

Maria Medina-Vicent

UJI, España

medinam@uji.es

Diego Szlechter

UNGS-Conicet, Argentina

dszlechter@campus.ungs.edu.ar

Joaquín Bartlett

CES-UNNE, Argentina

joaquin.bartlett@comunidad.unne.edu.ar

**De Prácticas y Discursos. Cuadernos de Ciencias
Sociales**

vol. 14, núm. 23, 2025

Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

ISSN-E: 2250-6942

Periodicidad: Semestral

depracticasydiscursos.ces@unne.edu.ar

Recepción: 15 marzo 2025

Aprobación: 21 abril 2025

URL: <https://portal.amelica.org/ameli/journal/476/4765253011/>

Carlos Jesús Fernández Rodríguez (1974) es profesor titular en el Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Madrid. En la actualidad, es director adjunto de la revista Cuadernos de Relaciones Laborales y forma parte de varios consejos de redacción en revistas del ámbito de la sociología y las relaciones laborales. Doctor en Sociología y miembro del grupo de investigación consolidado de la UAM, “Estudios sobre trabajo, consumo y ciudadanía”, sus intereses de investigación son la sociología del consumo, de la economía, del trabajo y de las organizaciones, con especial interés por las teorías críticas sobre la empresa, en particular los Critical Management Studies. En estas líneas, dirigió y/o participó en varios proyectos de investigación financiados por organismos como la Agencia Estatal de Investigación y/o Ministerios, la DG de Empleo de la Comisión Europea o el CIS, centrados en temas de referencia como la emergencia del consumo de plataformas, el impacto de la crisis en los

hábitos de consumo, en las condiciones de trabajo o los cambios de cultura organizacional más recientes. Los resultados de estos proyectos dieron lugar a un amplio número de publicaciones en forma de libros, capítulos de libros y artículos científicos. Entre sus últimas obras publicadas, destacan Cadenas, redes y algoritmos (2022), *Work and Employment Relations in Southern Europe* (2023, editado junto a Miguel Martínez Lucio) y *Capitalismo y personalidad* (2024, en coautoría con Luis Enrique Alonso).

Entrevistadores. ¿Cuál ha sido la evolución de tu trabajo?

Carlos Jesús Fernández Rodríguez. Mi interés por los estudios críticos de gestión en el sentido amplio surgió hace ya más de dos décadas, en un período de mi vida en el que estuve vinculado al mundo de la empresa. Tras realizar el servicio militar, cursé un MBA en una escuela de negocios y desde ahí salté a trabajar en una consultora, donde estuve un poco más de dos años. En ese intenso período, estuve inmerso en una experiencia caracterizada no sólo por un trabajo intenso, sino también por una cultura laboral muy particular: la famosa “cultura de empresa”, que siempre me ha fascinado por la forma en que persigue condicionar el comportamiento de los individuos en las organizaciones, y a la que yo personalmente estuve expuesto de forma muy directa gracias a esta experiencia laboral y a mi paso por el MBA. Me recuerdo con traje y corbata, saliendo a las tantas del trabajo, discutiendo sobre estrategias, clientes, formación, nuevas tecnologías, somos un equipo, etc. La verdad es que fue hace una eternidad ya, pero indudablemente dejó una profunda huella en mí. Me obsesiona el mundo de la empresa: es el centro de la vida en el capitalismo neoliberal contemporáneo, organiza los flujos de trabajo y consumo y, posiblemente, nunca ha tenido tanta influencia en la vida humana. Sus contradicciones como espacio de creatividad y generación de riqueza -y a la vez de explotación y anulación de una parte de la esencia humana- requieren que hablemos más de ella desde una mirada crítica, algo que, en el debate académico y político actual, no sucede de una forma a mi juicio suficiente.

»Cuando abandoné ese mundo de la empresa privada y decidí regresar al mundo académico -había comenzado mi doctorado en la UAM a finales de los noventa, en sociología, pero lo tenía abandonado-, tenía claro que quería hacer mi tesis doctoral sobre las ideologías empresariales, desde una perspectiva crítica, y posiblemente centrar mi trayectoria en el estudio de este campo. Una persona fundamental en ese momento fue mi director de tesis, Luis Enrique Alonso, que me permitió desarrollar con total libertad ese proyecto y me ayudó muchísimo con su saber enciclopédico. Yo ya me había ido familiarizando con los autores del management y tenía una cierta base teórica, pero sus sugerencias de lecturas -Barthes, Bourdieu, Bateson,

Ricoeur y muchos otros- sirvieron para trabar mejor teoría y análisis empírico. La tesis se transformó años más tarde en un libro, *El discurso del management*, que es quizá el texto por el que a los académicos que se dedican a la sociología del trabajo y las organizaciones les puede sonar algo mi nombre.

»Durante la redacción de mi tesis doctoral, Luis Enrique me reveló otro texto que me fascinó en aquellos años: *Critical Management Studies*, un libro editado por dos académicos para mí desconocidos entonces, Mats Alvesson y Hugh Willmott. Esta recopilación de textos de los primeros años noventa me abrió los ojos a una corriente minoritaria de estudios organizacionales que me resultaba fascinante: académicos con miradas críticas al mundo de la gestión, que hablaban de manipulación, vigilancia, machismo y discriminación, y ¡que trabajaban en escuelas de negocios! El contraste con la escuela en la que había estudiado yo, en la que el director del programa siempre repetía el cliché de que “en la empresa lo importante son las personas” como signifiante vacío, era realmente abrumador. Mi fascinación por las contribuciones de este movimiento, prácticamente desconocido en España, me llevó a desarrollar un proyecto paralelo en el que me ayudó mucho también, además de Luis Enrique, otra figura fundamental en mi trayectoria académica: Miguel Martínez Lucio. Miguel no forma parte de los CMS realmente -él hace más bien *Critical Labour Studies*, centrado en las relaciones de empleo y el mundo sindical-, pero me ayudó a realizar muchas entrevistas invitándome a las universidades en las que trabajaba en el Reino Unido. Durante mis estancias de investigación con él, no sólo tuve acceso a muchos textos que luego han sido inspiradores -los trabajos de Kunda, Du Gay, Parker y otros-, sino que pude escribir mi otra contribución temprana, *Vigilar y organizar*, publicada por Siglo XXI y que recopilaba algunos escritos clásicos del movimiento CMS y contextualizaba las razones de emergencia de esta corriente crítica en las escuelas de negocios.

»Estos dos libros primeros situaron de alguna manera las bases de un proyecto de análisis crítico de las organizaciones, que he tratado de continuar a lo largo del tiempo, aunque no ha sido sencillo por diversas razones. Algunas han tenido que ver con la necesidad de diversificar mis investigaciones: nuestro grupo de investigación es pequeño, y es importante buscar temas de investigación comunes y que tengan posibilidades de ser financiados por convocatorias. Es por ello por lo que me he abierto a otros temas que me encantan también, como las relaciones laborales, la sociología del trabajo y la sociología del consumo. En estos temas he participado en muchas investigaciones y publicado bastantes trabajos, en muchos casos en colaboración con Luis Enrique y nuestro colega Rafael Ibáñez Rojo. La verdad es que Luis Enrique Alonso ha sido también, en esto, una

referencia: la idea es no especializarse al máximo en un tema de investigación, como hacen muchos compañeros académicos, sino tratar de abarcar varios terrenos de investigación de cara a poder tener una perspectiva más amplia de los fenómenos sociales. Por desgracia, es difícil sacar tiempo: trabajar en la universidad, en la actualidad, se ha convertido en una pesadilla de urgencias y compromisos burocráticos diversos que dejan poco tiempo a la reflexión y la lectura sosegada, fundamentales para poder construir trabajos académicos de mayor profundidad y calado.

»En todo caso, pese a estas restricciones, he tratado de seguir explorando este espacio de las ideologías gerenciales, desde distintos ángulos, no necesariamente vinculados a la mirada “postmoderna” de los Critical Management Studies, con los que no coincido totalmente en todos sus postulados, aunque tengan contribuciones valiosísimas. Gran parte de esos trabajos posteriores se han construido en una fructífera relación intelectual con Luis Enrique Alonso, con quien he escrito mucho a lo largo de las últimas dos décadas, destacando particularmente una trilogía de libros -Los discursos del presente, Poder y sacrificio y Capitalismo y personalidad- en los que nos hemos centrado en distintas dimensiones de los discursos de la gestión, sobre todo en el último en que hemos explorado conceptos como la marca personal, el coaching o el populismo empresarial, por desgracia tan de moda hoy, junto a planteamientos acerca de la posible crisis de la propia idea de management ante el empuje de la inteligencia artificial. También he escrito algunos artículos en torno a diversas temáticas adyacentes a la empresa con otras personas y he coordinado algunos monográficos; uno en Debats, específico sobre gerencialismo, otro sobre la ideología del emprendimiento (con Amparo Serrano) en Cuadernos de Relaciones Laborales y por supuesto dos contigo en Recerca sobre los discursos del management y las nuevas subjetividades neoliberales. En solitario también he hecho algunas cosas: entre ellas destacaría mi libro Cadenas, redes y algoritmos en el que exploro en detalle temas muy diversos vinculados al gerencialismo -desde la obra de Peter Drucker hasta el concepto de cliente, pasando por supuesto por los algoritmos- y en el que he tratado de actualizar mis reflexiones sobre el papel del management y los propios estudios críticos de gestión. Otra línea de trabajo que también he desarrollado en torno a esta mirada crítica a la gestión, pero más sociológica y alejada de los ECG, ha discurrido en torno a la traducción y edición de textos de Paul du Gay, un sociólogo a mi juicio fundamental para comprender mejor la naturaleza del gerencialismo contemporáneo, sobre todo la cruzada contra la burocracia que el autor denuncia como elemento central del pensamiento managerial. La traducción de En elogio de la burocracia o la edición para el CIS de Consumo e

identidad en el trabajo creo que han servido para que los trabajos de Du Gay se conozcan más en la esfera hispanoparlante.

»En el futuro me encantaría, si tengo tiempo, seguir explorando este espacio de la gestión empresarial -aunque no podrá ser probablemente de forma exclusiva. Me interesan muchos temas: el rol de las escuelas de negocios y otros evangelizadores en el terreno de la gestión; las nuevas manifestaciones de amor por el capitalismo más cruel y desbocado que están emergiendo en las redes sociales, como todo el mundo cripto bro; las nuevas culturas organizativas de Silicon Valley y el nuevo tecnopopulismo asociado a ellas; las implicaciones en términos de género de esta colusión entre nuevos influencers de la inversión y la manosfera, que tú ya estás investigando; o también cómo los principios del gerencialismo se contagian a otras esferas de la sociedad, incluyendo el sector público y la propia universidad. Realmente hay todo un mundo que explorar, a ver si saco fuerzas y puedo ponerme con ello, aunque como te digo, el problema es que tengo demasiadas cosas que sacar adelante.

E. ¿Qué distingue a los estudios críticos en gestión de otros enfoques más convencionales en la administración de empresas?

CJFR. Los estudios de administración de empresas más convencionales son los típicos de ADE y se centran en analizar la gestión y organización de recursos -incluyendo por supuesto los humanos- dentro de una empresa o institución. No son unos estudios clásicos o con una tradición científica consolidada en el sentido de la biología, la medicina, la economía o la física, sino que más bien han sido impulsados históricamente por las empresas con el fin de formar a profesionales capaces de tomar decisiones estratégicas, mejorar la eficiencia organizativa y adaptarse a entornos económicos y tecnológicos cambiantes. Esto es, su objetivo ha sido el de formar a futuros gestores cuya tarea será la de optimizar los beneficios empresariales, tomando decisiones a priori técnicas en distintos ámbitos de la actividad corporativa. Estos estudios suelen combinar conocimientos teóricos y prácticos en áreas como finanzas, marketing o recursos humanos con el fin de profesionalizar a sus estudiantes, de modo que estos, al graduarse, cuenten no solamente con el conocimiento de ciertas técnicas (financieras, contables, legales), sino también con una mentalidad alineada con los valores de los accionistas y gestores de las empresas.

»Esta perspectiva totalmente convencional la encontramos de manera más visible en los centros privados de formación en negocios, donde la idea es formar a esos profesionales, pero también motivarles, haciéndoles sentir importantes. De este modo, la enseñanza se combina con numerosos rituales -con la idea de “formar equipos”- y la noción de “crítica” que se utiliza se limita a criticar todo aquello que interrumpa o frene de una forma u otra la adaptación de las empresas

a la obtención de nuevas rentabilidades. En ningún caso se pone en cuestión el marco del capitalismo o el derecho empresarial a hacer lo que sea necesario para ganar dinero, más allá de lo que marquen las leyes. En los centros privados, esto se percibe de forma evidente, se estimulan la competitividad, el liderazgo y el trabajar bajo presión para ir “preparándose” para el mercado laboral: la ideología no se presenta de forma precisamente sutil. Es verdad que, en algunos centros con mayor prestigio internacional, a lo largo de las últimas décadas se han incorporado políticas de diversidad e inclusión, aunque siempre de forma acomodaticia al objetivo de la empresa, que no es otro que el de la rentabilidad -y con la que está cayendo ahora, vamos a ver cuánto tiempo las mantienen. En las facultades de administración de empresas del sector público, la mirada es algo más matizada, aunque la presión de las administraciones públicas por buscar sinergias de la universidad con el mundo empresarial está derivando en que, cada vez más, sea difícil que surjan miradas críticas -al menos no totalmente alineadas con la empresa- en estos espacios académicos.

»Los estudios críticos de gestión proponen una mirada distinta: quieren reflexionar de una manera realmente crítica sobre la empresa, su organización y actividad, de una forma más auténtica, intelectual, que permita un debate más profundo. De este modo y frente al alineamiento con los intereses de los empresarios de los estudios convencionales, esta óptica cuestiona la mirada más mainstream sobre la gestión, las organizaciones y el capitalismo, criticando el propio concepto de gestión y su papel en la sociedad. En lugar de centrarse en la eficiencia o la rentabilidad -como lo hace la administración convencional-, los ECG analizan elementos como el poder, la ideología, la desigualdad y los impactos sociales y ambientales de las prácticas empresariales, examinando las estructuras organizativas desde una óptica con un fuerte compromiso político y ético. Así, se centran en esos aspectos silenciados en los estudios convencionales: la explotación, el abuso, la manipulación ideológica y cultural, la discriminación, el racismo y el machismo, etc. Todas estas injusticias las padecen de forma habitual muchos empleados de organizaciones empresariales, aunque estos problemas aparecen habitualmente silenciados en el debate público. Y es que no hablamos de estos problemas, pese a que cuando charlamos con colegas o conocidos del sector privado, podemos percibir lo quemados que están. Que el consumo de ansiolíticos esté tan extendido no es desde luego casual.

»El objetivo de los estudios críticos de gestión, desde mi punto de vista, es que los futuros gestores y ejecutivos entiendan que sus conductas y decisiones pueden verse afectadas por una serie de prejuicios e ideas que deben ser reconocidas y confrontadas, una vez que pueden dar lugar a injusticias y consecuencias dolorosas para los

miembros de la organización y, directa o indirectamente, para la sociedad. Los académicos adscritos a estas perspectivas coinciden en rechazar la idea de que la administración o gestión debe ser únicamente una técnica o herramienta para maximizar beneficios, y apuestan por promover formas más democráticas, inclusivas y éticas de organizar el trabajo y las empresas, incluso fomentando modelos de negocio alternativos como la economía solidaria, la autogestión o el cooperativismo. Su impacto real es todavía pequeño, pero conecta con muchas iniciativas y experiencias que están teniendo lugar en todo el mundo como alternativas al capitalismo más depredador y salvaje fomentado por el neoliberalismo -o por el populismo de extrema derecha.

E. ¿Cuáles dirías que son las principales temáticas que se están abordando en la actualidad en los ECG? ¿Dirías que hay alguna carencia en este sentido?

CJFR. Los ECG están explorando en la actualidad muchos temas y siguen contando con aportaciones magníficas. Es verdad que la espectacular aceleración de la historia que hemos vivido en la última década ha provocado que parte de los fundamentos teóricos que conformaron los ECG -y que trataban de explorar un capitalismo globalizado marcado por el libre movimiento- se encuentren hoy en día posiblemente sometidos a revisión, ante los posibles retrocesos en la globalización y el auge de la ola reaccionaria que estamos viviendo en este momento a muchos niveles. Quizá, el problema es que a estas miradas críticas les está costando mucho trabajo abandonar el espacio de lo académico para poder inspirar e imbricarse con nuevos movimientos sociales de resistencia.

»Por una parte, siguen revisando temas clásicos como la cultura de empresa, los discursos gerenciales, las diferentes discriminaciones que tienen en el lugar de trabajo o la posibilidad de modelos alternativos de organización: temas tan propios de la gestión como el reclutamiento de personal o el rol de profesionales expertos siguen siendo examinados críticamente. Adicionalmente, la incorporación de perspectivas teóricas feministas y postcoloniales ha estado muy presente en la producción bibliográfica de este movimiento durante las últimas dos décadas, explorando todo tipo de cuestiones. En el caso de los ECG con perspectiva de género, he leído artículos recientes que exploran desde el negocio de la pornografía hasta el desnudo femenino en las creaciones artísticas más recientes, pasando por el difícil manejo de los límites emocionales en el espacio laboral. En el terreno de los estudios poscoloniales, por supuesto se siguen publicando análisis del racismo organizacional o de la importancia de incorporar miradas desde el Sur Global, pero también de movimientos de resistencia y protesta contra la discriminación. No obstante, recientemente hemos visto como los ECG se han sumado a

otras disciplinas en su mirada crítica a la cultura algorítmica y su lado perverso, así como a la omnipresencia del big data y la tecnología en la toma de decisiones empresariales. En cierto sentido no han perdido en absoluto la conexión con los cambios que van teniendo lugar en el mundo, desde el Brexit hasta la pandemia. Y por supuesto ya empiezan a publicarse artículos sobre la inteligencia artificial, o crecientes contribuciones sobre la creciente degradación medioambiental y el efecto del cambio climático, y también sobre la idea de repensar lo público en un contexto como el actual marcado por los recortes permanentes y la mercantilización de todo.

»¿Qué es lo que falta? Es difícil decirlo. En España, desde luego, no han alcanzado gran popularidad, aunque afortunadamente tenemos una sociología del trabajo o una filosofía crítica que asume parte de este programa de los ECG. Es una pena que no veamos más esfuerzos en el espacio de los propios departamentos de organización de empresas y otros adscritos a las facultades de ADE. Puedo entenderlo en el caso de las universidades privadas donde a saber cuál es el grado de discrecionalidad que tiene su plantilla de cara a la investigación -aunque conozco y admiro a algunos investigadores e investigadoras adscritos a estos centros, que son capaces de sacar investigaciones críticas-, pero menos en el caso de las universidades públicas donde creo que podrían hacerse más cosas. En algún foro al que se he sido invitado he conocido a académicos vinculados a los programas de ADE que me han expresado en privado que les gustaría hacer más trabajo crítico, pero que este por desgracia les penaliza porque las revistas en las que deben publicar no admiten esas orientaciones. Y si ya quieren hacerlo en castellano, la opción queda ya descartada, pues las revistas simplemente no cuentan con el índice de impacto suficiente.

»Desde mi perspectiva, creo que los principales problemas a los que se enfrentan los ECG son dos. Por una parte, su falta de implantación real en los programas académicos, en buena medida por el rechazo de las propias instituciones académicas a incorporar estas miradas alternativas. Los ECG son percibidos como un peligro, una amenaza ideológica, hasta el punto de que en algunos lugares, como en el Reino Unido, universidades como la de Leicester han presionado y despedido a algunos académicos adscritos a este grupo. Esto termina provocando que no tengan influencia real -o muy escasa- sobre el mundo ajeno a la universidad, lo que es una pena. Esto sucede desde siempre. Al mismo tiempo, siendo como son académicos los que forman este movimiento, al final lo que terminan es atrapados en las mismas dinámicas que el resto del profesorado universitario, esto es, teniendo que luchar por publicar en grandes revistas con impacto y persiguiendo captar fondos como los demás para asegurar su

supervivencia laboral. Así, no vemos una transformación tampoco real de sus prácticas dentro de las propias universidades.

E. En 2007 se publicó Vigilar y Organizar, ¿cómo fue su recepción en el ámbito académico?

CJFR. Bueno, ya son casi dos décadas desde que se publicó, si mal no recuerdo fue en el mes de mayo de 2007. La editora entonces en Siglo XXI, Olga Abásolo, hizo un trabajo magnífico de edición, y la verdad es que me dio una alegría inmensa verlo publicado. ¿Cómo se recibió? Bueno, era un proyecto bastante arriesgado: era literalmente mi primer libro, siendo yo un investigador posdoctoral -no me conocía evidentemente nadie-. Consistía en una recopilación de autores poco conocidos para el público hispanoparlante -salvo quizás Luis Enrique, que participaba con un capítulo- sobre un movimiento intelectual centrado en el mundo de las organizaciones que, para mucha gente en el espacio de los estudios críticos de cualquier tipo, le resulta bastante aburrido -no tiene el brillo del espacio de los movimientos sociales, el trabajo o los estudios de género- y era intelectualmente exigente, pues las teorías críticas de la gestión se inspiran en escuelas de pensamientos posestructuralistas y neomarxistas que exigen una cierta base formativa para poder entender las argumentaciones. Adicionalmente, muchos de los potenciales lectores no tenían por qué estar familiarizados con la cultura de empresa y con las características del trabajo directivo. Tenía además un problema de localización en las librerías: su espacio eran las ciencias sociales, pero a la vez era un libro sobre las empresas, lo que hacía que no siempre fuese fácil encontrarlo. Sin embargo, funcionó relativamente bien, o al menos no fue completamente ignorado: la edición que se sacó se ha vendido prácticamente en su totalidad, aunque no tuvo el tirón suficiente para justificar una segunda y, sobre todo, mucha gente me ha comentado que ha sido un libro importante en el campo de los estudios organizacionales en español -quizá más en Latinoamérica que en España. Tuvo además varias reseñas positivas. Lo más bonito para mí, en todo caso, es que varias personas procedentes del mundo de la empresa privada -exconsultores, etc.- me han dicho que su lectura le abrió los ojos y le inspiró a mirar su trabajo y la cultura organizacional desde una perspectiva radicalmente diferente.

»En todo caso, mi sensación siempre fue que es difícil situar estos debates en la comunidad sociológica o filosófica española -salvo algunos casos- porque el mundo de la empresa y sus culturas organizacionales suelen ser vistos como extraños para la mayoría de los académicos críticos, que no suelen estar familiarizados con los problemas existentes en las corporaciones. Hoy en día lo veo, no podía ser de otra manera, como un producto de su tiempo, un análisis crítico de ese gerencialismo neoliberal pero optimista dominante en la

década de los noventa y principios de siglo, que se deconstruía con las herramientas que en ese momento tenían más impacto en el mundo académico británico de aquel entonces. En perspectiva, quizá habría podido incluir algún texto más, de alguna autora -quizá Barbara Czarniawska- que hubiese tocado con más profundidad la perspectiva de género. La perspectiva poscolonial o temas más técnicos como el Critical Accounting podrían haber sido material de gran interés. Luego, hay además textos maravillosos, pero no directamente insertados en los CMS que se podrían haber incluido, aunque en aquel momento me quise centrar en el contexto británico de este movimiento. Quizá, si algún día pudiese tener la oportunidad de rehacer esta colección, o de sacar un segundo volumen, daría espacio a más temáticas y problemáticas.

E. Históricamente los ECG apuntaron generalmente contra las prácticas de gestión de grandes empresas, ¿en qué medida sus postulados pueden servir para la reflexión sobre pymes y organizaciones de la sociedad civil, de la economía social e incluso organismos públicos?

CJFR. Coincido contigo en que las grandes empresas y su cultura corporativa fueron una inspiración para la emergencia de los ECG. A finales de la década de los ochenta, la cultura yuppie estaba en su esplendor y se encontraba integrada en la banca, la consultoría y empresas multinacionales. Casi todos los libros de gestión tomaban como ejemplos de sus recomendaciones, acciones llevadas a cabo en grandes empresas, porque al final esas corporaciones eran las que el lector podía reconocer -la gente conocía Chrysler o Kodak, y no ejemplos de pequeñas y medianas empresas. Muchos jóvenes profesionales ambiciosos acababan además en esas empresas y es por esta razón por la que los ECG también se concentraron en estas corporaciones para denunciar sus prácticas abusivas y discriminatorias dentro de la oficina. No obstante, con el transcurrir de los años, ha aumentado en todo caso el interés dentro de los ECG por otros modelos organizativos, entre los que se incluyen los de las medianas y pequeñas empresas, y otras organizaciones no directamente involucradas con la economía de mercado. De hecho, hoy en día académicos como Martin Parker están haciendo un trabajo de gran interés, promocionando alternativas organizacionales a la mera empresa con un único fin -el lucro.

»Por contestar tu pregunta, yo diría que, por ejemplo, en el caso de las pymes, las reflexiones de los ECG pueden cambiar nuestra perspectiva acerca de las mismas. A menudo las vemos como espacios más “familiares” o “humanos” que las grandes empresas, pero también en ellas pueden reproducir dinámicas de poder, desigualdad y desde luego precariedad, además de estar sometidas en muchos casos a relaciones asimétricas con empresas más grandes. Las pymes son la base de la economía de España y si queremos comprender las

limitaciones estructurales de nuestro mercado de trabajo, no debemos solamente pensar en números, sino en los marcos mentales de los pequeños empresarios y la cultura presente en esas empresas.

»En el caso del llamado tercer sector, los estudios críticos de gestión han promovido históricamente estas formas organizativas, al ser alternativas a las formas de organización empresarial típicas, dándoles cierta publicidad y presentando sus puntos fuertes al público. Además de haber defendido los modelos cooperativos y de ONG, los ECG pueden actuar como vigilantes que frenen riesgos a los que estas organizaciones están expuestas, como son la burocratización excesiva o la adopción de lógicas cercanas al management empresarial en el día a día de su gestión. Adicionalmente, pueden plantear reflexiones interesantes en torno a cuestiones como la coherencia entre los principios que rigen estas organizaciones y sus prácticas, de forma que, si desean alcanzar sus objetivos, no caigan en dinámicas peligrosas que impliquen abuso o explotación de otros.

»Finalmente, en el caso de los organismos públicos, los ECG entendidos de forma amplia han sido los grandes fustigadores de la “Nueva gestión pública”, siendo muy críticos con ideas como las de convertir la ciudadanía en clientes o el uso indiscriminado de rankings y evaluaciones en la gestión. En mi opinión, además de la defensa de lo público, pueden contribuir a ofrecer una guía que permita una mayor transparencia en la relación de la administración con la ciudadanía, fomentar la participación de esta y fomentar una mayor democratización de la administración.

»En general, creo que los ECG pueden ser de gran utilidad pública, pues su apuesta por modelos organizativos alternativos al de la empresa con ánimo de lucro pueden tener efectos muy positivos a la hora de generar una sociedad civil más fuerte, justa, igualitaria, tolerante, equitativa e integrada. La alternativa es que domine la lógica del beneficio, y eso lo que generará será más fragmentación social y sociedades mucho más desiguales y polarizadas, en las que la vida para la gran mayoría será mucho más difícil.

AmeliCA

Disponible en:

<https://portal.amelica.org/ameli/ameli/journal/476/4765253011/4765253011.pdf>

Cómo citar el artículo

Número completo

Más información del artículo

Página de la revista en portal.amelica.org

AmeliCA

Ciencia Abierta para el Bien Común

Maria Medina-Vicent, Diego Szlechter, Joaquín Bartlett
Entrevista a Carlos Jesús Fernández Rodríguez (UAM)

De Prácticas y Discursos. Cuadernos de Ciencias Sociales
vol. 14, núm. 23, 2025
Universidad Nacional del Nordeste, Argentina
depracticasydiscursos.ces@unne.edu.ar

ISSN-E: 2250-6942