

Presentación

Carlos Jesús Fernández Rodríguez¹

There's No Vibrations, But Wait!

Edgar Broughton Band

Uno de los debates centrales en las ciencias sociales a lo largo de las últimas décadas ha sido el de las transformaciones en el empleo en las sociedades industriales avanzadas. La globalización de la economía, la revolución de las tecnologías de la información y el cambio en el rol y funciones del Estado han tenido un impacto tremendo sobre la esfera del trabajo, no solamente contribuyendo a grandes cambios en sus características sectoriales (con un declive del empleo asalariado en el sector industrial, producto de las deslocalizaciones, frente a un crecimiento en los servicios), sino promoviendo una notable fragmentación en las condiciones del mismo, en un escenario de desregulación laboral y *desestandarización* del empleo paralelo al debilitamiento del sistema de relaciones industriales. El resultado ha sido una creciente desigualdad económica y social, perdiendo el trabajo su preponderancia como factor cohesionador en el nuevo escenario postindustrial y consumista. De este modo, y si siguiéramos la teoría de la regulación, el modelo de producción fordista vigente desde la década de los treinta hasta la década de los setenta, y caracterizado por un pacto entre capital, trabajo y Estado que garantizaba la redistribución económica a través de la regulación de los mercados, habría entrado en un profundo declive, siendo sustituido por un nuevo modelo denominado “postfordista”, en el que la tendencia a situar el conocimiento y la flexibilidad como los ejes centrales de la competitividad habría impulsado una extraordinaria fragmentación de la condición salarial y la individualización, cada vez mayor, de las relaciones laborales (Alonso, 2007 y 2009; Jessop, 2008; Miguélez y Prieto, 2009; Koch y Fritz, 2013).

Este nuevo escenario ha sido abordado por diversas disciplinas con el fin de comprender la naturaleza y consecuencias de estos cambios, y centrando su atención en elementos centrales como las políticas de gestión empresarial, el

¹ Universidad Autónoma de Madrid (España).
E-mail: carlos.fernandez@uam.es

desarrollo de una economía “inmaterial” basada en la innovación y el conocimiento, la desregulación y reconfiguración de los mercados de trabajo, la extensión de la precariedad laboral o el surgimiento de una mayor diversidad en la fuerza de trabajo. En muchos casos, el análisis, con independencia de las perspectivas teóricas, metodológicas y disciplinares, parece haber consensuado que el balance final de estas transformaciones –frente al optimismo de las clases dirigentes y gurús empresariales– presenta importantes claroscuros, enfatizando la creciente vulnerabilidad de sectores cada vez más amplios de las clases medias y trabajadoras, particularmente desde la irrupción de la crisis financiera a finales de la década pasada (Bauman, 2011; Kalleberg, 2011; Streeck y Schäfer, 2013; Piketty, 2014; en el caso español, ver Martínez García, 2013; Marqués, 2015; Alonso, Fernández Rodríguez e Ibáñez Rojo, 2016). Junto a la descripción de estos crecientes riesgos económicos y sociales, han proliferado asimismo las investigaciones centradas en otros elementos que afectan al bienestar de los trabajadores, y que no solamente se centran en los problemas clásicos asociados a la vulnerable condición del trabajo asalariado (bajos ingresos, nuevas formas de organización del trabajo, precarización, represión sindical) sino en cuestiones como la configuración de nuevas subjetividades laborales e identidades (Sennett, 2000; du Gay, 2007; Neff, 2012). Particularmente interesante es el caso de los nuevos trabajadores del conocimiento que, pese a ser, a priori, los grandes beneficiados del nuevo orden post-industrial –siendo de hecho considerados como élite de la nueva economía debido a su elevada cualificación–, se encuentran sometidos a fuertes tensiones en el entorno laboral, desde la intensificación del trabajo y el estrés hasta sofisticados mecanismos de vigilancia en el seno de las organizaciones (Alvesson y Willmott, 2012; Pérez Zapata, 2014; Costas y Grey, 2016). Asimismo, el ascenso del gerencialismo o managerialismo y sus nuevas culturas empresariales ha estimulado la emergencia de nuevas formas de control en el trabajo basadas en la manipulación de lo simbólico y lo discursivo, poniendo en primer plano la importancia del elemento ideológico inherente a la gestión empresarial (Fernández Rodríguez, 2007d; Alonso y Fernández Rodríguez, 2013). Todas estas tensiones han dado lugar a un auténtico malestar cultural –o más bien un malestar en el trabajo–, asociado por varios autores a la hegemonía del gerencialismo y sus lógicas productivistas y de maximización del beneficio empresarial (Parker, 2002; Klikauer, 2015). Merece la pena desvelar, analizar y discutir (e incluso resolver) las causas de dicho malestar, una vez que impactan de forma indiscutible en la vida y realidad cotidiana de millones de individuos.

El monográfico que aquí se presenta, bajo el título de “Estudios críticos organizacionales: hacia una repolitización de los nuevos mundos del trabajo”, trata de completar de alguna manera estos estudios sobre los nuevos mundos del trabajo. La idea de preparar una sección especial para una revista nació a partir de la celebración del seminario “Comprometidos, cínicos, *workaholics*, estresados...: hacia una visión política y ética del “Management”, organizado por el profesor Pérez Zapata en el otoño de 2012 en el marco de la Semana de la Ciencia, que sirvió para poner en común los proyectos de varios investigadores que hasta entonces habían trabajado por separado. Conversaciones posteriores entre los integrantes del todavía incipiente grupo de investigación ESCRIMA (*Estudios críticos sobre el management*, nombre acuñado por el profesor Arturo Lahera),

llevaron a considerar que era necesario impulsar un programa de investigación específico para el análisis de las nuevas ideologías empresariales en el contexto español, y tratar de informar al público de la necesidad de investigar las culturas organizacionales contemporáneas de forma más crítica. El primer producto de dicha colaboración es esta colección de artículos.

Este monográfico tiene varios objetivos. El primero es, por supuesto, el de presentar al lector español y latinoamericano un conjunto de estudios empíricos sobre esas nuevas realidades organizacionales desde una perspectiva crítica, incrementando la ya rica bibliografía que, en las últimas décadas, ha generado la sociología del trabajo y el empleo española. El segundo objetivo es el de encuadrar dichos estudios dentro de un enfoque diferenciado, que tiene como objetivo fundamental, sin abandonar la raíz sociológica, establecer programas compartidos de investigación con perspectivas diferentes de análisis, por ejemplo las procedentes de un campo académico distinto como es la administración de empresas o *management*. Nos referimos, en concreto, a escuelas como los denominados *Critical Management Studies* (CMS), en los que algunos de los trabajos aquí presentados van a encontrar su fundamentación teórica. El tercer objetivo, muy ligado al segundo, es el de hacer una llamada a los académicos españoles y latinoamericanos que trabajan en las diferentes subdisciplinas de las ciencias empresariales para que, dentro de sus posibilidades, y al igual que muchos de sus colegas europeos, intenten adoptar un giro mucho más crítico en sus análisis del mundo organizacional, permitiendo que graves problemáticas del mundo empresarial se puedan hacer más visibles, accediendo así al debate público, y contribuyendo a la vez a estrechar los lazos y construir sinergias entre los estudios organizacionales sociológicos y los del campo del *management*. Los CMS antes mencionados son, sin lugar a dudas, un puente que puede permitir convergencias interesantes en un necesario programa de investigación crítico sobre organizaciones.

¿Pero qué son los *Critical Management Studies*? Aunque en el primer artículo de este monográfico se describirán en profundidad, es necesario anticipar que representan una corriente alternativa a las teorías organizacionales ortodoxas que se enseñan comúnmente en las facultades de administración de empresas y escuelas de negocios; frente a estas, los CMS pretenden introducir a los estudiantes a análisis más críticos y profundos del mundo organizacional, de forma que estos se familiaricen con otros marcos teóricos que les permitan revisar su visión del mundo empresarial, incorporando al análisis de gestión elementos procedentes de la filosofía, la sociología y otras ciencias sociales. Desde finales de la década de los ochenta, esta escuela ha representado una nueva vía de aproximación al análisis de la realidad organizacional en los estudios de ciencias empresariales, poniendo en primer plano elementos importantes en las nuevas realidades organizacionales de la “nueva economía”, como son la subjetividad, la identidad, el conflicto, el poder o las técnicas de control gerenciales (Fernández Rodríguez, 2007a). Los CMS sitúan así la gestión en el punto de mira, y plantean si se trata de una mera técnica neutral o contribuye, en algunas de las formas que adopta en los tiempos actuales, a contribuir a la hegemonía del capital y/o los empleadores en el espacio del trabajo. Pese a su indudable cercanía a la problemática del trabajo contemporáneo, su recepción no ha sido amplia, aunque cuenta con seguidores en espacios académicos

de diversos países, entre ellos varios latinoamericanos (como se atestigua en Grey *et al.*, 2016). Sin embargo, en España concretamente, el impacto de esta escuela ha sido, hasta la fecha, muy reducido (es significativo que en el texto de Grey *et al.*, dedicado a explorar las escenas críticas cercanas a CMS, no se dedique ni siquiera un capítulo a España). Es cierto que la sociología del trabajo española tiene una larga tradición que recoge, entre sus influencias, algunos autores asociados a la *French Theory* como Foucault que inspiran el movimiento de los *Critical Management Studies*, por lo que en ese sentido una perspectiva crítica de estas características ya existe dentro de nuestras fronteras. Sin embargo, su influencia ha sido prácticamente nula en el campo de la administración de empresas, y escasa en el terreno de la sociología de las organizaciones. En Latinoamérica, curiosamente, sí que ha existido una tradición crítica que ha sabido asociarse a los CMS (Gantman, 2016; en este mismo volumen).

Sin embargo, recientemente algunos investigadores españoles han empezado a aproximarse de forma incipiente a estas perspectivas, de forma implícita o explícita. Un ejemplo de estos nuevos trabajos es este volumen monográfico, que recopila algunos trabajos de investigadores cercanos a esta línea, en su gran mayoría españoles, contribuyendo a la consolidación y visibilización de estas perspectivas críticas en nuestros estudios organizacionales. En este sentido y como ya se ha mencionado, los textos aquí reunidos responderían a ese esfuerzo por analizar fenómenos organizacionales (donde la gestión empresarial del trabajo juega un papel fundamental) desde una óptica que trataría de integrar la perspectiva sociológica con los *Critical Management Studies* (CMS). El monográfico que aquí se presenta trataría, por tanto, de recoger esta doble tarea de, por una parte, realizar una revisión de los estudios críticos organizacionales en el ámbito hispanohablante y, por otro lado, aportar estudios de carácter empírico que, de alguna manera, pudieran adscribirse a esta perspectiva teórica.

A la primera tarea de valoración crítica del impacto de los CMS se dedican los dos primeros artículos del monográfico, fundamentalmente teóricos. El primero de los trabajos, firmado por Carlos J. Fernández Rodríguez, se titula “Estudios críticos de la gestión: estudios culturales de los conflictos en el mundo del trabajo”, y representa una actualización del análisis que, en trabajos anteriores (ver Fernández Rodríguez, 2007a; 2007b; 2007c), el autor ya había realizado sobre la emergencia e impacto de la escuela de los *Critical Management Studies*. El espacio de la década transcurrida entre la publicación del libro editado para Siglo XXI y el momento actual nos proporciona una oportunidad magnífica para retomar algunas de las cuestiones planteadas en aquellos trabajos y valorar si las potencialidades y desafíos planteados entonces siguen vigentes o si, por el contrario, en estos diez años hemos asistido a cambios significativos que puedan contribuir a resituar el papel de los CMS. Por ello, el artículo de Fernández Rodríguez se orienta a realizar una valoración de las principales aportaciones del movimiento de esta escuela en el ámbito de las ciencias sociales, discutiendo su legado y su agenda investigadora, en un contexto caracterizado por una fuerte crisis económica e importantes cambios en la gobernanza universitaria, cambios que continúan produciéndose a día de hoy (y más cuando acontecimientos muy recientes como el *Brexit* pueden trastocar, todavía más, las condiciones de producción de conocimiento en el espacio académico británico). Por otra parte, Fernández Rodríguez reflexiona además sobre

el impacto que dicho movimiento ha tenido y pueda tener en el ámbito español, redactando de alguna manera ese texto ausente en el libro de Grey *et al.* (2016), y centrándose particularmente en los ámbitos académicos de administración de empresas y sociología. Fernández Rodríguez muestra que el impacto de CMS en España ha sido escaso, otorgándole a corto plazo bastantes más oportunidades de influencia en el terreno sociológico que en el de gestión empresarial. Por su parte, la contribución del profesor Ernesto Gantman, titulada “El desarrollo de los estudios críticos de gestión en los países latinoamericanos de habla hispana”, está dedicada a precisamente repasar la emergencia y consolidación de diferentes perspectivas críticas en el estudio de las organizaciones en Latinoamérica. En su artículo, Gantman va a centrarse en el espacio académico de los países con más producción investigadora y bibliográfica de la América latina en lengua castellana: México, Argentina, Chile, Colombia y Venezuela. El trabajo de Gantman es de gran interés, por cuanto informa a los lectores españoles del desarrollo de estos análisis críticos, dando cuenta de materiales en su gran mayoría desconocidos en la academia española y resaltando elementos del contexto político y económico que pueden influir en el mayor o menor desarrollo de estas miradas críticas. Además, muestra que este trabajo crítico implica no solamente a los académicos de ciencias sociales sino, por encima de todo, los afiliados a las facultades de ciencias empresariales.

Tras estos dos trabajos centrados en la reflexión teórica y la discusión bibliográfica, los tres artículos restantes del monográfico se centran en trabajos de investigación que, adoptando esa perspectiva crítica, han indagado en las realidades organizacionales contemporáneas a través de investigaciones empíricas. El primero de ellos, titulado “Reconstrucciones de la identidad laboral en contextos organizacionales invivibles” y cuya autoría es del profesor de la Universidad Complutense Juan Carlos Revilla, representa un buen ejemplo de investigación desde una perspectiva CMS: utilizando técnicas cualitativas de investigación, el profesor Revilla conduce una investigación empírica en el terreno empresarial manejando un concepto con gran fuerza crítica como es el de la *organización invivable*, interrogando a distintos empleados respecto a cuestiones que tienen un impacto directo en la configuración de sus subjetividades en el trabajo. Para ello, el autor se dirigirá a aquellos que han terminado abandonando las empresas, una vez que representan mejor que nadie el malestar que las nuevas formas de regulación de la subjetividad pueden estar creando. En su artículo, Revilla nos muestra las dificultades a las que se enfrentan los individuos para comprometerse con las organizaciones, una vez que estas ofrecen respuestas paradójicas a la necesidad de comprometer a los individuos con el trabajo: pese a que los discursos empresariales hacen llamadas a conseguir una mayor identificación de los empleados a través de nuevas culturas organizacionales, lo que este artículo muestra es que se ofrecen pocas razones para conseguir dicha identificación, al promover culturas laborales coercitivas y angustiosas. La cuarta contribución al monográfico, titulada “Nuevas técnicas de producción y control en los espacios de la economía del conocimiento”, está firmada por un investigador formado en la Universidad Complutense de Madrid, Jesús A. Ruiz Herrero. Este artículo, como el anterior, se inscribiría en una perspectiva encuadrable en CMS y explorando un espacio muy habitual en los intereses de dichos estudios críticos como es el de las industrias del conocimiento,

que emplean a personal con alto capital cultural y/o académico. Ruiz Herrero argumenta, apoyándose en un rico material cualitativo extraído de dos estudios de caso en los sectores de las TIC y las industrias de animación, que, pese a que algunas tesis defiendan los procesos de taylorización como inherentes a las dinámicas del capital productivo, existen espacios productivos en los que, por las características de los objetos y servicios creados, no es posible desarrollar estos procesos de automatización y control. Por ello, las organizaciones que operan en estas industrias del conocimiento desarrollan otros mecanismos de disciplina laboral y técnicas de control, que Ruiz detallará y discutirá a lo largo de su trabajo. Finalmente, el último artículo del monográfico, firmado por Carlos de Castro, Natalia Moraes e Isabel Cutillas y titulado “Gobernar la producción y el trabajo por medio de estándares. El caso de la industria agroalimentaria en Murcia”, se centrará en un sector productivo habitualmente alejado del foco en el que se centran los *Critical Management Studies*, como es el agroalimentario, y aunque en el mismo no se hace referencia a las perspectivas teóricas apuntadas por la escuela de Knights, Willmott y compañía, ofrece similitudes y convergencias interesantes con esos estudios críticos. En este texto, los autores analizan la implantación de sistemas de certificación de calidad en el sector agroalimentario de la Región de Murcia, seleccionando un estudio de caso como el de la industria de la uva de mesa. Tras una prolija descripción del sistema de producción de la uva, del control de calidad y de las condiciones de empleo, los firmantes del trabajo concluyen indicando que la intensificación de la regulación que ha ido acompañada de una mejora de las condiciones de trabajo, sino que más bien el resultado ha sido una creciente intensificación del control sobre el trabajo, precarizando todavía más las condiciones de vida de los empleados.

En definitiva, el lector español y latinoamericano tiene en este monográfico una pequeña colección de estudios críticos organizacionales, que confío que cumplan con el papel de dar a conocer más sobre las posibilidades que pueden ofrecer, para el análisis sociológico, los *Critical Management Studies*, y orientar en el futuro próximo una línea de investigación fecunda y sobre todo crítica en el campo de la sociología de las organizaciones y, especialmente, en los estudios de organización de empresas. Considero que este esfuerzo se hace hoy muy necesario. Atendiendo a las noticias que, con cuentagotas, a veces aparecen en los medios de comunicación digitales, parece que las realidades del mundo del trabajo distan mucho de ser satisfactorias en España: explotación laboral, condiciones de trabajo degradadas, recortes salariales, elevado desempleo y precariedad laboral, y un largo etcétera, particularmente en las empresas en que existe baja o inexistente sindicación. Basta consultar webs tan necesarias como la de <http://abusospatronales.es/> para hacerse una idea de la situación actual en muchas empresas. Y sin embargo, al mismo tiempo, esa difícil realidad en las organizaciones, que afecta a todo tipo de empleados sin importar cualificación y que genera tantos dramas cotidianos, permanece en un segundo plano casi clandestino, ya que apenas se comparte por parte de los afectados ni se discute en ningún medio de comunicación de masas o foro político. Ello deja a las empresas fuera del escrutinio de la opinión pública, pese a que ese sufrimiento en las organizaciones es una parte fundamental de esa “fábrica de la infelicidad” que representa el capitalismo contemporáneo. Quizá estudios como estos puedan contribuir a establecer un debate intenso en torno a qué

temas deben ser prioritarios en la agenda de investigación sobre organizaciones, estimulando tomas de posición y miradas mucho más críticas. Hay razones de sobra para hacerlo.

Bibliografía

- Alonso, L. E. (2007): *La crisis de la ciudadanía laboral*, Barcelona, Anthropos.
- Alonso, L. E. (2009): *Prácticas económicas y economía de las prácticas. Crítica del postmodernismo liberal*, Madrid, FUHEM/La Catarata.
- Alonso L. E. y C.J. Fernández Rodríguez (2013): *Los discursos del presente*, Madrid, Siglo XXI.
- Alonso, L. E., C.J. Fernández Rodríguez y R. Ibáñez Rojo (2016): “De la moral del sacrificio a la conciencia de la precariedad: un análisis cualitativo de los discursos sobre la evolución de la crisis en España”, *Política y Sociedad*, 53(2), pp. 353-379.
- Alvesson, M. y H. Willmott (2012): *Making Sense of Management*, Londres, Sage.
- Bauman, Z. (2011): *Collateral Damage: Social Inequalities in a Global Age*, Cambridge, Polity.
- Costas J. y C. Grey (2016): *Secrecy at Work: The Hidden Architecture of Organizational Life*, Stanford, CA, Stanford University Press.
- Du Gay, P. (2007): *Organizing Identity: Persons and Organizations “after theory”*, Londres, Sage.
- Fernández Rodríguez, C. J. (Ed.) (2007a): *Vigilar y Organizar: una introducción a los Critical Management Studies*, Madrid, Siglo XXI.
- Fernández Rodríguez, C. J. (2007b): “Postmodernidad y teoría crítica de la empresa: una presentación de los Critical Management Studies”, en C.J. Fernández Rodríguez (ed.), *Vigilar y Organizar: una introducción a los Critical Management Studies*, Madrid, Siglo XXI, pp. 1-24.
- Fernández Rodríguez, C. J. (2007c): “Estudios críticos de la gestión: una visión general”, en Fernández Rodríguez, C. J. (Ed.), *Vigilar y Organizar: una introducción a los Critical Management Studies*, Madrid, Siglo XXI, pp. 339-390.
- Fernández Rodríguez, C. J. (2007d): *El discurso del management: tiempo y narración*, Madrid, CIS.
- Gantman, E. (2016): “CMS in the Periphery: A Look at South America”, en Grey, C., Huault, I. Perret, V., Taskin, L. (eds.), *Critical Management Studies: Global Voices, Local Accents*, Oxon, Routledge, pp. 159-174.
- Grey, C., Huault, I. Perret, V., Taskin, L. (eds.) (2016): *Critical Management Studies: Global Voices, Local Accents*, Oxon, Routledge.
- Jessop, R. (2008): *El futuro del Estado capitalista*, Madrid, La Catarata.
- Kalleberg, A. L. (2011): *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s-2000s*, Nueva York, Russell Sage Foundation.
- Klikauer, T. (2015): *Critical Sociology*, 41(7-8), “What Is Managerialism?” pp. 1103-1119.
- Koch, M. y Fritz, M. (eds.) (2013): *Non-Standard Employment in Europe. Paradigms, Prevalence and Policy Responses*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- Martínez García, J. S. (2013): ““Divided We Stand”: la desigualdad según la OCDE”, *Revista Española de Sociología*, 20, pp. 141-150.

- Marqués, I. (2015): *La movilidad social en España*, Madrid, La Catarata.
- Miguélez F. y Prieto, C. (2009): “Trasformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa”, *Política y Sociedad*, 46(1-2), pp. 275-287.
- Neff, G. (2012): *Venture Labor. Work and the Burden of Risk in Innovative Industries*, Cambridge, MA, MIT Press.
- Parker, M. (2002): *Against Management*, Cambridge, Polity.
- Pérez Zapata, Ó. (2014): *Trabajo sin límites: salud insostenible; la intensificación del trabajo de conocimiento*, tesis doctoral, UCM.
- Piketty, T. (2014): *El capital en el siglo XXI*, Madrid, FCE.
- Sennett, R. (2000): *La corrosión del carácter*, Barcelona, Anagrama.
- Streeck, W. y Schäfer, A. (eds.) (2013): *Politics in the Age of Austerity*, Cambridge, Polity.