



Theomai

ISSN: 1666-2830

theomai@unq.edu.ar

Red Internacional de Estudios sobre  
Sociedad, Naturaleza y Desarrollo  
Argentina

Bartlett, Joaquín

Estudios críticos de administración: dominación simbólica y relaciones de poder

Theomai, núm. 30, julio-diciembre, 2014, pp. 8-15

Red Internacional de Estudios sobre Sociedad, Naturaleza y Desarrollo

Buenos Aires, Argentina

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12435592002>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto



número 30 (segundo semestre 2014) - number 30 (second semester 2014)

*Conflictos y problemáticas sociales*

## ***Revista THEOMAI/ THEOMAI Journal***

*Estudios críticos sobre Sociedad y Desarrollo / Critical Studies about Society and Development*

*Issn: 1515-6443*

# **Estudios críticos de administración: dominación simbólica y relaciones de poder**

8

**Joaquín Bartlett<sup>1</sup>**

### **Introducción**

En los ochentas se inicia un fenómeno particular: las empresas empezaron a tener “alma”. Diferentes discursos, métodos y postulados se articularon bajo los paradigmas de una “cultura” corporativa de administración, denominada gerencial o de recursos humanos. Se trataba, en síntesis, de anclar el aspecto cultural en los estudios sobre organizaciones y

---

<sup>1</sup> Centro de Estudios Sociales - Universidad Nacional del Nordeste. Cátedra de Metodología de la Investigación en Ciencias Sociales (Licenciatura en Relaciones Laborales - Universidad Nacional del Nordeste)

administración, o en otras palabras, “[...] en el más notoriamente «material» de los dominios —el de los negocios y la organización—, los programas de reformas llegaron a definirse en términos culturales” (du Gay, 2003: 251). La cultura vendría a suponer una ventaja sustancial en el rendimiento de una organización como así también en su perdurabilidad y adaptación a un escenario global marcado por el neoliberalismo. La flexibilidad adaptativa y el compromiso de cada trabajador hacia la empresa, se vería recompensado por retribuciones materiales y simbólicas<sup>2</sup>, a su vez que, se reconocería por dentro de cada empresa la existencia de una cultura singular compuesta por hábitos, costumbres, valores y creencias.

Dicha caracterización, vendría a cristalizar una concepción posttaylorista del trabajo donde predominaba un rol mecanizado del trabajador a su vez que ocultaba un doble propósito en la búsqueda de conocimiento sobre el ejercicio y especialización del trabajo. Se podría decir que en el análisis de Taylor se presentan dos aspectos: a) el obrero tiene un monopolio de saber en torno a su oficio, cuestión que permite, entre otras cosas, el control del tiempo; b) como consecuencia, controla la intensidad de la producción<sup>3</sup> y puede ser un modo de resistencia. Dado lo anterior, no resultan extraños los esfuerzos de Taylor por optimizar y controlar en detalle el uso del tiempo, a su vez que, desarrollar una teoría “integral” de la organización del trabajo en su clásica obra “Los principios de administración Científica”. Esta caracterización desarrollada en detalle por Coriat (1993), se traduce en la literatura del management como un énfasis en las tareas y se presenta como el primer intento del objetivo de la administración de conciliar los intereses entre “empleados y empleadores” (Chiavenato, 2004).

La entrada en crisis de dicho modelo produjo nuevas formas de pensar la administración de la fuerza de trabajo, a su vez que, representó los cambios en el sistema productivo y el surgimiento de un capitalismo tardío o sociedad de consumidores (Alegre; Torres, 2010). La llamada “edad de oro” entre las décadas del 40 y 70 del siglo XX, propició cierto equilibrio en el reparto de la renta a su vez que: “se basó en una relación de fuerzas, y un cierto contenido en las relaciones entre las clases, que se formalizaron en instituciones (seguridad social, de desempleo, sistemas de salud, etc.) y en leyes democráticas generales (sufragio universal efectivo, derechos de las minorías, ascenso social y político de las mujeres, etc.), estos son aspectos positivos de las conquistas que la lucha popular arrancó a las burguesías” (Barone, 1998: 8). Finalizada esta etapa con la entrada en escena del neoliberalismo, se podría describir el contexto histórico del “surgimiento” y profundización del paradigma de recursos humanos que vendría a imperar y sustituir la racionalización de la administración técnica por énfasis de la cultura corporativa y una concepción del trabajador “como empresario de sí mismo”.

---

<sup>2</sup> Parte de la literatura del management remarca la necesidad de conocer a fondo las motivaciones de los trabajadores, motivaciones que llevarían a una autorrealización dentro de la organización, claro está, siempre y cuando congenie con los objetivos organizacionales (Hermida; Kastika, 1992; Kastika, 2003).

<sup>3</sup> “De ahí esta ecuación tayloriana: *quien domina y dicta los modos operatorios se hace también dueño de los tiempos de producción*. En manos obreras, este “saber” práctico de fabricación se convierte, como diría Taylor, en una “holganza sistemática” que paraliza el desarrollo del capital.” (Coriat, 1993: 24).

## **El paradigma de los recursos humanos**

El modelo paradigmático de la administración gerencial o de recursos humanos en la Argentina se pueden apreciar a partir de las diferentes privatizaciones llevadas a cabo por el gobierno neoliberal de la década del 90<sup>4</sup>. Sus bases ponen juego concepciones en torno al trabajo que se pueden resumir en el siguiente aspecto. Una fragmentación de las identidades colectivas, es decir, se configura el individualismo tecnocrático y profesionalista en pos de la productividad, productividad entendida en términos de objetivos o resultados que se muestran como indivisibles entre el trabajador y la empresa. Se impulsan las capacidades humanas (o capitales) que no se distinguen de competencias concretas del trabajador, a su vez que, genera una serie de aspectos vinculados a la afectividad y compromiso. El ejemplo, un tanto obvio, vendría a estar representado por el pedido de trabajadores pro-activos, una suerte de reverso en la organización y un estado permanente de alerta, a su vez que supone un pasaje esencial: “ya no tenemos que decirte que hacer”.

En concordancia se podría apreciar la emergencia de la figura del “directivo” o mando medio, un “conciliador” entre las representaciones de antaño caracterizadas por el obrero y el patrón, al mismo tiempo que se cristalizaba como referente social o modelo a alcanzar en “un mundo dominado por el paradigma de la competencia y la sobrevivencia del más fuerte, pilares fundamentales de la nueva ideología” (Saavedra Mayorga, 2009: 49)

Los discursos del management en torno a la flexibilidad, entendida para ellos como constante adaptación, se centran en lo que denominan ambiente externo. “Si bien diferentes textos destacan distintas combinaciones de fenómenos –los efectos de dislocación consecutivos al despliegue creciente de la «tecnología de la información», los asociados a las presiones competitivas resultantes de los sistemas globales de comercio, finanzas y producción, etc., todos coinciden en que la intensificación de los patrones de interconexión mundial tiene serias repercusiones para la conducción de la vida organizacional, tanto en el sector público como en el privado” (du Gay: 256). Por ende la burocratización se presenta como el factor que obstruye todo desarrollo a su vez que es síntoma de caída en desgracia de toda organización que no sepa vencerla. Pero más importante es que la noción de adaptabilidad es trasladada al trabajador, es decir, los argumentos del discurso del management, son igual de válidos para el trabajador y para la empresa.

Emergen las nociones de creatividad, constante formación o actualización de saberes, disponibilidad y compromiso, tomar a la incertidumbre como un riesgo positivo que estimula, es decir, el peso del “éxito” (o el fracaso) de la empresa empieza a reposar sobre la capacidad del trabajador de potenciar y agenciarse diferentes capacidades.

---

<sup>4</sup> Un interesante abordaje al respecto puede ser revisado en el trabajo de Damián Pierbattisti: “Management, subjetividad y cultura política: el nuevo espíritu del capitalismo a veinte años de la privatización de ENTEL”.

## Los estudios críticos de administración

Los estudios críticos de administración<sup>5</sup> (ECA), a su vez que constituyen un campo reciente de investigación, son el convergente de la (re)utilización de marcos de referencias y de tradicionales escuelas de las ciencias sociales, en especial el campo de la sociología.

Los ECA al alejarse del paradigma del management ampliaron el estudio de las organizaciones *desde el mismo campo*<sup>6</sup>: subjetivación, dominación, relaciones de poder, asimetrías de género, etc, conformando un amplio abanico de abordajes y modos de problematizar.

A continuación repasaremos de manera breve algunos aspectos teóricos que son comunes en los ECA, el uso de conceptos derivados dos autores P. Bourdieu y M. Foucault.

## Sobre la dominación simbólica

Las implicancias de la dominación, en la Teoría de las Prácticas de Bourdieu, juega un papel fundamental en tanto que supone un remplazo y una ampliación del concepto marxista de explotación determinado a las relaciones de clases. Permite un anclaje que habilita pensar relaciones simbólicas de dominación (maestro – alumno, hombres – mujeres) y, sobre todo, desnaturalizar relaciones que se ven inscriptas en un orden dado por quienes ejercen la dominación. De manera más específica, la violencia simbólica opera como categoría imprescindible dentro del par dominadores – dominados.

11

La eficacia de la violencia simbólica se explica en tanto que reconoce y desconoce sus fuentes. Esto es, impone categorías de percepción que son asumidas e interiorizadas, pero que a su vez, invisibilizan las asimetrías de las relaciones de poder en las cuales está inmersa. Para comprender dicho movimiento de invisibilización, en parte, no habría que situarse en el polo dominador, sino por lo contrario, en los esquemas de percepción de los dominados que no poseen otra forma de interpretar la relación, que bajo los esquemas impuesto y producidos por el orden dominante: “los dominados aplican a las relaciones de dominación unas categorías construidas desde el punto de vista de los dominadores, haciéndolas aparecer de ese modo como naturales” (Bourdieu, 2000: 12). En este punto la violencia simbólica opera como mecanismo de reproducción social de la dominación, presentándose de manera “amortiguada, insensible, e invisible para su propias víctimas, que se ejerce esencialmente a

---

<sup>5</sup> También conocidos por sus siglas en ingles CMS: Critical Management Studies, tuvieron su origen en mismas escuelas de administración empresarial de Europa (en Inglaterra y Holanda principalmente).

<sup>6</sup> Es para destacar que un breve repaso por los planes de estudios de la licenciatura en relaciones laborales, y de administración de empresa en la Universidad Nacional del Nordeste, no contemplan el abordaje de los ECA. Como así también las carreras emplazadas en instituciones privadas. Por lo tanto se presenta como un campo inexplorado de investigación desde diferentes abordajes: ¿qué se lee y desde dónde sobre administración? ¿Qué recursos teóricos son plausibles de encontrar en prácticas concretas en el ámbito empresarial? Sólo por nombrar dos preguntas que surgen del repaso de los planes de estudio.

través de los caminos puramente simbólicos de la comunicación y del conocimiento o, más exactamente, del desconocimiento, del reconocimiento o, en último término, del sentimiento” (Bourdieu, 2000: 12). La violencia simbólica se fortalece en las estructuras sociales y en las actividades productivas y reproductivas confiriendo supremacía, ya sea por afirmación o negación de espacios, y dando los esquemas de percepción objetivos que son la base de prácticas y discursos de subordinación. La tarea crítica pasaría por pensar como se rigen las diferentes leyes que cambian y dan sentido al capital simbólico, de manera concreta el sutil trabajo de transfiguración (eufemización) que prima y asegura las asimetrías de poder.

El hecho de que la dominación simbólica lleva necesariamente una complicidad (voluntaria o no) implica la concordancia entre estructuras objetivas y estructuras mentales que son afines, dado que estas últimas son resultado de las primeras, produciendo así una experiencia dóxica, “fe práctica [...] que tácticamente imponen todos los campos”, mostrando las reglas del juego, excluyendo todo aquello que lo desestabilice, y produciendo una adhesión “indiscutida, prerreflexiva, ingenua, nativa, que define a la doxa como creencia originaria” (Bourdieu, 2007: 109).

De igual modo, lo que parece sin salida dentro de la dominación simbólica, no está exceptuado de lucha, se trata de la búsqueda de monopolizar las diferentes nominaciones legítimas dentro de un campo. Lo que el polo dominador saca del tablero al legitimar (y legitimarse) es su historia y punto de anclaje (Bourdieu, 2012).

### **Sobre las relaciones de poder**

12

Foucault (2008: 90-92) delinea algunas proposiciones en lo que refiere al poder. El poder no se conserva o adquiere, el poder se ejerce “en el juego de relaciones” cambiantes y asimétricas. Es inmanente –no está por fuera– de las relaciones económicas, de trabajo, etcétera, no se posicionan en un nivel de superestructura sino que se produce allí donde actúa. No hay dominados ni dominadores puros “hay que suponer que las relaciones de fuerza múltiples que se forman y actúan en los aparatos de producción, la familia, los grupos restringidos y las instituciones, sirven de soporte a amplios efectos de escisión que recorren el conjunto del cuerpo social”. Las relaciones de poder son explícitas y calculadas donde se presentan: “encadenándose unas a otras (...) propagándose, encontrando en otras partes sus apoyos y su condición, dibujan finalmente dispositivos de conjunto”. Por último, “donde hay poder hay resistencia (...) ésta nunca está en posición de exterioridad respecto del poder”; para Foucault el poder tiene un carácter “estrictamente relacional”. La resistencia actúa “blanco, de apoyo, de saliente en que sujetarse”. Al respecto Díaz (2006) señala que, para Foucault, las críticas hacia la sociedad tienden a reducir lo político al dar importancia al papel del Estado y la economía desatendiendo las relaciones de poder que operan en lo profundo del cuerpo social.

No se puede hablar de un poder, por su naturaleza el poder es multiforme, se presenta como heterogéneo. Foucault “rompe con la concepción tradicional de un poder substancialista, como un atributo que es poseído por un individuo o grupo, fundamentalmente represivo, para presentarlo como un modo de acción (...) Se ejerce en situaciones concretas y tiene (...) efectos localizados y modalidades particulares de acuerdo con la situación” (Pratesi, 2009: 69). Lo que aquí se presenta como una dispersión del poder en su ejercicio, en las relaciones,

no implica su debilitamiento o más bien su disgregación. El poder encuentra una economía en sus prácticas de individualización y en el perfeccionamiento de sus dispositivos y tecnologías. Esto implica que la resistencia no se presente necesariamente como núcleo que en algún momento subvertirá las relaciones asimétricas de fuerza.

Entender las relaciones del trabajo como relaciones de poder implica verlo atravesado por relaciones asimétricas que tienden a producir formas particulares de comportamiento y representaciones, como así también la generación de dispositivos que desarticulan formas de organización colectiva (Drolas; Lenguita; Montes Cató, 2007). En otros términos, formas de dominación, como expresiones que tienden a la imposición de sentidos y reglas, que emergen de la cotidianidad de los conflictos (Urresti, 2011). De este modo, las relaciones de poder, implican grados de legitimación y “concesión” por las partes, sea en forma directiva<sup>7</sup>, valor, norma, ordenanza, etc. Pudiendo ser construida, negociada o inducida.

### **Apuntes finales**

El presente trabajo tuvo la simple finalidad de esbozar los postulados, de lo que creemos es, un campo altamente legitimado en el mundo de las relaciones del trabajo: el paradigma de administración o de recursos humanos, a su vez que, visibilizar una serie de posicionamientos y abordajes críticos que tienden a desnaturalizarlo al anclarlo en los ECA.

El discurso de administración, supone en cada trabajador un empresario, una suerte de enroque identitario o como lo expresa du Gay (2003: 252): “la reforma organizacional contemporánea otorga prioridad ontológica a una categoría particular de persona —el «hombre de negocios» o «empresario»”. A la vez que se suplanta “el honor de los trabajadores por la obligación de jugar y ganar; se cambió una moral fundada por la dignidad de los trabajadores por una moral de deportistas de alto nivel” (Dubet, 2011: 82).

Los postulados que de manera resumida punteamos, pregonan por una mayor autonomía del trabajador, dicho de otra forma, apelan a una noción de libertad eufemizada, a la vez que se invisibiliza un postulado de instrumentalidad del trabajador en base a los objetivos empresariales. La libertad en término de autonomía, produce un efecto de individualización a la vez que desmitifica la autoridad: “el sentido de identidad, seguridad y autodeterminación que se promete a los empleados a cambio de su entrega a los valores corporativos garantiza la disposición de estos a someterse de buen grado a la cultura corporativa” (Willmott, 2007: 149). Actúa aquí una planificación de los valores “y la gestión de los aspectos emocionales y simbólicos de la condición de miembro de la organización” (Willmott, 2007: 150), intentando romper cualquier construcción colectiva por fuera de la identificación organizacional.

---

<sup>7</sup> Un ejemplo claro de una política gerencial marcada en el discurso del management, es la que utiliza la empresa multinacional WalMart. Utilizando la figura de “socio” en remplazo de la de trabajador o empleado. “En la ‘Guía del Asociado’ se establecen los ‘10 principios para triunfar’; en uno de ellos, el número 6, se postula: ‘somos todos socios’. Sin embargo, este principio no se corresponde con la figura de un ‘asociado’ que comparte decisiones, riesgos y ganancias. En Wal Mart el asociado es un trabajador en relación de dependencia, a veces reconocido por la empresa; en muchos otros casos es contratado con intermediación de agencias eventuales de empleo (Abal Medina, 2007: 689).



Si bien no fue un objetivo concreto del presente trabajo, podemos plantear que, la falta o nula realización de estudios al respecto (en concreto dentro de la licenciatura en Relaciones Laborales de la Universidad Nacional del Nordeste) - dan cuenta de dos cuestiones: a) los programas de estudios de administración carecen de perspectivas críticas, por ende, no hay - en sentido estricto de formación- herramientas teóricas que permitan su abordaje; b) en consonancia, es una muestra de la legitimidad dentro del campo (en términos de Bourdieu) del paradigma de recursos humanos.

## **Bibliografía**

- ABAL MEDINA, Paula: *"El destierro de la alteridad. El caso Wal Mart Argentina"*, en **Revista Mexicana de Sociología**. Año 69, N° , Ciudad Autónoma de México, UNAM, 2007, pp. 683-727.
- ALEGRE, Javier. TORRES, Dolores: **Hechos y des(h)echos en el trabajo : exploración sobre conceptos y prácticas laborales**. Edición de Autor, 2010.
- BARONE, Víctor: **Globalización y Neoliberalismo. Elementos de una crítica**. Documento de Trabajo N° 95. Buenos Aires, CLACSO, 1998.
- BOURDIEU, Pierre. **La dominación masculina**. Barcelona, Anagrama, 2000.
- \_\_\_\_\_. **El sentido práctico**. Buenos Aires, Siglo XXI, 2007.
- \_\_\_\_\_. **Homo Academicus**. Buenos Aires, Siglo XXI, 2012.
- CHIAVENATO, Idalberto: **Introducción a la teoría general de la administración**. México, Mac Graw – Hill Interamericana, 2004.
- CORIAT, Benjamin: **El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa**. Madrid, Siglo XXI, 1993.
- DIAZ, Reinaldo: *"Poder y resistencia en Michel Foucault"*, en **Tabula rasa: revista de humanidades**. N° 4. Bogotá, Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, 2006, pp. 103-122.
- DROLAS, Ana. LENGUITA, Paula. MONTES Cató, Juan: **Relaciones de poder y trabajo: las formas contemporáneas de explotación**. Buenos Aires, Poder y trabajo editores, 2007.
- DU GAY, Paul: *"Organización de la identidad: gobierno empresarial y gestión pública"*, en **Cuestiones de identidad cultural**. Comp. Hall, Stuart; du Gay, Paul. Buenos Aires, Amorrortu, 2003, pp. 251-280.
- DUBET, Francois: **Repensar la justicia social. Contra el mito de la igualdad de oportunidades**. Buenos Aires, Siglo XXI, 2011.
- FOUCAULT, Michel: **Historia de la sexualidad 1: la voluntad del saber**. Buenos Aires, Siglo XXI, 2008.
- HERMIDA, Jorge A.; KASTIKA, Eduardo; SERRA, Roberto: **Administración y estrategia. Teoría y Práctica**. Buenos Aires, Macchi, 1992.
- KASTIKA, Eduardo: **Introducción a la creatividad. 30 recomendaciones para innovar en los negocios**. Buenos Aires, Innovar, 2003.
- PRATESI, Ana: **Honestos, chorros, piqueteros. Identidades de la pobreza**. Resistencia, El apagón, 2009.
- SAAVEDRA MAYORGA, Juan Javier: *"Descubriendo el lado oscuro de la gestión: los critical management studies o una nueva forma de abordar los fenómenos organizacionales"* en **Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión**. Diciembre 2009, pp. 45-60.



URRESTI, Marcelo: "*Transformaciones de la dominación*", en **Las tramas del presente desde la sociología de la cultura**. Buenos Aires, Biblos, 2011, pp. 23-46.

WILLMOTT, Hugh: "*La fuerza es la ignorancia, la esclavitud es la libertad: la gestión de la cultura en las organizaciones modernas*", en **Vigilar y Organizar. Una introducción a los Critical Management Studies**. Madrid, Siglo XXI, 2007, pp. 103-160.