

Los “Estudios Críticos de la Gestión”: Un nuevo campo de investigación

Por:

Juan Pablo Arrubla

Resumen

El presente artículo tiene por objeto reconocer que dentro de las teorías organizacionales existe una nueva mirada a la gestión administrativa. Los estudios críticos de la gestión (o Critical Management Studies), han nacido desde posturas radicales como el marxismo, pero dentro de escuelas de negocios en Gran Bretaña y Estados Unidos. Es por esto que el “ver” la gestión empresarial desde otro tipo de perspectivas puede considerarse intelectualmente sano, desde que el fin último sea el comprender las complejas relaciones e interacciones entre recursos humanos, recursos financieros, el capital, el estado y la sociedad en general. Asimismo permite reconocer nuevas líneas de investigación en gestión desde los aportes de los grupos que a nivel mundial lideran este enfoque investigativo.

La incursión en los estudios críticos de la gestión, nace en la investigación realizada por la asociación colombiana de facultades de administración (ASCOLFA), capítulo Antioquia, en la cual se indagaba por la fundamentación epistemológica en las facultades de

administración adscritas al capítulo. Investigadores de diversas universidades, entre ellas la universidad Lasallista, la universidad Pontificia Bolivariana, la universidad Eafit, la universidad de Medellín, la universidad Ceipa y la universidad san Buenaventura, durante los años 2007 y 2008 adelantaron este proceso investigativo.

Palabras clave

Administración, investigación crítica, investigación en gestión.

Abstract

This article aims to recognize that within the organizational theories there is a new look at administrative management. The critical studies of the management (or Critical Management Studies), which were born from radical positions such as Marxism, but within business schools in Great Britain and the United States. It is for this reason that “see” business management from other perspectives, can be considered intellectually healthy, since the ultimate goal is to understand the complex relationships and interactions between human resources, financial resources, capital, the state, and society in general. It also allows recognition of new lines of research in management from the contributions of groups that are leading this global approach to research.

Keywords

Management - critical research - research management

Introducción

Los llamados estudios críticos de la gestión (critical management studies) son una corriente en rápido crecimiento, la cual parte de la teoría política de izquierda y de enfoques innovadores de la gestión, la empresa y la organización. Abarca una amplia gama de perspectivas que son críticas de las teorías tradicionales de la gestión administrativa.

Es generalmente aceptado que los CMS se iniciaron con la colección editada de Gestión de Estudios Críticos de Mats Alvesson y Hugh Willmott en 1992. Estos estudios críticos de la gestión (CMS) inicialmente reunieron a la teoría crítica y algunos escritos posestructuralistas, pero desde entonces se han desarrollado en más diversas direcciones.

La postura dominante dentro de los CMS, y que es tal vez el acontecimiento más importante en su surgimiento, ha sido la expansión mundial de escuelas de negocios, especialmente en Europa. Así como también, la disminución en la financiación estatal a las ciencias sociales y el aumento de la financiación de escuelas de negocios durante el decenio de 1980, dio lugar a que muchos académicos con formación de posgrado en sociología, historia, filosofía, psicología y otras ciencias sociales acabaran como “entrenadores de ejecutivos de negocios”. La pregunta central giró alrededor de lo que son o de lo que deberían ser las escuelas de negocios.

Estos académicos, con diferentes herramientas teóricas y perspectivas políticas dentro de las escuelas de negocios, comienzan a cuestionar la

política de la gerencia pública y no comulgan, a menudo, en su ideología conservadora. Estas nuevas voces en la teoría crítica, se fundamentaron en la Escuela de Frankfurt⁽⁴⁾; se basaron asimismo en los trabajos de Michel Foucault, Jacques Derrida y Gilles Deleuze. El feminismo, la teoría poscolonial, el anarquismo, las filosofías ecológicas, y la teoría democrática radical tuvieron también cierta influencia. (Alvesson y Willmott 2003).

Las raíces de los CMS también proceden de una serie de conferencias realizadas en el Reino Unido (UK Labour Process Conferences) que se iniciaron en 1983 y que reflejan el impacto de Braverman⁽⁵⁾ en un intento de comprender las organizaciones laborales desde el enfoque de las categorías marxistas centrales. Otros estudios académicos de las relaciones laborales y de la mano de obra se han sumado a los CMS en EE.UU.

En contraste con la narrativa dominante, y a partir de otras tradiciones intelectuales, hay una importante contribución entre los estudiosos e investigadores que han tenido una amplia experiencia gerencial pre universitaria, como trabajadores y administradores de empresas.

Las incoherencias encontradas entre sus experiencias en el lugar de trabajo y las reivindicaciones de las corrientes gerenciales, los ha llevado a tratar de conectar las experiencias con la teoría, desde la perspectiva de los estudios críticos de la gestión.

El origen de los estudios críticos de la gestión nace en la teoría de la organización y el comportamiento organizacional en las principales escuelas de negocios de Gran Bretaña, Australia y los países escandinavos. Se realizan valiosas contribuciones desde áreas como la contabilidad, el marketing, los negocios internacionales, la investigación de operaciones, entre otras. Ya desde 1990 académicos de EE.UU. y otras partes del mundo han colaborado también a estos estudios. La academia americana de administración (A.O.M.), tiene un área específica para este tipo de estudios con más de 800 miembros, convirtiéndose en una de sus más grandes divisiones. Muchos estudiosos heterodoxos en diversas partes del mundo se han inspirado en las actividades internacionales de la Conferencia Permanente de la organización. Este último grupo de trabajo, se ha basado en el posestructuralismo y en el interaccionismo simbólico, con el fin de desarrollar una antropología cultural que permita la comprensión de las organizaciones contemporáneas. Desde 1999 se ha realizado una conferencia bi anual de los CMS, en el Reino Unido, así como talleres y conferencias también bianuales celebradas en EE.UU. en la academia americana de administración (Academy of Management ⁽⁶⁾).

Los principales puntos de debate se centran en el análisis de las organizaciones y sus relaciones con la forma más ortodoxas del marxismo, así como las cuestiones de inclusión y exclusión (Fournier y Gray 2000), las posibilidades de transformación social desde las escuelas de negocios (Parker 2002), y el desarrollo de modelos alternativos de la globalización.

Conceptualización

Con el fin de precisar la definición y alcances de las posturas del enfoque crítico, tanto en el estudio organizacional como en otros campos de las ciencias, se presenta un abordaje desde el punto de vista pedagógico.

Desde un enfoque pedagógico, podemos diferenciar a las corrientes funcionalistas y críticas de la siguiente manera:

En la búsqueda de la objetividad científica, la corriente tecnológica o funcionalista ha generado propuestas que se desarrollan desvinculadas de los fines de la educación. Ejemplos de esta corriente son, entre otros, los que proponen la elaboración de pruebas por objetivos o la formulación de objetivos operacionales. Nérci (1973), autor representativo de esta corriente, señala que la didáctica, es una disciplina dirigida hacia la práctica, puesto que su finalidad es la de orientar la enseñanza. Esta didáctica será concebida entonces como el conjunto de normas creadas al servicio del mejoramiento del aprendizaje.

Con respecto a la corriente crítica y siguiendo a Habermas, Susana Barco de Surgí (1989), ha señalado que el capitalismo ha contribuido a legitimar la dominación desde las relaciones de intercambio que han operado en base al trabajo social. La sociedad sufrirá, a partir de este momento, un proceso de modernización compulsivo en el que las estructuras tradicionales deberán subordinarse a una racionalidad instrumental estratégica.

Avanzando entonces hacia la secularización, dentro de la cual, la religión pública se convierte en un sistema ético-religioso subjetivo y privatizado. Las ciencias, asumen así un rol particular: producen un conocimiento que, al poder ser explotado técnicamente vuelve interdependientes a la ciencia y a la técnica. La acción del estado se centra cada vez más, en evitar las disfunciones y riesgos del sistema orientándose a la solución de problemas técnicos. Se inicia así un proceso de despolitización que se logra mediante la transformación de la ciencia y la técnica en una ideología. El desarrollo del sistema parece entonces, estar determinado por el progreso científico-técnico.

Muchos investigadores de la administración y las organizaciones estudian el sostenimiento de la premisa bajo la cual las compañías y otras organizaciones son instituciones que trabajan para “el bien común”, que los rendimientos y ganancias están haciendo las cosas mejores para clientes, empleados, dueños y el público en general. Las estructuras orgánicas y prácticas de las empresas, se entienden como funcionales para el logro de los objetivos organizacionales, los cuales sirven a varios stakeholders. Normalmente los acuerdos organizacionales e institucionales son vistos como justos y sin problemas.

En contraste con este paradigma, los estudios críticos problematizan el statu quo. Se enfocan en el lado oscuro de los negocios y de las organizaciones, o lo que Gareth Morgan(1997) en las Imágenes de la Organización ha llamado “la cara fea de la empresa”.

La palabra “crítico” tiene, por supuesto, varios significados. Toda la investigación es crítica en el sentido de que el investigador está atento e intolerante a débiles argumentaciones, a las declaraciones especulativas, a erróneas conclusiones, etc. En los estudios críticos de la administración, lo “crítico” se entiende como el estímulo a una reflexión más extensa en las ideas establecidas, ideologías e instituciones con el fin de ordenar o liberar o de por lo menos reducir la represión, el autoconstreñimiento o el sufrimiento. La investigación crítica apunta para estar de pie al lado de la parte más débil cuando se estudia o comenta sobre las relaciones de dominación. La teoría crítica hace referencia a una tradición en las ciencias sociales, incluyendo a la Escuela de Frankfurt y autores relacionados con ella, y líneas de pensamiento como las de Foucault, el post estructuralismo (o postmodernismo) crítico, ciertas versiones del feminismo, ecologismo y otros. Los estudios críticos de la administración son una orientación de la amplia y extendida investigación organizacional, de los estudios de la organización pero también en alguna magnitud en la contabilidad, el mercadeo y la estrategia.

El paradigma crítico se ha esforzado por mostrar una visión diametralmente opuesta a la perspectiva funcionalista⁽⁷⁾. Sus representantes defienden la idea de un poder caracterizado por una dominación estructural, en contravía de la visión funcionalista, que sostenía una visión relacionista e interaccionista de poder.

Para defender esa visión, la corriente crítica introdujo diferentes dimensiones, como la ideología, las prácticas disciplinarias y, sobre todo, la noción de dominación para interpretar los intersticios de la organización. La corriente crítica se propone estudiar los fenómenos del cambio, la dominación, la explotación y la desintegración de la organización.

El paradigma funcionalista, aunque vigente, es criticado marginalmente por algunos investigadores de las teorías de la organización, quienes la juzgan excesivamente estable y formal. Esta “estabilidad o marasmo” como lo llaman, según la corriente crítica, ocultaba los procesos políticos, la dominación de clase, la explotación, las contradicciones sociales, y el rol de las jerarquías. Se muestra como un enfrentamiento al statu quo vigente.

La perspectiva crítica y la corriente marxista de los años 70

La corriente funcionalista ha tenido su fundamento en la estabilidad, la integración funcional y el consenso. En contraste la perspectiva crítica permite, en contravía, la convergencia de diferentes preferencias, así como de valores, intereses y creencias, que señalan en su base la existencia de un conflicto que puede perturbar el andamiaje organizacional. Los representantes de la perspectiva crítica cuestionan el pretendido consenso existente en la organización alrededor de objetivos

comunes y advierten sobre algunos fenómenos políticos diferentes a las consideraciones sobre los beneficios y la eficiencia.

Una de las expresiones más importantes señaladas por la perspectiva crítica ha sido la dominación. Según autores de esta corriente, en las organizaciones existe un orden que determina los deberes de cada miembro. El poder fija y normatiza a los individuos y a sus grupos. La dominación se ejerce de forma directa sobre los diferentes ámbitos e individuos, es decir, mientras que en la perspectiva funcionalista los miembros de la organización pueden tener margen de libertad que da lugar a un poder palpable, esta teoría de la dominación propone un poder más impersonal y recóndito, que se encuentra por encima de las acciones de los individuos. La corriente crítica influida por Michel Foucault afirma, en relación al poder, que si bien se acepta que los individuos poseen cierto poder, se debe observar igualmente su grado de discreción. Es decir la organización mantiene una guardia estratégica sobre los individuos y los grupos que accionan en su interior. Por lo tanto, la “libertad” de escoger de los individuos no es total.

En la corriente crítica marxista, la dominación es el resultado del modo de producción capitalista. Para ellos la organización está cimentada a partir de relaciones sociales de producción en las cuales se da la estructura de clase. Consideran que el verdadero sentido del poder es la capacidad. Según esto los conflictos estructurales que existen en la organización se basan en la naturaleza, principalmente ideológica, de la división del trabajo y de la estructura de la organización.

El profesor e Investigador Luis H. Ramírez Q⁽⁸⁾ de la Universidad de Chile, explica el enfoque del CMS como una propuesta radical para renovar el conocimiento y la práctica de la gestión tradicional a través de una redefinición de su naturaleza y posibilidades.

Los autores que convergen en los CMS comparten una visión crítica de la administración (management) y de las organizaciones (lo cual, menciona Ramírez, hasta cierto punto ha sido una característica más o menos permanente en la evolución del pensamiento administrativo).

Se asume una postura totalmente radical, en la cual se considera que la mayoría del conocimiento previamente generado en esta disciplina, incluso aquel con una tendencia más progresista, nunca ha desafiado realmente la lógica interna de la gestión de manera crítica.

Dada esta falta de crítica, el resultado de la aplicación de este conocimiento ha sido la producción de formas de control cada vez más útiles y esquemas de escrutinio público de las actividades organizacionales menos transparentes y efectivas, explica Ramírez.

En la academia americana de management, se ha establecido un foro para la expresión de las visiones críticas sobre las prácticas establecidas de gestión y del orden social establecido. La premisa es que las características estructurales de nuestra sociedad contemporánea, tales como el imperativo de obtener ganancias, el patriarcado, la inequidad racial, y la irresponsabilidad ecológica a menudo transforman a las organizaciones en instrumentos de dominación y explotación.

Con un deseo compartido de cambiar esa situación, los proponentes del foro pretenden desarrollar interpretaciones críticas de la gestión y de la sociedad y generar alternativas radicales. Ésta crítica busca conectar los defectos prácticos de la gestión y de los gerentes (o administradores) con la demanda del sistema socialmente divisivo y ecológicamente destructivo dentro del cual los gerentes trabajan ⁽⁹⁾. El punto central de los CMS es esta crítica radical desde dentro de la disciplina; no son una versión del antimanagement, sino más bien a favor de una versión completamente renovada de la gestión que reconoce las enormes potencialidades que ésta tiene.

La “fundación” del enfoque de los CMS, parten de una conferencia ofrecida en el Baruch College de New York, sobre “perspectivas críticas del análisis organizacional”, en 1985. A partir de este encuentro los autores Alvesson y Willmott publican los “Critical Management Studies ” en 1992 . De este texto se extrae un “manifiesto” con el título de “Make Sense of Management “ (dándole sentido al management).

Después de estos lanzamientos, los principales centros de esta corriente crítica se consolidan en Estados Unidos y en el Reino Unido (en este último, en 1996. La academia británica de management, en su conferencia tuvo una sección especializada en los CMS, la cual fue repetida en 1998).

En los CMS se encuentra un compromiso con la idea de emancipación, democracia e igualdad y una forma largamente ausente del pensamiento

administrativo. La agenda básica de estudio de los CMS, es: desnaturalización, reflexividad y anti-performatividad.

El concepto de desnaturalización, sería una de las formas más efectivas de develar la naturaleza política del management o, en otras palabras, la fuerte carga valorativa que éste tiene, que está dada por su historia y por todos los objetivos perseguidos por sus principales defensores, (aquello que queda por fuera de los libros de texto). Esta naturaleza política es puesta en directa oposición con la imagen proyectada de la administración de ser una práctica racional, inserta en el orden social con el fin de mejorar el bienestar de las organizaciones y de las personas vinculadas a ellas. Los CMS intentan reconstruir la “realidad” de la vida organizacional y la veracidad del conocimiento organizacional por medio de exponer su innaturalidad y su irracionalidad.

Puede afirmarse entonces, que la corriente crítica, representada en los CMS, está más preocupada de “descubrir las alternativas que han sido rechazadas por las teorías y prácticas tradicionales de la administración”, en vez de simplemente generar más de ese mismo conocimiento (Fournier y Grey 2000).

La investigación crítica: Egos y Apros

EGOS: European Group of Organization Studies ⁽¹⁰⁾

Entre los grupos de investigación que tienen a los CMS en su agenda está el European Group of Organization Studies. Los EGOS son una

asociación de tipo académico que apunta a los adelantos teóricos y/o empíricos del conocimiento sobre las organizaciones, y los contextos en los cuales las organizaciones funcionan. Tiene un journal asociado sobre estudios de la organización y una conferencia anual en julio.

Los EGOS tienen su identidad y sus raíces intelectuales en las ciencias sociales. Les anima un acercamiento analítico y teórico hacia la organización. Los EGOS abrazan la diversidad en todas las clases, incluyendo un acercamiento pluralista a la organización que entiende de las perspectivas de las ciencias sociales (tales como sociología, historia social, ciencia política, psicología y antropología), así como las humanistas (tal como filosofía, análisis del discurso, crítica literaria y retórica).

Los EGOS acentúan amplios temas así como la investigación focalizada. La asociación proporciona un foro para identificar y discutir las cuestiones claves en teoría y práctica de la organización. La reflexión crítica en las ideas más recientes y los acercamientos teóricos están en la base de las actividades de la asociación. Los EGOS, por otra parte, ofrecen un ambiente intelectual que estimula a eruditos más jóvenes, con talleres doctorales y posdoctorales en funcionamiento al principio de la conferencia anual.

Los grupos de trabajo actuales son:

Estudios comparativos de la economía organizacional

El propósito de este study work group es proporcionar un foro continuo para discutir y comparar diferencias en la organización económica entre países, con la convicción de que los estudios comparativos proporcionan un método que puede dar lugar a las clarificaciones teóricas importantes, que pueden movernos hacia una comprensión altamente mejorada de la sociología de la empresa. Han acordado dentro de la red invitar contribuciones a tres temas que mejoraran la comprensión de estas materias:

- Agentes económicos, sistemas nacionales y contextos internacionales.
- Formas de gobierno transnacional y trayectorias del desarrollo económico.
- Construcciones del contexto que cambian de la racionalidad económica.

Estos tres temas comparten la ambición de enfrentar los asuntos de la globalización, con el conocimiento que se ha recolectado sobre el proceso evolutivo y la trayectoria dependiente distintiva en sistemas nacionales empresariales, y de la mudanza hacia una mejor comprensión teórica de los procesos de los sistemas económicos.

Investigación de redes organizacionales

Los estudios en redes organizacionales han estado prosperando en las décadas pasadas. Se ha convertido en uno de los campos más animados de la investigación en la organización. En la práctica, el

fenómeno es de importancia creciente. Es particularmente relevante en Europa, porque la coordinación interempresarial es uno de los terrenos en los cuales la integración europea está ocurriendo. Los esfuerzos de colaboración recientes han demostrado que hay varios grupos académicos cualificados que trabajan en el área, y han ayudado al aumento de su colaboración. Estos grupos representan varias disciplinas, orientaciones teóricas, y redes del negocio del estudio en una variedad de niveles. Incluyen:

- Estudios en ciencia de la organización, la economía institucional, la sociología estructural y la gerencia.
- Estudios en el nivel de redes sociales e interpersonales, en las estructuras de la red y entre las empresas, en mercados como redes.

La investigación de las redes empresariales tiene implicaciones para, y puede contribuir de hecho, al desarrollo de la ciencia de la organización más generalmente. Esto es porque:

- Empleando una perspectiva relacional, tiende a desentrañar los conceptos tipológicos y monolíticos de las formas de organización (burocracias, mercados y clanes) y para ver otros sistemas de configuraciones de organización posibles.
- Se utilizan técnicas de análisis de redes soportadas en configuraciones de investigación transversal contingencial.

- Invita al análisis de los límites organizacionales desde que estos límites sean de empresas, de naciones, de industrias o de otras, y una reflexión crítica en cuáles son los límites de la organización.

Servicios profesionales en la organización y profesionalización en el trabajo

Actualmente, un segmento cada vez mayor y de más rápido crecimiento en la población occidental de organizaciones (o las unidades de organización del trabajo) consiste en las organizaciones de servicios profesionales. Estas organizaciones se extienden de las firmas del servicio profesional (tales como contabilidad, leyes, arquitectura, entre otras, anunciando y dirigiendo las firmas) que tiene administración, distintivas y estructuras de organización diferentes a las organizaciones más tradicionalmente organizadas y gobernadas (o a las unidades de organización del personal) de profesionales (en las áreas de la salud, de la educación, de las finanzas, de la comercialización, de la investigación). Los profesionales individuales, por otra parte, están siendo cada vez más los pilares de nuestras sociedades del conocimiento o de servicios e información.

Desde esta perspectiva, una pregunta dominante es cómo la sociedad en general puede ganar con profesionales con una organización mejor (quizás incluyendo más de autoorganización). Se sabe que el prototipo de organización profesional lleva elementos de la organización burocrática, emprendedora y voluntaria. Todavía, la lógica y las dinámicas de funcionamiento de la organización/del grupo de

profesionales se diferencian perceptiblemente de estas formas de organización.

Ésta es en parte una consecuencia de su carácter de servicio, que es perceptiblemente diferente de una empresa manufacturera; los productos de las organizaciones profesionales son típicamente intangibles, mientras que los clientes están implicados activamente. La disposición de los servicios profesionales además, implica la utilización del conocimiento complejo de unos o más profesionales. Y estos profesionales tienen que aprender continuamente como los conocimientos profesionales y las necesidades de los clientes se amplían. Por otra parte, hay sobre todo asimetría de la información entre el prestador del servicio y el consumidor del mismo.

Investigación sobre la acción (o de acción)

Este grupo tiene sus raíces en la demanda creciente de más formas prácticas orientadas de investigación. Una comunidad de investigadores de la acción existe ya y, por la definición, estos investigadores trabajan en los contextos donde los cambios en la práctica se sientan lado a lado con el desarrollo de la teoría. Este grupo ha emergido para ofrecer un foro, donde éstos académicos con un interés en la investigación sobre la acción pueden intercambiar opiniones sobre métodos, prácticas, en una gama de asuntos sociales más anchos.

Estos últimos años la misma naturaleza de la investigación de la organización ha llegado a esta pregunta. Las academias británicas y

americanas de gerencia han destacado la necesidad de la investigación académica para desarrollar una relación más cercana con la práctica administrativa. (véase a Tranfield y a Starkey, 1998; Huff, 2000 y Van de Ven, 2001). Esto ha aumentado la atención a todas las formas orientadas de investigación práctica.

Quizás la forma más de uso general de investigación orientada a la práctica es la investigación de acción. En el ámbito de la metodología de la investigación, la investigación de acción representa una marca de fábrica establecida.

Mientras que el contenido de la investigación original conducida por Lewin en 1946, se ha olvidado en gran parte, el proceso de la investigación empleado y la investigación de acción – término que él acuñó - se ha convertido en una piedra de toque importante para muchos otros investigadores que han seguido, o se han adaptado, a su acercamiento. Volviendo a la fuente original encontramos a Lewin animándonos a que nos refiramos a “dos preguntas algo diversas... el estudio de leyes generales... y la diagnosis de una situación específica” (Lewin, 1946, 36). Es la posibilidad del ofrecimiento de investigación desde “adentro” de la situación específica la que explica el interés actual en la investigación de acción. La discusión de Lewin se puede interpretar como la importancia que la investigación ayuda al académico (con su preocupación por un conocimiento generalizable) y ayuda al practicante (y a su preocupación con los específicos del aquí y el ahora). La investigación de acción, en sus numerosas formas, está de muchas

maneras idealmente programada a producir resultados administrativamente relevantes de investigación.

El objetivo de este grupo de hecho, es explorar la gama completa de ediciones metodológicas, epistemológicas y ontológicas referente a la práctica de la investigación de acción.

- La práctica de la investigación de acción como medio de abrir las organizaciones
- Validez y Epistemología en la investigación de acción
- Prácticas sociales de la investigación de la responsabilidad y de la acción.

Strategizing: Actividad y práctica

La agenda de la investigación en “Strategizing: actividad y práctica”, refleja el retorno hacia la práctica basada en la “theorizing” de la teoría social contemporánea de los últimos veinte años.

La investigación de la estrategia se ha criticado cada vez más sobre la base de que no es relevante en la práctica, y que sus contribuciones paradigmáticamente están influenciadas por las tradiciones positivistas de la investigación microeconómica, que evitan las realidades desestructuradas de hacer estrategia. La investigación basada en la práctica en asocio de otras disciplinas, tales como contabilidad y tecnología, ha proporcionado la evidencia acerca de qué hace la gente y cómo lo hace, las cuales están con frecuencia opuestamente a principios

racionales y tiene implicaciones claras para la conducta y los resultados del trabajo. Este acercamiento se refleja cada vez más en un movimiento encargado de estudiar la actividad y la práctica del “strategizing”, sobre la base que los estudios a gran escala de los activos, de las tecnologías y de variables del funcionamiento de las empresas proporcionan acercamientos desestructurados y asociales que presentan un acercamiento teórico- práctico en los dilemas de hacer estrategia.

La investigación de gerencia estratégica se ha preocupado con los resultados del funcionamiento, que están típicamente en el nivel de la firma. Pues el foco de la investigación strategizing se mueve más hacia el estudio de actividades micro. Además, los resultados micro de strategizing tienen consecuencias para el contexto más amplio de la actividad estratégica, por ejemplo, alterando el curso de la actividad en los niveles de la empresa, o aún, potencialmente influenciando a instituciones sociales. Por lo tanto, se intenta entender las relaciones y las asociaciones entre los resultados micro de la actividad strategizing y resultados más amplios en el nivel de la firma y de la industria.

Estudios y prácticas basados en el conocimiento y de la innovación en el lugar de trabajo

En las dos décadas pasadas hemos atestiguado un aumento en el interés en la comprensión detallada de cómo se realizan las actividades en el lugar de trabajo y la relación entre aprender, el trabajo, saber, la innovación, y la organización.

El interés cada vez mayor en el escrutinio cercano de la actividad y de la interacción humanas no se limita para trabajar ambientes, sino que es parte de una tendencia cultural más amplia que se enfoque de una u otra manera en un paquete de términos correlacionados: conocimiento, aprendizaje, práctica, praxis, acción, interacción, actividad, experiencia, funcionamiento.

En este grupo los estudios y prácticas basados en el conocimiento, constituyen un esfuerzo de emplear la sabiduría práctica y la caja de herramientas metodológica de la sociología contemporánea, para tratar algunas aplicaciones críticas como la concepción, diseño y puesta en práctica de maneras innovadoras de apoyar el aprendizaje en el lugar de trabajo, actividad e interacción. Dirigen su atención al estudio y la representación de los detalles del trabajo, las relaciones en el orden de interacciones, el papel del lenguaje y las prácticas discursivas, y la naturaleza social de las competencias.

Estudios basados en la práctica permiten que ambos, científicos sociales y practicantes profundicen su comprensión de cómo los participantes utilizan las herramientas y las tecnologías en la producción y la coordinación inesperadas de la acción y las actividades sociales, y de cómo los contextos y las prácticas de organización dan sentido y utilidad a las herramientas empleadas.

El grupo EGOS realizó en Julio del 2007 el Coloquio No. 23 en la Universidad de Viena ⁽¹¹⁾. En este encuentro se presentaron los temas y

proyectos que desde Europa están aportando a la construcción de los CMS, las principales líneas de investigación fueron las siguientes:

- Estudios comparativos de la organización económica: Comunidades transnacionales y patrones complejos a través y dentro de las fronteras nacionales.
- Investigación de organización de la red: El aprender y funcionamiento en redes de organización
- Organizaciones de servicio profesional y trabajo conocimiento intensivo.
- Investigación de acción: Prácticas sociales de la investigación de la responsabilidad y de acción.
- Strategizing: Actividad y práctica. Strategizing en la práctica: Los desafíos de relaciones que exploran entre individuos y organizaciones.
- Estudios basados en la práctica del conocimiento y de la innovación en lugares de trabajo: El vals de la práctica.
- El bailar el vals con los pragmáticos.
- Confianza y ley.
- ¿De la cacofonía a la armonía? Gerencia de la diversidad entre algo y nada.
- Genocidio, individuos y organización: opciones, acciones y consecuencias para los contextos contemporáneos.
- Gerencia pública y organizaciones privadas: ¿Acopladores extraños o ritmos exóticos en RÍO?

- ¿Del vals a la fusión? Globalizing “género” y “pertenencia étnica” en relaciones de organización.
- Carrera como danza dinámica entre los socios diversos.
- Dependencias de la trayectoria y más allá.
- Organizaciones civiles de la sociedad.
- Pisos de danza deslizadizos: El papel y la responsabilidad del negocio que cambian en una sociedad global.
- Política de la rebelión. Complejidad e hibridación de comportamientos políticos en organizaciones.
- Tecnología, objetividad y subjetividad: Revisión del individuo y de la organización.
- Reflexividad en la investigación de organización.
- Impacto de la organización en la gerencia de organización el aprender y del conocimiento.
- Lifulful baila en estudios de organización.
- La danza de la confianza: Construyendo, manteniendo y reparando confianza a través de culturas.
- Las tensiones entre las identidades individuales y de organización en organizaciones y la construcción de la heterogeneidad, de la homogeneidad y de la uniformidad.
- Viajes de empresarios creativos: Interacción entre individuos, organizaciones e instituciones en industrias creativas.
- El bailar con los usuarios: ¿Cómo organizar la innovación con los consumidores y los usuarios?

- Espacio creativo. Creatividad extraordinaria y la dinámica del espacio de organización.
- Cuando se investiga el contexto cultural: Hacia los progresos de nuevo conocimiento para el campo de la cultura y de la gerencia.
- Movimiento, encarnación, estilo y exuberancia en la “coreografía” del proceso y práctica de organización.
- Tecnologías de capítulo para el valor comercial: La danza generativa de las colectividades. Las organizaciones y las formas de vida.
- Organizaciones de regulación con códigos del gobierno corporativo.
- Profesiones, instituciones y cambio.
- Acercamientos críticos a la gerencia de recurso humano internacional.
- Capacidades y prácticas dinámicas: La danza generativa de fuerzas micro y macro.
- Nuevas formas de organización y de identidad profesional en organizaciones del poste-NPM.
- Innovación e instituciones.
- Individuos, organización, y conocimiento: Gerencia del conocimiento en organizaciones investigación-intensivas.
- Educación de la gerencia: Reconfiguraciones de un campo.
- Acercamientos Co-evolutivos a entender la aparición del trabajo blanco, offshoring de cuello blanco: Implicaciones para la

globalización, las estrategias corporativas, y los diseños de organización.

- La organización en la forma y de crear mercados.
- La internacionalización de servicios: Industrias de servicio, organizaciones de servicio, trabajo del servicio y trabajadores del servicio.
- El uno mismo y la organización en la organización posindustrial.
- Creatividad y empresa en lugares inusuales.
- Desenredar y aprendizaje de organización en corporaciones multinacionales.

Todos estos temas, son la punta de lanza de la investigación de los estudios críticos de la administración en Europa. A continuación se exploran las concepciones críticas desde el APROS (Asia-Pacific Researchers in Organization Studies).

APROS (Asia-Pacific Researchers in Organization Studies)

Los investigadores Asia-Pacífico en los estudios de organización (APROS⁽¹²⁾ por su sigla en inglés) son una red multidisciplinaria de investigadores de la organización alrededor de la región Asia-Pacífico. Creado en Australia en 1982, la red se ha ampliado gradualmente para incluir a miembros en muchos países. La red conduce reuniones en los niveles locales e internacionales. Las reuniones principales son los coloquios internacionales que han ocurrido en intervalos de 2 a 3 años

desde mediados de los años ochenta. Estos tuvieron como tema central de discusión y debate en su último encuentro, realizado en la Universidad Autónoma Metropolitana de Oaxaca, México: “New World: Translating the Past, Narrating the Present & Organising the Future” (El Nuevo Mundo: traduciendo el pasado, narrando el presente y organizando el futuro). El tema fue pensado para realizar un análisis de época y de realidades diversas; se apropia para el lugar en donde se realizó el congreso: Oaxaca, México, un estado donde existe una mezcla, como en un calidoscopio, de gentes, de idiomas y de organizaciones; un lugar en donde se está creando el futuro. El congreso apuntaba a combinar el pasado con el presente y proporcionar las alternativas de organización para el futuro.

Algunos de los papers aquí presentados versaron sobre las siguientes temáticas:

- Procedimientos de toma de decisión en las organizaciones.
- Género, cultura y organización.
- Internacionalización del gobierno y de las estrategias de negocios internacionales en la transición.
- Etnografía de la organización: Cuentos del campo.
- Estudios de organización en mundos nuevos: Tendencias y desafíos recientes del futuro.
- Estrategia corporativa: Una perspectiva emprendedora.
- La universidad nueva: Gobierno, commodification y nuevas identidades.

- Ética, economía, y cultura en las organizaciones contemporáneas.
- Nuevas tecnologías públicas de la regulación de la gerencia y de mercado.
- Análisis del discurso y práctica de gerencia.
- Lengua, cambio y organización: Gerencia como práctica divagadora.
- Culturas en un mundo global: las nuevas formas de diferenciación.
- Nuevos acercamientos en los estudios de organización, jerarquías que cambian de puesto, redes.
- Organización y Sustainability.
- Presente y futuro de trabajo y de la gerencia ética en las organizaciones globalizadas.
- Emociones, actitudes, y valores culturales.
- Nueva política en las organizaciones: la importancia de lo simbólico.
- Sociedad del conocimiento, innovación de la gerencia y la organización que aprende.

Comentarios finales

Los CMS presentan una visión del mundo organizacional diferente a aquella que nos muestran los tradicionales best sellers (escritos por denotados “gurús” en su campo, conserven o no un relativo prestigio entre sus pares). Las enseñanzas (recetas llaman algunos) que estos textos dejan en la clase empresarial (léase ejecutivos modernos), se pueden tornar funestas si no están debidamente contextualizadas y

adaptadas a la realidad organizacional, cultural y de gestión de cada empresa.

Conceptos como la reingeniería, la calidad total, entre otros se han llevado a la práctica en muchas empresas y organizaciones con resultados poco satisfactorios en la reorganización del trabajo. Estos conceptos y teorías han sido origen de negocios de muchas empresas de consultoría en los últimos años.

Es por esto que estos nuevos modelos de gestión pueden dar un sinnúmero de respuestas y alternativas que faciliten transformaciones importantes en la empresa. Las empresas de hoy se enfrentan a retos, circunstancias y situaciones muy diferentes a las de unas décadas atrás, aunque las organizaciones siempre han sido complicadas de gestionar.

El gran mercado de productos genéricos para consumo masivo ha dado paso a la personalización del bien o servicio ofrecido, lo cual nos crea un mercado microsegmentado (permanente cambio en los gustos y preferencias de los consumidores), lo cual dificulta la planeación de la producción. Asimismo la desregularización de los mercados, la (aún mas) libre competencia, incrementa a un nuevo nivel los indicadores de competitividad en el ámbito global; esto conlleva incertidumbre y exigencia.

Por esto último es que se debe considerar a los CMS además de una fuente de ideas para la nueva gestión de la empresa, en un nuevo campo, en un nuevo enfoque, tan amplio como lo podamos desarrollar,

como fuente de proyectos de investigación. Nos queda ahora el reto de asumir, con responsabilidad frente a la comunidad empresarial, esta nueva viña de oportunidades investigativas.

Notas:

(4) Bajo el rótulo de Escuela de Frankfurt se enmarcan las investigaciones de varios filósofos, psicólogos, economistas y sociólogos neo-marxistas pertenecientes o cercanos al Instituto de Investigaciones Sociales fundado por Felix Weil quien, a su vez, estaba asociado con la Universidad de Frankfurt.

(5) Harry Braverman (1920-1976) Norteamericano, activista comunista y escritor político de la posguerra.

(6) Sitio web de la AOM

(7) Ruiz Vásquez Juan Carlos. Nuevas Fronteras del Poder en las Organizaciones. Centro de Estudios Político e Internacionales. Facultad de Ciencia Política y Gobierno y de Relaciones Internacionales. Universidad del Rosario. Bogotá

(8) <http://luisramirez.cl/blog/?m=200605>

(9) CMS website: <http://www.criticalmanagement.org/> Consultado en Abril de 2007

(10) <http://www.egosnet.org/index.shtml>

(11) Coloquio No.23 del 5 al 7 de Julio del 2007 en la Universidad de Viena, Facultad de Economía y Negocios, el coloquio tiene como nombre “Más allá del Vals: Danzas de individuos y de organizaciones”.

(12) <http://apros.org/>

Bibliografía

Alvesson, M and Willmott, H (eds) (1992) Critical Management Studies, London: Sage Publications

Alvesson, M and Willmott, H (1996) Making sense of management: a critical introduction. London, Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications

Alvesson, M and Willmott, H (eds) (2003) Studying Management Critically. London: Sage Publications.

Fournier, V y Grey, C. (2000) At the critical moment: conditions and prospects for Critical Management Studies. Human Relations, New York, 53, 7-32.

Parker, M (2002) Against Management: Organization in the Age of Managerialism. Oxford: Polity.

Morgan, G. (1997) Imágenes de la Organización. Ed Alfaomega. 408 páginas.

Nérici, I.G y Nervi, J.R. (1973) Hacia una didáctica general dinámica. Ed. Kapelusz, 541 páginas.

Barco de Surghi S (1989) Estado actual de la Pedagogía y la didáctica, en “Revista Argentina de Educación”, Mayo-Junio. Referenciado en “Caracterización del Campo de Estudio de la Didáctica” (<http://www.dote.cl/xtremo/articulos/art01.htm>)

Ruiz V, J.C. (2005) Nuevas Fronteras del Poder en las Organizaciones. Centro de Estudios Político e Internacionales. Facultad de Ciencia Política y Gobierno y de Relaciones Internacionales. Universidad del Rosario. Bogotá

Ramírez Q, L.H (2000) Hacia un análisis crítico de la gestión: presentando los – Critical Management Studies-. Revista Chilena de administración pública. Vol. II No 4, páginas 7-25

Grey, C. and Willmott, H.C. (2005), Critical Management Studies: A Reader, Oxford University Press

Fernandez R, C.J (2000) Posmodernidad y teoría crítica de la empresa: una presentación de los Critical Management Studies.

CMS website: <http://www.criticalmanagement.org/> Consultado en Abril de 2007

*** Juan Pablo Arrubla Zapata**

- Administrador de Empresas de la Universidad de Medellín
- Especialista en Mercadeo de la Universidad de Medellín

- Especialista en Asesoría y Consultoría de la Universidad de Antioquia
- Estudiante de estudios de Doctorado de Administración de Empresas en la Universidad San Pablo CEU de España
- En la actualidad se desempeña como Director del programa de mercadeo de la Escuela de Administración de la Institución Universitaria CEIPA
- juan.arrubla@ceipa.edu.co