- Djelic, M. -L. (1998). *Exporting the American model: The post-war transformation of European business*. Oxford: Oxford University Press. <http://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780198293170.001.0001>
- Dujarier, M. -A. (2015). *Le management désincarné. Enquête sur les nouveaux cadres du travail*. Paris: La Découverte
- Du Gay, P. (2000). *In praise of bureaucracy. Weber-Organization-Ethics*. Londres: Sage Publications.
- Du Gay, P. (Ed.) (2005). *The values of bureaucracy*. Londres: Oxford University Press.
- Dumez, H. (2013). *Méthodologie de la recherche qualitative. Les questions clés de la démarche compréhensive*. Paris: Vuibert.
- Dupuy, F. (2015). *La faillite de la pensée managériale. Lost in management*. Paris: Éditions du Seuil.
- Enriquez, E. (1983) *De la horde à l'État : Essai de psychanalyse du lien social*. Paris: Gallimard.
- Enriquez, E. (1997). *Les jeux du pouvoir et du désir dans l'entreprise*. Paris: Deslée de Brouwer.
- Floriani, D. (2015). Las ciencias sociales en América Latina: lo permanente y transitorio, preguntas y desafíos de ayer y hoy. *Polis Revista Latinoamericana*, (41). <http://dx.doi.org/10.32735/S0718-6568/2015-N41-1132>
- Fournier, V., & Grey, C. (2000). At the critical moment: Conditions and prospects for critical management studies. *Human Relations*, 53(1), 7-32. <https://doi.org/10.1177/0018726700531002>
- Godelier, E. (2006). *La culture d'entreprise*. Paris: La Découverte.
- Golsorkhi, D., Huault, I., & Leca, B. (2009). *Les études critiques en management. Une perspective française*. Québec: Les Presses de l'Université Laval.
- Gomez, P.-Y., Grevin, A., & Masclef, O. (2015). *L'entreprise, une affaire de don. Ce que révèlent les sciences de gestion*. Bruyères-le-Châtel: Nouvelle Cité.
- Gori, R. (2015). *L'individu ingouvernable*. Paris: Les liens qui libèrent.
- Gorz, A. (1988). *Métamorphose du travail, quête du sens : critique de la raison économie*. Paris: Galilée.
- Goshal, S. (2005). Bad management theories are destroying good management practices. *Academy of Management Learning and Education*, 4(1), 75-91. <https://doi.org/10.5465/amle.2005.16132558>
- Graham, P. (Ed.) (1994). *Mary Parker Follett: Prophet of management*. Washington: Beard Books.
- Grey, C., & Willmott, H. (Eds.) (2005). *Critical management studies: A reader*. Nueva York: Oxford University Press.
- Groutel, E. (2013). *Follett-Un management au service de la société*. Paris: Humanisme & Organisations Éditions.
- Hassard, J., & Parker, M. (Eds.) (1993). *Postmodernism and organizations*. Londres: Sage Publications.
- Hatchuel, A. (1994). Frederic Taylor : une lecture épistémologique. L'expert, le théoricien, le doctrinaire. En J.-P. Bouilloud, & B.-P. Lécuyer (Eds.), *L'invention de la gestion Histoire et pratiques*, (pp. 45-52). Paris: L'Harmattan.
- Hatchuel, A. (2007). La nature des sciences de gestion-Epistémologie de l'action et genèse des sciences sociales. En A.-C. Martinet (Ed.), *Science du management : Epistémique, pragmatique et éthique* (pp. 51-67). Paris: Vuibert.
- Hatchuel, A., Pezet, É., Starkey, K., & Lenay, O. (2005) *Gouvernement, organisation et entreprise : l'héritage de Michel Foucault*. Québec: Les Presses de l'Université Laval.
- Henry, M. (1987). *La barbarie*. Paris: Grasset.
- Hofstede, G. (2001). *Culture's consequences: Comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations*. Londres: Sage Publications.
- Hoopes, J. (2003). *False prophets: The gurus who created modern management and why their ideas are bad for business today*. Cambridge: Perseus Publishing.
- Ibarra-Colado, E. (2006). Organization studies and epistemic coloniality in Latin America: Thinking otherness from the margins. *Organization*, 13(4), 463-488. <https://doi.org/10.1177/1350508406065851>
- Jaques, E. (1951). *The changing culture of a factory*. Londres: Tavistock Publications.
- Kanigel, R. (2005). *The one best way: Frederick Winslow Taylor and the enigma of efficiency*. Cambridge: MIT Press.
- Khurana, R. (2007). *From higher aims to hired hands: The social transformation of American business schools and the unfulfilled promise of management as a profession*. Princeton: Princeton University Press. <https://www.jstor.org/stable/j.ctt7rkbb>
- Klarsfeld, A., Booyen, L., Ng, E., Roper, I., & Tatli, A. (Eds.) (2014). *International handbook on diversity management at work*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Knights, D. (1990). Subjectivity, power and the labour process. En D. Knights, & H. Willmott (Eds.), *Labour Process Theory* (pp. 297-335). Londres: Palgrave Macmillan. <http://doi.org/10.1007/978-1-349-20466-3>
- Knights, D., & Willmott, H. (Eds.) (1990). *Labour process theory*. Londres: Palgrave Macmillan. <http://doi.org/10.1007/978-1-349-20466-3>
- Kuttner, R. (1999). *Everything for sale: The virtues and limits of markets*. Chicago: University of Chicago Press.
- Lapassade, G. (1974). *Groupes, organisations, institutions* (3rd Ed). Paris: Gauthiers-Villars.
- Lallement, M. (2010). *Le travail sous tensions*. Auxerre: Éditions Sciences Humaines.
- Lallement, M., Bevort, A., Jobert, A., & Mias, A. (Eds.) (2012). *Dictionnaire du travail*. Paris: PUF.
- Laufer, J., Marry, C., & Maruani, M. (Eds.) (2003). *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*. Paris: La Découverte.
- Legendre, P. (2007). *Dominium mundi. L'empire du management*. Paris: Mille et une nuits.
- Linhart, D. (2015). *La comédie humaine du travail. De la déshumanisation taylorienne à la sur-humanisation managériale*. Paris: ERES.
- Locke, R. C., & Spender, J.-C. (2011). Confronting managerialism: How the business elite and their business schools threw our lives out of balance. Londres: Zed Books.

- Lussier, S., & Chanlat, J.-F. (2017). Les enseignants en gestion face aux nouvelles injonctions institutionnelles. Une étude France-Québec. *Revue française de gestion*, (6), 79-96.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1993). *Organizations* (2nd Ed.). Oxford: blackwell Publishers.
- Martuccelli, D. (2002). *Grammaires de l'individu*. Paris: Gallimard.
- Mauss, M. (2013) *Sociologie et anthropologie* (13rd Ed.). Paris: PUF.
- Mayo, E. (1933). *The human problems of an industrial civilization*. Nueva York: The Macmillan Company.
- Meyer, H.-D. (1995). Organizational environments and organizational discourse: Bureaucracy between two worlds. *Organization Science*, 6(1), 32-43. <https://www.jstor.org/stable/2635238>
- Mintzberg, H. (2004). *Managers, not MBAs: A hard look at the soft practice of managing and management development*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Morgan, G. (1999). *Images de l'organisation*. Québec: Les Presses de l'Université Laval.
- Mouzelis, N. (1974). *Organization and bureaucracy: An analysis of modern theories*. Londres: Routledge.
- O'Connor, E. S. (1999). Minding the workers: The meaning of 'Human' and 'Human relations' in Elton Mayo. *Organization*, 6(2), 223-246. <https://doi.org/10.1177/135050849962004>
- O'Connor, E. S. (2007). Human Relations School. En S. Clegg, & J. Bailey (Eds.), *International Encyclopedia of Organization Studies*, (pp. 610-613). Thousand Oaks: Sage Publications.
- O'Connor, E. S. (2016a). Barnard, Chester I. (1886-1961). In: Augier M., Teece D. (Eds.), *The Palgrave Encyclopedia of Strategic Management*. Londres: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/978-1-349-94848-2_619-1
- O'Connor, E. S. (2016b). Follett, Mary Parker (1868-1933). En M. Augier & D. Teece (Eds.), *The Palgrave Encyclopedia of Strategic Management*. Londres: Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1057/978-1-349-94848-2_633-1
- O'Connor, E. S. (2017). Mary Parker Follett. Concepts and practices of unbounded relationality. En S. Charreire, & I. Huault (Eds.), *Les grands auteurs en management*, (pp. 55-66). Caen: EMS Editions.
- O'Doherty, D., & Willmott, H. (2001). Debating labour process theory: The issue of subjectivity and the relevance of poststructuralism. *Sociology*, 35(2), 457-476. <https://doi.org/10.1177/S0038038501000220>
- Ollivier, B. (1995). *L'acteur et le sujet : vers un nouvel acteur économique?* Paris: Desclée de Brouwer.
- Özbilgin, M., & Tatli, A. (2008). *Global diversity management: An evidence-based approach*. Nueva York: Palgrave Macmillan.
- Pagès, M., Bonetti, M., de Gaulejac, V., & Descendre, D. (1979). *L'emprise de l'organisation*, Paris: PUF.
- Perret, V., & Taskin, L. (Eds.) (2020). *Les temporalités de la recherche critique en management. Enjeux et alternatives*. Québec: Les Presses de l'Université Laval.
- Piketty, T. (2014) *Capital in the Twenty-First Century*. Cambridge: Harvard University Press.
- Pitcher, P. (1994). *Artistes, artisans et technocrates dans nos organisations. Rêves, réalités et illusions du leadership*. Montréal: Québec/Amérique.
- Pugh, D., & Hickson, D. (Eds) (2007). *Writers on organizations* (6th Ed.). Londres: Sage Publications.
- Ramírez-Martínez, G., & Gonzales-Miranda, D. (Eds) (2017) *Tratado de estudios iorganizacionales. Vol. I: Teorización sobre el campo*. Medellín: Editorial EAFIT.
- Ritzer, G. (2012). *The McDonaldization of society* (7th Ed.). Londres: Sage Publications.
- Roethlisberger, F. J., & Dickson, W. J. (1939). *Management and the worker*. Cambridge: Harvard University Press.
- Rose, M. (1978). *Industrial behaviour: Theoretical development since Taylor*. Harmondsworth: Penguin.
- Sainsaulieu, R. (2014). *L'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation*. Paris: Presses de sciences politiques.
- Santana, S. (2007). Psicología del trabajo y de las organizaciones: estado del arte, retos y desafíos en América Latina, (material de trabajo). *Conductitlan*. http://www.conductitlan.org.mx/14_psicologiaorganizacional/Materiales/A_Psicologiadeltrabajo.pdf
- Saussois, J.-M. (1994). Henri Fayol, ou l'invention du Directeur Général salarié. En J.-P. Bouilloud, & B.-P. Lécuyer (Eds.), *L'invention de la gestion Histoire et pratiques*, (pp. 45-52). Paris: L'Harmattan.
- Segrestin, B., & Hatchuel, A. (2012). *Refonder l'entreprise*. Paris: Éditions du Seuil.
- Séguin, F & Chanlat, J.-F. (Eds.) (1983) *L'analyse des organisations, une anthologie sociologique*. Tome I: *Les théories l'organisation*. Montréal: Gaëtan Morin éditeur.
- Sennett, R. (2000) *Le travail sans qualités : Les conséquences humaines de la flexibilité*. Paris: Albin Michel.
- Simon, H. (1991). *Models of my life*. Nueva York: MIT Press.
- Sievers, B. (1993). *Work, death and life itself: Essays on management and organization*. Berlin: de Gruyter.
- Sznelwar, L. I., & Hubault, F. (2015). Un sujet, mais quel sujet? La question de la subjectivité en ergonomie. *Travailler*, 34(2), 53-74. <https://doi.org/10.3917/trav.034.0053>
- Sorge, A., & Warner, M. (Eds) (1997). *The IEBM handbook of organization behaviour*. Londres: Thompson Learning.
- Spicer, A., Alvesson, A., & Kärreman, D. (2009). Critical performativity: The unfinished business of critical management studies. *Human Relations*, 62(4), 537-560. <https://doi.org/10.1177/0018726708101984>
- Stiglitz, J. E. (2012). *The price of inequality: How today's divided society endangers our future*. Nueva York: W.W. Norton & Company.
- Supiot, A (2010) *L'esprit de Philadelphie : La justice sociale face au marché total*. Paris: Éditions du Seuil.
- Tatli, A., Özbilgin, M., & Karatas-Özkan, M. (Eds) (2015). *Pierre Bourdieu, organization, and management*. Nueva York: Routledge.
- Tietze, S., & Dicks, P. (2013). The victorious English language: Hegemonic practices in the management academy. *Journal of Management Inquiry*, 22(1), 122-134. <https://doi.org/10.1177/1056492612444316>
- Townley, B. (1994)., *Reframing human resources management: Power, ethics and the subject at work*. Londres: Sage Publications.
- Trahair, R. C. S. (1984). *Elton Mayo: The humanist temper*. New Jersey: Transaction Publishers.
- Van de Ven, A. H. (2007). *Engaged scholarship: A guide for organizational and social research*. Oxford: Oxford University Press.
- Pesqueux, Y., & Tyberghien, J.-P. (2009) *L'école japonaise d'organisation*. Paris: AFNOR.
- Vergara, S. (2005). Estudos organizacionais: a produção científica brasileira. En C. O. Bertero, M. P. Caldas, T. Jr. Wood, (Org.) *Produção científica em administração no Brasil*, São Paulo: Atlas.
- Vergara, S. (2006). Análise organizacional no Brasil: em busca da independência intelectual. En J.-F. Chanlat, R. Fachin, & T. Fischer, (Org.) *Análise das organizações - perspectivas latinas*. Porto Alegre: UFRGS.
- Von Bertalanffy, L. (1973). *La théorie générale des systèmes*. Paris: Dunod.
- Wallerstein, I. (2011). *Le capitalisme historique*. Paris: La Découverte.

- Weber, M. (1991). *Histoire économique. Esquisse d'une histoire universelle de l'économie et de la société*. París: Gallimard.
- Weber, M. (2003). *Économie et société, Tome I et II*. París: Agora.
- Whitley, R. (2008). *Business systems and organizational capabilities: The institutional structuring of competitive competences*. Oxford: Oxford University Press. <http://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199205172.001.0001>
- Wrege, C. (1995). F. W. Taylor's lecture on management, 4th June 1907: An introduction. *Journal of Management History*, 1(1), 4-7. <https://doi.org/10.1108/13552529510082796>
- Wren, D., & Bedeian, A. (2009). *The evolution of management thought* (6th Ed). Chichester: Wiley Global Education.
- Zinn, H. (2009). *A people's history of the United States*. Nueva York: Harper & Row.

