

Vigilar y Organizar. Una introducción a los Critical Management Studies

Enviado por andrea en Jue, 10/22/2015 - 13:53

Cita:

Fernández, Carlos [2007], *Vigilar y Organizar. Una introducción a los Critical Management Studies*, España, Siglo XXI Editores, 393 pp.

Fuente:

Libro

Fecha de publicación:

2007

Revista descriptores:

Crisis civilizatoria y crisis económica [1]

Estatuto de la competencia en el capitalismo. Visión histórica y situación actual

Formas de la competencia entre grandes empresas [3]

Relaciones entre empresas estados y sociedad [4]

Tema:

El debate en torno a la teoría crítica de la organización y gestión empresarial

Idea principal:

Prólogo

Son pocos los investigadores que se han planteado analizar el por qué de los estudios de gestión y organización. Se han hecho a un lado los resultados que se podrían obtener si se hiciera un trabajo por parte de académicos sobre los problemas, procesos y procedimientos de las organizaciones.

El libro muestra la forma que puede tener una contribución académica al estudio de las organizaciones, pues la mayor ventaja que tienen las Universidades en el mundo es la posibilidad de generar estudios independientes, es decir, sin que se sufran consecuencias por hablar con la verdad. Muestra también una recopilación de artículos de investigación sobre el campo de la organización, referentes principalmente al contexto de España y Reino Unido.

Es fundamental abandonar los “libros de aeropuerto”, que trabajan la gestión y organización desde la fe y analizar la gestión como una ciencia. El trabajo de los investigadores puede ser muy útil en el aprovechamiento no sólo de su independencia, sino de su erudición, la utilización de la teoría y la mirada objetiva a los hechos.

Postmodernidad y teoría crítica de la empresa: una presentación de los Critical Management Studies

Durante el 2005 se publicó el libro *Critical Management Studies: A reader*, una recopilación de

textos procedentes de la *Critical Management Studies*, cuya aportación es hacer una crítica de la idea misma de gestión, crítica realizada desde las escuelas de dirección de empresas. (p.1)

Los *Critical Management Studies* representan la versión crítica de los *Management Studies*, los estudios de gestión empresarial. Dicha perspectiva pone en cuestión los estudios convencionales impartidos en facultades de estudios empresariales, pero también los estudios máster como los *Master in Business Administration*, título exigido por las grandes empresas para acceder a los puestos de dirección. Los académicos pertenecientes a los *Critical Management Studies* investigan desde otros enfoques, por ejemplo, el poder, la dominación, el machismo, la manipulación o la violencia. Se reivindica ante todo el trabajo de teóricos como Jaques Derrida, Michel Foucault y Toni Negri para pensar estas situaciones, criticando a teóricos de la gestión como Tom Peters, Peter Drucker o Michael Champy.

Los *Critical Management Studies* se posicionan frente a la visión empresarial convencional desde un enfoque postmoderno o postestructuralista. La recepción de teóricos como Foucault o Baudrillard modificó radicalmente los temas de investigación de Reino Unido en los años ochenta. Esta corriente ha impactado en escuelas como *Labour Process* u otros grupos en escuelas de Relaciones Industriales. Escuelas de negocios como Leicester o Essex se han convertido "en espacios de resistencia a las teorías de gestión empresarial convencionales, financiando seminarios de resistencia al capitalismo o sobre lo que la gestión puede aprender de la obra de Emmanuel Lèvinas" (p.4)

Pese a que en España y América Latina dicho enfoque se ha citado en algunos trabajos sobre gestión, la teoría crítica posmoderna es un tanto desconocida. La línea de investigación que se trabaja en el presente libro ofrece algunos textos sobre el tema y un análisis de las organizaciones vistas desde diferentes ángulos.

Este volumen da acceso también a un tema de frontera en Reino Unido, el que se ha generado como consecuencia de esta nueva línea de investigación respecto a las organizaciones, se incluyen en el volumen un conjunto de trabajos que dan un referente crítico a esta cuestión.

Son tres las secciones que componen este volumen:

- 1) Artículos esenciales de la escuela de *Critical Management Studies*
- 2) El debate sobre los *Critical Management Studies* en el contexto británico
- 3) Valoración sobre el fenómeno de los *Critical Management Studies*

Artículos esenciales de la escuela de *Critical Management Studies*

El primero de los trabajos es "Poder y subjetividad en el trabajo: de la degradación a la dominación en las relaciones sociales" de David Knights y Hugh Willmott, publicado en *Sociology* en el año de 1989. Ambos autores vienen de la llamada escuela del *Labour Process Theory* o teoría del proceso de trabajo. Han trabajado juntos durante décadas, coincidiendo en un trabajo más activo en los ochenta en la dirección de empresas de UMIST de Manchester. Combinando el postestructuralismo de Michel Foucault, el deconstructivismo de Derrida y la teoría crítica frankfurtiana, dichos autores construyen una aportación al libro *Labour Process Theory*,

recuperando los vínculos entre poder y subjetividad, haciendo énfasis en el carácter social de ésta última, ausente en la perspectiva marxista –“pues privilegia el fetichismo de la identidad y concibe al individuo como un simple portador de las contradicciones de clase del sistema capitalista”-, y en la de Braverman. Foucault les ayudaría entonces a privilegiar el espacio de la subjetividad como un lugar en el que se reproducen las relaciones de poder.

La diferencia fundamental que ellos observan entre autores como Marx y Braverman frente a Foucault, es que los primeros estudian el poder como “voluntarismo frente a las estructuras sociales y de clase” y el segundo “se centra en los procesos de sometimiento que desencadena el poder mediante diversas tecnologías, las cuales son capaces de sujetar a los individuos, disciplinándolos y constriñéndolos a sus propias identidades”. (p.7)

Los autores hacen hincapié en reformular los estudios sobre el proceso de trabajo, pues afirman que históricamente estos estudios se han centrado en que las relaciones de poder son emanadas de las fuerzas de producción capitalista, de la lucha de clases o de las estructuras ideológicas. Plantean por su parte, poner mayor atención en la identidad y sus procesos de construcción, pues el poder se centra en procesos de sometimiento a través de diferentes tecnologías que terminan sujetando a los individuos. Sin embargo, se apegan al discurso foucaultiano porque afirman que contiene un potencial emancipador al entender que todo individuo es libre y la libertad abre espacios para resistir. (p.7)

El giro posmoderno en el estudio organizacional de estos autores se centra en el control y la resistencia dentro de las corporaciones y ya no dentro de la fábrica. Este vuelco coincide con proceso de transición a una economía de servicios neoliberal en Reino Unido.

Gibson Burrell dió a la luz “La organización del placer” como parte del libro *Critical Management Studies*, editado por Hugh Wilmott y el académico sueco Mats Alvesson en 1992. Burrell, sociólogo de formación ha pasado por diferentes etapas a lo largo de su carrera. En primer lugar, se apegó al tema de los paradigmas organizacionales en los años setenta, después, en los ochenta, introdujo a Habermas y Foucault en los estudios de la organización y a principios de siglo se convirtió en uno de los pensadores posmodernos más radicales en Reino Unido.

En su texto, se enfoca en el estudio del placer, un tema poco trabajado desde los Estudios Críticos de Gestión. Se centra en el papel del placer y el cuerpo en medio de la tensión de la organización burocrática. Para él, el análisis del placer se ha reducido a una sola conceptualización, la de éste como “canalización de una importante reserva de energía susceptible de ser administrada por las organizaciones, con el fin de estimular la creatividad y el entusiasmo requeridos por la nueva y más competitiva economía”. (p.8)

El autor reflexiona en primer lugar, sobre la mercantilización del placer y la deserotización de las organizaciones debido a la tensión existente entre sexualidad y administración burocrática. El placer ahora, se utiliza para vender y controlar. En segundo lugar, se centra en lo que él llama escapismo, siguiendo a Marx Weber con su análisis del éxtasis como objeto teórico, éste sería un escape de la rigidez de la administración del mundo y permitiría sublimar el placer. Sin embargo, el deseo como vínculo social puede terminar generando una relación de dominación de un sujeto sobre otro. En tercer lugar, se centra en la re-erotización de la vida social, la que se experimenta en el carnaval, pretende reintroducir las emociones en las organizaciones humanas, teniendo como eje el principio del placer. La estrategia para llevar a la práctica lo

anterior sería a través de dinámicas de organización social colectivas y cooperativas que no posterguen el momento de obtener gratificación. Para Burrell es fundamental la presencia de las teorías contra-organizativas en la postmodernidad, en donde se retome el debate entre principio de realidad y principio de placer, reivindicando así, lo que las organizaciones reprimen y en donde cabría la posibilidad de re-erotización de la vida social.

Hugh Willmott firma el trabajo más extenso, "La fuerza es la ignorancia, la esclavitud es la libertad: la gestión de la cultura en las organizaciones modernas", publicado en 1993 en el *Journal Management Studies*. Willmott centra su atención en el fenómeno de las culturas corporativas, que fue un discurso utilizado en los años noventa por las grandes corporaciones para generar ventaja competitiva. Propone una visión crítica de este tema evaluando también las consecuencias en su aplicación. La teoría de la gestión se contextualiza en un momento en el que se expande la economía japonesa y sobre todo el toyotismo, además de ser una época que reivindica el individualismo y el consumismo para la construcción de nuevas identidades. Se le exige al individuo trabajador poseer una serie de valores que en realidad son de la empresa. "La tesis de Willmott es que, en nombre de una nueva autonomía para el trabajador, se amplía la esfera de control de la gestión, al colonizar el ámbito privado del empleado a través de una apelación a los sentimientos". La fragmentación e inseguridad económica le dan viabilidad a las empresas para generar soluciones autoritarias. (p.10)

Los programas culturales corporativos, la gestión de recursos humanos y la gestión de calidad total son herramientas de las cuales se valen las empresas para construir un *ethos organizacional*. Willmott compara el discurso de la cultura corporativa con la novela de Orwell *1984*. Hay una especie de legitimación del dominio a través de un discurso que pone como eje la libertad. La libertad entonces, sería una tecnología de control cultural usada como instrumento de dominación al modelarse la subjetividad de los empleados. El autor recupera el concepto del *doblepensar* de Orwell para dar cuenta de la ambigüedad del discurso empresarial, en el que se afirman y a la vez se niegan las condiciones de autonomía del trabajador. Los sujetos que se no se amolden a la imposición empresarial quedarían excluidos de la corporación. Willmott propone un tipo de organizaciones en los que existan espacios de reflexión y de diversidad que favorezcan las condiciones de un proyecto emancipatorio postmoderno. (p.12)

Finalmente, el texto de Stephen Linstead "Abyección y organización: hombres, violencia y dirección de empresas", publicado en la revista *Human Relations* en 1997, propone una reflexión en torno a la influencia de la violencia y las relaciones familiares en el desarrollo profesional de un directivo. Linstead ha sido el primer catedrático de *Critical Management Studies*. Recuperando los trabajos de Winnicott y Julia Kristeva, el autor investiga los factores sociales y psicológicos que se vinculan a las relaciones dentro de las organizaciones. Inspirado en la teoría psicoanalítica, Linstead narra la situación de violencia que sufrió un directivo en su niñez, Allan. El autor se ocupa de definir la abyección identificada en el padre de Allan. Usa herramientas como películas, anécdotas familiares, una novela, entre otros, para dar cuenta de cómo los problemas de la infancia, en especial la relación con el padre y madre impactan sobre la vida de un individuo que está intentado abrirse camino en el campo de la organización. En conclusión, analiza el maltrato de las organizaciones en relación con el maltrato de la infancia, advirtiendo sobre los resultados violentos que se generan en su concordancia. (p.13)

El debate sobre los *Critical Management Studies*

El debate actual en torno a los Critical Management Studies en el contexto británico. Una de las aportaciones más importantes ha sido la de Paul Thompson y Stephen Ackroyd en su texto “¿Reina la calma en el frente de trabajo?”. Estos teóricos insertan su aporte como una crítica a los autores *foucaultianos*, reivindicando el estudio del proceso de trabajo desde el sujeto trabajador y no desde las estrategias empresariales.

Argumentando que se ha generado un olvido en los estudios sobre el trabajador como eje de cambio y en su lugar se han colocado a los directivos como protagonistas. Esta situación se debe a un cambio de contexto en los años ochenta, específicamente a la regulación de la economía y al ataque contra las organizaciones sindicales. Los autores realizan una revisión sobre las prácticas bautizadas como *soldiering* [ser soldado], que se centran en el trabajador, en sus conductas de evasión y de resistencia al trabajo.

Para estos autores, el postestructuralismo se ha dedicado a evadir el tema de la resistencia de los trabajadores en el estudio organizacional. Afirman que pese conceptos como biopoder, panóptico y los discursos del saber y el poder, es un marco teórico que no puede ofrecer una explicación sobre la resistencia. Son dos puntos importantes en los que critican el paradigma *foucaultiano*. En primer lugar, es problemático para ellos la centralidad que se le da al poder en la dirección empresarial y frente al cual pareciera que el trabajador funciona de manera mecánica y obediente. En segundo lugar, rechazan el énfasis que se le da al estudio de la identidad y la subjetividad, pues se descontextualiza a los sujetos de su ámbito material, se vuelven problemas ontológicos los que en realidad deberían de ser económicos. Recuperan conceptos como control y resistencia para regresarle el énfasis al trabajador en las organizaciones.

Miguel Martínez Lucio y Paul Stewart publicaron en la revista *Capital and Class* en 1997 “La paradoja de la teoría contemporánea sobre el proceso de trabajo: el redescubrimiento del trabajador y la desaparición del colectivismo”. En la misma línea que Thompson y Ackroyd, critican la despolitización en el análisis del proceso de trabajo, pero a diferencia de los autores anteriores, se centran en el carácter colectivo del trabajo. El trabajo para ellos –reivindicando a Marx- siempre es un proceso colectivo, sin embargo, esta perspectiva ha sido dejada de lado por considerarse un modelo vencido por los cambios estructurales que ha traído la postmodernidad. Hay un trabajo excesivo en torno a la individualidad, enfocándose en los efectos que pueda generar la “desorganización capitalista” pero no en las estructuras del capital y la gestión. Afirman que el colectivismo ha sido atacado por varios años de autoritarismo económico y político. El análisis, para ellos, debería estar centrado en “el estudio de las contradicciones surgidas en la construcción de intereses colectivos dirigidos por los directivos de empresa y las respuestas selectivas dadas a esas contradicciones; mecanismos colectivos y dinámicas entre los trabajadores del centro de trabajo”. (p.17)

El artículo “Capitalismo, subjetividad y ética: el debate sobre el análisis el proceso de trabajo”, firmado por Martin Parker en 1999, abarca temas en el campo del postestructuralismo. Parker se especializa en el campo de la ética. Para él, la ética, sería el posible hilo que una las diferentes corrientes críticas en la teoría británica de la organización. El autor analiza cuatro artículos, dos pertenecientes a los principales autores de la escuela postestructuralista y dos textos de autores

con afiliación marxista. Parker realizan ante todo una síntesis de las diferentes posturas. Primero repasa el trabajo de Smith y Thompson con su crítica a los teóricos del proceso de trabajo, pues afirman que solo generaron un debate académico con la defensa de una subjetividad extrema en las teorías de la organización y negándole los sujetos su capacidad de acción. También retoma a Thompson y Ackroyd, con una postura distinta a los postestructuralistas, que se orientan en el olvido del proceso de trabajo y en la imposibilidad de articular una política organizativa. Por otro lado analiza las posturas de Knights y Willmott, el primero, postmoderno, asume que no se ha deconstruido lo suficiente y considera que hay una crisis en el concepto de representación. Willmott, por su parte, defiende la inclusión del marxismo en los estudios de la organización para dar espacio a la subjetividad, además de criticar a Thompson y Ackroyd, pues consideran que poder y resistencia se funden y para él, es necesario buscar proyectos postdualistas.

Concluye en una crítica que intenta generar lugares comunes entre los autores, afirma que todos esos autores hacen descansar sus argumentos en fundamentos de carácter ético. Se enfocan en el análisis de los dualismos para poder encontrar un hilo conductor en las teorías. Los autores de los artículos, para Parker, se sitúan unos de lado del dualismo, otros del postdualismo, sin embargo, éste busca generar sensibilidad hacia la ética y reconocer que los dualismos en algunos casos pueden ser útiles. “La permanente oscilación entre poner en duda el ‘es’ con el fin de clarificar el ‘debería ser’ es, para Parker, el camino para superar el punto muerto en el que están actualmente el debate entre ambas posiciones: demanda así un giro ético” (p.19)

Valoración sobre el fenómeno de los *Critical Management Studies*

El libro concluye con la presentación de tres capítulos, el primero de ellos “¿Neoliberalismo y neoconservadurismo interrumpido? El porqué de la existencia de una tradición crítica en las escuelas de dirección de empresas británicas” es una contribución de Miguel Martínez Lucio; hace un balance de los factores por los que en Reino Unido se ha desarrollado un enfoque teórico “radical e izquierdista” en las escuelas de negocios. Entre otras cosas, reconoce la crisis de los años ochenta en las ciencias sociales, la tradición crítica de los estudios organizacionales británicos, etc. Martínez Lucio también reconoce los peligros que enfrentan estas teorías críticas ante la presente “americanización”. Uno de ellos es el fracaso del diálogo entre estas escuelas, además de que representan una minoría en la academia. El trabajo de Martínez Lucio presenta un balance pertinente sobre los desafíos de la academia crítica.

El segundo capítulo es el que Luis Enrique Alonso presenta, titulado “Las lógicas de la acción. Por un estudio sociohistórico de la vida organizacional”. En éste, busca regresar hacia las relaciones históricas y concretas en los espacios empresariales. Critica el abuso de los modelos en los que no figuran los actores sociales y las versiones de divulgación en las que se busca un adoctrinamiento ideológico de los individuos. Por esto, reivindica *La sociología de las lógicas de acción* que se centra en las prácticas de los agentes dentro de marcos de acción, visto en medio de conflictos y consensos. De esa manera, control, resistencia, el conflicto y sus consecuencias llevarían a diferentes acciones por parte de los sujetos. Para Alonso “las organizaciones, sus actores y sus prácticas solo pueden ser comprendidos como concretos, (...) nunca como modelos indeterminados o abstractos”. (p.21)

El epílogo “Estudios críticos de la gestión: una visión general” trata de proyectar información adicional a la visión crítica de la gestión empresarial. Es una suerte de iniciación en el tema. Se presenta la

génesis de la *Critical Management Studies*, el desarrollo de sus líneas y sus retos. Se muestra también su presencia en España, además de los alcances y límites para el futuro.

En conclusión, el libro ofrece un amplio panorama introductorio sobre el debate en los *Critical Management Studies*. Una perspectiva distinta y poco conocida sobre la organización y la gestión empresarial.(p.22)

(1) El autor traduce *Critical Management Studies* como *Estudios Críticos de Gestión* advirtiendo en el inicio del texto que es difícil una traducción al español de ese término, por lo que hará uso de los dos, en español e inglés refiriéndose a lo mismo.

Cápítulos relevantes para el proyecto:

1.La fuerza es la ignorancia, la esclavitud es la libertad: la gestión de la cultura en las organizaciones modernas, *Hugh Willmott*

2.¿Reina la calma en el frente de trabajo?: una crítica de las recientes tendencias en la sociología del trabajo en el Reino Unido, *Paul Thompson y Stephen Ackyord*

3.La paradoja de la teoría contemporánea sobre el proceso de trabajo: el redescubrimiento del trabajador y la desaparición del colectivismo *Miguel Martínez Lucio y Paul Stewart*

4.Capitalismo, subjetividad y ética: el debate sobre el análisis del proceso de trabajo, *Martin Parker*

5.Estudios Críticos de la Gestión: una visión general *Carlos Jesús Fernández Rodríguez* (epílogo)

Trabajo de Fuentes:

Alvesson, M., Willmott, H. (1992), *Critical Management Studies*, Londres, Sage.

Burrell, G. (1992), "The organization of pleasure", Alvesson, M. y Willmott, H. (eds) *Critical Management Studies*, Londres, Sage.

Derrida, J. (1975), *La diseminación* Madrid, Fundamentos.

Derrida, J. (1978), *De la gramatología* Madrid, Siglo XXI Editores.

Foucault, M. (1982), *Las palabras y las cosas*, Madrid, Siglo XXI de España Editores.

Foucault, M. (1999), *Vigilar y castigar. El nacimiento de la prisión* Madrid, Siglo XXI España Editores.

Knights, D., Willmott, H. (1989), "Power and subjectivity at work: From degradation to subjugation in social relations", *Sociology*, 23 (4): 535-558.

Knights, D., Willmott, H. (1993), "Strength is ignorance; slavery is freedom: managing culture in modern organizations", *Journal of Management Studies*, 30 (4): 515-552.

Linstead, S. (1997), "Abjection and organization: Men, violence, and management" *Human Relations*, 50 (9):1115-1145.

Martínez Lucio, M., Stewart, P. (1997), "The paradox of contemporary Labour Process Theory: The rediscovery of the employee and the disappearance of collectivism", *Capital and Class*, 62:49-77.

Thompson, P., Ackroyd, S. (1995), "All quiet on the workplace front? A critique of recent trends in British Industrial Sociology", *Sociology*, 29 (4): 615-633.

Nexo con el tema que estudiamos:

El libro introduce al estudio de la gestión y las organizaciones en Reino Unido. Los *Critical Management Studies* nacen en medio de una coyuntura económica y política que fue la transición hacia el capitalismo de corte neoliberal. El foco de la discusión académica se replantea, se pasa de discutir sobre el trabajo y los trabajadores a discutir sobre los individuos y las empresas. Se reproduce aquí, un interesante debate sobre las diferentes posturas que se acuñan desde la academia, por un lado, los postestructuralistas, que al buscar superar el pensamiento dualista, reivindican el papel del individuo y los factores que intervienen en la constitución de su identidad en el ámbito organizacional, y por otro lado, autores que se centran en un análisis sobre lo concreto en el ámbito de la gestión, es decir, afiliados al marxismo, buscan recuperar la relación entre la estructura económica y la resistencia el sujeto en el trabajo.

Es necesario incorporar la crítica de la administración de las empresas y de los procesos de trabajo como parte de la investigación sobre la competencia intercapitalista. La crítica surge en un contexto de desencanto ante las teorías explicativas sobre el proceso de trabajo, especialmente ante el marxismo, que para ese momento histórico, con la caída del muro de Berlín, ya tenía para muchos autores, fecha de caducidad. Es fundamental posicionar este debate en el contexto histórico en que las teorías posmodernas tomaron fuerza.

Source URL (modified on 3 Noviembre 2015 - 4:06pm): <http://let.iiec.unam.mx/node/671>

Links

- [1] <http://let.iiec.unam.mx/taxonomy/term/13>
- [2] <http://let.iiec.unam.mx/taxonomy/term/15>
- [3] <http://let.iiec.unam.mx/taxonomy/term/17>
- [4] <http://let.iiec.unam.mx/taxonomy/term/20>