

**Carlos Jesús Fernández Rodríguez (ed.)**

***Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies***

Madrid, Siglo XXI, 2007

En la última década, se ha consolidado en el ámbito de los estudios organizacionales y administrativos una línea de pensamiento que, nutriéndose tanto de recientes corrientes del post-modernismo en ciencias sociales como de la tradición de la teoría crítica, se ocupa de analizar los procesos de organización social y material del trabajo humano, poniendo en tela de juicio no sólo las perspectivas dominantes en administración de empresas sino la legitimidad misma del presente orden económico. Así, en un reciente artículo de presentación y síntesis de lo que significa esta escuela, conocida como Critical Management Studies (CMS), se procura dejar en claro que la preocupación central de sus cultores no se centra en los problemas de la administración deficiente de las empresas o la incompetencia de sus cuadros gerenciales, «sino en la injusticia social y la destrucción ambiental de los sistemas sociales y económicos más general que estos gerentes y organizaciones sirven y reproducen»<sup>1</sup>. Más específicamente, resultan objetos de crítica radical, estructuras y patrones como «el capitalismo, la patriarquía, el neoimperialismo, etc.», que son percibidos como altamente poderosos pero sutiles condicionantes de la acción social<sup>2</sup>. Para los sociólogos, el espíritu y carácter general de estos planteamientos no resultan en absoluto novedosos. Lo interesante, y a la vez paradójico, es que los mismos provengan, en este caso, de autores con afiliación institucional en escuelas de negocios, las cuales constituyen actualmente verdaderos templos del pensamiento pro-empresarial, siendo además el *locus* principal de la formación de los cuadros directivos del futuro. El presente volumen editado por Carlos Jesús Fernández Rodríguez, profesor de la Universidad Autónoma de Madrid, acerca por primera vez al lector de habla hispana los principales aportes de los Critical Management Studies, junto a trabajos que reflejan las controversias suscitadas por su aparición y examinan otros aspectos como su génesis, desarrollo y perspectivas.

<sup>1</sup> Paul S. Adler, Linda C. Forbes y Hugh Willmott, «Critical Management Studies: Premises, Positions, Problems, Prospects», en *Academy of Management Annals*, 1 (en prensa).

<sup>2</sup> *Ibid.*

En la Introducción, Carlos Fernández realiza una breve presentación de los Critical Management Studies, puntualizando que configuran una línea de estudios organizacionales que es auténticamente «antisistema en el corazón del sistema» (p. 2), ya que basa sus formulaciones, abiertamente opuestas al pensamiento dominante en administración, en la obra de filósofos europeos como Foucault, Habermas y otros. Según Fernández, lo que unifica las diversas posiciones teóricas de quienes son reconocidos como cultores de CMS es su posicionamiento epistemológico basado en una perspectiva postmoderna o postestructuralista, la cual los distancia de otros enfoques críticos como la teoría del proceso del trabajo.

El libro está estructurado en tres partes. La primera de ellas contiene cuatro de los trabajos más significativos dentro de esta corriente. La segunda reproduce algunos artículos que reflejan el debate entre los partidarios de los CMS y los de la teoría del proceso del trabajo, de la cual surgen los primeros como una suerte de escisión. Por último, la tercera agrupa bajo el título de «evaluación de los Critical Management Studies» tres capítulos, escritos especialmente para este volumen, que analizan la relevancia de los CMS o de los problemas teóricos de los que éstos se ocupan.

La primera parte se abre con un artículo seminal de David Knights y Hugh Willmott, que data de 1989 y, de algún modo, marca una suerte de ruptura con la teoría del valor trabajo. Para Knights y Willmott, el enfoque marxista de Braverman no logra captar adecuadamente el fenómeno de la subjetividad, esencial para una adecuada comprensión de los problemas del mundo del trabajo. Es a partir del pensamiento de Michel Foucault, quien conceptualiza la subjetividad como algo que se construye a partir de la operación de mecanismos disciplinares, de vigilancia y de las estrategias del poder y el saber, que es posible una mejor aproximación a dicho fenómeno. La agenda de investigación que proponen Knights y Willmott se centra justamente en la búsqueda de una mayor comprensión de las formas en que se produce y reproduce la subjetividad en el ámbito del lugar de trabajo, prestando especial atención a la construcción de identidades laborales y a las prácticas sociales que permiten la misma.

A continuación, se incluye un trabajo de Gibson Burrell, de inspiración ecléctica, que contiene interesantes reflexiones respecto a las relaciones entre placer y organización. Frente a la reintroducción del placer que hacen las visiones tradicionales de la administración, como el análisis transaccional, el trabajo en equipo, etc., Burrell propone una re-erotización de la vida organizacional dentro del marco de lo que denomina teoría contra-organizativa, algo que naturalmente supone para su efectiva materialización cambios radicales en la estructura social. Luego, se presenta otro trabajo de Hugh Willmott, un artículo clásico de 1993, en el cual el autor plantea que el concepto de cultura organizacional, especialmente en boga cuando fue escrito el artículo, puede entenderse como una herramienta de control ideológico destinada a modelar la subjetividad de los empleados en función a los deseos y expectativas de los estratos dirigentes de la organización. Dicho intento de control conlleva, interesantemente, una forma alienante de lo que Orwell denominó «doblepensar», ya que la cultura organizacional, al proclamar denodadamente la libre iniciativa del trabajador pero exigir también una férrea adhesión a los valores corporativos, «afirma y niega simultáneamente las condiciones de la auténtica autonomía» (p. 125). Por último, se completa esta parte con un artículo de Stephen Linstead, quien desde una perspectiva psicoanalítica, discute las formas de violencia y abyección en las organizaciones, ejemplificándolas a través de un estudio de caso.

La controversia académica a que dio lugar la aparición de los CMS en el Reino Unido es el objeto de la segunda parte del libro, que recoge algunos artículos fundamentales al respecto. En primer término, se presenta una contribución de dos de los más destacados teóricos de la teoría del proceso del trabajo, Paul Thompson y Stephen Ackroyd, quienes critican el post-estructuralismo de los CMS y reivindican la investigación centrada en la problemática de la resistencia obrera, más que en las facetas de articulación y constitución de la subjetividad del trabajador por parte de la dirección de las empresas. Luego, Miguel Martínez Lucio y Paul Stewart, desde el campo de las relaciones industriales y con una visión más afín al marxismo tradicional, plantean a su vez sus discrepancias con Thompson y Ackroyd, pero también destacan las limitaciones de los planteamientos propios de los CMS, en particular lo que para ellos es una excesiva sobrevaloración del poder de la gerencia frente al de los trabajadores. El capítulo que cierra la parte del debate pertenece a Martin Parker, uno de los principales representantes de CMS. Dicho autor hace una síntesis de las coincidencias y discrepancias entre los CMS y la teoría del proceso del trabajo, sugiriendo que, a pesar de las divergencias epistemológicas que los separan, existe una semejanza de intereses morales y será entonces en el terreno de la ética donde se podrá combinar lo mejor de ambos enfoques para trabajar en la construcción de un auténtico proyecto crítico.

Los capítulos que componen la tercera parte del libro ayudan a contextualizar mejor el estudio de los CMS. En primer lugar, Miguel Martínez Lucio examina las particularidades del surgimiento de los CMS en el Reino Unido, identificando tanto factores institucionales propios de las universidades británicas como factores políticos del entorno más amplio en el cual éstas se insertan. Además, reflexiona acerca de las posibilidades futuras que se abren para esta perspectiva teórica, ante la eventualidad de que la americanización de las escuelas de negocios inglesas termine por acotar significativamente su espacio de institucionalización y expansión. Se incluye también una interesante contribución de Luis Enrique Alonso, que no se focaliza en los CMS en sí, aunque realiza una rigurosa crítica del formalismo de los enfoques dominantes en estudios organizacionales. De acuerdo a Alonso, quien también manifiesta una orientación crítica, algunas de las deficiencias de los mismos podrían superarse mediante el empleo de la sociología francesa de las lógicas de acción como estrategia teórica y metodológica, ya que permite una mejor comprensión de los procesos de conflicto y cooperación de actores reales en organizaciones reales. En el capítulo de cierre, Carlos Fernández realiza una excelente síntesis histórica de la evolución de los CMS y un lúcido análisis de las razones por las cuales este enfoque teórico no ha sido objeto de gran aceptación en España. A modo de evaluación de la contribución de dicho enfoque, debemos reconocer que su relevancia en la práctica organizacional ha sido virtualmente nula. Se trata, más bien, de un fenómeno confinado estrictamente al ámbito aislado de la torre de marfil, en la cual una particular «tribu académica» parece haber encontrado un lugar confortable y, hasta el momento, aparentemente seguro. En definitiva, Fernández reconoce esto cuando admite que «los CMS han caído en algunos excesos» (p. 370), aunque su postura respecto a sus perspectivas de desarrollo es bastante optimista. De acuerdo a él, no obstante, de «su capacidad para permanecer cercanos a la realidad social y de garantizar un compromiso político real con la izquierda dependerá su supervivencia en el futuro» (p. 382).

En síntesis, el presente volumen es una bienvenida adición a la literatura de sociología del trabajo y las organizaciones en idioma castellano. Indudablemente, se convertirá en material bibliográfico de rigor en cursos de grado y postgrado en dichas áreas. La tradición de pensamiento crítico está bastante desarrollada en varios países de habla hispana y resulta un poco sorprendente que la publicación de una obra de esta naturaleza no se hubiese realizado antes. Carlos Fernández ha tenido el mérito de llenar este vacío, contribuyendo a la difusión de una escuela de pensamiento que seguramente encontrará numerosos adeptos entre los sociólogos de España y América Latina. Si bien considero que el libro también es altamente recomendable para quienes estudian administración de empresas, particularmente a nivel de postgrado, sospecho que su recepción resultará más fría entre quienes se dedican a dicha disciplina. En cualquier caso, creo que quienes se interesan por el estudio del mundo del trabajo deben celebrar la aparición de esta obra. Sería deseable que este esperado primer impulso que han tenido los CMS en castellano no se quede aquí y que otras publicaciones continúen la senda iniciada con esta excelente recopilación de trabajos. El puntapié inicial ya está dado. La construcción de una visión crítica de la administración en idioma castellano será un arduo trabajo, cuyo resultado seguramente exhibirá importantes contrastes con esta literatura anglosajona. No obstante, para los sociólogos españoles y latinoamericanos especializados en esta materia y que realmente aspiran a transformar su objeto de estudio, se trata de una tarea que merece la pena.

ERNESTO GANTMAN

*Universidad de Buenos Aires y Universidad de Belgrano*

egantman@ub.edu.ar