

## PRESENTACIÓN

### SOCIOLOGÍA DEL *MANAGEMENT*

Los estudios críticos del *management* son un campo de reciente formación en los países latinoamericanos, a diferencia de lo que ocurre en los países anglosajones. El nuevo contexto empresarial, fruto del “modelo aperturista” y los cambios provenientes de la globalización en la década de los noventa, llevó a que las organizaciones buscaran una mayor eficiencia, por la vía del incremento de la productividad del trabajo, la racionalización, la reducción de costos y el mejoramiento de la calidad. Esto, a su vez, fue acompañado de un proceso de modernización empresarial que afectó no solo a las estructuras de las organizaciones, sino que también introdujo nuevas formas de gestión y nuevas tecnologías, que fueron complementadas, a su vez, por reestructuraciones de los procesos productivos y del trabajo. El centro fue la apuesta por un modelo para mejorar la gestión de los recursos humanos orientado a incrementar sensiblemente la productividad laboral, subordinando esta a criterios individualizantes en función de los cuales se impusieron los conceptos de “empleabilidad”, “modelo de competencias”, “capital humano” y “cliente interno”, entre otros. En este contexto, las organizaciones han sido testigos de cambios significativos en el trabajo directivo, en sus discursos, en los regímenes de trabajo y en los espacios de control.

Como respuesta, diversos científicos sociales no solo empezaron a discutir la emergencia de una nueva fase del capitalismo, más globalizado y flexible —que surgía en los países centrales, pero que también tuvo sus manifestaciones en el corto plazo en los países latinoamericanos—, sino también de un nuevo espíritu que afectaba las propias bases morales del capitalismo. Su inspiración fue el libro de Luc Boltanski y Ève Chiapello, *El nuevo espíritu del capitalismo*, publicado en 1999<sup>1</sup>. Dichos autores empiezan a denominar a esta nueva fase como capitalismo de los cuadros gerenciales —*management*—, a diferencia del primer espíritu, el del burgués clásico, o del segundo, el de los directores. Este nuevo espíritu incluía un fuerte cues-

---

1 Primera edición en español: Luc Boltanski y Ève Chiapello (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.

tionamiento a las organizaciones jerárquicas y burocráticas, así como el desarrollo personal a través de la inserción del individuo en múltiples proyectos.

Esta discusión rápidamente cobró valor en el ámbito internacional para pensar las dimensiones legitimadoras del capitalismo, entre cuyas principales representantes encontramos las denominadas ideologías del *management*, que recogen los valores morales dominantes entre los que tienen la hegemonía de la gobernanza en las empresas. Esto al punto de que en las últimas décadas se ha podido constatar cómo discursos y dispositivos de gestión se fueron trasladando paulatinamente a ámbitos que le eran muy ajenos al *management*, como el sector público (*new public management*), el sector educativo, la salud, el campo del arte (gestión cultural) y diversas esferas organizacionales y relacionales (clubes, sindicatos, etcétera), que empezaron a manejarse de acuerdo con las pautas de planificación, evaluación y eficiencia que se proponen en las grandes empresas. Al decir de Boltanski y Chiapello:

“En tanto que ideología dominante, el espíritu del capitalismo tiene, teóricamente, la capacidad de penetrar el conjunto de las representaciones mentales propias de una época determinada, de infiltrar los discursos políticos y sindicales, de proporcionar representaciones legítimas y esquemas de pensamiento a los periodistas e investigadores, de tal manera que su presencia es, al mismo tiempo, difusa y generalizada”. (Boltanski y Chiapello, 2002, p. 98)

Es en este contexto que, desde la apertura disciplinaria y más allá de las corrientes de estudios que se han ocupado tradicionalmente de la gestión, se ha ido conformando un área específica especializada en estos problemas, que ha convocado a sociólogos, psicólogos, filósofos, economistas e historiadores. En América Latina ha tenido su consolidación dentro de la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo (ALAST), como grupo de trabajo, en el año 2013, y, más recientemente, con la creación de la Red Latinoamericana de Estudios Críticos sobre Empresas, Management y Trabajo Directivo, conformada por investigadores que se han ocupado del tema en diversos países del Cono Sur. Este *dossier* es iniciativa de dicha red y surge de su encuentro en el año 2017, en el marco del congreso de la Latin American Studies Association (LASA), donde se presentaron públicamente, en formato de ponencias, los artículos compilados aquí.

Este *dossier* tiene como objetivo reunir investigaciones sobre los cuadros de conducción de empresas, encargados de llevar adelante las políticas empresariales, en el marco de las distintas cuestiones que su estudio ha suscitado: los procesos de irrupción de este fenómeno en América Latina, su lugar en la estructura social, su epistemología del poder, su articulación con el mundo del trabajo local, su impacto en distintas esferas de la acción humana, así como su cuestionamiento en lo relativo a las formas de ejercicio del poder y sus implicancias en esferas tales como las relaciones laborales, la ciudada-

nía y la vida cotidiana. A continuación, se realiza una reseña de los artículos compilados, con énfasis en su aporte a los estudios del *management*.

En primer lugar, se agradece la contribución de Diego Alvarez Newman, de la Universidad Nacional de José C. Paz (Argentina), quien presenta el artículo *El paradigma de la calidad y los dispositivos de individualización: los atributos valorados en disputa*. Se trata de un texto muy relevante, que, en la línea que se ha venido remarcando como característica de los estudios críticos del *management*, permite pensarlo no solo como el dominio de estrategias, técnicas y procedimientos a través de los cuales las diferentes fuerzas sociales buscan implementar sus programas, sino como lo que Michel Foucault denominó dispositivo de poder, una práctica que toma un lugar central en el modo de pensar la sociedad. Es decir, como mecanismo de control y vigilancia desde el cual no solo es posible ejercer un poder sobre los individuos, sino también construir un saber normalizador. A partir del artículo, es posible percibir cierta similitud entre los procesos que estudia Foucault y lo que ocurre con el *neomanagement*, cuyas prácticas, tales como la gestión de la calidad, se han puesto hoy en el centro de un poder que opera a través de la manipulación de los perfiles individuales de los trabajadores, que pasan a ser gestionados por sus rasgos observables, mensurables, es decir, por sus competencias, dejando de lado su subjetividad, su interioridad, su intencionalidad.

El desarrollo del *management* del siglo XIX viene del taylorismo, de la división científica del trabajo, en la cual se trataba de separar lo que el trabajador depositaba como saber en su trabajo, para racionalizarlo. En el nuevo *management*, en el marco de la globalización, este paradigma resulta demasiado rígido y aparece la idea de que la unidad de mente y cuerpo del trabajador debe estar ubicada en el centro de la gestión del trabajo, por eso la importancia del modo de ser no solo buen trabajador, sino también un trabajador que, en ese contexto de competitividad, tenga capacidad de adaptación y flexibilidad. Es decir, lo que se destaca es su capacidad de saber actuar en diferentes situaciones (saber ser y saber hacer) por medio de la puesta en uso de sus competencias y la adaptación a la situación. Ya no se trata solo de controlar si los trabajadores ejecutan bien las normas que prescriben el trabajo — como en el viejo *management* —, sino de evaluarlas en permanencia, no solo para valorar su eficacia, sino también para poner al trabajador en permanente situación de ser evaluado y a la evaluación como dispositivo de poder para producir en él la motivación de ser mejor, de hacer mejor y de siempre superarse, en definitiva, una lógica de competitividad.

Un complemento de estas ideas puede encontrarse en el artículo de María Julia Acosta, docente en la Universidad de la República (Uruguay), *Transformaciones en el mundo del trabajo en Uruguay: la gestión en el sec-*

*tor de software a medida*, a quien también se agradece su contribución. La investigadora retoma este lugar central que ha pasado a ocupar lo individual en el capitalismo managerial, bajo el supuesto de que para que las organizaciones tengan éxito se necesita una excelente gestión de su personal en cuanto capital humano. Solo de esta manera el ser puede ponerse en valor, como capital, al servicio de la organización. Por eso el nuevo *management* juega permanentemente con el oxímoron, en este caso, mirar el ser como el poseer.

Por eso también el nuevo *management* es, sobre todo, como nos recuerda Acosta, una forma de subjetivación: se espera que el individuo se piense como capital humano, que invierta en su formación. Por medio de esta reflexión, el artículo tiene la virtud de dejar abiertas preguntas centrales para la sociología del *management*: ¿se trata entonces de nuevas formas de reconocimiento de los trabajadores o de nuevas formas de explotación y, por ende, de nuevas formas de alienación, nuevos procesos de dominación, emergencia de nuevas formas de servidumbre involuntaria?, como señalara Angélique del Rey, autora de *La tyrannie de l'évaluation* (2013); ¿cuáles son las condiciones de posibilidad en el marco de estos procesos para que el individuo emerja de estos desafíos exitosamente?; ¿existen aún dimensiones, tanto en el plano individual como en el colectivo, que los sujetos puedan cultivar y que no puedan ser absorbidas completamente por la organización?; ¿es posible que este conjunto de técnicas aprendidas del *neomanagement*, que remiten al trabajo sobre uno mismo, abran posibilidades al trabajador para volver sobre sí mismo y reubicarse?; ¿abren la posibilidad de realizar prácticas, otros modos de actuar, de desarrollar, de realizarse con otros? Entonces, ¿es posible pensar que estas lógicas no se realizan completamente o en un único sentido y que si el éxito es una meta, el bienestar también lo es? Es decir, ¿es posible pensar que todo proceso es paradójico, que se da en un sentido, pero que también posee la semilla de aquello mismo que lo va a transformar?

A continuación, se presentan otras tres contribuciones recibidas en este *dossier* especial. Por ello toca agradecer a Marcela Mandiola, de la Universidad Alberto Hurtado (Chile), y a Alejandro Varas, de la Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación (Chile), por su contribución con el artículo "*Educación es gobernar*": *explorando los inicios del managerialismo masculino en la academia chilena*; a Jorge Walter, Diego Szlechter y Juan David Vanegas Daza, del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) de Argentina, por su artículo *La profesionalización de los estudios del trabajo en América Latina: resultados comparados de una encuesta realizada en dos congresos de ALAST*; y a Osvaldo Javier López Ruiz, del CONICET de Mendoza (Argentina), por su contribución con el artículo *El management en las organizaciones internacionales: la racionalidad administrativo-empresarial entrando en la ONU*.

Los textos mencionados convergen por ser estudios de organizaciones que reflejan cómo estas formas de producción de la gestión managerial, originaria del ámbito empresarial, empieza a permear los más diversos campos de la acción humana, lo que permite hablar de una “managerialización de la sociedad”, al punto de que la propia vida humana empieza a ser gestionada como una empresa: se comienza a hablar de que los individuos deben gestionar sus trayectorias individuales como una empresa, orientar su formación y su desarrollo profesional, insertarse en redes, fenómeno que se reconoce bajo la denominación de *management* de sí o *self management*. Este conjunto de artículos aparece entonces como una contribución al debate, en la medida en que todos problematizan cómo, poco a poco, la nueva filosofía del *management* ha permeado áreas como la educación —en el caso de Mandiola y Varas, quienes se enfocan en problematizar el managerialismo académico—, las organizaciones internacionales —en el caso de López Ruiz, quien aborda la cuestión en el Sistema de las Naciones Unidas—, y las trayectorias profesionales de los individuos en el campo de la sociología del trabajo —en el caso de Walter, Szlechter y Vanegas—. De su lectura cabe resaltar algunos acuerdos interpretativos que hablan de una convergencia en cuanto a dar identidad a los estudios críticos del *management*, tal cual se están instalando hoy en América Latina.

En primer lugar, estos artículos nos dan indicadores de la primacía de una mirada sobre el trabajo como gestión, más específicamente como gestión de conocimientos. Esto se ve bien ejemplificado en el trabajo de Mandiola y Varas, a partir del estudio de la gestión del conocimiento en la academia chilena, que se transforma en un caso claro de la orientación que en este campo están adquiriendo la mercantilización del saber y la organización, “la transmisión y construcción del conocimiento desde la primacía de valores como el individualismo, la competencia, y la rentabilidad, siempre amparados por un manto de neutralidad, objetividad, cuantitativismo y estandarización.” (Congreso de la LASA, 2017). Esta idea se termina configurando en lo que López Ruiz denomina un nuevo *ethos* del *management*, que en el caso de los organismos internacionales es interpretado por los propios trabajadores como “un exceso de *management*”, opinión que posiblemente no diste de la que podría estar sosteniendo un profesor universitario o un investigador en el campo de la sociología del trabajo cuando se dispone a observar su trayectoria.

En segundo lugar, aparece también en estos artículos la utilidad de asumir una mirada que priorice la necesidad de historizar la trayectoria de la instalación del *management* en estos ámbitos y el modo en que se ha dado forma a dicha concepción y gestión de las organizaciones en América Latina. Al considerar la historia desde los estudios organizacionales, se abre la puerta a una promisoriosa y fructífera colaboración que, al decir de Mandiola y Varas,

“... permite dar cuenta de la operación de transformación de lo organizacional a través del tiempo y, con ello, desnaturalizar la acrítica neutralidad y universalidad de sus más relevantes articuladores”. Esto a partir de formularse preguntas como: ¿cómo es que el *management* ha llegado a ocupar un lugar hegemónico en el quehacer de estas organizaciones y en el interior de estos campos?; ¿cuáles son los hitos que instalan dicha hegemonía?; ¿qué efectos sociales y políticos ha conllevado aquel proceso desde una perspectiva de género, generacional o de clase social?

*Mariela Quiñones*

Coordinadora del *dossier*

Doctora en Sociología. Profesora agregada del  
Departamento de Sociología, Facultad de  
Ciencias Sociales, Universidad de la República.