

UNA INTRODUCCIÓN A LOS CRITICAL MANAGEMENT STUDIES

Carlos Jesús Fernández Rodríguez (Universidad Autónoma de Madrid, España)

1. Introducción.

Desde finales de la década de los ochenta, una línea de investigación que comenzó siendo marginal en el Reino Unido se ha ido consolidando, poco a poco, en el panorama intelectual europeo. Se trata de los llamados *Critical Management Studies* o estudios críticos de la gestión, una nueva vía de aproximación al análisis de la realidad organizacional en los estudios empresariales. Los académicos adscritos a esta corriente desempeñan su actividad docente e investigadora en el entorno de las facultades empresariales y las llamadas *business schools* o escuelas de negocios, lugares en los que, de forma habitual, la crítica ha permanecido ausente. La función de estas instituciones educativas, surgidas en Estados Unidos a principios del siglo XX, ha sido la de formar directivos, profesionales capaces de gestionar y administrar empresas. El desempeño de estas labores ha exigido un enfoque en el que los valores se han situado en torno a posiciones ideológicas cercanas a la defensa del libre mercado y la libre actividad empresarial. Esta paradoja en la que, en el corazón del sistema de transmisión de los valores ideológicos capitalistas -como definen estas instituciones Boltanski y Chiapello (2002)- haya un espacio para una teoría crítica y una alternativa ideológica izquierdista, merece cierta atención. En este *paper*, lo que se pretende es plantear una introducción a la cuestión, detallando el origen de los *Critical Management Studies* (CMS) en el contexto británico y cómo ha evolucionado dicha línea de investigación. Para ello, se utilizará como base el material recogido durante un conjunto de entrevistas que, durante el período 2004-2006, se realizaron a un grupo de académicos británicos y de otros lugares de Europa, y en material bibliográfico. Esta investigación ya ha dado lugar a la publicación, por la editorial Siglo XXI, del libro *Vigilar y Organizar: una introducción a los Critical Management Studies* (Fernández Rodríguez, 2007), que recopila algunos de estos trabajos. Tras realizar una valoración del desarrollo de esta línea de investigación, pasaré a analizar los desafíos a los que se enfrenta y de las ventajas e inconvenientes que plantea.

2. El surgimiento de los CMS.

El origen de los *Critical Management Studies* es difícil de señalar. Un punto de partida podría ser la publicación de *Trabajo y capital monopolista*, de Harry Braverman (1974) y la aparición de la teoría del proceso de trabajo, que supone una revolución teórica en los estudios sobre la organización del trabajo. Este libro clásico significa un giro en las ciencias del trabajo, con un nuevo enfoque que revitalizaba el marxismo y primaba el estudio del proceso concreto del mismo (en el que Braverman denunciaba un proceso de descualificación del mismo llevado a cabo por la gestión científica del trabajo, con el fin de que las clases capitalistas se asegurasen el control de la producción y su poder de clase), y con un mayor énfasis en el lugar de trabajo, la fábrica. Pese a contar con críticas desde casi el inicio, su éxito fue enorme durante la segunda mitad de los setenta.

Sin embargo, en la década de los ochenta, este legado comienza a cuestionarse entre sus propios seguidores, a raíz de una serie de transformaciones en el contexto económico y social que llevan a la hegemonía del neoliberalismo. Los problemas, así, cambian, y pasan a ser otros. El panorama en los ochenta es muy distinto al de los primeros setenta: una clase obrera industrial mayoritariamente masculina pierde efectivos en favor de los nuevos trabajadores del sector servicios con importante presencia femenina y de minorías étnicas; un fuerte declive sindical y la individualización de las relaciones laborales; frente a la descualificación de muchos trabajadores, otros muchos puestos de trabajo requieren una formación muy elevada y una gran autonomía de actuación. No se trata ahora de estudiar el trabajo en sí, sino comprender los símbolos, el marketing, los departamentos financieros, los desayunos de empresa, los mensajes de los consultores, las reestructuraciones de personal o las tensiones sexuales y raciales en la oficina. La mirada se desviará hacia la llamada *French Theory*, probablemente siguiendo la línea dibujada por los estudios culturales norteamericanos.

La concepción de Braverman sobre el trabajo, que influyó de forma notable en las relaciones industriales británicas durante los setenta, se vio contestada de muchas formas. Desde el principio, la

crítica fundamental que se hizo fue la de presentar el proceso de descualificación desde un punto de vista objetivista, lo que eliminaba los factores subjetivos en la cuestión del control. Sin duda, el énfasis en la noción de subjetividad es lo que marca la diferencia al principio. ¿Dónde se encuentra el sujeto en la sociología organizacional funcionalista, en el marxismo, en la teoría del proceso de trabajo? En la obra de Braverman esta cuestión no se exploraba, tampoco en Marx. Para ello, los autores de CMS buscan nuevos referentes teóricos, y lo encuentran en el trabajo de Michel Foucault y otros autores postestructuralistas y cercanos a la teoría crítica frankfurtiana. Para la mayoría de estos académicos, el gran libro de Foucault *Vigilar y castigar*, con su teoría del panóptico y la sociedad disciplinaria, es la referencia fundamental. Es una nueva forma de estudiar el control y la resistencia, y resultaba muy atractiva para describir las condiciones de la nueva cultura corporativa. Proporcionaba además un análisis no sólo de las técnicas disciplinarias y las instituciones carcelarias (como la propia fábrica), sino que ponía en primer plano la cuestión de los cuerpos y el control de los mismos (Foucault, 2005a). Asimismo, la cuestión de la subjetividad (como reacción a los objetivismos como el marxismo) y el papel que Foucault otorgó a los discursos son fundamentales para entender este giro lingüístico en el análisis de la gestión empresarial (ver Foucault, 1999). También la cuestión de la sexualidad se inspira en los trabajos de Foucault (2005b) sobre la materia. Al mismo tiempo, la teoría de la acción comunicativa de Habermas (2001), pese a sus enormes diferencias con la obra foucaultiana, comparte con ella el giro hacia los elementos comunicativos, relevantes en la nueva sociedad informacional (aunque se le critique su énfasis en la racionalidad y el consenso). Otra influencia fundamental en la crítica al *managerialismo* es la de la Escuela de Frankfurt, con la que coinciden en su denuncia del predominio de una razón instrumental en el capitalismo que lleva a la alienación y reificación del hombre bajo la nueva cultura del mercado e impide cualquier proyecto de emancipación (ver Adorno y Horkheimer, 2001). La crítica de la ideología que esta escuela realiza es fundamental, y es uno de los significantes fundamentales para los CMS: la imposición de significados a través de los discursos, y el establecimiento de consensos forzados a través de supuestas coincidencias entre intereses. Otras críticas a la sociedad del consumo de esta escuela se inspiran más en los conceptos de hiperrealidad y simulacro tan queridos al sociólogo francés Jean Baudrillard, en el influyente postmarxismo de Ernesto Laclau, en la deconstrucción de Jacques Derrida o en la obra de Bruno Latour o Lyotard.

La ruptura llega de forma manifiesta en 1989, y se aprecia particularmente en el volumen colectivo *Labour Process Theory*, editado por David Knights y Hugh Willmott, dos profesores de empresariales de la universidad de UMIST-Manchester y en el que se pretendía realizar una valoración del trabajo de Braverman quince años después de la publicación de su obra. Su petición de prestar atención a nuevas perspectivas teóricas ausentes en el debate sobre el Proceso de Trabajo lleva a la división entre los “modernos”, cercanos algunos de ellos al marxismo o al Partido Laborista y con un interés por las aproximaciones empíricas basadas en datos, y los “postmodernos”, más teóricos e interesados en analizar cuestiones más relacionadas con la cultura de empresa. Los siguientes hitos fueron, sin duda, la publicación de varias obras esenciales, en un contexto en el que la transición del conservadurismo del *thatcherismo* al *New Labour* apenas trajo cambios significativos. El libro colectivo *Critical Management Studies* (1992), editado por Mats Alvesson y Hugh Willmott, no sólo sirve para bautizar la nueva escuela, sino que entre su material se encuentran estudios sobre temas como el marketing, el poder disciplinario de la cultura organizacional, el placer, la contabilidad o los sistemas de información de las empresas. Su éxito fue enorme, como el de las obras *Postmodernism and organizations*, editada por Hassard y Parker (1993), donde se hace la referencia más clara y explícita a la relación entre el nuevo marco teórico y las organizaciones (y donde se incluyen valoraciones a favor y en contra de las mismas) o *Resistance and Power in Organizations* (1994), editado por Jermier, Knights y Nord y que investiga situaciones de resistencia y control dentro de las organizaciones, entre otras.

Desde entonces, la escuela de CMS ha adquirido una cierta masa crítica de publicaciones y ha establecido unas redes que, aunque todavía marginales a nivel mundial, están relativamente establecidas en algunos lugares. Numerosos estudiantes se han ido uniendo al grupo, atraídos por su mezcla de frescura, novedad, erudición y radicalismo político (y, según algunos críticos, por oportunismo académico). La evolución posterior se ha centrado en la incorporación de un mayor pluralismo teórico si cabe, acogiendo las últimas novedades de los estudios culturales: así, en la actualidad, se van incorporando nuevas aproximaciones procedentes de las esferas del feminismo, el postcolonialismo, el psicoanálisis de los post-lacanianos, la *queer theory* o los autónomos italianos (ver Jones y Munro, 2005). Su consolidación definitiva llega con la organización del primer Congreso de *Critical Management Studies*, celebrado en Manchester con un éxito rotundo de público y que en 2007 celebrará su quinta edición. Los *Critical Management Studies* se han expandido también fuera de las fronteras británicas, como en Estados Unidos, Holanda y los países nórdicos. Las publicaciones han sido la principal vía para la difusión del trabajo de este grupo de académicos, con

revistas como *Organization: The Critical Journal of Organization, Theory and Society*, *Culture and Organization* o *Tamara*. En la actualidad, el número de revistas ha crecido notablemente, y cada año aparecen publicaciones nuevas. Otro de los elementos esenciales en la extensión de los CMS han sido los congresos, como la *Critical Management Studies Conference*, organizada en Manchester y ya por el quinto congreso, con más de veinte grupos de trabajo y asistencia internacional. Otros congresos importantes son el coloquio de *European Group for Organizational Studies* (EGOS) que agrupaba a estudiosos de las organizaciones de toda Europa, y la *Standing Conference for Organizational Symbolism* (SCOS), centrada exclusivamente en el análisis del simbolismo organizacional.

En definitiva, lo que comenzó como una escisión del grupo de estudiosos del Proceso de Trabajo que seguían a Braverman se ha convertido, en apenas quince años, en una línea de investigación consolidada y con un número importante de seguidores. La nueva sociedad de la información y del conocimiento, marcada por los discursos triunfalistas del nuevo *managerialismo*, ha encontrado a sus escépticos y críticos desde posiciones inesperadas: las escuelas de negocios. Buena parte de su éxito se ha debido a factores importantes: un objeto de estudio como la gestión empresarial que goza de una popularidad máxima en tiempos de exaltación de la empresa como institución central; un espacio desde el que realizar la crítica que cuenta con perspectivas de crecimiento y grandes presupuestos para investigación, publicaciones y organización de congresos, como son las *business schools*; y un marco teórico, el postmoderno, que está absolutamente de moda. Además, ha conseguido ocupar un espacio, dentro de la teoría organizacional y el análisis de la gestión empresarial, similar al que los estudios culturales ocupan en la actualidad en el campo de las ciencias sociales: no hegemónico, desde luego, pero sí bien establecido, pese a sus problemáticas y fragilidades.

3. Critical Management Studies: un proyecto de evaluación.

Los CMS realizan, como línea de investigación, una serie de aportaciones esenciales al estudio de las organizaciones y de la gestión empresarial. En primer lugar, abre un espacio a los estudios cualitativos en materia de gestión. Es cierto que lo hace por su quiebra de confianza en el modelo positivista y racionalista de conocimiento: pero a la vez deja un espacio para nuevas formas de conocer la organización. Estos análisis tienen especial relevancia en un momento histórico en el que la comunicación ha cobrado un auge importantísimo: información, consumo y marketing impregnan todos los aspectos de las sociedades capitalistas modernas. Ante esa nueva situación, el análisis del proceso de trabajo debe reforzarse con un análisis de los elementos comunicativos y discursivos presentes en las organizaciones. Llega así un giro lingüístico perfectamente acorde con las transformaciones sociales. Esta nueva aproximación cualitativa es además enriquecedora al permitir el análisis de fenómenos presentes en el mundo de la empresa que, por lo general, son obviados por las aproximaciones convencionales: por ejemplo, la cuestión de la cultura corporativa y las ideologías *manageriales*, difíciles de analizar desde perspectivas no cualitativas. Ello permite conocer mejor fenómenos como el control o el poder, difíciles de aprehender desde una perspectiva cuantitativa. Por otra parte, ante el desarrollo de técnicas de gestión de los recursos humanos que estimulan la individualización de las relaciones laborales, es muy relevante el énfasis que se da a la subjetividad.

Los CMS, pese a las acusaciones que han recibido, representan una línea de investigación plenamente consciente del contexto sociohistórico. Presta atención al rol creciente que, en la economía actual, juegan los llamados trabajadores del conocimiento y los trabajadores del sector servicios, e incluso trabajadores de sectores informales o incluso ilegales. Los Estudios Críticos de la Gestión representan además una verdadera visión crítica de la realidad organizacional. Hay una denuncia de las injusticias del nuevo neoliberalismo y su globalización implacable, que no sólo destruye formas de vida y culturas, sino que quiebra las solidaridades en las sociedades occidentales; del control y la manipulación ideológica en las organizaciones; del machismo y el racismo; de la coacción. Conscientemente, sus autores defienden un concepto casi olvidado en los discursos políticos, pero siempre válido: la emancipación. De este modo, no sólo nos hallamos ante una discusión teórica, sino ante una cuestión de compromiso con la política. Finalmente, se trata de una escuela que, en el plano puramente intelectual, es capaz de deparar grandes placeres tanto al lector como al investigador social. El hecho de recuperar la gran tradición filosófica francesa o prestar atención a la obra de autores esenciales en nuestra época como Bauman, Baudrillard, Agamben o Virno hace que sus aportaciones siempre sean interesantes e inviten al debate. A ello ayuda también la perspectiva multidisciplinar en la que se apoyan generalmente, y que hace de estos trabajos algo no tan encorsetado como los trabajos de otras disciplinas más cerradas.

La crítica a los Critical Management Studies ha sido muy fuerte, particularmente por parte de los antiguos colegas de la Teoría del Proceso de Trabajo, lo que ha dado lugar a un animado debate intelectual. Por supuesto, los Critical Management Studies presentan algunos defectos importantes. Así, es quizá más relevante apuntar a una crítica ya apuntada por autores británicos cercanos al grupo del miembro de *Labour Process Theory* Paul Thompson (1993, por ejemplo). Es la de la falta, en numerosas ocasiones, de un mínimo análisis de carácter empírico. El análisis del discurso es imprescindible en las organizaciones actuales, pero... ¿y qué hay de estudios puramente empíricos? Los hay excelentes (Brewis y Linstead, 2000), pero por lo general, entre las nuevas generaciones de autores de CMS, hay un excesivo enfoque en análisis meramente teóricos, ensayísticos y experimentales. Ello puede llevar a problemas como alejar la disciplina de la realidad social, haciéndola perder su sentido político. Otra crítica que puede hacerse a los CMS, siguiendo con esta línea, es el tema de los excesos teóricos y falta de empatía de académicos con el objeto de estudio, que lleva en ocasiones a una deriva filosófica injustificada. Existen casos numerosos, particularmente en las nuevas generaciones, en las que el deseo de conocimiento lleva en ocasiones a olvidar cuáles son los verdaderos fines de la teoría organizacional: el marco teórico, cuyo sentido es el de enfocar un análisis, termina por dominar y convertirse en el análisis en sí. Ello lleva, en algunos casos, al egocentrismo y al aburguesamiento intelectual.

Otros problemas de la disciplina proceden de su condición de estudios culturales, con los que comparten ciertas problemáticas: por ejemplo, la desaparición del trabajo como objeto de estudio, o de las instituciones. ¿Dónde está el trabajo como tal en muchos de estos estudios? Parece que al final el discurso, la comunicación, la cultura terminan por ocupar toso el espacio, y el trabajo, entendido como un proceso social tal y como lo entendía Braverman, es olvidado. Hay además un énfasis en los procesos de dominación y en el control disciplinario, pero apenas se menciona el término explotación, las clases sociales, la extracción de la plusvalía. Hay además una falta de atención a ciertos esfuerzos colectivos de resistencia, como por ejemplo la lucha sindical tradicional, rechazando a priori ciertos esfuerzos por llegar a acuerdos con la dirección. Sólo parecen atenderse los procesos que tienen que ver con reivindicaciones relacionadas con cuestiones como la identidad.

No obstante, estas críticas deben en cierto sentido ser matizadas. Es verdad que *Critical Management Studies* ha caído en algunos excesos, pero quizá ello se haya debido fundamentalmente a las peculiaridades del contexto histórico en el que se han desarrollado: sociedades en las que lo social, las solidaridades, los esfuerzos colectivos, ha tratado de ser destruidos a favor del desarrollo del libre mercado y el consumo. La hegemonía del libre mercado es tal que las ideas de igualdad, de redistribución, han sido totalmente eliminadas del discurso público. De este modo, buena parte de los problemas se derivan del propio contexto, de pensar lo social en un momento histórico en el que lo social está en trances de desaparición debido a políticas orientadas a ello.

4. Critical Management Studies: ¿el futuro?

Sin lugar a dudas, esta línea de investigación sobrevivirá por largo tiempo: el contexto en el que nació no ha variado en exceso: se han profundizado incluso ciertas tendencias. Nos encontramos plenamente instalados en la sociedad red de consumo, los mercados de trabajo están completamente segmentados y la globalización se extiende. Indudablemente, desde el 11-S ha crecido el miedo al terrorismo, pero el capitalismo se sigue fortaleciendo, con un importante crecimiento de la actividad económica en el extremo oriente. Por tanto, el postestructuralismo y las teorías sobre la postmodernidad siguen plenamente vigentes en el plano teórico, de forma que las referencias intelectuales permanecerán más o menos igual en el futuro, creciendo el interés por el feminismo o los estudios sobre el racismo. Previsiblemente, las grandes corrientes de la filosofía política crítica se incorporarán progresivamente: Deleuze y Guattari, los marxismos autónomos italianos herederos del operaísmo, el postcolonialismo, la teoría *queer* o el psicoanálisis ganan adeptos dentro de CMS, si bien en todos estos casos un posible riesgo es el de una quiebra dentro del campo entre autores cercanos a una deriva filosófica muy fuerte y otros con más interés por el estudio cualitativo empírico.

No obstante, no parece que la gran producción de material crítico por parte de los CMS haya tenido una influencia importante en las prácticas del capitalismo actual, o haya supuesto un verdadero desafío a la ideología dominante. La realidad es que todavía la producción de literatura pro-managerial es inmensa, con miles de títulos cada año, y todavía la mayoría de escuelas de negocios y estudios empresariales no son críticos en absoluto, sino profundamente conservadores. En cierto sentido, los CMS, como estudios culturales, se enfrentan a numerosos retos y oportunidades. De su capacidad de permanecer cercana a la realidad social y de garantizar un compromiso político con la

izquierda dependerá su supervivencia. De este modo, es imprescindible que, en la reflexión y los debates que se hagan al respecto, no se pierda lo social como referencia fundamental, de modo que, más que de estudios culturales, podamos hablar de unos verdaderos *estudios sociales de la organización*.

Bibliografía.

- ADORNO, T. W., HORKHEIMER, M. (2001). *Dialéctica de la Ilustración. Fragmentos filosóficos*. Madrid, Trotta.
- ALVESSON, M., WILLMOTT, H. (eds.) (1992). *Critical Management Studies*. Londres: Sage.
- BOLTANSKI, L., CHIAPELLO, È. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- BRAVERMAN, H. (1974). *Labor and monopoly capital: the degradation of work in the 20th century*. Nueva York: Monthly Review Press.
- BREWIS, J., LINSTEAD, S. (2000). *Sex, Work and Sex Work*. Londres: Routledge.
- FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J. (2007). *Vigilar y Organizar: una introducción a los Critical Management Studies*. Madrid: Siglo XXI.
- FOUCAULT, M. (1999a). *El orden del discurso*. Barcelona: Tusquets.
- FOUCAULT, M. (2005). *Vigilar y castigar. El nacimiento de la prisión*. Madrid: Siglo XXI.
- FOUCAULT, M. (2005b). *Historia de la sexualidad*, 3 vols. Madrid: Siglo XXI.
- HABERMAS, J. (2001). *Teoría de la acción comunicativa*, 2 vols. Barcelona: Taurus.
- HASSARD, J., PARKER, M. (eds.) (1993). *Postmodernism and organisations*. Londres: Sage.
- JERMIER, J., KNIGHTS, D., NORD, W., (Eds.) (1994). *Resistance and Power in Organizations*. Nueva York: Routledge.
- JONES, C., MUNRO, R. (Eds.) (2005). *Contemporary Organization Theory*. Oxford: Blackwell.
- THOMPSON, P. (1993). "Postmodernism: fatal distraction", en Hassard, J., y Parker, M. (eds.), *Postmodernism and organisations*. Londres: Sage.