



Estudios críticos de la gestión: estudios culturales de los conflictos en el mundo del trabajo

Carlos Jesús Fernández Rodríguez¹

Recibido: 07-03-2016 / Aceptado: 17-10-2016

Resumen. Este artículo tiene dos objetivos principales. Por una parte, realizar una valoración de las principales aportaciones del movimiento de los *Critical Management Studies* (CMS) en el ámbito de las ciencias sociales, cuando se cumplen ya más de dos décadas desde su emergencia en el Reino Unido. Los CMS representan una corriente alternativa a las teorías organizacionales ortodoxas que se enseñan en las escuelas de negocios; frente a estas, pretende 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. En este sentido, se discutirá el legado de esta escuela y se reflexionará acerca de la dirección en que está reorientando su agenda investigadora, en un contexto de fuerte crisis económica y de cambios importantes en la gobernanza universitaria. Por otra parte, el texto va a realizar una reflexión adicional sobre el impacto que dicho movimiento ha tenido en el ámbito académico español, discutiendo las limitaciones para un proyecto de estas características en el marco organizacional y empresarial español.

Palabras clave: *Critical Management Studies*; gerencialismo; organizaciones; crítica.

[en] Critical Management Studies: Cultural Studies on Conflicts in the World of Work

Abstract. The goal of this paper is twofold. On the one hand, it seeks to evaluate, after two decades since its inception in the UK, the main outcomes of the Critical Management Studies (CMS) movement in the field of social sciences. CMS represents an alternative to orthodox organizational theory taught in business schools: as compared to the latter, it aims at introducing students to deeper and more critical analyses of organizations, helping them to engage with new theoretical grounds in order to change their views on business. Hence, the legacy of this school of thought will be discussed, as well as an additional reflection on the reorientation of its research agenda in a context of a deep economic crisis and changes in university governance. On the other hand, the text will also reflect on the impact CMS has had on the Spanish academia, discussing the limitations of this project in the Spanish organizational and business framework.

Keywords: Critical Management Studies; managerialism; organizations; critique.

Cómo citar: Fernández Rodríguez, C. J. (2017): “Estudios críticos de la gestión: estudios culturales de los conflictos en el mundo del trabajo”, *Política y Sociedad*, 54(1), pp. 23-44.

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

Sumario. 1. Introducción. 2. Los *Critical Management Studies*: una alternativa crítica en las escuelas de negocios. 3. Crisis financiera, reajuste neoliberal y *Critical Management Studies*. 4. Discusión y conclusiones: retos y oportunidades de unos estudios críticos de la organización (también en España). 5. Bibliografía.

1. Introducción²

La crisis económica que la economía mundial viene padeciendo, con distintos grados de profundidad, desde el año 2008 no sólo ha incrementado las desigualdades económicas y sociales en la mayoría de los países en los que el Estado del Bienestar había sido fundamental como elemento cohesionador de la sociedad (y que se ve como sus prestaciones son severamente recortadas durante estos años de crisis), sino que ha generado paralelamente una cierta crisis de confianza en los altos directivos o *managers* y las corporaciones en general (Locke y Spender, 2011; Alonso y Fernández Rodríguez, 2012b). Aunque todavía las alabanzas a emprendedores visionarios, grandes líderes empresariales y firmas innovadoras siguen formando parte de los discursos del presente (Alonso y Fernández Rodríguez, 2013a), entre un sector sustancial de la opinión pública de los países más afectados (incluyendo sus académicos) parece haberse deteriorado la imagen de los ejecutivos y directivos de empresas, particularmente las financieras, una vez que el comienzo de dicha crisis ha estado vinculado a una serie de malas prácticas por parte de estos, asociada a una verdadera crisis ética y moral en el mundo de los negocios (Abend, 2014). Además, se percibe a estos grupos asociados al “capital” como los ganadores de una soterrada lucha por la redistribución de la riqueza (p. ej. ver Piketty, 2014; Revelli, 2015). Existe una creciente percepción de que el poder de las organizaciones ha sido capaz de doblegar a los Estados, y que una “casta” asociada a las grandes multinacionales financieras (el 1% que denunciaba *Occupy Wall Street*) parece haber alcanzado un poder y hegemonía sobre los dictados de la economía desconocido en la historia anterior. En definitiva, estamos asistiendo a un resurgir de la crítica en los últimos años, cuyo objeto es el de señalar los principales problemas del capitalismo financiarizado contemporáneo (de ahí el éxito de textos como los de Varoufakis, 2012; Graeber, 2012; o Piketty, 2014).

Este nuevo “boom” de la crítica ha oscurecido el hecho de que, desde hace varias décadas, numerosos académicos y movimientos sociales han estado planteando críticas profundas al modelo neoliberal hegemónico y a aspectos específicos del mismo, aunque con menos éxito en la difusión de sus análisis. Durante la década de los noventa, por ejemplo, período caracterizado por el crecimiento de la economía mundial a partir del desarrollo de las nuevas tecnologías y la globalización de los mercados (coincidente con el colapso del socialismo real), era infrecuente que las críticas a las nuevas condiciones del capitalismo financiero tuvieran repercusión, una vez que en el discurso público se celebraba el triunfo de los mercados, la inexorabilidad de la globalización, la

² Este artículo forma parte de los resultados del proyecto de investigación “Marcos sociales del nuevo mundo económico y empresarial: de la producción al consumo (MSEE)” financiado por la Universidad Autónoma de Madrid. Agradezco a Luis Enrique Alonso y dos evaluadores anónimos sus comentarios sobre versiones previas de este manuscrito.

necesidad de ganar competitividad e incluso el fin de la historia. No obstante, existían corrientes críticas tratando cuestiones de gran relevancia. Un ejemplo es el interés que, en esa década, se había desarrollado por el fenómeno del denominado gerencialismo o managerialismo, que según diversos autores (Enteman, 1993; Gantman, 2005; Fernández Rodríguez, 2007d; Locke y Spender, 2011; du Gay, 2012; Klikauer, 2015), representaba de alguna forma la ideología empresarial, proporcionando una determinada cosmovisión en torno a cómo debe organizarse la gestión de lo público y lo privado en el ámbito organizacional, siendo ideas enormemente influyentes. Curiosamente, entre los críticos de estas ideas gerenciales se encontraba un conjunto de académicos agrupados en una escuela teórica conocida como *Critical Management Studies*, de gran interés no solamente por el hecho de desarrollar análisis críticos del mundo organizacional, sino por hacerlo desde un espacio tan inesperado como las escuelas de negocios, instituciones donde se formaban los altos directivos y ejecutivos de empresa y lugar central en la confección y difusión de las ideas gerenciales antes citadas (Fernández Rodríguez, 2007a). Frente a la perspectiva pro-empresarial y favorable a los negocios dominante en ese período, los CMS dirigieron su atención a ciertos aspectos de la vida de las organizaciones empresariales habitualmente olvidados o silenciados: así, el poder, la dominación, la subjetividad, el machismo, la manipulación o la violencia pasan al primer plano de las investigaciones, desde una aproximación profundamente crítica en la que, frente a los conceptos excelencia, reingeniería o competencias tan reverenciados por directivos, gurús de empresa y políticos, se daba voz a perspectivas como el feminismo, el psicoanálisis o el análisis del poder y la subjetividad (Adler, Forbes y Willmott, 2007; Alvesson, Bridgman y Willmott, 2009; Rowlinson y Hassard, 2011). Tras más de dos décadas, esta corriente crítica con el gerencialismo continúa en la actualidad desarrollando investigaciones y publicando trabajos de enorme interés, lo que la hace merecedora de la atención de estudiosos, académicos e interesados en la crítica a las nuevas ideologías empresariales en general.

En este artículo, el objetivo es el de realizar una reflexión sobre esos estudios críticos de la organización agrupados bajo el término *Critical Management Studies* (CMS, a partir de ahora) y su evolución a lo largo de la última década, con el fin de actualizar los contenidos ya presentados en trabajos anteriores (Fernández Rodríguez, 2007a, 2007b y 2007c). Para ello, en la primera y más extensa sección del artículo se explorarán las principales innovaciones teóricas que ha supuesto ese movimiento. En la segunda parte, se analizará la reacción de la escuela ante los acontecimientos que han precipitado la crisis financiera de 2008, discutiendo hasta qué punto esta perspectiva ha quedado relegada a un segundo plano frente a otros análisis críticos. Finalmente, la tercera y última sección del artículo se dedicará a debatir los retos y oportunidades a los que se enfrenta esta perspectiva de investigación, a lo que se añadirá una valoración del impacto que los CMS han tenido en España, discutiendo las limitaciones para un proyecto de estas características en el marco organizacional y empresarial español.

2. Los *Critical Management Studies*: una alternativa crítica en las escuelas de negocios

Ya se ha señalado en la introducción la importancia que el pensamiento empresarial (recogido bajo el concepto paraguas de gerencialismo) ha tenido, desde hace varias décadas, en el debate ideológico actual. La crisis de legitimación del capitalismo tardío señalada por Habermas (1999) había tenido, como resultado, un sorprendente reflujo termidoriano: tras un período de intensa lucha por los derechos civiles y un florecimiento del espíritu crítico en la generación del *baby boom* en relación al capitalismo organizado de postguerra, al final de la década de los setenta el libre mercado y las empresas se habían convertido en los nuevos referentes, sustituyendo el equilibrio entre capital y trabajo construido sobre el marco keynesiano de la ciudadanía laboral y el Estado del Bienestar (Alonso, 2007) por un nuevo proyecto de renovación del capitalismo: el neoliberalismo. La hegemonía de este último supondrá una revitalización del gerencialismo, el conjunto de doctrinas e ideas que los empleadores han desarrollado en torno al papel de la gestión o *management* en la sociedad, y que en las últimas décadas ha tenido un impacto muy significativo en las transformaciones y reformas de las organizaciones contemporáneas en la mayoría de los países occidentales, tanto en el sector privado como en el público³. El gerencialismo representa el *ethos* del capitalismo contemporáneo y nos permite visualizar el punto de vista de la alta gerencia sobre la compleja relación entre gestión y sociedad, enunciado como un discurso (Fernández Rodríguez, 2007d; Alonso y Fernández Rodríguez, 2013c). Esta visión del mundo contemporáneo bajo el prisma de la gestión ha sido denominada imaginario *managerial* (Alonso y Fernández Rodríguez, 2006), que servirá para explicar a gerentes y empleados de las organizaciones el funcionamiento y devenir del mundo actual y convencerles a adoptar unas conductas concretas que para adaptarse al nuevo escenario de la globalización.

¿Qué elementos han comprendido ese imaginario en las últimas décadas? Tal como han descrito diversos autores en sus análisis del discurso del *management* (ver por ejemplo Alonso y Fernández Rodríguez, 2006 y 2013c; Fernández Rodríguez, 2007d; Gantman, 2005) la ideología gerencial actual describe un mundo inestable sometido a constantes shocks y vaivenes, resultado del ritmo frenético de la innovación tecnológica, que crea y destruye mercados a una velocidad endiablada. La globalización ha supuesto que los Estados nacionales puedan hacer poco para corregir los desequilibrios generados por la competencia mundial, con lo que su función cambiará: de ser los garantes de la seguridad y el bienestar social, pasarán, desde un nuevo rol de Estado *Workfare* (Jessop, 2008) a construir mercado mediante políticas de desregulación y privatizaciones, animando además a su población a involucrarse en la construcción de una economía más competitiva mediante medidas de activación y fomento del emprendimiento. A grandes rasgos, el discurso gerencial recomendará la necesidad de adaptación de las empresas a una nueva economía del conocimiento que exige, por su volubilidad y fluidez, transformaciones tanto en los diseños organizacionales como trabajar en

³ Es necesario señalar también, tal como observó agudamente uno de los evaluadores de este artículo, que con la hegemonía del neoliberalismo también tiene lugar un proceso paralelo de entronización de las élites (incluyendo por supuesto las empresariales) como actores legítimamente reconocidos para gobernar el Estado neoliberal, tal y como esta doctrina económica (y modo de vida) requieren (Laval y Dardot, 2013).

la dimensión humana. Así, en la dimensión organizacional, se hará énfasis en la necesidad de adoptar estructuras en red, construir culturas empresariales fuertes, promover liderazgos eficaces y transformadores y comprometer a la organización en una cultura post-burocrática que cultive la creatividad y la innovación⁴. En la dimensión humana se hará énfasis en la importancia de contar con empleados motivados, capaces de autorregularse y comprometidos al máximo con la organización, que asuman que el riesgo es consustancial a la vida contemporánea, que sean individualistas pero con capacidad para trabajar en equipo, listos para adquirir competencias que les permitan moldear su perfil a entornos de trabajo que exigen colaboraciones multidisciplinares. Buena parte de estas ideas se recogerán en la denominada literatura gerencial, destinada a ese público de ejecutivos y empleados ansiosos por conocer las últimas novedades en teorías de gestión, y que han sido exploradas por diversos estudios académicos (Huczinsky, 1993; Collins, 2000; Fernández Rodríguez, 2007d).

De este modo, el imaginario *managerial* representará una de las bases indiscutibles del denominado *nuevo espíritu del capitalismo* (Boltanski y Chiapello, 2002), y su influencia será decisiva por cuanto dictará, de forma no tanto descriptiva como prescriptiva, no sólo las nuevas condiciones del trabajo, sino cómo deben configurarse las distintas subjetividades en el espacio organizacional (e incluso más allá) bajo el nuevo orden neoliberal (Laval y Dardot, 2013). Buena parte de estas ideas gerenciales emanarán de un entramado institucional concreto, formado por espacios muy determinados en los que florecerán estas nuevas teorías y fuertemente interrelacionados entre sí: escuelas de negocios, empresas de consultoría, gurús de empresa y editoriales empresariales, todos ellos fuertemente ligados entre sí (Fernández Rodríguez, 2013). Esta interrelación es particularmente fuerte en el mundo anglosajón, espacio donde la mayor parte de las ideas gerenciales son desarrolladas, y desde el que se exportan al resto del planeta en un nuevo proceso de difusión centro-periferia (Ibarra Colado, 2006; Alcadipani *et al.*, 2012). De este modo, el mundo empresarial y en general organizacional recibirá una saturación de mensajes desde diversos canales en los que se exhortará a formar empleados creativos y comprometidos y construir empresas post-burocráticas e innovadoras, como parte de una estrategia de reordenación de la sociedad en torno a la centralidad del mercado (Alonso, 2009).

Paradójicamente, en el mismo espacio donde surgen las ideas hegemónicas del mundo empresarial con su enfoque pro-mercado (el auténtico “corazón de la bestia”), se ha desarrollado una perspectiva crítica completamente novedosa y sorprendente. Se trata de la escuela de pensamiento a la que está dedicado este artículo, y que no es otra que los CMS antes mencionados. Esta escuela, formada fundamentalmente por académicos ligados a escuelas de negocios y facultades de ciencias empresariales, se define a sí misma como de tendencia ideológica izquierdista y con interés por enfatizar aspectos teóricos habitualmente minusvalorados en los estudios organizacionales y de gestión. Su objetivo, en este sentido, sería el de plantear un desafío a las perspectivas más convencionales de

⁴ Ese discurso contrastará notablemente con las ideas del imaginario gerencial existente en la década de los sesenta, época en la que se hacía énfasis en la importancia de la racionalidad, la estrategia a largo plazo, la planificación burocrática, la confianza en el análisis matemático y la estabilidad y seguridad como elementos garantes de un proyecto empresarial exitoso (ver Boltanski y Chiapello, 2002; Gantman, 2005; Fernández Rodríguez, 2007d).

estudio de las organizaciones, proporcionando una suerte de plataforma que permite una discusión de los mecanismos de poder y control en las organizaciones y su impacto y relación con la sociedad (Grey y Willmott, 2005), e investigando además la posibilidad de establecer alternativas de carácter radical al sistema vigente. Ello implica, entre otras cosas, reorientar de forma drástica la forma en que se analiza la gestión empresarial, tanto a nivel teórico como práctico, en el espacio universitario: se denuncia de hecho que una parte de la investigación sobre gestión y negocios ha tenido unos efectos perversos sobre las prácticas de la gerencia, al propagar teorías carentes de toda moral con un fuerte trasfondo ideológico (Ghoshal, 2005: 76). El impacto de una cierta forma de enseñar gestión ha contribuido a la proliferación de gerentes y ejecutivos ajenos a toda responsabilidad, formados en esos espacios en los que la ética empresarial ha brillado por su ausencia. Frente a esos gestores “maquiavélicos” (Alonso y Fernández Rodríguez, 2012b), cuyo objetivo no es otro que el de perpetuar y legitimar un enorme grado de sufrimiento y destrucción en el mundo moderno -particularmente en las esferas de la producción y el consumo-, los académicos de CMS tratan de enfrentar a los futuros gestores frente a sus responsabilidades éticas, mediante una formación que hace énfasis en la necesidad de explorar críticamente la organización a todos los niveles, con especial atención a las relaciones de poder y opresión que, a su juicio, son resultado de las ideologías gerenciales contemporáneas.

¿Cómo y por qué surgen los *Critical Management Studies*? Existen una serie de factores específicos que se encuentran, por supuesto, enraizados en un contexto histórico y social concreto, y que es el del Reino Unido de las décadas de los ochenta. Es allí donde se sitúa, tras los experimentos en las dictaduras del cono sur latinoamericano, la génesis del proyecto político neoliberal⁵. El gobierno presidido por Margaret Thatcher llevará adelante un proyecto novedoso de desregulación y privatización de la economía. Esto tiene un impacto descomunal sobre la sociedad británica, que experimenta una profunda reconversión no sólo de su sector productivo (se desmantela la industria, convirtiendo a la economía británica en una sociedad de servicios donde destacan particularmente los financieros, ligados a Londres y la *City*), sino de su marco de relaciones industriales, con una desregulación de los mercados, un debilitamiento del poder sindical y un crecimiento de las prerrogativas gerenciales. Los resultados son un giro hacia una economía post-industrial de servicios, particularmente financieros, que gira en torno a la *City*, a costa de cambiar por completo el modelo económico y social del Reino Unido (y del resto de Europa occidental), con un aumento del desempleo y el trabajo precario, y una crisis profunda en las zonas industriales del país, devastadas por las políticas de reconversión.

La hegemonía ideológica del nuevo neoliberalismo que va a tener importantes efectos a nivel cultural. Uno de estos efectos culturales fue la promoción del sector privado como motor de la economía y un giro en la política educativa, promoviendo la inversión en facultades centradas en saberes prácticos vinculados al trabajo en la economía real, frente al debilitamiento de las humanidades y ciencias sociales asociadas a la construcción del Estado del Bienestar y su aparato

⁵ Es importante precisar, no obstante, que antes de la subida al poder de Margaret Thatcher (y Reagan poco después en EEUU), medidas de corte neoliberal ya se habían aplicado, irónicamente, por parte de los gabinetes laborista y demócrata que precedieron a estos líderes conservadores (Harvey, 2007).

institucional. Ante esta situación, algunos jóvenes británicos recién egresados de las facultades de humanidades se vieron obligados a buscarse la vida fuera de su disciplina de conocimiento, ante la falta de oportunidades laborales; irónicamente, terminaron siendo contratados como docentes por las pujantes escuelas de negocios, necesitadas de personal docente dada su fuerte expansión (Rowlinson y Hassard, 2011). Al incorporarse, no renunciaron al bagaje teórico aprendido en las facultades de ciencias sociales de donde procedían (donde el impacto del marxismo había sido muy notable), incorporando a sus investigaciones sobre prácticas organizacionales una serie de presupuestos teóricos (procedentes de la filosofía, la sociología, la teoría política, la antropología, el psicoanálisis o la teoría literaria) que suponían una verdadera ruptura epistemológica en relación a los análisis *mainstream* del campo de la gestión y administración de empresas. Estos académicos resultaron además favorecidos por los cambios en la gobernanza universitaria, la cual pasó a primar la publicación académica frente a los lazos con el sector empresarial (lo que coincidió con la apertura, en las revistas de la disciplina, a nuevas perspectivas no identificadas con el tradicional positivismo basado en técnicas cuantitativas de investigación). El resultado fue que, repentinamente, junto a profesorado vinculado a empresas y consultoras, las plantillas de las escuelas de negocios británicas pasaron a contar con académicos interesados en Marx, Foucault o la escuela de Frankfurt, que poco a poco comenzaron a delinear un nuevo paradigma de investigación para el terreno de las denominadas ciencias empresariales (Adler, Forbes y Willmott, 2007; Parker, 2016).

En el año 1983, un grupo de académicos críticos organizó, en el Reino Unido, un congreso dedicado a discutir el legado de la obra de Harry Braverman, uno de los sociólogos del trabajo marxistas más notables del siglo XX: el encuentro, bautizado como Labour Process Theory Conference, atrajo numerosos participantes, con la peculiaridad de que la mayoría procedía de... facultades de empresa (Adler, Forbes y Willmott, 2007). El interés por el trabajo de Braverman era la excusa para discutir aspectos de la nueva organización del trabajo post-fordista, en la que los métodos de organización del trabajo inspirados en el toyotismo estaban alterando la comprensión vigente no sólo del trabajo que se realizaba, sino de unas nuevas y complejas relaciones de poder en las organizaciones. Nuevas publicaciones en el campo de la sociología del trabajo (como el clásico trabajo de Burawoy (1979)) estaban señalando además la importancia de nuevos elementos en esas relaciones de poder, como las ideologías empresariales o la subjetividad, maleable, de los empleados. La discusión de este legado fue la catalizadora de un intenso debate en torno a esas relaciones de poder en el espacio organizacional y la naturaleza de las mismas, que condujo a un progresivo realineamiento de esos académicos “post-bravermanianos” en dos grupos cada vez más separados teóricamente: el grupo alineado con las tesis del proceso de trabajo, en el que la apelación al marxismo y los valores de la “modernidad” constituía el centro de su aproximación analítica, y un segundo grupo, más “postmoderno”, que daba más importancia a los elementos culturales e identitarios en las organizaciones y cuya producción académica incorporaba fuentes asociadas a la teoría crítica frankfurtiana, el post-marxismo de Laclau y diversas fuentes del post-estructuralismo europeos, particularmente la obra de

Derrida y sobre todo Michel Foucault (Grey y Willmott, 2005; Rowlinson y Hassard, 2011; Parker, 2015). La ruptura entre ambos grupos se hace manifiesta en el libro colectivo *Labour Process Theory* (Knights y Willmott, 1989) donde se hacen explícitas las divergencias entre los académicos más notables de ambos grupos, dando lugar a una definitiva separación entre las dos corrientes.

En 1992 Sage publica un libro de enorme impacto, no sólo por sus contenidos, sino por su título: *Critical Management Studies*. Inspirándose probablemente en un movimiento crítico en el campo del derecho denominado *Critical Legal Studies* (Unger, 2015), los editores de este trabajo colectivo, Mats Alvesson y Hugh Willmott, dan con un título que sirve como auténtica “marca” y concepto unificador de una serie de trabajos heterodoxos que van a servir para otorgar una identidad común a una serie de académicos que, desde distintas latitudes, habían estado investigando la nueva cultura empresarial post-fordista y sus implicaciones sobre la vida organizacional. De pronto, disciplinas fundamentalmente técnicas como la contabilidad, el marketing, la cultura organizacional o la gestión de recursos humanos pasan a ser observadas de forma novedosa: son entendidas no como meras recetas para un funcionamiento óptimo de las empresas y la organización del trabajo, sino como instrumentos pergeñados por el management y destinados a colonizar el alma y la vida de los empleados, con el fin de anclarlos en el autoengaño, disciplinarlos y explotar su capacidad de trabajo (Alvesson y Willmott, 1992; Knights y McCabe, 2003). En el mundo post-fordista la explotación en el empleo no se basa en capataces, cronómetros y gritos; más bien en formas más sutiles de seducción, maquinaciones y atribución de culpabilidades. En este sentido, se mostrará la cara oscura de la nueva cultura organizacional, sobre todo en el espacio de los trabajadores de los sectores pujantes, caracterizados por la elevada cualificación de los empleados y una apuesta por valores como la innovación y la creatividad. Así, en este contexto la cultura empresarial es vista como un dispositivo de vigilancia que permite la puesta en práctica de métodos disciplinarios que, lejos de descansar en mecanismos panópticos, va a ser realizada por los propios empleados gracias a la inmersión ideológica en los valores culturales de la corporación, como muestran algunos estudios (por ejemplo Kunda, 1992; Costas, 2012; Nuno Matos, 2015).

Otro ejemplo de cómo orienta su análisis esta escuela podría ser, por ejemplo, cómo se investigan y analizan técnicas concretas de organización del trabajo, como el conocido “trabajo en equipo”. Para la denominada literatura *mainstream* o convencional en el terreno de la teoría organizacional, permitir que los trabajadores puedan gozar de un cierto margen de autonomía para organizar su actividad se presenta habitualmente como una estrategia beneficiosa para todas las partes: los empleados, al sentir que cuentan con mayor libertad, van a sentirse más satisfechos e implicados, rendirán más y ello influirá positivamente en la calidad de los productos y servicios, la rapidez en finalizarlos y, en definitiva, en los beneficios para la empresa (a esto se dedicarán las incontables obras que se publican en el ámbito de la literatura de empresa: ver Fernández Rodríguez, 2007d). Si existen factores que, de alguna manera, impiden la puesta en práctica efectiva de dicha organización del trabajo, se buscarán soluciones técnicas que permitan resolver los problemas sin cuestionar la idea de trabajo en equipo. Sin embargo, desde los CMS, el enfoque sobre estos problemas será muy distinto. Lo que tratarán de

mostrar los académicos vinculados a esta escuela a través de diferentes investigaciones (Kunda, 1992; Sewell, 1998) es que el trabajo en equipo lo que hace realmente es reforzar, dentro de las organizaciones, jerarquías construidas sobre situaciones de autoritarismo y opresión, y relaciones discriminatorias tanto en términos raciales como de género. Asimismo, se trataría de conocer, adicionalmente, las posibles razones por las que los empleados de las organizaciones sienten de todos modos fascinación por el trabajo en equipo, pese a sus efectos negativos.

No es que este tipo de aproximaciones sean extrañas o especialmente novedosas para los sociólogos, por supuesto. Existen numerosas investigaciones sobre las implicaciones del trabajo en equipo en el campo de la sociología, que han incidido en la dimensión de autocontrol, vigilancia y disciplina compartida que implica esta forma de organizar el trabajo (por ejemplo, Lahera Sánchez, 2004), o en la penetración de las ideas gerenciales en todas las esferas de la existencia (por ejemplo, Santos Ortega, 2014). Pero sí lo son para aquellos que imparten y reciben docencia en las escuelas de negocios y facultades de empresariales, donde el contacto con asignaturas que describan la realidad social e incluso laboral (lo que no deja de ser paradójico en un espacio en el que, en el fondo, lo que se hace es trabajar) es escaso y donde los objetivos de inserción laboral y promoción profesional prevalecen sobre los del análisis crítico. Para muchos estudiantes de *management*, no ha existido posibilidad de tomar contacto con la teoría crítica, el postmarxismo o la obra de Foucault, con lo que carecen de herramientas para analizar, críticamente, las implicaciones éticas de su trabajo cotidiano, aspecto que varios académicos de CMS han señalado como eje central de su proyecto docente (Fournier y Grey, 2000; Brewis y Wray-Bliss, 2008). Se trata, de alguna manera, de hacer llegar a perfiles habitualmente poco acostumbrados a una reflexión crítica nociones e ideas que les permitan situar su actividad práctica en un contexto laboral en el que tras las decisiones, existen consecuencias que afectan a individuos, instituciones, el medio ambiente y, desde luego, a la sociedad. Gestionar implica tomar decisiones sobre si contaminamos más o menos, sobre si contratamos siguiendo patrones discriminatorios o no, sobre salarios justos, sobre conciliación entre la vida laboral y la personal y familiar, sobre cómo afrontar situaciones de conflicto, etc. y esto exige la capacidad de reflexionar críticamente sobre los actos y asumir responsabilidades éticas. Los CMS tratan de hacer llegar a ese público, que se caracteriza habitualmente por no contar con esa formación crítica (a diferencia de los estudiantes de otras ciencias sociales, como sociólogos o politólogos) y que, a la vez, está destinado, en muchas ocasiones, a situarse en posiciones de poder, contribuyendo a la disrupción de sus creencias y, con suerte, a adoptar códigos de conducta que sirvan para transformar las empresas en espacios más democráticos, sino directamente revolucionarios (Jones y O'Doherty, 2005).

Los autores que destacan en esta primera generación de críticos, sobre la que descansa el mérito de consolidar, a contracorriente, esta agenda investigadora, son en su mayoría británicos, con figuras reconocidas como Hugh Willmott, David Knights, Gibson Burrell, Martin Parker, Stephen Linstead, o Heather Höpfl, agrupados en torno a una suerte de "Escuela de Manchester" (Prasad *et al.*, 2016). No obstante, otras referencias importantes serán las de las estadounidenses Marta Calás y Linda Smircich (claves no sólo en el desarrollo de análisis culturales en las

organizaciones, sino por introducir estudios de género y teoría feminista en el repertorio de los CMS), Gideon Kunda o, en Suecia, Mats Alvesson y Barbara Czarniawska. Estos autores publicarán un gran número de artículos en revistas científicas, contribuyendo no sólo a la progresiva aceptación de contribuciones críticas en revistas como *Organization Studies* o *Human Relations*, sino promoviendo incluso *journals* específicamente dedicados a recoger artículos inspirados en análisis críticos. Así, se han impulsado publicaciones periódicas como la prestigiosa *Organization* o *Critical Perspectives on International Business*, además de otras revistas más radicales y disociadas del mundo de los índices de impacto como *Ephemera* (Fernández Rodríguez, 2007c). Asimismo, han realizado una importante labor de búsqueda y recuperación de trabajos clásicos pero relativamente olvidados que habían contribuido a sentar las bases de esta escuela de pensamiento (ver Grey y Willmott, 2005).

La fuerza del grupo llevará a una notable transformación del estatus de la crítica en el campo académico del *management*: de ser un grupo marginal cuyas investigaciones se acogen con escepticismo (cuando no con hostilidad directa), los CMS se convierten en una corriente académica respetable, que tiene su papel (no hegemónico, pero sí tolerado) en las grandes asociaciones internacionales de académicos. Poco a poco, empiezan a contar con espacios (grupos de trabajo, comités de investigación, etc.) en los grandes congresos de administración de empresas, organizados por instituciones como la American Management Association (AMA) o el European Group of Organizational Studies (EGOS): de hecho uno de los congresos más reputados de este grupo, SCOS (Standing Conference on Organizational Symbolism) surge como un spin-off de EGOS (Adler, Forbes y Willmott, 2007). En una dinámica de reconocimiento y crecimiento debido a sus indudables credenciales académicas (la seducción de la crítica pero a la vez, la posibilidad de encontrar un espacio para publicar), nuevos académicos se unirán a este dinámico y activo grupo, generando un número creciente de artículos científicos, libros, investigaciones, congresos e incluso diversas performances artísticas. Simultáneamente, comenzará un proceso de consolidación de estos investigadores en diferentes departamentos universitarios adscritos a las escuelas de negocios británicas, distinguiéndose algunas facultades por la contratación de muchos de ellos: particularmente Leicester, pero también Manchester (particularmente UMIST, hoy fusionada con la Universidad de Manchester bajo el nombre de la segunda), Lancaster, Queen's Mary (Londres), Keele, Essex o Cardiff. Una vez alcanzada una notable masa crítica, de forma inevitable se termina organizando en 1999 el primer congreso de *Critical Management Studies* en Manchester, con extraordinario éxito de asistentes (se celebra desde entonces cada dos años). Incluso se publican compilaciones que presentan y discuten las principales aportaciones teóricas del movimiento (Grey y Willmott, 2005; Alvesson, Bridgman y Willmott, 2009; Grey *et al.*, 2016). Desde el cambio de siglo, una nueva generación de académicos se ha incorporado a esta escuela, introduciendo nuevos enfoques como son el post-operaísmo italiano, el postcolonialismo, los estudios literarios, los estudios anarquistas o el psicoanálisis, e introduciendo un refinamiento teórico que se ha convertido en una verdadera seña de identidad para la escuela -para lo bueno y para lo malo, como veremos posteriormente.

Los CMS no han quedado constreñidos únicamente al Reino Unido. De forma paralela, a finales de la década de los setenta surgieron voces críticas en otras academias (Grey *et al.*, 2016). Por un lado, aunque con alcance más limitado, diversos investigadores de lengua inglesa se irán sumando a esos estudios críticos sobre cultura organizacional, desde espacios nacionales afectados también por la hegemonía neoliberal. Así, en los Estados Unidos del reaganismo se establece una pequeña red de investigadores críticos como las ya citadas Marta Calás y Linda Smircich, o autores como Stanley Deetz, Paul Adler y David Boje; en Australia surge la figura del expatriado británico Stewart Clegg, alrededor del cual se unen numerosos investigadores internacionales. Al mismo tiempo, en la Europa occidental los CMS tendrán impacto, paradójicamente, en países de tradición socialdemócrata (los del norte de Europa), donde se constituye una escena vibrante de estudios críticos de gestión. Así, estas perspectivas críticas se introducen rápidamente en facultades y escuelas de todos los países nórdicos (particularmente Suecia y Dinamarca) y Holanda, con mucha menor presencia en el resto del continente europeo salvo casos excepcionales y absolutamente minoritarios. En los últimos años, ha crecido el interés por los CMS en América Latina (particularmente Brasil, pero también otros países de habla hispana) y en Asia, sobre todo en la India, con interés en la aplicación de perspectivas postcoloniales al análisis del mundo de la empresa (Grey *et al.*, 2016).

¿Cuál es la aportación de los CMS? Como se indicó en trabajos anteriores (ver Fernández Rodríguez, 2007a), incorporan a sus análisis organizacionales una ruptura epistemológica, incorporando influencias teóricas heterodoxas que tienen en común la aproximación crítica a la realidad social y organizacional, distanciándose así de las líneas dominantes en los estudios sobre gestión empresarial (tradicionalmente basadas en el positivismo, el funcionalismo y la psicología behaviorista). Así, en mayor o menor medida, los académicos arraigados en esta línea de investigación incorporan conceptos y construcciones teóricas procedentes de la teoría crítica, postestructuralismo, feminismo, estudios postcoloniales, marxismo y postmarxismo, anarquismo y diversas escuelas del psicoanálisis, sintetizándolas en mayor o menor medida en una aproximación multidisciplinar que enfatiza el pluralismo, la creatividad y la experimentación teórica. El objetivo de estos académicos sería el de ofrecer una mirada diferente a las prácticas gerenciales habituales en las corporaciones actuales, describiendo y criticando un universo laboral marcado por unas connotaciones problemáticas: se trata de superar un nivel descriptivo basado en cálculos numéricos o etnografías y descripciones cualitativas para proceder a una repolitización del mundo del trabajo, resaltando el elemento conflictivo que forma parte intrínseca de la vida organizacional y laboral. La idea es mirar conceptos como el *branding* (Willmott, 2010) o el liderazgo (Alvesson y Spicer, 2012) de forma crítica. En este sentido, los investigadores asociados a CMS manifiestan su profundo escepticismo en relación a la posibilidad de una defensa moral de las formas hegemónicas organizacionales y de gestión del mundo contemporáneo, denunciando no sólo su falta absoluta de ética, sino su imposible sustentabilidad tanto a nivel ecológico como social. Representa, de este modo, una alternativa a la forma en la que tradicionalmente se ha concebido el análisis de la gestión: se persigue una reflexión más profunda sobre los actos de la gerencia, que obvie tanto las prescripciones

moralistas defensoras del orden vigente como los fríos análisis tecnocráticos que reducen la gerencia a una mera aplicación técnica de una “ciencia de los negocios”, para desarrollar unos análisis que contribuyan a visibilizar el poder de la gerencia en la construcción del orden político organizacional. Para ello se apostará, además, por una metodología cualitativa poco común en la investigación en *management*, que fomente la investigación-acción participativa y que ponga un cuidado especial en los aspectos éticos y reflexivos de la actividad investigadora (Fournier y Grey, 2000).

3. Crisis financiera, reajuste neoliberal y *Critical Management Studies*

En este sentido, los CMS representan ese análisis crítico de las organizaciones en el capitalismo contemporáneo que trata de dar cuenta de los problemas asociados al nuevo espíritu del capitalismo y su impacto sobre la organización del trabajo y la vida de los empleados. Conforme el neoliberalismo, esa “nueva razón del mundo” (Laval y Dardot, 2013) se iba consolidando asociada al intenso desarrollo de un capitalismo cada vez más imbuido de la simbología y valores de la economía del conocimiento en red, creativa e innovadora (y profundamente postmoderna), los CMS iban ganando cada vez más adeptos entre los académicos británicos críticos, al conectar sus temas centrales de investigación (relacionados con el género y la identidad, propias de una fuerza de trabajo más educada y diversa, y con la disciplina y el control, vinculados al aumento de las nuevas tecnologías) con la realidad de las organizaciones empresariales del cambio de milenio y las características del modelo neoliberal vigente en ese momento. En este sentido, y aunque su voz no se escuchase demasiado en la arena pública, estaba poniendo el acento en cuestiones importantes, que mostraban que en el espacio de la empresa se estaba desarrollando una nueva cultura organizacional que, lejos de desencadenar a los trabajadores, los estaba atando a nuevos mecanismos de control más sutiles y difíciles de detectar, y cuyo resultado final era una suerte de nueva esclavitud de las subjetividades. El investigador de CMS tenía como complicada tarea la de descubrir y descodificar “los anillos de la serpiente” (Deleuze, 1999). En este sentido, podría afirmarse que era una voz crítica coherente con lo que muchos autores han coincidido en definir como un capitalismo desorganizado, líquido, donde la incertidumbre y el riesgo campaban a sus anchas pero en el que las principales referencias globales eran también las de la innovación tecnológica, el crecimiento económico y la permanente conexión, cada vez más intensa, a la globalización de los mercados (Lash y Urry, 1987; Harvey, 1989; Alonso, 2007; Alonso y Fernández Rodríguez, 2012a).

Sin embargo, a finales de la década pasada este paisaje de la era de la información va a sufrir algunas alteraciones que, si bien no suponen un cambio de modelo en cuanto a las bases del mismo, sí van a implicar una revisión y, en cierto modo, profundización en el mismo, con consecuencias importantes para los análisis en el terreno del *management*. El punto de partida de esta transformación es la hecatombe financiera de 2008, que da el pistoletazo de salida a una larga crisis económica que en Europa todavía se sigue extendiendo en el tiempo por los problemas monetarios y fiscales de la eurozona, y cuyo fin no parece vislumbrarse.

Como ya se ha señalado en otros trabajos (Alonso y Fernández Rodríguez, 2012b), el impacto de la crisis, tras un primer período de titubeos que hizo pensar incluso en un regreso del keynesianismo, ha sido el giro hacia una gobernanza neoliberal más agresiva que enfatiza la necesidad de austeridad presupuestaria (Clarke y Newman, 2012). Se habla así de un nuevo reajuste neoliberal que ha situado a las clases empresariales con una capacidad de dictar las reglas del juego que no habían tenido desde el período de entreguerras. Se han puesto de manifiesto, de una forma muy cruda, dos fenómenos: por una parte, el extraordinario tamaño de la economía financiera, que supera por mucho en volumen a la real y que ha generado una extraordinaria inestabilidad en los mercados financieros (Harvey, 2007; Alonso y Fernández Rodríguez, 2012a); y por otro, la consolidación de un nuevo modelo social basado en desigualdades socioeconómicas más acentuadas, en buena medida al tener que recortar, de forma drástica, la inversión pública y las prestaciones sociales en prácticamente todos los países desarrollados para financiar el rescate del sistema financiero y reconstruir la competitividad de las economías postindustriales en un contexto de intensa competencia global. Ello ha provocado un giro de las políticas económicas que, en los últimos años, han procedido a la erosión del sistema de relaciones industriales y la jibarización del Estado del Bienestar, cuya consecuencia ha sido el declive de las clases medias, un aumento de la pobreza y una notable sensación de malestar social, provocando la emergencia de numerosos movimientos de protesta en los últimos años como *Occupy Wall Street*, el 15-M y otros (Della Porta, 2015), pero también un resurgimiento de la xenofobia y el nacionalismo en Europa.

En esta situación de crisis y emergencia de nuevos movimientos de protesta, era esperable que los CMS asumieran un papel central en la construcción de la respuesta crítica a la situación, una vez que la escuela no sólo se incrustaba en instituciones muy vinculadas a ese capitalismo financiarizado como son las escuelas de negocios, sino que se situaba en una posición crítica postmoderna a priori más novedosa que el supuestamente amortizado marxismo. Sin embargo, la extraordinaria profundidad y virulencia de los aspectos sacrificiales de un neocapitalismo construido a partir de la desposesión de las clases medias y los desfavorecidos (ver Alonso y Fernández Rodríguez, 2013b) que ha supuesto, más bien, una recuperación de la crítica clásica, una vez que existe una percepción de regresión social y retroceso de derechos que nos retrotraería a una época previa al pacto keynesiano. De este modo, lo que proliferarán son discursos críticos que lo que defienden es el regreso del conflicto inherente a una lucha de clases que parece haber retornado con fuerza (Revelli, 2015). Más que de cultura empresarial, colonización de las subjetividades o desplazamiento de los significantes, de lo que se habla es de ricos frente a pobres, de élites políticas y financieras frente al resto de la sociedad. Se conjura de este modo a Marx y Keynes, siendo los libros de economistas inspirados por estos autores (por ejemplo, los ya citados textos de Piketty o Varoufakis) los nuevos *best-sellers* en el mundo de la crítica y los textos sobre los que activistas y nuevos movimientos sociales inspiran sus propuestas. E incluso cuando se tratan temas clásicos relacionados con la gestión, especialistas de otras disciplinas consiguen un impacto interdisciplinar más fuerte (pensemos por ejemplo en la gran difusión del último trabajo de David Graeber (2015) sobre la burocracia).

En este sentido, un observador externo podría argüir que los CMS han sido sobrepasados por los acontecimientos, palideciendo su crítica postmoderna ante el extraordinario empeoramiento de las condiciones laborales y sociales, que ha puesto de relieve problemas estructurales del capitalismo que no difieren demasiado de los ya denunciados por Marx en sus escritos. A fin de cuentas, ¿no se está desvaneciendo todo el sistema institucional en el aire? Esta observación de que el giro postmoderno de la escuela ha sido fatal para su capacidad de ejercer crítica ha sido recurrente prácticamente desde su consolidación (Thompson, 1993); si bien ha sido respondida de forma elocuente en numerosas ocasiones (ver Grugulis, Willmott y Knights, 2001; O'Doherty y Willmot, 2009), es cierto que los cambios en el contexto actual, que hacen pensar en un retorno a formas muy clásicas de conflicto entre capital y trabajo, puedan estar refutando algunos de los argumentos postmodernos más conocidos, como el fin de las metanarrativas o ciertos relativismos. En sintonía con esta crítica, en un trabajo anterior (Fernández Rodríguez, 2007c) se había argumentado que, siguiendo una distinción establecida por Boltanski y Chiapello sobre la condición de la crítica, los CMS responderían más a una crítica artista (en la que se denunciaba la falta de autenticidad, creatividad y la autonomía en el capitalismo contemporáneo) que a una crítica estrictamente social: el énfasis en temas culturales les lleva a denunciar más la manipulación ideológica y el control y represión que la explotación económica. No obstante, lo que la crisis ha sacado a la luz como el gran problema social contemporáneo es la extraordinaria desigualdad económica existente: esto es, la crítica social se ha impuesto en la agenda de los movimientos de resistencia al neoliberalismo, dejando en un segundo plano otros frentes como los hallazgos culturales de las investigaciones de CMS, poco conocidos (como en general la importancia del campo organizacional en los problemas contemporáneos). Esta percepción de falta de influencia, corroborada por la hegemonía del gerencialismo, es asumida por los propios miembros de esta comunidad, que han procedido a repensar la labor de los CMS en este mundo en cambio (ver Prasad *et al.*, 2016). Algunos autores han indicado incluso que los CMS están atravesando una suerte de “crisis de madurez”, corriendo el riesgo de perder toda relevancia en la esfera pública (Fournier y Smith, 2012; Spoelstra y Svenson, 2016). Se ha alertado asimismo de cómo deben aportar más ejemplos de lucha sobre el terreno, con énfasis en el desempeño crítico (Voronov, 2008; Spicer, Alvesson y Kärreman, 2009), y abandonar excesos teóricos, asociados no sólo a un cierto ensimismamiento y obsesión por consolidar la carrera académica (Spoelstra y Svenson, 2016), sino a plantear propuestas radicales sin relación alguna con la realidad circundante (como critica Smith, 2008). Otra sugerencia reciente ha sido precisamente la de intentar influir en los gerentes, estableciendo un diálogo con ellos en lugar de situarlos como enemigos y antagonistas (Wickert y Schaefer, 2015).

En general, buena parte de estos problemas no son nuevos, aunque en el nuevo escenario post-crisis su efecto se amplifica. Además, están surgiendo nuevos riesgos relacionados con la hegemonía neoliberal en los sistemas de educación superior y en particular su gobernanza de las universidades. En el caso británico, que es donde buena parte de estos académicos tienen su espacio de trabajo, se han producido notables cambios en el espacio de la educación superior, que se añaden

al reto de enseñar perspectivas críticas en un entorno como una facultad de empresariales (Grey, 2007). Han aumentado de forma extraordinaria las tasas universitarias, y se han producido importantes reestructuraciones y recortes de financiación (con la idea de que las universidades busquen financiación externa en el sector privado); paralelamente, se ha profundizado en una filosofía de competencia entre universidades y se han fetichizado los *rankings* de revistas científicas (Willmott, 2011; Mingers y Willmott, 2013). Este entorno es a priori difícil para propuestas heterodoxas como las de los CMS, siendo difícil encontrar financiación para desarrollar investigaciones que pongan en cuestión la ideología y malas prácticas de los empresarios actuales. Sí son más exitosos a la hora de publicar, aunque esto ha llegado a debates importantes en torno al fetichismo en relación a los rankings de las revistas de la disciplina que se ha extendido no sólo en todas las disciplinas universitarias sino incluso entre los propios autores de CMS: así, algunas voces consideran imprescindible el mantenimiento del rigor dentro de las publicaciones, algo que sólo rigurosas evaluaciones pueden conseguir; mientras, otros acusan a académicos de CMS de fetichizar ese formato de publicación dejando de lado otras posibles vías, más radicales y de más amplia difusión entre no sólo los especialistas sino también otros colectivos (Butler y Spoelstra, 2014). Otro problema es que las estructuras de gobierno de las universidades británicas han sido muy proclives a aplicar los principios elementales del gerencialismo a la gestión universitaria, especialmente en algunos centros: paradigmático es el caso de Warwick, convertida en ejemplo extremo de “universidad emprendedora” bajo la gestión del controvertido geógrafo Nigel Thrift, cuyo autoritarismo y gestión basada en la presión por resultados ha terminado precipitando la salida de muchos académicos críticos (Parker, 2014). Finalmente, un reto adicional es el de un alumnado no necesariamente atraído por la aventura del saber, pragmático y obsesionado con la inserción laboral (y en el caso británico norteamericano, posiblemente endeudado), con poca motivación hacia los estudios críticos, y que requieren estrategias docentes concretas (Prichard, 2009).

¿Podríamos hablar, por tanto, de crisis de los *Critical Management Studies*? Quizá sea excesivo utilizar ese término: el movimiento ha conseguido un cierto impacto a nivel teórico y ha sido legitimado por la comunidad científica, lo que puede considerarse un verdadero éxito, teniendo en cuenta la situación de marginalidad que la escuela podía haber sufrido. Sin embargo, sí se podría hablar de un cierto estancamiento, que como hemos indicado anteriormente han reconocido los propios adscritos a la disciplina, al no ser capaces de generar nuevas ideas y enfoques innovadores (Alvesson y Sandberg, 2013). Tras la ruptura que supusieron en un primer momento y la posterior lucha por el reconocimiento de la academia, una vez alcanzada la institucionalización aparecen algunas dudas existenciales que se han incrementado con la crisis financiera y el impacto de la ofensiva neoliberal posterior.

4. Discusión y conclusiones: retos y oportunidades de unos estudios críticos de la organización (también en España)

Los *Critical Management Studies* han sido y siguen siendo una de las escuelas críticas más relevantes en el terreno de la teoría organizacional, por cuanto han introducido, en un espacio tan difícil como el de los estudios de gestión empresarial, una mirada que cuestiona el orden de las cosas en un espacio tan decisivo como es la organización del trabajo en esta época postfordista de la economía del conocimiento. Sin embargo, y como se ha argumentado en este trabajo, es posible que se esté enfrentando a una suerte de crisis de madurez, ante la dificultad de equilibrar su planteamiento teórico con una acción práctica relevante en el espacio de la empresa en un contexto tan difícil como el actual, en el que la lógica neoliberal penetra, cada vez más, las esferas no sólo de la organización económica y del trabajo, sino las instituciones donde se genera su producción de conocimiento como es el propio sistema de educación superior. De este modo, y tras más de dos décadas de crecimiento, a mediados de esta década se está enfrentando a retos importantes: en primer lugar, superar su relativa irrelevancia no sólo en el debate público donde no se discuten sus diagnósticos o propuestas (aun cuando los primeros, ciertamente, son de máximo interés), sino incluso en este nuevo frente crítico de intelectuales que está emergiendo a raíz de la crisis financiera y las políticas posteriores a esta. En segundo lugar, es imprescindible superar un problema frecuente en el mundo universitario, y es que las discusiones de temas relevantes terminan quedando limitadas, en buena medida por su complejidad, al terreno académico, sin impacto en la opinión pública; para ello, es imprescindible un esfuerzo de divulgación que permita proporcionar herramientas críticas a la ciudadanía, llevando nuevos debates a una sociedad en la que, a buen seguro, son muchos los preocupados por los despidos, el estrés, la imposibilidad de conciliar la vida laboral con la familiar o que encuentran dificultades para tener voz en las organizaciones. En tercer lugar, debe delinear una estrategia coherente en la lucha contra el modelo gerencial de universidad que se está convirtiendo, en la actualidad, en hegemónico. Los retos citados son importantes, pero existen también oportunidades factibles de aprovechar: por ejemplo, incrementar las redes con académicos de otras disciplinas (que vayan más allá de la mera prospección de nuevas ópticas de análisis, sino de construcción de nuevos foros y estrategias de investigación multidisciplinares), y mayor presencia en el debate público en relación a temas más llamativos en este momento para la opinión pública, como por ejemplo serían la gestión de la banca de inversión o los valores políticos y culturales de gerentes y empresarios. En este sentido, una apuesta interesante sería la de “sociologizar” más la escuela, en una sinergia que aprovechase la familiaridad del investigador de *management* con el entorno empresarial para completar, con sus trabajos empíricos, la ya sólida tradición de estudios presente en la sociología del trabajo. Esto podría significar, además, una oportunidad para dar un giro más crítico a la sociología de las organizaciones, y conectarla mejor al espacio del trabajo y la economía, donde textos como los de Neff (2012) o Abend (2014) pueden tender un puente (de hecho, ya existen proyectos en esta línea, como el de Gay y Morgan, 2013).

Otro tema relevante es el de la modesta extensión, a nivel incluso geográfico, de los CMS. En la primera sección del artículo se señaló que, fuera del Reino Unido, habían sido acogidos con especial entusiasmo en el norte de Europa, particularmente en los países nórdicos y Holanda; sin embargo, departamentos comprometidos con la enseñanza de perspectivas críticas sobre las organizaciones son muy escasos en el resto del continente, aunque en Francia o Alemania comiencen a tener un pequeño impacto en las escuelas de empresariales (Grey *et al.*, 2016). El caso español no es, en este sentido, una excepción a ese desconocimiento o desinterés hacia este tipo de aproximaciones, y el impacto de los CMS en las facultades de ciencias empresariales ha sido muy escaso, acogiéndose mejor en otras disciplinas de conocimiento como la sociología, donde materiales de CMS han empezado a formar parte de la bibliografía en asignaturas de sociología de las organizaciones. De hecho, la única recopilación de textos existente en castellano, *Vigilar y Organizar*, ha sido compilado por un sociólogo español (Fernández Rodríguez, 2007a), y han sido sobre todo sociólogos los que están trabajando en esta línea (varias tesis doctorales se han inspirado directamente en estos análisis críticos de la empresa). Incluso las críticas más severas que ha recibido han sido desde la sociología analítica (León, 2009)⁶. Esto no es extraño: en cierto sentido, y frente a la rígida división entre marxistas y postmodernos británicos, la sociología del trabajo española ha sido más abierta y heterodoxa en la integración de influencias teóricas. Esto ha sido, en buena medida, por la notable influencia que ha tenido la escuela de la regulación francesa en España: trabajos como los de Coriat (2003) integraban lucha de clases con cultura empresarial y énfasis en las disciplinas laborales, influyendo en una sociología crítica despreocupada de establecer rígidas líneas de demarcación entre escuelas teóricas y que apuesta por un cierto sincretismo. Además, la sociología del trabajo española ha acogido las innovaciones de la *French Theory* antes que CMS (las traducciones se han publicado antes), con lo que el efecto novedoso que aporta CMS no es tan pronunciado como en otras latitudes. Sin embargo, el campo de las ciencias empresariales es muy distinto. Como se ha argumentado en un trabajo anterior (Fernández Rodríguez, 2015), existen varios factores que explican la escasa implantación de este tipo de perspectivas en España. Uno es la constitución del campo de enseñanza de las ciencias empresariales, dividida en dos sectores, uno público formado por las facultades de administración de empresas, y otro privado en el que se encuadran algunas de las escuelas de negocios más prestigiosas del mundo. En el primero podrían encajar bien este tipo de análisis críticos, pero la fuerte presión institucional hacia la publicación en revistas norteamericanas, el sesgo que estos estudios han tenido hacia la economía y la falta de una tradición crítica en la disciplina han frenado la difusión de estos estudios, vistos probablemente como demasiado exóticos y teoréticos, aunque existe un potencial de crecimiento ante el clima político del país. En el sector privado el contexto no se presenta más favorable: la vinculación histórica de estas escuelas de negocios con el *management* norteamericano y la Iglesia católica (ver Fernández Rodríguez y Gantman, 2011), y la presión en el caso de las más reconocidas por mantenerse en

⁶ Curiosamente, estas orientaciones han sido mejor recibidas en Latinoamérica, donde existe una red consolidada de académicos críticos que participa regularmente en los comités críticos de LAEMOS (el equivalente al EGOS latinoamericano). Para una revisión detallada del impacto de CMS en Latinoamérica, se recomienda la lectura de Gantman (2016).

lo alto de los ranking han otorgado a su actividad un sesgo tecnocrático y conservador, existiendo poco espacio para posturas verdaderamente críticas como las expresadas en los CMS. A lo más que se ha llegado es a que algunos autores hayan podido desarrollar trabajos encuadrados en el análisis institucional, aunque, como advierte provocativamente Willmott (2015), esa crítica nunca será tan radical y profunda como la planteada por CMS. Otro aspecto que también podría considerarse es el de las características del campo gerencial en España: en un país repleto de autónomos y microempresas, no existen demasiados nichos a los que dirigirse, con lo que los receptores de estas teorías terminan siendo los lectores de ciencias sociales más que los gerentes, que sería realmente la audiencia natural de estas teorías. El resultado es, como se había indicado antes, que la difusión en España de los CMS haya quedado limitada a la sociología, salvo alguna excepción puntual.

En conclusión, en este momento estamos asistiendo a un cierto estancamiento de los CMS, y pese a la gran fuerza e impacto de sus investigaciones, estas raramente son discutidas en la arena pública. Existe un consenso social en torno a la idea de gestionar mejor, pero sin entrar a fondo en cómo se hace y qué implicaciones tiene elegir un modelo de gestión frente a otros. En este sentido, la gestión o *management* ha conseguido un estatus de casi neutralidad valorativa: aparece como una extensión del sentido común, una elección del empresario y/o gestor que pareciera no tener un impacto específico sobre las personas que trabajan en las organizaciones, cuando la realidad es que, para la gran mayoría de ellas, condiciona completamente su existencia, salud, bienestar y proyectos vitales. En las organizaciones actuales se produce además una situación paradójica, y es que en la práctica la democracia termina a las puertas de la empresa, y este hecho palmario parece que no tuviera ninguna importancia. Para poder poner estas cuestiones sobre la mesa, es necesaria la contribución de los CMS. Ello supone repensar unos estudios críticos de la organización, que podrían beneficiarse de una “sociologización” de la disciplina, situando los problemas de las organizaciones en el centro del debate social.

5. Bibliografía

- Abend, G. (2014): *The Moral Background: An Inquiry into the History of Business Ethics*, Princeton, NJ, Princeton University Press.
- Adler, P., L. Forbes y H. Willmott (2007): “Chapter 3: Critical management studies”, *The Academy of Management Annals*, 1, pp. 119-179.
- Alcadipani, R., F. R. Khan, E. Gantman y S. Nkomo (2012): “Southern voices in management and organization knowledge”, *Organization* 19(2), pp. 131-143.
- 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 (2006): “El imaginario managerial: el discurso de la fluidez en la sociedad económica”, *Política y Sociedad*, 43(2), pp. 127-151.
- Alonso, L. E. y C. J. Fernández Rodríguez (eds.) (2012a): *La financiarización de las relaciones salariales: una perspectiva internacional*, Madrid, FUHEM/La Catarata.
- Alonso, L. E. y C. J. Fernández Rodríguez (eds.) (2012a): “El nuevo debate sobre el gerencialismo: ¿innovación creativa o maquiavelismo financiero?”, en L. E. Alonso y

- C.J. Fernández Rodríguez (eds.), *La financiarización de las relaciones salariales: una perspectiva internacional*, Madrid, FUHEM/La Catarata, pp. 104-126.
- Alonso L. E. y C. J. Fernández Rodríguez (2013a): *Los discursos del presente*, Madrid, Siglo XXI.
- Alonso, L. E. y C. J. Fernández Rodríguez (2013b): “Debemos aplacar a los mercados: el espacio del sacrificio en la crisis financiera actual”, *Vinculos de Historia*, 2, pp. 97-119.
- Alonso L. E. y C. J. Fernández Rodríguez (2013c): “Los discursos del management: una perspectiva crítica”, *Lan Harremanak*, 28, pp. 42-69.
- Alvesson, M., T. Bridgman y H. Willmott (eds.): *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*, Oxford, Oxford University Press.
- Alvesson, M. y J. Sandberg (2013): “Has Management Studies Lost Its Way? Ideas for More Imaginative and Innovative Research”, *Journal of Management Studies*, 50(1), pp. 128-152.
- Alvesson, M. y A. Spicer (2012): “Critical leadership studies: The case for critical performativity”, *Human Relations*, 65(3), pp. 367-390.
- Alvesson, M. y H. Willmott (eds.) (1992): *Critical Management Studies*, Londres, Sage.
- Boltanski, L. y È. Chiapello (2002): *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal.
- Brewis J. y E. Wray-Bliss (2008): “Re-searching Ethics: Towards a More Reflexive Critical Management Studies”, *Organization Studies*, 29(12), pp. 1521-1540.
- Burawoy, M. (1979): *Manufacturing Consent: Changes in the Labour Process under Monopoly Capitalism*, Chicago, Chicago University Press.
- Butler, N. y S. Spoelstra (2014): “The Regime of Excellence and the Erosion of Ethos in Critical Management Studies”, *British Journal of Management*, 25(3), 538-550.
- Clarke, J. y J. Newman (2012): “The Alchemy of Austerity”, *Critical Social Policy*, 32(3), pp. 299-319.
- Collins, D. (2000): *Management fads and buzzwords*, Londres, Routledge.
- Coriat, B. (1993): *El taller y el robot. Ensayos sobre el fordismo y la producción en masa en la era de la electrónica*, Madrid, Siglo XXI.
- Costas, J. (2012): ““We Are All Friends Here” – Reinforcing Paradoxes of Normative Control in a Culture of Friendship”, *Journal of Management Inquiry*, 21(4), pp. 377-395.
- Deleuze, G. (1999): “Post-scriptum sobre las sociedades de control”, en *Conversaciones*, Pre-Textos, Valencia, pp. 277-286.
- Della Porta, D. (2015): *Social Movements in Times of Austerity*, Cambridge, Polity.
- Du Gay, P. (2012): *En elogio de la burocracia*, Madrid, Siglo XXI.
- Du Gay, P. y G. Morgan (eds.) (2013): *New Spirits of Capitalism?: Crises, Justifications, and Dynamics*, Oxford, Oxford University Press.
- Enteman, W. F. (1993): *Managerialism : The Emergence of a New Ideology*, Madison, WI, University of Wisconsin Press.
- 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 C. J. Fernández Rodríguez (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.
- Fernández Rodríguez, C. J. (2013): ‘The Learning Environment and the Politics of Globalization – Consultants and business schools between destandardization and

- rhetoric', en M. Martínez Lucio (ed.), *International Human Resource Management: an Employment Relations Perspective*, Londres, Sage, pp. 181-200.
- Fernández Rodríguez, C. J. (2015): "Picnic on a Frozen River: Challenges for Genuine Management Studies in Spain", *RAE - Revista de Administração de Empresas*, 55(2), pp. 221-225.
- Fernández Rodríguez, C. J. y E. Gantman (2011): "Importers of Management Knowledge: Spain and Argentina in the 20th century (1955-2008)", *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 28(2), pp. 160-173.
- Fournier, V. y C. Grey (2000): "At the critical moment: conditions and prospects for critical management studies", *Human Relations*, 53(1), pp. 7-32.
- Fournier, V. y W. Smith (2012): "Making choice, taking risk: On the coming out of Critical Management Studies", *Ephemera* 12(4), pp. 463-474.
- Gantman, E. (2005): *Capitalism, Social Privilege and Managerial Ideologies*, Aldershot, Ashgate.
- Gantman, E. (2016): "CMS in the Periphery: A Look at South America", en C. Grey, I. Huault, V. Perret y L. Taskin (eds.), *Critical Management Studies: Global Voices, Local Accents*, Oxon, Routledge, pp. 159-174.
- Ghoshal, S. (2005): "Bad management theories are destroying good management practices", *Academy of Management Learning & Education* 4(1), pp. 75-91.
- Graeber, D. (2012): *En deuda: una historia alternativa de la economía*, Barcelona, Ariel.
- Graeber, D. (2015): *La utopía de las normas*, Barcelona, Ariel.
- Grey, C. (2007): "Possibilities for critical management education and studies", *Scandinavian Journal of Management* 23(4), pp. 463-471.
- Grey, C., I. Huault, V. Perret y L. Taskin (eds.) (2016): *Critical Management Studies: Global Voices, Local Accents*, Oxon, Routledge.
- Grey, C. y H. Willmott (eds.) (2005): *Critical Management Studies: A Reader*, Oxford: Oxford University Press.
- Habermas, J. (1999): *Problemas de legitimación del capitalismo tardío*, Madrid, Cátedra.
- Harvey, D. (1989): *The Condition of Postmodernity*, Oxford, Blackwell.
- Harvey, D. (2007): *Breve historia del neoliberalismo*, Madrid, Akal.
- Huczynski, A. (1993). *Management gurus: what makes them and how to become one*. Londres. Routledge.
- Ibarra Colado, E. (2006): "Organization studies and epistemic coloniality in Latin America: Thinking otherness from the margins", *Organization*, 13(4), pp. 463-488.
- Jessop, R. (2008): *El futuro del Estado capitalista*, Madrid, La Catarata.
- Jones, C., y D. O'Doherty (eds.) (2005): *Manifestos for the business school of tomorrow*, Åbo, Dvalin Books.
- Klikauer, T. (2015): What Is Managerialism? *Critical Sociology*, 41(7-8), pp. 1103-1119.
- Knights, D. y D. McCabe (2003): *Organization and Innovation. Guru Schemes and American Dreams*, Maidenhead, Open University Press.
- Knights, D. y H. C. Willmott (eds.) (1989): *Labour Process Theory*, Londres, Macmillan.
- Kunda, G. (1992): *Engineering Culture: Control and Commitment in a High Tech Corporation*, Philadelphia, Temple University Press.
- Lahera Sánchez, A. (2004): "La participación de los trabajadores en la calidad total: nuevos dispositivos disciplinarios de organización del trabajo", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 106, pp. 63-102.
- Lash, S. y J. Urry (1987): *The End of Organized Capitalism*, Oxford, Polity Press.
- Laval, C. y P. Dardot (2013): *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal*, Barcelona, Gedisa.
- León, F. J. (2009): "La lógica de los trabajadores. Un estudio sobre la racionalidad, la autonomía y la coherencia de las prácticas y los significados de los trabajadores", *Revista Internacional de Sociología*, 67(1), pp. 135-160.

- Locke R. R. y J. C. Spender (2011): *Confronting Managerialism: How the Business Elite and their Schools Threw our Lives out of Balance*, Londres, Zed Books.
- Mingers, J. y H. Willmott (2013): "Taylorizing business school research: On the 'one best way' performative effects of journal ranking lists", *Human Relations*, 66(8), pp. 1051-1073.
- Neff, G. (2012): *Venture Labor. Work and the Burden of Risk in Innovative Industries*, Cambridge, MA, MIT Press.
- Nuno Matos, J. (2015): "Laughter, fado, and dance: employability and emotional management in Randstad Portugal's Facebook page", *Revista Española de Sociología*, 23, pp. 57-72.
- O'Doherty, D. y H. Willmott, H. (2009): "The Decline of Labour Process Analysis and the Future Sociology of Work", *Sociology*, 43(5), pp. 931-951.
- Parker, M. (2014): "University, Ltd: Changing a Business School", *Organization*, 21(2), pp. 281-292.
- Parker, M. (2015): "Between Sociology and the B School: Critical Studies of Organization, Work and Employment in the UK", *Sociological Review*, 63(1), pp. 162-180.
- Parker, M. (2016): "CMS in the UK", en C. Grey I. Huault, V. Perret y L. Taskin (eds.), *Critical Management Studies: Global Voices, Local Accents*, Oxon, Routledge, pp. 191-205.
- Piketty, T. (2014): *El capital en el siglo XXI*, Madrid, FCE.
- Prasad, A., P. Prasad, A. J. Mills y J. H. Mills (2016): "Debating Knowledge. Rethinking CMS in a Changing World", en A. Prasad et al. (eds.), *The Routledge Companion to Critical Management Studies*, Oxon, Routledge, pp. 3-41.
- Prichard, C. (2009): "Three Moves for Engaging Students in Critical Management Studies", *Management Learning*, 40(1), pp. 51-68.
- Revelli, M. (2015): *La lucha de clases existe... ¡y la han ganado los ricos !*, Madrid, Alianza.
- Rowlinson, M. y J. Hassard (2011): "How come the critters came to be teaching in business schools? Contradictions in the institutionalization of critical management studies", *Organization*, 18(5), pp. 673-689.
- Santos Ortega, J. A. (2014): "La política en manos de los empresarios: el imparable ascenso de la ideología del emprendedor", *Papeles de relaciones ecosociales y cambio global*, 127, pp. 29-43.
- Sewell, G. (1998): "The Discipline of Teams: The Control of Team-Based Industrial Work through Electronic and Peer Surveillance", *Administrative Science Quarterly*, 43(2), pp. 397-428.
- Smith, W. (2008): "Critical Management Studies: Accountability and Authenticity", *Critical Sociology*, 34(1), pp. 15-28.
- Spicer, A., M. Alvesson y D. Kärreman (2009): "Critical performativity: The unfinished business of critical management studies", *Human Relations*, 62(4), pp. 537-560.
- Spoelstra, S. y P. Svenson (2016): "Critical Performativity: The Happy End of Critical Management Studies?", en A. Prasad et al. (eds.), *The Routledge Companion to Critical Management Studies*, Oxon, Routledge, pp. 69-79.
- Thompson, P. (1993): "Postmodernism: fatal distraction", en J. Hassard y M. Parker (eds.), *Postmodernism and organisations*, Londres, Sage.
- Unger, R. M. (2015): *The Critical Legal Studies Movement*, Nueva York, Verso.
- Varoufakis, Y. (2012): *El minotauro global*, Madrid, Capitán Swing Libros.
- Voronov, M. (2008): "Toward Engaged Critical Management Studies", *Organization*, 15(6), pp. 939-945.
- Wickert, C. y S. Schaefer (2015): "Towards a progressive understanding of performativity in critical management studies", 68(1), pp. 107-130.

- Willmott, H. (2010): "Creating 'value' beyond the point of production: branding, financialization and market capitalization", *Organization*, 17(5), pp. 517-542.
- Willmott, H. (2011): "Journal list fetishism and the perversion of scholarship: reactivity and the ABS list", *Organization*, 18(4), pp. 429-442.
- Willmott, H. (2015): "Why Institutional Theory Cannot Be Critical", *Journal of Management Inquiry*, 24(1), pp. 105-111.