

EDICIÓN ESPECIAL ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

ISSN 0121-5051

# INNOVAR

E-ISSN 2248-6968



Octubre-diciembre del 2020, vol. 30 núm. 78. Valor \$25.000.

REVISTA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES  
SOCIAL AND MANAGEMENT SCIENCES JOURNAL

Escuela de Administración y Contaduría Pública  
Facultad de Ciencias Económicas  
Sede Bogotá



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
DE COLOMBIA

# INNOVAR

Universidad Nacional de Colombia

UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

Dolly Montoya  
Rectora general/Chancellor

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

Jorge Armando Rodríguez  
Decano/Dean

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

Y CONTADURÍA PÚBLICA

Rafael Orlando Suárez

Director/Head of the School

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

José Stalin Rojas Amaya

Coordinador académico/Academic Coordinator

MAESTRÍA EN CONTABILIDAD Y FINANZAS

Víctor Mauricio Castañeda Rodríguez

Coordinador académico/Academic Coordinator

INNOVAR

Dr. Víctor Mauricio Castañeda Rodríguez  
Director y editor general/Editor in Chief

PROCESO EDITORIAL

/EDITING PROCESS

Editora asociada/Associate Editor

Deisy Carolina Gutiérrez Rozo (revinnova\_bog@unal.edu.co)

Coordinadora editorial/Editorial Coordinator

Laura Camila Acosta Uzeta (revinnova\_bog@unal.edu.co)

Asistente editorial/ Editorial Assistant

Daniel Santiago Malaver Rivera (revinnova\_bog@unal.edu.co)

Corrección de estilo/Copyediting and Proofreading

Edwin Algarra Suárez (edalgarras@unal.edu.co)

Roanita Dalpiaz (roanitad@gmail.com)

Leonardo A. Paipilla Pardo (lapaipillap@unal.edu.co)

Traducciones/Translations

Leonardo A. Paipilla Pardo (lapaipillap@unal.edu.co)

Matteo Cardona (mcardona@acti.org)

Roanita Dalpiaz (roanitad@gmail.com)

Diagramación y diseño/Typesetting and Design

Proceditor Ltda. (proceditor@yahoo.es)

Ilustraciones/Illustrations

Iván Benavides Carmona (ivanquio@hotmail.com)

Impresión y acabados/Printing and Final Art

Proceditor Ltda. (proceditor@yahoo.es)



Innovar Vol. 30 núm. 78 Espinosa Prieto, José María (1796 - 1883) Batalla de los ejidos de Pasto Pintura (Óleo / Tela) 80 x 120 cm

## SUSCRIPCIONES Y CANJE INTERNACIONAL:

Por favor comuníquese con la Coordinación de INNOVAR al correo electrónico: revinnova\_bog@unal.edu.co  
Página web: www.revistas.unal.edu.co/innovar  
Teléfono (57) (1) 3165000 ext. 12367, 12369.

REVISTA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y SOCIALES · Vol. 30 · Núm. 78 · Octubre-diciembre del 2020 · ISSN 0121-5051 · E-ISSN 2248-6968

## Editorial

- 3 Repensando la crítica en los estudios organizacionales.  
DIEGO RENÉ GONZALES-MIRANDA & WILLIAM ROJAS-ROJAS

## Estudios Organizacionales

- 19 Encrucijadas y desafíos de los estudios organizacionales  
Una reflexión desde las perspectivas institucionales  
LUIS MONTAÑO HIROSE
- 35 La relevancia del discurso gerencial para los estudios organizacionales:  
reflexiones durante un evento pandémico  
CARLOS JESÚS FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ
- 49 La modification des fondements de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE)  
après l'Accord de Paris de 2015 et la pandémie COVID-19 de 2020  
YVON PESQUEUX
- 61 Por una crítica ontológica de la ideología del emprendimiento  
CARLOS FERNANDO TORRES OVIEDO & MARIA CECI MISOCZKY
- 75 *Big data y people analytics*: intimidad y emociones  
en la gestión de los recursos humanos  
DIEGO FABIÁN SZLECHTER & MARCELA BEATRIZ ZANGARO
- 89 Organizational identity: components and construction  
DIEGO RENÉ GONZALES-MIRANDA
- 105 Espacios organizacionales en la producción de jóvenes trabajadores chilenos  
GUILLERMO RIVERA-AGUILERA, JAVIERA LOBOS-PESSINI & ADELA BORK
- 119 Subjetividades de precariedad en trabajadores agrícolas de la caña de azúcar  
en el área geográfica del valle del río Cauca, Colombia: análisis desde  
la gubernamentalidad  
CRISTIAN BEDOYA DORADO & DEIDI MACA URBANO
- 135 The other side of compliance systems and codes of ethics:  
A Foucauldian perspective on ruled-based ethics and corruption control  
FELIPE FRÓES COUTO & ALEXANDRE DE PÁDUA CARRIERI
- 149 La resistencia en los estudios organizacionales: una revisión de la literatura  
JUAN JAVIER SAAVEDRA-MAYORGA & MAURICIO SANABRIA

## Reseña

- 167 Tratado de estudios organizacionales. Vol. 1: teorización sobre el campo.  
JUAN D. SUAREZ-GOMEZ

## DIRECCIÓN INNOVAR

**Director y editor general/Editor in Chief:** Dr. Víctor Mauricio Castañeda Rodríguez

### COMITÉ EDITORIAL/EDITORIAL COMMITTEE

Dr. Víctor Mauricio Castañeda Rodríguez. Escuela de Administración y Contaduría Pública, Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá.  
Dr. Carlos Alberto Rodríguez Romero. Escuela de Administración y Contaduría Pública, Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá.  
Dra. Sandra Patricia Rojas Berrio. Escuela de Administración y Contaduría Pública, Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá.  
Dra. Jenny Marcela Sánchez Torres. Facultad de Ingeniería, Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá.  
Dr. Roberto Gutiérrez Poveda, Universidad de los Andes, Bogotá.  
Dr. William Rojas Rojas, Universidad del Valle, Cali.  
Dr. Carlos Hernán González, Universidad del Valle, Cali.  
Dr. Inés García Fronti, Universidad de Buenos Aires, Argentina.  
Dr. Diego Armando Marín Idárraga, Universidad Jorge Tadeo Lozano, Bogotá.  
Dr. Diego René Gonzales Miranda, Universidad EAFIT, Medellín.

### COMITÉ CIENTÍFICO/SCIENTIFIC COMMITTEE

Dr. J. David Cabedo Semper, Universitat Jaume I de Castellón, España  
Dra. Amparo Cervera Taulet, Universidad de Valencia, España  
Dr. Sebastián Donoso, Universidad de Talca, Chile  
Dra. Irene Gil Saura, Universidad de Valencia, España  
Dr. Javier Sánchez, Universitat Jaume I de Castellón, España  
Dr. Eduardo Torres Moraga, Universidad de Chile, Chile  
Dr. Gregorio Martín de Castro, Universidad Complutense de Madrid, España  
Dr. Joaquín Alegre Vidal, Universidad de Valencia, España  
Dra. Teresa García Merino, Universidad de Valladolid, España  
Dra. Ma. Valle Santos Álvarez, Universidad de Valladolid, España  
Dra. Mónica Gómez Suárez, Universidad Autónoma de Madrid, España  
Dr. José Humberto Ablanedo Rosas, University of Texas at El Paso, USA  
Dr. Lorenzo Revuelto Taboada, Universidad de Valencia, España  
Dr. José Solana Ibáñez, Universidad de Murcia, España  
Dr. José Enrique Devesa Carpio, Universidad de Valencia, España  
Dr. Javier de León Ledesma, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España

## EDITORES CIENTÍFICOS /SCIENTIFIC EDITORS

### ESTRATEGIA Y ORGANIZACIONES

Ali Smida, Universidad Paris 13, Francia  
José Ernesto Amorós, Universidad del Desarrollo, Chile  
José Gabriel Aguilar Barceló, Universidad Autónoma de Baja California, México  
Luis M. Silva Domingo, Universidad ORT, Uruguay  
Víctor Raúl López, Universidad de Castilla La Mancha, España  
Ricardo Gouveia Rodrigues, University of Beira Interior, Portugal  
Pablo Rodrigo Ramírez, Universidad Adolfo Ibáñez, Chile  
Luis Arturo Rivas Tovar, Instituto Politécnico Nacional, México  
Gregorio Calderón, Universidad Nacional de Colombia (Sede Manizales), Colombia  
Francisco López Gallego, Universidad EAFIT, Colombia

### CONTABILIDAD Y FINANZAS

Crawford Spence, King's College London, Reino Unido  
Javier de León Ledesma, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España  
José Juan Déniz Mayor, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España  
María Concepción Verona, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España  
Miguel Ángel Martínez Sedano, Universidad del País Vasco, España  
Ramón Alfonso Ramos, Universidad Autónoma de Chile, Chile  
Mary A. Vera, Universidad Nacional de Colombia, Colombia  
Marysela Coromoto Morillo Moreno, Universidad de Los Andes, Venezuela

### ECONOMÍA Y ORGANIZACIONES

Arturo Vásquez Párraga, University of Texas- Pan American, Estados Unidos de América  
Francisco José Delgado Rivero, Universidad de Oviedo, España

### GESTIÓN DE OPERACIONES

Gabriel Aramouni, Fundação Dom Cabral, Brasil  
Manuel Francisco Suárez Barraza, Universidad de Las Américas, Puebla, México

### GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Lorenzo Revuelto Taboada, Universidad de Valencia, España

### MARKETING

Amparo Cervera Taulet, Universidad de Valencia, España  
Ana Isabel Jiménez Zarco, Universidad Oberta de Catalunya, España  
Hernán Talledo Flores, Universidad San Ignacio de Loyola  
Joaquín Sánchez Herrera, Universidad Complutense de Madrid, España  
María del Pilar Martínez Ruiz, Universidad de Castilla La Mancha, España  
Sergio Olavarrieta, Universidad de Chile, Chile  
Sergio Moreno Gil, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, España  
Héctor Augusto Rodríguez Orejuela, Universidad del Valle, Colombia  
Don Sexton, Columbia Business School, Estados Unidos de América

## COLABORADORES EN ESTE NÚMERO/CONTRIBUTING AUTHORS FOR THIS ISSUE:

Luis Montaño Hirose • Carlos Jesús Fernández Rodríguez • Yvon Pesqueux • Carlos Fernando Torres Oviedo • María Ceci Misoczky • Diego Fabián Szlechter • Marcela Beatriz Zangaro • Diego René Gonzales-Miranda • Guillermo Rivera-Aguilera • Javiera Lobos-Pessini • Adela Bork • Cristian Bedoya Dorado • Deidi Maca Urbano • Felipe Fróes Couto • Alexandre de Pádua Carrieri • Juan Javier Saavedra-Mayorga • Mauricio Sanabria • Juan D. Suárez-Gómez

**Resumida, indexada o referenciada /Summarized, indexed or referenced:** Sociological Abstracts (CSA) - USA • Public Affairs Information Service (PAIS) - USA • Thomson Gale. Informe Académico (Texto completo/Full text) - México • Citas Latinoamericanas en Ciencias Sociales y Humanidades (CLASE) - México • Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal (Latindex) - México • Redalyc - México • SciELO Colombia - Colombia • Directorio Ulrich's - USA • Índice Nacional de Publicaciones Seriadas Científicas y Tecnológicas Colombianas (Publindex - C) - Colombia • Scopus (Elsevier B.V.) - USA • Web of Science – SciELO Citation Index • JSTOR • EBSCO.

El contenido de los artículos y reseñas publicadas es responsabilidad de los autores y no refleja el punto de vista u opinión de la Escuela de Administración y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas o de la Universidad Nacional de Colombia. /The contents of all published articles and reviews are the authors' responsibility and do not reflect whatsoever the point of view or opinion of the School of Management and Public Accounting of the Faculty of Economic Sciences or of the National University of Colombia.

El material de esta revista puede ser reproducido o citado con carácter académico, citando la fuente. /All published contents can be quote or reproduce for academic purposes, acknowledging the source.

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-Compartirlgual 3.0 Unported.



## Edición especial sobre los estudios organizacionales

## Repensando la crítica en los estudios organizacionales

Los estudios organizacionales (EO) nacen en los años 70 con la fundación y posterior consolidación del Grupo Europeo de Estudios Organizacionales (EGOS, de la sigla en inglés de *European Group of Organization Studies*) en 1973 (Lammers, 1998). Este grupo buscaba evitar la superposición hegemónica de alguna postura teórica o metodológica ligada fuertemente al proyecto de la teoría organizacional de corte estadounidense. Romper y distanciarse de la ortodoxia funcional y positivista (totalitaria) era fundamental para abrir el debate y las conversaciones respecto del pensar crítico y el análisis organizacional (Clegg & Hardy, 1996). Es posible vislumbrar cómo en los EO emerge una repotenciación de la crítica que piensa estrechamente los discursos y el poder territorializadamente. En ese sentido, y distanciándose del predominio de la teoría organizacional, los EO, como todo discurso, son parciales, incompletos e inconsistentes, pues su espíritu es tener una política abierta de inclusión y exclusión (Westwood & Clegg, 2003).

Desde este espíritu, entendemos los EO como un campo de conocimiento que, apoyándose en las ciencias sociales y humanas, han contribuido a enriquecer la comprensión de las acciones organizacionales que develan las ideologías y los talantes de quienes participan en el desarrollo del capitalismo y que, de una u otra manera, han trastocado violenta y cruelmente la relación de subordinación laboral moderna centrada en la dignidad de la persona. De ahí que podamos entender los EO como perspectiva emergente en el siglo XX que trata de difundir una línea de trabajo tendiente a trascender las explicaciones funcionales de la acción colectiva organizacional, resistiendo la mirada objetiva del enriquecimiento sin límites del capitalismo y aquellos referentes simbólicos que se cuecen con el hiperindividualismo banal y el ultraliberalismo que ha poroseado fronteras e identidades nacionales.

Lo anterior devela uno de los principales atributos de los EO: su naturaleza crítica (Gonzales-Miranda, 2014), que no ha estado exenta de cuestionamientos. Al respecto, Montaño-Hirose (2014) interroga su capacidad transformadora que se limita —afirman sus detractores— a planteamientos de naturaleza teórica en donde

se exhibe un alto grado de diversidad paradigmática, expresado en la convivencia ecléctica entre diversas posiciones,

la cual se realiza sin menor recato epistemológico, coexistiendo [...] propuestas postestructuralistas, constructivista, de la teoría crítica y neomarxistas, entre otras, ocasionando una amplia confusión que restringe las posibilidades de generar una sólida disciplina científica. (p. 35)

Incluso Misoczky (2017) plantea que la tarea de la crítica en los EO es "contraponer la versión 'positiva' de crítica que se hace desde el interior del *management* sin cuestionarlo en su esencia y en su función para la reproducción de las estructuras sociales que constantemente generan víctimas, una crítica ética y ontológica" (p. 147). En ese sentido no basta —sigue la autora— hablar de un pensamiento como una metodología para crear una disposición para un abordaje de la vida de la producción, del trabajo, de las relaciones, tal como lo proponen Alvesson y Willmott (1996) a manera de un "remedio de crítica", sino que se requiere de una crítica ontológica que lleve la praxis transformadora de las estructuras sociales.

Dada esta válida y propositiva controversia que nos invita a comprender un poco más lo que son los EO, es posible controvertir y fortalecer la discusión en relación a los EO y la crítica, sin pretender con tal ejercicio allanar tal discusión. Pero, entonces, ¿qué es la crítica? En una conferencia dictada en la Sociedad Francesa de Filosofía en la Universidad de la Sorbona en 1978, Michel Foucault responde lo siguiente: "cierta manera de pensar, de decir, también de actuar, cierta relación con lo que existe, con lo que se sabe, con lo que se hace, una relación con la sociedad, la cultura, una relación, asimismo, con los otros y podríamos llamar, digamos, la actitud crítica" (2018, p. 46). Las ideas del pensador francés nos llevan a considerar la crítica como una actitud vital, ética y estética de ser y estar en el mundo, una cualidad que se puede cultivar y que reptoencia las relaciones de los individuos en su cotidianidad. Es la capacidad de estar informados para poder establecer juicios sobre los actores y sus acciones desde una actitud más reflexiva (Messner, Clegg, & Kornberger, 2008). Diría Foucault (2018) que hay un imperativo que subyace a la crítica que tiene una connotación general, por lo que se emparenta con la virtud.

Lo anterior nos permite hacer algunas consideraciones. Una de ellas es que la crítica como cualidad humana no es

negativa, sino que dispone y sugestiona el actuar del individuo para obrar de acuerdo con determinados proyectos ideales como el bien, la verdad, la justicia y la belleza. En ese sentido, la crítica se opone a una acción destructiva, poco deseada, derrotista o pesimista, ya que guarda una estrecha relación con la reconstrucción de la vida ética de los individuos. La crítica da cuenta de un pensamiento de vida que instaura una relación con el mundo y, de alguna u otra manera, recondiciona el vivir con el respeto, la gratitud y la hospitalidad que adviene con el valor de la humanidad de todos los seres humanos. Implica también, irremediablemente, un grado de coherencia, de sinceridad. No se puede ser crítico, y, en ello, virtuoso en la incoherencia de las ideas que proclaman, por un lado, cierta independencia frente a los discursos de gestión totalizantes que tienden a reducir las personas a una mera funcionalidad exitosa y, por el otro, la participación timorata en la denuncia que, lejos de contraponer con coraje y valentía el punto de vista, dialoga y se acomoda a esas lógicas con el ánimo de no ser catalogado como desertor, opositor o mal empleado.

Es en ese sentido, queremos rescatar aquí la crítica como una actitud virtuosa, que es imprescindible cultivar y ejercer coherentemente. En relación con esto, es lamentable y triste reconocer que, en algunos casos, la crítica se ha convertido en una moda académica. En efecto, muchas organizaciones, públicas y privadas, como diversos programas de administración, han confluído en sostener y adoptar la crítica como uno de los pilares en sus programas de formación, pero en la realidad muchos se alejan y, por qué no decirlo, la desvirtúan cuando dicha actitud incomoda (inevitablemente) conlleva a una autorreflexión, y, mucho más, a un reconocimiento que antecede a un cambio en el proceder, o a una renuncia en la forma de pensar.

No obstante lo anterior, la crítica reconoce también —alejándose de toda ideología restricta que reniega de la imperfección de la naturaleza humana— las subjetividades de los individuos que les permiten gozar de un margen de libertad para decidir lo que es recto en el obrar. En ese sentido, la crítica no podrá tener una unicidad de pensamiento, un carácter común con tendencia universalista, ya que por su naturaleza, diría Foucault (2018), “por función —iba a decir por profesión—, parece condenada a la dispersión, la dependencia, [a] la pura heteronomía” (p. 46).

Ahora bien, ¿qué se critica en el contexto organizacional? La conceptualización de la organización ha estado mediada por una aproximación funcional, estacional, sincrónica y estática. Normalmente definida a partir de componentes tales como los recursos humanos, la estructura y los objetivos, la organización ha visto mermado su valor social expresado en el entrelazado de las dinámicas sociales, que anidan y coexisten en su interior, a una mera comprensión superficial, efímera y lineal de la muestra de sociedad que conforma su naturaleza misma. Las posibilidades comprensivas que ofrece el concepto de organización, para entender la sociedad desde los EO y, con ello, identificar las fuerzas que las subyacen y las condicionan por caminos que buscan priorizar lo individual frente a lo colectivo, se sofocan al impedir dilucidar su capacidad de adaptación para reconstruirse a partir del flujo de agentes diversos que la rodean (Ibarra-Colado, 2006).

Es así como la actitud crítica busca dilucidar el carácter social de las organizaciones y en él las diversas lógicas de acción que realizan los individuos involucrados. En esta ocasión, y entre las múltiples posibilidades que tendría la crítica en los EO, quisiéramos rescatar la pregunta que interroga *cómo las organizaciones son gobernadas*, es decir, poner atención en la práctica social que busca sujetar a los individuos —y con ello a las organizaciones— por medio de mecanismos de poder que intentan reivindicar una verdad para aquellos que ejercen tal mecanismo. En ese sentido, se critica los discursos de autoridad en donde se dice lo que es, lo que hay que hacer, y se cohesionan a aceptarlo por el mero hecho de ser la autoridad la que nos lo dice. La crítica conlleva el preguntarse, como lo hace Foucault (2018), “¿cómo no ser gobernado de esa manera, por esas personas, en nombre de esos principios, en vista de determinados procedimientos, no de esa manera, no para eso, no para esas personas?” (p. 49).

Responder a la pregunta qué es lo que se critica, entendiéndola desde la virtud, acarrea una serie de asuntos que no están claros aún dentro del campo de los EO, como es la distinción con los estudios críticos de gestión (cms, siglas del inglés *Critical Management Studies*). ¿Qué es lo que critican y en qué se diferencian de los EO? En términos succinctos, podríamos afirmar que los cms realizan una aguda crítica a los discursos hegemónicos de poder utilizados en la gestión (*management*), lo que conlleva a pensar desde las ciencias sociales las consecuencias y el impacto de

tales acciones en el individuo, la sociedad y la civilización. Por esa razón, los temas que aborda suelen estar involucrados con la dominación y el control, con los aspectos simbólicos de la gestión y las identidades fragmentadas, con el poder y el reconocimiento/desconocimiento, el trabajo y sus abusos en el contexto capitalista, la ideologización de la productividad y sus consecuencias reificantes para el individuo, etc. Es decir, y siendo reductivos en la discusión, los EO tienen como objeto de estudio las organizaciones y los procesos de organización que le subyacen, y los CMS, a la gestión como tal.

A lo anterior se le podrían añadir otras particularidades, como el enfoque/orientación de crítica que tiene cada uno de ellos. Los EO son más propositivos y buscan construir una sociedad en igualdad de oportunidades; por eso, algunos autores los inscriben en la propuesta de la teoría crítica de la escuela de Frankfurt. En cambio, los CMS son las denunciativos, contestatarios, beligerantes, y tienen una orientación más deconstrutiva, haciendo énfasis en la emancipación del ser humano. De este modo, no pocos estudiosos los relacionan con la propuesta posmoderna; no obstante, las líneas divisorias entre ellos son difusas y de difícil demarcación, porque en primer lugar ambos *campos* de conocimiento y sus orientaciones críticas correspondientes no se oponen, sino que se complementan; en segundo término, comparten similares temáticas de análisis; tercero, porque hay muchos autores que investigan en ambos campos del conocimiento, es decir, no hay una exclusividad en la orientación que restrinja su ocurrencia en alguno de ambos campos; a esto se le suma un cuarto asunto, muy concreto y práctico pero muy diciente, y es que tampoco hay una exclusividad en las revistas o espacios de difusión para cada uno de ellos.

Así pues, observamos que tienen una continuidad en la diferencia, ya que estas no son restrictivas, sino que permiten el diálogo y la permeabilidad de posturas con respecto al estudio de las organizaciones y de la gestión. Tal como anunciamos, no se pretende zanjar este asunto aquí, ya que sobrepasa los alcances de este editorial, ni tampoco es el eje central; no obstante, se conciben como *campos* que son capaces de reconocerse diferentes, pero con muchos canales de comunicación entre ellos. Valdría la pena en el futuro ahondar en estas similitudes y diferencias, analizando su historia de constitución, sus posturas epistémicas y metodológicas, objetos de estudio y temáticas de interés,

entre otros componentes que se quisiera considerar. Queda la tarea pendiente de ahondar en esta discusión, máxime si cada uno de estos campos de conocimiento tienen un consejo directivo/académico propio y espacios de difusión anuales como son sus congresos diferenciados.

Hemos querido plantear este primer asunto, porque estas similitudes, que entrevén distancias y diferencias, se observan en los artículos de esta edición especial. Esto lejos de ser algo negativo, ya que algunos podrían decir que se cae en cierta ambigüedad, es una riqueza invaluable, ya que permite seguir pensando el campo de los EO, y sus esfuerzos para cultivar, reivindicar y promover la crítica como virtud. Lo importante de los EO es que tanto política como filosóficamente no hagan concepciones con la institucionalidad y las comunidades académicas funcionalistas que promueven que la organización capitalista puede funcionar en el marco de un horizonte ético-político inhumano y suicida del planeta (Rojas, 2003; Cruz, 2003). Tratamos de imaginar que los EO pueden decantar las razones por las cuales la acción organizacional e institucional ha indignado y violentado a muchos seres humanos, varios de ellos condenados a vivir en las zonas marginales de las ciudades y en territorios rurales carentes de cualquier cuidado y posibilidad de desarrollo. Entender la sobrevivencia, la pobreza y la desigualdad humana en las organizaciones, como un resultado de las lógicas maximalistas del ideario financiero contemporáneo, implica fortalecer un pensar organizacional capaz de entender las formas de organizar y valorar el trabajo por fuera de la banalidad y la idiotez, esas que impide comprometerse con el pensamiento ético-crítico que defiende la dignidad humana a lo largo y ancho de nuestro sistema-mundo global.

Dicho de otro modo, entendemos los EO como una red pluridisciplinaria que reúne y puede reunir la práctica reflexiva y sentipensante de académicos que entienden que la pobreza y la precariedad económica no pueden ocultarse como fenómenos accidentales y meramente transitorios del presente. De ahí la necesidad imperante de pensar y repensar nuestra sociedad por medio de las organizaciones que las congregan. No criticar, por ejemplo, la mercantilización de la sanidad, la violencia, la crueldad, la hiperusura en el trabajo y la corrupción estructural que adviene a la incontenibilidad de la megamaximización de la riqueza en nuestro contemporáneo pensar-vivir desnaturaliza el pensar crítico y digno del pensamiento rebelde (Camus, 2013).

En particular sentimos que, en nuestra América mestiza, y específicamente en Colombia, han existido grupos/colectivos de investigación (formales e informales) que después de la mitad del siglo xx buscaron pensar intelectualmente (críticamente) la administración y la organización, específicamente en su visión y tratamiento reificado de lo humano (Echeverry, Chanlat, & Dávila, 1998). Reconocer tales grupos/colectivos y sus presupuestos ayuda a entender y delinear los contornos no solo de los EO, sino el camino intelectual y ético que ha tenido la universidad colombiana con promover un pensamiento crítico, que de una u otra manera ha trabajado férreamente por desmarcarse y denunciar los narcisismos y los condicionamientos racionales/inhumanos que han obviado los incomprensibles sacrificios que se han realizado para satisfacer al "dios mercado" (Dufour, 2007).

En esta edición especial podemos dilucidar algunos aspectos que nos permiten ejemplicificar lo que venimos diciendo. Un primer elemento que tiene estrecha relación con el surgimiento de los EO, es la administración. A diferencia de Europa, en donde el nacimiento de los EO se desarrolló de la mano de la sociología y las humanidades, en Latinoamérica su desarrollo y evolución ha estado vinculado fuertemente a la administración. Y es en ese sentido que los EO han propiciado la incorporación de la teoría de la organización y de los EO en la disciplina administrativa, considerada como conservadora y poco reflexiva. Por esa razón, los EO han proporcionado –y lo siguen haciendo– nuevos elementos deontológicos a la disciplina. En palabras de Montaño-Hirose (2020), esto ha azulado varias tensiones entre diversos grupos de profesores que tienen aproximaciones diferentes para el estudio de la administración, y también un reto para los EO de evitar caer en una "cierta funcionalización al interior de la administración, dejando un poco su perspectiva crítica y social" (p. 31).

Vale la pena entonces preguntarse –retomando a Foucault– cómo estamos siendo gobernados en la actualidad. El contexto de la pandemia ha permitido apreciar la difusión, no nueva pero tal vez con una mayor radicalización, de un *imaginario managerial* (Alonso & Fernández, 2006) que busca homogeneizar principios, adoctrinar conductas y negar la posibilidad de explicar los fenómenos sociales por medio de una teorización crítica. Aquí, la actitud crítica es relevante para denunciar las pretensiones de este discurso que busca convertirse en una guía de

conducta en una sociedad mercantilizada, a manera de cuerpo de conocimiento que gestiona conductas y emociones de los individuos (Fernández-Rodríguez, 2020; Pappalini, 2015). El *management* da un paso, evoluciona –lo cual no necesariamente es positivo y, por ello, añorado– a una gestión posmoderna, dejando el cálculo y la supervisión para centrarse en los valores, la intuición y la ambigüedad como objeto de intervención y gestión eficaz. Lo emocional pasa a ser objeto de interés, ya que por medio de este se propende alcanzar un compromiso por parte de los individuos, ligado irremediablemente a una regulación de conductas reificantes.

Pero las emociones no son las únicas nuevas formas de gobierno; el emprendimiento es otro, muy recurrente y conocido en el ámbito administrativo y organizacional. Abordarlo desde una postura crítica y ontológica es imprescindible para develar las consecuencias y alcances de sus propuestas. Es por ello que Torres y Misoczky (2020) plantean una posición crítica negativa que permita la inclusión de nuevas posibilidades de acción. Así, hay una crítica a la misma crítica, al vislumbrar que "hay un vacío en los EO respecto a la crítica negativa del emprendimiento desde el marxismo y la ontología materialista" (p. 62). Esto es un claro ejemplo de que la misma crítica no se blinda por sí misma, sino que es susceptible de ser abordada reflexivamente y, con ello, permite realizar otro tipo de análisis.

Este confinamiento ha puesto la atención sobre el tema del *big data* y la manera como se está gestionando la estrategia del denominado *people analytics*. Esto efectivamente es una novedad, ya que el objeto de interés ahora es el estudio de la intimidad y las emociones presentes en las interacciones sociales. En este marco, lo que se critica es la implementación subjetiva de este tipo de dispositivos que buscan legitimar la gestión de la subjetividad (Szlechter & Zangaro, 2020). Así, hay una sofisticación por medio de técnicas algorítmicas especializadas que al codificar diversos aspectos de la vida cotidiana provoca cambios en el mercado de bienes y servicios. Esto es un tipo de capitalismo cognitivo que requiere, necesariamente, movilizar dimensiones cognitivas de los individuos para anticipar situaciones y comportamientos, convirtiendo el conocimiento en uno de los nuevos capitales fundamentales de las empresas.

Este tipo de acciones que se vienen enunciando repercuten fuertemente en la vida y desarrollo de los individuos y,

por ende, en la construcción de la identidad emergente al interior de las organizaciones. Esta identidad también ha sido objeto de acciones cosificantes que buscan fabricarse acorde con los objetivos organizacionales, constituyéndose en otra modalidad de control (Gonzales-Miranda, 2020). Se pretende adaptar a las exigencias del mercado y de la productividad una identidad que genere lealtad y compromiso, a costa de vulnerar la intimidad con los efectos arbitrarios que esto acarrea. Esto es motivo de crítica, pero no se queda en un asunto meramente denunciativo, sino que busca explicar el proceso de construcción identitario, para argüir que la identidad no es un componente menor en la vida de los individuos en su trasegar por la organización. Pero la búsqueda del control del individuo no solo se da por medio de este tipo de acciones, sino que también busca gestionar espacios organizacionales, como una manera de modelar a los jóvenes por medio de su autoestima (Rivera-Aguilera, Lobos-Pessini, & Bork, 2020).

Para el caso del trabajo realizado por Bedoya y Maca (2020), la crítica se enfoca en cómo la conducción de comportamientos despliega experiencias y formas de pensar, sentir y comportarse, que termina naturalizando la precariedad del trabajo y la vida, llevando a que los trabajadores construyan sus identidades y repertorios ocupacionales bajo la naturalización de esta condición. Esto evidencia efectos del neoliberalismo y las lógicas de un nuevo capitalismo gestionado desde las empresas.

Por lo dicho, tener la actitud crítica es gozar de la convicción y el arrojo para interrogar el sometimiento sin razón, el respeto irreflexivo a la jerarquía que nos dice qué hacer, marginando la autonomía, la confrontación, el disenso y la interpelación, por considerarlas no propias o como reflejo de manifestaciones de deslealtad y rebeldía. Es atribuirse el “derecho de interrogar a la verdad sobre sus efectos del poder y al poder sobre sus discursos de verdad; la crítica sería el arte de la incertidumbre voluntaria, el de la indocilidad reflexiva” (Foucault, 2018, p. 52). La crítica es una virtud que confronta la realidad en la que vivimos como individuos en las organizaciones. Implica interrogar el poder dirección a controlar, consciente o inconscientemente, nuestras conductas, queriendo con ello construir una verdad o discursos de verdad. Es un derecho que se debe de ejercer sin el temor a ser etiquetado o menospreciado y, por ello, a quedar en el banquillo de los acusados por ir en contra del *statu quo*.

Ahora vale la pena preguntarnos, en esta pequeña disertación sobre los EO y la crítica, ¿por qué se critica? La crítica es una forma de resistencia, que propende por defender una identidad. Esto constituye la conquista de la autonomía, que no se opone a la obediencia, sino que se convierte en su fundamento. La obediencia puede ser considerada como la forma de acatar las normas o la sumisión a la voluntad de la persona que ordena. La crítica defiende la identidad y, con ello, resguarda aquellos principios que propician el correcto desarrollo de la vida en sociedad por medio de las organizaciones. Dar la espalda es traicionar los valores universales del buen vivir, y del respeto de quienes transitan por estos espacios llamados organizaciones. Es así como la crítica se constituye en la capacidad de movilizar nuestras acciones para defender, en las organizaciones, la posibilidad de un desarrollo digno y autónomo de los individuos.

Vale la pena entonces que nos preguntemos: ¿qué utilidad tienen y cómo entender las organizaciones en un pensamiento cercado por la productividad y la competitividad económica contemporánea? Creemos que los EO, como muchas otras formas de pensamiento crítico, se justifican si pueden pensar la organización como un espacio de inclusión y de alteridad respetuosa y lúdica que entiende el trabajo como un espacio que lucha contra el sufrimiento y la demanda del posthombre que inspira y exige la inteligencia artificial que soporta el capitalismo cognitivo. Pensar cómo y por qué hemos asumido una forma banal y fútil para ver y enfrentar el suicidio laboral, la corrupción creativa legalizada en muchas reconfiguraciones organizacionales y la depresión inmanente a la competitividad desencarnada puede ser uno de los caminos que los EO pueden elegir para reencontrarse con la razón rebelde que crítica y proyecta el espacio y la discusión pública.

Esto va en sintonía con lo que nos propone Fernández-Rodríguez (2020), al invocar que prestemos atención al discurso *managerial* para comprenderlo mejor, con el ánimo de promover y crear programas de formación de orientación crítica dentro de este campo de conocimiento. A la par, se espera que esta crítica sea incorporada en temas imprescindibles en la formación en gestión y administración de empresas, ya que es poco común encontrar en la educación actual que las instituciones integren programas de formación y estudio en donde se reflexione críticamente la fuerte carga ideológica presente en el *management*.

Otro caso que explica el porqué de la crítica –en este caso ontológica– es que permite evidenciar la relación entre la praxis y la conciencia de hechos elementales cotidianos. Y es que muchas veces no se toma conciencia de que las actividades, como el trabajo y las mismas subjetividades humanas, aparecen como autoproducciones que ya no son controladas por fuerzas desconocidas e inconscientes dentro o fuera del hombre. Es decir, el proceso reificante produce una distorsión ontológica y distancia el ser de su realidad social concreta (Torres & Misoczky, 2000).

La crítica permite también proteger la intimidad al revisar las diversas acciones y estrategias de intervención organizacional que se utilizan hoy en día para conocer los comportamientos y tendencias de los usuarios, con el fin de predecir sus acciones y, gracias a ello, volver a los individuos objetos de consumo. En este caso concreto, la crítica permite propiciar una reflexividad en las áreas de gestión humana, que retoman este tipo de acciones de corte más científico, para lograr una cultura con conductas mensurables, comunicables, entrenables y operacionalizables (Szlechter & Zangaro, 2020), es decir, una cultura basada en datos, y no en los procesos de significación y resignificación humanas. En este sentido, se busca llamar la atención sobre la creciente tendencia de buscar la funcionalidad y operatividad del individuo y de sus relaciones intersubjetivas. La adecuación de medios afines espera que la realidad funcione –en el contexto del capitalismo– para la productividad. De este modo, dicha capacidad productiva de los jóvenes se vuelve algo primordial, a costa de convertir, a modo de ejemplo, los programas de empleabilidad, como espacios de adoc-trinamiento para que los jóvenes trabajadores adopten un discurso *managerial* que los introduzca en el individualismo neoliberal (Rivera-Aguilera et al., 2020).

Se critica también para comprender agónicamente nuestra dimensión inhumana. Los procesos sociales que se desarrollan en las organizaciones requieren de un proceso de decantación, de reflexividad, de pausa en el pensar para poder, luego, intervenir e intentar resolver/contener los problemas que acontecen. Todo proceso de decodificación y significación requiere entender y revolucionar unos parámetros sociales particulares. En este proceso, es pertinente contar con ciertos marcos teóricos que permitan profundizar en dicho ejercicio. Uno de ellos, muy utilizado últimamente, es la propuesta de Foucault para analizar y comprender las prácticas de gestión contemporáneas,

enfocando la discusión en la inadecuación de las medidas normativas de regulación y gobierno (Couto & Carriere, 2020). Esto enriquece la reflexión, ahonda en los fenómenos sociales y permite a futuro una intervención más adecuada y “humana” de la realidad comprendida. Así, no hay un proceso comprensivo si no se vuelve sobre lo construido.

En este mismo tenor, una visión crítica implica conocer y reconocer conversaciones previas sobre un determinado tema, ya que toda crítica virtuosa exige estar informado. El pensar crítico requiere reflexiones maduras y atrevidas que trascienden las modas y se interpone sobre el *status quo*. Cultivar la actitud crítica implica un acto de rebeldía que pasa por procesos de pensamiento que derrumban ídolos y narcisismos institucionalizados. Esto permite una construcción del conocimiento y un aporte a lo que aún no se ha dicho. Un ejemplo de ello es el trabajo de Saavedra-Mayorga y Sanabria (2020) quienes llevan a cabo una revisión de literatura sobre el tema de la resistencia. Esto es relevante en el marco de la discusión que venimos realizando, en la medida en que complementa las discusiones de muchos de los artículos de esta primera edición que han tomado la perspectiva foucaultiana, ya que la resistencia y el poder son un complemento natural, por lo que su lectura en clave comprensiva ayudará a profundizar aún más los fenómenos y problemas planteados en esta edición.

Es importante comentar la pandemia y las consecuencias del confinamiento y las medidas impuestas para mermar su impacto en nuestra sociedad. Esta situación debería permitirnos entender la necesidad de repensarnos cómo y desde dónde los EO abordan el desamparo de miles de seres humanos fascinados por “los seductores influjos de las imágenes y los formatos digitales que irrumpieron tras el mundo digital” (Sibilia, 2012, p. 61). Consideramos que los EO están comprometidos con entender y discutir la sociedad/civilización del espectáculo (Debord, 2010; Vargas Llosa, 2012) y la nueva gestión centrada en el hacer y el saber audiovisual que pone en cuestionamiento la pedagogía que facilita la misión social por excelencia de la universidad: la palabra (Cristina Correa citada por Sibilia, 2012, p. 62).

Nos resistimos a pensar que la pandemia que nos confina no vaya a permitirnos forjar un replanteo de los EO que faciliten cuestionar los imaginarios y las ideologías que soportan la instrumentalidad con que se promueve el

consumo, el arribismo deshumanizante y la ultraexplotación de la investigación universitaria que abandona cada vez el pensar intelectual y la crítica, y se concentra en la lógica productiva de los *journals*. Como lo expresa Montaño-Hirose (2020), hay que distanciarnos de la tendencia prevalente de la ciencia normal, construida por medio de la acumulación de conocimientos, que termina en una carrera indiscriminada por publicar generando una nueva habilidad –que dista por mucho la razón misma de la divulgación del conocimiento–, “la de cumplir con los requisitos formales establecidos en un formato de evaluación” (p. 30).

Si la pandemia nos quita vidas, no debemos desconocer que la sociedad del espectáculo y del juego en la red producen una subjetividad centrada en el entretenimiento despolitizado y tóxico para abrir las puertas al distinto y al pobre. ¿Los EO acaso no deberían poner en cuestión radicalmente el extractivismo y las lógicas productivistas y gestionarias que transgreden los derechos humanos, la justicia, la dignidad?

Entendamos que el *imaginario managerial* (Alonso, Fernández, 2006) ya no solo tocó el referencial de los gerentes, sino también el de muchos investigadores, que no han resistido en sus universidades la exigencia de una productividad académica que termina siendo, en el mejor de los casos, acrítica de los valores que erosionaron el ideal de una administración descentrada de la deshumanización del hombre y la naturaleza. Sobre esto último, no basta con firmar acuerdos o ciertos compromisos por medio de una tinta y un lápiz para salvaguardar el orbe que habitamos; se requiere de un compromiso real y legítimo para que dichas voluntades contribuyan a cambiar radicalmente desde sus cimientos el presente y futuro de nuestro planeta (Pesqueux, 2020).

En este contexto, y luego de esta breve discusión sobre los EO y la crítica, se presenta a la comunidad académica esta edición especial sobre los estudios organizacionales. Como se ha podido observar, se han integrado a la discusión del tema editorial los artículos de esta edición. Así, tan solo queda presentar de forma escueta dichos documentos. Anunciar que son diez artículos escritos en español, francés e inglés, cuyos autores pertenecen a países de la Argentina, Brasil, Chile, Colombia, España, Francia y México.

En el ejercicio de buscar cierta clasificación de los documentos que se exponen en este número especial, se pueden distinguir tres grupos. El primero, referido a reflexionar

sobre temas ligados a los estudios organizacionales como sus desafíos desde la perspectiva institucional, el discurso gerencial enmarcado en la pandemia, la metamorfosis de la responsabilidad social empresarial y el emprendimiento como ideología. El segundo grupo de artículos está referido a investigaciones donde se toma como centro al individuo para analizar las consecuencias de la gestión. En este grupo se encuentran la gestión del *big data* y *people analytics*, el proceso de construcción y los componentes de la identidad organizacional, la producción de jóvenes trabajadores en los espacios organizacionales, la precariedad de los trabajadores agrícolas de la caña de azúcar y el análisis de códigos de ética. Por último, se encuentra una revisión de literatura desde el marco de los estudios organizacionales sobre el tema de la resistencia.

No es posible terminar esta editorial sobre los estudios organizacionales sin hacer mención a la Red de Estudios Organizacionales de Latinoamérica (REOL). El dieciséis de julio del 2019 se firmó la carta de fundación de esta red. Este ocho de septiembre del 2020, en la primera sesión del Consejo Directivo, se aprobaron sus estatutos y se eligieron los mecanismos de ingreso, políticas y órganos de gobierno de la REOL. Damos la bienvenida a esta red de redes que busca integrar, con un compromiso ético, una perspectiva crítica, emancipadora y decolonial del campo de los EO a las diferentes redes o colectivos académicos de los diferentes países de la región latinoamericana, que tienen interés en el estudio de las organizaciones y en las formas de organización que las caracterizan.

Los EO ofrecen la posibilidad de acercarse a pensar y reflexionar sobre la vida organizacional desde la actitud virtuosa de la crítica, y desde la cual en esta editorial hemos querido sentar posición al respecto. Los artículos que se presentan en esta edición son muestra de ello. ¡Que su lectura anime la difusión de los EO y que propicie los espacios para seguir dialogando críticamente sobre la suerte del hombre y la cultura que emana de las organizaciones contemporáneas!

Quisiéramos finalizar agradeciendo a los autores de este número y a todos los autores que nos privilegiaron enviando sus textos para la invitación que hicimos desde la revista para este número especial. Nos llegaron 88 artículos, de los cuales verán el amanecer en este primer número diez y, en el próximo, otros tantos, pero nuestro trabajo en la divulgación de los EO no hubiese sido posible sin la recepción de todos estos trabajos que nos permitieron seguir

entendiendo la riqueza y el proceso que vivimos en nuestra América híbrida y libertaria.

## Referencias bibliográficas

- Alonso, L., & Fernández, C. (2006). El imaginario *managerial*: El discurso de la fluidez en la sociedad económica. *Política y Sociedad*, 43(2), 127-151.
- Alvesson, M., & Willmott, H. (1996). *Making sense of management: a critical introduction*. London: Sage.
- Bedoya Dorado, C., & Maca Urbano, D. Y. (2020). Subjetividades de precariedad en trabajadores agrícolas de la caña de azúcar: análisis desde la Gubernamentalidad. *Innovar*, 30(78), 119-134. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90313>
- Camus, A. (2013). *El hombre rebelde*. Madrid: Alianza Editorial
- Cruz, K. F. (2003). *El lado inhumano de las organizaciones*. Colección Nuevo Pensamiento Administrativo. Cali: Universidad del Valle.
- Clegg, S. R., & Hardy, C. (1996). Organizations, organization and organizing. En S. R. Clegg, C. Hardy, & W. Nord (Eds.), *Handbook of Organization Studies* (pp. 1-28). Londres: Sage.
- Couto, F. F., & Carriere, A. D. P. (2020). The other side of compliance systems and codes of ethics: A foucauldian perspective on rule-based ethics and corruption control. *Innovar*, 30(78), 135-148. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90299>
- Debord, G. (2010). *La sociedad del espectáculo*. Madrid: Pre-textos.
- Dufour, D.-R. (2007). *El arte de reducir cabezas. Sobre la servidumbre del hombre liberado en la era del capitalismo total*. Buenos Aires: Paidós.
- Echeverry, R. D., Chanlat, A., & Dávila, C. (1998). *En busca de la excelencia para América Latina: Experiencias y desafíos*. Cali: Editorial Universidad del Valle.
- Fernández-Rodríguez, C. J. (2020). La relevancia del discurso gerencial para los estudios organizacionales: reflexiones durante un evento pandémico. *Innovar*, 30(78), 35-48. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90313>
- Foucault, M. (2018). *¿Qué es la crítica? seguido de la cultura de sí*. Buenos Aires: Siglo XXI editores.
- Gonzales-Miranda, D. R. (2014). Los estudios organizacionales. Un campo comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Innovar*, 24(54), 43-58. <https://doi.org/10.15446/innovar.v24n54.46431>
- Gonzales-Miranda, D. R. (2020). Organizational identity: components and construction. *Innovar*, 30(78), 89-103. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90303>
- Ibarra-Colado, E. (2006). ¿Estudios Organizacionales en América Latina? Transitando del centro a las orillas. En E. De la Garza Toledo (Ed.), *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo. Nuevos Enfoques* (pp. 88-107). Madrid: Anthropos; UAM-I.
- Lammers, C. J. (1998). An inside story: The birth and infancy of EGOS. Memories in tribute to Franco Ferraresi. *Organization Studies*, 19(5), 883-888. <https://doi.org/10.1177/017084069801900508>
- Messner, M., Clegg, S., & Kornberger, M. (2008). Critical practices in organizations. *Journal of Management Inquiry*, 17(2), 68-82. <https://doi.org/10.1177/1056492607305898>
- Misoczky, M. C. (2017). ¿De qué hablamos cuando decimos crítica en los Estudios Organizacionales? *Administración y Desarrollo*, 47(1), 141-149. <http://doi.org/10.22431/25005227.310>
- Montaño-Hirose, L. (2014). Los estudios organizacionales. Revisando el papel de la crítica en la Administración. En R. Carballo Baeza (Ed.), *Estudios Críticos de la Organización: Qué son y cuál es su utilidad?* (pp. 21-46). Cali: Universidad del Valle.
- Montaño-Hirose, L. (2020). Encrucijadas y desafíos de los estudios organizacionales. Una reflexión desde las perspectivas institucionales. *Innovar*, 30(78), 19-34. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90304>
- Papalini, V. (2015). *Silenciar el cuerpo. En Garantías de Felicidad*. Buenos Aires: Adriana Hidalgo.
- Pesqueux, Y. (2020). La modification des fondements de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) après l'Accord de Paris de 2015 et la pandémie covid-19 de 2020. *Innovar*, 30(78), 49-60. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90616>
- Rojas, W. (2003). *Modernidad & Inhumanidad: lo inhumano en la organización y en el trabajo*. Colección Nuevo Pensamiento Administrativo. Cali: Universidad del Valle.
- Rivera-Aguilera, G., Lobos-Pessini, J., & Bork, A. (2020). Espacios organizacionales en la producción de jóvenes trabajadores chilenos. *Innovar*, 30(78), 105-118. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90301>
- Saavedra-Mayorga, J. J., & Sanabria, M. (2020). La resistencia en los estudios organizacionales: una revisión de literatura. *Innovar*, 30(78), 149-166. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90312>
- Sibilia, P. (2012). *¿Redes o Paredes? La escuela en tiempos de dispersión*. Buenos Aires: Tinta Fresca.
- Szlechter, D. F., & Zangaro, M. B. (2020). Big Data y People Analytics: gestión científica de la intimidad y de las emociones. *Innovar*, 30(78), 75-87. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90306>
- Torres Oviedo, C. F., & Misoczky, M. C. (2020). Por una crítica ontológica de la ideología del emprendimiento. *Innovar*, 30(78), 61-73. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90305>
- Vargas Llosa, M. (2012) *La civilización del espectáculo*. Madrid: Alfaguara.
- Westwood, R. I., & Clegg, S. (Eds.). (2003). *Debating organization: point-counterpoint in organization studies*. Malden-Oxford: Blackwell.

## Editores invitados:

DIEGO RENÉ GONZALES-MIRANDA

Presidente de la Red de Estudios Organizacionales de Latinoamérica (REOL)

Departamento de Organización y Gerencia

Escuela de Administración

Universidad EAFIT

dgonzal8@eafit.edu.co

## WILLIAM ROJAS-ROJAS

Director del grupo de investigación

Nuevo Pensamiento Administrativo

Departamento de Contabilidad y Finanzas

Facultad de Ciencias de la Administración

Universidad del Valle

william.rojas@correo.univalle.edu.co

## Special Issue on Organizational Studies

## Rethinking Criticism in Organizational Studies

Organizational studies (os) emerged in the 1970s with the foundation and subsequent consolidation of the European Group for Organization Studies (EGOS), in 1973 (Lammers, 1998). This group sought to elude the hegemonic overlap of theoretical or methodological positions strongly linked to the project of American-style organizational theory. Shifting and distancing from the functional and positivist (totalitarian) orthodoxy was fundamental to opening the debate and conversations about critical thinking and organizational analysis (Clegg & Hardy, 1996). It is possible to perceive how a reconfiguration of critique that thinks closely about discourses and power in a territorialized way emerges in os. In this sense, and departing from the predominance of organizational theory, os, like all discourses, is partial, incomplete, and inconsistent since its essence is to have an open inclusion and exclusion policy (Westwood & Clegg, 2003).

Based on the above, we understand os as a field of knowledge that, based on social and human sciences, has contributed to broaden the understanding of the organizational actions that expose the ideologies and dispositions of those who participate in the development of capitalism and that, in one way or another, have violently and cruelly disrupted the relationship of modern labor subordination centered on the dignity of the person. Therefore, we can understand os as the 20th century emerging perspective that seeks to spread a line of work tending to transcend the functional explanations of collective organizational action, resisting the objective view of the unlimited enrichment of capitalism and the symbolic references that intersect with the banal hyperindividualism and ultraliberalism that has crossed borders and national identities.

This reveals one of the main attributes of os: its critical nature (Gonzales-Miranda, 2014), which has not been free of questioning. In this regard, Montaño-Hirose (2014) questions its capacity for transformation, which, according to its detractors, is limited to theoretical considerations:

With a high degree of paradigmatic diversity, expressed in the eclectic coexistence of diverse positions, carried out with no epistemological modesty, with the coexistence of [...] poststructuralist, constructivist, critical theory and neo-Marxist proposals, among others, causing widespread confusion that restricts the possibilities of developing a solid scientific discipline (p. 35).

Misoczky (2017) also states that the task of critique in os is "to contrast the 'positive' version of critique made from management without questioning it in its essence and its function for the reproduction of social structures that constantly generate victims, that is, an ethical and ontological critique" (p. 147). In this sense, —the author says— speaking of thought as a methodology to create a disposition for an approach to the life of production, work and relationships —as proposed by Alvesson and Willmott (1996)— as an "imitation of critique" is insufficient. Thus, an ontological critique that carries the transforming praxis of social structures is required.

Given this valid and propositional controversy that invites us to understand a little more about what os means, it is possible to controvert and strengthen the discussion concerning os and critique without limiting this discussion through such an exercise. But what is critique? In a lecture given at the French Society of Philosophy at Sorbonne University in 1978, Michel Foucault stated the following: "a certain way of thinking, speaking and acting, a certain relationship to what exists, to what one knows, to what one does, a relationship to society, to culture and also a relationship to others that we could call, let's say, the critical attitude" (2018, p. 46). The ideas of the French thinker lead us to consider critique as a vital, ethical, and aesthetic attitude of being and being in the world, a quality that may be cultivated and revitalizes individuals' relationships in their daily lives. It is the capacity of being informed to develop opinions about the actors and their actions from a more reflexive attitude (Messner, Clegg, & Kornberger, 2008). Foucault (2018) would say that there is an imperative that underlies a critique of general connotation, so it is related to virtue.

The above allows us to make some considerations. One of them is that critique is not malicious as a human quality but stimulates and encourages an individual to act according to specific ideal projects such as the good, the truth, justice, and beauty. In that sense, critique is opposed to a destructive, unwanted, defeatist, or pessimistic action since it is closely related to the reconstruction of individuals' ethical lives. Critique accounts for a way of thinking about life that creates a relationship with the world and, in one way or another, reconditions living with the respect, gratitude, and hospitality that comes with the value of all

human beings' humanity. It also irremediably implies a degree of coherence and sincerity. It is impossible to be critical and, in this, virtuous in the incoherence of ideas that proclaim, on the one hand, absolute independence from the totalizing management discourses that tend to reduce people to a mere successful functionality and, on the other hand, the shy participation in the denunciation that, far from opposing the point of view with courage and bravery, dialogues and accommodates itself to those logics with the intention of not being cataloged as a deserter, opponent or lousy employee.

Therefore, we wish to rediscover critique as a virtuous attitude that must be cultivated and exercised coherently. In this regard, it is regrettable and sad to acknowledge that, in some cases, critique has become an academic fad. Many public and private organizations, and various administration programs, have converged in supporting and adopting critique as a cornerstone of their training programs. Still, many depart from it and—why not say so—distort it when such an uncomfortable attitude (inevitably) leads to self-reflection and to the recognition that precedes a behavioral change relinquishing their form of thinking.

However, critique also recognizes—by departing from any narrow ideology that denies the imperfection of human nature—individual's subjectivities that give them a margin of freedom to decide what is right in their actions. In this sense, critique cannot have a singularity of thought, a typical character with a universalist tendency, since by its nature, as Foucault (2018) would say, "by its function, I was going to say, by its profession, it seems to be condemned to dispersion, dependency and pure heteronomy" (p. 46).

Now, what is critiqued in the organizational context? The conceptualization of the organization has been mediated by a functional, seasonal, synchronic, and static approach. Usually defined with components such as human resources, the organization has seen its social value, expressed in the interweaving of social dynamics, which nest and coexist within it, diminished to a mere superficial, ephemeral, and linear understanding of the sample of society that makes up its very nature. The vast possibilities offered by the concept of organization, to understand society from os and, with it, identify the forces that underlie them and condition them along paths that seek to prioritize the individual over the collective, are stifled by preventing the elucidation of

its capacity to adapt and reconstruct from the flow of the diverse surrounding agents (Ibarra-Colado, 2006).

This is how a critical attitude seeks to elucidate the social character of organizations and the diverse logics of action carried out by the individuals involved. Here, and among the multiple possibilities of critique in os, we would like to highlight the question about how organizations are governed, that is, to pay attention to the social practice that seeks to subject individuals—and organizations—through power mechanisms that seek to claim truth for those who exercise such a tool. In that sense, it criticizes the authority discourses stating what it is and what must be done, and is compelled to accept it by the mere fact of being the authority that tells us so. Critique entails wondering, as Foucault (2018) does, "how not to be governed *like that*, by that, in the name of those principles, with such and such an objective in mind and by means of such procedures, not like that, not for that, not by them" (p. 49).

Answering the question of what is critiqued, understanding it from the perspective of virtue, entails a series of issues that are not yet clear in the field of os, such as the distinction with Critical Management Studies (cms). What do they critique, and how are they different from os? In brief, we could say that cms makes a sharp critique of the hegemonic discourses of power used in management, leading to thinking about the consequences and impact of such actions on the individual, society and civilization from the perspective of social sciences. For this reason, the issues addressed by cms are often involved with domination and control, with the symbolic aspects of management and fragmented identities, with power and recognition/unawareness, labor and its abuses in the capitalist context, the ideologization of productivity and its reifying consequences for the individual, etc. That is, and being reductive in the discussion, the object of study of os is the organizations and their underlying organization processes, whereas cms focuses purely on management.

Other peculiarities, such as the focus/orientation of critique by each approach, could be added to the above. os is more propositional and seek to build a society with equal opportunities; therefore, some authors inscribe them in the Frankfurt School's critical theory proposal. On the other hand, cms is confrontational and belligerent and has a more deconstructive orientation, emphasizing hu-

man emancipation. This way, not few scholars relate them to the postmodern proposal; however, the dividing lines between them are diffuse and difficult to restrict, because in the first place both fields of knowledge and their corresponding critical orientations do not oppose, but rather complement each other. Secondly, they share similar themes of analysis. Thirdly, because many authors research in both fields of knowledge, that is, there is no exclusivity in the orientation that restricts their occurrence in either field. Finally, there is a fourth, very concrete, practical, and telling issue: the journals or spaces for their dissemination are not exclusive.

Thus, we note that they have a continuity in the difference since they are not restrictive but allow the dialogue and permeability of positions concerning the study of organizations and management. As stated above, we do not intend to settle this issue here, as it goes beyond the scope of this editorial and is not its central subject. However, they are conceived as *fields* that can recognize each other as different, but with much common ground between them. It would be worthwhile to deepen in these similarities and differences in the future, analyzing their history, epistemic and methodological positions, objects of study and topics of interest, among other components that deserve consideration. The task of expanding on this discussion remains, especially if each of these fields of knowledge has its board of directors/academics and annual dissemination spaces such as their respective congresses.

We wanted to raise this first issue because these similarities, which reveal distances and differences, are evident in the papers on this issue. This, far from being something negative, since some could say that it results in ambiguity, is invaluable. It allows us to continue thinking about os and its efforts to cultivate, vindicate and promote critique as a virtue. The critical thing about os is that, both politically and philosophically, it does not make conceptions with the institutions and the functionalist academic communities that promote that capitalist organizations can function within the framework of an inhuman and suicidal ethical-political horizon of the planet (Cruz, 2003; Rojas, 2003). We attempt to imagine that os can elucidate why the organizational and institutional action has outraged and abused many human beings, condemning them to live in the marginal zones of cities and in rural territories lacking

any care and possibility for development. Understanding survival, poverty and human inequality in organizations, as a result of the maximalist logic of contemporary financial thinking, implies strengthening organizational thinking capable of understanding the ways of organizing and valuing work outside banality and idiocy, those that prevent commitment to ethical-critical thinking that defends human dignity throughout our global world-system.

In other words, we understand os as a multidisciplinary network that brings –and can bring— together the reflective and sentimental practice of academics who understand that poverty and economic precariousness cannot be obscured as accidental and merely transitory phenomena of the present. Hence the pressing need to think and rethink our society through the organizations that bring them together. Not critiquing, for example, the commodification of health care, violence, cruelty, hyper-use at work and how the structural corruption that comes with the unstoppable mega-maximization of wealth in our contemporary thinking-living denaturalizes critical thought worthy of rebellious thought (Camus, 2013).

Notably, we feel that, in our mestizo America, and specifically in Colombia, there have been research groups/collectives (formal and informal) that, during the second half of the 20th century, sought to think intellectually (critically) about management and organizations, specifically in their vision and reified treatment of the human (Echeverry, Chanlat, & Dávila, 1998). Recognizing such groups/collectives and their budgets helps to understand and delineate the contours of os and the intellectual and ethical path that Colombian universities have taken in promoting critical thinking, which stands out for denouncing the narcissisms and rational/inhuman conditioning that have ignored the incomprehensible sacrifices made to satisfy the "market god" (Dufour, 2007).

In this special issue, we can elucidate some aspects that allow us to exemplify our statements. A first element that is closely related to the emergence of os is administration. Unlike Europe, where os developed under the command of sociology and humanities, its development and evolution in Latin America has been strongly linked to administration. It is in this sense that os has fostered the incorporation of organization and os theory in the administrative discipline, considered as conservative and

not very reflexive. Therefore, os has contributed—and continue to foster—new deontological elements to the field. In the words of Montaño-Hirose (2020), this has led to various tensions between different groups of professors who have different approaches to the study of administration, and also a challenge for os to avoid falling into a “certain functionalization within the administration, leaving a slight amount of its critical and social perspective” (p. 31).

It is worth wondering then—returning to Foucault—how we are being governed at present. The pandemic has allowed us to appreciate the diffusion, not new but perhaps more radicalized, of a *managerial imaginary* (Alonso & Fernández, 2006) that seeks to homogenize principles, indoctrinate behaviors, and deny the possibility of explaining social phenomena employing a critical theorization. Here, the critical attitude is relevant to accuse the pretensions of this discourse that seeks to become a guide of conduct in a merchandized society, as a body of knowledge that manages individuals' behavior and emotions (Fernández-Rodríguez, 2020; Pappalini, 2015). Management takes a step forward and evolves—which is not necessarily positive and therefore desired—to a postmodern management, leaving the calculation and monitoring behind to focus on values, intuition, and ambiguity as the object of intervention and effective management. The emotional becomes interesting, as it can lead to the individuals' commitment, inevitably linked to the regulation of reifying behaviors.

But emotions are not the only new forms of government; entrepreneurship is another form and is very recurrent and known in the administrative and organizational field. Approaching it from a critical and ontological position is essential to reveal its proposals' consequences and scope. Hence, Torres and Misoczky (2020) propose a negative vital role that allows for new possibilities for action. Thus, there is a critique to critique, seeing that “there is a gap in os regarding the negative critique of entrepreneurship from Marxism and materialist ontology” (p. 62). This is a clear example that critique does not shield itself but is susceptible to being approached reflexively and allows for different analysis.

The lockdown has brought big data and how the people analytics strategies are being managed into the spotlight. This is effectively novel, as the object of interest is now the study of intimacy and the emotions of social interac-

tions. Within this framework, the subjective implementation of these types of devices that seek to legitimize the management of subjectivity is critiqued (Szlechter & Zangaro, 2020). Thus, there is a sophistication through specialized algorithmic techniques that causes changes in the goods and services market by coding various aspects of daily life. This is a type of cognitive capitalism that requires mobilizing individuals' cognitive dimensions to anticipate situations and behaviors, turning knowledge into one of the new fundamental capital of companies.

These actions have a substantial impact on the life and development of individuals and, therefore, on the construction of the emerging identity within organizations. This identity has also been the object of objectifying actions that seek to be manufactured according to organizational objectives, becoming another form of control (Gonzales-Miranda, 2020). The aim is to adapt to the demands of the market and productivity. This identity generates loyalty and commitment, at the cost of violating privacy with the arbitrary effects it entails. This is cause for critique and is not merely a matter of accusations but seeks to explain the process of identity construction to argue that identity is not a minor component in the lives of individuals as they move through the organization. The individual's search for control does not only occur through these actions but also seeks to manage organizational spaces in order to model young people through their self-esteem (Rivera-Aguilera, Lobos-Pessini, & Bork, 2020).

In the case of the work prepared by Bedoya and Maca (2020), criticism focuses on how behavioral management unfolds experiences and forms of thinking, feeling, and behaving, ultimately naturalizing the precariousness of work and life, leading workers to build their identities and occupational repertoires under the naturalization of this condition. This shows the effects of neoliberalism and the logic of new capitalism managed by the companies.

Therefore, to have a critical attitude is to have the conviction and courage to question unjustified submission, the unconsidered respect for the hierarchy that tells us what to do, marginalizing autonomy, confrontation, dissent and interpellation, because we consider them not our own or as a reflection of manifestations of disloyalty and rebellion. It is to attribute the “the right to question truth on its effects of power and question power on its discourses of truth.

Well, then!: critique will be the art of voluntary insubordination, that of reflected intractability" to itself (Foucault, 2018, p. 52). Critique is a virtue that challenges the reality in which we live as individuals in organizations. It implies questioning the power directed to control, consciously or unconsciously, our behaviors, looking to construct a truth or discourses of truth. It is a right that must be realized without fear of being labeled or disparaged and, therefore, of being put in the stand for going against the status quo.

In this short dissertation about os and critique, it is worth wondering: Why do we critique? Critique is a form of resistance that seeks to defend an identity. This constitutes the conquest of autonomy, which is not opposed to obedience but becomes its foundation. Obedience can be considered the way to abide by the rules or submit to the will of the person in command. Critique defends identity and, in doing so, safeguards the principles that promote the correct development of life in society through organizations. To turn our backs is to betray the universal values of good living and respect for those who transit through these spaces called organizations. This is how critique is built on the capacity to mobilize our actions to defend the possibility of a dignified and autonomous development of the individuals from within the organizations.

Therefore, it is worth wondering: What is the use and how to understand organizations in a thought surrounded by productivity and contemporary economic competitiveness? We believe that, like many other forms of critical thinking, os are justified if they can think of the organization as a space of inclusion and respectful and playful otherness that understands work as a space that fights against suffering and the demand of the post-human that inspires and demands the artificial intelligence that supports cognitive capitalism. Thinking about how and why we have assumed a banal and futile way to see and face labor suicide, the legalized creative corruption in many organizational reconfigurations and the depression immanent to stark competitiveness may be one of the paths that os can choose to reconnect with the rebellious reason that critiques and projects the public space and discussion.

This is in line with what Fernandez-Rodriguez (2020) proposes by invoking that we focus our attention on the managerial discourse to understand it better, intending to promote and create critical orientation training pro-

grams within this field of knowledge. At the same time, it is expected that this critique will be incorporated into essential topics in business management and administration training since, in today's education, it is rare to find that institutions integrate training and study programs that critically reflect the strong ideological charge present in management.

Another case that explains the purpose of critique –in this case, ontological– is that it allows seeing the relationship between praxis and the awareness of elementary everyday facts. The fact is that often there is no awareness that activities, such as work and human subjectivities, emerge as a self-production that are no longer controlled by unknown and unconscious forces within or outside man. The reifying process produces an ontological distortion and distances the being from its concrete social reality (Torres & Misoczky, 2000).

Critique also allows protecting the privacy by reviewing the various actions and organizational intervention strategies used today to understand user behaviors and trends to predict their actions and make individuals objects of consumption. In this specific case, critique allows us to promote reflexivity in the areas of human resources management, which reconsider actions of a more scientific nature to achieve a culture with measurable, communicable, trainable and operable behaviors (Szlechter & Zangaro, 2020), that is to say, a culture based on data, and not on the processes of human signification and resignification. In this sense, it seeks to draw attention to the growing trend of seeking the individual's functionality and operability and their inter-subjective relationships. The adequacy of related means expects reality to work –in the context of capitalism– for productivity. This way, the productive capacity of the youth becomes primordial at the cost of converting, for instance, employability programs as spaces for the indoctrination of young workers to adopt a managerial discourse that introduces them to neoliberal individualism (Rivera-Aguilera *et al.*, 2020).

Critique also serves to agonizingly understanding our inhuman dimension. The social processes developed in organizations require decantation and reflexivity, a pause in thought to be able, later, to intervene and try to solve/ contain the problems that arise. Any decoding and signification process requires understanding and revolutionizing particular social parameters. In this process, it is advisable to have specific theoretical frameworks that allow for a

more in-depth analysis of said exercise. One of them, widely used lately, is Foucault's proposal to analyze and understand contemporary management practices, focusing the discussion on the inadequacy of regulatory and governance measures (Couto & Carriere, 2020). This enriches the reflection, deepens the social phenomena, and allows for a more adequate and "human" intervention of the understood reality in the future. Thus, there is no comprehensive process if one does not look at what has been built.

Similarly, a critical view implies knowing and recognizing previous conversations on a given subject, since all virtuous critique requires being informed. Critical thought requires thoughtful and daring reflections that transcend fads and stand in the way of the status quo. Cultivating a critical attitude implies an act of rebellion that undergoes thought processes which overthrow idols and institutionalized narcissism. This allows building knowledge and a contribution to what has not yet been said. An example of this is the work by Saavedra-Mayorga and Sanabria (2020), who made a literature view on resistance. This is relevant within the framework of this discussion, insofar as it complements the discussions of many of the papers in this first issue that have taken the Foucauldian perspective, as resistance and power are a natural complement, so their comprehensive reading will help to further deepen the phenomena and problems raised in this issue.

It is worth discussing the pandemic and the consequences of lockdown and its measures to lessen its impact on our society. This situation should allow us to understand the need to rethink how and from where os addresses the helplessness of thousands of human beings fascinated by "the seductive influences of images and digital formats that burst through the digital world" (Sibilia, 2012, p. 61). We believe that os is committed to understanding and discussing the society/civilization of the spectacle (Debord, 2010; Vargas-Llosa, 2012) and the new management focused on doing and audiovisual knowledge, which questions the pedagogy that facilitates the social mission *par excellence* of the university: the word (Cristina Correa, cited by Sibilia, 2012, p. 62).

We are reluctant to think that the pandemic that locks us down will not allow us to forge a reconsideration of os that facilitates questioning the imaginaries and ideologies that support the instrumentality with which consumption, dehumanizing careerism and the ultraexploitation of

university research are promoted, increasingly abandoning intellectual thought and critique, and focusing on the productive logic of journals. As expressed by Montaño-Hirose (2020), we must depart from the prevailing trend of normal science, built through the accumulation of knowledge, which leads to an indiscriminate race to publish, generating a new skill —which is far from the very reason for the dissemination of knowledge—, "that of complying with the formal requirements established in an evaluation form" (p. 30).

If the pandemic takes our lives, we should not ignore that the society of spectacle and online gaming produces a subjectivity focused on depolitized and toxic entertainment to open the doors to the different and the poor. Should not os radically challenge extractivism and productivism and managerial logics that violate human rights, justice, and dignity?

Let us understand that the managerial imaginary (Fernández, 2006) no longer only touched the benchmark of the managers, but also that of many researchers who have not resisted the demand for academic productivity in their universities that ends up being, in the best of cases, uncritical of the values that eroded the idea of a decentralized administration of the dehumanization of man and nature. On this last point, signing agreements or specific commitments through ink and pen to safeguard the orb that we inhabit is not enough. A real and legitimate commitment is required so that these desires contribute to a radical change in the present and future of our planet from its foundations (Pesqueux, 2020).

In this context, and after this brief discussion on os and criticism, this special issue devoted to organizational studies is presented to the academic community. As observed, the articles in this edition have been integrated into the discussion on the editorial theme. Thus, it only remains to briefly present said contributions. There are ten articles written in Spanish, French and English, whose authors come from Argentina, Brazil, Chile, Colombia, Spain, France, and Mexico.

In an attempt to classify the contents included this special issue, three groups can be clearly distinguished. The first of these reflects on issues related to organizational studies such as the current challenges faced by this field from an institutional perspective, the managerial discourse framed in the pandemic, the metamorphosis of corporate social

responsibility, and the understanding of entrepreneurship as an ideology. The second group of articles gathers research studies where the individual is placed at the core of the debate in order to analyze the effects of management. This group includes topics such as the management of big data and people analytics, the construction process and the components of organizational identity, the production of young workers in organizational spaces, the precariousness of agricultural workers within the sugar cane industry, and the analysis of codes of ethics. Finally, there is a literature review on the issue of resistance from the perspective of organizational studies.

It is not possible to conclude this editorial without mentioning the Latin American Organizational Studies Network (REOL, in Spanish). On July 16, 2019, the founding charter of this regional body was signed. On September 8, 2020, during the first session of the Board of Directors, REOL statutes, entry mechanisms and policies were approved. In addition, its governing bodies were elected. We welcome this important cooperative network, which seeks to integrate—with an ethical commitment and a critical, emancipatory and decolonial perspective of os—Latin American associations and academic groups interested in the study of organizations and their various forms of assembling.

Organizational studies offer the possibility of thinking and reflecting upon organizational life from the virtuous attitude of criticism; from which we wanted to establish a position through these editorial lines. The articles in this edition are proof of this. May their reading encourage the dissemination of os and open new spaces to critically sustain a dialogue about the fate of humanity and the culture steaming from contemporary organizations!

We would like to finish by saying thanks to the authors on this issue and all the authors who gave us the privilege of receiving their works after the invitation we made for this special issue. We received 88 articles, of which ten will see the dawn in this first special issue on os, while some others will make part of future editions. Our work in favor of the dissemination of os could have not been possible without all these contributions, which allowed a continuous understanding of the wealth and the process we now live in our hybrid and libertarian America.

## References

- Alonso, L., & Fernández C. (2006) *El imaginario managerial: El discurso de la fluidez en la sociedad económica*. *Política y Sociedad*, 43(2), 127-151.
- Alvesson, M., & Willmott, H. (1996). *Making sense of management: A critical introduction*. London: Sage.
- Bedoya-Dorado, C., & Maca-Urbano, D. Y. (2020). Subjetividades de precariedad en trabajadores agrícolas de la caña de azúcar: análisis desde la Gubernamentalidad. *Innovar*, 30(78), 119-134. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90313>
- Camus, A. (2013). *El hombre rebelde*. Madrid: Alianza Editorial
- Cruz, K. F. (2003). *El lado inhumano de las organizaciones*. Cali: Universidad del Valle.
- Clegg, S. R., & Hardy, C. (1996). Organizations, organization and organizing. En S. R. Clegg, C. Hardy, & W. Nord (Eds.), *Handbook of Organization Studies* (pp. 1-28). Londres: Sage.
- Couto, F. F., & Carriere, A. D. P. (2020). The other side of compliance systems and codes of ethics: A Foucauldian perspective on rule-based ethics and corruption control. *Innovar*, 30(78), 135-148. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90299>
- Debord, G. (2010). *La sociedad del espectáculo*. España: Pre-textos.
- Dufour, D.-R. (2007). *El arte de reducir cabezas. Sobre la servidumbre del hombre liberado en la era del capitalismo total*. Buenos Aires: Paidós.
- Echeverry, R. D., Chanlat, A., & Dávila, C. 1998. *En busca de la excelencia para América Latina: Experiencias y desafíos*. Cali: Editorial Universidad del Valle.
- Fernández-Rodríguez, C. J. (2020). La relevancia del discurso gerencial para los estudios organizacionales: reflexiones durante un evento pandémico. *Innovar*, 30(78), 35-48. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90313>
- Foucault, M. (2018). *¿Qué es la crítica? seguido de la cultura de sí*. Buenos Aires: Siglo XXI editores.
- Gonzales-Miranda, D. R. (2014). Los estudios organizacionales. Un campo comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Innovar*, 24(54), 43-58. <https://doi.org/10.15446/innovar.v24n54.46431>
- Gonzales-Miranda, D. R. (2020). Organizational identity: Components and construction. *Innovar*, 30(78), 89-103. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90303>
- Ibarra-Colado, E. (2006). ¿Estudios organizacionales en América Latina? Transitando del centro a las orillas. En E. De-la-Garza-Toledo (Ed.), *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo. Nuevos Enfoques* (pp. 88-107). Madrid: Anthropos; UAM-I.
- Lammers, C. J. (1998). An inside story: The birth and infancy of ECOS. Memories in tribute to Franco Ferraresi. *Organization Studies*, 19(5), 883-888. <https://doi.org/10.1177/0170840698019005050>
- Messner, M., Clegg, S., & Kornberger, M. (2008). Critical practices in organizations. *Journal of Management Inquiry*, 17(2), 68-82. <https://doi.org/10.1177/1056492607305898>
- Misoczky, M. C. (2017). ¿De qué hablamos cuando decimos crítica en los Estudios Organizacionales? *Administración y Desarrollo*, 47(1), 141-149. <http://doi.org/10.22431/25005227.310>

- Montaño-Hirose, L. (2014). Los estudios organizacionales. Revisando el papel de la crítica en la Administración. En R. Carballo-Baeza ed., *Estudios Críticos de la Organización: Qué son y cuál es su utilidad?* (pp. 21-46). Cali: Universidad del Valle.
- Montaño-Hirose, L. (2020). Encrucijadas y desafíos de los estudios organizacionales. Una reflexión desde las perspectivas institucionales. *Innovar*, 30(78), 19-34. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90304>
- Papalini, V. (2015). *Silenciar el cuerpo. En garantías de felicidad*. Buenos Aires: Adriana Hidalgo.
- Pesqueux, Y. (2020). La modification des fondements de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) après l'Accord de Paris de 2015 et la pandémie covid-19 de 2020. *Innovar*, 30(78), 49-60. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90616>
- Rojas, W. (2003). *Modernidad & Inhumanidad: lo inhumano en la organización y en el trabajo*. Cali: Universidad del Valle.
- Sibilia, P. (2012). *¿Redes o paredes? La escuela en tiempos de dispersión*. Buenos Aires: Tinta Fresca.
- Rivera-Aguilera, G., Lobos-Pessini, J., & Bork, A. (2020). Espacios organizacionales en la producción de jóvenes trabajadores chilenos. *Innovar*, 30(78), 105-118. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90301>
- Saavedra-Mayorga, J. J., & Sanabria, M. (2020). La resistencia en los estudios organizacionales: una revisión de literatura. *Innovar*, 30(78), 149-166. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90312>
- Szlechter, D. F., & Zangaro, M. B. (2020). Big Data y People Analytics: gestión científica de la intimidad y de las emociones. *Innovar*, 30(78), 75-87. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90306>
- Torres Oviedo, C. F., & Misoczyk, M. C. (2020). Por una crítica ontológica de la ideología del emprendimiento. *Innovar*, 30(78), 61-73. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90305>
- Vargas-Llosa, M. (2012). *La civilización del espectáculo*. Madrid: Alfaguara.
- Westwood, R. I., & Clegg, S. (Eds.). (2003). *Debating organization: point-counterpoint in organization studies*. Malden, Oxford: Blackwell.

## Guest Editors:

DIEGO RENÉ GONZALES-MIRANDA  
President of the Latin American  
Organizational Studies Network (REOL)  
Organizations and Management Department  
Administration School  
EAFIT University, Colombia  
[dgonzal8@eafit.edu.co](mailto:dgonzal8@eafit.edu.co)

WILLIAM ROJAS-ROJAS  
Director, Nuevo Pensamiento Administrativo Research Group  
Accounting and Finance Department  
Administration Sciences School  
Universidad del Valle, Colombia  
[william.rojas@correounivalle.edu.co](mailto:william.rojas@correounivalle.edu.co)

CROSSROADS AND CHALLENGES FOR ORGANIZATIONAL STUDIES. A REFLECTION FROM INSTITUTIONAL PERSPECTIVES

**ABSTRACT:** This work seeks to reflect on the current state of organizational studies based on the analysis of major institutional approaches. The diversity of approaches typical of the institutional theory is remarked, addressing two of its most relevant theoretical currents: the new sociological institutionalism and the institutional logics, whose extensive development has fostered a rapprochement between organizational studies and organization theory. This paper studies the advantages of such proximity but also some of its limitations; mainly that organizational studies have been partly absorbed by the study of institutions, neglecting the development of some lines of reflection grounded on Human Sciences. The balance of organizational studies increasingly oscillates between being considered an *advanced management course* or a *specialized sociology class*. The first case represents a greater risk for this type of studies in Latin America, given that, among other reasons, they have mainly originated in Administration schools and departments, which has hindered its development as a private project. The main contribution of this work focuses on the idea that a more effective development of organizational studies could be achieved by strengthening its disciplinary identity in order to build better links with management, sociology and organization theory. We also propose some action lines that represent important challenges for improving the necessary conditions to achieve a better development of organizational studies.

**KEYWORDS:** Institutional logics, institutional theory, new institutionalism, organizational studies, organization theory.

ENCRUZILHADAS E DESAFIOS DOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS.  
UMA REFLEXÃO A PARTIR DE EXPECTATIVAS INSTITUCIONAIS

**RESUMO:** o objetivo deste trabalho é refletir sobre o estado atual dos estudos organizacionais por meio da análise das principais aproximações institucionais. Destaca-se a diversidade de aproximações quanto à teoria institucional e abordam-se duas de suas correntes teóricas mais relevantes: o novo institucionalismo sociológico e as lógicas institucionais. Seu amplo desenvolvimento vem propiciando uma aproximação entre os estudos organizacionais e a teoria da organização. Analisa-se como isso é benéfico, embora sejam observadas algumas limitações: os estudos organizacionais são, em parte, absorvidos pelo estudo das instituições, descuidando o desenvolvimento de linhas de reflexão pautadas nas humanidades. O péndulo dos estudos organizacionais oscila cada vez mais entre serem considerados como um curso de *administração avançada* e uma *sociologia especializada*. Propõe-se que, para a América Latina, o primeiro caso representa um maior risco, visto que, entre outros, esse se origina principalmente em faculdades e departamentos de Administração, o que dificulta seu desenvolvimento como projeto particular. A contribuição principal deste trabalho está na ideia de que um desenvolvimento mais frutífero dos estudos organizacionais seria possível com o fortalecimento de sua identidade disciplinar para conseguir, com isso, melhores vínculos tanto com a administração quanto com a sociologia e a teoria da organização. Ainda, são propostas linhas de ação que representam desafios importantes para melhorar as condições a fim de atingir um melhor desenvolvimento dos estudos organizacionais.

**PALAVRAS-CHAVE:** estudos organizacionais, lógicas institucionais, novo institucionalismo, teoria da organização, teoria institucional.

LES CARREFOURS ET ENJEUX DES ÉTUDES ORGANISATIONNELLES. UNE RÉflexion À PARTIR DE PERSPECTIVES INSTITUTIONNELLES

**RÉSUMÉ:** L'objectif du travail est de réfléchir à l'état actuel des études organisationnelles à travers l'analyse des principales approches institutionnelles. On remarque la diversité des approches qui contiennent la théorie institutionnelle, et on aborde deux de ses courants théoriques les plus pertinents: le nouvel institutionnalisme sociologique et les logiques institutionnelles. Son large développement a favorisé le rapprochement entre les études organisationnelles et la théorie de l'organisation. On analyse en quoi cette proximité a été bénéfique, bien qu'on observe également certaines limitations: les études organisationnelles ont été en partie absorbées par l'étude des institutions, tout en négligeant le développement de quelques lignes de réflexion basées sur les sciences humaines. Le balancier des études organisationnelles oscille de plus en plus entre être considérée comme un cours avancé de gestion ou comme une *sociologie spécialisée*. On fait valoir que pour l'Amérique latine, le premier cas représente un risque plus grand étant donné que, entre autres, ceux-ci proviennent principalement des facultés et des départements d'administration, ce qui a entravé son développement en tant que projet privé. L'apport principal du travail se concentre sur l'idée qu'un développement plus fructueux des études organisationnelles serait atteint en renforçant son identité disciplinaire afin de construire ainsi de meilleurs liens à la fois avec l'administration et avec la sociologie et la théorie de l'organisation. On propose certaines lignes d'action qui représentent des défis importants pour créer les conditions d'un meilleur développement des études organisationnelles.

**MOTS-CLÉ:** études organisationnelles, logiques institutionnelles, nouvel institucionalisme, théorie de l'organisation, théorie institutionnelle.

**CITACIÓN:** Montaño Hirose, L (2020). Encrucijadas y desafíos de los estudios organizacionales Una reflexión desde las perspectivas institucionales. *Innovar*, 30(78), 19-34. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90304>

**CLASIFICACIÓN JEL:** M10, L20, L29.

**RECIBIDO:** 20 de abril 2020. **APROBADO:** 5 de agosto 2020.

**DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA:** Luis Montaño. Playa Caleta 451, Col. Militar Marte, CP 08830, Ciudad de México, México.

# Encrucijadas y desafíos de los estudios organizacionales. Una reflexión desde las perspectivas institucionales

**Luis Montaño Hirose**

Doctor en Ciencias de las Organizaciones

Profesor, Universidad Autónoma Metropolitana

Ciudad de México, México

Grupo de investigación de Organización y Sociedad

Rol del autor: Intelectual, experimental y comunicativo

lmh52@prodigy.net.mx

<https://orcid.org/0000-0003-0076-1777>

**RESUMEN:** El objetivo del trabajo es reflexionar sobre el estado actual de los estudios organizacionales a través del análisis de las principales aproximaciones institucionales. Se destaca la diversidad de aproximaciones que encierra la teoría institucional y se abordan dos de sus corrientes teóricas más relevantes: el nuevo institucionalismo sociológico y las lógicas institucionales. Su amplio desarrollo ha propiciado un acercamiento entre los estudios organizacionales y la teoría de la organización. Se analiza cómo esta proximidad ha sido benéfica, aunque también se observan algunas limitaciones: los estudios organizacionales han sido en parte absorbidos por el estudio de las instituciones, descuidando el desarrollo de algunas líneas de reflexión asentadas en las humanidades. El péndulo de los estudios organizacionales oscila cada vez más entre ser considerados como un curso de *administración avanzada* o bien como una *sociología especializada*. Se plantea que para América Latina el primer caso representa un mayor riesgo dado que, entre otros, estos se han originado principalmente en facultades y departamentos de Administración, lo que ha dificultado su desarrollo como proyecto particular. El aporte principal del trabajo se centra en la idea de que un desarrollo más fructífero de los estudios organizacionales se logaría fortaleciendo su identidad disciplinaria para lograr con ello construir mejores vínculos tanto con la administración como con la sociología y la teoría de la organización. Se proponen algunas líneas de acción que representan desafíos importantes para mejorar las condiciones para alcanzar un mejor desarrollo de los estudios organizacionales.

**PALABRAS CLAVE:** estudios organizacionales, lógicas institucionales, nuevo institucionalismo, teoría de la organización, teoría institucional.

*El conocimiento no es una vasija que se llena, sino un fuego que se enciende.*

PLUTARCO

## Introducción

En este artículo se propone una reflexión sobre los estudios organizacionales (EO) desde el punto de vista de una de las corrientes analíticas contemporáneas más relevantes: la teoría institucional (TI). Para ello, se parte de la idea de que históricamente han existido diferencias significativas entre los EO y la teoría de la organización (TO) que, con el transcurrir del tiempo, han provocado distanciamientos y proximidades. Ambos son de naturaleza multidisciplinaria y han ejercido a la vez una fuerte influencia en

otras disciplinas; oscilan en la actualidad entre ser considerados como un curso avanzado de Administración o bien una especialidad de la Sociología; entre estas opciones, los EO tratan de forjarse una identidad propia. Esta problemática representa, en mi opinión, la principal encrucijada de los EO.

Su relación con la TO constituye el tema principal de la primera parte de este artículo, ya que ha estado históricamente vinculada con ciertos paradigmas de las ciencias sociales, entre ellas, de manera importante, la Administración, mientras que los EO tienen una mayor inclinación hacia la humanidades. En esta primera parte se analiza el concepto de *institución* en tanto proceso formal y cultural de estructuración: las organizaciones se convierten en instituciones en una primera instancia para, posteriormente, ser las instituciones los ámbitos de referencia del quehacer organizacional: se pasa del *viejo* al *nuevo institucionalismo*.

En la segunda parte abordo el estudio de las instituciones en ambas tradiciones académicas (EO y TO), el cual ha acaparado en nuestros días una creciente atención, tanto por parte de académicos como de practicantes de diversos campos. Distingo dos líneas analíticas de la TI: el *nuevo institucionalismo* (NI) y las *lógicas institucionales* (LI)<sup>1</sup>, y analizo algunos de sus supuestos teóricos de base, así como su evolución reciente, tanto a nivel internacional como latinoamericano. Un punto importante por destacar es la institucionalización no solo de las organizaciones, sino la de los EO mismos, es decir, lo que conlleva una cierta pérdida de anhelo de cambio y fortalecimiento de la rutina. En esa misma dirección, al interior de la TI distinguimos aproximaciones distintas que conducen también a perspectivas con mayor o menor apertura hacia la multidisciplina y, en especial, a las humanidades. Finalmente, a manera de reflexión final presento algunos de los principales encrucijadas y desafíos de los EO. Su vínculo estrecho con una diversidad de disciplinas los ubica en un campo relativamente incierto y tenso que les puede hacer perder parte de su especificidad o bien, por el contrario, fortalecerse en la diversidad disciplinaria.

La idea principal del artículo, poco abordada en otros trabajos, es que los EO han conocido en los últimos años un

proceso de institucionalización a partir de la incorporación de la TI. Como todo hecho institucionalizado, esto ha provocado que los EO hayan perdido una parte significativa de su vigor creativo al rutinizar de manera importante el debate teórico y servir de modelo estándar a la investigación empírica. Este fenómeno es acorde, en gran medida, con la necesidad de publicación en la que se ven inmersos la mayoría de los investigadores en este campo y la estandarización de los esquemas de evaluación de los manuscritos científicos. Ello, desafortunadamente, limita el desarrollo de cualquier campo disciplinar al reducir tanto su capacidad crítica y de reconocimiento de la realidad, restringiendo significativamente además su posibilidad de realizar propuestas de cambio organizacional e institucional.

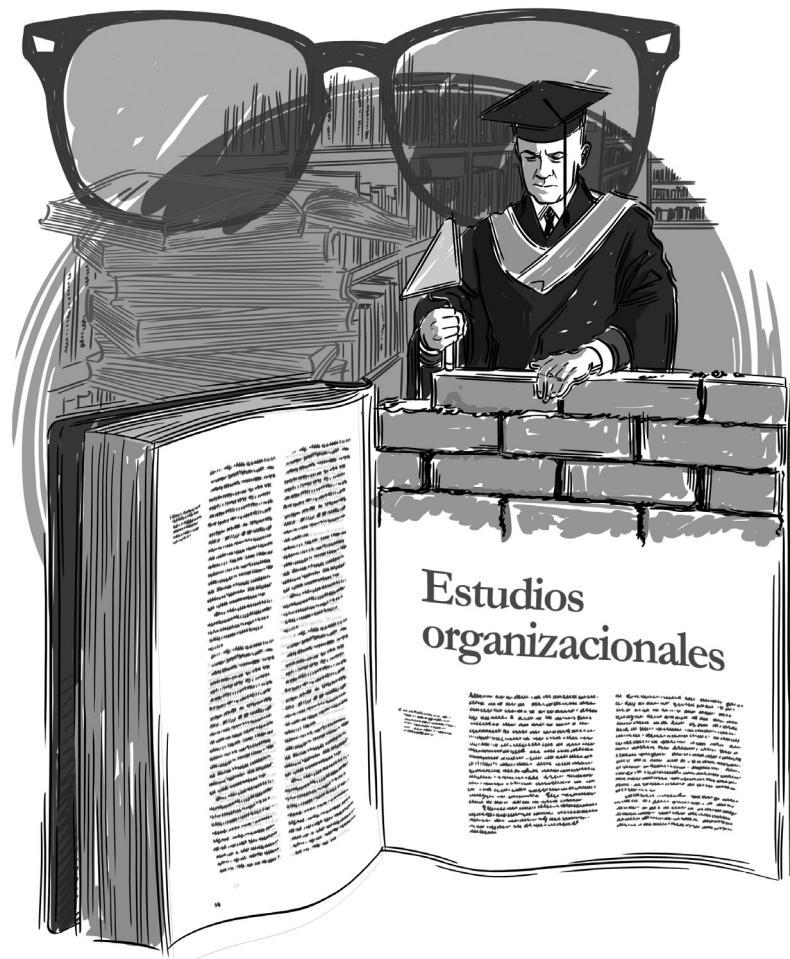
## De la teoría a los estudios, y de vuelta a la teoría: avatares de un largo y sinuoso camino

### Los estudios de la organización

Los estudios de la organización han evolucionado de manera importante desde sus orígenes, a principios del siglo XX, hasta la fecha (Gonzales & Gentilin, 2015; Hassard, 1993; Ibarra & Montaño, 1987, 1989; Montaño, 2007a; Reed, 1996)<sup>2</sup>. Entre sus características más relevantes está la de constituir una producción crecientemente abundante y diversa. La TO es una corriente que intenta dar cuenta de la naturaleza social de las organizaciones, de sus principales componentes y de su dinámica. Asume posiciones acerca del comportamiento humano colectivo, destacando distintos tipos de racionalidad. No se trata de un esfuerzo acumulativo ni tampoco totalmente disruptivo. De hecho,

<sup>1</sup> Hay que destacar también la línea denominada de *trabajo institucional*, a la que hay que reconocer aportaciones significativas (Lawrence, Suddaby, & Leca, 2011), aunque constituye, de acuerdo con algunos autores, en cierta medida, un regreso necesario a algunas de las bases mismas de la teoría institucional al retomar algunos elementos teóricos del viejo institucionalismo (Alvesson, Hallett, & Spicer, 2019). Uno de los argumentos centrales del trabajo institucional es la incorporación del sujeto frente a las estructuras institucionalizadas, tema que es de alguna manera considerado por Lourau (1975) en los conceptos de lo *instituido* y lo *instituyente*.

<sup>2</sup> Si bien la intención del presente trabajo no es la de realizar una revisión general del vasto campo de la TO y de los EO, me ha parecido pertinente sugerir al lector interesado un conjunto de lecturas que pudieran ayudarlo a profundizar o ampliar algunos de los temas abordados. Los criterios utilizados para la selección de la bibliografía son diversos. Se incorporaron, como es costumbre en un trabajo de reflexión, algunos textos considerados clásicos en la temática abordada; otros son más de debate y matizan o cuestionan abiertamente diversos aspectos de autores centrales; otros más son de carácter interpretativo y sintético y permiten al lector acceder a un conocimiento particular y resumido. Se han incorporado también textos alusivos al caso latinoamericano, cada vez más profusos y profundos, que narran en clave local discusiones teóricas que permiten reconocer realidades particulares. Se revisaron las principales revistas más reconocidas en el análisis aquí presentado, pero se acudió también a autores y artículos considerados valiosos, independientemente de su lugar de publicación. Se consideró también importante incorporar algunos textos del autor de este trabajo por considerarlos parte de una reflexión de largo plazo. El período comprendido parte, grosso modo, de los trabajos del *Viejo Institucionalismo*, propio de la TO hasta la época actual.



presenta complementariedades y rupturas a lo largo de su evolución. De origen estadounidense y perspectiva multidisciplinaria, en la to concurren planteamientos provenientes, entre otros, de la economía neoclásica, la psicología conductista, la sociología estructural funcionalista, entre otras; su intención es conocer los dispositivos de control que posibilitan el desarrollo de las organizaciones, como los tiempos y movimientos, los grupos informales, la toma de decisiones y el entorno; una de sus líneas centrales consiste en la búsqueda de las configuraciones estructurales básicas, sus determinaciones y resultados, como en el caso de las estructuras simples, los diversos tipos de burocracia, los llamados modelos posmodernos, las organizaciones flexibles, las que aprenden, las misioneras, las innovadoras, etc. Su orientación es de corte funcionalista y el cambio, una de sus motivaciones. La administración científica, las relaciones humanas, la contingencia, el comportamiento administrativo, las nuevas relaciones humanas, las anarquías organizadas y, finalmente, el nuevo institucionalismo sociológico (nis) son, sin duda, sus escuelas más representativas (Ibarra & Montaño, 1989).

Los eo, por su parte, tienen su origen en Reino Unido, trasladándose rápidamente hacia el espacio europeo. Esta corriente de pensamiento trata de constituirse, en un inicio, como una alternativa académica, pero también política y de mercado, a la to. Podría decirse que, al igual que aquella, se constituye por un conjunto de conocimientos de índole distinta. Si bien su centro teórico se ancla firmemente en la sociología, principalmente en dos autores europeos relevantes Max Weber (Clegg & Lounsbury, 2009) y Pierre Bourdieu (Friedland, 2009; Emirbayer & Johnson, 2008), el puente con las humanidades es rápidamente construido. Su inclinación original hacia las teorías constructivistas, desde la sociología del conocimiento (Berger & Lukmann, 1993) y de la organización (Silverman, 1975), impregnarán de elementos fenomenológicos el devenir de los eo. El estudio de la cultura y del poder constituirán dos de las primeras líneas analíticas del nuevo proyecto.

El Grupo Europeo de Estudios Organizacionales (EGOS, por sus siglas en inglés) se fundó en 1973, iniciando la publicación de la revista *Organization Studies* en 1975 (Hickson, 1980; Hofstede, 1993; Lammers, 1998). El mismo grupo

ha lanzado recientemente, en 2019, una nueva revista, *Organization Theory*, que tiene como objetivo alentar la producción y promoción de trabajos teóricos (Cornelissen & Höllerer, 2019). No se trata, a decir de sus promotores, de un regreso a la visión estadounidense, con una fuerte carga funcionalista, sino de diversificar y fortalecer las perspectivas teóricas disciplinarias.

Ahora bien, ¿cuál es la relación entre TO y EO? Como se menciona en la introducción, se trata de tradiciones analíticas distintas, tanto en el terreno geográfico, y por ende cultural, pero también en términos de anclajes disciplinarios diversos: las ciencias sociales y las humanidades (Montaño, 2015). En términos relativamente simples, en el caso de la TO, se puede señalar que las ciencias sociales se mueven alrededor de la noción de verdad y de cambio, ambas fuertemente imbricadas. La economía, la sociología, la ciencias política, la administración pública, la psicología y la administración se inscriben además en distintos paradigmas en función de cada una de estas disciplinas. Así, se conocen distintas aproximaciones a la economía, como la neoclásica, la marxista, la cepalina, etc.; lo mismo acontece con la psicología, de la cual es fácil identificar, entre otras, la conductista, la gestalt y la social. En el caso particular de la administración no encontramos esta multiplicidad paradigmática, sino un esfuerzo multidisciplinario que engarza visiones teóricas relativamente cercanas con la TO. Así, podríamos hablar de una cierta visión racional asentada en una psicología conductista, una economía neoclásica y una sociología funcionalista.

## De la organización a la institución

La dificultad de atender y resolver problemas de una diversidad de organizaciones, primero grandes corporaciones económicas y el aparato estatal, y más tarde organizaciones del sector social, así como una variedad institucional cada vez más amplia —hospitales, universidades, pequeñas empresas, asociaciones políticas, movimientos sociales, etc.—, junto con una necesidad creciente y simultánea de legitimidad y eficiencia, provocó serios cuestionamientos tanto a la capacidad técnica de la función administrativa como a la participación limitada de diversos sectores de la población en la toma de decisiones. Dicho proceso fue extraviando rápidamente su aureola de racionalidad, se encontró con sus propios linderos y tuvo que reconocerse como *limitada* (Simon, 1982); la burocracia descubrió la diversidad de fines y medios, las decisiones empaquetadas —*prêt-à-porter*— y el juego de las autonomías internas, y dio paso a las *anarquías organizadas*, a los *botes de basura* y a las *estructuras flojamente acopladas* (Thompson, 1967; Cohen, March, & Olsen, 1972; Weick, 1976). El *incrementalismo* en las decisiones y las cuotas del poder

burocrático (Lindblom, 1959) interfirieron en la búsqueda de soluciones de raíz<sup>3</sup> y abrieron las puertas a la negociación política de una amplia gama de participantes. A finales de los setenta del siglo pasado, el mercado comenzó a convertirse en una figura cada vez más relevante y la administración se abocó a diseñar instrumentos de gestión más eficientes, cuantitativos y de corto plazo, encaminados, en el contexto financiero actual, más a la búsqueda de la rentabilidad que de la productividad (Montaño, 2015).

En este contexto, algunas voces comenzaron a preguntarse si la TO era realmente capaz de hacer propuestas novedosas que dieran cuenta de los grandes cambios promovidos por las grandes organizaciones, públicas y privadas (Davis, 2010, 2015). En el contexto de la globalización, una respuesta empezó a formularse: se vislumbraba una nueva etapa en la que las organizaciones tendían cada vez más a parecerse entre ellas; se trataba del NIS<sup>4</sup>, el cual propugnaba que las organizaciones tendían a parecerse estructuralmente entre sí; las diferencias geográficas, pero también institucionales, se desdibujaban gradualmente. Las grandes empresas de cualquier parte del mundo adoptaban estructuras, procesos y políticas similares<sup>5</sup>; estas modalidades comenzaron a ser replicadas por las administraciones públicas y la diversidad institucional se reducía significativamente: los hospitales, las universidades y las organizaciones sociales resultaban cada vez más parecidas entre sí y se validaba así la vieja conseja de una sola administración de tipo universal, tal como lo había predicho hace más de un siglo el padre de la Administración, Frederick Taylor (1961).

El *viejo institucionalismo* fue entonces duramente cuestionado; se le reprochó su énfasis en los actores y en su racionalidad, en la falta de incorporación de los valores en las estructuras de la organización; también fue reprochada su tendencia a privilegiar el individualismo por sobre las

<sup>3</sup> La corriente de las decisiones incrementales hace referencia a la dificultad de reconocer la complejidad de la problemática de raíz. Por ello, se toman decisiones satisfactorias, pero desligadas unas de las otras. En ocasiones a este enfoque se le conoce como *andar entre las ramas* o bien *salir del paso*. Hace alusión obviamente a la racionalidad limitada propuesta por Simon (1982).

<sup>4</sup> Contrariamente a la perspectiva crítica de Davis (2010, 2015), Lounsbury y Beckman (2015) proponen que la TO presenta signos inequívocos de fortaleza y, como evidencia de ello, mencionan a la corriente de las lógicas institucionales, las redes organizacionales y la estrategia como práctica, de fuerte inspiración Bourdieusiana esta última.

<sup>5</sup> De hecho, una de las explicaciones del amplio desarrollo de las grandes corporaciones latinoamericanas a nivel global —las *translatinas*— reside en el hecho de que estas han tenido acceso a los paquetes tecnológicos integrales de gestión y al mercado financiero internacional (Montaño, 2015).

preocupaciones sociales, así como su énfasis en la dinámica interna en detrimento de las fuerzas del entorno. En pocas palabras, se trataba, en principio, de establecer un punto de rompimiento teórico que no dejara lugar a dudas acerca de la fuerza del nuevo planteamiento. En el caso del *nuevo institucionalismo económico* (NIE) se puede señalar que el paso puede ser considerado como relativamente gradual al no negar la centralidad de los comportamientos individuales; se trata, en gran medida, de la reformulación de algunos principios básicos de la economía neoclásica, que apostaba considerablemente a la extrema racionalidad de los individuos, convertidos en productores y consumidores en situación de mercado perfecto. En el caso del NIE se puede observar una influencia decisiva de la TO, en la figura destacada de Simon (1982)<sup>6</sup>, quien introdujo las nociones de racionalidad limitada y decisión satisfactoria. Basado en algunas de sus ideas, North (1991), uno de los economistas más representativos del NIE, estipula que las instituciones pueden ser entendidas como dispositivos creados por el hombre para regular las interacciones sociales. Su finalidad es el establecimiento de un orden relativamente estable, y su consecuente reducción de la incertidumbre, que permita el desarrollo de esquemas de colaboración, que no puede ser espontánea entre los agentes económicos cuando el número de participantes es amplio, la información incompleta y la situación cambiante (North, 1991)<sup>7</sup>.

Por su parte, el NIS, también calificado como *organizacional*, es de naturaleza distinta. De entrada, se puede decir que rehúye la centralidad económica y la ubica como uno más de los factores de la vida social en general. Asume que las empresas privadas no tienen en realidad como objetivo principal la búsqueda de la ganancia económica sino la legitimidad social. Se trata en realidad de un planteamiento

cercano al discurso original de la administración, en tanto disciplina profesional universitaria, como uno de los fundamentos de la llamada Revolución de los *Managers* (Montaño, 2015). Simon (1982) vuelve a ser una referencia importante al proponer la noción de *equilibrio organizacional*, que se logra cuando la totalidad de participantes, directos e indirectos, ahora conocidos bajo la denominación genérica de *stakeholders* o *partes interesadas* –directivos, administradores, trabajadores, proveedores, clientes, gobierno e, incluso, comunidad–, estima que sus retribuciones son mayores o iguales a sus contribuciones. Este es uno de los principios básicos de los actuales programas de responsabilidad social corporativa (Montaño & Rendón, 2016).

Una de las aportaciones más relevantes de la TO es sin duda el estudio de las organizaciones desde el ángulo institucional. En la actualidad, se podría decir que incluso tal vez ha desplazado al análisis de las decisiones. Su efecto se ha dejado sentir intensamente en el ámbito de los EO, generando un acercamiento que le ha inyectado nuevas ideas, pero también ha provocado, junto con otros factores, una especie de retramiento.

## El estudio de las instituciones: evolución y tendencias

### La teoría institucional

La TI hace referencia a un amplio cuerpo teórico que sustenta su análisis en la importancia de la vida institucional en diversas conformaciones sociales. Incluye una amplia variedad de aproximaciones teóricas que analizan desde diversos ángulos la relevancia de la institución. Abarca el estudio de organizaciones centrales que regulan la vida social de algún sector particular, los campos sociales particulares en los que se desempeñan o bien su funcionamiento interno en función de su adscripción institucional. Se vale de aproximaciones teóricas diversas, asentadas en múltiples posturas teórico-metodológicas como el estructural-funcionalismo, el constructivismo, la fenomenología, el positivismo, entre otros, y se instala en campos disciplinarios diversos como la economía, la antropología, la sociología, la ciencia política, el psicoanálisis, la administración, la TO y los EO. Analiza tanto el viejo como el nuevo institucionalismo (Abrutyn & Turner, 2011; Greenwood & Hinings, 1996; Selznick, 1996; Stinchcombe, 1997) e incorpora también los planteamientos centrales de las LI.

Es sabido que se le atribuye a Durkheim (1894)<sup>8</sup>, en la fundación de la sociología moderna, uno de los primeros

<sup>6</sup> Además de ser considerado como uno de los autores centrales de la TO –incluso algunos autores lo reconocen como el primero en utilizar la denominación de TO–, es reconocido su trabajo en los albores de la inteligencia artificial, en la organización de las escuelas de administración de negocios, la psicología cognitiva, en la ciencia política y la administración pública. Su impulso al NIE no deja margen de duda ya que recibió el Premio Nobel de Economía en 1978. Esta amplia diversidad disciplinaria tuvo como centro de estudio la toma de decisiones que, de hecho, con el tiempo, habrá de convertirse, durante un largo periodo, en la noción central de la TO.

<sup>7</sup> En este trabajo no se abordan los llamados *nuevos institucionalismos*, tanto político como histórico, ya que han sido menos utilizados en la perspectiva de análisis organizacional y porque aportan menos elementos de debate al tema central del presente texto. Hay que señalar, por otro lado, que existen diversas perspectivas de categorización de los nuevos institucionalismos, que se elaboran en función de los parámetros utilizados en su construcción (Schmidt, 2010). En cualquier caso, el lector interesado puede consultar, entre otros, los trabajos de Eslava, Orozco y Valencia (2011) y Alves-Son et al. (2019).

<sup>8</sup> La siguiente revisión de autores franceses fue retomada de una ponencia realizada por el autor (Montaño, 2012).

conceptos de *institución*, concebido como un hecho social, construido y ubicado más allá de la conciencia individual: "Llamamos instituciones a todas las creencias y a todos los modos de conducta establecidos por la comunidad. La sociología se puede definir como la ciencia de las instituciones, su génesis y su funcionamiento" (Durkheim, 1894, p. 15). Mauss y Fauconnet (1901) adoptaron la idea de Durkheim (1894) de que la institución es un hecho social global establecido que da forma al pensamiento y a la acción de los individuos: "Son sociales todas las formas de actuar y pensar que están predeterminadas para el individuo, cuya transmisión se realiza comúnmente por medio de la educación. Sería bueno que una palabra especial designara estos hechos especiales, y parece que la palabra más apropiada debería ser instituciones" (Mauss & Fauconnet, 1901, p. 10).

Continuando con algunos autores franceses, es interesante señalar que algunos de ellos (Lourau, 1975; Lapassade, 2006; Guattari et al., 1981) indican que el concepto de institución favorece una visión muy estática, ya que enfatiza solo su aspecto pasivo, que dispone del pasado como un estado de repetición incesante. Sin negar el poder de lo establecido –*l'institué*– proponen el concepto de *instituyente* –*l'instituant*– para designar la capacidad de cambio que los individuos tienen para modificar varias de las premisas de la acción social organizada. Por lo tanto, la institución es un objeto social en permanente tensión, debido a la confrontación de las fuerzas que buscan su persistencia con aquellas que promueven cambios sustantivos. Por lo tanto, se puede decir que la institución es una expresión política de la diversidad de proyectos sociales en conflicto<sup>9</sup>.

Otro obstáculo importante en la definición conceptual de la institución radica en la dificultad de trabajar simultáneamente en dos áreas separadas pero complementarias. Nos referimos a los campos holísticos y particulares, tanto empíricos como teóricos. La orientación triunfante ha sido la de las teorías de rango intermedio, propuestas por Merton (1984). Como lo mencionan Mohr y Friedland (2008), el desarrollo de estas teorías ha generado marcos propicios para la recopilación y análisis de datos de la investigación de campo, aunque ha reducido significativamente

el alcance de la observación del investigador, a menudo limitado a una sola institución, perdiendo en ocasiones de vista su ubicación social.

Por otro lado, el concepto de *organización* también es polisémico y varía según los supuestos teóricos en los que se basa. Este concepto podría analizarse desde diversas perspectivas que conducen a diferentes clasificaciones. En este artículo me gustaría señalar solo dos de ellas: por una parte, la que supone que la organización es un espacio social donde prevalece la racionalidad de las decisiones y el interés individual o, por otra, la organización en tanto espacio simbólico en el que una parte de la vida social escapa a la esfera de la conciencia individual e influye decisivamente en la dinámica organizacional. A la primera perspectiva organizacional corresponde una perspectiva individual simple, instrumental, en la que el individuo controla sus acciones y es capaz de modificar tanto las reglas del juego y, por ende, el comportamiento de los demás. En la segunda versión, la carga simbólica de la institución expresa la complejidad y la tensión de un conjunto de representaciones sociales, expectativas y creencias que entran en disputa para garantizar una cierta visión, relativamente coherente, del orden social. En esta perspectiva, la relación entre institución y organización no es simple porque no es única y no es del todo decisiva (Enriquez, 1992; Juan, 2006).

Ahora bien, siguiendo a Weber (1970), podemos decir que la modernidad pudiera ser entendida, en parte, como un proceso creciente de autonomía de los espacios institucionales –concepto algo cercano al de campo social (Bourdieu, 1980)–. La tradición, en contraste, se caracteriza por una alta concentración del significado social en una sola institución, la iglesia; de hecho, el ejército, el Estado, las artes, la familia y otras formas institucionales dependían en gran medida de ella en la Edad Media. La modernidad no ha destruido por completo esta interacción institucional, aunque la ha reducido, entre otros, gracias al avance de la llamada racionalidad instrumental. Esta interacción se expresa a veces como un sistema competitivo y otras veces como uno colaborativo. Así, Scott (2001) plantea algo similar al afirmar que cualquier espacio social es producto de la interacción institucional: "prácticamente todas las estructuras sociales, particularmente en el mundo moderno, contienen múltiples sistemas institucionales que se cruzan, se superponen, compiten por la atención y los adherentes, y limitan a algunos actores y acciones, pero permiten otros" (p. 188).

Al final de la década de los setenta del siglo pasado surgieron diversos enfoques que cuestionaban abiertamente la modernidad, tanto por algunos efectos sociales negativos como por las limitaciones de su poder explicativo.

<sup>9</sup> Es interesante señalar que los trabajos de Lapassade (2006) y Lourau (1975) presentan una alta pertinencia teórico-metodológica en el campo del estudio de las organizaciones. Sin embargo, desafortunadamente dichos planteamientos no han sido incorporados al debate sobre las instituciones en los EO. También es importante señalar que los autores mencionan en diferentes ocasiones una cierta decepción al no haber logrado el cambio institucional que requerían las sociedades modernas, por lo que este movimiento institucional perdió su fuerza inicial. Varios de los trabajos de estos autores fueron conocidos en América Latina, donde sirvieron de base teórica para el estudio en los campos de la educación, la salud y la política.

Esta revisión comenzó en el campo de las humanidades y ahora se conoce con el nombre genérico de posmodernismo. En el campo organizacional, algunos académicos comenzaron a hablar de organizaciones posmodernas (Clegg, 1990), posburocráticas (Heydebrand, 1989) o hipermodernas (Pagès et al., 1979). Si bien algunos autores criticaron ampliamente estas nuevas formas de organización, otros las percibieron como mecanismos que lograrían una alta eficiencia social. Así, la excelencia, la cultura, la calidad, la flexibilidad, el aprendizaje, el compromiso y, más recientemente, la responsabilidad social y la sostenibilidad se unieron a las filas del discurso administrativo actual que Boltanski y Chiapello (1999) han elevado al rango de *nuevo espíritu del capitalismo*, que es también, por cierto, la base de la llamada nueva gestión pública y el *nuevo managerialismo* en educación superior. La posmodernidad reconoce, entre otras cosas, el final de las grandes narrativas, cuestionando abiertamente con ello la efectividad de las instituciones (Aubert, 2004).

El proyecto neoliberal, iniciado en los albores de los años ochenta, implicó la reducción de la acción directa del Estado, en beneficio del mercado y, por lo tanto, la disminución de algunas de sus responsabilidades sociales. La búsqueda de la eficiencia se ubicó en el centro de sus preocupaciones. Este se convirtió en un tipo de valor abstracto que alteró rápidamente los propósitos institucionales. La desinstitucionalización de la sociedad (Dubet, 2002) ha significado la pérdida creciente de referencias clave que dan sentido a la vida social, reduciendo significativamente la variedad y el equilibrio político de los actores sociales. Este déficit institucional, emitido por el nuevo discurso administrativo, implica, como señalan DiMaggio y Powell (1999), una tendencia al isomorfismo organizacional, no solo por las razones dadas por estos autores, sino principalmente por la pérdida de referencias institucionales originales y su reemplazo por el modelo de negocio.

El enfoque institucional es en la actualidad uno de los más utilizados en las ciencias sociales y ha dado pie a una cantidad enorme de escritos. Así, hasta finales del 2019 se habían publicado, de acuerdo con *Scopus*<sup>10</sup>, 4.862 textos sobre TI, de los cuales 4.556 eran artículos, 248, capítulos de libro y 58, libros —no se consideraron reseñas ni memorias en congresos—. Por países, los de habla inglesa concentran la mayor parte de las publicaciones, sobresaliendo Estados

Unidos con el 38% del total. La participación latinoamericana es muy reducida en el concierto internacional, dominado por el idioma inglés. Brasil representa el país latinoamericano que más participa en este concierto internacional (tabla 1). Es interesante mencionar que las principales revistas se concentran precisamente en el área de estudio de las organizaciones (tabla 2).

Tabla 1.

*Número de publicaciones sobre teoría institucional por países seleccionados.*

Países	Número
Estados Unidos	1.833
Reino Unido	973
Canadá	410
Australia	394
China	345
Alemania	285
Suecia	239
Brasil	80
México	32
Colombia	16
Chile	13
Argentina	4

Fuente: elaboración propia con base en Scopus.

Tabla 2.

*Número de publicaciones sobre teoría institucional por revistas.*

Revistas	Total
Journal of Business Ethics	115
Organization Studies	78
Journal of International Business Studies	61
Organization Science	56
International Journal of Human Resource Management	55

Fuente: elaboración propia con base en Scopus.

## El nuevo institucionalismo y las lógicas institucionales

En los escritos sobre TI, destacan las líneas correspondientes al NI y a las LI. El primero conoce, como ya lo mencionamos, diversas vertientes: las más frecuentes son el NIE, muy difundido entre los economistas a pesar de ser utilizado de manera restrictiva al enfatizar las variables económicas en detrimento de las sociales; otro es el NIS, que se contrapone al anterior al considerar que el ámbito

<sup>10</sup> Scopus es una base de datos de trabajos científicos; esta es editada por Elsevier e incorpora cerca de 23,500 revistas y 194,000 libros. Cerca del 32% de su contenido corresponde a las Ciencias Sociales y Humanidades. Fuente: [https://www.elsevier.com/\\_data/assets/pdf\\_file/0017/114533/Scopus\\_GlobalResearch\\_Factsheet2019\\_FINAL\\_WEB.pdf](https://www.elsevier.com/_data/assets/pdf_file/0017/114533/Scopus_GlobalResearch_Factsheet2019_FINAL_WEB.pdf).

económico no representa el área explicativa central sino la búsqueda de la legitimidad, argumento acorde con la llamada revolución de los *managers* (Montaño, 2015). Por su parte, el nuevo institucionalismo político (NIP) es muy apreciado por los profesionistas de la ciencia política y la administración pública.

Con respecto a la diversidad de los NI, Peters (1999) se cuestiona en qué medida se trata en realidad de institucionalismos distintos o más bien son variantes de una sola corriente teórica. Si bien el NI enfatiza la importancia de las instituciones sobre los comportamientos individuales, la creación de ellas por los actores que luego se sujetan a dichas estructuras sociales mediante comportamientos regulares que permiten la anticipación de sus actos, las principales diferencias –continúa el autor– estriban en la importancia asignada a la racionalidad de los actores y en su capacidad de diseñar las instituciones, así como el supuesto nivel de concreción que adquieren en el espectro social. En una línea similar de reflexión, Hall y Taylor (1996) proponen clasificar el NI en tres categorías: el histórico, el de la elección racional y el sociológico. El histórico enfatiza la persistencia en períodos largos de tiempo de las instituciones y trata de explicar sus condiciones de surgimiento y de estabilidad y cambio.

Ahora bien, si observamos las publicaciones realizadas hasta el 2019, de acuerdo con la base de datos de Scopus, podemos observar que los textos sobre NI son publicados principalmente en revistas especializadas en administración pública, ciencia política y educación (tabla 3). Ellas totalizan 745 documentos, de los cuales 643 son artículos, 71, capítulos de libro y 31, libros. Estados Unidos ve reducida su participación relativa en el contexto mundial, con el 25% del total (tabla 4). México, por su parte, es el país latinoamericano con mayor cantidad de publicaciones en este rubro.

**Tabla 3.**  
*Número de publicaciones sobre nuevo institucionalismo por revistas.*

Revistas	Total
<i>Journal of European Public Policy</i>	8
<i>Public Administration</i>	8
<i>Asia Pacific Business Review</i>	7
<i>Journal of Theoretical Politics</i>	7
<i>New Institutionalism in Education</i>	7

Fuente: elaboración propia con base en Scopus.

Los primeros trabajos del NIS aparecieron a finales de los setenta e inicios de los ochenta del siglo pasado, con autores muy reconocidos como Meyer, Rowan, Zucker, Powell,

**Tabla 4.**

*Número de publicaciones sobre Nuevo Institucionalismo, por países seleccionados.*

Países	Número
Estados Unidos	186
Reino Unido	130
Alemania	67
Canadá	32
Australia	29
España	28
Suecia	28
México	13
Brasil	7
Chile	5
Argentina	3
Colombia	2

Fuente: elaboración propia con base en Scopus.

DiMaggio y Friedland<sup>11</sup>, entre otros (Scott, 2001). La traducción al español del libro de Powell y DiMaggio (1999) contribuyó a la gran expansión que ha tenido el NIS en América Latina. Sin menospreciar las importantes contribuciones que este ha realizado, es preciso, por otra parte, hablar de sus limitaciones. El NIS pasó de la adolescencia a la madurez (Scott, 1987, 2008) para lograr su institucionalización (Tolbert & Zucker, 1996); a partir de entonces comenzaron a aflorar fuertes críticas (Alvesson & Spicer, 2019).

Una de las limitaciones centrales, que ha constituido simultáneamente uno de sus motores más potentes de desarrollo, es sin duda la enorme plasticidad del concepto de institución. Ampliamente inmerso en el ámbito de las humanidades (Berger & Luckmann, 1993; Castoriadis, 1975, 2005; Douglas, 1996; Fernández, 1994; Guattari et al., 1981; Kaëz, 1987), este concepto se ha adaptado a posiciones teóricas muy diversas, lo que ha disminuido su capacidad explicativa. Otra limitación proviene de la creencia creciente de que las disciplinas universitarias deben esandarizarse, siguiendo el modelo de la ciencia formal que, alrededor de un paradigma central, conformen una *ciencia normal* (Kuhn, 1962) que permita el avance incremental de una comunidad internacional y estandarizada: ello reduce las posibilidades de mantener debates con otras perspectivas paradigmáticas que no han tenido todavía el lugar que les corresponde en el concierto

<sup>11</sup> Algunos de los textos pioneros de estos autores pueden consultarse en Powell y DiMaggio (1999).

del estudio de las organizaciones, como el psicoanálisis (Arnaud, 2012; Aubert & de Gaulejac, 1993; Enriquez, 1992; Montaño, 2007b; Pagès et al., 1979; Rendón & Montaño, 1991) o bien que han pasado muy rápidamente, como una mera moda, sin lograr consolidarse del todo en los EO, como, por ejemplo, el estudio del lenguaje en las organizaciones (Girin, 1990; Tsoukas, 1993). Finalmente, una tercer limitación, que requiere atención especial, es el hecho de la institucionalización de la evaluación a los académicos, que ha provocado una enorme cantidad de publicaciones, que si bien cumplen correctamente con los estándares formales tienen poco o, en ocasiones, nada que aportar al conocimiento, sobre todo cuando este es considerado como acumulativo (Alvesson, Gabriel, & Paulsen, 2017). La necesidad que resienten muchos investigadores universitarios por publicar artículos ha provocado por una parte la acumulación de textos en una *ciencia normal*, así como una menor preocupación por la innovación y la crítica (Alvesson et al., 2019; Drori, 2020; Meyer & Höllerer, 2014; Munir, 2020; Willmott, 2015). En pocas palabras, parece que la institucionalización del NIIS constituye tanto su principal fortaleza como, al mismo tiempo, su gran debilidad.

En lo que respecta a las LI, el tema comenzó a adquirir importancia rápidamente desde su inicio, junto al del NIIS, y aunque comparte algunas de las mismas críticas que se le pueden adjudicar a este, hay que mencionar que representa un cierto avance con respecto a él en diversos aspectos. Para iniciar, es importante señalar que el concepto de LI padece, de acuerdo con Thornton, Ocasio y Lounsbury (2012), de la misma debilidad polisémica que el de institución. Se distancia, por otro lado, del NI ya que no centra su capacidad explicativa en la noción de isomorfismo, sino en un mayor acercamiento entre la institución y el individuo, entre la estructura y el actor. Las dos modalidades comentadas hacen nuevamente su aparición en forma de disyuntiva: sea la opción racional, sea la simbólica. La institución, en esta perspectiva, no constituye forzosamente un ente concreto, visible a simple vista, sino un anhelo, construido colectivamente, que sirve de referencia supraorganizacional (Friedland & Alford, 1999). Las organizaciones, se arguye, no poseen una sola referencia institucional, sino varias (Svenningsen-Berthélé, Boxenbaum, & Ravasi, 2018). Tal es el caso, por ejemplo, de una clínica que es a la vez una pequeña empresa familiar. La organización se encuentra atrapada entre LI distintas; en este caso la empresa, la familia y la clínica, lo que acarrea una serie de consecuencias tanto positivas como negativas, es decir, es un espacio social en el que se encuentran representadas tres diferentes instituciones, generando con ello un conjunto de complementariedades y contradicciones que hacen del espacio organizacional un lugar de tensión

constante que es vivido de manera no consciente (Rendón, 2007). Otro ejemplo interesante lo proponen Dunn y Jones (2010), quienes analizan la formación médica que se realiza complementariamente entre la universidad y el hospital; en la primera institución predomina la noción de ciencia, mientras que en la segunda, la del cuidado. Ello ha provocado fuertes fricciones al momento de realizar los programas de estudio de medicina. Finalmente, podemos señalar que la confrontación general entre la lógica de mercado y la social ha sido una constante en el periodo neoliberal.

El estudio de las LI ha tenido un crecimiento importante por la gran cantidad de aplicaciones empíricas que se han realizado y que permite comprender a las organizaciones como sistemas sociales en tensión constante. Además de ello, su estudio se ha abierto, en el sentido de vincular estructuras sociales y comportamientos individuales a espacios analíticos que incorporan sentimientos, emociones, ritos y el inconsciente en su análisis, logrando con ello un mayor acercamiento con las humanidades (Friedland, 2018; Friedland, Mohr, Roose, & Gardinali, 2014; Logue, Clegg, & Gray, 2016; Vince, 2019).

En términos de publicaciones realizadas hasta el 2019 sobre las LI, se contabilizan 1.296 textos, de los cuales 1.210 son artículos, 74, capítulos y 12, libros. Estados Unidos produce el 31% del total (tabla 5). Las principales revistas que publican sobre tal temática se agrupan, como en el caso de la TI, alrededor de organizaciones y administración (tabla 6).

**Tabla 5.**  
*Número de publicaciones sobre lógicas institucionales por países seleccionados.*

Países	Total
Estados Unidos	402
Reino Unido	291
Suecia	114
Canadá	114
Australia	105
Francia	102
Alemania	93
Dinamarca	83
Brasil	21
Chile	6
Argentina	5
México	4

Fuente: elaboración propia con base en Scopus.

**Tabla 6.**  
*Número de publicaciones sobre lógicas institucionales, por revistas*

Publicaciones	Total
<i>Research in the Sociology of Organizations</i>	37
<i>Organization Studies</i>	28
<i>Journal of Business Ethics</i>	24
<i>Journal of Management Studies</i>	19
<i>Organization Science</i>	18

Fuente: elaboración propia con base en Scopus.

Como comentario general, podemos señalar que el estudio de las instituciones ha adquirido una gran importancia en diversos campos de las ciencias sociales; su interés en las últimas dos décadas es creciente en la TI y en las LI, permaneciendo estable para el caso del NI (gráfica 1). El estudio de las organizaciones es el ámbito de mayor crecimiento –TI y LI–, mientras que el de la ciencia política y la administración pública presentan un menor interés internacional.

## Una nota sobre América Latina

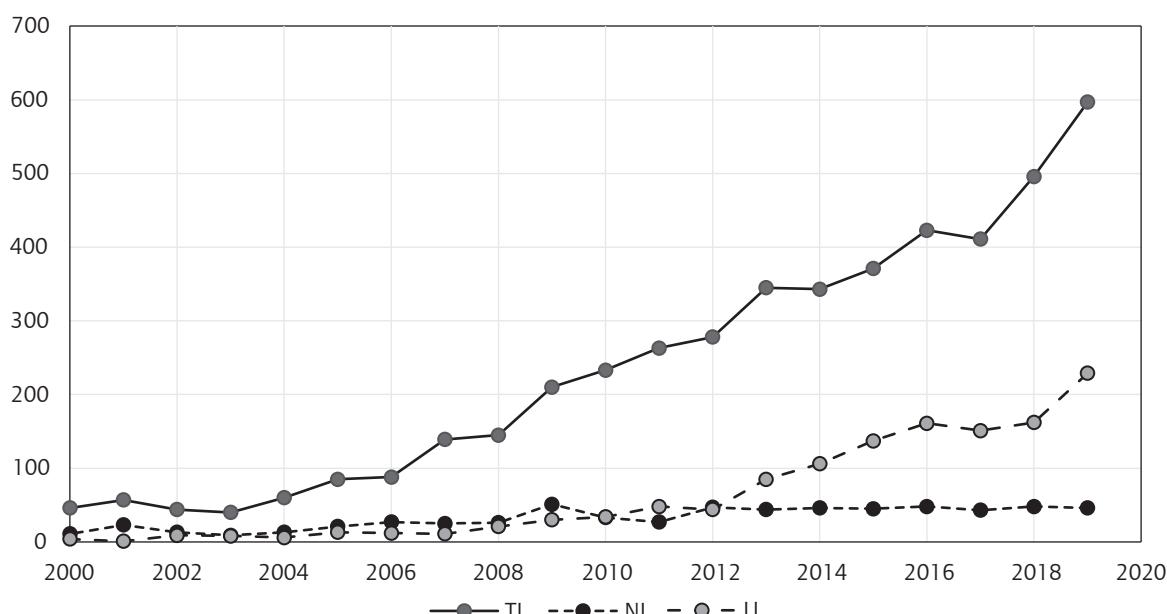
Resulta interesante y apropiado expresar ahora algunas ideas acerca del estudio de las instituciones en América Latina. Si acudimos a bases de datos de textos académicos escritos en español, como es el caso de Redalyc (Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe), podemos observar que en América Latina existe un comportamiento distinto al que venimos de analizar. En términos generales, se observa un comportamiento similar entre Estados Unidos y Europa, en los que la TI representa

la mayoría de los trabajos, seguido de las LI y el NI. En América Latina, el primer lugar lo ocupa el NI, seguido de las LI y la TI (gráfica 2).

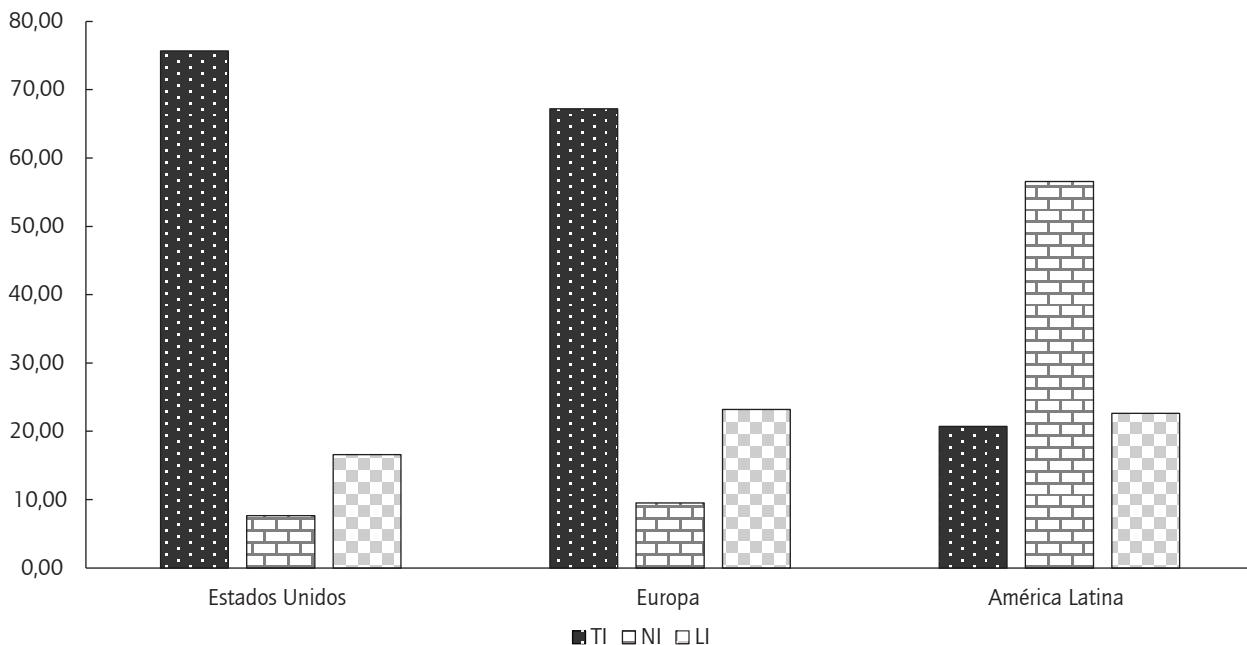
Existen algunas diferencias entre los países de la región. De entre ellas, podemos destacar los casos de México, Colombia y Brasil<sup>12</sup>, los principales productores de textos sobre la materia –75% de la producción total latinoamericana– (tabla 7 y gráfica 3). De los primeros cinco países que cuentan con una producción significativa, encabezados por México, se aprecia que estos centran sus esfuerzos en el NI, mientras que Brasil es el único país en privilegiar las LI. Si bien las razones de este comportamiento todavía son motivo de indagación, se puede avanzar una primera hipótesis temporal, todavía en ciernes y, por lo tanto, debatible: la cercanía que los EO han tenido con la administración ha provocado, en cierta medida, una falta de reflexión teórica e investigación de campo más autónoma. En efecto, contrariamente a lo acontecido en Europa, en América Latina el desarrollo de los EO se ha realizado desde el interior de escuelas, facultades y departamentos de Administración, desde una posición crítica que ha tenido que enfrentar el embate de posiciones funcionalistas y conservadoras.

Es importante señalar que existen diversos esfuerzos para tratar de caracterizar a los EO desde algunos países de la región, los cuales intentan captar las especificidades de las organizaciones en América Latina y que por motivos de espacio no podré desarrollar (Barba, 2013;

<sup>12</sup> Es probable que Brasil se encuentre subrepresentado ya que Redalyc privilegia las publicaciones en español.



Gráfica 1. Publicaciones sobre teoría institucional, nuevo institucionalismo y lógicas institucionales. Fuente: elaboración propia con base en Scopus.



**Gráfica 2.** Distribución relativa de publicaciones sobre instituciones, por línea analítica, en algunas regiones. Fuente: elaboración propia con base en Scopus.

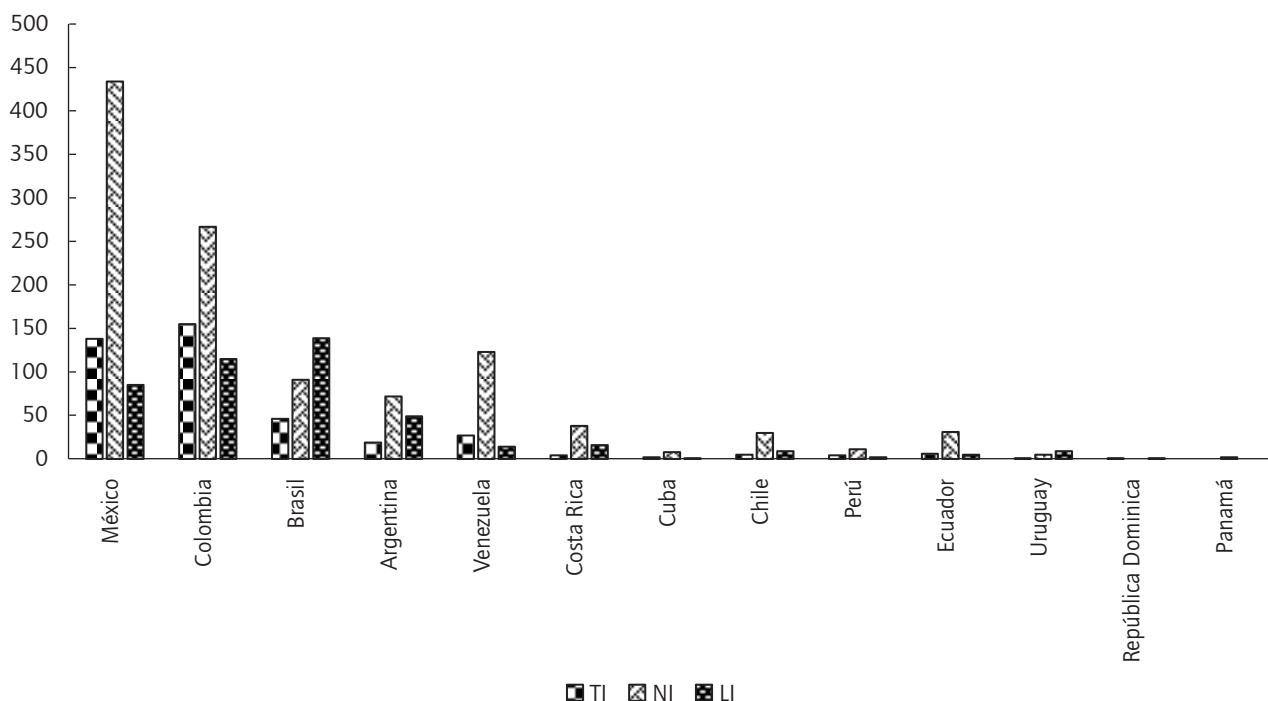
Chumbita, 2015; Gonzales-Miranda, 2014; Gonzales-Miranda, Ocampo-Salazar, & Gentilin, 2018; Ibarra, 2006a, 2006b, 2007; Ibarra & Montaño, 1991; Medina, 2010; Montaño, 2004; Murillo, González, & García, 2011; Ocampo-Salazar, Gonzales-Miranda, & Gentilin, 2016; Ríos, Toro, Pérez-Arrau, Mandiola, & Espejo, 2018). Es importante mencionar que estos esfuerzos se han realizado al interior de una visión crítica de la administración (Carvajal, 2008; Montaño, 2014, 2019; Rojas, 2003, 2016). También es importante señalar el papel que el Posgrado en Estudios Organizacionales de la Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa y la Red de Investigadores en Estudios Organizacionales de México ha jugado históricamente en la formación de investigadores. A este esfuerzo hay que agregar el de Latin American and European Organization Studies (LEAMOS), que ha organizado congresos en Argentina, Brasil, Chile, Cuba y México.

### Apunte final: la encrucijada y los desafíos

Como ya se ha mencionado, un rasgo distintivo de los EO ha sido su acercamiento con las humanidades, lo que les ha permitido enriquecer su marco teórico y lograr marcos analíticos más potentes para el desarrollo de investigaciones empíricas. Sin embargo, la TI se ha convertido cada vez más en una referencia central que ha desplazado en cierta medida algunos otros temas que no han perdido de manera alguna su actualidad como el poder, la cultura, el lenguaje, la vida simbólica y afectiva, por mencionar algunos de ellos. La racionalidad, tan apreciada por la TO, ha

sido incorporada a los planteamientos de algunos nuevos institucionalismos y, en menor medida, a los de las LI. Los EO surgieron como una nueva perspectiva teórica que se vinculaba, desde un núcleo sociológico, de orientación fenomenológica –Weber y Bourdieu–, con la filosofía, la antropología, la historia, la lingüística y el psicoanálisis. El NIS permitió un importante respiro a la TO, agobiada porque los nuevos desarrollos de la racionalidad la habían encerrado en un discurso autocontenido en el interior de la organización. Un cambio de sentido resultó fundamental al invertir los elementos de la ecuación: las organizaciones no devienen en instituciones, como proponía Selznic (1949); son las instituciones las que promueven el desarrollo de las organizaciones (Enriquez, 1992).

El NIS se sustentó explícitamente en el concepto general de construcción social, pero en una definición endeble y estrecha del proceso de institucionalización. Poco se discutió el concepto de institución y sus procesos, y se procedió rápidamente a instrumentalizarlo en el plano teórico, pero aún más en el empírico; así, el número de publicaciones académicas conoció un crecimiento sorprendente. Los EO se sumaron al esfuerzo y, desde una posición menos funcionalista, efectuaron algunas aportaciones de orden más crítico, aunque no retomaron las discusiones previas realizadas por algunos teóricos europeos que veían en la institución un fenómeno civilizatorio más complejo y de mayor alcance. Podría decirse incluso que fueron precisamente las limitaciones del concepto las que facilitaron, de cierta manera, la implementación metodológica para el estudio



Gráfica 3. Publicaciones sobre teoría institucional, nuevo institucionalismo y lógicas institucionales en América Latina. Fuente: elaboración propia con base en Redalyc <https://www.redalyc.org/busquedaArticuloFiltros.ox?>

de casos: la institución se acomodó a una serie de necesidades de investigación diversas. Las LI permitieron hasta cierto punto reducir algunas de las limitaciones teóricas al considerar un mejor vínculo entre la estructura y el individuo e incorporar gradualmente aspectos considerados alejados en la discusión institucional como las emociones y el inconsciente.

La construcción del conocimiento científico realiza afortunadamente una reflexión sobre sí mismo. El conocimiento es también una construcción social y no el simple resultado de la aplicación estricta de metodologías correctas. Es, en otras palabras, el resultado de la combinación de aspectos lógicos, políticos, económicos y culturales; es una lucha no solo por acceder a la verdad sino también al reconocimiento, los privilegios y el confort económico; es un mundo, cierto, de generosa solidaridad y desinteresada colaboración, pero está plagado también de envidias y mezquindades. Tal vez, ante los espectaculares descubrimientos científicos y los asombrosos desarrollos tecnológicos, asistimos inconscientemente a una tendencia para equipararnos a la idea de *ciencia normal*, la cual se construye mediante la acumulación de conocimientos, más que por el debate y la construcción de marcos más complejos. Dicha tendencia se expresa también en la carrera indiscriminada de las publicaciones. Cuanto más se publique,

tanto más se acumula el conocimiento: pareciera ser esta la máxima implícita. Para que ello funcione hubo que implementar un sistema de incentivos económicos y sociales para que los investigadores incrementaran sus publicaciones. Sin embargo, la generación de conocimiento y la publicación comenzaron a disociar sus caminos y, aunque el vínculo afortunadamente subsiste, asistimos cada vez más a la necesidad de publicar, desarrollándose una nueva habilidad, la de cumplir con los requisitos formales establecidos en un formato de evaluación.

Por otro lado, los EO recogen una variada tradición europea de pensamiento social y humanístico. En ella han participado investigadores con una sólida formación académica que han buscado la comprensión del fenómeno organizacional antes que la resolución de problemas particulares. El acercamiento entre la TO y los EO proporcionó a los teóricos niveles más complejos de comprensión y a los estudiosos la preocupación por atender algunos de los problemas centrales de la organización.

De manera distinta a lo que aconteció en Europa, en donde los EO se originaron y crecieron al lado de la sociología y las humanidades, estos se desarrollaron en América Latina al abrigo de la administración. La necesidad de contar con una visión crítica de la administración propició la incorporación de la TO y de los EO en el seno mismo de

una disciplina considerada por muchos como conservadora y poco reflexiva, a la cual le proporcionó nuevos elementos deontológicos. Ello ha generado varias tensiones al interior de los grupos de profesores de administración; sin embargo, su mayor capacidad de investigación y reflexión ha diluido un poco dicha tensión. A ello hay que agregar que los EO han conocido una cierta funcionalización al interior de la administración, dejando un poco de lado su perspectiva crítica y social.

Los EO se encuentran frente a una encrucijada: la de seguir un ideal científico que le asegure un mayor aprecio y crecimiento de su comunidad mediante su insistencia en la TI, realizando sin duda contribuciones relevantes, pero sin incurrir en riesgos mayores; o bien, la de decidirse por regresar al origen del movimiento y, en vez de realizar pequeños y seguros avances, correr el riesgo de avanzar por caminos menos transitados, pero más prometedores en el mediano plazo. Confrontar ideas o sumarlas no necesariamente debería constituir una estrategia excluyente sino más bien complementaria. Colocar a la TI en un marco de debate teórico con las humanidades y, por otro lado, seguir desarrollando los planteamientos ya avanzados con anterioridad, y abriendo otros nuevos senderos, son seguramente un desafío que permitirá un desarrollo más fructífero en los años venideros.

La perspectiva institucional convencional enfatiza *lo instituído*, es decir, lo construido e introyectado, las rutinas; aquello que forma parte de nuestra mentalidad y le asignamos rápidamente el epíteto de natural. En este contexto analítico, no existe una salida institucional a la institucionalización de las teorías institucionales y de los EO. La única vía previsible es ampliando el concepto mismo de institución al retomar la vieja y olvidada propuesta de Lourau de *lo instituyente*, aquella fuerza que promueve el cambio social y permite deconstruir las grandes narrativas conservadoras, lo que hace de la institución un concepto vivo, contradictorio y lleno de tensión. Las maneras de pensar también se institucionalizan y corren el riesgo de perderse en su perpetuidad, sin que aparentemente ninguna fuerza las altere; da la apariencia que el conocimiento se domestica, se controla y se orienta, hasta que se empieza a dibujar un cambio gradual, al principio un tanto tímido, que de repente salta a la plaza pública de la academia y levanta con argumentos nuevos horizontes. La reformulación constante del concepto de institución resulta otro desafío y una de las claves del desarrollo de los EO.

Por otro lado, se requieren espacios de intercambio que abran nuevos senderos de comunicación. Muchos congresos han perdido su verdadera vocación en la formalidad, el proceso de socialización, el turismo académico y la necesidad de publicación de las memorias. Si bien es necesario

rescatar el verdadero sentido de ese tipo de reuniones, también resulta imprescindible crear nuevos formatos, menos rígidos y más productivos, donde se pueda construir colectivamente nuevo conocimiento, discutir su direccionalidad y proporcionarle mayor difusión.

En ese mismo sentido, sin restarle importancia al idioma inglés, que se ha constituido como una verdadera *lingua franca*, debemos promover el uso de otros idiomas: resulta inconcebible que, por ejemplo, en México tengamos que comunicarnos en inglés con nuestros compatriotas. Revistas y congresos debieran de hacer un esfuerzo por incorporar otros idiomas.

En el caso particular de América Latina, estimo que además se debe hacer un esfuerzo por incorporar a los autores más relevantes de las ciencias sociales y las humanidades. En la región, contamos con grandes personajes del mundo académico que en distintas disciplinas han realizado aportaciones relevantes para comprender mejor las particularidades de nuestra realidad. Sabemos que no resulta fácil integrar equipos multidisciplinarios en el estudio de las organizaciones; por ello, es preciso promover con mayor ahínco programas de doctorado con mayor énfasis en la investigación y la reflexión, mediante la conformación de grupos multidisciplinarios, tanto de alumnos como de profesores. Resulta también necesario fortalecer las relaciones entre los países de la región para intercambiar experiencias y elaborar proyectos comunes haciendo uso de las nuevas tecnologías de comunicación.

Los EO no deberían aspirar a constituirse, desde mi punto de vista, en una disciplina como las demás, sino en un punto de cruce al que pudieran concurrir todos aquellos que de manera temporal o permanente tengan alguna aportación o interés por conocer mejor ese espacio social difícil de acotar, con fronteras difusas, complejo y dinámico que llamamos *organización*, y su vínculo con las instituciones; ese doble espacio –institucional y organizacional– en el que se conjugan nuestros anhelos, se trabajan nuestros temores, se construyen proyectos sociales, se concreta imperfectamente el ideal institucional y se fortifica el andamiaje cultural que nos permiten soportar mejor la fragilidad individual del ser humano.

---

Se tomaron en cuenta los datos que aparecen en el título, en las palabras clave y en el resumen. Las últimas consultas a Scopus y Redalyc se realizaron el 10 de marzo de 2020. Redalyc: <https://www.redalyc.org/busquedaArticuloFiltros.ox?> Scopus: <https://www.elsevier.com/solutions/scopus>

## Declaración de conflicto de interés

El autor no manifiestan conflictos de intereses institucionales ni personales.

## Referencias bibliográficas

- Abrutyn, S., & Turner, J. H. (2011). The Old Institutionalism meets the New Institutionalism. *Sociological Perspectives*, 54(3), 283-306. <https://doi.org/10.1525/sop.2011.54.3.283>
- Alvesson, M., Hallett, T., & Spicer, A. (2019). Uninhibited institutionalisms. *Journal of Management Inquiry*, 28(2), 119-127. <https://doi.org/10.1177/1056492618822777>
- Alvesson, M., & Spicer, A. (2019). Neo-institutional theory and organization studies: A mid-life crisis? *Organization Studies*, 40(2), 199-218. <https://doi.org/10.1177/0170840618772610>
- Alvesson, M., Gabriel, Y., & Paulsen, R. (2017). Return to meaning. *A social science with something to say*. Oxford: Oxford University.
- Arnaud, G. (2012). The Contribution of psychoanalysis to organization studies and management: An overview. *Organization Studies*, 33(9), 1121-1135. <https://doi.org/10.1177/0170840612448153>
- Aubert, N. (2004). Un individu paradoxal. En N. Aubert (Dir.) *L'individu hypermoderne* (pp. 13-24). París: Érés.
- Aubert, N., & de Gaulejac, V. (1993). *El coste de la excelencia*. Barcelona: Paidós.
- Barba, A. (2013). Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades. *Gestión y Estrategia*, 44(2), 139-151. <http://hdl.handle.net/11191/2600>
- Berger, P., & Luckmann, T. (1993). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. París: Gallimard.
- Bourdieu, P. (1980). *Le sens pratique*. París: Les Éditions de Minuit.
- Carvajal, R. (Ed.) (2008). *Gestión crítica alternativa*. Cali: Universidad del Valle.
- Castoriadis, C. (1975). *L'institution imaginaire de la société*. París: Le Seuil.
- Castoriadis, C. (2005). *Figuras de lo pensable*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Chumbita, H. (2015). Fundamentos para los estudios organizacionales: aportes del pensamiento crítico suramericano. *Cuadernos EBAPE-BR*, 13(2), 390-401. <https://doi.org/10.1590/1679-395114074>
- Clegg, S. R. (1990). *Modern Organizations. Organization Studies in the Postmodern World*. Londres: Sage.
- Clegg, S., & Lounsbury, M. (2009). Weber: sintering the iron cage: translation, domination, and rationality. En P. Adler (Ed.), *The oxford handbook of sociology and organization studies: classical foundations* (pp. 118-145). Oxford: Oxford University Press.
- Cohen, M., March, J. G., & Olsen, J. P. (1972). A garbage can model of organizational choice. *Administrative Science Quarterly*, 17(1), 1-25. <http://doi.org/10.2307/2392088>
- Cornelissen, J., & Höllerer, M. A. (2020). An open and inclusive space for theorizing: Introducing Organization Theory. *Organization Theory*, 1(1), 1-15. <https://doi.org/10.1177/2631787719887980>
- Davis, G. F. (2010). Do Theories of organizations progress? *Organizational Research Methods*, 13(4), 690-709. <https://doi.org/10.1177/1094428110376995>
- Davis, G. F. (2015). Celebrating Organization Theory: The after-party. *Journal of Management Studies*, 52(2), 309-319. <https://doi.org/10.1111/joms.12094>
- DiMaggio P. J., & Powell, W. W. (1999). Retorno a la jaula de hierro: El isomorfismo institucional y la racionalidad colectiva en los campos organizacionales. En W. W. Powell & P. J. DiMaggio (Comps.), *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (pp. 104-125). México: Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, Universidad Autónoma del Estado de México y Fondo de Cultura.
- Douglas, M. (1996). *Cómo piensan las instituciones*. Madrid: Alianza Editorial.
- Drori, G.S. (2020). Hasn't institutional theory always been critical? *Organization Theory*, 1(1). <https://doi.org/10.1177/2631787719887982>
- Dubet, F. (2002). *Le déclin de l'institution*. París: Seuil.
- Dunn, M. B., & Jones, C. (2010). Institutional logics and institutional pluralism: The contestation of care and science logics in medical education, 1967-2005. *Administrative Science Quarterly*, 55, 114-149. <https://doi.org/10.2189/asqu.2010.55.1.114>
- Durkheim, E. (1894). *Les règles de la méthode sociologique*. [http://classiques.uqac.ca/classiques/Durkheim\\_emile/regles\\_methode/durkheim\\_regles\\_methode.pdf](http://classiques.uqac.ca/classiques/Durkheim_emile/regles_methode/durkheim_regles_methode.pdf)
- Emirbayer, M., & Johnson, V. (2008). Bourdieu and organizational analysis. *Theory and Society*, 37(1), 1-44. <https://doi.org/10.1007/s11186-007-9052-y>
- Enriquez, E. (1992). *L'organisation en analyse*. París: Presses Universitaires de France.
- Eslava, A., Orozco, H., & Valencia, G. (2011). Los nuevos institucionismos como riqueza metodológica para el estudio de la política. *OPERA*, 11(11), 5-28. <https://revistas.uxexternado.edu.co/index.php/OPERA/article/view/3561/3597>
- Fernández, L. M. (1994). *Instituciones educativas*. Buenos Aires: Paidós.
- Friedland, R., & Alford, R. R. (1999). Introduciendo de nuevo a la sociedad: símbolos, prácticas y contradicciones institucionales. En W. W. Powell & P. J. DiMaggio (comps.), *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional* (pp. 294-329). México: Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, Universidad Autónoma del Estado de México y Fondo de Cultura.
- Friedland, R. (2009). The endless fields of Pierre Bourdieu. *Organization*, 16(6), 887-917. <https://doi.org/10.1177/1350508409341115>
- Friedland, R. (2018). Moving institutional logics forward: Emotion and meaningful material practice. *Organization Studies*, 39(4), 515-542. <https://doi.org/10.1177/0170840617709307>
- Friedland, R., Mohr, J. W., Roose, H., & Gardinall, P. (2014). The institutional logics of love: Measuring intimate life. *Theory and Society*, 43(3-4), 333-370. <https://doi.org/10.1007/s11186-014-9223-6>
- Girin, J. (1990). Problèmes du langage dans les organisations. En J.-F. Chanlat (Dir.), *L'individu dans l'organisation. Les dimensions oubliées* (pp. 37-77). Montreal: Eska.
- Gonzales-Miranda, D. R. (2014). Los estudios organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Innovar*, 24(54), 43-58. <https://doi.org/10.15446/innovar.v24n54.46431>
- Gonzales-Miranda, D. R., & Gentilin, M. (2015). Panorama del estudio de las organizaciones. Una caracterización del campo organizacional con base en tres ejes temáticos (2000-2011). *Análisis Organizacional*, 7(5), 1-28.
- Gonzales-Miranda, D. R., Ocampo-Salazar, C. A. y Gentilin, M. (2018). Organizational studies in latin america. A literature review (2000-2014). *Innovar*, 28(67), 89-109. <http://doi.org/10.15446/innovar.v28n67.68615>

- Greenwood, R., & Hinings, C. R. (1996). Understanding radical organizational change: Bringing together the old and the new institutionalism. *Academy of Management Review*, 21(4), 1022-1054. <https://doi.org/10.2307/259163>
- Guattari, F., Lourau, R., Lapassade, G., Mendel, G., Ardoino, J., ... Lévy, A. (1981). *La intervención institucional*. México: Folio Ediciones.
- Hall, P., & Taylor, R. C. R. (1996). Political science and the three new institutionalisms. *Political Studies*, 54, 936-957. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9248.1996.tb00343.x>
- Hassard, J. (1993). *Sociology and organization theory. Positivism, paradigms and postmodernity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Heydebrand, W. V. (1989). New organizational forms. *Work and Occupations*, 16(13), 323-357. <https://doi.org/10.1177/0730888489016003004>
- Hickson, D. (1980). Inside story: The bedroom scene. *Organization Studies*, 1(1), 87-90. <https://doi.org/10.1177/017084068000100106>
- Hofstede, G. (1993). Inside story: The conception of O.S. *Organization Studies*, 14(4), 593-596. <https://doi.org/10.1177/017084069301400407>
- Ibarra, E. (1991). Notas para el estudio de las organizaciones en América Latina a partir de la reflexión crítica de la Teoría de la Organización. En E. Ibarra & L. Montaño (Comps.), *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México* (pp. 29-66). México: Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa y Miguel Ángel Porrúa.
- Ibarra, E. (2006a). ¿Estudios Organizacionales en América Latina?: transitando del centro hacia las orillas. En E. de la Garza (Coord.), *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques* (pp. 88-107). Barcelona: Anthropos.
- Ibarra, E. (2006b). Organization studies and epistemic coloniality in Latin America: Thinking otherness from the margins. *Organization*, 13(4), 463-488. <https://doi.org/10.1177/1350508406065851>
- Ibarra, E. (2007). Los estudios institucionales en México. Nota editorial. *Ideas Concytec*, 2(28), 684-690.
- Ibarra, E., & Montaño, L. (1987). *Mito y poder en las organizaciones. Un análisis crítico de la Teoría de la Organización*. México: Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.
- Ibarra, E., & Montaño, L. (1989). Teoría de la organización: desarrollo histórico, debate actual y perspectivas. En E. Ibarra & L. Montaño (Comps.), *Teoría de la organización: fundamentos y controversias* (pp. vii-xxxvi). México: Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.
- Ibarra, E., & Montaño, L. (1991). Organización y administración. Una lectura crítica para América Latina. En E. Ibarra & L. Montaño (Coords.), *Ensayos críticos para el estudio de las organizaciones en México* (pp. 5-25). México: Porrúa.
- Juan, S. (2006). Le combat de l'Organisation et de l'Institution. *Sociologies* [En línea]. <http://journals.openedition.org/sociologies/582>
- Kaëz, R. (Ed.). (1987). *L'institution et les institutions. Études psychanalytiques*. París: Dunod.
- Kuhn, T. (1962). *The Structure of Scientific Revolutions*. Chicago: University of Chicago.
- Lammers, C. J. (1998). An Inside Story: The birth and infancy of Egos. Memories in tribute to Franco Ferraresi. *Organization Studies*, 19(5), 883-888. <https://doi.org/10.1177/017084069801900508>
- Lapassade, G. (2006). *Groupes, organisations, institutions*. París: Economica.
- Lawrence, T., Suddaby, R., & Leca, B. (2011). Institutional work: refocusing institutional studies of organization. *Journal of Management Inquiry*, 20(1), 52-58. <https://doi.org/10.1177/1056492610387222>
- Lindblom, C. E. (1959). The science of "Muddling Through". *Public Administration Review*, 19(2), 79-88. <https://doi.org/10.2307/973677>
- Logue, D. M., Clegg, S., & Gray, J. (2016). Social organization, classification analogies and institutional logics: Institutional theory revisits Mary Douglas. *Human Relations*, 69(7), 1587-1609. <https://doi.org/10.1177/0018726715614637>
- Lounsbury, M., & Beckman, C. M. (2015). *Celebrating Organization Theory*. *Journal of Management Studies*, 52(2), 287-308. <https://doi.org/10.1111/joms.12091>
- Lourau, R. (1975). *El análisis institucional*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Mauss, M., & Fauconnet, P. (1901). Sociologie. *Grande Encyclopédie*, 30, 165-175.
- Medina, C. (2010). Los estudios organizacionales. Entre la unidad y la fragmentación. *Cinta de Moebio*, 38, 91-109. <https://cintademoebio.uchile.cl/index.php/CDM/article/view/11063/11319>
- Merton, R. K. (1984). *Teoría y estructura sociales*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Meyer, R. E., & Höllerer, M. A. (2014). Does institutional theory need redirecting? *Journal of Management Studies*, 51(7), 1221-1233. <https://doi.org/10.1111/joms.12089>
- Mohr, J. W., & Friedland, R. (2008). Theorizing the institution: foundations, duality, and data. *Theory and Society*, 37(5), 421-426. <https://doi.org/10.1007/s11186-008-9071-3>
- Montaño, L. (2004). El estudio de las organizaciones en México. Una perspectiva social. En L. Montaño (Coord.), *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad* (pp. 9-39). Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa, Universidad de Occidente, Cámara de Diputados y Miguel Ángel Porrúa.
- Montaño, L. (2007a). L'analyse organisationnelle au Mexique. *Sociologies Pratiques*, Núm. 14, 169-180. <https://doi.org/10.3917/sop.014.0169>
- Montaño, L. (Ed.). (2007b). *Enigmas y laberintos. Eugène Enriquez y el análisis organizacional*. México: Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.
- Montaño, L. (2012). Exploring the complex interaction between institutions and organizations. Ponencia presentada en el *4th Latin American and European Meeting on Organization Studies*, Ajijic, México.
- Montaño, L. (2014). Los estudios organizacionales. Revisando el papel de la crítica en la Administración. En R. Carvajal (Comp.), *Estudios críticos de la organización: qué son y cuál es su utilidad* (pp. 21-46). Cali: Universidad del Valle.
- Montaño, L. (2015). *Administración y estudios organizacionales. Trayectorias, entrecrucos y desafíos*. Cuadernos Universitarios, 40 aportaciones de la Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa. Iztapalapa: Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa
- Montaño, L. (2019). El estudio de la comunicación organizacional en América Latina. Avances, desencuentros y desafíos. En Clegg, S. R., Hardy, C., Thomas B. Lawrence, T. B. Y Nord W. R. (Coords.), Ramírez, G. y González-Miranda D. R. (Coords. para la versión en español). *Tratado de Estudios Organizacionales*, vol. II. Medellín: Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa, Red de Investigadores en Estudios Organizacionales, Editorial Eafit y Sage, 391-418.
- Montaño, L., & Rendón, M. (2016). Identidad, protesta y responsabilidad sociales. De la crítica al discurso de la gestión de la moral. En L. Montaño (Coord.), *La responsabilidad social de las organizaciones en México. Perspectivas críticas, experiencias y debates*. México y Barcelona: Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa y Gedisa.
- Munir, K. A. (2020). Challenging institutional theory's critical credentials. *Organization Theory*, 7(1), 263178771988797. <https://doi.org/10.1177/2631787719887975>

- Murillo, G., González, C. H., & García, M. (2011). *Cambio institucional y organizacional. Perspectivas teóricas para el análisis*. Cali: Universidad del Valle.
- North, D. C. (1991). Institutions. *Journal of Economic Perspectives*, 5(1), 97-112. <https://www.jstor.org/stable/1942704>
- Ocampo-Salazar, C. A., Gonzales-Miranda, D. R., & Gentilin, M. (2016). Conversaciones sobre administración y organizaciones en Latinoamérica. Un énfasis en el estado actual de la investigación y la educación. *Cuadernos de Administración*, 29(52), 13-51. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.cao29-52.caol>
- Pagès, M., Bonetti, M., de Gaulejac V., & Descendre, D. (1979). *L'emprise de l'organisation*. París: Presses Universitaires de France.
- Peters, G. (1999). *Institutional theory in political science. The "new institutionalism"*. Londres: Bloomsbury Academic.
- Powell, W. W., & DiMaggio, P. J. (Comps.). *El nuevo institucionalismo en el análisis organizacional*. México: Colegio Nacional de Ciencias Políticas y Administración Pública, Universidad Autónoma del Estado de México y Fondo de Cultura.
- Reed, M. (1996). Organizational Theorizing: A Historically Contested Terrain. En R. Stewart, S. T. Clegg, C. Hardy & W. Nord (Eds.) (2005), *Handbook of Organization Studies* (pp. 31-56). Londres: Sage.
- Rendón, M. V. (2007). *Dinámica organizacional y referentes institucionales. El caso de un pequeño hospital de propiedad familiar*. México: Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa.
- Rendón, M., & Montaño, L. (1991). Poder, conflicto y mediación en las organizaciones –o la promesa siempre postergada de amor–. En L. Montaño & E. Ibarra (Coords.), *El orden organizacional Poder, estrategia y contradicción* (pp. 319-343). México: Hispánicas.
- Ríos, N., Toro, J. P. Pérez-Arrau, G., Mandiola, M., & Espejo, A. (2018). ¿Estudios Organizacionales en Chile? Entre la parcelación, la ambigüedad y las racionalidades en disputa. *Psicoperspectivas*, 17(3), 2018, 1-14. <http://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue3-fulltext-1294>
- Rojas, W. (2003). *Modernidad & Inhumanidad: lo Inhumano en la organización y en el Trabajo*. Cali: Universidad del Valle.
- Rojas, W. (Comp.) (2016). *Alteridad, ética y legitimidad. Teoría, praxis y educación en el devenir administrativo*. Cali: Universidad del Valle.
- Schmidt, V. (2010). Taking ideas and discourse seriously: explaining change through discursive institutionalism as the fourth 'new institutionalism'. *European Political Science Review*, 2(1), 1-25. <http://doi.org/10.1017/S175577390999021X>
- Scott, R. W. (1987). The adolescence of institutional theory. *Administrative Science Quarterly*, 32(4), 493-511. <http://doi.org/10.2307/2392880>
- Scott, R. W. (2001). *Institutions and Organizations*. Thousands Oak: Sage.
- Scott, R. W. (2008). Approaching adulthood: The maturing of institutional theory. *Theory and Society*, 37, 427-442. <https://www.jstor.org/stable/40345595>
- Selznick, P. (1949). *TVA and the grass roots: A study in the sociology of formal organization*. Berkeley: University of California Press.
- Selznick, P. (1996). Institutionalism "old" and "new". *Administrative Science Quarterly*, 41(2), 270-277. <http://doi.org/10.2307/2393719>
- Silverman, D. (1975). *Teoría de las organizaciones*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Simon, H. (1982). *El comportamiento administrativo. El estudio de los procesos decisarios en la organización administrativa*. Buenos Aires: Aguilar.
- Stinchcombe, A. L. (1997). On the Virtues of the Old Institutionalism. *Annual Review of Sociology*, 23(1), 1-18. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.23.1.1>
- Svennningsen-Berthélé, V., Boxenbaum, E., & Ravasi, D. (2018). Individual responses to multiple logics in hybrid organizing: The role of structural position. *M@nagement*, 21(4), 1306-1328. <https://doi.org/10.3917/mana.214.1306>
- Taylor, F. W. (1961). *Principios de la administración científica*. México: Herrero Hermanos.
- Thompson, J. D. (1967). *Organizations in Action*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Thornton, P. H., Ocasio, W., & Lounsbury, M. (2012). *The Institutional logics perspective: A new approach to culture, structure, and process*. Oxford: Oxford University Press.
- Tolbert, P. S., & Zucker, L. G. (1996). The institutionalization of institutional theory. En S. R. Clegg, C. Hardy & W. R. Nord (Eds.), *Handbook of Organization Studies* (pp. 175-190). Londres: Sage.
- Tsoukas, H. (1993). The missing link: A transformational view of metaphor in organizational science. *Academy of Management Review*, 16(3), 566-585. <https://doi.org/10.5465/amr.1991.4279478>
- Vince, R. (2019). Institutional illogics: The unconscious and institutional analysis. *Organization Studies*, 40(7), 953-973. <https://doi.org/10.1177/0170840618765866>
- Weber, M. (1970). *Economía y sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Weick, K. E. (1976). Educational organization as loosely coupled systems. *Administrative Science Quarterly*, 21(1), 1-19. <https://doi.org/10.2307/2391875>
- Willmott, H. (2015). Why institutional theory cannot be critical. *Journal of Management Inquiry*, 24(1), 105-111. <https://doi.org/10.1177/1056492614545306>

## La relevancia del discurso gerencial para los estudios organizacionales: reflexiones durante un evento pandémico

Carlos Jesús Fernández Rodríguez

Doctor en Sociología

Profesor, Universidad Autónoma de Madrid

Madrid, España

Grupo de Investigación en Estudios sobre trabajo, consumo y ciudadanía (ETC)

Rol del autor: Intelectual

carlos.fernandez@uam.es

<http://orcid.org/0000-0002-2959-8195>

### RELEVANCE OF THE MANAGERIAL DISCOURSE FOR ORGANIZATIONAL STUDIES: REFLECTIONS DURING A PANDEMIC EVENT

**ABSTRACT:** This work reflects on the importance of management discourse analysis for a critical program in organizational studies. With this objective, we explore the different dimensions of said discourse –such as its definition and means of dissemination–, the evolution of its contents over time, and its social and economic influence. Additionally, a reflection on the possible impact of covid-19 on these speeches will be also included, considering the potential effects of the pandemic in a series of central parameters of such narratives. The paper will conclude with a call to researchers to carry out a critical analysis of this type of organizational discourses.

**KEYWORDS:** Critical analysis, management discourse, organizational studies, managerialism, pandemic.

### A RELEVÂNCIA DO DISCURSO GERENCIAL PARA OS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS: REFLEXÕES DURANTE UM EVENTO PANDÉMICO

**RESUMO:** este artigo reflete sobre a importância da análise do discurso do *management* para um programa crítico de estudos organizacionais. Com esse objetivo, trata-se de explorar diferentes dimensões desse discurso, como sua definição e suas vias de difusão, a evolução de seu conteúdo no tempo e sua influência social e econômica. Além disso, inclui-se uma reflexão sobre o possível impacto que a pandemia da Covid-19 tem sobre esses discursos, que afeta de forma notável uma série de parâmetros centrais dessas narrativas. O texto concluirá com uma chamada aos pesquisadores para realizarem uma análise crítica desses discursos.

**PALAVRAS-CHAVE:** análise crítica, discurso do *management*, estudos organizacionais, gerencialismo, pandemia.

### LA PERTINENCE DU DISCOURS MANAGÉRIAL POUR LES ÉTUDES ORGANISATIONNELLES: RÉFLEXIONS LORS D'UN ÉVÉNEMENT PANDEMIQUE

**RÉSUMÉ:** L'article tente de réfléchir sur l'importance de l'analyse du discours du management pour un programme critique d'études organisationnelles. Dans ce but, il s'agit d'explorer différentes dimensions du discours, telles que sa définition et ses moyens de diffusion, l'évolution de son contenu dans le temps et son influence sociale et économique. En plus, on inclut une réflexion sur l'impact possible que la pandémie de covid-19 pourrait avoir sur ces discours, qui affecte de manière remarquable une série de paramètres centraux de ces récits. Le texte se terminera par un appel aux chercheurs pour mener une analyse critique de ces discours.

**MOTS-CLÉS:** analyse critique, discours managérial, études organisationnelles, managérialisme, pandémie.

**CITACIÓN:** Fernández Rodríguez, C. J. (2020). La relevancia del discurso gerencial para los estudios organizacionales: reflexiones durante un evento pandémico. *Innovar*, 30(78), 35-48. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90313>

**CLASIFICACIÓN JEL:** Z13, M12, A14.

**RECIBIDO:** 15 de mayo 2020. **APROBADO:** 15 de agosto 2020.

**DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA:** Carlos Fernández. Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad Autónoma de Madrid. C/ Francisco Tomás y Valiente, 5 28049 Madrid, España.

## Introducción

La creciente relevancia de lo discursivo en el contexto de las organizaciones es uno de los rasgos más característicos del mundo contemporáneo. El poder del mensaje es hoy en día relevante para el mundo empresarial, desde comunicar las estrategias por seguir por parte de una multinacional (Vaara & Tienari, 2008), hasta convencer a un joven empleado de que merece esforzarse aunque nos paguen un salario demasiado bajo (Zafra, 2017): estamos en una época de *organizaciones expresivas* (Schultz, Hatch, & Larsen, 2000). Asimismo, es una de las razones por las que, entre los estudiosos de la gestión empresarial de distintas disciplinas (estudios organizacionales, pero también sociología, filosofía o psicología) se haya incrementado el interés por la dimensión del discurso de las organizaciones y, particularmente, del denominado discurso empresarial, gerencial o del *management*, tanto desde posiciones *mainstream* (Wren, 1979; Carroll, Ingle, & Inkson, 2017) como críticas (Alonso & Fernández Rodríguez, 2018; Barley & Kunda,

\* Este trabajo ha sido financiado en el contexto del proyecto de investigación del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, con referencia PGC2018-097200-B-I00. Se deriva del proyecto "La gig economy desde la perspectiva del consumidor: un análisis de las representaciones y prácticas sociales del consumo electrónico (GEPc)".

1992; Boje, Oswick, & Ford, 2004; Fernández Rodríguez, 2007a; Gantman, 2005). El objetivo de este artículo será el de realizar una reflexión en torno precisamente a este discurso gerencial o del *management*, tratando de enfatizar su importancia en la construcción tanto de la comunicación como del contenido de las prácticas gerenciales hoy en día hegemónicas en las organizaciones, con el objetivo de reflexionar sobre sus implicaciones, no solo en lo que sería la gestión contemporánea, sino también en el modelo socioeconómico que se ha ido consolidando a lo largo de las últimas décadas gracias, en parte, a la influencia del *management*.

El artículo se dividirá en cuatro secciones. En la primera, se tratará de definir de forma sucinta qué es el discurso del *management* y sus vías de difusión. En la segunda parte, se hará un breve repaso de las principales ideas contenidas en estos discursos, describiendo su evolución a lo largo de los siglos xx y xxi, con la identificación de una tensión entre dos períodos fundamentales marcados por conceptos clave como la racionalidad y la emoción, y repasando algunos de los hitos más recientes en el discurso gerencial del siglo xxi. En la tercera sección, realizaremos una reflexión sobre el posible impacto que pueda tener en estos discursos la pandemia que estamos viviendo en estos meses mientras se redactan estas páginas, y que supone un desafío sin precedentes para algunas de las ideas centrales de estos. Finalmente, en la última sección de conclusiones, se enfatizará la necesidad de un análisis crítico de estos discursos, con el fin de, posiblemente, impulsar otra forma de educar en gestión.

## El discurso del *management*: estructura y difusión

Como se ha señalado, el discurso del *management* se ha convertido en un aspecto organizacional que ha suscitado una notable atención entre los académicos. Desde los trabajos pioneros de Bendix (1966) y Urwick y Brech (1970), los análisis acerca del poder y la influencia de la ideología empresarial en el trabajo han ido *in crescendo*, con una auténtica explosión desde la década de 1990 hasta nuestros días, debido en buena medida a la popularización de estos discursos en un contexto tan favorable a la iniciativa empresarial como es el actual modelo neoliberal.

Aunque desde las perspectivas que podríamos considerar más funcionalistas o promercado la mayor parte de estos esfuerzos se han centrado en la historiografía de la disciplina (Wren, 1979; García-Ruiz, 2003), revisiones bibliográficas (Romero, Matamoros, & Campo, 2013) y, en algunos casos, a una simple enumeración de teorías del *management* (Kennedy, 1994), lo cierto es que desde perspectivas críticas han surgido análisis relevantes vinculados al ámbito

de la sociología (Boltanski & Chiapello, 2002; Alonso & Fernández Rodríguez, 2013, 2018; Fernández Rodríguez, 2007a, 2008), la filosofía (Medina-Vicent, 2020), los estudios críticos de la gestión o *critical management studies* (Alvesson & Kärreman, 2001; Knights & McCabe, 2003; Grant, Iedema, & Oswick, 2009; Carvajal-Baeza, 2013), los estudios de análisis del discurso (Chiapello & Fairclough, 2002) y otras perspectivas similares en la teoría de la organización de más difícil adscripción a una escuela concreta (Gantman, 2005; Collins, 2000; Abrahamson, 1991; Huczinsky, 1994; Clark & Salaman, 1998).

Estos análisis de carácter crítico han servido para reconstruir las características del discurso gerencial, su estructura, sus objetivos, sus contenidos y evolución a lo largo del tiempo, así como su influencia en el marco socioeconómico. Las miradas más críticas han coincidido en señalar que este discurso es muy relevante en cuanto representa la ideología de las empresas, reconstruida y simplificada en mensajes sencillos y motivadores, de enorme impacto sí, pero escasamente fundamentados científicamente y con graves riesgos por sus implicaciones para la calidad de vida y trabajo de los empleados en las organizaciones (Parker, 2002; Locke & Spender, 2011).

¿De qué discurso estamos hablando exactamente, en todo caso, cuando nos referimos al discurso del *management*? En otros trabajos (Fernández Rodríguez, 2007a; Fernández Rodríguez & Medina-Vicent, 2017) se ha argumentado que el discurso gerencial o del *management* se puede asociar a la ideología de aquellos que ostentan el poder dentro de las empresas u otras instituciones, expresada en un imaginario que contiene un conjunto de consejos e indicaciones para gestionar de forma eficaz las organizaciones que dirigen, tanto en el campo de los negocios como en otros ámbitos, y comunicada a través de medios diversos, desde libros hasta eventos, material audiovisual o talleres y *workshops* organizados por empresas o profesionales especializados (Alonso & Fernández Rodríguez, 2013).

¿Qué criterios se tienen en cuenta para considerar que una teoría, un enfoque, un libro o un autor sean clasificados en la categoría de "discurso gerencial o del *management*"? El criterio de demarcación es complejo, pues la disciplina de teoría de las organizaciones es amplia y en ella podemos encontrar teorías muy diversas procedentes de distintos campos del conocimiento. Sin embargo, hay elementos específicos que caracterizarían estos discursos gerenciales. Uno sería su lenguaje, sencillo y directo, orientado a la difusión y vulgarización de modelos específicos de gestión de factores físicos y humanos dentro del marco organizativo de las empresas, con una fuerte tonalidad moral. Otro es su homogeneidad, tanto en contenidos como en estilo, que se sustenta sobre todo en dos principios: el afán de



adoctrinamiento, esto es, presenta un conjunto de buenas prácticas que garantizarían la eficacia y éxito de la actividad empresarial, reforzados con múltiples ejemplos; y la negación, en la explicación de la teoría, de cualquier atisbo de duda o escepticismo, minusvalorando o no aludiendo a otras alternativas o situaciones potencialmente conflictivas, eliminando cualquier sospecha de objetividad y duda propios del conocimiento científico. Finalmente, otro elemento decisivo es la llamada a la acción del trabajador o directivo: el relato estimula y persuade y, gracias a los personajes y acontecimientos relatados, los miembros de la organización adquieren un sentimiento de participación colectiva y experiencia compartida. Así, el carácter de la teoría propuesta no va a ser descriptivo, sino prescriptivo, posicionándose además, a veces de forma sutil pero en muchas ocasiones de forma descarada, al lado de quienes ostentan el poder (Fernández Rodríguez, 2007a; Alonso & Fernández Rodríguez, 2018)<sup>1</sup>.

Así, el discurso tiene como objetivo generar el compromiso de directivos y empleados con la actividad de la organización, haciéndolo atractivo (e incluso excitante) para todos ellos (Boltanski & Chiapello, 2002). Explícitamente este discurso parece simplemente formular las pautas de gestión que todo directivo debería seguir; sin embargo, a un nivel implícito, este discurso ejerce un papel más complejo. Y es que, en su presentación cercana y entusiasta de las soluciones para los problemas cotidianos de directivos y empleados, el discurso del *management* contribuye a legitimar una forma muy específica de gestión, asociada a unas imágenes de la empresa muy determinadas e incompletas, y permitiendo que ciertas lógicas económicas se difundan, de forma acrítica, en la sociedad (Fernández Rodríguez, 2007a). Por supuesto, esas lógicas económicas implican un cierto *status quo* en la sociedad y un determinado orden político y social marcado por la desigualdad generada por el mercado. La celebración de la libre empresa y el poder gerencial como instrumentos para la prosperidad económica y la eficacia en la gestión serán los pilares simbólicos del discurso del *management* (Alonso & Fernández Rodríguez, 2018).

<sup>1</sup> En este sentido, las teorías de autores como Max Weber o Herbert Simon no formarían parte de este discurso del *management*, al que sí se adscribirían autores como Peter Drucker, Frederick Taylor, Tom Peters o Sheryl Sandberg.

Este discurso contribuirá así a que las ideas proempresa y progerencia progresivamente penetren la discusión contemporánea en torno a cuál debe ser el espacio de lo mercantil en la sociedad. En sus principios y mandatos, los nuevos discursos del *management* encapsulan los ejes de sentido de la sociedad neoliberal contemporánea y, en particular, la construcción de la subjetividad de dicho sujeto neoliberal y la justificación de la mercantilización de todo (Laval & Dardot, 2013). Su manifestación en la época contemporánea se ha caracterizado por la dispersión de teorías poco contrastadas, "modas de gestión" como la reingeniería de procesos, la inteligencia emocional o el *marketing* de guerra, que se van reciclando a gran velocidad (Abrahamsson, 1991). Pese a ello, estos discursos han sido asimismo capaces de captar la esencia de las preocupaciones de empresarios y directivos en un momento histórico concreto, fuese este la reorganización de la industria en torno al paradigma taylorista, la adaptación del *marketing* a las condiciones de una sociedad del consumo madura, o la gestión de la incertidumbre ante una nueva época de creciente competencia internacional y adaptación a mercados cada vez más fragmentados. De este modo, el discurso del *management* ha conciliado, históricamente, el diagnóstico de los problemas empresariales de una época y las soluciones requeridas ante estos, aunque nunca había alcanzado tanta influencia como en estas últimas décadas de hegemonía neoliberal (Fernández Rodríguez, 2007a).

Buena parte del ascendiente de los discursos gerenciales en la sociedad a lo largo de estas últimas cuatro décadas se ha debido a su extraordinaria difusión (Sahlin-Andersson & Engwall, 2002). Hay una serie de actores institucionales que han jugado y juegan un papel central en la extensión de estas ideas proempresariales. Los más importantes son las escuelas de negocios, que imparten una información específica dirigida a ejecutivos y directivos con una función implícita: la de transmitir unos valores morales de compromiso y adhesión a los intereses de la empresa, y que implica asumir una ideología de defensa del libre mercado y la libre actividad empresarial (Fernández Rodríguez, 2013; Parker, 2018). Estos espacios de educación superior forman a las élites empresariales mundiales, y las más prestigiosas se encuentran en los Estados Unidos de América, lo que ha llevado a que algunos analistas hayan hecho hincapié en la anglosajonización de los estilos de dirección, ya que sus programas y filosofías influyen de forma decisiva en las escuelas del resto del mundo (ver Djelic, 1998; Fernández Rodríguez, 2013).

Alumnos de todo el mundo aprenden y adoptan esas técnicas y valores, y las escuelas de negocios locales incorporan también esos métodos de enseñanza y contenidos, hasta que en todo el planeta los directivos terminan

asumiendo una perspectiva muy similar a la hora de enfocar los problemas que aparecen en el desarrollo de la actividad empresarial (Wedlin, 2006). Los alumnos de las escuelas de negocios van a ser socializados en unos valores que celebran la cultura de empresa contemporánea y que se comparten en un entorno profesional muy relevante en la extensión del discurso del *management*, como es el sector de la consultoría (Kipping & Engwall, 2002; Kieser, 2002), dedicado al asesoramiento a empresas y cuyas grandes corporaciones multinacionales (McKinsey, PwC, Deloitte) son auténticas referencias en la difusión de teorías y modas de gestión (Sturdy, Wright, & Wylie, 2015), y con lazos estrechos con las citadas escuelas de negocios (en donde muchos de los futuros consultores se van a formar), creando un ecosistema de conocimiento que canalizará hacia la aplicación práctica buena parte de las ideas centrales del gerencialismo (Fernández Rodríguez, 2013).

Finalmente, los denominados gurús del *management* serán el otro gran foco de difusión de las ideas gerenciales. Se trata de una élite de pensadores y expertos que ganan millones de dólares con sus libros y conferencias, y visionarios que, en sus trabajos, van a dibujar los retos de hoy y los desafíos del mañana en el mundo de la empresa (Huczinsky, 1993; Micklewaith & Woolridge, 1998; Clark & Salaman, 1998; Fernández Rodríguez, 2007a). Este distinguido grupo, que ha albergado personalidades de talla mundial como Peter Drucker, Tom Peters, Rosabeth Moss Kanter o James Champy, son autores de *best-sellers* escritos en lenguaje accesible, en los que desgranan los problemas de la empresa contemporánea y las soluciones necesarias para sobrevivir en los competitivos mercados actuales. En estos textos, se va a recoger la esencia del discurso gerencial, en el que de forma sencilla se elabora una narrativa de éxito en los negocios que dependerá, fundamentalmente, de seguir los consejos de los autores y poner sus recetas en práctica (y sin cuestionamiento) dentro de las empresas u otras organizaciones. La literatura gerencial persigue, así, difundir y vulgarizar un conjunto de modelos normativos de gestión de los factores físicos y humanos, a la vez que promover el trabajo o al directivo con los valores morales del capitalismo (Boltanski & Chiapello, 2002; Chiapello & Fairclough, 2002). Se pretende guiar al trabajador o directivo al éxito, el cual es alcanzable siempre que se escuchen los consejos del gurú y se pongan en práctica, prescribiendo (más que describiendo) la realidad de la empresa contemporánea (Fernández Rodríguez, 2007a).

El ecosistema creado a partir de la colaboración entre escuelas de negocios, empresas de consultoría y gurús del *management* es fundamental para comprender la emergencia y difusión de los discursos gerenciales: muchos consultores se han formado en escuelas de negocios y, posteriormente, ejercen como docentes allí o reclutan jóvenes

empleados en estos espacios de educación superior; algunos de los grandes gurús del *management* proceden del mundo de la consultoría y en algunos casos, son o han sido profesores en escuelas de negocios. En esta compleja interrelación surgen y se renuevan algunas de las ideas más relevantes del mundo de la dirección de empresas (Fernández Rodríguez, 2013). El contenido de los discursos va así evolucionando a lo largo del tiempo, expresando cambios de calado que exploraré en la siguiente sección de este trabajo.

### Las ideas clave del *management*: de la racionalidad a las emociones

Como se ha mencionado en la sección anterior, el ascenso del neoliberalismo y su apoyo sin fisuras a posiciones políticas proempresariales favorecieron la hegemonía de los discursos gerenciales. No obstante, los orígenes de estos discursos relacionados con la organización de las empresas preceden en muchos años al ascenso del neoliberalismo thatcheriano y la ola de las nuevas filosofías del *management* de los años ochenta, y casi podrían remontarse a los orígenes del mismo capitalismo. Aunque algunos historiadores de la empresa como Wren (1979) han apuntado a que la preocupación por la gestión ya existía en las primeras civilizaciones, lo cierto es que obras específicamente dirigidas a empresarios y reconocibles como literatura del *management* solo surgen en el siglo XIX. Como han mostrado en sus trabajos Bendix (1966) y Abend (2014), durante el siglo de la revolución industrial ya se publicaban obras destinadas a favorecer la propensión al trabajo y la moderación en el gasto como conductas deseables entre pequeños empresarios y trabajadores, dentro de un marco general de responsabilización de los individuos por su destino en una sociedad marcada por el darwinismo del liberalismo de los capitales de la industria decimonónica.

Con la segunda Revolución Industrial y la creciente complejidad de unas organizaciones cada vez mayores, se produjeron cambios relevantes, y esta literatura pasa a dirigirse a los directivos, desde finales del siglo XIX, con el objeto de ofrecerles una doctrina administrativa acorde a una gestión del negocio separada de la propiedad de este, que permitiera la profesionalización de los cuadros de mando de las empresas a través de la enseñanza. El discurso gerencial, así, pasa de ser una guía de conducta en una sociedad de mercado implacable a intentar convertirse en un verdadero cuerpo de conocimiento científico sobre la actividad de la gestión dentro del marco de un capitalismo cada vez más regulado (Urwick & Brech, 1970).

De este modo, frente a la destrucción creadora del capitalismo decimonónico, los discursos que emergen a finales

del siglo XIX tratan de promover filosofías organizativas que persiguen minimizar los riesgos en los mercados a través de distintas medidas, entre ellas la planificación de la producción y la burocratización de las organizaciones, en un esfuerzo por crear una auténtica mano visible para la prosperidad colectiva (Chandler, 1988), en un contexto de progresiva intervención del Estado en la economía. La gran empresa será la solución que se da a problemas organizativos creados por el surgimiento de la tecnología de la producción en serie, pues refuerza el control y la organización de los mercados.

Con las obras fundamentales de Taylor (1953) y Fayol (1950), pero también de otros autores, las exhortaciones a la moralidad del trabajo son sustituidas por la idea de un *management* científico, en el que lo racional se impone sobre el control de las emociones y capacidades del individuo. Un trabajo parcelado será dirigido y controlado total y absolutamente, hasta en los detalles más nimios, desde la dirección de la empresa, lo que favorece la estabilidad necesaria para un mercado de producción en serie. La aceptación de los métodos de la dirección científica implica una visión cooperativa del trabajo en la organización semejante a la nueva articulación de las clases sociales del pacto keynesiano de la época. La exigencia fundamental a partir de la cual se definirán las prácticas será la racionalidad, expresada de forma específica en una concepción positiva de la burocracia como elemento organizador de la actividad, y en una confianza en la ingeniería, la ciencia y las matemáticas que serán las que diseñen no solamente las cadenas de montaje, sino la misma estrategia empresarial –un ejemplo es la teoría del gurú Peter Drucker (1975), que hace énfasis en una gestión racional en esa época específica de su trayectoria–.

No obstante, no todo será racionalización. Los nuevos estilos de dirección inspirados en las relaciones humanas apostarán por una progresiva participación de los empleados en el espacio de trabajo, a través de la generación de un buen ambiente de trabajo que facilite la motivación del trabajador y su colaboración en alcanzar los fines de la organización (McGregor, 1977). Los resultados de estas políticas de gestión son, en términos de productividad, impresionantes, permitiendo la consolidación en el mundo de grandes empresas multinacionales, mientras la combinación entre la apuesta por una gestión tecnocrática y la redistribución del excedente económico (en un momento de hegemonía de la socialdemocracia en Occidente) lleva a significativos aumentos de la riqueza y el bienestar. Eso sí, siempre desde una perspectiva de mano de obra blanca, masculina, que excluye a mujeres y minorías de una centralidad en el espacio de trabajo (Alonso, 2007).

Pese a estos resultados, la crisis del capitalismo tardío (Habermas, 1999), derivada no solamente de una contestación cada vez mayor de carácter político, sino de la caída de la tasa de beneficios ante la creciente fragmentación de los mercados y la conflictividad social, se hizo evidente en la década de los setenta. Los *shocks* económicos como las crisis del petróleo de 1973 y 1979 y las dificultades de adaptación de las empresas a un contexto más globalizado fueron sentando las bases de un cambio. La crisis del sistema fordista deriva en una creciente incertidumbre, en la que las empresas experimentan con nuevos patrones de organización. La creciente competitividad de los productos fabricados en Japón pone la atención en sus innovaciones productivas, en particular la producción flexible de Taiichi Ohno y su modelo Toyota (Gantman, 2005; Fernández Rodríguez, 2007a). El discurso del *management* de la época hace referencia a la necesidad de una transición hacia un modelo nuevo, diferente, una vez que el sistema de producción en serie se tambalea ante la fragmentación de los mercados y la creciente resistencia obrera. La reacción no se hace esperar, y se apuesta por un híbrido entre las revolucionarias medidas del toyotismo y una suerte de espíritu comunitario a la americana. Se trata de un modelo de dirección que persigue un control de los valores (Czarniawska-Joerges, 1988): si estos valores de compromiso son asumidos por los empleados, el control deja de ser necesario. El *management* deja de ser una ciencia y pasa a ser un arte, dando paso a una gestión “posmoderna”, que deja el cálculo y la supervisión para apostar por los valores, la intuición y la ambigüedad (Fernández Rodríguez, 2007a; Alonso & Fernández Rodríguez, 2013). A partir de este momento, el interés por alcanzar un compromiso emocional será decisivo en las organizaciones empresariales.

En los Estados Unidos de América este impacto de las técnicas japonesas de organización va a ser muy importante: por una parte, se admira su eficacia, frente a la percepción de un declive en la cultura empresarial norteamericana (Pascale & Athos, 1983); por otra, se las teme, lo que suscita una reacción patriótica de defensa del espíritu de empresa norteamericano (Huczynski, 1993), en la que se explica que las empresas norteamericanas también tienen méritos que resaltar. El influyente libro de Peters y Waterman (1993) va a ser un auténtico referente en la creación y difusión de un nuevo discurso gerencial, mucho más informal, que trata de alejarse de lo académico para enfatizar las virtudes morales del gestor, haciendo de la dirección y el trabajo en empresas una actividad heroica y fundamental para la sociedad. Retoman la mística del emprendedor y apuestan por una frenética actividad por parte de aquellos que pertenecen a las organizaciones, por las que deben darlo todo (Bröckling, 2016).

Es imprescindible un compromiso emocional con la organización, motivando a unos trabajadores a los que se debe delegar responsabilidades, de forma que actúen. Es un discurso entusiasta y movilizador, con connotaciones liberadoras, que apuesta por las emociones frente a la racionalidad. De hecho, uno de los puntos centrales de su programa de acción es el desmantelamiento de la burocracia, entendida como método de gestión rígido e inflexible (Du Gay, 2012), para apostar por una gestión basada en la excelencia a todos los niveles. Este significante de la excelencia va a cubrir varios significados: máxima motivación de los empleados a través de una fuerte cultura de empresa, liderazgos carismáticos al frente de las organizaciones, horizontalidad en el organigrama, hacer todo por el cliente, luchar incansablemente por el éxito, la superación como eje del proyecto empresarial (Du Gay, 2019). La motivación para satisfacer al cliente, la autodisciplina y la iniciativa pasan a ser los nuevos elementos de control, muchas veces organizados mediante el trabajo en equipo (Sewell, 1998; Costas, 2012). La ambigüedad, la adaptación y la flexibilidad penetran progresivamente en todas las esferas de la organización, y estos valores se extienden desde las empresas de los Estados Unidos al resto de empresas del mundo, aunque con importantes matices locales relacionados con la cultura, ya no de negocios, sino cívica e institucional. Esta forma de gestión será simbiótica con los valores neoliberales que se imponen en ese periodo (Harvey, 2007; Hall, 2011).

Estas ideas serán recogidas por muchos gurús del *management* (el fenómeno de los gurús conocerá, de hecho, una auténtica explosión) y serán desarrolladas a lo largo de las siguientes décadas, coincidiendo con una metamorfosis del capitalismo (como ejemplos, véase Drucker, 1993; Goleman, 1997; Handy, 1996; Hammer & Champy, 1997; Kanter, 1983; Peters, 1993; Senge, 1999). Desde los años ochenta, este pasa a sufrir un proceso de reestructuración muy profunda, caracterizado por la profundización continua de la interconexión provocada por la globalización. El declive y desaparición del socialismo soviético y la conversión de Asia, particularmente China, en la “industria del mundo”, permitieron que la mundialización de la economía se intensificase (Fernández Rodríguez, 2011). Debido a la globalización y a la desregulación de los mercados, el escenario actual está lleno de desafíos y transformaciones, siempre se enfatiza que todo cambia, que el cambio es la condición estructural de nuestra época, lo que implica prepararse y transformar las organizaciones, de modo que puedan adaptarse mejor a esta nueva fluidez (Alonso & Fernández Rodríguez, 2018).

La respuesta de las empresas ante la crisis de rentabilidad fue vincular, en una red global, los segmentos más valiosos

del mercado de cada país, algo que se consigue gracias a la financiarización de la economía mundial (que permite financiar todo tipo de operaciones económicas en cualquier parte del mundo) y el florecimiento de la revolución de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) (Alonso, 2007; Harvey, 2007). La empresa-red se consolida como el nuevo paradigma organizativo, caracterizado por una gestión que cada vez más apuesta por lo flexible y por aprovechar los recursos humanos en un contexto de economía del conocimiento (lo que explica la apuesta por la gestión de las emociones como clave para implicar a las plantillas), una descentralización e interconexión de las empresas, tanto internamente como en relación con las otras dentro de grandes cadenas mundiales de valor, un significativo aumento del poder del factor capital (sobre todo financiero) sobre el factor trabajo (acompañado de un declive del sindicalismo) y, finalmente, un progresivo dominio de las empresas vinculadas a los sectores de las nuevas tecnologías de la información como referencia clave en el imaginario empresarial del cambio de milenio (Alonso & Fernández Rodríguez, 2013).

Del capitalismo organizado pasamos al desorganizado (Lash & Urry, 1987), donde lo social se desvanece al entrar en crisis la noción de ciudadanía laboral, dominando lo económico y lo financiero la lógica social y llevando a un creciente individualismo al que acompañará una también creciente desigualdad económica (Alonso, 2007; Alonso & Fernández Rodríguez, 2012). El pasaje del fordismo y sus cadenas de montaje al posfordismo de las redes se irá completando, suponiendo una verdadera revolución copernicana en el ámbito del *management*, en el que las metáforas de su discurso se desplazarán, cada vez más, a la referencia de lo líquido a lo fluido como símbolo de la gestión contemporánea (Alonso & Fernández Rodríguez, 2013).

En ese giro hacia la fluidez, el cambio constante, la aceleración del tiempo y los crecientes desafíos, la racionalidad entra en una cierta crisis como eje de la gobernanza empresarial, lo que repercute en el contenido de los discursos gerenciales. Cada vez más, el mensaje transmitido en los diferentes textos del *management* hace hincapié en la responsabilidad del individuo (sea este gerente o empleado) en el éxito de las empresas (Fernández Rodríguez, 2007a). En todas las teorías desarrolladas por diversos gurús del *management* (inteligencia emocional, reingeniería de la corporación, excelencia, etc.), hay un énfasis continuado en el compromiso total y absoluto con la organización. Ello supone aceptar un cambio de valores, en la que gerentes y empleados, hambrientos de nuevos retos, rechazarían la seguridad en favor de proyectos inestables pero atractivos, sin trabas, que les permitan realizar sus sueños (Alonso & Fernández Rodríguez, 2013).

Esto implica la existencia de un nuevo sujeto emprendedor, flexible, capaz de adaptarse, motivado y entusiasta, que recicla sus habilidades de forma continua y que es –debe ser– feliz en la empresa (Nuno-Matos, 2015). A ello le ayudará una cultura de empresa en la que se persigue un reencantamiento del lugar de trabajo, que deja de ser un espacio frío, neutral, técnico para tapizarse de emociones y significados. Si no es empleado, mejor todavía: lo ideal sería ser un emprendedor, y de hecho se va a animar a comportarse como un emprendedor incluso formando parte de empresas, adoptando una mentalidad empresarial, arriesgada, calculadora, ambiciosa en el desarrollo cotidiano de la actividad, un empresario de sí mismo que no solo se ayuda a sí mismo, sino a las organizaciones para las que se emplea, aportando nuevas ideas innovadoras y creativas (Alonso & Fernández Rodríguez, 2018). Todo ello sirve mejor también a los clientes, consumidores maduros y exigentes, que exigen toda la atención de las empresas y que son, en buena medida, la excusa utilizada por parte de los gerentes para la desarticulación y desburocratización del trabajo contemporáneo (Du Gay, 2019).

Emprendimiento, flexibilidad, innovación, emoción, clientes: estas van a ser, como se señaló anteriormente, las bases de una nueva gestión empresarial que será recogida en los discursos del *management* contemporáneos. Las dos décadas transcurridas en el nuevo milenio no van a implicar un cambio significativo en los contenidos de estos discursos. Más bien, las líneas básicas se irán enriqueciendo a partir de la colusión de varios factores: en primer lugar, el énfasis en la tecnología, con la creciente interconexión y cercanía que proporcionan los cada vez más diversos canales tecnológicos, en un desarrollo exponencial de Internet y las nuevas comunicaciones; esto, además, ha permitido la consolidación de una auténtica economía de las plataformas, donde grandes empresas de comercio electrónico han favorecido la venta a domicilio a través de Internet, llevando a la crisis al comercio tradicional; la utilización de las emociones como un elemento central de la gestión, con la consolidación de nuevas técnicas como el *coaching* o el *mentoring*, y una cultura de empresa presuntamente enfocada al bienestar emocional de los empleados y al fomento del emprendimiento (cf. McNally & Speak, 2002; desde una mirada crítica, Hochschild, 2011); una mayor presencia de mujeres en el mundo de la empresa, lo que permite el surgimiento, en el campo del *management*, de una suerte de feminismo neoliberal que aporta claves para el éxito femenino en el mundo empresarial (Medina-Vicent, 2020); y, finalmente, una presencia más definida incluso del fenómeno globalizador, en la que además de la interconexión virtual encontramos la real, con más conexiones personales y movimientos en plantillas, más movilidad internacional, más

circulación de mercancías, todo ello en una creciente aceleración de procesos (Rosa, 2013).

Pese a la potente crisis económica que afectó al mundo en el periodo 2008-2013, y cuyos efectos están todavía muy presentes no solo en el terreno económico, social y político (Du Gay & Morgan, 2013; Piketty, 2014; Alonso & Fernández Rodríguez, 2018; Robinson & Bristow, 2020), sino en el creciente desafío del cambio climático (Urry, 2008; Koch, 2013), en general el discurso del *management* no se ha alejado de las recetas anteriores: la crisis siempre podría ser superada mediante el recurso a más innovación o emprendimiento, aunque como novedad también se ha destacado la posibilidad de aprovechar las ventajas de la economía colaborativa (para no solamente capear la crisis reduciendo gastos sino, además, verla como una buena oportunidad de negocio) y apostar por una nueva economía verde que, pese a las buenas intenciones en algunos de los discursos, encuentra importantes limitaciones por la gran dependencia de las energías fósiles para el funcionamiento de la producción industrial y su logística de distribución (Koch, 2013).

En conclusión, el discurso del *management* ha evolucionado de modo notable, en reacción por lo general a situaciones en que la tasa de rentabilidad de los negocios sufre caídas generalizadas. Cuando el capitalismo de emprendedores heredado del siglo XIX no era capaz de abastecer los nuevos mercados de la industria pesada, nacieron los sistemas de producción en serie y se regularon los mercados. Cuando a finales de los años sesenta este modelo de organización entra en crisis, se lleva a cabo una nueva reorganización del sistema: los sistemas de producción en serie son demasiado rígidos para satisfacer unos mercados fragmentados. Se demanda entonces una producción flexible que exigirá una desregulación de los mercados (labor que acometerán los gobiernos neoliberales de la década de los ochenta) y la necesidad de fomentar una nueva cultura de empresa que estimule la audacia y el compromiso. Son cambios en la producción, en la organización, y sobre todo en el control del trabajo: desde una perspectiva crítica podría afirmarse que se ha pasado de un modelo de control inspirado en el panóptico como era el taylorista a uno de carácter normativo más sutil, basado en el autocontrol y el recurso a las emociones. En definitiva, la disciplina parece evolucionar a través de la sucesión de distintos paradigmas, en los que se expresan diferentes visiones acerca de la organización empresarial y su gestión, pero a los que unen más cosas que separan. Todos ellos ejercen de legitimadores de un cierto estado de las cosas, de una cierta forma de gestionar las organizaciones desde una perspectiva meramente instrumental que se va reorganizando en función de los cambios en el contexto.

## Pandemia y discursos gerenciales

Los discursos del *management* han representado la esencia de las ideas dominantes en el terreno de la gestión, condensadas en una narrativa destinada a actuar eficazmente ante las transformaciones del capitalismo y de las condiciones de mercado, obligando a las empresas a adaptarse y, sobre todo, a que sus empleados y directivos reaccionen ante el cambio en las condiciones de la actividad empresarial. En las últimas tres décadas, y a pesar de las crisis económicas que, con mayor o menor virulencia, han ido sacudiendo la economía global, los discursos gerenciales han hecho hincapié en la necesidad de empresas en red globalizadas, liderazgos fuertes, culturas de empresa intensas, y empleados flexibles y motivados para alcanzar objetivos inigualables. Ello ha impulsado una creciente actividad, con una producción mundial creciente y cada vez más localizada en Asia, y una financiarización cada vez mayor.

Este crecimiento desbocado ejerce una presión sobre el medio ambiente con graves efectos sobre los recursos terrestres, profundizando en una tendencia al calentamiento global y a un deterioro paulatino del equilibrio ecológico (Urry, 2008; Koch, 2013). Sin embargo, en este año 2020 estamos asistiendo a una curiosa situación: debido a la irrupción de una pandemia provocada por el coronavirus SARS-CoV-2, hemos asistido a un desconocido parón de la actividad económica que está teniendo severos efectos a corto plazo en la economía mundial, y que pone contra las cuerdas la narrativa construida a lo largo de estas décadas por parte de los discursos gerenciales. Las novedosas restricciones, que en términos tanto de movilidad como de actividad económica han aflorado debido a la pandemia, pueden suponer un desafío extraordinario no solo para nuestras sociedades y nuestra forma de afrontar los problemas en las mismas (García-Lastra, 2020), sino sobre todo para la forma en la que se ha concebido el *management* en estas últimas décadas. Este asunto merece, al menos, una mínima tentativa de exploración.

Desde la emergencia de la pandemia hasta el momento en que se redactan estas páginas (mayo-agosto del 2020), se ha podido observar el reto que esta pandemia supone para las ideas hegemónicas del *management* contemporáneo, aunque de forma un tanto ambivalente, con nuevos desafíos pero con la constatación de la acentuación de tendencias marcadas en algunos de los discursos más protoculturales. Así, desde la propia expansión del virus, facilitada por las conexiones internacionales derivadas de la globalización de la economía y de las diferentes cadenas de valor extendidas a lo largo y ancho del planeta (y en la que los ejecutivos internacionales y turistas fueron agentes involuntarios del contagio), hasta los efectos de

la transmisión de los contagios en distintos aspectos de la estructura productiva y las organizaciones, el virus afecta de forma muy particular la visión y ejes simbólicos del *management* en torno a cuál es la forma ideal de afrontar la gestión en esta era neoliberal.

La pandemia ha representado, frente a los deseos del neoliberalismo de mantener al Estado lo más alejado posible de la actividad económica, un regreso de este como último salvavidas, al rescate no solamente de los desempleados sino de las propias empresas, siendo además el actor necesario para la toma de medidas excepcionales de salud pública. De esas medidas tenemos que destacar dos particularmente. La primera sería la opción, decretada por parte de algunos gobiernos, de apostar por el confinamiento como estrategia de aplanamiento del ritmo de los contagios: estos confinamientos, más o menos draconianos, y con mayor o menor intervención de las tecnologías de vigilancia, han representado no solamente una intervención inaudita sobre la vida de los ciudadanos (en las que la población, por razones de salud pública, es empujada a permanecer en sus hogares encerrados bajo riesgo de sanción), sino que han servido para dictar, en los períodos de desconfinamiento, estrategias de apertura de la economía en la que se ha jerarquizado, de forma peculiar, el interés general de los negocios. De repente, la apertura de los negocios al público ha quedado, en algunos casos, reducida a la de ciertas actividades esenciales (distribución alimentaria, farmacias), lo que ha supuesto tensiones extraordinarias y una crisis sin precedentes en el sector servicios, muy ligada a la incapacidad y miedo de visitar las tiendas y al desplome del turismo por las fuertes restricciones a la movilidad tanto nacional como internacional (restauración, hostelería, ocio y cultura, en particular). Los niveles de consumo se han reducido, al igual que la actividad económica en general, conduciendo a una recesión económica sin precedentes durante el segundo trimestre del 2020, en una estrategia en la que, en general, se ha puesto el énfasis en la salud ("la protección de los vulnerables") frente a la economía.

La segunda medida clave ha sido la de la reestructuración, aunque sea de forma temporal, de la actividad laboral en sí y de sus efectos sobre la competitividad de unas empresas u otras. Así, frente al dilema al que se han enfrentado los trabajadores de servicios y de las industrias que requieren actividad manual (riesgo vs. despido), los empleados de los sectores del conocimiento han visto cómo su labor cotidiana pasaba a desarrollarse, en muchos casos, a través del teletrabajo. Aunque desde los discursos gerenciales sí se había apuntado en diversas ocasiones a la importancia que el teletrabajo iba a desempeñar en el futuro, lo cierto es que la exposición a este con tal crisis ha sido mucho

más intensa y ha generado una rápida adaptación a un contexto en el que no se puede acudir a la oficina de forma presencial. Ello ha supuesto importantes desafíos de conciliación laboral y familiar, con una importante sobrecarga para los empleados con obligaciones familiares que se han enfrentado al cierre de las escuelas, en muchos casos, y a un mayor control por parte de la gerencia vía telemática. Al mismo tiempo, este nuevo escenario de distanciamiento físico ha tenido efectos importantes en ciertos rituales propios de la cultura de empresa, al eliminarse la posibilidad de experiencias colectivas, emociones compartidas en el espacio de trabajo y otras estrategias favorecedoras de la integración en equipos de trabajo. Si esta situación se extiende en el tiempo, es indudable que va a obligar a reconstruir las bases de la integración cultural en las organizaciones.

Asimismo, la movilidad extrema, concebida como seña de identidad del capitalismo globalizado y fluido (Friedman, 2005) ha quedado repentinamente paralizada: los aeropuertos, con los aviones aparcados; las vibrantes calles de los distritos comerciales y financieros, vacías; los restaurantes, cerrados; los parques tecnológicos, sin empleados. Los Estados no han dudado en recurrir a medidas insólitas en la era de la globalización, como es la de los cierres de fronteras y la exclusión de los no nacionales, tras años de propaganda de un mundo sin fronteras y de una ciudadanía global. Este repentino cese de la aceleración del movimiento indudablemente va a suscitar importantes reflexiones en torno a nuestros estilos de vida y a la forma de organización del trabajo en el mundo, tanto en términos de movilidad de la fuerza laboral como, incluso, en términos de cadenas globales de producción, que han quedado interrumpidas transitoriamente ante brotes locales de la enfermedad y que han mostrado la vulnerabilidad de ciertas economías en lo referido a su capacidad de producción industrial, especialmente aquellas que han apostado por su externalización en el marco de la globalización, o que han basado la fuente de su riqueza en precisamente el turismo y la más o menos libre movilidad internacional.

Por otra parte, y pese a estos acontecimientos, algunas de las tendencias que nos ha marcado el discurso del *management* a lo largo de las últimas décadas han continuado su profundización, con lo que la pandemia no solamente va a suponer desafíos, sino también grandes oportunidades para incrementar el compromiso en el trabajo. La pandemia ha supuesto la consolidación definitiva de la economía de plataformas y su logística de reparto a domicilio, que parece pronosticar la hegemonía total en el comercio de empresas como Amazon y similares en el futuro próximo. La "muerte de la distancia" (Cairncross, 1997) se hace efectiva al no solamente obtener el producto deseado

en nuestro domicilio, sino por eliminar nuestro riesgo de contacto, lo que aumenta la introversión de los individuos y su adicción al consumo electrónico, ante la ausencia de opciones en un mundo con ocio restringido.

El escenario del trabajo futuro, vinculado al éxito de las plataformas y a la extensión del teletrabajo, parece pronosticar la consolidación de un modelo basado en la explotación o sustitución de los trabajadores menos cualificados del sector servicios mediante algoritmos impersonales o nuevas inteligencias artificiales y robóticas, y que, en el caso de los empleados cualificados ("del conocimiento"), acentuará el desbordamiento de las fronteras entre el trabajo y el ocio, atándolos de forma más intensa al trabajo, sin vías de escape: eternas reuniones por Zoom, empleados siempre disponibles (iseguro que están en casa!), horarios eternos. La colonización de la vida personal por el *management* se seguirá probablemente reforzando de forma intensa, y el alejamiento físico impuesto por la pandemia es posible que debilite los lazos de solidaridad entre los trabajadores de las compañías y sus estrategias de lucha sindical. Tampoco debemos obviar una posible profundización de la "sociedad vigilante" (Lyon, 2007) en la que el capitalismo, influido por el modelo chino, pero también por tendencias ya presentes desde principios de siglo y vinculadas a la lucha contra el terrorismo global, despegue de forma más abusiva nuevas tecnologías de vigilancia de la población, con el fin de garantizar el orden neoliberal.

Asimismo, pese al frenazo en la globalización, es posible que algunas tendencias macro no cambien de forma sustancial, al menos a corto plazo. La necesidad de proveerse de equipos de protección individuales fabricados habitualmente de plástico y otros productos no reciclables, el recurso al transporte privado frente al temor al contagio en los públicos o la necesidad de utilizar materiales desechables por criterios higiénicos son una muestra de la continua dependencia final del plástico y el petróleo. Además, pese a la reducción del movimiento y tráfico y la percepción de un aire más limpio en las grandes aglomeraciones urbanas, lo cierto es que es probable que esta crisis sanitaria no necesariamente consolide, a medio plazo, un nuevo modelo de energías limpias por la necesidad de reactivar la economía de la forma que sea. Es posible que la necesaria reestructuración hacia una economía verde vuelva, de nuevo, a posponerse fatalmente.

Pese a las oportunidades de cambio que este nuevo escenario pueda presentar, en una u otra dirección, no es tan sencillo modificar de un día para otro el modelo económico existente, que descansa en unas enormes desigualdades laborales y mundiales y en las que los empleos poco cualificados siguen conformando la base de

la pirámide laboral. Por ello, parece inviable a corto plazo que la dinámica de precarización cese de golpe, o que una búsqueda de mayor igualdad se sitúe en las agendas gubernamentales como una prioridad ineludible, a pesar de que, como hemos podido observar, la pandemia se ha cebado de forma especialmente cruel con los vulnerables no solo de los países más pobres, sino también de algunos ricos en los que el neoliberalismo ha tenido especial influencia, especialmente en el terreno sanitario con la hegemonía de modelos mixtos en los que el sector público y, particularmente, la sanidad pública han sufrido recortes de forma sistemática en las últimas décadas. Finalmente, un deseo muy humano de volver a lo que se consideraría "normalidad" prepandemia entre la población puede actuar como freno de posibles ambiciones reformistas del sistema neoliberal actual y, desde luego, en la aparición de discursos gerenciales diferentes.

En todo caso, todos los riesgos y problemáticas anteriormente, aunque muy difíciles de prever, no han sido pronosticadas o tenidas en consideración de forma suficientemente seria por el discurso del *management* contemporáneo, lo que ha dejado a las empresas de hoy ante un escenario ciertamente inédito y lleno de desafíos. Aunque apenas han transcurrido unos meses desde el inicio de la pandemia, ya son muchas las voces que nos alertan de que esta crisis sanitaria va a derivar en una crisis económica muy significativa, que va a obligar a replantear muchas cosas en nuestra forma de vida, incluyendo la naturaleza de los trabajos y los objetivos que conseguir por las empresas, por no hablar de la necesidad de adoptar otras formas de gestión en un contexto, al menos a corto plazo, de distanciamiento físico obligado. El shock derivado de la COVID-19 ha erosionado, en parte, la narrativa más reciente del gerencialismo, lo que nos hace suponer que nuevas ideas emergirán en los próximos años para afrontar estos problemas, y que se rediseñarán así los contenidos del futuro discurso del *management*. Al mismo tiempo, es factible que nada cambie al final, o que nos dirijamos a un modelo híbrido que combine desregulación y vigilancia al mismo tiempo.

## Conclusión: por un análisis crítico de los discursos gerenciales

El discurso gerencial o del *management*, como se ha tratado de exponer en este trabajo, es un tema de estudio muy relevante para los estudios organizacionales. En el texto presentado aquí, se ha intentado recoger buena parte de las voces que se han centrado en analizar el impacto de estos discursos en el mundo contemporáneo de las organizaciones, desde una perspectiva fundamentalmente crítica. Existen, evidentemente, muchas formas

de entender la crítica aquí: como un cuestionamiento del orden de las cosas, del orden productivo y productivista, de las jerarquías en las empresas y la sociedad, de la forma de vida, etc., que parten de miradas diferenciadas pero coincidentes en su denuncia del positivismo, el funcionalismo y la retórica proempresarial.

En el texto, hemos recurrido de forma especial no solamente a figuras de la sociología de las organizaciones como Paul du Gay (2012 y 2019) o textos canónicos como el de Boltanski y Chiapello (2002), sino que también se han hecho múltiples referencias a las escuelas críticas presentes en las escuelas de negocios británicas, donde el análisis organizacional fuertemente hibridoado con paradigmas teóricos cercanos a la sociología crítica y sobre todo a ciertas corrientes filosóficas se ha consolidado de forma muy significativa. Los *Critical Management Studies* o CMS son un excelente ejemplo, tal y como se ha señalado en otro lugar (Fernández Rodríguez, 2007b). Es evidente que uno es consciente de que, en los estudios organizacionales, existe un debate intenso en torno a la relevancia del posmodernismo en la crítica organizacional, central en los CMS, como opuesto a otras corrientes de carácter más marxista o institucionalista; sin embargo, los fundadores de los CMS han defendido una heterodoxia en sus propuestas, que no solamente ha servido para integrar fuentes tan distintas como Michel Foucault y Theodor W. Adorno, sino que ha conducido incluso a la colaboración de estos autores (el caso de Alvesson, Willmott, etc.) con otras figuras situadas en campos del estudio organizacional distintos.

Así las cosas, los estudios organizacionales no dejan de ser un concepto muy amplio al que pueden adscribirse muchos estudios organizativos, y los propios CMS no dejan de ser parte de esto. En los análisis de los discursos del *management*, en todo caso, las adscripciones a diferentes escuelas teóricas no han supuesto significativas diferencias en su descripción y análisis del imaginario empresarial con otras escuelas de carácter crítico.

En todo caso, y con independencia de cómo queramos etiquetar su aproximación, hay una coincidencia entre los analistas críticos de que, a lo largo de la historia, este discurso ha encapsulado las principales ideas de los gestores, no solamente en relación con cómo debe organizarse el trabajo, sino en torno a qué valores deben abrazar tanto gerentes como empleados. Realiza un papel fundamental en la adhesión y motivación de los individuos hacia las empresas y traslada modelos de comportamiento considerados por empleadores y gestores como los más eficaces ante los cambios que deben enfrentar empresas y organizaciones conforme avanza la tecnología, las técnicas

de producción y las características de los mercados y consumidores.

Pese a los cambios en sus contenidos a lo largo del tiempo, estos discursos han mantenido una estructura similar, presentando cómo, gracias a una idea fuerte generalmente aportada por un experto o gurú y difundida a través de las escuelas de negocios y las empresas de consultoría, un empleado y una empresa pueden aumentar de forma significativa su productividad y eficacia, conduciendo al éxito empresarial. La competición entre diversas ideas y recetas de acción tiene lugar dentro de un campo de discusión cuyos marcos son muy concretos (se discute exclusivamente sobre cómo mejorar el rendimiento empresarial en el capitalismo) y, pese a la supuesta pluralidad de fórmulas, lo que observamos es la presencia de un discurso bastante repetitivo que, con una base empírica a veces más que discutible, pretende convencer a sus receptores de las bondades de comprometernos con las guías de comportamiento organizacional establecidas por los gerentes.

Junto a la seducción, encontraríamos además el control, que ha ido evolucionando desde estructuras jerárquicas y autoritarias bien visibles a culturas de empresa que depositan en el propio individuo la responsabilidad de su régimen disciplinario. Se trata, así, de una evolución hacia nuevas formas de control más insidiosas y sutiles que esclarecerían aquella transición anunciada por Deleuze (1999) de la sociedad disciplinaria a las sociedades de control.

Por tanto, los discursos del *management* tienen una naturaleza compleja: son de forma indudable el grado cero de la ideología empresarial, asumen una labor propagandística de la visión de los gerentes sobre cómo debe responderse a los desafíos cotidianos del trabajo organizado: pero también nos aporta claves muy importantes sobre la legitimación de las prácticas de trabajo a lo largo de la historia, las ideas dominantes en cada época, y las características retóricas de un discurso que, no olvidemos, tiene como componente central no ya la transmisión de conocimientos y valores, sino directamente la seducción para incitar al empleado y al directivo a elegir voluntariamente darlo todo por la organización.

Estos discursos recogen, como se ha señalado en otro lugar (Fernández Rodríguez, 2007a), todas las mitologías del *management* y, sin duda alguna, los rasgos básicos del espíritu de su tiempo. Por tanto, es imprescindible para el estudioso de las organizaciones seguir prestando atención a un análisis de dicho discurso, actualizándolo y contribuyendo a comprenderlo mejor, de forma que futuros programas de orientación crítica en el terreno de los estudios organizacionales —como los que proponen Grey

(2007), Contu (2009) o Parker (2018)– lo incorporen como uno de los temas fundamentales por tratar cuando hablamos de gestión y administración. En la educación actual en gestión y administración de empresas, la mayoría de las instituciones rara vez presentan programas de estudio en los que se reflexiones, críticamente, sobre la fuerte carga ideológica presente en el *management* (Fernández Rodríguez, 2017).

En este artículo, se ha tratado de incluir una reflexión tentativa en torno a los efectos que la pandemia ha podido tener en el discurso del *management*. El impacto que esta situación pueda tener en la forma en que concebimos el papel de la gestión, el empleo y la organización de nuestras empresas y sociedades es imposible de predecir, pero lo cierto es que el escenario de incertidumbre sí nos permite lanzar esta discusión. La conclusión que se ha presentado en estas páginas es que el discurso gerencial se enfrenta a un evento de consecuencias ciertamente ambivalentes, en la que, por una parte, el orden acelerado neoliberal de la globalización se detiene y sufre importantes disrupciones y, por otra, ciertas tendencias presentes en el ciclo neoliberal parecen consolidarse de forma definitiva, como el teletrabajo y la economía electrónica. Lo cierto es que el esfuerzo de colonización de las subjetividades por parte de las ideologías del *management* no parece que vaya a cesar, aunque deberá adaptarse a un escenario cambiante en los próximos años conforme evolucione la crisis del coronavirus.

Es también relevante plantearnos, en este ejercicio de reflexión, el posible escenario futuro tras la propia pandemia. El discurso del *management* de los últimos años ha sido una suerte de versión profana y celebratoria del neoliberalismo globalizador. Pero ¿cuál será su futuro y qué orientación y contenidos tendrá? ¿Una acentuación de los elementos más populistas de ese neoliberalismo, aunque con limitaciones a la globalización, en la estela de los nuevos populismos de derechas que han alcanzado éxitos electorales resonantes en el último lustro? ¿Una reconversión, tras los efectos de la pandemia, hacia un modelo inspirado en el vigente en China, de neoliberalismo con fuerte intervención estatal y técnicas panópticas de control? ¿O, en otra dirección, un giro hacia la consolidación de un *management* realmente orientado a un vuelco de la economía hacia lo verde, como respuesta a desafíos como el cambio climático o la sostenibilidad social? El futuro está ahora mismo abierto, y es necesario que los investigadores, desde aproximaciones críticas, sean capaces de descifrarlo e interpretarlo, pues en los contenidos de esos discursos podemos ver cuáles van a ser las propuestas del mañana en el espacio de la empresa. Y en esas propuestas se van a definir, con toda seguridad, los espacios de libertad del trabajador del futuro.

## Declaración de conflicto de interés

El autor no manifiesta conflictos de intereses institucionales ni personales.

## Referencias bibliográficas

- Abend, G. (2014). *The Moral background: An inquiry into the history of business ethics*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Abrahamsson, E. (1991). Managerial fads and fashions: The diffusion and rejection of innovations. *Academy of Management Review*, 16(3), 586-612. <https://doi.org/10.5465/amr.1991.4279484>
- Alonso, L. E. (2007). *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona: Anthropos.
- Alonso, L. E., & Fernández Rodríguez, C. J. (Eds.) (2012). *La financiarización de las relaciones salariales: una perspectiva internacional*. Madrid: FUHEM/La Catarata.
- Alonso L. E., Fernández Rodríguez, C. J. (2013). *Los discursos del presente. Un análisis de los imaginarios sociales contemporáneos*. Madrid: Siglo XXI.
- Alonso, L. E., & Fernández Rodríguez, C. J. (2018). *Poder y sacrificio: los nuevos discursos de la empresa*. Madrid: Siglo XXI.
- Alvesson, M., & Kärreman, D. (2001). Varieties of discourse: On the study of organizations through discourse analysis. *Human Relations*, 53(9), 1125-1149. <https://doi.org/10.1177/0018726700539002>
- Barley, S. R., & Kunda, G. (1992). Design and devotion: Surges of rational and normative ideologies of control in managerial discourse. *Administrative Science Quarterly*, 37, 363-399. <https://doi.org/10.2307/2393449>
- Bendix, R. (1966). *Trabajo y autoridad en la industria. Las ideologías de la dirección en el curso de la industrialización*. Buenos Aires: Eudeba.
- Boje, D. M., Oswick, C., & Ford, J. D. (2004). Language and Organization: The doing of discourse. *Academy of Management Review*, 29(4), 571-77. <https://doi.org/10.5465/amr.2004.14497609>
- Boltanski, L., & Chiapello, È. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Bröckling, U. (2016). *The entrepreneurial self: Fabricating a new type of subject*. London: Sage.
- Cairncross, F. (1997). *The death of distance*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Carroll, B., Ingle, C., & Inkson, K. (2017). Boardthink: Exploring the discourses and mind-sets of directors. *Journal of Management & Organization*, 23(5), 606-620. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.36>
- Carvajal-Baeza, R. (Comp.) (2013). *Estudios críticos de la organización: qué son y cuál es su utilidad*. Cali: Universidad del Valle.
- Chandler, A. J. (1988). *La mano visible: la revolución en la dirección de la empresa norteamericana*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Chiapello, E., & Fairclough, N. (2002). Understanding the new management ideology: A transdisciplinary contribution from critical discourse analysis and new sociology of capitalism. *Discourse & Society*, 13(2), 185-208. <https://doi.org/10.1177/0957926502013002406>
- Clark, T., & Salaman, G. (1998). Telling tales: Management gurus and the construction of organizational identity. *Journal of Management Studies*, 35(2), 137-161. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00088>
- Collins, D. (2000). *Management fads and buzzwords*. Londres: Routledge.

- Contu, A. (2009). Critical management education. En M., Alvesson, T., Bridgman & H. Willmott (Eds.), *The Oxford handbook of critical management studies* (pp. 536-550). Oxford: Oxford University Press. <http://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199595686.013.0027>
- Costas, J. (2012). "We are all friends here" – Reinforcing paradoxes of normative control in a culture of friendship. *Journal of Management Inquiry*, 21(4), 377-395. <https://doi.org/10.1177/1056492612439104>
- Czarniawska-Joerges, B. (1988). *Ideological control in nonideological organizations*. New York: Praeger.
- Deleuze, G. (1999). Post-scriptum sobre las sociedades de control. *Conversaciones* (pp. 277-286). Valencia: Pre-Textos.
- Drucker, P. (1975). *La gerencia: tareas, responsabilidades y prácticas*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Drucker, P. (1993). *La sociedad poscapitalista*. Barcelona: Apóstrofe.
- Du Gay, P. (2012). *En elogio de la burocracia*. Madrid: Siglo XXI.
- Du Gay, P. (2019). *Consumo e identidad en el trabajo*. Madrid: CIS.
- Du Gay, P., & Morgan, G. (Eds.). (2013). *New spirits of capitalism?: Crises, justifications, and dynamics*. Oxford: Oxford University Press.
- Fayol, H. (1950). *Administration industrielle et générale: prévoyance organisation-commandement coordination-controle*. París: Dunod.
- Fernández Rodríguez, C. J. (2007a). *El discurso del management: tiempo y narración*. Madrid: cis.
- Fernández Rodríguez, C. J. (Ed.) (2007b). *Vigilar y organizar: una introducción a los Critical Management Studies*. Madrid: Siglo XXI.
- Fernández Rodríguez, C. J. (2008). Management y sociedad en la obra de Peter Drucker. *Revista Internacional de Sociología*, 66(49), 195-218. <https://doi.org/10.3989/ris.2008.i49.88>
- Fernández Rodríguez, C. J. (2011). El gato que caza nuestros ratones: China como colección de mitologías. *Papeles de Relaciones Económicas y Cambio Global*, 115, 79-88. <https://rebelion.org/docs/139878.pdf>
- Fernández Rodríguez, C. J. (2013). The learning environment and the politics of globalization – consultants and business schools between destandardization and rhetoric. En M. Martínez Lucio (Ed.), *International human resource management: an employment relations perspective* (pp. 181-200). Londres: Sage.
- Fernández Rodríguez, C. J. (2017). Estudios críticos de la gestión: estudios culturales de los conflictos en el mundo del trabajo. *Política y Sociedad*, 54(1), 23-44. <https://doi.org/10.5209/POSO.52063>
- Fernández Rodríguez, C. J., & Medina-Vicent, M. (2017). Los nuevos discursos del management: difusión, impactos y resistencias. *Recerca: Revista de Pensamiento y Análisis*, 20, 7-14. <https://doi.org/10.6035/recerca.2017.20.1>
- Friedman, Th. L. (2005). *The world is flat*. Nueva York: Farrar, Strauss & Giroux.
- Gantman, E. (2005). *Capitalism, social privilege and managerial ideologies*. Aldershot: Ashgate.
- García-Lastra, M. (2020). Crisis, pandemia y fragilidades: reflexiones desde un «balcón sociológico». *Revista de Sociología de la Educación-RASE*, 13(2), 140-144. <https://doi.org/10.7203/RASE.13.2.17122>
- García Ruiz, J. L. (2003). *Grandes creadores en la historia del management*. Barcelona: Ariel.
- Goleman, D. (1997). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.
- Grant, D., Iedema, R., & Oswick, C. (2009). Discourse and critical management studies. En M. Alvesson, T. Bridgman & H. Willmott (Eds.), *The Oxford handbook of critical management studies* (pp. 213-231). Oxford: Oxford University Press. <http://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199595686.013.0010>
- Grey, C. (2007). Possibilities for critical management education and studies. *Scandinavian Journal of Management*, 23(4), 463-471. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2007.08.006>
- Habermas, J. (1999). *Problemas de legitimación del capitalismo tardío*. Madrid: Cátedra.
- Hall, S. (2011). The neo-liberal revolution. *Cultural Studies*, 25(6), 705-728. <https://doi.org/10.1080/09502386.2011.619886>
- Hammer, M., & Champy, J. (1997). *Reingeniería de la empresa. Olvide lo que usted sabe sobre cómo debe funcionar una empresa. ¡Casi todo está equivocado!* Barcelona: Parramón.
- Handy, C. (1996). *La edad de la paradoja: dar sentido al futuro*. Barcelona: Apóstrofe.
- Harvey, D. (2007). *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid: Akal.
- Hochschild, A. R. (2011). *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*. Madrid: Katz.
- Huczynski, A. (1993). *Management gurus: what makes them and how to become one*. Londres: Routledge.
- Kanter, R. M. (1983). *The change masters: Corporate entrepreneurs at work*. Nueva York: Simon & Schuster.
- Kennedy, C. (1994). *Los gurus del management: ideas de los líderes más influyentes del pensamiento empresarial*. Barcelona: Actualidad Económica.
- Kieser, A. (2002). Managers or marionettes: Using fashion theories to explain the success of consultancies. En M. Kipping & L. Engwall (Eds.), *Management Consulting* (pp. 167-183). Oxford: Oxford University.
- Kipping, M., & Engwall, L. (Eds.) (2002). *Management Consulting: Reference and Dynamics of a Knowledge Industry*. Oxford: Oxford University Press.
- Knights, D., & McCabe, D. (2003). *Organization and innovation. Guru schemes and american dreams*. Maidenhead: Open University Press.
- Koch, M. (2013). *Capitalism and Climate Change*. Londres: Palgrave.
- Lash, S., & Urry, J. (1987). *The end of organized capitalism*. Oxford: Polity Press.
- Laval, C., & Dardot, P. (2013). *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Barcelona: Gedisa.
- Locke R. R., & Spender, J. C. (2011). *Confronting Managerialism: How the Business Elite and their Schools Threw our Lives out of Balance*. Londres: Zed Books.
- Lyon, D. (2007). *Surveillance studies: An overview*. Cambridge: Polity.
- McGregor, D. (1977). *El aspecto humano de las empresas*. Ciudad de México: Diana.
- McNally, D., & Speak, K. D. (2002). *Be your own brand: A breakthrough formula for standing out from the crowd*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Medina-Vicent, M. (2020). *Mujeres y discursos gerenciales: hacia la auto-gestión feminista*. Granada: Comares.
- Micklethwaith, J., & Wooldridge, A. (1998). *La hora de los gurús: visionarios y nuevos profetas de la gestión empresarial*. Madrid: Alianza.
- Nuno-Matos, J. (2015). Laughter, fado, and dance: employability and emotional management in Randstad Portugal's Facebook page. *Revista Española de Sociología*, 23, 57-72.
- Parker, M. (2002). *Against management*. Cambridge: Polity.
- Parker, M. (2018). *Shut Down the Business School: What's Wrong with Management Education*. Londres: Pluto Press.
- Pascale, R., & Athos, A. (1983). *El secreto de la técnica empresarial japonesa*. Barcelona: Grijalbo.
- Peters, T. (1993). *Reinventando la excelencia: el management liberador*. Barcelona: Ediciones B.
- Peters, T., & Waterman, R. (1991). *En busca de la excelencia: lecciones mejor gestionadas de los Estados Unidos*. Barcelona: Folio.

- Piketty, T. (2014). *El capital en el siglo xxi*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.
- Robinson, S., & Bristow, A. (2020). Riding populist storms: Brexit, Trumpism and beyond. *Organization*, 27(3), 359-369. <https://doi.org/10.1177/1350508420910576>
- Romero, J., Matamoros, S., & Campo, C. A. (2013). Sobre el cambio organizacional. Una revisión bibliográfica. *Innovar*, 23(50), 35-52. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40572/42397>
- Rosa, H. (2013). *Social acceleration: A new theory of modernity*. New York: Columbia University Press.
- Sahlin-Andersson, K., & Engwall, L. (2002). *The expansion of management knowledge: Carriers, flows, and sources*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Schultz, M., Hatch, M., & Larsen, M. (Eds.) (2000). *The expressive organization*. Oxford: Oxford University Press.
- Senge, P. (1999). *La quinta disciplina: cómo impulsar el aprendizaje en la organización inteligente*. Barcelona: Granica.
- Sewell, G. (1998). The discipline of teams: The control of team-based industrial work through Electronic and Peer Surveillance. *Administrative Science Quarterly*, 43(2), 397-428. <http://doi.org/10.2307/2393857>
- Sturdy, A., Wright, C., & Wylie, N. (2015) *Management as consultancy: Neo-bureaucracy and the consultant manager*. Cambridge: Cambridge University.
- Taylor, F. W. (1953). *Principios de administración científica*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Urry, J. (2008). Climate Change, Travel and Complex Futures. *The British Journal of Sociology*, 59(2), 261-279. <https://doi.org/10.1111/j.1468-4446.2008.00193.x>
- Urick, L., & Brech, E. F. L. (1970). *La historia del management*. Barcelona: Oikos-Tau.
- Vaara, E., & Tienari, J. (2008). A discursive perspective on legitimization strategies in multinational corporations. *Academy of Management Review*, 33, 985-993. <https://doi.org/10.5465/AMR.2008.34422019>
- Ver Djelic, M.-L. (1998). *Exporting the American model: The postwar transformation of European business*. Oxford: Oxford University Press.
- Wren, D. (1979). *The evolution of management thought*. Nueva York: John Wiley & Sons.
- Wedlin, L. (2006). *Ranking Business Schools: Forming Fields, Identities and Boundaries in Management Education*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Zafra, R. (2017). *El entusiasmo. Precariedad y trabajo creativo en la era digital*. Barcelona: Anagrama.

# La modification des fondements de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) après l'Accord de Paris de 2015 et la pandémie covid-19 de 2020

## LA MODIFICACIÓN DE LOS FUNDAMENTOS DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) LUEGO DEL ACUERDO DE PARÍS DE 2015 Y LA PANDEMIA DE COVID-19 DE 2020

**RESUMEN:** Aunque las expectativas del Acuerdo de París solo habían sentado las bases para una evolución de los fundamentos de la RSE respecto de las medidas cautelares para limitar las emisiones de gases de efecto invernadero, aún no plenamente tenidas en cuenta, la pandemia de covid-19, al poner de nuevo en primer plano los retos políticos y sociales sobre los económicos, contribuye de manera importante a la transformación de sus cimientos. Este texto está organizado de la siguiente manera: tras examinar el cuestionamiento de la "vieja" RSE a partir del Acuerdo de París de 2015 y las expectativas de la pandemia covid-19, los "protagonistas" de la desvalorización de la "antigua" RSE son: el tema agrario, la información y los bienes comunes globales como base de la gobernanza multinivel por consenso y la discusión de las expectativas de la gobernanza multinivel por consenso. El escenario: las Cumbres de la Tierra y cop (Conferencia de las Partes), y una conclusión sobre el mensaje enviado a la RSE con la modificación de los fundamentos, los desafíos y el contenido de la información extrafinanciera como parte de la implementación de la gobernanza multinivel por consenso.

**PALABRAS CLAVE:** fundamentos RSE, Acuerdo de París, covid-19, desafíos, gobernanza multinivel por consenso.

## CHANGES IN THE FOUNDATIONS OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY (CSR) AFTER THE 2015 PARIS AGREEMENT AND THE 2019 CORONAVIRUS PANDEMIC

**ABSTRACT:** Although the 2015 Paris Agreement laid the foundations for the evolution of CSR grounds regarding the precautionary measures defined to limit greenhouse gas emissions (not yet fully deployed), the covid-19 pandemic has significantly contributed to transforming the fundamentals of CSR by placing political and social challenges at the center of the debate, well above economic-related issues. After examining some questionings to the "old" CSR emerging from the 2015 Paris Agreement and the expectations before the covid-19 pandemic, it is identified that the "protagonists" of the devaluation of such CSR approach correspond to agricultural-related issues, information and global common goods as the basis of multi-level governance by consensus, and the discussion of the expectations of this governance model. In turn, the scenarios of this debate are the Earth Summit and the United Nations Conference of the Parties. This allows providing recommendations in order to transform CSR practices based on the modification of its fundamentals, the current challenges CSR now faces, and the content of extra-financial information as part of the implementation of the model of multi-level governance by consensus.

**KEYWORDS:** CSR fundamentals, Paris Agreement, covid-19, challenges, multi-level governance by consensus.

## A MODIFICAÇÃO DOS FUNDAMENTOS DA RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL (RSE) APÓS O ACORDO DE PARIS DE 2015 E A PANDEMIA DA COVID-19 DE 2020

**RESUMO:** embora as expectativas do Acordo de Paris somente tenham sido estabelecidas para uma evolução dos fundamentos da RSE a respeito das medidas cautelares para limitar as emissões de gases de efeito estufa, ainda não plenamente consideradas, a pandemia da covid-19, ao colocar novamente em primeiro plano os desafios políticos e sociais sobre os econômicos, contribui de maneira importante para transformar suas bases. Este texto está organizado da seguinte maneira: após analisar o questionamento da "velha" RSE a partir do Acordo de Paris de 2015 e as expectativas da pandemia da covid-19, os "protagonistas" da desvalorização da "antiga" RSE são: o tema agrário, a informação e os bens comuns globais como base da governança multinível por consenso e a discussão das expectativas da governança multinível por consenso. O cenário: as Cúpulas da Terra e a Conferência das Partes, e uma conclusão sobre a mensagem enviada à RSE com a modificação dos fundamentos, dos desafios e do conteúdo da informação extrafinanceira como parte da implementação da governança multinível por consenso.

**PALAVRAS-CHAVE:** fundamentos RSE, Acordo de París, covid-19, desafios, governança multinível por consenso.

**CITACIÓN:** Citación: Pesqueux, Y. (2020). La modification des fondements de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) après l'Accord de Paris de 2015 et la pandémie covid-19 de 2020. *Innovar*, 30(78), 49-60. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90616>

**CLASIFICACIÓN JEL:** M10, M14

**RECIBIDO:** 18 de abril 2020. **APROBADO:** 17 de agosto 2020.

**DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA:** Yvon Pesqueux. Hesam Université EPN16, 2 rue Conté, 75 141 Paris Cédex 03, France.

**Yvon Pesqueux**

Ph. D. in Political Economy

Professor, Conservatoire National des Arts et Métiers

Paris, France

Equipe Sécurité Défense

Author's role: intellectual

yvon.pesqueux@lecnam.net

<https://orcid.org/0000-0002-7850-0844>

**RÉSUMÉ:** Alors que les attendus de l'Accord de Paris avaient seulement posé les fondements d'une évolution Equipe Sécurité Défense de la RSE au regard des injonctions à la limitation des émissions de gaz à effet de serre, non encore véritablement prises en compte, la pandémie covid-19 en ayant remis au premier plan les enjeux politiques et sociaux sur les enjeux économiques contribue de façon majeure à la transformation de ses fondements. Ce texte est organisé de la manière suivante : après l'examen de la remise en cause de la « vieille » RSE à partir de l'Accord de Paris de 2015 et des attendus de la pandémie covid-19, les « protagonistes » du déclassement de la vieille RSE, la question des communs fonciers, informationnels et globaux comme fondements d'une gouvernance multi-niveaux par consensus, la discussion des attendus d'une gouvernance multi-niveaux par consensus, la scène : *Sommets de la Terre et cop* (Conference of the Parties) et une conclusion effectuée au regard du signal adressé à la RSE avec la modification des fondements des enjeux et du contenu du *reporting* extra-financier dans le cadre de la mise en œuvre d'une gouvernance multi-niveaux par consensus.

## Introduction

Ce texte propose, sur le registre du *voice* d'A. O. Hirschman (1970), une lecture programmatique de la question de la RSE après la COP 21 et la pandémie COVID-19 au regard de deux arguments :

- Le passage de la question de la RSE du « capitalisme académique » (un capitalisme qui n'existe que dans les *business schools* et qui a conduit à une excroissance de la question en occultant la dimension idéologique et en voyant de la RSE partout (cf. la RSE des petites et moyennes entreprises). Il s'est caractérisé par la multiplication exponentielle des textes construits, soit sur le registre formel – par exemple celui de l'examen de la communication extra financière dont la performativité et l'impact restent à démontrer, soit par aplatissement de la question du fait de sa place dans les accréditations (allant même jusqu'à la figure de la *business school* « durable »). Et pourtant, la question de la RSE laisse les populations largement indifférentes, y compris chez les salariés des grandes entreprises (cf. sondage SOFRES d'août 2019 sur la perception de la RSE en France). La COP 21, en mettant en avant la responsabilité des

émissions des gaz à effet de serre dans le réchauffement climatique est venue en faire un enjeu de société majeur. La pandémie covid-19 a déclassé ses catégories, les grandes entreprises porteuses du discours de la RSE ayant donné la preuve de leur totale irresponsabilité (cf. l'éclatement irresponsable des chaînes de valeur).

- La dépendance de sentier dont la clôture cognitive continue à considérer la RSE dans les catégories normatives passées en laissant la question à l'initiative des cercles de pensées patronaux sur le registre de la légitimation voire de l'ignorance du *business in society* issu des attendus de la COP 21 qui marque pourtant la fin de l'auto-décret de ce qu'est la RSE et aussi du fait démenti flagrant de la supériorité accordée à l'activité économique avec la pandémie du covid-19 qui marque la primauté à accorder à la vie.

L'ambition de ce texte sur la base d'arguments ontologiques, épistémologiques, politiques et moraux est de lier gouvernance multi-niveaux par consensus, communs et RSE au regard des attendus de la COP 21 et de ceux de la pandémie covid-19.

Ce texte est organisé de la manière suivante : après l'examen de la remise en cause de la « vieille » RSE à partir de l'Accord de Paris de 2015 et des attendus de la pandémie covid-19, les « personnages » du déclassement de la vieille RSE, la question des communs fonciers, informationnels et globaux comme fondements d'une gouvernance multi-niveaux par consensus, la discussion des attendus d'une gouvernance multi-niveaux par consensus, la scène : *Sommets de la Terre et COP (Conference of the Parties)* et une conclusion effectuée au regard du signal adressé à la RSE avec la modification des fondements des enjeux et du contenu du *reporting* extra-financier dans le cadre de la mise en œuvre d'une gouvernance multi-niveaux par consensus.

## I. La remise en cause de la « vieille » RSE à partir des Accords de Paris de 2015 et la pandémie covid-19

Ce texte qualifie de « vieille RSE » celle qui date d'avant l'Accord de Paris de 2015 qui acte l'obligation de mettre en place des mesures contraignantes pour faire face au réchauffement climatique par la limitation et la réduction de l'émission de gaz à effet de serre – il est alors question de « décarboner » l'activité économique. Ces attendus entrent en phase avec les conséquences de la pandémie du covid-19 de 2020 qui marque la primauté accordée à la vie humaine sur l'activité économique. « Vieille » RSE car c'était celle du *business and society*, c'est-à-dire d'une vie des affaires conçue comme étant « à côté » de la société et

matérialisée par les initiatives volontaires. Il suffit pour s'en convaincre de noter l'usage cartographique et managérialo-centré de la théorie des parties prenantes (Freeman, 1984) qui faisait de l'État une partie prenante éloignée des parties prenantes directes (employés, clients, fournisseurs, prêteurs, actionnaires) et à la conception de la RSE comme doctrine de l'entreprise (rappelons qu'une doctrine est ce qui ne se discute pas). Les entreprises qui ont mis en œuvre les pratiques de la « vieille » RSE ont été totalement irresponsables : éclatement des chaînes globales de valeur avec, pour conséquence, les pénuries d'équipements médicaux et de médicaments, le juste-à-temps qui a conduit à l'abandon des stocks au nom de leur coût financier et à l'arrêt de nombreuses usines sans compter la multiplication des cargos sous pavillon de complaisance et les camions sur les routes, la faillite du *New Public Management* qui a étouffé les possibilités de mettre en œuvre les missions régaliennes de l'Etat en ayant confondu « efficience financière », « fonctions régaliennes » et « relation de service public » comme on l'a vu avec l'implosion du système de santé : on ne soigne pas les malades avec un tableau de bord ! Au-delà des critiques qui avaient été adressées à la RSE, il est bien maintenant acté qu'il s'agissait d'une idéologie : des entreprises majeures licencient massivement : les compagnies aériennes, Airbus, Boeing et même SANOFI, un géant prospère de l'industrie pharmaceutique qui licencie, y compris dans ses effectifs de chercheurs sans compter la préférence accordée, moyennant subventions non contrôlées, aux demandes du gouvernement américain même si son Directeur Général a présenté ensuite des excuses au gouvernement français.

Rappelons que la notion de RSE avait recouvert deux grands aspects : la prise en compte des demandes des parties prenantes comme formalisation de la réponse à une demande sociale venant alors confondre responsabilité sociale et réceptivité à ces demandes, et l'intégration des pratiques liées à cette notion aux logiques de gestion, expression de son « pouvoir social » en quelque sorte et comportant l'idée de « vouloir faire quelque chose ». Il s'agissait de donner un contenu humaniste à l'exercice du volontarisme managérial et de répondre au risque de réputation. C'est en cela que la notion était porteuse de l'ambiguïté de savoir si l'organisation est « en marché » ou « en société » ? (Martinet, 1984). La RSE a constitué une métanorme, porteuse de valeurs plus larges que la rentabilité financière et peut être considérée comme une des manifestations du « moment libéral » (Pesqueux, 2017) au regard du projet doctrinal d'une « RSE universelle » bien qu'il soit acté, depuis le début de la décennie 2010, que la RSE de l'Europe continentale s'était développée sur des fondamentaux notoirement distincts de la RSE nord-américaines (Pesqueux, 2006). C'est par exemple



le cas pour ce qui concerne des aspects tels que le mécénat dont la légitimité ne vaut en Europe continentale que par le développement d'un arsenal législatif qui en fonde les modalités à défaut d'une légitimité politique et sociale. C'est également le cas du *whistleblowing* pour des pays comme l'Allemagne et la France qui ont connu une expérience historique de la délation durant la Seconde guerre mondiale.

Le « moment libéral » recouvre la période dans laquelle nous avons vécu du début des années 1980 à la pandémie covid-19. Il se caractérise à la fois comme le triomphe de l'idéologie managériale, mais aussi comme une forme de gouvernance. Il s'est matérialisé par l'effacement des frontières « institutions – organisations » au regard de la tension « déréglementation – re-régulation » marquée par la substitution de la norme auto-décrétée par les entreprises les plus puissantes à la loi, substitution matérialisée par la fièvre normative du domaine. Elle s'est caractérisée par l'expression volontaire et incontrôlée des limites de leur prédateur par les prédateurs. Elle a contribué à la construction

d'une idéologie collaborationniste matérialisée par une demande de soumission adressée aux « parties prenantes ».

La « vieille RSE » a été à l'origine d'une inflation informationnelle, marquant ainsi le passage entre une « publicité – communication » (née avec l'éthique des affaires de la décennie 1990) et l'expression d'un engagement à partir d'une déclaration d'intention. Cette perspective informationnelle devait servir de base au « dialogue » avec les parties prenantes. Le terme de « dialogue » est mis entre guillemets car il constitue à la fois un objectif de ces politiques informationnelles, mais aussi une forme d'impossibilité, car il y a eu construction des informations de restitution aux parties prenantes plus qu'un véritable dialogue. C'est ce qui était venu soulever la question des interférences entre la RSE et la démocratie.

Sur le plan conceptuel, il faut noter l'univocité des références avec – l'inévitable H. R. Bowen à qui est attribuée la paternité de la RSE, R. E. Freeman et la théorie des parties prenantes (1984), T. Donaldson & L. E. Preston (1995), R. K. Mitchell *et al.* (1997) pour les classements des parties prenantes (Walsh & Taupin, 2018). Une faible place

est accordée aux voix discordantes avec, par exemple – J. S. Armstrong & K. C. Green (2013), K. J. Perks & F. Farache & P. Schukla & A. Berry (2013), Y. Pesqueux (2006, 2009, 2011). C'est aussi le cas de la référence massive l'iso 26000 : 2010 pourtant obsolète depuis 2015 (le comité iso *ad hoc* en a refusé la révision en 2016 – l'iso ayant inscrit le fait qu'une norme possède une durée de vie d'environ 5 ans entre deux révisions).

Ce texte est donc un propos d'étape par rapport au pli de ce que devient la RSE après la COP 21 et la pandémie du COVID-19.

## II. Les personnages du déclassement de la « vieille » RSE

Après avoir tressé les attendus de son déclassement, ce paragraphe va être consacré à l'énoncé de l'apparition des nouveaux personnages de la RSE.

L'aspect majeur de la « vieille » RSE est l'extensivité de l'usage de la théorie des parties prenantes, alors que les COP (*Conference of the Parties*) sont fondées à la même époque (1995) et constituent germe d'une gouvernance mondiale de l'environnement par consensus (relevant alors seulement des sciences politiques ?) par référence à des « parties intéressées » qui constituent les personnages de cette scène.

Rappelons qu'autour des négociateurs mandatés par leurs gouvernements, une COP rassemble sept catégories de « parties » chacune d'entre elles et toutes ensembles étant en quête d'un agenda commun :

- Les scientifiques nonobstant la diversité des champs scientifiques concernés ;
- Les ONG (Organisations non gouvernementales) nonobstant leur disparité ;
- Les entreprises quant à leurs engagements en matière de développement durable malgré les diversités de secteur et de taille ;
- Les syndicats malgré la diversité de leur nature et leurs droits dans les différents pays ;
- Les collectivités territoriales pour ce qui concerne les enjeux des niveaux méso et micro ;
- Les associations pour la RSE et le développement durable ;
- Les représentants des minorités quant au respect de leurs droits.

Il faut également noter la référence à des « parties intéressées » dans les ISO du « paquet ISO », normes techniques prenant ainsi la dimension de normes politiques au regard d'une gouvernance par consensus au regard des cinq normes du « paquet ISO », trois d'entre elles étant certifiables et les deux autres certifiables de façon volontaire. Les normes sont définies par consensus et soulignons l'« effet système des normes » du « paquet ISO » entre elles. C'est à ce titre qu'I. Cadet parle d'« inter-normativité » (2010).

Les normes du « paquet ISO » sont intégrées les unes avec les autres au regard de « principes communs » avec la référence à des « parties intéressées », à la notion d'« organismes » (permettant ainsi d'éviter de parler des services publics en décalque des services privés), la référence à des seuils significatifs construits sur la base d'objectifs définis et suivis dans le temps (principe de matérialité et enjeu de comparabilité) et la référence à ces composantes comme étant celles de « systèmes de management ». Au-delà de l'amélioration continue et des systèmes de management, ce sont aussi ces principes qui constituent les fondements d'une gouvernance multi-niveaux par consensus.

Les trois normes certifiables sont : « Management de la qualité » - ISO 9001/2015, « Système de management environnemental » - ISO 14001/2015 – « Systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail » - ISO 45001/2018. Cette dernière norme règle la question du foisonnement des référentiel RSE en matière de conditions de travail et remet au centre le « social » par rapport au flou du « sociétal ».

Les deux normes certifiables de façon volontaire sont : « Management des risques » - ISO 31000/2018 et « Management de l'énergie » - ISO 50001/2018.

Les normes du « paquet ISO » entrent en phase avec les attendus des « paquets législatifs » issus de la mise en œuvre des attendus de la COP 21, les conduisant à un gain de légitimité dans la « jungle des normes » au regard de la généralisation d'une gouvernance multi-niveaux par consensus, la question des communs fonciers, informationnels et globaux comme fondements d'une gouvernance multi-niveaux par consensus

## III. Communs fonciers, informationnels et globaux comme fondements d'une gouvernance multi-niveaux par consensus

C'est aussi la référence aux communs qui conduit à la transformation de la « vieille » RSE par couplage avec la question de la gouvernance qui, rappelons-le, a trouvé ses fondements juridico-politiques au regard de deux références en

miroir : la « tragédie des biens communs » et la « tragédie des anti-communs ».

### III.1. La tragédie des communs et la tragédie des anti-communs

Le mot « tragédie » met l'accent sur « ce qui nous dépasse », alors qu'il faut y répondre car une tragédie indique l'existence d'issues funestes. La réponse s'inscrit dans le cadre d'une heuristique de la peur (Jonas, 1979).

La tragédie des communs (*tragedy of the commons*) est une métaphore utilisée pour fonder les conséquences néfastes de la recherche de profit par l'utilisation de ressources communes gratuites. G. Hardin (1968) propose l'exemple des terres communales que les paysans se partagent pour faire paître leurs vaches. Chaque nouvelle vache que possède un paysan lui rapporte plus qu'elle ne lui en coûte en nourriture puisque les terres sont à la disposition de tous les utilisateurs. Chaque usager a ainsi intérêt à maximiser son nombre de vaches. Si tous les paysans font le même raisonnement, la ressource sera surexploitée au point que l'herbe ne suffira plus à nourrir une seule vache. Malgré cette prise de conscience, il y aurait individuellement toujours intérêt à ajouter une vache supplémentaire, même si son arrivée détériore la capacité de toutes les vaches à se nourrir.

La « tragédie des anti-communs » formulée par M. A. Heller (1998) se structure aussi autour de l'appropriation d'une ressource et part de la perspective duale. Des agents, bien que disposant d'une exclusivité sur une ressource, vont la sous utiliser. Ce débat vise par exemple les entreprises les plus importantes du secteur pharmaceutique où la multiplication des brevets de barrage conduit au fait que trop de propriétaires peuvent se bloquer les uns les autres, entravant ainsi l'accumulation de la recherche. On retrouve des éléments de cette logique dans la quête d'un vaccin contre la COVID-19.

### III.2. E. Ostrom et la réponse territorialisée à la « tragédie des communs »

E. Ostrom (1990) propose de trouver des solutions à la gestion des communs en refusant à la fois une gestion centralisée par l'État (qui va instaurer des règles d'accès trop éloignées des conditions locales et devoir mettre en place un système de contrôle) et le recours à la régulation par le marché (au regard d'un prix), régulation ne permettant pas de protéger l'usage de la ressource. Elle met en avant l'importance des arrangements institutionnels locaux qui permettent aux personnes concernées par l'usage de la ressource de la gérer entre eux pour assurer à la fois

leur bien-être et la pérennité. En effet, du point de vue de l'équité, si le prix limite l'accès, il tend en même temps à favoriser les plus puissants et, *in fine*, ne garantit en rien la protection de la ressource.

Mais pour que ces arrangements puissent avoir lieu, les entités concernées doivent être informées, ce qui suscite une demande d'expertise afin de générer l'information requise au niveau collectif, information qui est aussi un commun et dont le coût est divisé par le nombre de participants

Pour ce qui est des experts et de l'expertise, rappelons la gradation entre des « experts experts » et des « experts profanes », tous porteurs d'une expertise, mais dont le degré de reconnaissance et de légitimité dépend du niveau (macro, méso, micro) de gouvernance, des modes de recrutement, de rémunération et de légitimation (cf. les « experts compradores » qui mangent des fonds publics locaux, nationaux et internationaux sans délivrer une véritable expertise ou encore le magma des paroles d'experts comme on le voit avec la communication associée à la pandémie COVID-19).

### III.3. B. Coriat et les « biens communs informationnels »

B. Coriat (2016) reprend les trois entrées proposées par le cadre analytique fondé par E. Ostrom :

- Les communs résultent de certains attributs de biens et / ou de systèmes de ressources avec l'intermédiaire que constitue le *Common-Pool Resource (CPR)* entre les deux extrêmes que sont les biens de « non-exclusion » et de « non-rivalité » et ceux avec exclusion et rivalité. Les *CPR* ont comme caractéristique d'être constitués en unités qui peuvent être prélevées mais dont on peut difficilement exclure des prétendants (exemple de la pêche) ;
- Les communs se caractérisent par des régimes de propriété particuliers étant à la source de « faisceaux de droits » (*bundles of rights*) au regard du droit d'accès (*access*) et du droit au prélevement (*withdrawal*) avec la question des usagers autorisés (*authorized users*) qui ouvrent la question de la gestion, de l'exclusion et de l'aliénation, ce qui conduit à la distinction entre les propriétaires (*owners*), les propriétaires sans droit d'aliénation (*proprietors*), les détenteurs de droit d'usage et de gestion (*claimants*) et les utilisateurs autorisés (*authorized users*) ;
- La définition de parties prenantes et des structures de gouvernance au regard des différences d'intérêt entre les quatre catégories ci-dessus, compte-tenu de

la définition et du respect des règles avec des règles constitutionnelles, des règles de choix collectifs et des règles opérationnelles sur la base d'un principe d'autogouvernement et d'auto-organisation (et non d'un principe hiérarchique) ? Cela conduit à la question des communautés négatives (celles de la non-appropriation), des communautés positives (l'appropriation à définir au sein d'une communauté à définir) et des communautés diffuses (comme pour le cas des médicaments comme on fait l'expérience avec la pandémie COVID-19).

B. Coriat pose la question de la validité de ces aspects pour ce qui concerne les « communs informationnels » en mettant en avant leurs caractéristiques : des biens non-rivaux et généralement non-exclusifs, rendus nécessaires par les effets d'une exclusivité artificiellement construite (les évolutions de la propriété intellectuelle qualifiée de « seconde enclosure » (Boyle, 2003) où l'on retrouve la « tragédie des anti-communs ») et une gouvernance orientée, non vers la conservation, mais vers l'enrichissement de la ressource informationnelle rendue disponible. Les biens communs informationnels ont comme conséquence la création d'une « wirearchy » issues des technologies de l'information et de la communication (une hiérarchie autour des modes d'accès au bien informationnel) avec des tensions possibles entre propriétaire, auteur, discutant, observateur conduisant à des degrés différents de collaboration suivant les situations.

### III.4. R. Petrella et les « communs globaux »

R. Petrella (1996) souligne la polysémie de la notion de « bien commun ». « *Les biens communs sont ce qui concerne les conditions de vie – ressources matérielles et immatérielles essentielles et insubstituables pour le vivre ensemble (par exemple pas le pétrole mais l'eau, pas le livre mais la connaissance, etc.)* ». « Essential » et « insubstituable » en sont les conditions fondamentales. Le « bien commun global » est à ses yeux constitutif et constitutionnel du « vivre ensemble » car c'est une notion liée au droit à la vie et au droit de vivre ensemble, donc indépendant de la volonté des individus.

Pour lui, les communs globaux ne sont non pas territorialisables car universels, même si leur disponibilité est territorialisée (cf. l'eau) d'où la nécessité de choix universels. Les communs globaux sont indivisibles et leur gestion ne peuvent être envisagée comme la gestion d'une ressource limitée et territorialisée, d'où la question de la gouvernance des biens communs globaux afin d'éviter la préddation de la vie dans l'espace et dans le temps, d'où l'importance de l'*accountability* pour fonder la criminalisation de la

préddation, la mise en avant du principe de solidarité et de subsidiarité des communautés.

C'est cette position qui marque le débat sur la nature (ou non) de climat ou encore du vaccin contre la pandémie covid-19 comme « bien commun universel » et la question des gouvernances associées.

## IV. Les attendus d'une gouvernance multi-niveaux par consensus

C'est l'articulation autour des communs qui fonde la référence à une gouvernance multi-niveaux par consensus, gouvernance où se trouve maintenant logée la question de la RSE.

Au sens contemporain du terme, la gouvernance est le mode d'articulation des trois registres de la propriété (*usus – fructus – abusus*) entre :

- Le régime de gouvernance par le marché où le commerce des trois catégories de la propriété est laissé « libre » ; la critique politique est celle de la primauté accordée au « propriétarisme possessif » (Macpherson, 1962) et la critique économique est celle de la tragédie des communs ou des anti-communs ;
- Le régime de gouvernance par l'Etat qui gère *usus* et *fructus* au regard du Bien Commun et qui se traduit par un gouvernement et des institutions ; la critique politique est celle de la limitation de la liberté et la critique économique est celle de l'inefficience ;
- Le régime de gouvernance par la communauté où la réglementation de l'*usus*, du *fructus* et de l'*abusus* est laissée à la négociation entre les membres de la communauté sur un territoire nécessairement limité ; la qualité de cette gouvernance tire sa force de la proximité avec le « terrain » au regard de fondements anthropologiques, sociologiques, économiques et organisationnels de la propriété à gérer, mais elle ne vaut que dans le cadre limité des frontières d'un territoire.

La gouvernance repose sur la quête du consensus et recouvre plusieurs modalités (Pinson, 2006) : des processus collectifs de formalisation des enjeux et de construction des problèmes, des formes d'arbitrage, des dispositifs de délibération de type acentrique pour que les parties impliquées estiment que leurs positions ont été prises en compte afin de se plier ensuite aux objectifs retenus, des modes de coordination basés sur la réciprocité plutôt que sur la hiérarchie. Il s'agit alors, pour les représentants des parties, de devoir intégrer la question du « Bien Commun » dans la mise sur agenda. C'est ce qui est un des aspects

d'une éventuelle gouvernance multi-niveaux par consensus de la pandémie du COVID-19.

#### IV.1. De la gouvernance multi-niveaux par consensus

La gouvernance multi-niveaux par consensus apparaît comme réponse aux limites des analyses néo-malthusiennes de « la tragédie des communs » qui associent l'épuisement des ressources naturelles avec l'absence d'une organisation sociale rationnelle et aux approches institutionnelles qui ramènent les crises sanitaires et environnementales aux problèmes de gouvernement. L'hypothèse fondatrice de cette gouvernance est que la santé ou l'environnement relèvent d'une régulation multi-niveaux définie comme l'emboîtement des processus d'élaboration de normes et de modalités de gouvernance entre les niveaux international, national, régional et local, d'où le fait de la qualifier de « gouvernance polycentrique » (G. Marks & L. Hooghe & K. Blank, 1996), car elle permet de prendre en compte l'articulation des différentes échelles d'action intervenant dans la régulation des situations sanitaires et des ressources naturelles. L. Hughes & G. Marks (2003) distinguent deux types de gouvernance multi-niveaux, l'un limité aux responsabilités et compétences politiques ou gouvernementales, et l'autre, étendu à plusieurs niveaux de compétences et d'autres sphères territoriales, au regard de domaines de compétence flexibles.

L'OCDE (2012) définit la gouvernance multi-niveaux comme : « *le partage explicite ou implicite du pouvoir décisionnel, des responsabilités et des compétences en matière d'élaboration et de mise en œuvre des politiques entre les différents niveaux d'administration et échelles territoriales, c'est-à-dire : i) entre les différents ministères et/ou organismes publics au niveau de l'administration centrale (coordination horizontale au niveau supérieur) ; ii) entre les différents étages de l'administration au niveau local, régional, des provinces/états, national et supranational (coordination verticale) ; et iii) entre les différents acteurs au niveau infranational (coordination horizontale au niveau inférieur).* ».

La critique adressée à ce type de gouvernance est son potentiel de saturation dans la mesure où elle suscite une gouvernance où l'équipe dirigeante consomme une trop grande partie de ses ressources à rendre compte aux autres, situation qui plus (ajouter) est chronophage, au détriment du « faire ».

#### IV.2. Gouvernances sectorielles, RSE et développement durable

Une des caractéristiques des gouvernances sectorielles (santé, eau, mine, forêt, etc.) est leur porosité entre elles et

qu'elles se construisent au regard de vulnérabilités induisant la nécessité d'un compromis de partage qui se caractériserait autrement par la violence des chocs. C'est ce qui place alors l'expertise (et les experts) comme niveau valide de fondement de telles gouvernances, l'expert se caractérisant par sa légitimité scientifique, la nature et la durée de son mandat et son mode de rémunération. Le rôle de l'expertise et de l'expert place les gouvernances sectorielles sous les auspices d'une gouvernance scientifique.

##### IV.2.1. La gouvernance de l'eau (Bchir, 2018)

Si la notion de gouvernance de l'eau est aujourd'hui utilisée pour signifier la gestion de l'eau, les deux termes désignent deux choses distinctes. Pour l'OCDE (2012), la gouvernance de l'eau renvoie à l'ensemble des systèmes qui contrôlent la prise de décision concernant la gestion de l'eau, c'est-à-dire l'ensemble des systèmes administratifs et institutions officielles qui favorisent la transparence, la responsabilisation et la coordination. La gestion de l'eau désigne les activités courantes pour assurer la fourniture et la distribution d'eau. D'après l'OCDE, l'actuelle « crise de l'eau » n'est pas seulement due à la surexploitation dans un contexte de raréfaction des ressources, mais aussi à une crise de gouvernance due à la multiplication des acteurs et à la fragmentation des cadres institutionnels et réglementaires et elle a édicté les principes directeurs de la gouvernance de l'eau sur la base de trois dimensions : l'efficacité, l'efficience, la confiance et l'engagement.

C'est ce qui conduit à devoir articuler :

- Une approche volumétrique : un système de quotas avec les instruments de contrôle correspondants – cf. la thématique des *smart meters* ;
- Les attendus d'une régulation par le marché pour laquelle P. Strosser *et al.* (1994) mettent en avant deux conditions : une définition des droits à l'eau préalablement établis et une prise en compte des externalités ;
- Une approche techniciste : les capacités techniques à gérer l'eau avec des solutions telles que l'incitation aux techniques d'irrigation économies en eau, l'épuration des eaux usées, le dessalement de l'eau de mer, etc. (Taabni, 2012) ;
- Une approche anthropologique qui repose, par exemple, sur la lecture des systèmes d'irrigation et fait apparaître des logiques paysannes conduisant à la reconnaissance des interactions entre les sphères techniques, politiques et sociales (Aubriot, 2004 - 2016 ; Casciari, 2013 ; Bédoucha, 1987-2013, Riaux, 2006) compte-tenu d'une expertise profane) ;

- Une approche administrative de la gouvernance de l'eau avec la question de la coordination entre les organismes d'Etat, les collectivités locales et les différents niveaux d'administration ;
- Une approche patrimoniale sur la base d'une valeur patrimoniale de l'eau considérée comme allant au-delà de sa valeur marchande avec, pour référence, la notion de « patrimoine commun », un groupe patrimonial se partageant par le biais de règles et d'institutions propres à sa logique patrimoniale.

## IV.2.2. La gouvernance minière

La gouvernance minière renvoie à l'ensemble des systèmes qui contrôlent la prise de décision concernant la gestion des ressources minérales en particulier au regard des enjeux de développement durable et des retombées pour les populations locales.

L'*Initiative pour la transparence des industries extractives* (ITIE- 2002 Johannesburg) a été lancée par Tony Blair à l'occasion du *Sommet Mondial de Johannesburg*. Elle part du principe que, dans de nombreux pays, les recettes provenant de la production minière est pourtant associée à la pauvreté, aux conflits et à la corruption (la « maladie hollandaise ») liés au manque de transparence et au non-respect de l'obligation de rendre des comptes sur les revenus tirés de ces ressources naturelles.

Ses principes directeurs sont les suivants :

- L'exploitation prudente des richesses en ressources naturelles est un facteur de croissance économique durable, de contribution au développement durable et à la réduction de la pauvreté ;
- La gestion des richesses minières au profit des citoyens d'un pays est de la compétence des gouvernements qui doivent œuvrer à l'intérêt national ;
- Les avantages de l'exploitation des ressources se manifestent sous la forme de flux de recettes pluriannuelles et dépendent des fluctuations des prix ;
- L'information de la société sur les recettes et les dépenses des gouvernements contribuent au débat public et facilite le choix d'options adéquates en matière de développement durable ;
- L'importance, pour les gouvernements et les entreprises extractives, d'assurer la transparence, ainsi que l'obligation de rendre des comptes ;

- Les efforts pour parvenir à une plus grande transparence dans un contexte de respect des contrats et des lois ;
- La transparence financière comme moyen susceptible de contribuer à un climat favorable aux investissements ;
- La responsabilité du gouvernement devant les citoyens quant aux flux des recettes et des dépenses publiques ;
- Le respect de hauts niveaux de transparence et de responsabilité dans la vie publique, le fonctionnement de l'Etat et le commerce ;
- La nécessité d'une approche cohérente et réaliste de la divulgation des paiements et des recettes ;
- La divulgation des paiements dans un pays donné doit impliquer toutes les entreprises extractives présentes ;
- Toutes les parties prenantes ont des contributions importantes et pertinentes à apporter.

Pour les pays adhérents, l'*ITIE* propose le cadre d'une « bonne gestion » des recettes provenant des ressources. Pour les entreprises et les investisseurs l'*ITIE* atténue les risques politiques et de réputation. En rendant public ce qu'elles versent aux gouvernements, elles donnent la preuve de leur contribution au pays. La société civile dispose d'informations sur les recettes que les gèrent les gouvernements. Les attendus de l'*ITIE* construisent donc un système de gouvernance.

Comme pour de nombreuses autres activités (par exemple pour tout ce qui tourne autour de l'exploitation forestière), il est intéressant de noter une floraison d'entités de type « ONG – lobby » significatives de l'importance accordée à la quête d'une gouvernance (*The Alliance for Responsible Mining* - 2004 – <https://www.responsiblemines.org/> - *The Artisanal Gold Council* – <https://www.artisanalgold.org/> - *Initiative for Responsible Mining Assurance* – 2006 - *IRMA* – <https://responsiblemining.net/>, etc. De cet ensemble d'entités, deux d'entre elles émergent aujourd'hui : *The Initiative for Responsible Mining Assurance* avec le *Responsible Mining Index*.

Il faut pourtant remarquer, dans l'ensemble de ces gouvernances sectorielles, l'absence d'une gouvernance sanitaire.

## VI. La scène : Sommets de la Terre et cop (Conference of the Parties)

La métaphore de la scène est complémentaire de celle des personnages dont il était question plus haut afin de fonder l'affirmation du tressage entre gouvernance multi-niveaux, communs fonciers et informationnels et RSE au regard des

attendus de la COP 21 et des questionnements liés à la pandémie covid-19. L'usage des métaphores est un enjeux épistémologique majeur en sciences de gestion (Martinet, Pesqueux, 2013). Celle de la scène, du fait de son appartenance au champ lexicographique du théâtre, trouve son inspiration chez E. Goffman (1973).

Pour ce qui est des enjeux environnementaux, cette accumulation repose sur les attendus successifs des *Sommets de la Terre*, du *Protocole de Kyoto* et des COP. Elle se caractérise par les inflexions des logiques de gouvernance dans le temps, l'obsolescence de certaines d'entre elles (cf. le *Protocole de Kyoto*) et le renouvellement des autres quant aux logiques de gouvernance au regard de la « mise sur agenda » qui sert de référence, et par la construction d'un dispositif plus ou moins contraignant.

Cette accumulation illustre le passage d'une gouvernance par l'auto-décret d'une partie (la RSE des grands groupes) vers une gouvernance par consensus qui s'est formalisée autour de la recherche d'un « équilibre dynamique » ou d'une « combinaison intelligente » (*smart mix*) entre les initiatives volontaires (*soft law* des grands groupes) et les initiatives législatives ou réglementaires des autorités publiques (*hard law*), dans le cadre d'une démarche « de progrès continu », nourrie de la négociation entre les parties intéressées, les enjeux climatiques concernant tout autant les parties qui ne prennent pas.

Les *Sommets de la Terre* sont organisés tous les 10 ans par l'ONU depuis 1972. Ils ont pris la dimension d'un régime de gouvernance dont l'objet est de gérer collectivement les enjeux environnementaux. Notons, en 1988, la création du GIEC (*Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat*) et l'apparition de la question de l'expertise dans la gouvernance environnementale mondiale. Le GIEC obtient le Prix Nobel de la paix conjointement avec Al Gore en 2007. Notons également aussi, en 1992, le *Sommet de Rio* avec les conclusions non juridiquement contraignantes du *Plan d'action pour le XXI<sup>e</sup> siècle - Agenda 21* quant à l'enjeu de stabilisation des émissions de gaz à effet de serre. En 1995, à la suite du Rio, la CNUCC (*Convention-cadre des Nations Unies sur les Changements Climatiques*) débouche sur l'organisation des COP (195 Etats appelés « Parties » plus l'Union Européenne). En 1997, c'est le *Protocole de Kyoto* où l'accent est mis sur la gouvernance par le marché entré en vigueur en 2005 (ce délai est lié à la réunion d'au moins 55 signatures des représentants des Etats, nombre nécessaire à sa ratification). Il vise à la réduction des émissions de gaz à effet de serre (diminution d'au moins 5% entre 2008 et 2012). Même si le *Protocole de Kyoto* est un échec (il n'a pas été mis en œuvre), et au-delà de la gouvernance par le marché qu'il préconise, un

système de sanction a été envisagé. En 2000, ce sont les *Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD)* définis pour être achevés en 2015 avec, pour but, la diminution de la pauvreté, l'accélération du développement humain et l'intégration du continent africain dans l'économie mondiale du XXI<sup>e</sup> siècle. En 2012, le Rio + 20 conduit à l'établissement des *ODD* (*Objectifs du développement durable*).

En 2014, la COP 20 à Lima conduit à la mise en place d'une e-gouvernance comme mode d'expression de la *voix* des parties avec la *plateforme NAZCA* (*Zone des Acteurs Non-étatiques pour l'Action pour le Climat - Non-State Actor Zone for Climate Action*). Selon le site du LPAA (*Plan d'Action Lima-Paris* - <http://newsroom.unfccc.int/lpaa-fr/>), les entreprises peuvent y adhérer et inscrire leurs engagements. Elle est gérée par la *CNUCC* qui enregistre les engagements des acteurs non-étatiques pour lutter contre le changement climatique. La Présidence française de la COP 21 y a ajouté les engagements coopératifs apparus dans le cadre de l'*Agenda des solutions*. Le modèle de gouvernance qui en ressort est celui des liens et des engagements.

Les *Objectifs de Développement Durable (ODD)* sont adoptés par le Sommet des Nations Unies (25-27 septembre 2015) : *Transformer notre monde : le Programme de développement durable à l'horizon 2030*, comporte une déclaration, 17 objectifs de développement durable (les *ODD*) dits de l'*Agenda 2030* et 169 cibles. Ils sont mis en œuvre à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, matérialisant l'engagement des pays à mobiliser les énergies pour mettre fin à toutes les formes de pauvreté, combattre les inégalités et s'attaquer aux changements climatiques, en veillant à ne laisser personne de côté.

Les *Objectifs de développement durable* s'appuient sur les *Objectifs du Millénaire pour le Développement Durable (OMD)* pour aller plus loin dans l'élimination de toutes les formes de pauvreté. Ces nouveaux objectifs sont un appel à l'action par tous les pays en vue de promouvoir la prospérité tout en protégeant la planète. Avec ces objectifs, les dirigeants politiques reconnaissent que l'élimination de la pauvreté doit s'accompagner de stratégies qui renforcent la croissance économique et répondent à un éventail de besoins sociaux, parmi lesquels l'éducation, la santé, la protection sociale et les possibilités d'emploi, tout en luttant contre les changements climatiques et en protégeant l'environnement.

En 2015, les attendus de la COP 21 et de la *CNUCC* débouchent sur l'*Accord de Paris sur le climat* où la COP devient l'organe suprême de la Convention, responsable du maintien des efforts internationaux pour faire face au réchauffement climatique – nouvelle étape de la construction d'une gouvernance multi-niveaux par consensus.

Cela étant, rien en matière sanitaire, ce que va signaler le déclenchement de la pandémie COVID-19.

## Conclusion : Un signal adressé à la RSE avec la modification des fondements des enjeux et du contenu du *reporting* extra-financier dans le cadre de la mise en œuvre d'une gouvernance multi-niveaux par consensus.

Au-delà de la confiance et de la réputation qui étaient de l'ordre de la « vieille » RSE, et compte-tenu du statut de l'information dont il a été plusieurs fois questions au sujet de la gouvernance, il s'agit bien de donner la preuve d'un engagement tangible et significatif en matière de développement durable.

Au-delà des catégories classiques du *reporting* (aussi bien financier que non financier) - *compliance* (conformité au Droit, normes, codes de conduite), *explanation* (crédibilité des explications aux parties prenantes), *accountability* (fia-bilité des informations, neutralité de l'audit, comparabilité), on constate la montée en puissance de trois principes :

- *Inclusiveness* (consensus à obtenir sur les objectifs avec les « parties », avec l'accent mis sur la diversité) en donnant la preuve que les intérêts des parties ont été pris en compte.
- *Responsiveness* (réactivité et crédibilité des réponses aux « parties », incluant des indicateurs) ; il matérialise l'idée qu'une organisation doit réagir aux enjeux avancés par les « parties », enjeux qui affectent sa performance en matière de développement durable et qui se concrétisent par des engagements, ainsi que par une communication avec les « parties ». Il implique la définition d'indicateurs de mesure et de suivi, même si ces réponses ne s'accordent pas avec les demandes de toutes les « parties ». Ces réponses sont hiérarchisées au regard de priorités afin de donner la preuve que l'organisation s'efforce de consacrer des ressources suffisantes aux réponses qu'elle souhaite apporter.
- *Materiality* (classement des informations selon le degré d'influence de l'activité sur les « parties ») ; le principe de matérialité repose sur la détermination de la pertinence et de la portée d'un enjeu pour une organisation et les « parties ». Son application en matière de développement durable est basée sur l'engagement vis-à-vis des « parties », la compréhension des limites environnementales de son activité et l'alignement stratégique avec les enjeux de l'organisation. Différentes *guidelines* proposent une approche construite sur des indicateurs-clés focalisés sur un nombre limité d'enjeux de

durabilité (les plus pertinents) et d'autres spécifiques au secteur, cette limitation du nombre d'indicateurs permettant de construire un « *reporting* équilibré » (Lo, 2010 ; GRI, 2013) en matière de compréhension d'enjeux tels que le réchauffement climatique, l'utilisation efficace de l'énergie, les émissions toxiques et chimiques, la gestion durable des forêts, des ressources halieutiques et autres ressources naturelles, la sécurité et les conditions de travail, l'accès équitable aux technologies et services financiers, la disponibilité de l'eau, les opportunités équitables d'emploi, la dimension durable des produits et des services. Il s'agit d'éviter de rendre compte de dépenses ayant peu de liens avec les impacts environnementaux et sociaux, de limiter la quantité d'informations divulguées, de limiter les demandes d'informations provenant d'un nombre croissant de « parties » et, pour les organisations les plus exposées, d'éviter l'accroissement du volume de leur *reporting* au regard d'enjeux déterminés par l'organisation et considérés comme significatifs afin de permettre le suivi de leur évolution (Frishkoff, 1970). Avec la notion d'« enjeu matériel significatif », la matérialité doit permettre d'acter la pertinence et la portée d'un enjeu pour une organisation et les « parties ». Pour désigner les éléments significatifs, il faut définir un d'un seuil de matérialité. Une organisation doit prendre en compte les informations adéquates collectées de sources fiables sur une période appropriée à partie de données autres que des données financières (informations sur les leviers non-financiers de développement durable et leur impact sur les « parties »). Les sources d'informations doivent inclure les informations émanant des « parties » sur des périodes à court, moyen et long termes au regard de seuils de matérialité sur la base de critères adéquats, explicites et crédibles, et pouvant être compris, répliqués et défendus. C'est en cela que le principe de matérialité ouvre le champ de la distinction entre *output* (ce qui est produit) et *outcomes* (ce qui possède un impact et donc sur qui et sur quoi).

Le principe de matérialité repose sur la réalisation d'une matrice de matérialité comprenant :

- L'identification des enjeux des « parties » et des impacts matériels de l'activité sur ces enjeux – spécification et évaluation des risques ;
- L'utilisation de méthodes de dialogue, sondages, entretiens, questionnaires, *Focus groups* avec les « parties » ;
- L'évaluation du niveau d'attente des « parties » (de peu élevé à très élevé),

- La hiérarchisation des thèmes ESG (environnement, social, gouvernance) de RSE en fonction des deux premiers domaines.

Ceci étant, la mise en œuvre du principe de matérialité est toujours entachée des limites propres à la primauté qui reste encore accordée au résultat économique au regard de la limitation des *scopes* inhérents à la mise en œuvre de ce principe. Il a fallu attendre les confinements associés à la pandémie covid-19 pour voir explicitement reconnue la primauté des enjeux politiques et sociaux sur les enjeux économiques. Les plans de relance économiques associés, du moins au sein de l'Union Européenne, marquent explicitement la primauté à accorder aux enjeux environnementaux avant les enjeux économiques.

Parler de gouvernance multi-niveaux par consensus, c'est statuer sur la gouvernance au regard des différents niveaux que sont ceux de la ligne 1 - ONU gouvernance des communs globaux, la ligne 2 – Union Européenne et paquets législatifs des communs globaux, ligne 3 - les Etats, ligne 4 les autres « parties » au regard du jeu des sources normatives (dont l'iso qui, comme on l'a vu, présente un corpus de cinq normes intégrées les unes aux autres). Le projet de penser la RSE après la cop 21 vient s'effectuer en tressage avec la question de la gouvernance des communs qui en matérialise la substance. La pandémie covid-19 ajoute maintenant les enjeux sanitaires et vient approfondir la logique du *business in society* au regard d'obligations, comme on peut le constater lors des confinements mais sans pour le moment avoir donné lieu à la définition d'une gouvernance.

### Déclaration de conflit d'intérêts

Les auteurs ne manifestent aucun conflit d'intérêts institutionnel ou personnel.

### Références bibliographiques

- Aggeri F. (2011), « Le développement durable comme champ d'innovation : Scénarisation et scénographies de l'innovation collective », *Revue Française de Gestion*, vol. 37, n° 215, pp. 87-106.
- Armstrong J. S. & Green K. C. (2013), « Effects of corporate social irresponsibility policies », *Journal of Business Research*, vol. 66, n° 10, pp. 1922-1927. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2013.02.014>
- Aubriot O. (2004), *L'eau, miroir d'une société. Irrigation paysanne au Népal central*, Éditions du CNRS, Paris, 2004.
- Aubriot O. (2013), « Savoirs sur l'eau : les techniques à l'appui des relations de pouvoir ? » *Autre part*, n° 65, pp. 3-26.
- Aubriot O. (2016), « De la matérialité de l'irrigation: réflexion sur l'approche de recherche utilisée », *Journal des anthropologues*, n° 132-133, pp. 123-144.

- Bchir A. (2018), Université de Paris Saclay en tant que rapporteur, *La tragédie de la performativité : les difficultés de la gestion de l'eau dans le cas du bassin transfrontalier SASS*, Université de Paris-Saclay.
- Bédoucha G. (1987), « *L'ami du puissant* : une communauté oasisienne du sud tunisien », Paris, Editions les archives contemporaines, Paris.
- Bédoucha G. (2000), « Libertés coutumières et pouvoir central, l'enjeu du droit à l'eau dans les oasis tunisiennes », *Etudes rurales*, n° 155-156, pp. 117-144.
- Bédoucha G. (2004), *Eclipse de lune au Yémen ? émotions et désarrois d'une ethnologue* - Odile Jacob, Paris.
- Bédoucha G. (2013), « Espace hydraulique, espace social dans les hautes terres malgaches, l'interdisciplinarité à l'épreuve du terrain », *Journal des anthropologues*, n° 132-133, pp. 45-90.
- Bowen H. R. (1953), *Social Responsibility of the Businessman*, Harper & Row, New York.
- Boyle J. (2003), « The second enclosure movement and the construction of the public domain », *Law and Contemporary Problems*, vol. 66, pp. 173-224.
- Brondizio S., Ostrom E. (2013), « Connectivité et gouvernance des systèmes socio-écologiques multi-niveaux : le rôle du capital social », *Management & Avenir*, vol. 7, n° 65, pp. 108-140, ISSN 1768-5958 (CAIRN).
- Cadet I. (2010), « L'« ISO 26000 washing » , un risque lié au statut de la Norme ISO 26000 », *Revue de l'organisation responsable*, vol. 10, n° 1 - « La norme ISO 26000 relative à la responsabilité sociétale: une nouvelle source d'usages internationaux », *Revue Internationale de Droit Economique*, vol. 4, n° 4, <https://doi.org/10.3917/ror.101.0016>
- Casciarri B. (2013), « Systèmes sociotechniques, savoirs locaux et idéologie de l'intervention. Deux exemples de gestion de l'eau chez les pasteurs du Soudan et du Maroc », *Autrepart*, n° 56, 2, pp. 169-190.
- Coriat B. (2016), « Communs fonciers, communs intellectuels. Comment définir un commun ? », in Coriat B., (Ed.), *Le retour des communs – La crise de l'idéologie propriétaire*, LLL, Paris, pp. 29-50.
- Donaldson T., Preston L. E. (1995), « The stakeholder theory of the corporation: Concepts, evidence, and implications », *Academy of Management Review*, vol. 20, n° 1, pp. 65-91, <https://doi.org/10.5465/amr.1995.9503271992>
- Freeman E. R. (1984), *Strategic Management : A Stakeholder Approach*, Pitman, Boston
- Frishkoff, P. (1970), « An Empirical Investigation of the Concept of Materiality in Accounting », *Journal of Accounting Research*, vol. 8, pp. 116-137.
- Global Reporting Initiative (2013), *G4 Sustainability Reporting Guidelines Principles and Standard Disclosure*, p. 17 (<https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/G4G4-Part1-Reporting-Principles-and-Standard-Disclosures.pdf>).
- Goffman E. (1973), *La mise en scène de la vie quotidienne*, Editions de Minuit, Paris, 1973 (Ed. originale : 1959).
- Hardin G. (1968), « The Tragedy of the Commons », *Science*, n° 162, pp. 1243-1248, <https://doi.org/10.1126/science.162.3859.1243>
- Heller M. A. (1998), « The tragedy of the anticommons: Property in transition from Marx to markets », *Harvard Law Review*, vol. 111, n° 3, pp. 621-688.
- Hirschman A. O. (1970), *Face au déclin des entreprises et des institutions*, Editions Ouvrières, Paris, 1972 (Ed. originale : *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Harvard University Press, 1970).

- Hooghe L., Marks G. (2003) « Unraveling the Central State, but How ? Types of Multi-level Governance », *American Political Science Review*, vol. 97, n° 2, pp. 233-243.
- Jonas H. (1979), *Le principe responsabilité*, Cerf, Paris, 1995 (Ed. originale : 1979).
- Lo K. (2010), « Materiality and Voluntary Disclosures », *Journal of Accounting and Economics*, n° 49, pp. 133-135.
- Macpherson C. B. (1962), *La théorie de l'individualisme possessif. De Hobbes à Locke*, Paris, Gallimard (Folio Essais), 2004 (Ed. originale : 1962).
- Martinet A.-C. (1984), *Management stratégique, organisation et politique*, Mc Graw Hill, Paris.
- Marks G., Hooghe L., Blank K. (1996), « European integration from the 1980s: State centric v. multi-level governance, *Journal of Common Market Studies*, vol. 9, pp. 356-371.
- Martinet A.-C., Pesqueux Y. (2013), *Epistémologie des sciences de gestion*, Vuibert, Collection « FNEGE », Paris.
- Martinet A.-C., E. Reynaud E. (2015), « Shareholders, Stakeholders et stratégie », *Revue Française de Gestion*, vol. 8, n° 253, pp. 297-317.
- Mitchell R. K., Agle B. R., Wood D. J. (1997), « Toward a theory of stakeholders identification and salience: Defining the Principles of who and what really counts », *Academy of Management Review*, vol. 22, n° 2, pp. 833-888, <https://doi.org/10.5465/amr.1997.9711022105>
- OCDE (2012), La gouvernance de l'eau dans les pays de l'OCDE : une approche pluri-niveaux, Études de l'OCDE sur l'eau, Éditions OCDE. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264168244-fr>
- Ostrom E. (1990), *Governing the Commons : The Evolution of Institutions for Collective Action*, Cambridge University Press, New York.
- Perks K. J. & Farache F. & Shukla P. & Berry A. (2013), « Communicating Responsibility-practicing Irresponsibility in CSR Advertisements », *Journal of Business Research*, vol. 66, n° 10, pp. 1881-1888.
- Pesqueux Y. (2006), « Un modèle culturaliste de la RSE ?», in *Responsabilité sociale de l'entreprise*, J.-J. Rosé (Ed.), De Boeck, Bruxelles, pp. 365-374.
- Pesqueux Y. (2007), *Gouvernance et privatisation*, PUF, collection « la politique éclatée », Paris.
- Pesqueux Y. (2009) « La responsabilité sociale de l'entreprise : un dialogue sans interlocuteur », *Vie sociale*, n° 3, pp. 135-154.
- Pesqueux Y. (2009), « La responsabilité sociale de l'entreprise ou l'épuisement d'un thème de gestion » in O. Meier & G. Schier, *Gouvernance, RSE – état des lieux et perspectives*, Hermès – Lavoisier, Paris, pp. 49-68.
- Pesqueux Y. (2011), « L'intérêt général au risque de la RSE », in F.-G. Trébulle & O. Uzan (Eds.), *Responsabilité sociale de l'entreprise – regards croisés droit et gestion*, Economica, Paris, 2011, pp. 483-500.
- Petrella R. (1996), *Le Bien commun, éloge de la solidarité*, édition Labor, collection Quartier Libre, Paris.
- Pinson G. (2006), « Développement durable, gouvernance et démocratie », Matagne P. (Ed.), *Les effets du développement durable*, L'Harmattan, Paris, pp. 11-28.
- Prenkert J., Shackelford S. (2014), « Business, Human Rights and the Promise of Polycentricity », *Vanderbilt Journal of Transnational Law*, vol. 47, n° 451.
- Riaux J. (2006), *Règles de l'Etat - règles de la communauté, une gouvernance locale de l'eau : anthropologie comparée de deux systèmes d'irrigation anciens en contexte d'intervention publique : vallée des Aït Bou Guemez (Haut Atlas - Maroc)*, EHESS, Paris.
- Strosser P., Meinzen-Dick R. S. (1994), « Groundwater Markets in Pakistan: An Analysis of Selected Issues », in Moench M. (Ed.) *Selling Water : Conceptual and Policy Debates over Groundwater Markets in India*, VIKSAT/Pacific Institute/Natural Heritage Institute, Ahmedabad.
- Taabni M., Moulay-Driss E. J. (2012), « Eau et changement climatique au Maghreb: quelles stratégies d'adaptation ? », *Les cahiers d'outre-mer*, vol. 4 n° 260, pp. 493 – 518 <https://doi.org/10.4000/com.6718>
- Walsh I., Taupin B. (2018), « Une analyse bibliométrique de la recherche en gestion - la RFG de 2002 à 2017 », *Revue Française de Gestion*, n° 270, pp. 18 – 46. <https://doi.org/10.3166/rfg.2018.00215>

## Por una crítica ontológica de la ideología del emprendimiento

### TOWARD AN ONTOLOGICAL CRITIQUE OF THE IDEOLOGY ON ENTREPRENEURSHIP

**ABSTRACT:** The specificity of Lukács' ontological proposals lies in the idea that a particular teleological position represents the ontological foundation of social being. If all praxis implies a connection with knowledge and consciousness, it turns out that practical responses are always mediated by some kind of spiritual production. Thus, ideology has a role within previous ideation. Ontological criticism provides critical reflections of the social structures that generate and demand theories with practical functions in order to guarantee their own reproduction. First, we present a systematization of the historical and conceptual trajectory of entrepreneurship with the aim of making an ontological critique of this concept. Then, we criticize the structures that generate such a business phenomenon and require of this to reproduce and expand: Neoliberalism, understood as the contemporary version of capitalism. Afterward, we identify the ontological foundation of the ideology of entrepreneurship: Individualism and its role in defusing latent social conflicts in a society in which, apparently, the relations between capital and work and, therefore, social classes tend to disappear. The specificity of the whole issue is that the worker, who is alienated from his circumstances as the real generator of value, becomes now alienated from his own condition of worker by transmuting into an ideal role of entrepreneur.

**KEYWORDS:** Entrepreneurship, ideology, neoliberalism, ontological criticism, organizational studies.

### POR UMA CRÍTICA ONTOLOGICA DA IDEOLOGIA DO EMPREENDEDORISMO

**RESUMO:** A especificidade das formulações ontológicas de Lukács é afirmar que o posicionamento teleológico é o fundamento ontológico do ser social. Se toda práxis expressar uma conexão com o conhecimento e com a consciência, levará a que as respostas sejam sempre permeadas por algum tipo de produção espiritual. Assim, a ideologia tem um papel como parte da prévia ideação. A crítica ontológica é crítica das estruturas sociais que geram e exigem teorias com funções práticas para garantir sua reprodução. Para fazer a crítica ontológica do empreendedorismo, apresentamos uma sistematização de sua trajetória histórica e conceitual. Em seguida, criticamos as estruturas que o geram e o necessitam para sua reprodução e ampliação: o neoliberalismo, entendido como o modo contemporâneo de existência do capitalismo. Logo, identificamos o fundamento ontológico da ideologia do empreendedorismo: o individualismo e sua função na distensão de conflitos sociais latentes em uma sociedade em que, de forma aparente, desaparecem as relações entre capital e trabalho, e, portanto, as classes sociais. Nesse sentido, o trabalhador alienado de suas circunstâncias, como o real produtor de valor, agora está alienado de sua própria condição de trabalhador, transmutada idealmente em empreendedor.

**PALAVRAS-CHAVE:** crítica ontológica, empreendedorismo, estudos organizacionais, ideología, neoliberalismo.

### POUR UNE CRITIQUE ONTOLOGIQUE DE L'IDÉOLOGIE DE L'ENTREPRENEURIAT

**RÉSUMÉ:** La spécificité des formulations ontologiques de Lukács est d'affirmer que la position télologique est le fondement ontologique de l'être social. Si toute praxis exprime un lien avec la connaissance et la conscience, il s'avère que les réponses pratiques sont toujours médiées par quelque sorte de production spirituelle. Ainsi, l'idéologie a un rôle dans le cadre de l'idéation précédente. La critique ontologique est une critique des structures sociales qui gèrent et exigent des théories avec des fonctions pratiques pour garantir leur reproduction. Pour faire la critique ontologique de l'entrepreneuriat, nous présentons une systématisation de sa trajectoire historique et conceptuelle. Plus tard, nous critiquons les structures qui le gèrent et en ont besoin pour se reproduire et s'étendre: le néolibéralisme, compris comme le mode contemporain d'existence du capitalisme. Ensuite, nous identifions le fondement ontologique de l'idéologie de l'entrepreneuriat: l'individualisme et sa fonction dans le désamorçage des conflits sociaux latents dans une société où, apparemment, les relations entre le capital et le travail et donc les classes sociales disparaissent. Ce qui est spécifique, c'est que l'ouvrier aliené de sa situation, en tant que le véritable producteur de valeur, est désormais aliené de sa propre condition d'ouvrier, idéalement transformée en entrepreneur.

**MOTS-CLÉ:** critique ontologique, entrepreneuriat, études organisationnelles, ideología, neoliberalismo.

**CITACIÓN:** Torres Oviedo, C. F., & Misoczky, M. C. (2020). Por una crítica ontológica de la ideología del emprendimiento. *Innovar*, 30(78), 61-73. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90305>

**CLASIFICACIÓN JEL:** L26, P10, P16.

**RECIBIDO:** 30 de abril 2020. **APROBADO:** 13 de agosto 2019.

**DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA:** Maria Ceci Misoczky - Rua Washington Luiz, 855. Sala 427. CEP 90010460. Porto Alegre, Rio Grande do Sul, Brasil..

### Carlos Fernando Torres Oviedo

Doctor en Administración

Área de Estudios Organizacionales, Universidad Federal do Rio Grande,

Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Porto Alegre, Brasil

Grupo de Investigación Organização e Práxis Libertadora

Rol del autor: Intelectual

carlos.oviedo@ufrgs.br

<https://orcid.org/0000-0002-4622-8372>

### Maria Ceci Misoczky

Doctora en Administración

Profesora Titular, Universidad Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Porto Alegre, Brasil

Grupo de Investigación Organização e Práxis Libertadora

Rol de la autora: Intelectual

maria.ceci@ufrgs.br

<http://orcid.org/0000-0003-2020-5882>

**RESUMEN:** La especificidad de las formulaciones ontológicas de Lukács es afirmar que la posición teleológica es el fundamento ontológico del ser social. Si toda praxis expresa una conexión con el conocimiento y la conciencia, resulta que las respuestas prácticas son siempre mediadas por algún tipo de producción espiritual. Así, la ideología tiene un rol como parte de la previa ideación. La crítica ontológica es crítica de las estructuras sociales que generan y demandan teorías con funciones prácticas para garantizar su reproducción. Para hacer la crítica ontológica del emprendimiento, presentamos una sistematización de su trayectoria histórica y conceptual. Despues, criticamos las estructuras que lo generan y lo necesitan para reproducirse y ampliarse: el neoliberalismo, entendido como el modo contemporáneo de existencia del capitalismo. En seguida, identificamos el fundamento ontológico de la ideología del emprendimiento: el individualismo y su función en la distensión de conflictos sociales latentes en una sociedad en que, aparentemente, desaparecen las relaciones entre capital y trabajo y, por lo tanto, las clases sociales. Lo específico es que el trabajador alienado de sus circunstancias, como el real productor de valor, ahora se aliena de su propia condición de trabajador, transmutada idealmente en emprendedor.

**PALABRAS CLAVE:** crítica ontológica, emprendimiento, estudios organizacionales, ideología, neoliberalismo.

## Introducción

En este artículo de reflexión<sup>1</sup>, de carácter ensayístico, realizamos la crítica ontológica de la ideología del emprendimiento. La pregunta ontológica es

<sup>1</sup> El argumento de este artículo se deriva parcialmente de la Tesis de Doctorado *La función ideológica del emprendimiento en la producción y reproducción de la vida en una zona rural de Colombia en el contexto del Posacuerdo de Paz*, de Carlos Fernando Torres Oviedo, orientada por María Ceci Misoczky, en el Programa de Pós-Graduação em Administração de la Universidad Federal do Rio Grande do Sul, con el apoyo de CAPES (Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior), disponible en: <https://bit.ly/2PEVQOa>. Advertimos que el texto que se publica en Innovar incluye partes significativas que no se encuentran en la Tesis y que resultaron de la construcción realizada por los autores específicamente para la llamada de trabajos sobre estudios organizacionales.

sobre la naturaleza de los fenómenos en relación con tendencias generales que los condicionan y de las cuales aparenta distanciarse. Se refiere, por tanto, a hechos y conexiones con tendencias universales junto con sus expresiones concretas (Lukács, 2012). En este sentido, nos interesa entender el fenómeno del emprendimiento desde una actitud crítica de las estructuras sociales que lo generan y que demandan ideas con funciones prácticas para garantizar su reproducción.

El tema del emprendimiento es recurrente en la administración y en los estudios organizacionales (EO). Como era de esperarse, la mayoría de los trabajos posiciona el emprendimiento como algo positivo y deseable, tanto en publicaciones en los países centrales como en América Latina. Sin embargo, también se encuentran artículos que no se posicionan desde la promoción del emprendimiento. Esos nos interesan más porque nos permiten delimitar el espacio para nuestro argumento. Por eso, es necesario revisar con más atención los trabajos que se proponen ser reflexivos o que se autodefinen como críticos, incluyendo los que se vinculan a los estudios críticos del emprendimiento (ECE).

Verduyn, Dey y Tedmanson (2017) explicitan que el uso del término *crítico* en los ECE se refiere a oponerse al funcionalismo y a su visión determinista de la naturaleza humana con el objetivo de "crear condiciones para rearticular el emprendimiento a la luz de temas que pertenecen a la libertad, emancipación o producción societal, [y de] criticar de modo a crear" (p. 38); en ese sentido, los autores afirman el deseo de "evitar caer en la trampa de ser/tornarse abiertamente negativos" (p. 39), se trata de traer los malos efectos para el centro del escenario, "pero de una manera afirmativa en vez de negativa" (p. 40).

Esta explicitación sobre el campo de los ECE ya nos permite aclarar una distancia decisiva. En la tradición filosófica en la que ubicamos nuestro trabajo, la crítica negativa es imprescindible para abrir a los sujetos nuevas posibilidades de acción, recordando que "la crítica positiva y las prácticas que alimenta son siempre prisioneras de ese mundo, del mundo inmediato, ahistórico" (Duayer, 2013, p. 121). Entendemos que hay un vacío en los EO respecto a la crítica negativa del emprendimiento desde el marxismo y la ontología materialista. Para hacerlo, es necesario restituir al objeto su efectiva historicidad con la intención de abrir a los sujetos nuevas posibilidades de acción. Como explica Dussel (1999), "crítica es una teoría científico-social no sólo por la posición teórica de lo negativo-material, sino - y esto es constitutivo de la crítica (criterio de demarcación, entonces) - por el 'ponerse de parte' efectiva y prácticamente 'junto' a la víctima" (p. 8), y hacerlo no solo en posición observacional participativa, "sino como el co-militante que entra

en el horizonte práctico de la víctima (negatividad-material) al que se decide a servir por medio de un programa de investigación científico-crítico ('explicativo' de las 'causas' de su negatividad)" (p. 8).

Por lo tanto, estamos interesados en las repercusiones del emprendimiento desde la perspectiva de las víctimas del sistema del capital y desde la ética como momento crítico de la moral vigente (Dussel, 2000). Esta crítica no puede operar con juicios de valor intrasistémicos, sino desde el criterio negativo de la no-posibilidad de producción y reproducción de la vida en comunidad. Esto es, ponerse de parte de las víctimas del sistema es condición de posibilidad de la criticidad, es el componente ético intrínseco, pero aún cognitivo. Ese componente tiene gran importancia, porque puede generar conciencia ética desde la explicación científica y, así, fundar teóricamente también la lucha social y política (Misoczky, 2017).

La perspectiva de emancipación que se encuentra presente en algunos trabajos que realizan la crítica gnoseológica y positiva del emprendimiento no tiene el mismo significado que la crítica negativa en la perspectiva de la liberación de las víctimas del sistema del capital. Para Rindova, Barry y Ketchen (2009), por medio de acciones emancipadoras, las personas buscan autonomía, expresan valores personales y hacen diferencia en el mundo. Verduijn, Dey, Tedmanson y Essers (2014), a su vez, adoptan una posición más moderada y defienden que emancipación y opresión hacen parte, simultáneamente, de las potencialidades del emprendimiento. Para defender esta posición, adoptan las proposiciones de Laclau (1996) que consideramos problemáticas por su afirmación de la prioridad del discurso y de la contingencia. En Laclau (1996) y en Laclau y Mouffe (2001), no se encuentran instrumentos analíticos para comprender los determinantes estructurales de lo real, el mundo es relativamente armónico y cualquiera puede articular cualquier cosa en un proceso que oculta diferencias concretas e impide cualquier intento de transcendencia radical. La consecuencia es una posición relativista en la que el énfasis en antagonismos y articulaciones contingentes hace desaparecer las contradicciones fundantes de los conflictos sociales (Misoczky & Flores, 2020).

Para proseguir, ilustramos tres tendencias que identificamos en los estudios reflexivos y del campo de los ECE mencionando, de manera breve, algunos trabajos publicados en revistas que se identifican con el espacio de los EO. La primera consiste en reflexionar sobre quién es el emprendedor, considerando ciertas particularidades y contextos específicos. Así, Ahl y Marlow (2012), a través de un análisis feminista posestructural, exploran los supuestos heteronormativos prevalecientes en las dinámicas entre



género y emprendimiento. Imas, Wilson y Weston (2012), en diálogo con los estudios poscoloniales, exploran prácticas de personas que viven en lugares y contextos de pobreza y exclusión de países periféricos, en relación con los principios, valores e identidades propios del mundo occidental asociados con el emprendimiento.

La segunda tendencia trata el emprendimiento como discurso y problematiza su función legitimadora o manipuladora. Así, Kenny y Scriver (2012), adoptando la concepción de hegemonía de Laclau y Mouffe (2001) en diálogo con el psicoanálisis de Lacan, exploran la función del significante vacío del discurso del emprendimiento triunfante, basado en narrativas heroicas y nacionalistas, para legitimar la continuación de las lógicas del mercado y del *statu quo* político durante la crisis económica de Irlanda a finales de la década del 2000. Costa y Saraiva (2012), basados en el trabajo de Boltanski y Chiapello (2007), según el cual las ideologías son un conjunto de creencias que dirigen, justifican y legitiman el compromiso de los individuos con el sistema, identifican los discursos hegemónicos sobre el emprendimiento que se expresan en las Empresas Junior

en Brasil. Costa, Barros y Martins (2012), acudiendo al análisis crítico del discurso de Fairclough (2001), discuten la diseminación del concepto de emprendimiento por las revistas de negocios brasileñas en las relaciones contemporáneas de trabajo, naturalizando el capitalismo como único modelo posible de desarrollo económico. Gill (2014) examina las promesas de movilidad social propias del discurso del emprendimiento en el llamado sueño americano, en contraste con la reproducción de jerarquías en torno a las nociones de propiedad, innovación y reconocimiento de oportunidades, legitimando emprendedores y marginado a otros grupos sociales.

En la tercera tendencia encontramos consideraciones sobre el emprendimiento más allá del espacio de los negocios. Así, Jones y Murtola (2012) retoman los trabajos de Hardt y Negri (2000) para explorar el emprendimiento como proyecto político y postulan que se trata de un operador clave en la expropiación, hacia fines privados o individualizados, de lo que es producido en común.

Los trabajos mencionados ilustran que los estudios que se posicionan de una manera reflexiva sobre el emprendimiento, y

sus implicaciones para la vida social, tienden a adoptar fundamentaciones posestructuralistas o posmarxistas, lo que es confirmado por los autores que hacen revisiones sobre el desarrollo del campo de los ECE. Ya mencionamos la influencia del posmarxismo de Laclau (Verduijn et al., 2014), pero también se encuentra el reconocimiento de que "Foucault es la figura fundacional de los ECE" (Verduyn et al., 2017, p. 38) al ofrecer el marco de referencia para entender cómo el discurso "expande las normas y prácticas desde el reino del emprendimiento hacia los individuos, grupos y organizaciones" (p. 39).

No se trata de negar que estos trabajos aporten contribuciones interesantes, sino de identificar sus limitaciones. La principal es el énfasis en narrativas, mentalidades y regímenes discursivos. Para Holborow (2015), este énfasis "tiene el efecto de separar lo ideacional de lo material y de excluir cualquier discusión de economía política" (p. 88), además de hacer que el mundo social parezca estático e inmutable. Destacamos, por lo tanto, la ausencia de críticas que incorporen la ontología y, específicamente, la ontología materialista marxista. Así, con este texto proponemos una crítica que se dirija a los fundamentos y contenidos de la ideología del emprendimiento teniendo como referencia última la vida y la praxis de sujetos concretos.

Para proseguir, organizamos el texto en cuatro partes. En la primera, introducimos las proposiciones de György Lukács sobre la ontología del ser social, la crítica y la ideología. En la segunda, presentamos una sistematización de las principales ideas a través de las cuales el emprendimiento ha sido desarrollado en su trayectoria histórica y conceptual. En la tercera, realizamos la crítica del emprendimiento considerando su función práctico-operacional en la reproducción de las estructuras sociales y económicas en el neoliberalismo y su fundamentación ontológica. Terminamos con reflexiones finales.

## Crítica ontológica e ideología

El campo filosófico de la ontología se refiere a las diferentes posturas sobre lo que es la realidad, es decir: sobre el ser. La especificidad de las formulaciones ontológicas de Lukács es que plantean el problema filosófico esencial del ser y del destino de los seres humanos en su autoconstitución contradictoria (Vaisman, 2007). El objeto de la ontología materialista, diferente de la ontología clásica y subsecuente, es lo que existe realmente; es el examen de la totalidad del ser social, de la realidad y del significado de cada fenómeno singular tomando lo existente en la forma de ser que le es específicamente propia (Lukács, 2010). De acuerdo con Medeiros (2016), en el caso de la ontología del ser social, "el término *ontología* se refiere a las

determinaciones que distinguen a la sociedad como forma de ser, naturalmente marcando su diferencia respecto a las formas de ser antecedentes" (p. 171).

Lukács (2012) recupera la ontología implícita en la crítica de Marx (2008) que desvela lo esencial de la formación socioeconómica puesta por el capital: la forma mercancía que fetichiza relaciones sociales, representándolas en su apariencia como relaciones entre cosas. Además, reconoce que, en esta crítica, "por primera vez en la historia de la filosofía, las categorías económicas aparecen como categorías de la producción y la reproducción de la vida humana, haciendo posible una exposición ontológica del ser social sobre bases materialistas" (p. 285). Acá es necesario aclarar brevemente que la economía tiene prioridad ontológica porque sin la producción y reproducción la vida humana las demás dimensiones del ser social se convierten en una imposibilidad lógica de existencia, y que eso no implica ningún tipo de determinismo economicista.

Para definir la ontología del ser social, Lukács (2012) parte de lo que, en su desarrollo histórico, distingue a los seres humanos de los otros seres naturales, orgánicos e inorgánicos: la teleología, o sea, la capacidad de establecer previamente las finalidades que pretende alcanzar. Toda teleología tiene por fundamento una necesidad existente, y toda finalidad se dirige a transformar lo real. La teleología es una posición formulada en la conciencia (momento ideal) y realizada materialmente, sin que eso implique actos secuenciales: la existencia ontológica de uno depende de la existencia ontológica del otro (Vaisman, 2010). La teleología es, por lo tanto, la praxis humanosocial intencional y deliberada que implica una relación entre la finalidad y la objetivación mediante elecciones para alcanzar la primera, bajo el establecimiento de redes de causalidad (Lukács, 2012).

La posición teleológica es la actividad exclusivamente humana, es el fundamento ontológico del ser social, y su expresión en la praxis es el trabajo. Originalmente, en el salto ontológico del ser orgánico hacia el ser social, el fenómeno originario del trabajo resultó de la inmediata necesidad de reproducción material de la vida. O sea, la esencia de la praxis que es el trabajo emerge en medio de la lucha por la existencia. En la secuencia histórica, la praxis sigue siendo una expresión de la posición teleológica, de la capacidad de figurar el mundo y de transformar la realidad y, por lo tanto, reproduce continuamente el trabajo como "modelo de toda praxis social, de cualquier conducta social activa" (Lukács, 2013, p. 83).

Si toda praxis, incluso la más directa y cotidiana, expresa una conexión con el conocimiento y la conciencia en la cual la proyección de los fines precede su realización,

resulta que las respuestas prácticas para resolver problemas que se expresan en los diferentes niveles de la existencia, en la vida cotidiana o con carácter genérico, son siempre mediadas por algún tipo de producción espiritual. La implicación ontológica es que "ese ser práctico actúa a partir de decisiones entre alternativas; ser que, sin tener abstractamente independencia de las necesidades puestas por la historia, reacciona a esas necesidades utilizando productos espirituales que son constituidos, de forma no lineal, en función de esas necesidades" (Vaisman, 2010, p. 49). Así, la ideología tiene un rol como parte de la previa ideación.

La ideología no se refiere a formaciones arbitrarias del pensamiento de personas singulares, aunque tengan una difusión social relativamente amplia. Para que un complejo de ideas se transforme en ideología es indispensable que tenga una función determinada.

La ideología es sobre todo la forma de elaboración ideal de la realidad que sirve para hacer la praxis social humana consciente y capaz de actuar. De este modo, surgen la necesidad y la universalidad de concepciones para dar cuenta de los conflictos del ser social; en ese sentido, toda ideología posee su ser-propiamente-así social: ella tiene su origen inmediato y necesariamente en el *hic et nunc* [aquí y ahora] social de los hombres que actúan socialmente. (Lukács, 2013, p. 465)

Además, la posibilidad universal de tornarse ideología está ontológicamente basada en el hecho de que su contenido, y algunas veces su forma conserva las marcas de su génesis. Si estas marcas "continúan más o menos visibles, tiene relación con sus funciones en el proceso de los conflictos sociales, [ya que] la ideología es un medio de lucha social, [...] es] un vehículo teórico y práctico para enfrentar y resolver conflictos sociales" (Lukács, 2013, pp. 465-467).

La existencia social de la ideología presupone, por lo tanto, antagonismos sociales que "solo pueden ser enfrentados eficazmente en la sociedad cuando los miembros de un grupo logran convencerse a sí mismos de que sus intereses vitales coinciden con los intereses importantes de la sociedad como un todo" (Lukács, 2013, p. 471). O sea, el surgimiento de las ideologías presupone relaciones socio-históricas de disputas por imponer intereses particulares a la sociedad como un todo y "es marca registrada general de las sociedades de clases" (Lukács, 2013, p. 472).

Así, la imposición de intereses de clase es lo que constituye el modo de operación de las ideologías:

Si eso es impuesto con los medios del convencimiento, con violencia directa o disimulada, resulta en matices importantes, pero no es decisivo para su determinación como ideología, así como tampoco lo es la pregunta si

el contenido corresponde a los hechos sociales, a las tendencias de la época o está en contradicción con ellos, si la convicción que orienta la acción ideológicamente determinada en los hombres singulares y en sus grupos es sincera o hipócrita, etc. (Lukács, 2013, pp. 471-472)

Lo que interesa es que el surgimiento de las ideologías presupone la existencia de estructuras sociales en las cuales distintos grupos actúan para imponer sus intereses a la sociedad como un todo. Pero hay que considerar también el significado de la cotidianidad social en su exigencia de resolución inmediata de problemas "que emergen en condiciones históricas dadas, en las situaciones de clases existentes y en las correspondientes actitudes de la humanidad frente a una realidad social inmediatamente dada por sí" (Lukács, 2012, p. 32). Es decir, las operaciones ideológicas se explicitan en las formas más complejas de la acción humana y de modo concreto en el plano de la vida cotidiana. En ese sentido, Lukács (2013) afirma que la existencia social de la ideología presume "los conflictos sociales que necesitan ser contrarrestados, en última instancia, en su forma primordial, es decir, socioeconómica, pero que desarrollan formas específicas en cada sociedad concreta (p. 471). Esa existencia social de la ideología permite entender su estrecha relación con la condición material y superar la crítica gnoseológica de la ideología como falsa conciencia.

Lukács (2013) rechaza "toda crítica gnoseológica de la veracidad o falsedad del contenido de las ideologías que se tornan operantes. [De la misma forma] puntos de vista morales (convicción sincera o demagogia cínica, etc.) no entran directamente en cuestión como criterios de lo que es ideología" (p. 506). En contrapartida, afirma que las ideologías son elaboraciones abstractas que tienen funciones prácticas en el mundo concreto de la vida social. Eso no significa desconsiderar que el pensamiento fetichizado de la ciencia oficial está siempre dirigido para transformar la historicidad ontológicamente relevante "en una perpetuación de contenido en el cual la continuidad dinámica del proceso real se perpetua en una 'sustancia', en último análisis, siempre idéntica" (Lukács, 2013, p. 510).

Es importante también remarcar que la ideología no se reduce a una estructura o contenido representacional, lo que significaría asumirla simplemente como forma de pensamiento en términos teóricos, o como sistema de creencias en sus expresiones discursivas. Por eso, la crítica ontológica coloca como momento prioritario no solamente las condiciones de validez de las teorías, no solamente sus distorsiones lógico-gnoseológicas, sino sus presuposiciones reales, las estructuras que hacen de esas teorías una necesidad y los procesos concretos que generan tales distorsiones (Lukács, 2010).

La crítica ontológica no es crítica gnoseológica de las teorías sobre la sociedad, es crítica de las estructuras sociales que generan y demandan teorías con funciones prácticas para garantizar su reproducción. Además, la crítica ontológica implica reconocer la negación como momento de la acción teleológica, porque el sujeto de la acción tiene la potencialidad de negar el flujo espontáneo del ser y poner una nueva efectividad (Lukács, 2013). Esta nueva efectividad objetivada está presente en la realidad como posibilidad, pero, para ser aprehendida subjetivamente como posible alternativa concreta, requiere el análisis negativo de lo que se impone transformar. La crítica ontológica es una crítica entre tradiciones y se propone "figurar el mundo de manera radicalmente distinta, no solo de las formas de conciencia de lo cotidiano, sino también de sus formas científicas de conciencia" (Duayer, 2013, p. 114).

Por eso, la crítica interna que no llega a los presupuestos fundamentales, estructurales, y que puede solamente perfeccionar lo existente es insuficiente. La crítica ontológica, por su parte, es esencial porque la praxis humano-social es teleológica y "depende crucialmente de una significación o figuración del mundo más o menos unitaria y coherente" (Duayer, 2013, p. 114). La crítica ontológica, aunque no sea suficiente, es un imperativo para la transformación social.

En lo que sigue, ejercitamos la crítica ontológica del emprendimiento por entender que, en su especificidad, esa ideología es una elaboración ideal fetichizadora de la realidad que orienta las acciones prácticas de los agentes sociales. Para empezar, en la secuencia, presentamos una sistematización de las principales ideas a través de las cuales el emprendimiento ha sido desarrollado en su trayectoria histórica y conceptual.

## Fundamentos teóricos del emprendimiento

En las primeras formulaciones, el emprendimiento era asociado a la asunción de riesgos. Cantillon (1950), en un documento titulado *Essay on the nature of commerce in general* y escrito aproximadamente en 1730, utilizó explícitamente el término *emprendedor* para referirse al individuo que asume riesgos en condiciones de incertidumbre, en la relación mercantil entre compradores y vendedores de la ciudad y del campo (Hébert & Link, 2006). Según Blaug (2000), Cantillon nombró emprendedores a las personas que están dispuestas a comprar a un cierto precio y vender a uno incierto, incluso con el riesgo de caer en bancarrota. Esta definición refleja el contexto del capitalismo mercantil en el cual una incipiente burguesía de artesanos y mercaderes se tornó una fuerza social y económica considerable. En adelante, a partir de Adam Smith, no era necesario distinguir entre capitalista y emprendedor

porque, en la primera industrialización, quien iniciaba un negocio y quien lo financiaba eran la misma persona. Say (1821), para quien el emprendimiento consiste en combinar los factores de producción –tierra, capital y trabajo– en un organismo, retomó las ideas de Cantillon, al definir *emprendedor* como el centro del proceso económico, cumpliendo un papel de intermediario entre productores y consumidores. Además de asumir riesgos, el emprendedor prevé, evalúa proyectos razonablemente y moviliza recursos (Rodríguez & Jiménez, 2005).

Las proposiciones de Schumpeter (1957) traen a colación la innovación y, además, dieron un nuevo lugar al emprendimiento en el marco de una teoría económica complementaria a la Teoría del Equilibrio General de Walras. En un libro publicado en 1911 –*The theory of economic development*– Schumpeter (1957) define el desarrollo como "un cambio espontáneo y discontinuo en los cauces de la corriente [...] que desplazan siempre el estado de equilibrio existente con anterioridad" (p. 75); además, enfatiza las rupturas e insiste en "los cambios de la vida económica que no hayan sido impuestos a ella desde el exterior, sino que tengan un origen interno" (p. 73). Con relación al proceso de producción en una economía de competencia vinculado al crédito, el autor afirma que el productor es quien inicia el cambio económico, que "producir significa combinar materiales y fuerzas que se hallan a nuestro alcance [y que innovar significa] producir otras cosas, o las mismas por métodos distintos al combinar en forma diferente dichos materiales y fuerzas" (Schumpeter, 1957, pp. 76-77).

Como parte de estas proposiciones, Schumpeter (1957) afirma lo siguiente: "Llamemos 'empresa' a la realización de nuevas combinaciones, y 'emprendedores' a los individuos encargados de dirigir dicha realización" (p. 84), eliminando el concepto del emprendedor como persona que soporta riesgos; adicionalmente, afirma el carácter transitorio de la función: "Ser emprendedor no es una profesión ni, por lo general, una condición perdurable" (p. 88), es privilegio de un tipo particular de hombres cuya conducta se dirige hacia algo diferente y supone diferencias cualitativas considerables respecto a la conducta económica meramente racional. Schumpeter (1957) también menciona los motivos del emprendedor: (1) el ideal y la voluntad de fundar un reino privado; (2) la voluntad de conquista, expresada en el éxito y la ganancia económica; y (3) el gozo creador al ejercitarse la energía y el ingenio. Así, el emprendedor es la fuente de todo cambio dinámico en la economía y el sistema capitalista no puede ser entendido sino en términos de las condiciones que le dan vida al emprendimiento.

En otro libro, en el contexto en que ya predominan las grandes corporaciones, Schumpeter (1961) sigue

reconociendo que solamente los individuos son agentes de cambio, pero expresa una actitud de reserva sobre el rol del emprendedor en la sociedad, por su incapacidad de iniciar progresos macroeconómicos. Según Swedberg (2000), se observan por lo menos dos elementos que Schumpeter (1961) colocó durante la década de 1940: (1) la noción de destrucción creadora, con la cual sostiene que el emprendedor asume un papel destacado en el desarrollo de nuevos productos, procesos, mercados, fuentes de abastecimiento y formas de organización, y (2) el rol del Estado, que debe ser el de garantizar la libre competencia con la menor interferencia reguladora posible.

Con las formulaciones de la Escuela de Pensamiento Austriaca, la forma de conceptual del acto mental adquiere centralidad en relación directa con la visión de sociedad implementada a partir de la crisis económica en la década de 1970, para justificar las reformas neoliberales. En rasgos generales, (a) su objeto de estudio es lo que definen como la "acción humana" y la "praxeología", para superar lo que la teoría económica tradicionalmente considera como eventos restringidos a la elección racional y la maximización; (b) con una epistemología relativista, consideran que todos los fenómenos son variables y que cabe al científico apenas hacer pronósticos; (c) destacan la construcción permanente de la realidad social por parte del hombre indeterminado que enfrenta condiciones emergentes e impredecibles. Un componente distintivo es la concepción de hombre, que no se refiere más al agente racional que asume riesgos sobre la base del cálculo, sino al emprendedor que se distingue por su racionalidad creativa.

Fue Mises (1986) quien atribuyó a cualidades subjetivas la generación de riqueza, ya no en términos amplios o de las naciones, sino personales, individuales. La influencia de Mises (1986) se encuentra en Kirzner (1973, 1979), para quien el rasgo fundamental del emprendedor es la capacidad de identificar el mejor modo de actuar y hacerlo, aunque cuente con una segunda o tercera opción; y la atención (o estado de alerta) –la dimensión más importante– a las oportunidades de ganancia de beneficios que se presentan en el mercado. Este autor enfatiza la calidad de la percepción, afirmando que el buen raciocinio depende de informaciones no solo correctas sino también, y especialmente, situadas. Para Kirzner (1973), la fragilidad central de las proposiciones de Schumpeter (1957-1961) era la tendencia a naturalizar el talento de individuos innovadores y la relevancia macroeconómica de las innovaciones, sin reconocer que el emprendedor es un creador de oportunidades y que reacciona a las del mercado.

Es necesario también mencionar el significado del emprendimiento en la dimensión de la geoeconomía y el contexto de la Conferencia de la *Mont Pelerin Society*

(MPS) realizada en 1970. En esta Conferencia, el foco en el emprendimiento fue parte central de la definición de la agenda de los círculos intelectuales neoliberales, en colaboración con líderes corporativos. Según Plehwe (2020), esta Conferencia es clave para entender la revisión de las contribuciones de Schumpeter a partir de las proposiciones de Giersch (1984) y su énfasis en los cambios estructurales de la economía mundial, en el cual reafirma el rol de la innovación y del innovador-emprendedor. Sus contribuciones tienen gran relevancia para la perspectiva de la gestión emprendedora, la colaboración en sistemas de innovación e intra-emprendimiento, así como para la diseminación del comportamiento emprendedor a todos los tipos de instituciones públicas y privadas involucradas en el desarrollo regional y de negocios (Plehwe, 2020).

Para la nueva geoeconomía de Giersch (1984), un centro de innovación en una localización específica resulta para la empresa o negocio una posición temporal de monopolio. Una vez que la innovación se disemine, la ventaja competitiva se pierde y son necesarias nuevas innovaciones o moverse para el margen en el proceso de competición local. En consonancia con Mises (1986) y con Kirzner (1973), "la innovación se relaciona con potencializar factores y aprovechar oportunidades, más que ser un ingrediente esencial y escaso en el proceso económico" (Plehwe, 2020, p. 136); como se puede desprender, "Giersch era firme sobre los movimientos irrestrictos de capital, bienes y, en una cierta extensión, de trabajo" (p. 136). Según Plehwe (2020), Giersch también consideraba que:

los emprendedores están en todos los lugares, en el sector privado y en el público, en la acción humana obstaculizada o habilitada por la estructura institucional de la sociedad. [Sin esta comprensión,] la sociedad no adopta el emprendimiento productivo y tendrá que vivir con el éxodo de talentos hacia mejores lugares y con la aplicación subóptima de los talentos restantes. (p. 137)

En el campo de la administración, el tema del emprendimiento se disemina con la colaboración decisiva de Peter Drucker y tiene centralidad en los desarrollos del gerencialismo<sup>2</sup>. Más específicamente, a partir de la lectura del libro *Innovación y emprendimiento: prácticas y principios*,

<sup>2</sup> Klikauer (2013) define *gerencialismo* como la combinación de conocimiento de gestión e ideología para establecerse a sí mismo, sistemáticamente, en las organizaciones y en la sociedad, al mismo tiempo en que priva propietarios y empleados, así como a la sociedad civil de todo el poder decisorio: "El gerencialismo justifica la aplicación de técnicas de gestión a todas las áreas de la sociedad con base en su superioridad ideológica, pericia, y exclusividad del conocimiento gerencial necesario para manejar de manera eficiente corporaciones y sociedades" (p. 1104).

resulta posible afirmar que Drucker (1986), además de retomar de manera selectiva las formas conceptuales del emprendimiento hasta aquí presentadas, también las disemina hacia muy diversos sectores de la vida social. Drucker (1986) califica como *slogans* todos aquellos síntomas de la crisis económica de 1973, expresados en indicadores, pero reducidos, según él, a axiomas. No es que desconozca la existencia de la crisis, sino que la redimensiona denominándola como una economía nueva que gira en torno a dos elementos: la administración emprendedora y la innovación. Al referirse a aquellos emprendimientos emergentes, que también denomina como "iniciativas de riesgo", aludiendo a la terminología de Cantillon, Drucker (1986) afirma que "todos constituyen nuevas aplicaciones de conocimiento al trabajo humano, lo que es, en último análisis, la definición de tecnología. Sólo que [...] la nueva tecnología es la administración emprendedora" (p. 16). En este punto se puede identificar la valorización, así como en Hayek (2009) y Kirzner (1973, 1979), de un tipo específico de conocimiento definido por los fines y central en lo que llama "sociedad del conocimiento". Además, Drucker (1986) defiende que el emprendimiento se expresa concretamente en términos de creación de empresas, sean innovadoras o no y en cualquier sector económico, incluso en el no lucrativo.

## Crítica ontológica del emprendimiento

Después de esa breve presentación de las ideas centrales sobre el emprendimiento, pasamos al ejercicio de la crítica ontológica, para lo cual organizamos el argumento en dos partes. En la primera, hacemos la crítica de las estructuras que lo generan y lo necesitan para reproducirse y ampliarse: el neoliberalismo, entendido como el modo contemporáneo de existencia del capitalismo. En la segunda, identificamos el fundamento ontológico de la ideología del emprendimiento: el individualismo.

## La ideología del emprendimiento como instrumento práctico operacional del neoliberalismo

A pesar de que, en los espacios académicos, "conectar neoliberalismo y emprendimiento se ha convertido en un lugar común" (Plehwe, 2020, p. 120), la primera consideración que se hace necesaria es ubicar el tema del emprendimiento en su contexto histórico estructural de diseminación y consolidación.

De una manera comprensiva, se puede entender el neoliberalismo como la conjugación de cuatro aspectos intrínsecamente relacionados: (a) un conjunto de ideas económicas y políticas inspiradas en la Escuela Austriaca de Mises, Hayek

y sucesores, asociado de manera no siempre coherente con ideas de la Escuela Monetarista de la Universidad de Chicago; (b) un conjunto de políticas, instituciones y prácticas inspiradas o validadas por esas ideas; (c) una ofensiva de clase contra los trabajadores con participación del Estado, en apoyo al capital en general y a las finanzas en particular, y (d) una estructura de reproducción social, económica y política sustentada por la financiarización (Fine & Saad-Filho, 2017).

Según Harvey (2007), "el neoliberalismo es, más que todo, un proyecto para restaurar la dominación de clase a sectores que vieron amenazadas sus fortunas por la ascensión de esfuerzos socialdemócratas desde el final de la II Guerra Mundial" (p. 22) y por el colapso del crecimiento en la década de 1970. En la misma dirección, Puello-Socarrás (2015) sostiene lo siguiente:

Desde la década de 1970 y hasta el día de hoy, el neoliberalismo es, por anonomasia, la estrategia ofensiva y contrarrevolucionaria del Capital (contra el Trabajo). Por ello, el neoliberalismo debe concebirse igualmente como una 'reacción' (también: 'salida' y 'solución' para las élites económicas y políticas mundiales) con el fin de afrontar la crisis estructural y global del capitalismo. (p. 22)

Saad-Filho y Morais (2018) conciben el neoliberalismo como el modo contemporáneo de existencia del capitalismo. Además, identifican dos etapas con base en la lógica y no en una cronología rígida. Estas etapas pueden ocurrir en serie, ser aceleradas, postergadas o, incluso, superpuestas en cada país o región a causa de sus circunstancias económicas, políticas e históricas. La primera prioriza "los intereses directos del capital privado transnacional y, en especial, del sector financiero, sin llevar en consideración el costo de destrucción del sistema productivo preexistente y sus consecuencias sociales" (Saad-Filho & Morais, 2018, p. 97). Además, involucra la intervención estatal para imponer la integración transnacional de capital en el ámbito de empresas individuales, tornar obsoletas parcelas importantes de trabajadores, reprimir sus organizaciones y desorganizar movimientos sociales y políticos. La segunda "consolida el rol ampliado del sector financiero en la reproducción económica y social, el manejo por este sector del nuevo modo de integración internacional, la estabilización de las relaciones sociales impuestas en la etapa anterior, y la promoción de la subjetividad neoliberal" (Saad-Filho & Morais, 2018, p. 97).

Estas etapas transforman los fundamentos materiales de la economía y de la reproducción social "con implicaciones para las relaciones de clase y la dinámica distributiva entre ellas" (Saad-Filho & Morais, 2018, p. 98), incluyendo la

flexibilización e intensificación del trabajo con la correspondiente limitación de su remuneración, la austeridad fiscal y el control de gastos públicos con repercusiones adversas para la provisión de servicios asistenciales y compensatorios, los retrocesos en procesos de negociación colectiva y los cambios regresivos en los regímenes de seguridad social, las privatizaciones y la apropiación de bienes comunes, y la financiarización de la reproducción social (Fine & Saad-Filho, 2017).

De una manera general, se puede decir que, a partir de la década de 1970, se han implementado dos generaciones de reformas neoliberales, gozando de mayor vigencia, en el inicio, aquellas centradas en privatizaciones y liberalización económica, mientras que actualmente se observa un viraje hacia un mayor énfasis en las reformas centradas en lo institucional. En ese sentido,

la transición desde su versión neoclásica angloamericana hacia los referentes de la economía austriaca pone en su centro al hombre emprendedor y a la teoría del emprendimiento como sus soportes primordiales y confía en ellos como un medio de perpetuarse en el tiempo. (Puello-Socarrás, 2008, p. 148)

Es en ese modo contemporáneo de existencia del capitalismo en el que, según Holborow (2015), vivimos la "reinvención neoliberal del emprendedor" (p. 71). Es en ese proceso que emerge la versión contemporánea del emprendimiento como parte del conjunto de ideas producidas o inspiradas en la Escuela Económica Austriaca, y del proceso que implementa la estrategia definida en la Conferencia de la MPS ya mencionada. En su fundamento se encuentran el énfasis en las ideas producidas por la mente, con base en el rescate que Mises (1986) realiza de las primeras conceptualizaciones de Cantillon (1950) y Say (1821) sobre el emprendedor como el agente que obtiene las ganancias a partir de la operación sobre los factores de producción. Así, en las palabras de Mises (1986):

Los bienes de capital como tal son cosas muertas que en sí mismos no logran nada. Si son utilizados de acuerdo con una buena idea aparecen las ganancias. Si son utilizados de acuerdo con una idea equivocada, no aparecen las ganancias o se incurre en pérdidas. Es la decisión emprendedora la que crea las ganancias o las pérdidas. Es en la actividad mental, en la mente del emprendedor, donde se originan en definitiva las ganancias. Las ganancias son un producto de la mente, del éxito en anticipar el futuro del mercado. Se trata de un fenómeno espiritual e intelectual. (p. 78)

Puello-Socarrás (2010) aclara que las proposiciones sobre el emprendedor y el emprendimiento tienen algunas

premisas básicas, a pesar de que existan diferencias entre autores y posturas. Las premisas básicas son las siguientes: (i) emprender es poner en marcha una iniciativa sin que exista información perfecta ni se pueda predecir su resultado; (ii) el emprendedor es alguien que posee habilidades específicas y confianza para pronosticar el futuro; (iii) si, "como plantea Mises, la economía es la ciencia de la acción humana", el proceso de emprendimiento tiene por objetivo "[...] alcanzar un nuevo estado futuro mediante su propia intervención" (Puello-Socarrás, 2010, p. 196); (iv) el emprendedor está siempre en alerta para identificar las oportunidades en el mercado y es allí donde radica la fuente de sus ganancias; (v) el emprendedor "guía" la producción social asumiendo la división del trabajo, ya que el emprendimiento es la fuerza motriz de todo el sistema de mercado (Mises, 1986).

Como síntesis, la palabra *emprendedor* "encapsula un imaginario social en el cual el individuo es central, la riqueza es entendida en términos individuales y los individuos que buscan la riqueza son modelos" (Holborow, 2015, p. 72). Así, junto con el consumidor, sintetiza una concepción de relaciones sociales centralmente definidas por transacciones monetarias. Esta afirmación es relevante porque provoca una reflexión sobre la naturaleza específica del emprendimiento en relación con las leyes generales del capitalismo que lo condicionan y de las cuales simultáneamente parece desviarse. Por lo tanto, es necesario encontrar sus fundamentos y modo de operación específicos.

### Los fundamentos ontológicos de la ideología del emprendimiento

En diálogo con la definición de ideología como elaboración ideal de la realidad que tiene funciones práctico-operacionales, podemos afirmar que el capitalismo en su existencia como neoliberalismo necesita que los grupos sociales negativamente afectados en sus condiciones para producir y reproducir sus vidas se convenzan de que sus intereses coinciden con los de las élites económicas. Así, las causas estructurales de sus privaciones cotidianas son transformadas en fragilidades e incapacidades de los propios grupos e individuos para superar sus dificultades. Interesa aquí remarcar que, al responsabilizar a los individuos por su situación de vida, se produce la distención de conflictos sociales latentes en una sociedad en que aparentemente desaparecen las relaciones entre capital y trabajo y, por lo tanto, las clases sociales.

Para ello, es imprescindible exaltar las capacidades psicológicas de los individuos sobre las condiciones sociales en las que están inmersos. Este carácter subjetivista se encuentra claro, por ejemplo, en la percepción de oportunidades

de Mises (1986) y Kirzner (1979), y en la proposición de Drucker (1986) sobre la sociedad del conocimiento.

Aún sobre individualismo, es interesante tener en cuenta que existe un debate, creado por Hayek (2009), para distinguir dos tipos: por un lado, el individualismo de corte clásico, ilustrado, racionalista, inspirado en Descartes y según el cual las acciones de los hombres corresponden a propósitos deliberados; por otro lado, Hayek (2009) defiende un individualismo de corte anglosajón, antirracional, constructivista, para el cual la razón no es tan importante a la hora de comprender los asuntos humanos. Este tipo de individualismo no acepta la existencia de entidades colectivas, sino actos puramente individuales. Así, el éxito depende de los méritos y logros personales y es de su exclusiva responsabilidad.

Para que el argumento quede más claro, mencionamos la que tal vez sea la expresión más evidente y dramática de la función práctico-operacional de la ideología del emprendimiento, la ofensiva de clase contra el trabajo, que es uno de los elementos definidores del neoliberalismo. Como ya lo abordamos, es como si la relación capital-trabajo no existiera más en un contexto en donde ya no se diferenciarían el sujeto capitalista y el individuo emprendedor y, en el cual, "el emprendedor no es estrictamente un trabajador porque sus expectativas de ingreso no dependen exclusivamente de la venta de su fuerza de trabajo y no se desenvuelven en rigor en este mercado" (Puello-Socarrás, 2010, p. 197).

La opacificación de la existencia de clases sociales es muy importante para desvanecer los conflictos en un contexto de transformaciones del trabajo, con diversificación de las formas de explotación y de aumento de las contradicciones reales, bajo los procesos de flexibilización y precariedad laboral, de estímulo al trabajo por cuenta propia, y de la supuesta libertad del trabajador uberizado. En las palabras de Antunes (2011), vivimos la erosión del trabajo contratado y reglamentado, y "viendo su substitución por diversas formas de emprendimiento, cooperativismo, trabajo voluntario, etc." (p. 411). Este aporte es interesante porque permite conectar distintos formatos organizacionales con el tema de las transformaciones del trabajo, así como con las repercusiones específicas para las víctimas del sistema del capital. Si en sus orígenes las cooperativas eran instrumentos de la lucha operaria contra el desempleo, hoy "los capitales crean falsas cooperativas como instrumentos importantes para depauperar aún más las condiciones de remuneración de la fuerza de trabajo y aumentar los niveles de explotación, erosionando aún más los derechos de los trabajadores" (Antunes, 2011, p. 411). Aquí también se ubica el tema del tercer sector<sup>3</sup> y de algunas vertientes de

la economía solidaria, de situaciones en las cuales el emprendimiento termina por configurar una forma oculta de trabajo precarizado.

La ofensiva de clase contra el trabajo no ocurre apenas en los procesos de flexibilización y precariedad, sino también en la lógica del emprendimiento productivo como fuente de ventaja competitiva (Giersch, 1984), que comanda los movimientos irrestrictos de capital, bienes y trabajo. Así, la integración transnacional del capital y la movilidad geoeconómica tornan obsoletas parcelas importantes de trabajadores y destruyen economías regionales.

Otra función práctico-operacional de la ideología del emprendimiento en el neoliberalismo es la restricción de alternativas de la praxis humano social relacionada con la transcendencia del orden del capital. Recordemos que, en su ontología, el ser social responde ante la realidad aprehendiendo y reelaborando ciertos elementos que existen en ella, aún sin conocerla totalmente. Es justamente la conciencia sobre la realidad objetiva lo que le permite pensar sus acciones prácticas. Por lo tanto, las respuestas pasan por un momento de ideación de la realidad. Así, en la teleología, a través de la cual la conciencia se explicita, se encuentra una decisión entre alternativas: el fenómeno originario de la libertad. Claro que la operación desencadenada por la conciencia siempre es un proceso en relación con la realidad concreta y la decisión entre alternativas no opera independiente de las determinaciones sociales. Asumir eso implicaría aceptar una especie de voluntarismo puro. Lo que se apunta aquí es que "las legalidades objetivas del ser social están indisolublemente ligadas a actos individuales de carácter alternativo, pero poseen al mismo tiempo una restricción social que es independiente de tales actos" (Lukács, 2012, p. 345). Es en esa restricción social que se puede rastrear la operación ideológica que ofrece las concepciones para dar cuenta de la realidad que el ser social enfrenta en el aquí y ahora.

En consecuencia, puede entenderse que la ideología del emprendimiento ofrece las concepciones ideales en el sentido de diseminar que la producción y reproducción de la vida solo pueden realizarse a través de actos individualistas y orientados hacia el mercado. La universalización y generalización de un modelo para toda la praxis expresa la pretensión de conducir a que todos los agentes sociales se organicen y produzcan en función del mercado y, al hacerlo, define como inadecuada la praxis que se orienta por otras lógicas. Lo individual se sobrepone a lo colectivo, los sindicatos y los movimientos sociales son activamente combatidos, y prácticas comunitarias basadas en la tradición o en la solidaridad tienden a ser mayoritariamente descalificadas, negadas y hasta reprimidas.

<sup>3</sup> No olvidemos que este tema tenía centralidad en las proposiciones de Drucker (1986).

Dicho esto, puede afirmarse que la operación ideológica del emprendimiento contiene, en términos ontológicos, la restricción de las alternativas por considerar en el momento de ideación previo a la acción práctica. Como ya fue mencionado, este proceso teleológico ocurre tanto para problemas genéricos como cotidianos. Por lo tanto, al considerar las formas ideológicas que tienden a orientar la praxis, se debe también tener en cuenta que en algún momento existieron posibilidades descartadas. Se puede, entonces, afirmar que la función ideológica del emprendimiento restringe las posibilidades de organización humanas a actividades económicas dirigidas al mercado, bajo su fundamento ontológico de que el individualismo competitivo es la forma natural de expresarse socialmente en el modo contemporáneo de existencia del capitalismo, al mismo tiempo en que busca limitar la construcción colectiva de procesos de resistencia y de lucha para garantizar la producción y la reproducción de la vida.

### Reflexiones finales

La crítica ontológica es indispensable para evidenciar la relación entre praxis y conciencia en hechos elementales de la vida cotidiana, como el trabajo y la producción de la vida y subjetividad humanas. En apariencia, "los fenómenos de reificación, de alienación y de fetichización, aparecen como autoproducciones de una realidad no entendida, no ya como expresiones misteriosas de fuerzas desconocidas e inconscientes, de dentro o de fuera del hombre, sino más bien como extensas mediaciones dentro de la praxis misma" (Lukács, 2012, p. 318). En otras palabras, la reificación de relaciones sociales concretas produce una distorsión ontológica y separa el ser de su realidad social concreta.

Compartimos con Misoczky (2017) que la crítica es una posición frente al y en el mundo concreto de las relaciones sociales materiales, expresa valores y principios, contiene la indispensable negatividad frente a los hechos que toma en consideración, y se propone contribuir para la superación de las relaciones estructurales vigentes. Por eso, no es suficiente, aunque tenga contribuciones interesantes, hacer la crítica interna del emprendimiento sin contestar las estructuras que lo requieren, como si las relaciones sociales de producción del presente fueran la única manera posible de existencia del ser social.

En la vida cotidiana, la operación ideológica del emprendimiento se expresa en que los seres humanos tienden a no reconocer que sus condiciones de trabajo y de vida se definen como parte de las relaciones sociales de producción y de sus expresiones en las diversas dimensiones de la organización social, sino que se reconocen como individuos que se integran socialmente a través de la participación

en el mercado. Esto quiere decir que la ideología del emprendimiento, en su especificidad, es una elaboración ideal fetichizadora de la realidad que orienta las acciones prácticas de los agentes sociales al prescribir un quehacer restringido, ante la necesidad, tanto genérica como particular, de resolver el problema de la producción y reproducción de la vida humana. Su función ideológica es garantizar, como indica Anderson (2003), refiriéndose al neoliberalismo, que lo deseable y lo posible solo pueda ser concebido en conformidad con un sistema de creencias que reduce el mundo social a su forma actual, históricamente específica.

Si la pregunta ontológica es sobre la naturaleza de un fenómeno en relación con las leyes generales que lo condicionan y de las cuales simultáneamente parece desviarse (Lukács, 2012), hay que preguntar cuál es la naturaleza específica del fenómeno del emprendimiento en su conexión con las estructuras sociales, o sea con el neoliberalismo, entendido como modo contemporáneo de existencia del capitalismo. En otras palabras, ¿es necesario hacer la crítica del emprendimiento neoliberal? ¿No es suficiente hacer la crítica del capitalismo? Entendemos que es necesario hacer la crítica del emprendimiento neoliberal como crítica del capitalismo, porque las luchas para trascender el sistema se hacen en el cotidiano material de los colectivos, y ese cotidiano contiene las marcas de la ideología del emprendimiento.

No es que haya cambiado la ontología del capital. La coherencia del capitalismo es obtenida por medio de una abstracción del proceso real en la cual emerge la categoría *valor* que, para Lukács (2012), es una categoría objetivamente central en el sentido ontológico. Misoczky y Flores (2017) adoptan la proposición de Rubin (1990) para explicar que *valor*, en el proceso productivo, se refiere a una relación social entre seres humanos, que asume una forma material y, al mismo tiempo, de trabajo social necesario. La diferencia es que en el primer sentido se considera el aspecto cualitativo de su forma social, y en el segundo se considera el aspecto cuantitativo de su magnitud. Aún, de acuerdo con Misoczky y Flores (2017), *valor* puede ser tratado como una objetividad espectral que prevalece sobre la vida económica material. Los autores citan a Arthur (2011, p. 121) y su definición de *valor* como el "vampiro ontológico", como la real expresión de su verdadero nombre: capital. También retoman a Lukács (2013) y su referencia a la ontonegatividad del valor que vacía toda actividad vital de contenido y transforma la acción propiamente humana en extrañamiento y alienación.

Como aclara Sotelo (2003), sin trabajo y sin valor no puede existir la sociedad capitalista que se sustenta en la propiedad privada de los medios de producción, el ciclo del

capital y la producción mercantil, la especulación inmobiliaria y financiera, la producción de plusvalía —mediante los sistemas de explotación del trabajo basados en la plusvalía absoluta y relativa— y en la sobreexplotación.

Así, lo que tenemos como variación específica del emprendimiento, en el sentido ontológico, es que obscurece aún más las relaciones esenciales de producción en una actualización de las formas ideológicas para reproducir y ampliar el dominio del capital, en el contexto de su continuada crisis estructural. O sea, la ley general es la producción de valor en una relación social que aparece a los seres humanos como una relación entre cosas. Esta ley sigue vigente y condiciona el movimiento específico que profundiza la abstracción del proceso real de explotación del trabajo. Lo específico es la exaltación de las capacidades individuales sobre las condiciones sociales en las que están inmersos. Lo específico es que el trabajador alienado de sus circunstancias, como el real productor de valor, ahora se aliena de su propia condición de trabajador, transmutada idealmente en emprendedor, y reorganiza el espectro de grupos y segmentos sociales que conforman la clase-que-vive-del-trabajo (Antunes, 2013) para incluir aquellos que, en su subjetividad, se definen como emprendedores en vez de trabajadores. Así, la división entre capital y trabajo es sustituida por la energía y la motivación de los individuos, las circunstancias no tienen importancia en comparación con el poder de la voluntad individual, las élites económicas y dirigentes no son identificadas como responsables por las causas de las condiciones concretas de vida de vastos grupos sociales, la exacerbada explotación de los trabajadores es naturalizada y la conflictividad social es contenida.

## Declaración de conflicto de interés

Los autores no manifiestan conflictos de intereses institucionales ni personales.

## Referencias bibliográficas

- Ahl, H., & Marlow, S. (2012). Exploring the dynamics of gender, feminism and entrepreneurship: advancing debate to escape a dead end? *Organization*, 19(5), 543–562. <https://doi.org/10.1177/135050841248695>
- Anderson, P. (2003). Ideias e ação política na mudança histórica. *Margem Esquerda*, 1(1), 79-92.
- Antunes, R. (2011). Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? *Serviço Social & Sociedade*, 107, 405-419. <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-66282011000300002>
- Antunes, R. (2013). *Los sentidos del trabajo: ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*. Buenos Aires: Herramienta.
- Arthur, C. J. (2011). The spectral ontology of value. En A. Brown; S. Fleetwood; & J. Roberts (Eds.), *Critical Realism and Marxism* (pp. 215-233). London: Routledge.
- Blaug, M. (2000). Entrepreneurship before and after Schumpeter. En R. Swedberg (Ed.), *Entrepreneurship: The social science view* (pp. 76-88). Oxford: Oxford University Press.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2007). *The new spirit of capitalism*. New York: Verso.
- Cantillon, R. (1950). *Ensayo sobre la naturaleza del comercio en general*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Costa, A., Barros, D., & Martins, P. (2012). A alavanca que move o mundo: o discurso da mídia de negócios sobre o capitalismo empreendedor. *Cadernos EBAPE.BR*, 10(2), 357-375. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512012000200007>
- Costa, A. de S. M. da, & Saraiva, L. A. S. (2012). Hegemonic discourses on entrepreneurship as an ideological mechanism for the reproduction of capital. *Organization*, 19(5), 587-614. <https://doi.org/10.1177/1350508412448696>
- Drucker, P. (1986). *Inovação e espírito empreendedor: prática e princípios*. São Paulo: Pioneira.
- Duayer, M. (2013). Mercancía y trabajo alienado: Marx y la crítica del trabajo en el capitalismo. En M. Duayer & M. Vedda (Comps.), *Giörgy Lukács: años de peregrinaje filosófico* (pp.109-123). Buenos Aires: Herramienta.
- Dussel, E. (1999). El programa científico de investigación de Carlos Marx (Ciencia social funcional y crítica). *Herramienta*, 9. <https://www.herramienta.com.ar/articulo.php?id=180>.
- Dussel, E. (2000). Sobre el concepto de "ética" y de ciencia "crítica". *Herramienta*, 12. <https://herramienta.com.ar/articulo.php?id=863>
- Fairclough, N. (2001). *Discurso e mudança social*. Brasília: UnB.
- Fine, B., & Saad-Filho, A. (2017). Thirteen things you need to know about neoliberalism. *Critical Sociology*, 43(4-5), 685-706. <https://doi.org/10.1177/0896920516655387>
- Giersch, H. (1984). The age of Schumpeter. *The American Economic Review*, 74(2), 103-109. <https://www.jstor.org/stable/1816338?seq=1>
- Gill, R. (2014). 'If you're struggling to survive day-to-day': class optimism and contradiction in entrepreneurial discourse. *Organization*, 21(1), 50-67. <https://doi.org/10.1177/1350508412464895>
- Hardt, M., & Negri, A. (2000). *Empire*. Harvard: Harvard University Press.
- Harvey, D. (2007). Neoliberalism as creative destruction. *The Annals of the American Academy*, 610(1), 22-44. <https://doi.org/10.1177/0002716206296780>
- Hayek, F. (2009). *Individualismo: el verdadero y el falso*. Madrid: Unión Editorial.
- Hébert, R. F., & Link, A. N. (2006). Historical perspectives on the entrepreneur. *Foundations and trends in entrepreneurship*, 2(4), 261-408. <http://dx.doi.org/10.1561/0300000008>
- Holborow, M. (2015). *Language and neoliberalism*. London: Routledge.
- Imas, J. M., Wilson, N., & Weston, A. (2012). Barefoot entrepreneurs. *Organization*, 19(5), 563-585. <https://doi.org/10.1177/1350508412459996>
- Jones, C., & Murtola, A.-M. (2012). Entrepreneurship and expropriation. *Organization*, 19(5), 635-655, <https://doi.org/10.1177/1350508412448694>
- Kenny, K., & Scrivener, S. (2012). Dangerously empty? Hegemony and the construction of the Irish entrepreneur. *Organization*, 19(5), 615-633. <https://doi.org/10.1177/1350508412448693>
- Kirzner, I. (1973). *Competition and entrepreneurship*. Chicago: University of Chicago Press.

- Kirzner, I. (1979). *Perception, opportunity and profit: studies in the theory of entrepreneurship*. Chicago: University of Chicago Press.
- Klikauer, T. (2013). What is managerialism? *Critical Sociology*, 41(7-8), 1103-1119. <https://doi.org/10.1177/0896920513501351>
- Laclau, E. (1996). *Emancipation(s)*. London: Verso
- Laclau, E., & Mouffe, C. (2001). *Hegemony and socialist strategy: toward a radical democratic politics*. London: Verso.
- Lukács, G. (2010). *Prolegômenos para uma ontologia do ser social: questões de princípios para uma ontologia hoje tornada possível*. São Paulo: Boitempo.
- Lukács, G. (2012). *Para uma ontologia do ser social I*. São Paulo: Boitempo.
- Lukács, G. (2013). *Para uma ontologia do ser social II*. São Paulo: Boitempo.
- Marx, K. (2008). *Manuscritos econômico-filosóficos*. São Paulo: Boitempo.
- Medeiros, J. L. (2016). Se Marx tivesse escrito uma ontologia da sociedade, quais seriam seus elementos fundamentais? *Revista Outubro*, 26, 169-194. <http://outubrorevista.com.br/se-marx-tivesse-escrito-uma-ontologia-da-sociedade-quais-seriam-seus-elementos-fundamentais/>
- Mises, L. (1986). *Planificación para la libertad y otros ensayos*. Buenos Aires: Centro de estudios sobre la libertad.
- Misoczky, M. C. (2017). ¿De qué hablamos cuando decimos crítica en los estudios organizacionales? *Administración & Desarrollo*, 47(1), 141-149. <http://hdl.handle.net/10183/164957>
- Misoczky, M. C., & Flores, R. K. (2017). Contributions of a materialist ontology to the critical knowledge of labour processes and workers struggles. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*, 4(2), 359-376. <https://doi.org/10.21583/2447-4851.rbeo.2017.v4n2.143>
- Misoczky, M. C., & Flores, R. K. (2020). From practice to theory: reflections on the organization of social movements and popular struggles. *Revista Eletrônica de Administração*, 26(1), 18-48. <https://doi.org/10.1590/1413-2311.277.92288>
- Plehwe, D. (2020). Schumpeter revival? How neoliberals revised the image of the entrepreneur. En D. S. Plehwe & P. Q. Mirowski (Eds.), *Nine lives of neoliberalism* (pp. 120-142). London: Verso.
- Puello-Socarrás, J. F. (2008). *Nueva gramática del neo-liberalismo: itinerarios teóricos, trayectorias intelectuales, claves ideológicas*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Puello-Socarrás, J. F. (2010). Del *homo œconomicus* al *homo redemptoris*: emprendimiento y nuevo neo-liberalismo. *Otra Economía*, 4(6), 181-206. <https://www.revistaotraeconomia.org/index.php/otraeconomia/article/view/1288>
- Puello-Socarrás, J. F. (2015). Neoliberalismo, antineoliberalismo, nuevo neoliberalismo: episodios y trayectorias económico-políticas suramericanas (1973-2015). En L. R. Villagra (Coord.), *Neoliberalismo en América Latina: crisis, tendencias y alternativas* (pp. 19-42). Buenos Aires: CLACSO.
- Rindova, V., Barry, D., & Ketchen, J. D. J. (2009). Entrepreneuring as emancipation. *Academy of Management Review*, 34(3), 477-491. <https://doi.org/10.5465/amr.2009.40632647>
- Rodríguez, C., & Jiménez, M. (2005). Emprenderismo, acción gubernamental y academia. Revisión de la literatura. *Innovar*, 15(26), 73-89. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/40/73>
- Rubin, I. (1990). *Essays on Marx's theory of value*. Montréal: Black Rose.
- Saad-Filho, A., & Moraes, L. (2018). *Brasil: neoliberalismo versus democracia*. São Paulo: Boitempo.
- Say, J. B. (1821). *Tratado de economía política o exposición sencilla del modo con el que se forman, se distribuyen y se consumen las riquezas*. Madrid: Fermín Villalpando.
- Schumpeter, J. (1957). *Teoría del desarrollo económico*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Schumpeter, J. (1961). *Capitalismo, socialismo e democracia*. Río de Janeiro: Fundo de Cultura.
- Sotelo, V. A. (2003). *La reestructuración del mundo del trabajo, superexplotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo*. México: Itaca-UOMENAT.
- Swedberg, R. (2000). Introduction. En R. Swedberg (Ed.), *Entrepreneurship: The social science view* (pp. 7-44). Oxford: Oxford University Press.
- Vaisman, E. (2007). A obra tardia de Lukács e os reveses de seu itinerário intelectual. *Trans/Form/Ação*, 30(2), 247-259. <http://dx.doi.org/10.1590/S0101-31732007000200016>
- Vaisman, E. (2010). A ideologia e sua determinação ontológica. *Verinotio*, 12(6), 40-64. <http://www.verinotio.org/conteudo/0.49365995032122.pdf>
- Verduijn, K., Dey, P., Tedmanson, D., & Essers, C. (2014). Emancipation and/or oppression? Conceptualizing dimensions of criticality in entrepreneurship studies. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research*, 20(2), 98-107. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-02-2014-0031>
- Verduyn, K., Dey, P., & Tedmanson, D. (2017). A critical understanding of entrepreneurship. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 7(16), 37-45. <http://doi.org/10.3917/entre.161.0037>



## *Big data y people analytics: intimidad y emociones en la gestión de los recursos humanos*

**Diego Fabián Szlechter**

Doctor en Ciencias Sociales

Investigador Docente, Instituto de Industria de la Universidad Nacional de General Sarmiento e investigador del Conicet

Buenos Aires, Argentina

Grupo de Estudios sobre Sociología del Management

Rol del autor: Intelectual

dszlechter@campus.ungs.edu.ar

<https://orcid.org/0000-0002-9299-5919>

**Marcela Beatriz Zangaro**

Doctora en Ciencias Sociales

Investigadora Docente, Instituto de Industria de la Universidad Nacional de General Sarmiento

Buenos Aires, Argentina

Grupo de Estudios sobre Sociología del Management

Rol de la autora: Intelectual

mzangaro@campus.ungs.edu.ar

<https://orcid.org/0000-0001-9858-7767>

**RESUMEN:** Analizamos prácticas de recursos humanos resultantes de utilizar tecnologías dependientes de *big data* en empresas de servicios basados en conocimiento que responden al modelo GAFA y presentamos ejemplos de dichas prácticas obtenidos a partir de entrevistas en profundidad. Los *people analytics* se erigen como la estrategia principal de gestión de la fuerza de trabajo por medio del análisis de los algoritmos que surgen del análisis de las interacciones presentes en redes sociales corporativas y otros espacios de participación en las webs empresariales. Nuestro argumento principal sostiene que este tipo de prácticas suponen una novedad en relación con las que se utilizaban hasta hace poco en otros tipos de firmas, dado que el objetivo central ahora radica en el estudio de la intimidad y las emociones presentes en las interacciones sociales. Como conclusión, establecemos que esta es una estrategia de implicación subjetiva que pretende generar mayor legitimidad debido a su origen "científico", pero que termina reforzando los sesgos de técnicas utilizadas anteriormente. Este trabajo es de tipo cualitativo, basado en entrevistas semiestructuradas a colaboradores de medio y alto escalón de empresas de servicios basados en conocimiento, establecidas en Argentina.

**PALAVRAS-CHAVE:** *big data, emociones, intimidad, people analytics.*

**BIG DATA ET PEOPLE ANALYTICS: INTIMITÉ ET LES ÉMOTIONS DANS LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES**

**RÉSUMÉ:** Nous analysons les pratiques de ressources humaines résultant de l'utilisation de technologies dépendantes du *big data* dans des entreprises de services basés sur la connaissance qui répondent au modèle GAFA, et nous présentons des exemples de ces pratiques obtenus à partir d'entretiens approfondis. Les *people analytics* s'avèrent comme la principale stratégie de gestion des effectifs grâce à l'analyse d'algorithmes issus de l'analyse des interactions présentes dans les réseaux sociaux d'entreprise et autres espaces de participation sur les sites Web des entreprises. Notre argument principal soutient que ce type de pratique représente une nouveauté par rapport à celles que l'on utilisait jusqu'à récemment dans d'autres types d'entreprises, puisque l'objectif central réside désormais dans l'étude de l'intimité et des émotions présentes dans les interactions sociales. En conclusion, nous établissons qu'il s'agit d'une stratégie d'implication subjective qui vise à générer une plus grande légitimité du fait de son origine « scientifique », mais qui finit par renforcer les biais des techniques précédemment utilisées. Ce travail est de nature qualitative, basé sur des entretiens semi-structurés avec des cadres moyens et supérieurs d'entreprises de services basés sur le savoir établies en Argentine.

**MOTS-CLÉ:** *big data, émotions, intimité, people analytics.*

**CITACIÓN:** Szlechter, D. F., & Zangaro, M. B. (2020). *Big data y people analytics: intimidad y emociones en la gestión de los recursos humanos*. *Innovar*, 30(78), 75-87. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90306>

**CLASIFICACIÓN JEL:** M0 M12 M54.

**RECIBIDO:** 4 de mayo 2020. **APROBADO:** 13 de agosto 2020.

**DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA:** Diego Szlechter. Avenida San Martín 1881 Piso 4 Departamento 18.

## Introducción

El éxito en la difusión planetaria de modelos empresariales de origen norteamericano en el siglo xx fue respaldado en gran medida por marcos explicativos que los legitimaron. Argumentos "racionales" estrictamente

\* Este artículo fue financiado por la Agencia Nacional de Promoción de la Investigación, el Desarrollo Tecnológico y la Innovación, el Instituto de Industria de la Universidad Nacional de General Sarmiento y el Conicet.

económicos o fundados en mitos de origen dieron lugar al surgimiento de firmas con presencia global. La gran empresa transnacional diversificada emergió a partir de la máxima "la estructura sigue a la estrategia" (Chandler, 1990), y la departamentalización funcional resultó de la expansión geográfica de la frontera norteamericana: Otro modelo empresarial exitoso tuvo al "garage" (Zanón, 2020) como supuesto mitológico. Tributario del *self made man*, el paradigma del empresario que se hizo a sí mismo se expresó en la firma creada por un emprendedor "visionario" en el garage de la casa paterna, con socios compañeros de universidad. Cualquiera, con el solo hecho de proponérselo, podía devenir emprendedor exitoso si invertía su creatividad y habilidad innovadora. Sin dudas, los alrededores de San Francisco en los EE. UU., especialmente en Silicon Valley, constituyeron el epicentro de este tipo de empresas. A lo largo de su historia, esta región fue testigo de diversas experiencias sociales contraculturales liberadas de marcos coercitivos que devinieron en idearios emancipatorios individuales encarnados en el *ethos* emprendedor (Sadin, 2018): la resistencia y el espíritu utópico no se manifestaron colectivamente y se asumieron en la soledad propia de las prácticas informáticas.

Esta transformación desencadenó mutaciones económicas basadas en la cultura del riesgo: nuevas firmas basadas en el conocimiento en el campo de la electrónica se crearon en campus universitarios como Berkeley y Stanford, muchas de ellas financiadas con fondos públicos norteamericanos (especialmente del ámbito militar). Su "espíritu" innovador se fundaba en rechazar estructuras burocráticas de las empresas tradicionales, y conformó un cierto movimiento militante contra cualquier subordinación a grupos industriales establecidos. Silicon Valley emerge así como la primera región en la que la tecnología es entendida como gesto de subjetivación que propugna una utopía emancipatoria y libertaria de sesgo utilitarista pragmático, encarnada en la figura del emprendedor visionario. A partir de este pragmatismo, en la década de los 80 surgen los primeros desarrollos tecnológicos basados en la economía del dato. Su principal objetivo: hacer de cada aspecto de la vida algo medible y redituable. Ese fenómeno se potenció con la interconexión global facilitada por Internet durante la década de 1990.

La consolidación del modelo de silicolonización del mundo sobreviene con la caída de las Torres Gemelas en 2001, que en la sociedad norteamericana legitimó que los servicios de inteligencia interceptaran flujos de información a escala global para detectar perfiles amenazantes. La promulgación de leyes propias de un estado de excepción permitió acceder a bases de datos de operadores y a plataformas que almacenaban globalmente información privada

de usuarios. Un actor central de esta estrategia militar industrial fue Google: gracias a los desarrollos de sus programadores en sus "ciudades corporativas"<sup>1</sup> (Hochschild, 2008), creó dispositivos gigantescos de interpretación de conductas. La industria del conocimiento de Berkeley y Stanford de la década de los 60 quedó en cierto sentido obsoleta, y dio lugar a una verdadera industria del comportamiento, capaz de transformar las actividades de los usuarios en la web en servicios comercializables personalizados.

Redes sociales como Facebook, Twitter y MySpace volvieron disponible información personal que los usuarios depositaban libremente. El *smartphone* aceleró la "algoritmización de la vida" (Harari, 2018) con nuevas aplicaciones que auguraban un uso ilimitado de la comunicación digital, pero que también permitían recabar masivamente patrones de comportamiento personalizados. Según Sadin (2018), la utopía digital cultural y relacional que emergió en la década de los 60 en San Francisco fue reemplazada por una estrictamente económica y utilitaria.

Así, la etapa actual de este modelo es la consolidación de un paradigma pergeñado desde los 60. Desde nuestro punto de vista, la diferencia sustancial es el despliegue de la inteligencia artificial: complejos modelos algorítmicos que trabajan con enormes bases de datos, dotados de aptitudes interpretativas y autonomía decisional, que procurarán modelar las conductas partiendo de la libre participación de los usuarios en el flujo global de las conexiones digitales, y ya no a partir de mecanismos coercitivos. La transformación del modelo empresarial a lo largo de las últimas décadas que acompañó a esta siliconización tuvo su correlato en profundas mutaciones en la organización del trabajo, dado que los cambios en las estructuras organizacionales capitalistas se correlacionan con formas de cooperación del proceso productivo que sostengan la "hegemonía productiva" (Wright & Burawoy, 1994; Szlechter, 2014). Además, las transformaciones de la industria del conocimiento impactaron fuertemente en las prácticas de gestión de los "recursos humanos". El desarrollo de técnicas algorítmicas cada vez más sofisticadas que codifican diversos aspectos de la vida cotidiana provocó importantes

<sup>1</sup> Para Hochschild (2008), la ciudad corporativa es una empresa devenida pequeña ciudad que concentra la vida en el lugar de trabajo. Las empresas reclutan y retienen al personal altamente calificado en períodos de bajo desempleo o en mercados donde escasean ciertos perfiles ocupacionales. Plantea que se mantiene "felices" a estos trabajadores "talentosos" resolviendo el equilibrio entre trabajo y familia. Estas ciudades desdibujan la frontera entre trabajo y vida cotidiana ofreciendo dentro del espacio de trabajo actividades y servicios antes restringidos al tiempo libre e, incluso, la lucha emprendedora de la vida cotidiana parece suspendida al ofrecer *hobbies* y actividades lúdicas (pesca, actividades de granja o filosofía).



cambios en el mercado de bienes y servicios y al interior de las firmas. La economía del comportamiento (Sadin, 2018) posibilitó penetrar en la intimidad de quienes trabajan y desplegó dispositivos de implicación subjetiva basados en datos. Pero –sostenemos– la incorporación de aspectos simbólicos y subjetivos en el proceso de valorización del capital no es novedosa. El experimento Hawthorne, que dio lugar a la Escuela de relaciones humanas de Elton Mayo en la década de 1930 (Szlechter, 2018), constituye un mojón en la “psicologización de las relaciones laborales” o “capitalismo emocional” (Illouz, 2007; Papalini, 2015; Hanlon, 2017). Veamos esto.

Durante la década de 1920, el taylorismo comenzó a mostrar debilidad para transformar los objetos de lujo de una generación en los de primera necesidad de la generación siguiente (Coriat, 1994). La resistencia obrera señalaba el malestar que producía una férrea disciplina. Las empresas recurrián a psicólogos experimentales para resolver el problema que afectaba seriamente la productividad y que no encontraba solución desde el punto de vista técnico. Cualidades como lealtad y confiabilidad y emociones

de la esfera íntima empiezan a constituir el ideal del trabajador, y transforman la visión victoriana de cualidades masculinas premiadas en la escena pública (del trabajo) y de femeninas reducidas al ámbito de lo privado (de la familia). La continuidad discursiva entre familia y trabajo llevó a la conclusión de que ser buen gerente implicaba ser buen psicólogo. Aspectos relegados a la intimidad del hogar, como comunicación de las emociones, tacto, habilidad de trabajo en equipo, capacidad de aceptar órdenes, atención a las emociones, control de la ira o escuchar de buena fe a los demás, redefinen la masculinidad en el espacio de trabajo y suavizan el carácter (Illouz, 2007). El nuevo gerente debía contar con atributos femeninos (Illouz, 2007) y la cooperación debía construirse persuasivamente (Barnard, 1938).

Uno de los primeros sectores de la economía norteamericana en enfrentar el cambio de paradigma en la organización del trabajo fue el automotriz. Ya en la década de 1910, la fábrica de Henry Ford ofrecía clases para formar la subjetividad dentro y fuera del ámbito de la producción. “Yendo al banco”, “construyendo una casa”, “empezando el

día de trabajo", "un hombre buscando trabajo" eran temas de enseñanza cuya difusión disciplinaba a través de la adquisición de hábitos de ahorro, de trabajo y de "ciudadanía responsable" (Meyer, 1980, p. 75).

En el sector servicios, comenzó a valorarse una correcta gestión del cuerpo y de la personalidad (Bloomfield, 1915). La necesidad de eliminar lo azaroso implicó métodos rigurosos de selección, reclutamiento y entrenamiento del personal (Hanlon, 2017). Una nueva forma de racionalización del trabajo emergió (Bloomfield, 1915): la de la actitud. La personalidad no podía librarse al azar porque representaba a la organización. Cuerpo y mente pasaron a formar parte del producto (Mills, 1951). Los trabajadores con capacidad de autocontrol, habilidades cognitivas, estéticas y afectivas acordes con las nuevas formas de valorización del capital (Hanlon, 2017, p. 175-176; Kracauer, 1998) eran los más aptos para insertarse en el nuevo mercado laboral.

Los resultados del experimento de Mayo resaltaron el poder de la experiencia aglutinante interna (Szlechter, 2018). El nuevo capitalismo corporativo combatía la irracionalidad subyacente en la falta de cooperación con la construcción de una nueva subjetividad laboral que desplegaría el potencial latente en cada quien (Hanlon, 2017).

Para Illouz (2007), se trata del surgimiento de un capitalismo emocional: el afecto deviene central en el comportamiento económico y la vida emocional sigue la lógica económica. En este nuevo paradigma, la cooperación se logra a través de un nuevo estilo terapéutico que disminuye las tensiones en la lucha de clases y logre manejar, comprender y desarrollar emociones que superen los límites de la productividad taylorista (Illouz, 2007). Las evaluaciones de desempeño se centrarán en habilidades manuales y en manejo de la personalidad y las emociones. Así, el capital procurará capturar para su beneficio habilidades cognitivas, estéticas y afectivas de los trabajadores (Hanlon, 2017) y los clasificará en productivos o menos productivos teniéndolas en cuenta. Al convertir a la personalidad y a las emociones en nuevas formas de clasificación social, los psicólogos contribuyeron a hacer del estilo emocional una moneda de cambio y articularon un nuevo lenguaje de personalidad (Illouz, 2007). Esta nueva forma de consumo productivo de la fuerza de trabajo supuso un giro subjetivo que dejaba de considerar el carácter como inmutable para pasar a concebir la subjetividad como un cúmulo de deseos, emociones y motivaciones a ser moduladas según las necesidades del capital (Hanlon, 2017).

Las contribuciones de la psicología a partir de 1920 son esenciales para la transición de un periodo "centrado en el trabajo", enfocado en el ajuste del trabajador al puesto a uno "centrado en las personas", enfocado en que el trabajo debe adecuarse y satisfacer necesidades motivacionales,

emocionales, afectivas y sociales como medio más eficaz para incrementar la productividad y el desempeño (Cabanás & Sánchez González, 2016). Recién hacia 1960, con el surgimiento de la microelectrónica, los desarrollos tecnológicos implicaron que habilidades propias de la "intimididad" constituyeran la fuente central de valorización, dando lugar al periodo "posfordista".

Una denominación del nuevo perfil laboral emergente es el de "trabajo inmaterial": aquel que "produce un bien no durable, tal como un servicio, un producto cultural, conocimiento o comunicación" (Hardt & Negri, 2002, p. 219)<sup>2</sup>. El trabajo se desmaterializa y las capacidades cognitivas y emocionales serían cada vez más valoradas por las empresas, lo que implica una desmaterialización del capital mismo. El capital fijo pasó a constituir un saber almacenado, instantáneamente disponible por las TIC (Gorz, 1997).

En suma, el nuevo tipo de capitalismo cognitivo (Vercellone, citado por Moullier Boutang, Corsani, & Lazzarato, 2004) implica una creciente intelectualización del trabajo y requiere movilizar cada vez más dimensiones cognitivas de los sujetos, quienes deben involucrarse subjetivamente para poder anticipar situaciones. Las facultades lingüísticas, comunicativas y cognitivas de las personas devienen el principal recurso productivo, que se desarrolla más allá del espacio de trabajo. El conocimiento pasa a ocupar un rol fundamental del capital de las empresas y sostiene la competitividad corporativa<sup>3</sup>.

Desde nuestro punto de vista, claramente existen rupturas y continuidades entre el capitalismo fordista y el posfordista o cognitivo: componentes inmateriales del trabajo pasaron a tener un lugar preeminente en la valorización, pero muchos aspectos rutinarios y estandarizados del taylorismo aún hoy se mantienen. Probablemente el principio central del posfordismo materializa una suerte de polinización cruzada entre el taylorismo-fordismo y la escuela de relaciones humanas (Clegg, 2006), dando lugar un tipo de variante "post-posfordista". En este sentido, la economía del comportamiento (Sadin, 2018) conllevó una nueva forma de gestión para lograr una verdadera

<sup>2</sup> Según Hardt y Negri (2002), se trata de comunicación, los análisis simbólicos, resolución de problemas y producción y la manipulación de afectos.

<sup>3</sup> Algunos no coinciden con una ruptura paradigmática. García-López, Riesco-Sanz, Lago-Blasco y Meseguer-Gancedo (2005) sostienen que la preeminencia de aspectos informales del trabajo para incrementar la productividad estaba ya en los estudios de Mayo y que siempre se movilizan conocimientos y actitudes en la producción. Al considerar como ya realizado el modelo posfordista, según el cual la demanda centrada en la calidad empujaría a trabajos más intelectuales, cooperativos, lingüísticos (que a su vez demandaría el despliegue de competencias sociales, afectivas, comunicativas, creativas, etc.), comprenden al posfordismo como una nueva estrategia de gestión de las capacidades de trabajo (García-López, 2006).

administración científica del trabajo intelectual y afectivo e imponer novedosas formas de implicación subjetiva.

Como venimos sosteniendo, ya durante el fordismo se advertía la pretensión organizacional de conquistar la totalidad de la subjetividad (Whyte, 1956), pero recién durante la década de los 70 las prácticas de gestión de RR. HH. de grandes empresas (Peck, 2013; Capelli & Travis, 2018) lograron avances sustanciales en este sentido. Las técnicas fordistas de reclutamiento y selección de personal, como revisiones manuales de CV, entrevistas cara a cara, exámenes psicométricos y tests de personalidad estructurados, fueron reemplazadas (Peck, 2013) por entrevistas no estructuradas o prácticas de reclutamiento cualitativas más informales<sup>4</sup>. Pero las firmas comprendieron que sus métodos evaluatorios cualitativos no tenían "base científica"<sup>5</sup>, no podían evaluar el potencial y eran impersonales (Garvin, 2013). Los defensores de los nuevos métodos sostenían la necesidad de predecir científicamente la implicación subjetiva, el desempeño laboral, la capacidad de crecimiento y el ajuste a la cultura corporativa (Bersin & Chamorro-Premuzic, 2019; Peck, 2013).

En aquella década, también los desarrollos informáticos volvieron disponibles información y dispositivos que permitieron darle un giro a la administración global de los RR. HH. Cada vez más y nuevos datos son captados, procesados y utilizados para ajustar procesos de selección, evaluar trayectorias actuales y futuras y para "tomar la temperatura" del clima organizacional; alinear los comportamientos a la cultura o crearla; incentivar la implicación laboral e, incluso, para hacer visible lo invisible en el trabajo.

El derrotero histórico en las estrategias de implicación subjetiva desplegadas en el capitalismo nos ayuda a contextualizar el objetivo central de este artículo que procura arrojar luz sobre las estrategias de recursos humanos que implementan las firmas que responden al modelo GAFA (acrónimo de *Google, Apple, Facebook y Amazon*).

### ***Big data, inteligencia artificial y people analytics en la gestión***

Los desarrollos tecnológicos de finales de siglo pasado impactaron decisivamente en el planteo de nuevas posibilidades para la gestión del trabajo. La industria del

<sup>4</sup> Sobre todo a partir de la promulgación de la ley de derechos civiles de 1964 en los EE. UU., que implicó responsabilidad de las firmas por prácticas de reclutamiento discriminatorias tales como los tests sesgados.

<sup>5</sup> Porque se basaban en teorías psicológicas no probadas o que fueron diseñadas para identificar quiénes caían dentro de la distribución "normal" de respuestas, muchas veces de un universo no representativo.

conocimiento que está en su base dio lugar en las décadas siguientes al desarrollo de una economía del comportamiento. Comenzado el siglo XXI, el surgimiento de redes sociales de libre acceso como Facebook, Instagram, Twitter y LinkedIn permitió recopilar cantidades colosales de datos para procesar y predecir conductas de usuarios y, así, encontrar patrones de comportamiento. Estos datos se convierten en los insumos para la construcción de *big data* (BD)<sup>6</sup>. Estos son datos:

tan grandes o tan complejos que no pueden manejarse con métodos tradicionales de procesamiento. En general, también se conoce al BD por sus tres 'V': volumen, velocidad y variedad. El volumen se refiere a su gran tamaño. La variedad, a la amplia cantidad de formatos no estándar, y la velocidad, a la necesidad de procesarlos con rapidez y eficacia. (RedHat, 2020, párr. 2).

La identificación de patrones de comportamientos permitió la difusión de sugerencias personalizadas, a la vez que masivas. Este fenómeno se conoce como "algoritmización<sup>7</sup> de la vida". En el mundo laboral, los BD posibilitaron el surgimiento de los *people analytics* (PA), técnica del campo de la inteligencia artificial<sup>8</sup> resultante del análisis y aplicación de macrodatos para el desarrollo de prácticas vinculadas con la administración del personal. Su objetivo es medir actividad, productividad, eficiencia, motivación o implicación y satisfacción. Incluso, se utiliza para detectar talentos, seleccionar y reclutar, evaluar desempeño y potencial, así como para diseñar estrategias de promoción y desvinculación. La analítica relacional que proponen los PA estudia interacciones sociales (no comportamientos individuales) (Leonardi & Contractor, 2018): intercambios de *mails*, chats, transferencias de archivos. Estos componentes forman parte de lo que se denomina "*digital exhaust*", una suerte de perfil digital saturado que muestra patrones de relacionamientos de un individuo o grupo. La minería sobre esos datos (o *data mining*) establece modelos analíticos relacionales.

A modo de ejemplo, veamos las aplicaciones más difundidas:

<sup>6</sup> "Hay quienes hablan de los años 80 como el inicio del big data, cuando los procesadores y la memoria computacional hicieron posible analizar más información" (Gil, 2016, p. 19).

<sup>7</sup> *Algoritmo* designa un conjunto prescripto de instrucciones o reglas bien definidas, ordenadas y finitas para realizar una actividad mediante pasos sucesivos, no ambiguos y acotados (Duarte, 2018).

<sup>8</sup> La inteligencia artificial simula la humana mediante máquinas. La humana se basa en aprendizaje, razonamiento y autocorrección. Lo que ha evolucionado más y tiene una aplicación práctica de impacto es la del aprendizaje: programas sistemas informáticos para tomar decisiones automáticas a partir de un volumen muy grande de datos.

- Evaluaciones lúdicas.** Son tests psicométricos que “mejoran” la experiencia del candidato. Proporcionan *feedback* en tiempo real o escenarios interactivos e inmersivos para hacer más disfrutable la evaluación. Las elecciones y los comportamientos son “minados” por algoritmos para verificar cuánto se ajustan al rol propuesto. También los *serious games*, *apps* para teléfonos celulares, ocupan un lugar destacado<sup>9</sup>. Su “seriedad” radica en que fueron diseñados por neurocientíficos, psicólogos y científicos de datos para detectar el potencial humano. Cuánto se duda antes de actuar, qué secuencia de acciones se sigue, cómo se resuelven problemas es información que se guarda en el juego para luego analizar creatividad, persistencia, capacidad de aprendizaje basada en errores, habilidad para jerarquizar problemas, inteligencia social y personalidad; además, proporcionan un retrato en alta resolución de la psique y el intelecto del jugador y evalúan el potencial de líder o de espíritu innovador (Peck, 2013).
- Entrevistas digitales.** Los algoritmos se usan para interpretar expresión facial, tono de la voz, emociones –ansiedad y excitación–, lenguaje, velocidad, foco, etc. Reemplazan la observación humana y las inferencias intuitivas.
- Minería de datos.** Analiza las huellas “digitales” con el supuesto de que el comportamiento en la web revela intereses, personalidad y habilidades, lo que ayuda a predecir el ajuste a un puesto o carrera.<sup>10</sup> La “huella digital” de un candidato constituye una suerte de “aura digital” (Peck, 2013).
- Análisis de sentimientos para comprender las “necesidades”.** Es una tecnología cognitiva para registrar y analizar palabras y tono: de muy positivos a muy negativos. “No se trata de observar el contenido de los correos o el patrón de navegación en internet. Se trata de mirar el tono inconsciente de las palabras vertidas en los blogs y comentarios en la web” (Burrel, 2018, p. 14. Traducción propia).
- Análisis del “contenido de los contenidos”.** Desarrollos que identifican el contenido emocional subyacente

en los contenidos subidos en las redes sociales. Por ejemplo, la funcionalidad *Crane* de la red social corporativa Yammer<sup>11</sup>, de Microsoft, mensura en tiempo real, automáticamente y sin intervención humana la carga emocional de los contenidos publicados por los empleados. Así, ayuda a entender mejor los efectos que eventos clave y decisiones empresariales tienen en la moral de las y los empleados, con el fin de reducir la rotación y ofrecer mejores productos y servicios a sus clientes. Desarrollada por la empresa Kanjoya, afirma poder distinguir hasta 80 emociones diferentes en los discursos (Simonotti, 2014).

## Beneficios de la inteligencia artificial en la gestión de RR. HH.: la perspectiva de las empresas

Según las empresas, PA ofrece innumerables beneficios que mejoran el desempeño organizacional. Los más destacados son los siguientes:

1. Aumento de la imparcialidad en el reclutamiento, contratación, identificación y atracción de talentos. La inteligencia artificial reduce de hecho el riesgo de una contratación sesgada: introduce mérito por algoritmo.
2. Reducción de desmotivación.
3. Mejora de valores organizacionales y fortalecimiento de la cultura.
4. Retención de talentos. La inteligencia artificial permite analizar *online* qué empleado merece una promoción, cuándo o por qué se va a marchar.
5. Análisis eficaz de las interacciones sociales. Hasta ahora, los PA se centraron mayormente en datos de atributos personales de las y los empleados, manifiestos como rasgos (hechos que no cambian: origen étnico, género, historia laboral) o estados (hechos que sufren modificaciones: edad, nivel educativo, antigüedad en la firma, beneficios percibidos, ausentismo, desplazamiento del hogar al trabajo). Esta analítica es necesaria pero no suficiente: solo en apariencia es relacional. Los datos relacionales capturan, por ejemplo, comunicaciones entre personas en diferentes departamentos en un día determinado. La investigación sobre la temática demuestra que las relaciones entre empleados –junto con los atributos personales– explican el desempeño. La clave es encontrar en los datos patrones que se correlacionan con el buen (o mal) desempeño. A través del análisis de redes sociales<sup>12</sup>, se identifican patrones

<sup>9</sup> Por ejemplo, *Dungeon Scrawl* propone navegar por un laberinto y resolver enigmas; *Wasabi Waiter*, enviar el sushi correcto al cliente correcto en hora pico.

<sup>10</sup> Los selectores de RR. HH. revisan la reputación de los candidatos en redes sociales y sitios de *networking*. Si bien popularidad y potencial son diferentes, esos sitios muestran *feedback* de pares y se los considera predictivos. Los comportamientos en Facebook o Twitter constituyen marcas de habilidades, simpatía y empuje (Bersin & Chamorro-Premuzic, 2019). La start-up norteamericana Klout mide y puntúa la influencia social de la gente en la web (Peck, 2013). En Argentina, Globant utiliza “perfilados” para evaluar a los candidatos durante el proceso de selección.

<sup>11</sup> <https://products.office.com/es-ar/yammer/yammer-overview>.

<sup>12</sup> Por ejemplo: StarMeUp, BetterMe (<https://os.starameup.com/es.html>),

estructurales que sientan las bases fundamentales de cualquier estrategia de analítica relacional. Ejemplos de estos patrones son ideación (quiénes tendrán buenas ideas), influencia (quiénes modificarán las conductas de otros), eficiencia (qué equipos terminarán en tiempo y forma un proyecto), innovación (qué equipos serán más innovadores), silo (qué organización está más encerrada en sí misma) y vulnerabilidad (cuáles son los empleados de los que la organización no debiera desprenderse) (Leonardi & Contractor, 2018).

## Metodología

El proyecto *Entre buenos y malos trabajos. Un estudio sobre las representaciones de los trabajadores sobre sus propios trabajos en la Argentina actual*, radicado en la Universidad Nacional de General Sarmiento (Argentina), propone identificar el lugar que ocupa el trabajo en la vida cotidiana de las y los trabajadores a partir del análisis de sus representaciones sobre el propio trabajo, teniendo en cuenta factores sociales, económicos, políticos y culturales en torno a los cuales desarrollan sus vivencias<sup>13</sup>. Asimismo, estudia dichas representaciones en diversas actividades y desde el punto de vista de los actores. Parte de la hipótesis general de que las representaciones respecto del trabajo propio y su relevancia en la vida material y cultural influyen en el uso del tiempo, dentro y fuera del espacio de trabajo.

La metodología utilizada es cualitativa y el abordaje elegido es el etnoscitológico (Bertaux, 2005): se estudia un mundo social determinado centrado en una actividad específica o en una categoría de situación que agrupa a un conjunto de personas. Las palabras de los actores se consideran relatos de prácticas en situación que permiten comprender los contextos sociales en cuyo seno han nacido y a las que reproducen o transforman. El foco está puesto en el estudio de las prácticas recurrentes que remiten a procesos sociales estructurales, como es el caso que tratamos aquí de la aplicación de BD y de PA como herramientas de gestión de los RR. HH. y su relación con estrategias generales de implicación subjetiva presentes en el capitalismo actual.

El diseño metodológico se asentó en el estudio de casos. Parte del equipo se focalizó en empresas que siguen el modelo GAFA<sup>14</sup>. La selección se fundamenta en que, en el capi-

Slack (<https://slack.com/intl/es-ar/>) y Kudos (<https://www.kudos.com/>), además del ya mencionado Yammer.

<sup>13</sup> Proyecto PICT-2015, financiado por la Agencia Nacional de Promoción Científica y Tecnológica de Argentina; dirigido por el Dr. Osvaldo Battistini. Los autores de este artículo forman parte del Grupo Responsable.

<sup>14</sup> También se las denomina "Unicornio": "(...) compañías que consi-

talismo actual, estas empresas constituyen la vanguardia de la realización de los negocios y traccionan a otras, por lo menos en lo que a las políticas de gestión de RR. HH. se refiere, dada la pretendida eficacia de sus propuestas para lograr exacerbación de la implicación laboral, reducción de la rotación y, en definitiva, retención de "talentos" a partir de la aplicación de dispositivos de gestión basados en el uso de dispositivos dependientes de BD y PA. En Argentina, estas empresas que proporcionan servicios basados en el conocimiento (sbc), ocupan el tercer lugar en exportación<sup>15</sup> y se ubican en uno de los sectores más dinámicos de la economía del país: entre el 2007 y el 2017, su empleo creció un 65% más que en el resto de la economía, y las ventas un 70%, frente a un avance general del 12%; en conjunto, emplean a más de 430.000 personas en forma directa<sup>16</sup>. El 90% tienen fundadores que ya se conocían antes del lanzamiento por haber compartido espacios de formación o de trabajo, y cuya edad promedio es de 35 años.

Para recabar datos, en el 2019 se realizaron doce entrevistas en profundidad a cuadros medios y medios altos, varones y mujeres, de empresas del modelo GAFA en Argentina<sup>17</sup>. Las entrevistas (que se grabaron) tuvieron entre una hora y media y dos horas y media de duración, y se realizaron en los espacios de trabajo de las y los entrevistados, durante sus jornadas laborales. Luego, se procesaron usando el software AtlasTi. Para ello, se procedió a la identificación de fragmentos de los discursos que remitieran a las categorías de análisis determinadas por el equipo de investigación. También se realizaron observaciones no participantes en los lugares de trabajo, se tomaron fotografías, se consultaron los sitios públicos de las empresas en cuestión y se revisaron documentos corporativos aportados por las y los entrevistados, con el fin de complementar la información obtenida en los encuentros cara a cara.

En este artículo presentamos ejemplos de cómo se gestionan actualmente los recursos humanos en este tipo de

guen un valor superior a los 1.000 millones de dólares en su etapa inicial. Precisamente por sus connotaciones mitológicas, esta palabra explica que, por fantástico que parezca —solo el 10% de las startups alcanzan los 3 años de vida—, algunas empresas han logrado conseguir este objetivo gracias al impulso de las tecnologías y el auge de las redes sociales" (Randstad, 2016, párrs. 1 y 2).

<sup>15</sup> En el 2018 superaron los 6.000 millones de dólares en exportación; se espera que en 2030 representen el 15% de las exportaciones argentinas (Rua, 2019).

<sup>16</sup> Casos paradigmáticos en Argentina: Globant (exporta el 90% de sus servicios), Mercado Libre (emplea a 7500 personas —3.540 en el mercado local— y cotiza unos 28.450 millones de dólares) y Despegar (Roca Martínez, 2016).

<sup>17</sup> En un caso, al fundador de una de las empresas; en otro, a su vicepresidente.

empresas a partir de la aplicación de BD y PA. Dejamos de lado, por un tema de extensión, las consecuencias concretas que la puesta en juego de estos dispositivos tiene para la experiencia laboral cotidiana de quienes trabajan.

## Resultados

### Facilidad y potencialidad de objetivar aspectos subjetivos

La apreciación positiva de las y los entrevistados respecto de la facilidad y la potencialidad de BD y PA para poner a disposición de las empresas datos relevantes de la fuerza de trabajo es una constante en las respuestas. Se resalta el hecho de que, debido a su volumen, esa información solo es aprovechable por la aplicación de estos dispositivos: se convierte en datos significativos a partir del procesamiento y de la identificación de patrones de comportamiento a partir de la aplicación de algoritmos. Permiten *hacer inferencias* sobre quienes trabajan: la aplicación de la analítica de datos vuelve material lo inmaterial, visible lo invisible y convierte las características subjetivas en patrones de comportamiento:

Son datos de personas, de comportamiento de personas y claro, siendo psicóloga y neurocientífica, es lo que más me gusta. Y la verdad que los datos adentro de la compañía y datos de este tipo son muy baratos, son muy fácil de obtener. [...] Así que las compañías tienen a su disposición una cantidad de datos que, la verdad, es una mina de oro [...] y se pueden sacar *insights* que no se pueden sacar con otros métodos. (Entrevistada 1)

La parte más compleja, que es donde se usa Big Data e Inteligencia Artificial con algunos modelos, es en medir lo que no es *hard* digamos, lo que no es duro. [...] Lo que es más complejo por ahí es si sos [...] un jugador de equipo, si sos una persona que tiene poder de innovación, si sos una persona que tiene ciertos dotes de liderazgo. Eso es lo que es más complejo de identificar porque no es duro, sino que es un conjunto de variables y tiene que ver mucho con el contexto en el que estás, que es lo que ayuda a redondear el perfil. Porque hay muchas de esas personas que naturalmente se tienen que convertir en líderes de equipo, llegado a un punto de madurez. Entonces, esa identificación de ciertas métricas es lo más importante y lo más complejo de hacer y ahí también se usa Big Data. [...] Donde necesitás inteligencia artificial es en la otra parte que no es directamente mesurable digamos. (Entrevistado 4)

### Hallazgos en el proceso de digitalización de las emociones: nuevos liderazgos y patrones de interrelaciones

A lo largo de un día de trabajo, entonces, empezamos a ver un montón de acciones que están digitalizadas. Estamos digitalizando emociones. (Entrevistado 5)

Lo que te permite hacer la inteligencia artificial es que vos le das muchos datos y empiezan a encontrar patrones y algoritmos y empiezan a darte información. Por ejemplo, ahora estamos haciendo uno para ver quién es *influencer* dentro de la compañía [...] entonces cómo podés encontrar *influencers* dentro de tu empresa. (Entrevistado 2)

Ahora bien, lo invisible que se vuelve visible no se limita solamente a características o capacidades *soft*. La disponibilidad de datos y su analítica habilita el surgimiento de patrones de interrelaciones, más allá de las necesarias para el desenvolvimiento del proceso productivo concreto; esto es, toda organización implica la definición de relaciones *esperadas* entre sectores de una organización. Ahora bien, la participación (voluntaria, aunque deseada y promovida) en los dispositivos de interacción puestos en juego habilita a la gestión la lectura interacciones *inesperadas*, que implican algún grado de comunicación con y reconocimiento del otro u otra. Así se *mapear* y registran relaciones informales entre sujetos. A partir de un movimiento recursivo, el mapeo permite hacer nuevas inferencias sobre las acciones actuales y presentes, posibles y futuras de los sujetos: de la visibilización de lo individual, centrada en las personas, se pasa a la visibilización de lo global, centrada en los colectivos; de allí, nuevamente a lo individual para hacer pronósticos.

Nosotros creamos como parte de un modelo de reconocimiento interno una plataforma que se llama StarMeUp, donde vos tenés una cierta cantidad de estrellas para dar mes a mes, y las estrellas se dan en base a los valores de la compañía. Entonces, no sé, acá como valores tenés el actuar éticamente, el pensar en grande, el ser un jugador de equipo, la excelencia, etcétera, entonces yo distribuyo mis estrellas en base a excelencia a gente que quiero reconocer [...] y a fin de mes hay como un *leaderboard*, donde vos ves quién va primero segundo, tercero, a fin de año podés ver quién es el que más estrellas se llevó. A veces hay estrellas especiales, para reconocer cosas especiales, hay estrellas para reconocer a equipos completos, donde decís, yo le voy a dar...quiero reconocer al equipo de comunicaciones entero porque se zarparon con la comunicación que lanzaron. [...] La gente de *data analytics* nos han mostrado mapas de interacciones donde vos ves por dónde pasan todas las redes informales dentro de

la compañía, y decís "yo me estaba quemando el coco para saber cuáles son los *key players* y acá la organización me lo está diciendo. Y está diciendo quiénes son los *excellent* de todos los meses de todos los años de todos los *sites*. O estás viendo quién es el tipo por el que pasan no solo los tipos más estrellados. [...] Fijate, quizás este tipo no es el más estrellado de todos, pero todo el tráfico pasa a través de él, como que iojo!, porque a través de él pasan un montón de...es el eslabón principal de tráfico de conocimiento. Es interesante ver qué pasa entre los *sites*, qué tan integrados están y cómo se reconocen entre sí, después ves otros *sites* en los cuales la gente se reconoce puertas adentro, quizás no han salido, no han tenido oportunidad de trabajar con otros. (Entrevistado 2)

Entonces si encontrás esas relaciones y esos patrones de, no sé si se diría de forma autónoma o independiente, pero semi espontánea o naturales. Sin tener que mandarte un formulario y decirte qué persona es la que más colabora, sino que en base a esa interacción social vos identificas esos patrones. (Entrevistado 3)

### Aplicaciones emergentes a partir de la analítica relacional

Un aspecto interesante de la analítica relacional es que generaliza, y de algún modo impone, la práctica de observación y de evaluación del desempeño de cualquier persona por cualquier otra. El desempeño no se limita a la realización de una tarea concreta, sino que incluye el establecimiento de interrelaciones personales a través del reconocimiento. Reconocer a otro u otra se vuelve parte del contenido del trabajo cotidiano. El reconocimiento, que debe ser público (a través de las redes) y continuo, alimenta un intercambio informacional que, facilitado por la analítica de datos, permite hacer inferencias por analogía del comportamiento a futuro de las personas.

Tenemos estos seis valores que pintamos en las oficinas, pero el tema es con esto cómo lo llevas a la vida, entonces un modo digital, es el modo de poder reconocer a las personas. Acá hace unos segundos Nicolás reconoció a Analía, que en realidad cuando decimos "reconoció" es "le dio una estrella a Analía con el valor de innovar", y acá le hizo un comentario, "por todo el trabajo irremplazable que hiciste en docs". Entonces yo si quiero puedo venir acá y darle un *like*, y a Nicolás si lo tiene en su teléfono, ¿qué sé yo?, le va a aparecer un *check* que "che, mirá, acá XX lo vio y le pareció muy bueno". Entonces esto es algo que todo el tiempo va fluyendo, es transparente, es super fácil dar una estrella. Si yo quiero venir y reconocer a alguien puedo hacerlo desde la computadora o puedo hacerlo desde el celular, puedo elegir acá a una persona, puedo poner un texto, una foto, también puedo

avisarle a sus jefes y demás. [...] Después tenés todo un tema de métricas por detrás que es lo que usan las personas de recursos humanos, comunicaciones internas, diferentes áreas, ¿no? (Entrevistado 2)

— [...] *cómo hacés visible lo invisible* porque, por ejemplo, la gente del banco XXX que también usa StarMeUp, el director nos decía que ellos a veces tienen gerentes que por ahí tienen treinta personas a cargo y a veces pasaban un mes, dos meses, y no daban una sola estrella, entonces [...] ellos empezaron a tener charlas con este gerente, que por ahí le decían "che, no hay nadie en todo tu equipo que haya hecho algo en estos meses que sea digno de destacarse, porque no diste ni una estrella" [...] y qué podemos aprender a partir de los datos de esta parte de Big Data, bueno, lo que te mostraba, entre oficinas o puede ser entre legales, el área comercial, el área de tecnología, cómo interactúan, qué tanto tenés hilos, cómo te puede ayudar algo como esto a unir y tender puentes entre las áreas ¿no? Después también el tema de prevenir o saber qué gente se va a ir y bueno, vos ahí sabrás si te interesa retener o...sacar diferentes informaciones de los patrones.

Después también tenemos otras cosas ... hay uno que está muy bueno que me permite por ejemplo predecir gente que se quiere ir. [...] Fijate, tengo uno, este gráfico lo que me permite es empezar a analizar, ver personas, ves esta gente que esta acá está con riesgo, en el próximo mes de dejar la empresa.

— *¿Por qué?*

— Porque no recibieron y no dieron estrellas en estos últimos seis meses, están desconectados, ni una, es raro.

— *Porque siempre trabajan en equipo, ¿no?*

— Trabajan en equipo, puede ser que a veces trabajás para un cliente y estás por ahí medio solitario, entonces, ¿qué podría yo hacer con esto? En realidad, es un modelo predictivo, no me está diciendo en realidad... es una fórmula matemática que me dice "hay gente que está con riesgo de irse", en base a gente que ya se fue. Entonces yo agarro, doy aviso a los patrones y aplico una fórmula. Entonces si yo quisiera podría compartirle a la gente de recursos humanos una lista con quién es esta gente que está con riesgo de irse. (Entrevistado 4)

### El carácter subjetivante de las aplicaciones de BD y PA

La subjetividad individual y colectiva está en el centro de la escena a partir de la puesta en juego de estos dispositivos que lejos están de tener un carácter meramente instrumental. Es decir, BD, PA y sus dispositivos no son simplemente

recursos para facilitar el desarrollo de una tarea y, ni siquiera, la visibilización de lo invisible; son recursos que, bien usados, permiten el surgimiento de una subjetividad cuyas características son las mismas que las del dispositivo que se aplica para conocer su comportamiento:

Somos una compañía que no solamente desarrollamos software ágil, utilizamos metodologías ágiles para ser quienes somos. Es una definición recursiva de lo que nosotros hacemos. [...] nos hemos dado cuenta que *ya no se trata de ser bueno en ejecutar en el mundo digital*, de hacer digital, sino que *uno tiene que ser digital*. (Entrevistado 1)

Estamos hablando de cambios de procesos fundamentales. De cómo piensan las personas, de cómo perciben su relación laboral y su entorno. ¿Vieron cómo es esto que lo dijeron, esto de dejar de pensar en digital, *a ser digital*? Nuestra función es tratar de que las empresas abracen una cultura digital y no le tengan miedo a una aplicación (...) Queremos ser como más proactivos, más participativos. Buscamos sociedades más democráticas. Sumado a eso, a la necesidad de transformar digitalmente el pensamiento de las personas. (Entrevistada 3)

## La cultura corporativa emergente de las prácticas subjetivantes

Ser digital, así, es parte de la cultura de estas empresas, de su ADN<sup>18</sup>. A pesar de su "modernidad ágil", estas organizaciones no están exentas de necesitar materializar y echar mano al poder de la experiencia aglutinante interna que mencionábamos en un apartado anterior. La sola interacción no garantiza la comunidad: es necesario que esté embebida de los valores corporativos. La comunión con los valores alinea la acción y la encauza, elimina posibles asperezas resultantes de la interacción dado que esta se significa siempre en un contexto de colaboración global: dar *feedback* positivo incluso a quien no se conozca cara a cara genera comunidad; dar *feedback* "negativo" también, porque la negatividad se resignifica como una marcación de "buena voluntad" necesaria para encauzar el accionar conjunto. Las aplicaciones que alimentan los BD actúan como "velcro institucional" y nos permite hacer que determinadas personas empiecen a echar raíces y a sentirse parte, para empezar a empoderar a cada uno a ser un guardián de esa cultura" (Entrevistado 5).

<sup>18</sup> "La anterior [empresa en la que trabajaba] desarrollaba y vendía su propia herramienta de redes sociales internas. Ya el nombre me parecía pretencioso, era "DNA" como que ya tiene que ser parte de vos". (Entrevistada 11)

Y, de repente, cuando nos damos cuenta de que habíamos construido algo, en donde las personas realmente comparten comentarios de forma proactiva [...] debido a la conexión que tenemos ahora, me siento mucho más abierta a decir "hey, recién nos conocemos y me encantaría compartir esta información con vos sobre cómo podés mejorar". [...] Y psicológicamente, queremos compartir que no sienten que haya un costo o que, si te digo que mejores, no vas a estar enojado conmigo porque ya tenemos esta relación. Tengo la visibilidad de la organización y entiendo que esa es nuestra cultura, eso es lo que se espera. [...] Supervisamos los datos, entendemos esas interacciones y hablamos con las personas, con nuestra gente, con nuestros clientes, para decir "¿Los estamos ayudando a construir la cultura que ellos desean con estas interacciones y este tipo de tecnología?" (Entrevistado 2)

Nosotros sabemos la importancia de un "gracias" en el mundo real. El "gracias" de alguna manera cierra un vínculo, cierra un ciclo, hace sentir que realmente estamos bien, tenemos un vínculo. "Mirá, hiciste algo por mí y te lo agradecí. Está todo bien." ¿No? Vos no me vas a pedir que yo haga algo de la misma cuantía, pero con que me hayas dado las gracias ya está todo bien. Ahora, ¿qué pasa con un "gracias" en el mundo digital? El "gracias" en el mundo digital se publica en un *feed* que inspira a todo el resto a decir "che, yo también podría hacer esto y ser reconocido." [...] Empieza entonces a elevar a las personas y a hacerlas notables. (Entrevistado 3)

## Conclusiones

El estudio de las redes sociales digitales se ha consolidado dentro de los Estudios Organizacionales (EO) durante los últimos años (Yuqin, Kraut, & Kiesler, 2007; Stempfhuber & Liegl, 2016; Whelan, Teigland, Vaast, & Butler, 2016; Martos, 2012; Sözen, Basim, & Hazi, 2009). En este campo, los debates sobre estas cuestiones muestran dos vertientes bien marcadas: una funcionalista y otra crítica. La primera pone el foco en verificar la eficacia en el diseño de estas redes para cumplir con los objetivos organizacionales. La segunda aborda consecuencias negativas vinculadas con la invasión de la privacidad y la intimidad de los sujetos.

Así, desde la mirada funcionalista, Yuqin et al. (2007) sostienen que es central establecer predicciones teóricas para comprender el diseño de estas comunidades y su crecimiento, la conformación de subgrupos, las formas de intervención y las políticas de recompensa, para así mejorar la identidad y los lazos que se forjan. Sözen et al. (2009) analizan el impacto del capital social que posibilita participar en las redes sociales en la mejora de la *performance*

organizacional e individual. Para ellos, dentro de los EO el estudio de las redes sociales se clasifica en dos grupos: el de las redes interorganizacionales y el de las intraorganizacionales. Este último busca determinar patrones de relaciones entre empleados, unidades o departamentos para identificar potenciales líderes empresariales y tomar decisiones respecto de quienes quedan fuera. Por su parte, Whelan et al. (2016) proponen esquemas para mejorar la eficacia económica en la gestión de este tipo de plataformas a pesar de que reconocen que algunos estudios critican el carácter binario en el análisis de los sentimientos y emociones vertidas en las redes sociales (Gaspar, Claudia, Panagiotopoulos, & Seibt, 2016) y los problemas del trabajo sobre información de carácter público frente a las leyes de protección de datos personales (Buchanan & Ess, 2009).

Dentro de las variantes críticas en los EO, Martos (2012) propone mirar las amenazas a la privacidad durante la interacción en las redes sociales; sostiene que es preciso controlar los diferentes aspectos de esta privacidad. Asimismo, Stempfhuber y Liegl (2016) advierten sobre los cambios inducidos por las innovaciones tecnológicas en la percepción de la intimidad contemporánea en tanto las *apps* generan formas ambiguas de involucramiento en las redes sociales, con consecuencias sobre la vigilancia y el control que es necesario atender.

Más allá de las elucubraciones que puedan darse en el campo teórico de los EO, en el plano real de las prácticas son muchas las empresas conscientes de que el uso de las redes sociales, de BD y de PA presenta problemas. Se rescata que, al aplicarse en el reclutamiento, se reduce el sesgo social en la selección: los algoritmos pueden identificar personas que antes no hubieran sido seleccionadas por falta de credenciales académicas u origen social. Sin embargo, el uso de variables predictivas puede ocasionar otros problemas dado que muchos científicos de datos saben muy poco del contexto del empleo. Además, los modelos a los que aplican algoritmos toman como referencia a empleados considerados de mejor desempeño *en el pasado*, a partir de características tales como expresiones faciales, palabras utilizadas, comentarios en las redes sociales públicas, etc. Esto, a pesar de que la lógica de las competencias vigente en este paradigma (a diferencia de la lógica de las calificaciones vigente de manera generalizada antes de la siliconización), pregonó evaluar los aportes posibles *a futuro* de las personas sobre la base de lo que son capaces de hacer, más que sobre la base de lo que ya han hecho o aprendido. Y el algoritmo incluirá generalmente variables que reflejan atributos vinculados a hombres blancos de origen social medio o alto: podrían valorar que el candidato juegue o haya jugado al rugby (Capelli, 2019). Así, la aparente eliminación de la meritocracia estaría fundada

en la incorporación de criterios científicos pero, al observar la realidad, el acto de fe meritocrático (Szlechter, Vanegas-Daza, & Tijonchuk, 2018) sigue siendo preponderante.<sup>19</sup>

Es muy difícil chequear las diferencias reales de atributos entre los de mayor y peor desempeño, sobre todo cuando la mayoría de esos atributos tienen que ver con emociones o la intimidad. Incluso, esas diferencias se basan en tipologías cuyo fundamento, como mínimo, podría considerarse dudoso. Por ejemplo, se asientan en la creencia de que el uso de ciertas palabras o expresiones resulta, inevitablemente, de características personales estables y duraderas en el tiempo, y que responden a patrones de comportamiento que determinarán invariablemente conductas actuales y futuras, independientemente del contexto o de quienes hayan intervenido en esas interacciones particulares. Los "posteos" pudieron ser creados durante la juventud y no reflejar opiniones actuales. Que a uno o una le guste el posteo de alguien es muy diferente a contar con competencias para trabajar en un equipo con esa persona. Copiar a alguien en un *mail* no implica una relación estrecha (Capelli, 2019; Leonardi & Contractor, 2018). Así, ciertas acciones pueden no ser un resultado causal, lineal niívoco de características personales, íntimas.

En cuanto a la protección de la intimidad, revisar el comportamiento en redes sociales públicas resulta una invasión de la privacidad. Si bien la información a la que se accede es pública, las personas que crearon los "posteos" no tuvieron la intención ni autorizaron a que se utilicen con fines "laborales". Esto se agrava dada la escasez de leyes protectivas de datos personales en el lugar de trabajo y de los usos de la inteligencia artificial en ámbitos laborales (Figueroa, 2019). El acceso a la información proveniente de interacciones que podrían considerarse del ámbito privado para determinar posibles comportamientos y actitudes en el ámbito laboral desatiende que las personas pueden *voluntariamente* desplegar distintos tipos de comportamientos y actitudes en diferentes contextos, o que utilizan estrategias de relacionamiento diferenciales según sus objetivos y los espacios vinculares. En la base de esta desatención pareciera estar la creencia de que los sujetos despliegan su accionar y sus relaciones en un único plano, que no utilizan recursos para mostrarse y actuar de manera diversa según los contextos, los objetivos y con quiénes se relacionan; una fe, en definitiva, en la uniformidad y linealidad de las conductas.

Aunque muchas compañías que utilizan BD y PA son conscientes de estos condicionantes, cada vez los aplican

<sup>19</sup> Para Rivera (2015), los evaluadores deliberadamente usan sus propias experiencias como modelos de mérito (Peck, 2013).

con mayor frecuencia, dado que las prácticas de RR. HH. buscan legitimidad científica. Esto no parece haber cambiado desde los hallazgos de Mayo. Como afirma uno de nuestros entrevistados: "El *big data* lo que hace es facilitarte hoy por hoy ese procesamiento que de otra forma sería sumamente costoso de llevar adelante. Te abarató el costo, pero no te puso la idea, porque la idea es la misma de Gran Hermano o de 1984 de Orwell" (Entrevistado 1). El sueño empresarial de lograr una mayor implicación subjetiva y encontrar aquellos que mejor se adapten a la cultura, de controlar y predecir el desempeño individual y colectivo es anterior al surgimiento de estos dispositivos. Quizás hoy se hace más evidente que en las empresas se aspira a crear una cultura basada en "datos científicos" con conductas mensurables, comunicables, entrenables y operacionalizables, a partir de la creencia generalizada de que culturas basadas en datos responden bien a cambios basados en datos (Garvin, 2013).

En definitiva, la utilización de BD en la gestión de RR. HH. revela tensiones siempre existentes entre el análisis estadístico y el etnográfico. El uso del método científico en el análisis de redes e interacciones sociales para predecir quiénes serán las y los empleados de mejor desempeño muchas veces lleva a conclusiones de un nivel de generalidad y vaguedad que no permite operacionalizar sus recomendaciones. Esto se puso en evidencia de manera contundente en el Proyecto Oxygen de Google (Garvin, 2013), de 2006, que procuraba encontrar correlaciones entre bienestar y productividad y mostró que el análisis de los resultados de las evaluaciones de desempeño según tipos de personalidad no permitía encontrar patrones que vinculen satisfacción en el trabajo con niveles de ventas, productividad o rentabilidad; también, que las técnicas etnográficas (entrevistas en profundidad y observación participante) son imprescindibles para encontrar patrones de conducta: en lugar de seguir a miles de empleados, se estudia con profundidad la experiencia de unos pocos. Ese caso revela el sobredimensionamiento de la capacidad del análisis de BD para recabar información original; incluso, su utilización puede descubrir verdades obvias. Los responsables del proyecto reconocieron que los comportamientos observados en *managers* de alto desempeño no fueron sorprendentes, pero se espera que el listado de conductas de alta *performance* logre suficiente repercusión porque estuvieron basadas en datos de la propia empresa. El argumento que le otorga fortaleza a los hallazgos radicaba en que los atributos descubiertos les pertenecen a la firma, al tiempo que fueron descubiertos por y para Google (Garvin, 2013).

Si bien las estrategias de implicación subjetiva no son algo nuevo en el capitalismo, cuestión que fue ampliamente

abordada en este artículo, la utilización de algoritmos para analizar y predecir conductas por medio de los PA constituye toda una novedad por dos motivos: por un lado, la "base científica" de las decisiones en política de RR. HH. logra una mayor legitimidad; por otro, BD permite penetrar en la intimidad de los sujetos de una manera nunca vista. La ludificación de los espacios de trabajo y la transformación de los hogares en espacios productivos gracias al *home office* hacen que las preocupaciones en torno al *work life balance* parezcan cosa del pasado. Cada vez más se analizan y evalúan espacios de intimidad de las y los trabajadores. Las estrategias individuales y colectivas de resistencia que se daban de manera más o menos oculta o de espaldas al capital se tornan cada vez más públicas, pasibles de evaluación y de sanción. No se trata de mostrar que este presente distópico no muestre grieta alguna, sino que es necesario buscar estrategias cada vez más sofisticadas que se opongan a una algoritmización total de la vida.

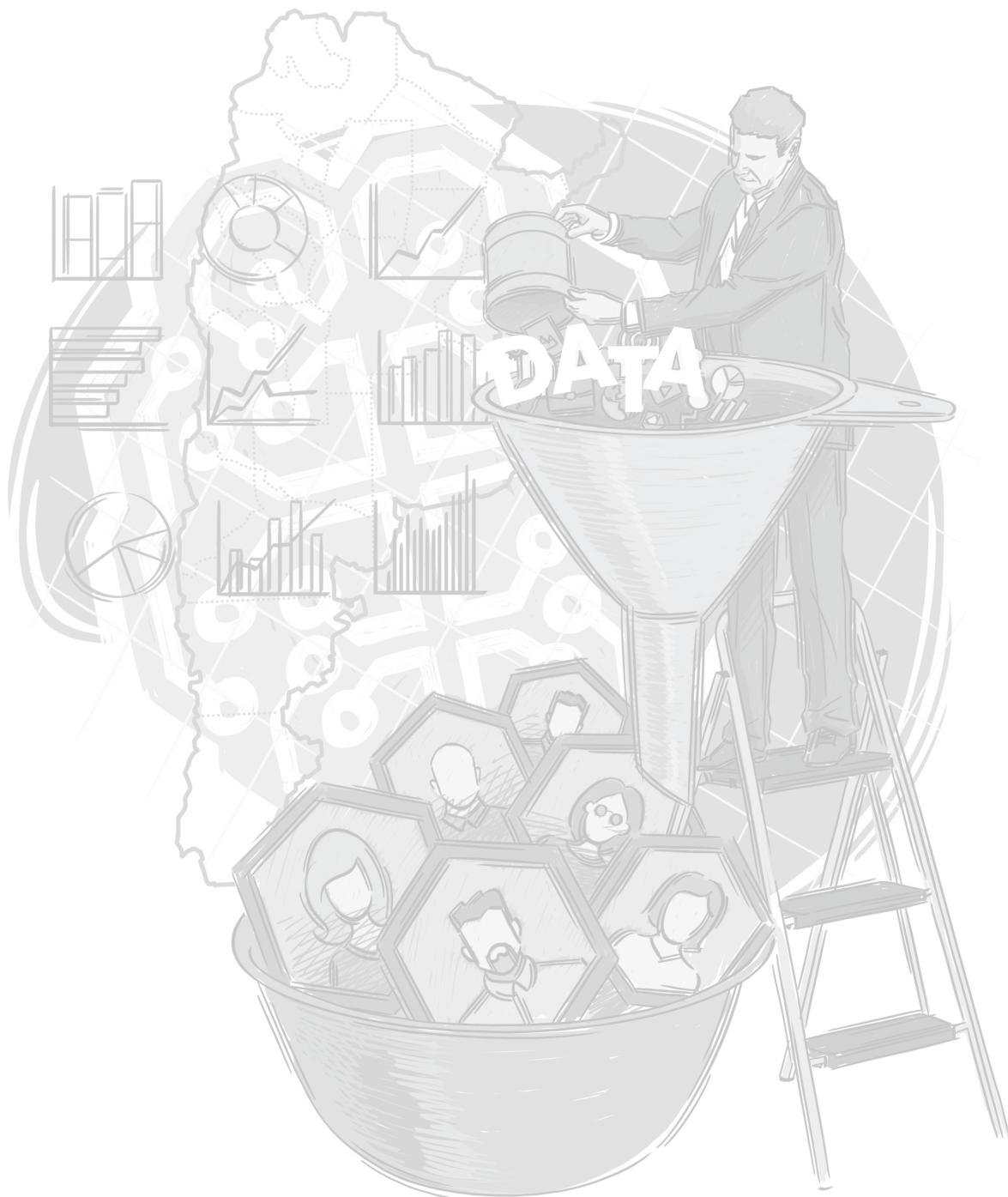
## Declaración de conflicto de interés

Los autores no manifiestan conflictos de intereses institucionales ni personales.

## Referencias bibliográficas

- Barnard, Ch. (1938). *The functions of the executive*. Cambridge: Harvard University.
- Bersin, J., & Chamorro-Premuzic, T. (2019). New ways to gauge talent and potential. *MITSloan Management Review*, 60(2), 7-10.
- Bertaux, D. (2005). *Los relatos de vida. Perspectiva etnoscioológica*. Barcelona: Ediciones Bellaterra.
- Bloomfield, M. (1915). The new profession of handling men. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 61, 121-126. <https://doi.org/10.1177/000271621506100118>
- Buchanan, E. A., & Ess, C. M. (2009). Internet research ethics and the institutional review board: Current practices and issues. *ACM SIGCAS Computers and Society*, 39, 43-44. <http://dx.doi.org/10.1145/1713066.1713069>
- Burrel, L. (2018). Co-creating the employee experience. a conversation with Diane Gherson, IBM's head of HR. *The New Rules of Talent Management, Harvard Business Review, march-april*, 10-14. <https://hbr.org/2018/03/the-new-rules-of-talent-management#co-creating-the-employee-experience>
- Cabanas, E., & Sánchez González, J. C. (2016). Inverting the pyramid of needs: Positive psychology's new order for labor success. *Psicothema*, 28(2), 107-113. <https://doi.org/10.7334/psicothema2015.267>
- Capelli, P. (2019). Your approach to hiring is all wrong. Outsourcing and algorithms won't get you the people you need. *Recruiting, Harvard Business Review, may-june*, 3-10.
- Capelli, P., & Travis, A. (2018). HR Goes Agile. *Business Week (Harvard Business Review), march-april*, 3-9.
- Chandler, A. (1990). *Strategy and structure: chapters in the history of the industrial enterprise*. Cambridge: MIT.

- Clegg, S. (2006). *Power and organizations*. Chennai, India: Sage.
- Coriat, B. (1994). *El taller y el cronómetro*. México: Siglo XXI.
- Duarte, M. (7 de noviembre de 2018). Algoritmos en la vida cotidiana. Desafíos 4.0. *América Latina en Movimiento*. <https://www.alainet.org/es/articulo/196385>
- García-López, J. (2006). *El trabajo como relación social: una problematización del modo de construcción del objeto a partir de la Sociología del salario de Pierre Naville* (Tesis de doctorado). Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Departamento de Sociología I, Madrid.
- García-López, J., Riesco-Sanz, A., Lago-Blasco, J., & Meseguer-Gancedo, P. (2005). Una introducción al trabajo como relación social. En B. Lahire et al. (Eds.), *Lo que el trabajo esconde: Materiales para un replanteamiento de los análisis sobre el trabajo* (pp. 19-90). Madrid: Traficantes de sueños.
- Garvin, D. (2013). How google sold its engineers on management. *Harvard Business Review*, 91(12), 74-82.
- Gaspar, R., Claudia, P., Panagiotopoulos, P., & Seibt, B. (2016). Beyond positive or negative: Qualitative sentiment analysis of social media reactions to unexpected stressful events. *Computers in Human Behavior*, 56, 179-191. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2015.11.040>
- Gil, E. (2016). *Big data, privacidad y protección de datos*. Madrid: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado.
- Gorz, A. (1997). *Miserias del presente, riqueza de lo posible*. Buenos Aires: Paidós.
- Hanlon, G. (2017). Digging deeper towards capricious management: 'Personal traits become part of the means of production. *Human Relations*, 70(2), 168-184. <https://doi.org/10.1177/0018726716644661>
- Harari, Y. N. (2018). *Homo deus. Breve historia del mañana*. Buenos Aires: Debate. <https://doi.org/10.17104/9783406704024>
- Hardt, M., & Negri, A. (2002). *Imperio*. Buenos Aires: Paidós.
- Hochschild, A. (2008). *La mercantilización de la vida íntima: Apuntes de la casa y el trabajo*. Buenos Aires: Katz.
- Illouz, E. (2007). *Intimidades congeladas. Las mociones en el capitalismo*. Buenos Aires: Katz. <https://doi.org/10.2307/j.ctvnd74r>
- Kracauer, S. (1998). *The SALARIED MASSES: Duty and distraction in Weimar Germany*. London: Verso.
- Leonardi, P., & Contractor, N. (2018). Better People Analytics. *Harvard Business Review*, noviembre-diciembre, 70-81.
- Martos, C. (2012). The Transformation of intimacy and privacy through social networking sites. Conference: *1st Society of socio-informatics international workshop for young researchers: adoption of social networking*. Maebashi, Japan.
- Meyer, S. III. (1980). Adapting to the immigrant line: Americanization in the Ford factory 1914-1921. *Journal of Social History*, 14(1), 67-82. <https://doi.org/10.1353/jsh/14.1.67>
- Mills, C. W. (1951). *White Collar Work*. New York: Oxford University Press.
- Moulier-Boutang, Y., Corsani, A., & Lazzarato, M. (2004). *Capitalismo cognitivo, propiedad intelectual y creación colectiva*. Madrid: Editorial Traficantes de sueños.
- Papalini, V. (2015). *Garantías de felicidad. Estudio sobre los libros de autoayuda*. Buenos Aires: Adriana Hidalgo editora.
- Peck, D. (2013). *They're Watching You at Work*. <https://www.theatlantic.com/magazine/archive/2013/12/theyre-watching-you-at-work/354681/>
- Randstad (2016). *Las claves de una empresa unicornio*. <https://www.randstad.es/tendencias360/claves-de-una-empresa-unicornio/>
- RedHat (2020). *¿Qué es el big data?* <https://www.redhat.com/es/topics/big-data>
- Rivera, L. (2015). *Pedigree: How elite students get elite jobs*. Nueva Jersey: Princeton University. <https://doi.org/10.1515/9781400865895>
- Roca Martínez, C. (2016). *¿Qué son las compañías unicornio? Un nuevo concepto en el mundo de las startups*. <https://hablemosdeempresas.com/empresa/empresas-unicornio/>
- Rua, M. (2019). *Cuáles son los servicios basados en el conocimiento que exporta la Argentina*. <https://www.lanacion.com.ar/lifestyle/cuales-son-los-servicios-basados-en-el-conocimiento-que-exporta-la-argentina-nid2250498>
- Sadin, E. (2018). *La silicolonización del mundo*. Buenos Aires: Caja negra.
- Simonotti, F. (2014). Redes sociales corporativas – Vía regia al alma del empleado. Ponencia presentada en *Pensar el management en Argentina hoy, Seminario de discusión sobre Sociología del management*. Buenos Aires, Biblioteca Nacional, 10 de abril.
- Sözen, H., Basim, N., & Hazır, K. (2009). Social network analysis in organizational studies. *International Journal of Business and Management*, 7(1), 21-35.
- Stempfhuber, M., & Liegl, M. (2016). Intimacy mobilized: hook-up practices in the location-based social network grindr. *Österreich Z Soziol*, 41, 51-70. <https://doi.org/10.1007/s11614-016-0189-7>
- Szlechter, D. (2014). El malestar en el orden meritocrático managerial. Una problemática de grandes empresas de la Argentina. *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad de la República*, 27(35), 49-70.
- Szlechter, D. (Coord.). (2018). *Teorías de las organizaciones: Un enfoque crítico, histórico y situado*. Los Polvorines, Argentina: Ediciones UNGS.
- Szlechter, D., Vanegas-Daza, J. D., & Tijinchuk, A. (2018). Representaciones de la meritocracia en la prensa escrita argentina a partir de la asunción de Macri. *Psicoperspectivas*, 17(3), 1-12. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol17-Issue3-fulltext-1359>
- Whelan, E., Teigland, R., Vaast, E., & Butler, B. (2016). Expanding the horizons of digital social networks: Mixing big trace datasets with qualitative approaches. *Information and Organization*, 26, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2016.03.001>
- Whyte, W. H. (1956). *The organization man*. New York: Simon & Schuster.
- Wright, E., & Burawoy, M. (1994). Coercion and consent in contested exchange. En E. Wright (Comp.), *Interrogating inequality. Essays on Class Analysis, Socialism, and Marxism* (pp. 72-87). Londres: Verso.
- Yuqing, R., Kraut R., & Kiesler, S. (2007). Applying common identity and bond theory to design of online communities. *Organization Studies*, 28, 377-408. <https://doi.org/10.1177/0170840607076007>
- Zanón, B. (2019). *Não era amor, era cilada: startups, coworkings e a mobilização do desejo pelo mundo do trabalho* (Tesis doctoral). Universidad Federal de San Carlos, Brasil.



## Organizational Identity: Components and Construction

### IDENTIDAD ORGANIZACIONAL: COMPONENTES Y CONSTRUCCIÓN

**RESUMEN:** El objetivo de esta investigación fue comprender el proceso de construcción identitario de los mandos medios de una empresa multilatina colombiana a partir de la siguiente pregunta de investigación: ¿cuáles son los componentes que intervienen en el proceso de construcción identitario de los mandos medios? Los mandos medios son aquellos individuos que están localizados debajo de los *top managers* y por encima de la primera línea de supervisión. El marco teórico que se utilizó fue la Identidad Organizacional (io). Para ello, se revisaron los antecedentes orientados a discutir investigaciones cuyo fundamento epistemológico considera la io como un proceso y no como un elemento invariante o estático. El estudio de caso se abordó desde una perspectiva cualitativa. Por su parte, el proceso de construcción identitario se compone de tres categorías: *reconocimiento, trascendencia y seguridad*. La investigación se realizó bajo la modalidad de estudio de caso y se circunscribió a una organización relativamente nueva que se encuentra en un proceso inconcluso de adoptar una io específica. Los componentes explican el proceso y permiten dilucidar una nueva manera de abordarlo a nivel de la gestión, a la par que, por su claridad y facilidad comprensiva, pueden ser utilizados para otras investigaciones, así como para consultorías y asesorías. Por último, la integración de conceptos desde las ciencias sociales para la conceptualización y el análisis enriquece el diálogo con el campo administrativo.

**PALABRAS CLAVE:** estudios organizacionales, identidad organizacional, organizaciones, mandos medios, reconocimiento, trascendencia, seguridad.

### IDENTIDADE ORGANIZACIONAL: COMPONENTES E CONSTRUÇÃO

**RESUMO:** o objetivo desta pesquisa foi compreender o processo de construção identitária dos colaboradores de médio escalão de uma empresa multilatina colombiana a partir da pergunta de pesquisa "Quais os componentes que intervêm no processo de construção identitária dos colaboradores de médio escalão?" Esses são os indivíduos que estão abaixo dos *top managers* e por cima da supervisão de primeiro nível. O referencial teórico utilizado foi a Identidade Organizacional (io). Para isso, foram revisados os antecedentes dirigidos a discutir pesquisas cujo fundamento epistemológico considera a io como um processo, e não como algo invariante ou estático. O estudo de caso é abordado de uma perspectiva qualitativa. O processo de construção identitária é composto por estas três categorias: *reconhecimento, trascendência e segurança*. A pesquisa foi realizada sob a modalidade de estudo de caso e está vinculada a uma organização relativamente nova, que se encontra em um processo inacabado e imaturo de adotar uma io em específico. Os componentes explicam o processo e permitem evidenciar uma nova maneira de abordá-lo no âmbito da gestão, ao mesmo tempo que, por sua clareza e facilidade comprensiva, podem ser utilizados para outras pesquisas, bem como para consultorias e assessorias. Por último, a integração de conceitos a partir das ciências sociais para a conceitualização e a análise enriquece o diálogo com o campo administrativo.

**PALAVRAS-CHAVE:** colaboradores de médio escalão, estudos organizacionais, identidade organizacional, organizações, reconhecimento, trascendência, segurança.

### L'IDENTITÉ ORGANISATIONNELLE: SES COMPOSANTES ET SA CONSTRUCTION

**RÉSUMÉ:** Le but de cette recherche était de comprendre le processus de construction identitaire des cadres moyens d'une entreprise multi latine colombienne à partir de la question de recherche: quelles sont les composantes qui interviennent dans le processus de construction identitaire des cadres moyens? Les cadres moyens sont les individus situés en dessous des cadres supérieurs et au-dessus de la première ligne de supervision. Le cadre théorique utilisé a été l'identité organisationnelle (io). Pour ce faire, on a passé en revue les antécédents visant à discuter des recherches dont le fondement épistémologique considère l'io comme un processus et non comme quelque chose d'invariant ou de statique. L'étude de cas a été abordée dans une perspective qualitative. Le processus de construction identitaire se compose de ces trois catégories: *la reconnaissance, la signification et la sécurité*. On a mené la recherche sous la modalité d'étude de cas, et limitée à une organisation relativement nouvelle qui est dans un processus inachevé et immature d'adoption d'une io spécifique. Les composantes expliquent le processus et permettent d'élucider une nouvelle façon d'aborder le sujet au niveau de la gestion, en même temps que, en raison de leur clarté et de leur facilité globale, ils peuvent être utilisés pour d'autres enquêtes, ainsi que pour des services de consultation et de conseil. Enfin, l'intégration de concepts issus des sciences sociales pour la conceptualisation et l'analyse enrichit le dialogue avec le domaine administratif.

**MOTS-CLÉ:** cadres moyens, études organisationnelles, identité organisationnelle, organisations, reconnaissance, signification, sécurité.

**CITACIÓN:** Gonzales-Miranda, D. R. (2020). Organizational identity: Components and construction. *Innovar*, 30(78), 89-103. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90303>

**CLASIFICACIÓN JEL:** M10, M14, M19.

**RECIBIDO:** 17 de abril de 2020. **APROBADO:** 21 de julio de 2020.

**DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA:** Diego René Gonzales. Carrera 49 N. 7 Sur-50. Of. 403.

**Diego René Gonzales-Miranda**

Ph.D. in Administration and Ph.D. in Organization Studies

Full Professor, Universidad EAFIT

Medellín, Colombia

Member of the Colombian Network on Organization Studies (REOC) and the Latin American Network on Organization Studies (REOL)

Author's role: Intellectual, experimental, and communicative  
dgonzal8@eafit.edu.co

<https://orcid.org/0000-0003-1211-0656>

**ABSTRACT:** The objective of this research was to understand the identity construction process of the middle managers (MMS) of a Colombian multilatina. From the research question, *i.e.*, what are the components involved in the identity construction process of MMS?, it was established that MMS are those individuals whose level in the organization is below top managers and above first-level supervisors. The theoretical framework used was organizational identity (io). To this end, literature review focused on the discussion of research works whose epistemological basis considered io as a process, not as an invariant or static element. The case study used a qualitative approach. Identity construction processes are made up of three categories: *recognition, transcendence and security*. The research was conducted under the case study method and targeted a relatively new organization that is in an unfinished and immature process of adopting a specific io. The components explain the process and make it possible to elucidate a new way of approaching it at the management level; at the same time, due to their clarity and understandability, they can be used for other studies, as well as for consultancies. Finally, the integration of concepts from the social sciences for conceptualization and analysis nourishes the dialog with the administrative field.

**KEYWORDS:** Organizations, organizational identity, middle managers, recognition, transcendence, security, organization studies.

## Introduction

This article presents the components involved in the organizational identity (io) construction process by the middle managers (MMS) of a Colombian multilatina. This research deals with the institutionalization of io as an administrative procedure that seeks to turn this phenomenon into a management variable, which implies controlling aspects related to the construction of an individual's meaning. This is done in order to maintain uniformity of thought and, as a result, standardize the behaviors and ways of proceeding in organizations, limiting the individuality of the subject to a depersonalized and efficient productive tool (Gonzales-Miranda, 2016).

The process to control individuals' io focuses on the design, construction, and execution of policies, methods, and countless actions that seek to manufacture a subjectivity in them (Barker, 1999; Deetz, 1992, 1994; Knights & Willmott, 1989). Thus, the search for identity regulation is an increasingly intentional modality of organizational control (Alvesson & Willmott, 2002; Baltà, 2019; Wei & Clegg, 2017). However, the effect of forcing this loyalty may amplify cynicism, spark dissent, or catalyze resistance (Ezzamel, Willmott, & Worthington, 2002).

These forms of control want to process subjectivity in order to constitute more adaptable employees who are capable of moving more rapidly between activities and assignments with different orientations. In practice, however, this fluidity and fragmentation of identity may result in employees more vulnerable to the typification of corporate identifications (Alvesson & Willmott, 2002). Given that managing the interior life of people is considered potentially less annoying and more effective than the traditional external forms of administrative control (Alvesson & Willmott, 2002), identity regulation is intended to cover the deliberate effects of social practices regarding identity construction and reconstruction processes.

The attention is then placed on the arbitrary effects of the forms of *oi* regulation. In this regard, it should be clarified that *oi* itself is not a negative aspect or framework. On the contrary, over the years it has become an independent theoretical perspective for organizational analysis, distancing from organizational culture —with which *oi* is commonly associated— to contribute comprehensive, valid, and relevant elements for the understanding of the organizational phenomena that take place within organizations. From this perspective, and according to Alvesson and Willmott (2002), even though the management wants to manage, control, and define employees' and MMS' identity, it cannot do it because they are not passive individuals who can be easily molded to a particular *oi*. It is therefore understood that managing identity control is not necessarily something feasible that is easily achievable; however, *oi* regulation can be considered a relevant and influential aspect that has not been studied sufficiently and is increasingly important in the organizational field (Deetz, 1992; Gonzales-Miranda, 2016; Knights & Willmott, 1989; Kunda, 1992; Mujib, 2017). This desire to establish a specific *oi* in the individuals expresses the predominance of a positivist epistemology and a view that articulates and legitimizes the functionalist forms of organizational analysis (Burrel & Morgan, 1979).

This research aimed at answering the following questions: What are the components involved in the identity construction process? How is this process developed by MMS to construct an *oi*? The interest of the research, therefore, focused on the social process through which MMS build a specific *oi*,<sup>1</sup> which is modified by the executives' intention so that it serves to meet organizational objectives. Despite these intentions, *oi* is a construction process that individ-

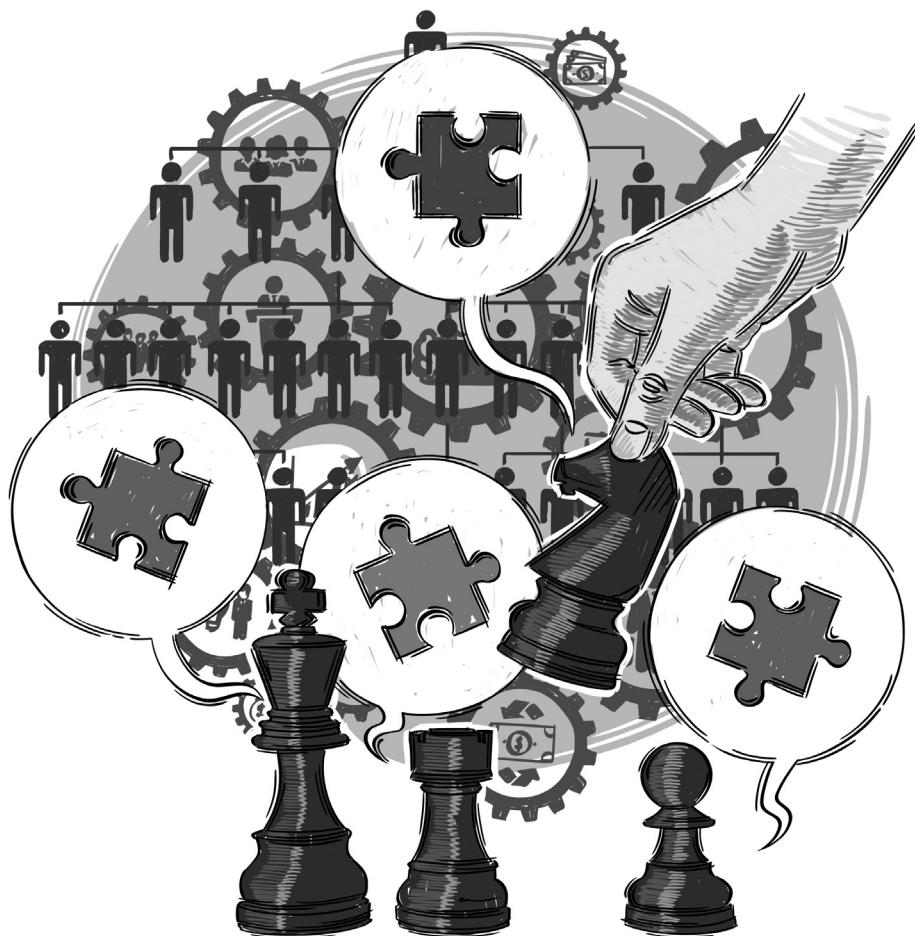
uals carry out from their experience and in which different components intervene and mix in order to constitute what *oi* represents for individuals. These components are the recognition that is anchored in the past, the transcendence that seeks the future, and the security that holds the development of this process in the present.

The contribution of this paper is evidencing these components and explaining how they are articulated to build an *oi*. As discussed in the background, it is difficult to find in the literature on this subject an analysis of the process and, thus, of the components involved in *oi* construction. Emphasis has been placed on this topic with the purpose of encouraging research works that delve into this topic and show the construction process as such. To this end, the paper is divided into four sections, in addition to the introduction. The first section presents the research background and the conceptual framework (the latter conceptualizes and theoretically delimits the three components—recognition, transcendence, and security—that will later be developed based on the data gathered). The second section explains the methodological aspects and describes the emerging categories that came up. The third section analyzes the three components and their articulations. Finally, the last section discusses the results and reflects on the implications of this study for organizational studies.

## Background and conceptual framework

*oi* has been studied by social sciences such as philosophy, psychology, sociology, and anthropology. In fact, it could be said that *oi* finds in them disciplinary foundations that will later allow it to reach the organizational sphere. Along with this, and thanks to the development it has achieved over the last years, there are three paradigms or conceptions about what *oi* is: (1) the essentialist paradigm of social actors, (2) the social construction paradigm, and (3) the linguistic-discursive paradigm. Each of these paradigms has its own understanding of *oi*: a set of characteristics that identify these conceptions, a device for cognitive elaboration, and a continuously narrated argument (Harquail & King, 2010). In addition to the above, analysis perspectives such as narration and discourse, identity construction, regulation and resistance, and other minor perspectives including stability and change, *oi* and psychoanalysis, contractions and conflicts, among others, are identified (Gonzales-Miranda, Gentilin, & Ocampo-Salazar, 2014). For the purposes of this study, *oi* is conceived within the social construction paradigm and from the identity construction perspective. Thus, this section will focus on this delimitation, emphasizing identity construction processes as such, given that this is the subject matter of this study.

<sup>1</sup> It is worth mentioning that part of the results of this research were published in Gonzales-Miranda (2016). This work highlighted *oi* as a liminal space, but its components were not developed. The current paper focuses on such components and delves into their articulation, which is reflected in the background and the conceptual framework—structured and developed to analyze such composition.



oi construction is an ongoing and iterative cognitive process embodied by the employees, who draw on multiple modalities to assimilate the situation of the organization, with the ability to approach it in different ways through information that evokes, in turn, different perspectives on that experience (Harquail & King, 2010; Baltà, 2019). The construction of an oi by a member of the organization consists in processing, examining, interpreting, and expressing the embodied information, which is formal and informal, official and unofficial, symbolic and material; as well as the information that is shared is collective, interpersonal, and specific to that individual. Similarly, the individual's oi conceptualization is based not only on physical stimuli and experiences, but also on socially constructed habits and intentional managerial actions to produce certain beliefs about what an organization is (Baltà, 2019; Dutton, Dukerich, & Harquail, 1994; Humphreys & Brown, 2002a).

The identity approach in the organizational context, as *perfection*, extends to the theorization of identity as a process of *becoming* (Chia, 1996; Tsoukas & Chia, 2002), which suggests that, instead of being ontologically certain, identity arises from the organizational process (Clegg, Rhodes,

& Kornberger, 2007; Echeverri, 2017). In this sense, it can be understood that individuals identify themselves with the organization; however, the level or degree of identification cannot be considered as something systemic, but as a process of formation and configuration within the complex framework of structures, subjectivities, and actions, allowing possible reconfigurations to take codes from previous identities that have a connotation of autonomy in its restructuring, not because of the willfulness of the agents but because of the changes in practices and structures (Sainsaulieu, 1996).

In consequence, the constructivist vision of identity implies the negotiation, by its members, of the shared meanings of *what we are for* the organization, paying attention to the interpretive schemes that the members collectively construct to give meaning to their organizational experience (Gioia, Schultz, & Corley, 2000; Whetten, 2006). Ravasi and Schultz (2006) noted that this vision implies an emphasis on the meaning construction processes associated with the social construction of identity as meaning and meanings of structures that are negotiated intersubjectively among the members of the organization; this vision

even lends itself to preserve it from expectations resulting from external pressures (Schreiter & Ravasi, 2018).

For their part, Haslam, Cornelissen, and Werner (2017) reviewed the metatheories on *oi* and created an integrative social interactionist model in which *oi* is understood as the result of the recursive interaction between the processes of identity consensualization and contestation that tend to have dynamic (bottom-up and top-down) tensions.

Accordingly, it can be said that *oi* is progressive, complex, recursive, reflective, and in permanent construction (Ybema *et al.*, 2009) and negotiated by the members of the organization through their interactions with each other and with the participation of interested external parties (Hatch & Schultz, 2002; Coupland & Brown, 2004), putting aside the pretensions of rigid linearity and causality to open spaces to understand the complexity of their construction characterized by discursive and emergent aspects and immersed in a continuous process of reconstruction, so that stability will be a momentary achievement or a resistant fiction (Simpson & Carroll, 2008).

In this regard, diverse studies have been conducted with *oi* as the theoretical framework, but focused on different subject matters that include the founders' perspective (Anglin *et al.*, 2017; Rodrigues & Child, 2008), the negotiations at different levels (Ybema *et al.*, 2009), the complaints about the decisions of the organization as an entity (Whetten, 2006; Whetten & Mackey, 2002), and the managerial identity (Mantere & Whittington, 2020), among other topics.

Misencenko and Day (2016) reviewed the conceptual and empirical literature on work identities and found that *oi* is the most popular type of identity at the collective level, being widely studied regarding its background, outcomes, and interaction effects. However, some issues related to identity development over time and the way in which *oi* is operated and assessed have been little addressed (Foreman & Whetten, 2016; Araci, 2019; Resende, Demo, & Nascimento, 2019).

Thus, despite the existence of a series of studies on *oi* construction (e.g., Brown & Lewis, 2011; Coupland & Brown, 2004; Denissen, 2010; Fiol, 2002; Gonzales-Miranda & Uribe-Correa, 2018; Hinsley, 2017; Humphreys & Brown, 2002b; Madsen, 2016; Pendse & Ojha, 2017, among others) and the fact that some researchers deal with some of the dimensions of identity formation in organizations (Clegg *et al.*, 2007; Corley & Gioia, 2004; Czarniawska & Wolff, 1998), there are not thorough studies about the way *ois* are formed in their beginning (Gioia, Price, Hamilton, & Thomas, 2010). For these authors, only three works have studied *oi* formation *per se*: Czarniawska and Wolff (1998), Clegg *et al.* (2007), and Corley and Gioia (2004). Each of these

studies addresses only some aspects of *oi* construction, but, as a whole, they are a good starting point—apart from recent research works, some of them already mentioned, that put such construction process aside—for a more holistic consideration of *oi* construction phenomenon.

Czarniawska and Wolff (1998) studied two universities. One of them achieved success since it managed to acquire an identity in tune with its institutional environment; it was therefore recognized as *one of us* by the other universities in the region. The other university did not receive such recognition and remained a stranger in its institutional context. This comparison does not deal with the details of the *oi* formation process that took place between them, but offers some clues about two important aspects. Firstly, the cases suggest that new organizations may try to imitate existing ones. Secondly, the way new organizations present themselves to their external audiences may be critical, not for the formation of their identities, but for their survival.

Similarly, Clegg *et al.* (2007) stated that *oi* construction takes place in a broader context than that of the industry where the organization competes, so *oi* is defined in relation to those that are rivals and those that are not. Based on their study on the development of companies in the coaching business, these authors argued that members of organizations commit themselves to *oi* construction works not for their own good, but to facilitate the legitimacy formation. Their findings suggest that the resolution of ambiguity is an important part of *oi* formation process.

Corley and Gioia (2004) studied a company that tried to consolidate as an independent entity after being ranked among the top 100 companies by Fortune magazine. The authors found that facing the problem of its ambiguity and defining its competitive domain were essential for understanding *oi*. They also found that the attempts to follow leaders, the choice of new models for the industry, the discrepancies between the identity and the external construction of the image were significant factors for establishing *oi*.

These three studies on *oi* formation suggest that the participation process requires a receptive external context in order to achieve legitimacy through mimetic methods and construct some dimensions of distinctive nature in the organizational field. These conclusions are closely related to research works that suggest the importance of belonging to groups, industries, or organizations, since identity attains greater legitimacy within broader contexts (Suddaby & Greenwood, 2005).

Therefore, Foreman, Whetten, and Mackey (2012) allude to the legitimacy and reputation of the organization in terms of evaluative statements on the suitability of *oi* characteristics (central, durable, and distinctive) in relation to the

social requirements from which they are assessed and the specific expectations of the organization's (internal and external) audiences regarding its behavior. In this way, legitimacy will be related to the evaluation criteria established by other organizations, as categorical requirements to belong to the group of companies of which they are members, whereas reputation corresponds to the organizational expectations of individuals. The authors call it *oi's* multi-level property, which shows the tension for the differences existing between the organizational objectives and the individual expectations of the members in the identity construction process.

The results of the research presented in this paper go deeply into this field of *oi* and aim at understanding this matter as an ongoing construction process that involves both external and internal actors (Araci, 2019; Oliver & Vough, 2019). This research places relevant considerations regarding the role of the organizations of origin (*oos*) from which individuals who currently work at the studied organization come, since they are constantly evaluating the legitimacy and the reputation of the current organization they work for in contrast to that from which they come.

Given that the results of the research confirm that the components of the identity construction process are *recognition*, *transcendence*, and *security*, it is necessary to briefly conceptualize them in this section. To this end, social sciences—specifically philosophy and anthropology—were used to define concepts, extend understanding, and establish relationships with the identity construction process in the organizational context. This not only favored the analysis of data, but also became one of the relevant contributions of this study. It should be noted that such categories emerged after data analysis, but were placed in this section to give clarity to the document.

## Recognition

The recognition topic has been addressed by the current director of the so-called Frankfurt School, Axel Honneth, who criticizes recognition and the possibilities of considering it an ideology. Honneth (2006, pp. 129-130) states that this term has been used with a merely rhetorical and substitutive purpose, making it "an instrument of symbolic politics, whose underground function is to integrate individuals or social groups into the dominant social order through the suggestion of a positive image of themselves." Thus, social recognition will only serve to generate attitudes that conform to the system, strengthening submission through mutual recognition.

Honneth's proposal, therefore, is based on the possibility of a rational and appropriate way of recognition that consists

in publicly asserting, in a performative way, valuable qualities already existing in human beings. In the words of Kant (1999), recognizing others means perceiving qualities that intrinsically motivates us to behave not in an egocentric manner but in accordance with their purposes, desires, or needs. This is how recognition must constitute a moral action, since it is determined by the value of other people. The recognition behavior is oriented not according to one's own purposes, but according to the evaluative qualities of others.

It is clear that for Honneth the forms of social recognition cannot have only one ideological function. Ideologies of recognition provide the emotional disposition to perform the expected tasks and obligations without resistance. These persuasion systems must meet the following conditions in order to not be considered ideologies: (1) the quality must express the positive value of a subject or group of subjects, excluding those discriminatory, and therefore exclusive, statements; (2) the analyzed persuasion systems must be worthy of credit for the people affected, since the performative function is lost when individuals do not find any good reason to identify with the value statement current for them—there is a criterion of credibility; (3) value statements must be contrasting, that is, in each case, they must express new values or specific capacities (Honneth, 2006, pp. 140-142). Honneth adds a fourth aspect of vital importance to the conditions described above: (4) "The recognition should not be exhausted in mere words or symbolic manifestations, but should be supported by actions: an act of recognition is in some way incomplete if it does not lead to behaviors that effectively bring to light the articulated value" (2006, p. 146).

In the Latin American context, the recognition topic is tied to the critical conception of modernity (Dussel, 2000; Echeverría, 1989; 1996; Gandler, 2012; Oliva-Mendoza, 2013; 2016), which has led to consider it as a fundamental problem for the definition of the "Latin American identity" (Dussel, 2000). In this sense, Bolívar Echeverría's proposal stands out concretely, which distinguishes four *ethe* of capitalist modernity: realist, romantic, classic, and baroque. The four *ethe* favor recognition or ignorance, distancing or participation regarding the implicit contradictions of capitalism (Echeverría, 1996). This author adds that modern *ethe* constitute social life in tune with historical decantation; each *ethos* "thus has had its own way of acting on society and a preferential social dimension from where the *ethos* has expanded its action" (Echeverría, 1989, p. 32).

Gandler (2012) complements Echeverría's perspective and states that there are aspects of the realist, romantic, and classic *ethos* in Honneth's theory of recognition. However, this theory is limited because it does not perceive the

different forms of modernity. Furthermore, Gandler (2012) adds that the "baroque form of coexistence is 'letting each other live'... knowing that real understanding and, therefore, real recognition, is not possible under the conditions provided by the competition society as an omnipresent rule of social organization" (p. 62). Accordingly, he considers that the baroque ethos distances itself from the ideal of "recognition," since this ethos favors forms of coexistence other than that of valuing others.

## Transcendence

The conceptualization of this category was addressed from Marcel Mauss's proposal (2009) known as *giving-receiving-repaying*. In his *Essay on the gift. Forms and functions of exchange in archaic societies*, this author delves into the gift and its repayment. Thus, he reflects on economic anthropology, showing that the *gift* is agonistic, because the commercial relation creates a binding social bond for those who receive it. In other words, the gift creates social ties that *bind* people who receive the gift. What is the rule of law and interest imposed on archaic societies according to which the gift received must be returned? What power resides in the thing given that causes its donee to reciprocate it? Mauss suggests that the thing offered has a spirit; therefore, it is an obligation between spirits (between the souls of the people involved in the exchange), because offering something to someone is offering something of one's own, something of one's own soul. Receiving something from someone means assenting to the spiritual essence of his soul.

The thing given or received is not inert. It grants a special power. It is alive and often personified. It strives to produce its return to the original place or some equivalent to replace it (Mauss, 2009). According to the author's reflections, the gift cannot be rejected because that rejection would reveal the fear of having to return it and, therefore, the receiver would run the risk of being socially humiliated until such exchange is carried out; moreover, he would be declaring himself defeated beforehand, although in some cases he would be considered victorious or invincible. "The obligation of worthy return is imperative."

Godelier's (1996) work introduces a critical view of Mauss's proposal. Although the gift theory focuses on archaic societies, Godelier takes modern society as framework and suggests a fourth obligation: "keeping-for-giving and giving-for-keeping." The author emphasizes that, in social life, "there are some things which must be kept and not given. These things that are kept—valuables, talismans, knowledge, rites—affirm deep-seated identities and their continuity over time" (Godelier, 1996, p. 33). In other

words, although these goods become gifts, they are not disconnected from their original owners; they are goods inherited by their ancestors and were given by the gods, which raises the notion of "sacred," that is, that they can be possessed, but not appropriated. They are inalienable. Godelier adds that the strategies of giving and keeping complement each other and are interdependent, since the different identities are hierarchically constituted and lead to a process of production and reproduction of hierarchies between individuals, groups, or societies.

## Security

Bédard (2004) proposes conceiving the organization as a system or as a whole that rests on three pillars or essential and complementary functions: (1) production and creation, (2) protection and security, and (3) government and general interest. For purposes of this research, it is pertinent to delve into the second pillar.

An organization is not only a set of departments that perform a specific function. Each organization is presented as a social group with the will to resist or eliminate internal or external threats. Bédard (2004) states that the general meaning of the organization is protection and security, aiming at guaranteeing the group's permanence based on these two aspects. In this sense, security, from the point of view of the organization, should favor and ensure "a humane environment free of fear, anguish, distress, or concern caused by the feeling of danger or risk. In a positive sense, this general function designates any activity that focuses on consolidating and reinforcing the social group, both internally and externally" (p. 98).

In this regard, it is relevant to make reference to Ashforth and Schinoff (2016), who state that individuals formulate their identity narratives by connecting their present, past, and expected future. If said identity narratives are socially validated, individuals get to feel safer and strengthen the *oi* construction process by being more receptive to the executives' instructions to define themselves as members of a group. Consequently, identity construction takes place through feelings or affections, behaviors, and thoughts or cognitions (Brown, 2020).

To conclude this section, it is relevant to define MMs. According to Mintzberg (1983, p. 31), they "are the managers who stand in the hierarchy of line authority from the CEO down to the first-line supervisors to whom the operators formally report." This spatial image of the "center" evokes a representation of the confusion, complexity, and ambiguity of the middle line. The middle thus becomes an unenviable place, since it is localized and essentially lacks

power and control (Ainsworth, Grant, & Iedema, 2009). Therefore, not only are there certain ambiguities regarding the *oi* construction process from the theoretical point of view, but also the actors (MMS), in their function within the organization, play an enviable role to understand how they build an *oi*.

## Methodological Aspects

The research consisted in a case study conducted in Comercial Nutresa s.A.S. (CN), a Colombian food company engaged in the sale and distribution of non-perishable products that belongs to Grupo Nutresa (GN), one of the most important groups in Colombian food industry. The company was created in 2010, integrating the sales and distribution areas of some companies with great experience and recognition of GN, thus structuring an organization with an identity created from others, *i.e.*, the members of this organization come from other *oos* that are part of GN.

The business model of CN consists of three channels for product commercialization: traditional, self-service, and large chains. These are supported by five management areas: Commercial Logistics, Customer Development, Commercial Services, Organizational Culture and Development, and Commercial Planning. The incorporation of the new sales company required a negotiation, specifically a re-negotiation with the unions, of the benefits that the employees enjoyed in the *oos*. This necessarily led to carry out a double bargaining exercise of collective accord and collective agreement, which accounts for the great influence of *oos* in the creation process of the new company and, therefore, its *oi*.

The objective of the research was to understand the *oi* construction process of the MMS of this company. In consequence, the work focused on the CN's administrative units, called commercial fronts (CFs), in each of the Colombian regions where they operate. This body is made up of a representative (MM) of each of the company's management areas that, at the same time, embody the functional areas of the organization. It is worth specifying that the actors and the authorities of the organization granted the corresponding permissions to publish the results of this research.

The process included thirty-one semi-structured interviews with MMS in eight regions of the Colombian territory where the studied organization operates, five semi-structured interviews with executives, three non-participant observations, and various official documents. The interviews were mainly conducted with executives and MMS in order to obtain information on the institutionalization process of *oi* and on MMS' construction of meaning within this process.

Three reports were prepared based on the non-participant observations developed in an activity called *Deployment of the Strategy*, which took place in the cities of Medellín and Barranquilla. Documentary review was used to obtain information on how institutionalization processes are implemented in the organization. For this reason, emphasis was placed on official documents that reflected such intention. The same preliminary categories (pre-categories) were used for the three information gathering techniques (semi-structured interview, participant observation, and documentary review).

For its analysis and interpretation, information was systematized using Atlas.ti—a specialized program for qualitative research. It is worth mentioning that interpretive methods such as that used in this research did not start their development with a preconceived theory. In that sense, the concepts or hypotheses are elaborated based on the data. A fundamental characteristic of this methodological approach is its circular nature (Flick, 2008a, 2008b), forcing the researcher to address the entire research process from the new steps and their relationship between the interpretation of the data and the selection of the empirical material.

In this way, some pre-categories were created based on the theoretical framework, whose conceptualization was the result of the document review and the first approaches to the problem raised. These pre-categories were useful for the construction of the emerging categories, which constitute the findings of the research, since they were created from the data. The purpose of introducing the preliminary and emerging categories was to highlight their importance and the opportunities that they offer to reflect and elevate the knowledge acquired during the research to a theoretical level, without this implying the emergence of a new theory on *oi*. The only intention is to present the results of the analysis made, in order to show—and justify at the same time—the relationships explained in the findings section, and the possibility that these offer to develop similar research works in other organizational realities. Table 1 presents the preliminary and emerging categories.

Table 1 shows all the categories designed for this research classified into three subgroups: *preliminary*, *emerging*, and *main emerging* categories. The first subgroup has been intuitively constructed by the researcher based on the documentary review and the first approaches to the case study. The second subgroup corresponds to the emerging or interpretive categories that are the result of data analysis. It is the set of meanings that the researcher has managed to synthesize in a phrase or word that resignifies reality based on interpretations derived from the data collected.

**Table 1.**  
*Preliminary and emerging categories.*

Middle Managers (MMS)	
Categories	
1. Preliminary categories	2. Emerging categories
1.1. <i>oi</i> of MMS	2.1. Personal/professional/organizational history
Attributes of Comercial Nutresa	Early identification
Giving-receiving-repaying	Family motivation
Criticism of the administration model	Resignations
Discrediting	Relation to work
Power and hierarchy	2.2. Organizations of origin (oos)
1.2. Personal identity	Recognition
Family stability	Detachment
Personal recognition	Adaptation
Personal training	<i>Relations</i>
1.3. Professional identity	Paternalism
Professional stability	Performance
Transcendence	3. Main emerging categories
Professional training	Recognition
Professional recognition	Transcendence
<i>Role of the MMS</i>	Security
• Criticism of the head office	
• Need for autonomy	
• Relation to the strategy	
• Alignment-institutionalization	

Source: author.

They are given a new meaning thanks to the sense that social actors and the researcher himself construct in the analysis process.

Thus, there are three pre-categories: *oi* of MMS, personal identity, and professional identity. The first one alludes to the *oi* that MMS have built throughout their history in the organization; it does not refer to the *oi* that is being built, but to the identity aspects that individuals bring with them. The second corresponds to the personal matters of the individual and the third relates to the development of the profession that individuals deploy within the organization. The construction of an *oi* takes into consideration the interaction of these three identities.

In addition, some emerging categories have been highlighted and classified as main emerging categories. They represent the components through which MMS construct an

*oi* in CN. In this sense, they express the findings of the research that is the object of this article. Their construction was based on the preliminary and emerging categories, the latter being transversal to the process. For this reason, the emerging categories are no less important for the results of the research, but they contribute at a different level to that of the main categories.

It is, therefore, imperative to point out that the main emerging categories are not stagnant elements unconnected to each other. On the contrary, they are intertwined and closely related. This is important because, in order to delve into these categories, the analysis was made separately and, subsequently, their integration and relationships were explained. The following section presents the components that, together, make up the *oi* from MMS' perspective and that, in turn, become the findings of the research presented in this paper.

## Findings

Every main emerging category presented below is analyzed, depending on the case, from a specific theoretical conceptualization already discussed. Consequently, based on this conceptualization and in line with the objectives of the research, the corresponding elaboration process is carried out. The purpose of the emerging theory is not to reconcile the different theoretical disciplines, but to use diverse concepts or theoretical frameworks to delve into the problem raised and enrich its understanding, building bridges and establishing new relationships for the study of organizations.

### Ideological Recognition that Clings to the Past

It is important to determine whether recognition for the MMS of CN is an ideological construction with which the company expects that individuals have an emotional structure that drives and allows them to fulfill their commitments and adopt a series of specific behaviors while mitigating resistance, in such a way that they are forces to properly fit in a system established beforehand. Therefore, the conditions or requirements suggested by Axel Honneth (2006) are evaluated to consider recognition as an ideology.

Furthermore, the value that CN executives show to MMS is directed to state that they are indispensable for the business operation. There is thus a reification of the individuals as a result of clear instrumental rationality, which confines them to an efficient environment within the system gears. However, value statements are positive in the sense that they encourage MMS to perform their roles, that is, they

are incentives that drive them to complete their tasks. Although there are encouragement words and expressions that highlight their skills regarding their disposition and great incidence in the strategy of the company, the reason of this type of expressions is based on a model that is partially shared by all the executives, which means that it does not have the approval and credibility of those who express such value assertions. Consequently, it translates into a verbal support based on an ambiguous—and in some cases fictional—belief.

The second condition demands that statements are worthy of credit and meet the criterion of credibility. This is, precisely, what remains in question as a result of the ambiguity of the governance model of CN that contradicts the discourse professed by the management. In other words, the search for the MMS to have a nonexistent autonomy, the lack of structural and strategic conditions of the positions to make democratic decisions, the imbalance of experience, and the inappropriate wage of the members of the CF, among other aspects, make that the credibility, with regard to the skills to execute the business strategy, as well as the responsibility in terms of the model efficiency, falls into discredit.

The third condition aims for an effective contrast to show a difference between the previous and current positive statements. In this regard, MMS get disappointed when they remember the relationship with their oos and the positive recognitions received from them. Although there are positive statements that recognize the autonomy of the subjects, they are not significant compared with those expressed by the companies of origin. Furthermore, for MMS the old statements were more valuable. In this sense, recognition clings to the past, not to the present, as a result of the relationship with the new company.

Lastly, the fourth condition becomes the support or guarantee for such positive statements on the individual to be really put into practice or for their declarations to have assertive meaning in reality and become reliably concrete. The change should become evident in the creation of recognition spaces within the organization, aspect that is not confirmed. The spaces or processes defined by CN, such as career plans and hiring policies, suggest the lack of a structure, policy, or strategy that allows the positive values given to MMS to materialize effectively.

In this way, the analysis based on the proposal by Honneth shows that the recognition provided by the executives has an ideological touch and, at the same time, intertwines with a modern ethos of ignorance, distancing from valuing others. The aim is then to constitute a subject in agreement with a governance structure created for productive

efficiency purposes. The value statements on MMS' actions and skills do not aim for their wellbeing and, therefore, do not constitute actual recognition of who they are, but they serve as an identity instrumentalization device. Accordingly, such recognition does not bear relation to the sense of the concept defined herein nor is it a respect category; it thus becomes a systematic alienation instrument.

Moreover, it is worth noting that it is not that the coexistence of MMS at CN configures a constant tension or that a respect and tolerance environment is not fostered. It is only that the results show that the performative recognition comes from the oos, from the immediate past when the results of MMS' actions favored authentic and clear aspects of a positive, nonideological recognition.

### Transcendence that Configures the Future

Transcendence is the second main emerging category and a critical component in the identity construction process of MMS. It is formed by two nuances. One, in relation to the *activities* that MMS carry out and, in consequence, it is the work that seeks to remain in time. The other represents the *relationships* and *image* that is expected to leave in the company as legacy. The latter is connected to the MMS' desire to leave their footprint as members of the organization.

Transcendence means that the MMS' career is taken into account and remains inscribed, thanks to its impact, in the history of the organization. The actions performed by individuals entail a transformation in the concrete reality that circumscribes them. There is thus a glimpse of a dynamic that seeks, through action, the transcendence of the individual. This process of conquering the reality allows individuals to *fulfill themselves* from their own actions. However, the key of these transcendental executions focuses not only on the very actions and the desire that triggers them, but also on the driving force or the cause that produces them. The recognition received by the oos drives MMS' actions to transcend as a gesture of gratitude for the opportunities received in their processes of training and living. This is based on the fact that they received something sacred, inalienable, and, therefore, non-negotiable from the oos, which remains in the memory and life of MMS. In this sense, the cause or driving force that inspires transcendence lies in the recognition obtained along the work history and it is expressed in the need to reward the achievements.

Indeed, transcendence in the *giving-receiving-repaying* process refers to the relation that MMS confer to the imperative obligation to reward the opportunities provided by the oos for opening the doors to work and thrive as individuals.

This type of reward manifests in a commitment of MMS to the organization, in a forced responsibility at the company. This turns into a feeling of debt, but with the characteristic of trying to repay or reward in greater amount (which not only refers to money) what has been received.

On the one hand, this category relates to the oos, to the personal and professional history of the individual beside the oos, given that the reward is not in memory of CN as such. On the other hand, this category is based on the conditions that allowed many of the MMS to have access to a better standard of living, which refers not only to the occupational and financial aspects but also to the professional training opportunities, the building of a family, the knowledge of other cultures and regions, among others. These considerations lead MMS to give back what they have received, as an expression of appreciation for the possibilities and opportunities. The passage from one quality of life status to another is linked to stability, which they appreciate. A correspondence takes place—where *I give you and you give me*—through which what is received is amply rewarded. This restitution, as a transcendental action, manifests mainly through teaching when, for instance, the MMS want to share their experiences and help with that to build the generational replacement. Elaboration on each one of these elements is presented below.

**Giving:** It refers to the aspects that MMS have given to the oos. It entails actions characterized by the personal sacrifices that they had to make, such as the postponement of their personal plans or the acceptance of their transfer to other regions for the sake of the company; the time of their service at the company, understood as loyalty; and the confidence in the business model effectiveness, reason why they did not accept other job opportunities during the process of establishing CN.

**Receiving:** It groups what the MMS have accepted from the oos. MMS note the professional training received from their bosses, the formal workshops, and the experience. This last aspect stands out since they are proud to be hired by any of the companies of CN, given the prestige this firm entails in the Colombian society.

**Repaying:** It has to do with the reward that the MMS give as compensation for what they have received. Repaying refers to the transcendental actions that they expect to give back to CN. As a particular aspect of these actions, MMS do not aim for any type of additional reward, they reciprocate for free and generously. In other words, they are willing to sacrifice for the sake of the company, to give more than what is expected from their duties.

Experience transcends consecutively the vague but real borders. Made up by the personal, professional, and

organizational history, experience is a transcendental movement. However, the transcendence of the being cannot be unveiled or proved in an isolated and simultaneous way, ignoring the particular reality by means of the actions that, in the end, help to constitute this same reality; in other words, transcendence happens in the experiential immanence, in the same way that the consubstantiality of the experiential world essentially transcends oneself. Therefore, transcendence takes place unsystematically in the daily experience, without explicitly turning into an object that can be experienced. Nevertheless, as long as this transcendental event becomes constitutively part of the realization of the experience, this experience becomes a transcendental reality. Along with that, transcendence suggests a sense of durability and, in consequence, the action and impact that this generates on individuals manifest in a plan that tends to perpetuate.

## Security that Maintains the Construction of an Organizational Identity in the Present

CN must provide the terms, spaces, agreements, and other aspects to ensure that the MMS participate in the construction process of a new CN. Without security, the development of such construction is thwarted because the individuals' purpose is integrity and continuity of employment. Some activities that respond to the mentioned need of security, which were present or implemented, include:

- A collective agreement.
- A wage plan balanced according to the best employment conditions of the oos.
- The promise of no workers dismissed after the creation of CN.
- Assistance by the Culture and Development area to the CFS of the regions to support adaptation processes.
- The implementation of a series of training and personal knowledge workshops, as well as training promoting dialog and understanding between the employees and the teams.
- The commitment to foster promotions within the company.

Despite the above, one year after the creation of CN, around fifty MMS were dismissed in four years, which led the remaining MMS to doubt and distrust the company. The security broke and this caused resentment and disappointment in CN because, from MMS' point of view, the promise of dismissing no one from the organization after its creation as a result of the integration of sales and distribution departments of some companies of CN was not kept.

Moreover, a series of events that reduced the security and, therefore, the MMS' credibility of CN occurred. In this way, several aspects that characterize the identity construction process in relation to security can be identified:

- Personal and professional aspects take place at an individual level, but aspects that are strictly organizational take place at a social or group level, since the organization defines and implements them. Thus, the security category combines or includes two levels of analysis: personal and organizational.
- Security favors and supports the set of fabrics of meanings that are involved in the construction of a personal and professional identity in the light of the organizational life of the individual. In that sense, security guarantees the identity process and supports it over time.
- There is an organizational balance structured by the existing tension for aspiring to keep the personal and professional aspects and the exclusively organizational aspects aligned. It is clear that the individuals prioritize the personal aspects closely linked to the professional ones over the organizational aspects, hence the struggle. The individuals will be subjected to different forces and strategies that steer them to meet the objectives of the company. From their relative and delimited freedom, the MMS opt for making the appropriate decisions to avoid that the strictly personal aspects get thwarted or be at risk of not being completed. In case that the personal aspects are not ensured, this balance will break.
- Security favors the creation of bonds that maintain the relationship balanced and prevent the individuals from breaking the employment relationship. In this manner,

security fosters job stability and reduces employee turnover, establishing a specific way of operating each organization.

- What the MMS have built along their careers and have tried to figure out about themselves finds a space in the organization to understand it further. Although the levels of development and expansion are different and many times the degrees of awareness are not the same, there is a personal knowledge process that is necessarily tied to the organization, due to the close relationship that the individual builds with it.
- Security ensures the continuity of the OI construction. In addition, it prevents the recognition from becoming an ideology, when it shows, through specific actions by the organization, that the positive statements encourage change and are supported in practice.
- Profession is in itself an identity construction given that technical knowledge requires recognition and legitimization of a particular community.

In summary, the constructs described above are the components that, in their relations, structure and favor the existence of an OI: a recognition that clings to the past, a transcendence that seeks to realize in the future, and a security that ensures and supports the process in the present. This process is represented in figure 1.

In this sense, OI is a construction process that is strongly connected to a time matter on the one hand, that is, the process necessarily requires considering time-related criteria (past, present, and future) that greatly affect its construction; it is a purely dynamic, permanent, active process. On the other hand, this construction process has and requires the consideration of personal aspects that

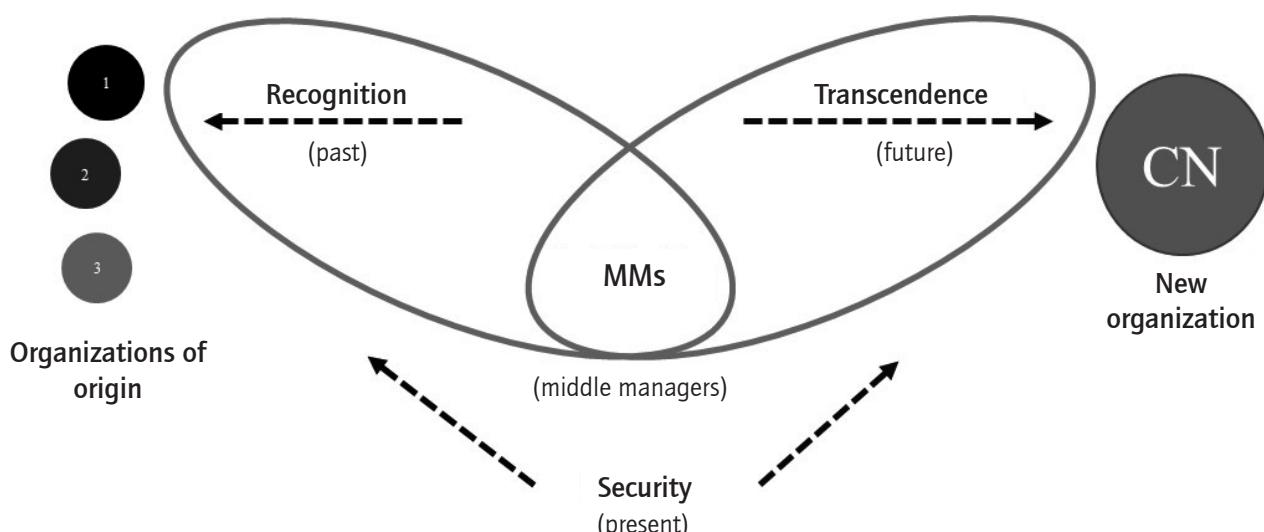


Figure 1. Components of the identity construction process. Source: author.

intertwine in the organizational field and take precedence over it, being difficult to predict, let alone to control. Thus, there are forces that favor tensions where recognition remains in the past, in a memory that honors remembrances with some degree of nostalgia and certainties that generate trust and strengthen self-esteem, which encourage the hope of overcoming them in the future. The search, but above all its realization, will be satisfied in the future, according to the possibilities provided by the new organization where the individual works. In this manner, the transcendental component starts with some expectations to be fulfilled, which become a criterion to value the new company and, in turn, the driving force that encourages actions leading to fulfill them.

The results of this research suggest the possibility that these dynamics of recognition and transcendence, which are graphically directed towards opposite routes, create a tension that grows in an environment of relative insecurity. Furthermore, the value statements on the actions and tasks performed are an impassable and immanent matter in the individual who expects reward for the work done. Nonetheless, this does not occur immediately; the individuals are subjected not only to the verification of their actions, but also to the development of the interpersonal relationships and the trust needed for that. Likewise, the actions involve considering the near future in terms of a life plan that aspires to the durability of the work carried out and its impact on the organization. In this sense, it is a process that takes time while such aspirations are met and consolidated as a reference point that guides the behavior and directs the efforts. As in every process, things do not always turn out as planned; this entails a degree of insecurity and risk for the individuals, since the conditions for their development do not always meet the expectations and promises.

Accordingly, individuals take part in a duality that causes tension. It is, on the one hand, the search for a real and non-ideological recognition that occurs in the past and, on the other hand, the hope of a future that drives and guides their actions forward. This tension places individuals in a situation of uncertainty, requiring the existence of certain organizational conditions that guarantee that the tension does not end up "breaking" and frustrating the construction of a specific *oi*. This is where security emerges to support the process, ensuring that the tension starts to dissipate and the process gradually develops. Security stabilizes the *construction process* by providing the individual with the appropriate conditions to conduct a proper process of adaptation and development. In consequence, security is crucial to avoid that the tension breaks the employment relationships and to favor the construction

of an *oi* that allows the individual to get fully engaged with the organization. It is a foreseeable and, arguably, normal process within organizations; it is not always conscious, but requires much attention and clarity to conveniently assist individuals in the identity construction process.

## Discussion and Conclusions

The results of the research present three components in *oi* construction process. The identification of these categories is one of the main contributions of this study. The conceptualization of these components and the understanding of the construction process favor the approach to this social phenomenon more clearly and, therefore, provide better possibilities to assist the individuals from the management in organizations. Moreover, this paper dismisses the possibility to conceive the *oi* as a linear and static construction that considers affiliation and identification to be exempt from dissonances and resistances and, as a result, feasible to be built by the organization where the individual serves openly and without difficulties.

Recognition suggests the search for a positive, real, and concrete value statement that can be duly confirmed by actual actions. In the course of their lives, individuals require assertive statements about what they do, think, or feel, as a way to assert themselves in the world and build an identity of their own and of the organization. In this manner, although it begins with the recruitment of the individual, the *oi* is a story that is built on a personal and professional identity that has been in the making for a long time. This defines the possibilities of intervention as for the management that could be executed from organizations, since there are constitutive aspects of the *oi* to which the management will not have access and, consequently, will not be able to control or manipulate, since they are not subject to negotiation whatsoever, as they are inalienable.

Transcendence is related to the desire for the work to remain over time for leaving a legacy as representation of the activity developed. It is noteworthy that the repercussions of these executions are not restricted to the borders of the organization, given that MMS expect to overcome the limits that are exclusively organizational to leave their mark on the society. Thus, the construction of an *oi* goes beyond the organizational field. Security favors and supports the set of fabrics of meanings that are involved in the construction of a personal and professional identity in the light of the organizational life of the individual. In that sense, security guarantees the identity process and supports it over time; it is a task whose main responsible is the organization as such, beyond the influences and desires of the very individuals.

In this way, the process whereby an *oi* takes shape unfolds in a constant but unstable balance situation. The dynamics presented in this paper show a process characterized by the strengths that make up its development as such. The pressure that these components apply towards different directions, regardless of their magnitude, has to be balanced. If balance is not accomplished, the employment relationship breaks and the organization, as social process, is suspended.

The results of the research illustrate the comprehensive identity construction process. In this regard, the social phenomenon studied favors the understanding of the organization as a process and the way the components of its construction set up to configure a specific organizational reality. These results serve to analyze different organizations not with the purpose of universalizing these results but in order to have the possibility to analyze different realities. In that way, it is possible to adapt these components, restructure the definitions presented herein, and use them to analyze organizations in the field of *oi*.

There are limitations that open new research possibilities. First, the analysis is circumscribed to a particular organization, thus restricting the study; this is typical of the case study, which hinders the universalization of results. Second, the historical context, which strongly influences the analysis of the data, is limited to an organization that was recently incorporated, where the remembrances of the *oos* are still very present, reason why the construction of the *oi* of the new organization is still in its first steps. In this regard, it is possible to use these results to analyze other type of organizations that are in similar context and development circumstances. Third, the components described are created from the *MMS*, which suggests that, depending on the level and context to be analyzed in other organizations, these results could not apply. Lastly, and with regard to the aforementioned, the components resulting from the research are conditioned by a context, a theoretical framework, and a methodology. This indicates that the *oi* construction process of another organization may not relate to these results; however, it does not mean that what has been pointed out in this study does not have methodological rigor to support the results.

The field of *oi* is known and used as analysis framework in Europe and the United States, but the studies conducted from this theoretical framework are few in Latin America. The components explain the identity construction process and favor a new way of addressing it from management. At the same time, thanks to their clear and understandable nature, they can be used for other research works and consultancy processes. The integration of these concepts from

social sciences for conceptualization and analysis enriches the dialog with the administrative field.

The results of the research also allow outlining reflections related to the organization that can be understood as an ambiguous construction, where its semi-structured and undefined processes encourage its study thanks to the adaptation and adjustment process in which it constantly is involved. What is being organized or *organizing* favors many study and reflection possibilities, since the transition that the organization experiences facilitates the examination of its factors and components in the process that is to be structured.

In conclusion, based on the results of this research, the organization is the synthesis of the confluence in the present of a history that has passed and a history that is yet to happen. The experience of the present integrates a changing and dynamic reality of what was and what will be. In this sense, every study of a process that *has happened and is happening* finds in the experience of the present the point of analysis to understand a reality in constant transformation. The organization can be understood thus as an interweaving of past histories that structure, in the present, the future visions.

## Disclosures

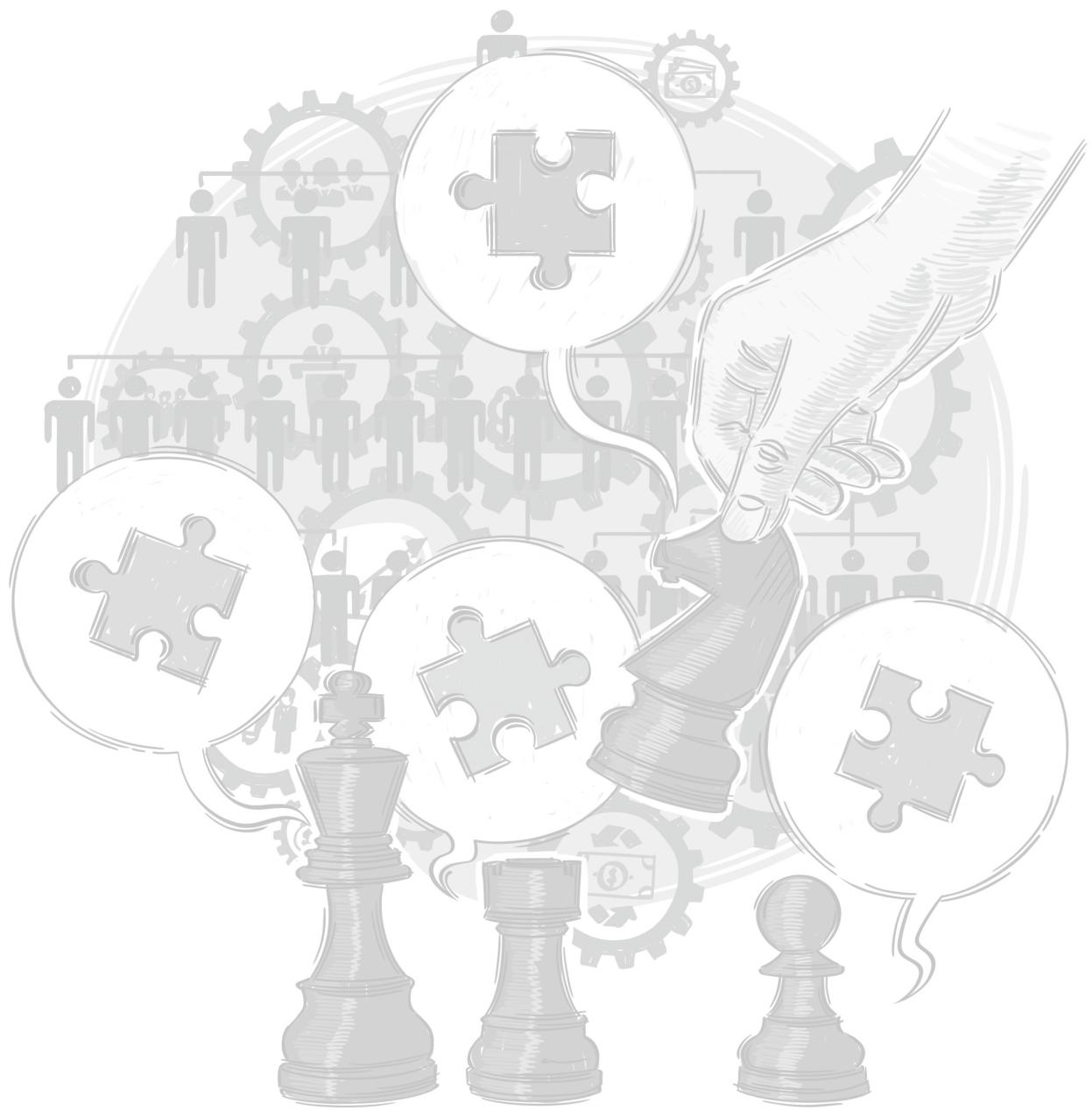
Authors declare no conflicts of interest.

## References

- Ainsworth, S., Grant, D., & Iedema, R. (2009). Keeping things moving: space and the construction of middle management identity in a post-NPM organization. *Discourse & Communication*, 3(1), 5-25.
- Alvesson, M., & Willmott, H. (2002). Identity regulations as organizational control: Producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies*, 39(5), 619-644. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00305>
- Anglin, A. H., Reid, S. W., Short, J. C., Zachary, M. A., & Rutherford, M. W. (2017). An archival approach to measuring family influence: An organizational identity perspective. *Family Business Review*, 30(1), 1-18. <https://doi.org/10.1177/0894486516669254>
- Araci, Ö. (2019). Using content analysis to reveal organizational identity orientation: Evidence from the newspaper industry. *Management Research Review*, 42(3), 314-331. <https://doi.org/10.1108/MRR-01-2018-0018>
- Ashforth, B. E., & Schinoff, B. S. (2016). Identity under construction: How individuals come to define themselves in organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 111-137. <https://doi:10.1146/annurev-orgpsych-041015-062322>
- Baltà, J. (2019). Promoción y emergencia de identidades organizacionales: entre el control y la cocreación. *Athenea Digital. Revista De Pensamiento e Investigación Social*, 19(2), e-2116. <https://doi:https://doi.org/10.5565/rev/athenea.2116>
- Barker, J. (1999). *The discipline of teamwork*. London: Sage.

- Bédard, R. (2004). Los fundamentos del pensamiento y las prácticas administrativas: la trilogía administrativa. *Revista Ad Minister*, 4, 80-108. <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/administer/article/view/695>
- Brown, A. D. (2020). Identities in organizations. In A. D. Brown [ed.], *The Oxford Handbook of Identities in Organizations* (pp. 1-31). Oxford: Oxford University Press, UK.
- Brown, A. D., & Lewis, M. A. (2011). Identities, discipline and routines. *Organization Studies*, 32(7), 871-895. <https://doi.org/10.1177/0170840611407018>
- Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological paradigms and organizational analysis. Elements of the sociology of corporate*. London: Heinemann.
- Chia, R. (1996). *Organizational analysis as deconstructive practice*. Berlin: Walter de Gruyter.
- Clegg, S. R., Rhodes, C., & Kornberger, M. (2007). Desperately seeking legitimacy: Organizational identity and emerging industries. *Organization Studies*, 28(4), 495-513. <https://doi.org/10.1177/0170840606067995>
- Corley, K. G., & Gioia, D. A. (2004). Identity ambiguity and change in the wake of a corporate spin-off. *Administrative Science Quarterly*, 49(2), 173-208. <https://www.jstor.org/stable/4131471>
- Coupland, C., & Brown, A. D. (2004). Constructing organizational identities on the web: A case study of Royal Dutch Shell. *Journal of Management Studies*, 41(8), 1325-1348. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2004.00477.x>
- Czarniawska, B., & Wolff, R. (1998). Constructing new identities in established organization fields. *International Studies of Management and Organization*, 28(3), 35-56. <https://doi.org/10.1080/00208825.1998.11656739>
- Deetz, S. (1992). *Democracy in an age of corporate colonization: Developments in communication and the politics of everyday life*. Albany: State University of New York Press.
- Deetz, S. (1994). The micro-politics of identity formation: The case of a knowledge intensive firm. *Human Studies*, 17, 23-44. <https://link.springer.com/article/10.1007/BF01322765>
- Denissen, A. M. (2010). The right tools for the job: Constructing gender meanings and identities in the male-dominated building trades. *Human Relations*, 63(7), 1051-1069. <https://doi.org/10.1177/0018726709349922>
- Dussel, E. (2000). Europa, modernidad y eurocentrismo. In E. Lander (Comp.), *La colonialidad del saber: eurocentrismo y ciencias sociales. Perspectivas latinoamericanas* (pp. 69-81). Buenos Aires: CLACSO.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39, 239-263. <https://doi.org/10.2307/2393235>
- Echeverri, P. (2017). Co-creating sociality: Organizational identity and marketing in voluntary organizations. *The Service Industries Journal*, 38(5-6), 282-302. <https://doi.org/10.1080/02642069.2017.1374373>
- Echeverría, B. (1989). Modernidad y capitalismo (15 Tesis). *Cuadernos Políticos*, 58, 41-62.
- Echeverría, B. (1996). El ethos barroco. *Debate Feminista*, 13, 67-87.
- Ezzamel, M., Willmott, H., & Worthington, F. (2002). Control and resistance in "The Factory that Time Forgot". *Journal of Management Studies*, 38(8), 1053-1079. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00272>
- Fiol, C. M. (2002). Capitalizing on paradox: The role of language in transforming organizational identities. *Organizational Science*, 13(6), 653-666. <https://doi.org/10.1287/orsc.13.6.653.502>
- Flick, U. (2008a). *Managing quality in qualitative research*. London: SAGE.
- Flick, U. (2008b). *Designing qualitative research*. London: SAGE.
- Foreman, P. O., & Whetten, D. A. (2016). Measuring Organizational Identity. *Oxford Handbooks Online*. <https://doi:10.1093/oxfordhb/9780199689576.013.3>
- Foreman, P. O., Whetten, D. A., & Mackey, A. (2012). An identity-based view of reputation, image, and legitimacy: Clarifications and distinctions among related constructs. *Oxford Handbooks Online*. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199596706.013.000>
- Gioia, D. A., Price, K. N., Hamilton, A. L., & Thomas, J. B. (2010). Forging and identity: An insider-outsider study of processes involved in the formation of organizational identity. *Administrative Science Quarterly*, 55(1), 1-46.
- Gandler, S. (2012). Reconocimiento versus ethos. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, 43, 47-64.
- Gioia, D. A., Schultz, M., & Corley, K. (2000). Organizational identity, image and adaptive instability. *Academy of Management Review*, 25(1), 63-82. <https://doi.org/10.2307/259263>
- Godelier, M. (1996). *The Engima of the Gift*. Cambridge: Polity Press.
- Gonzales-Miranda, D.R., & Uribe-Correa, B.A. (2018). Procesos metodológicos y construcción de un sistema categorial de una investigación sobre identidad organizacional. *Psicoperspectivas*, 17(3), 1-15. <https://doi:10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue3-fulltext-1349>
- Gonzales-Miranda, D. R. (2016). Identidad organizacional de los mandos medios en equilibrio liminal. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(75), 509-529. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/21896>
- Gonzales-Miranda, D. R., Gentilin, M., & Ocampo-Salazar, C. A. (2014). Organizational identity: What is the conversation currently dealing with? Paradigms, perspectives and discussions. *Journal of CENTRUM Cathedra*, 7(2), 129-146.
- Harquail, C. V., & King, A. W. (2010). Construing Organizational Identity: The role of embodied cognition. *Organization Studies*, 31(12), 1619-1648. <https://doi.org/10.1177/0170840610376143>
- Harquail, C. V., & King, A. W. (2010). Construing Organizational Identity: The role of embodied cognition. *Organization Studies*, 31(12), 1619-1648.
- Haslam, S. A., Cornelissen, J. P., & Werner, M. D. (2017). Metatheories and metaphors of organizational identity: Integrating social constructionist, social identity, and social actor perspectives within a social interactionist model. *International Journal of Management Reviews*, 19(3), 318-336. <https://doi:10.1111/ijmr.12150>
- Hatch, M. J., & Schultz, M. (2002). The dynamics of organizational identity. *Human Relations*, 55(8), 989-1019. <https://doi.org/10.1177/0018726702055008181>
- Hinsley, A. (2017). Developing new organizational identity: Merger of St. Louis Public Radio and the St. Louis Beacon. *Journal of Radio & Audio Media*, 24(1), 144-160. <https://doi.org/10.1080/19376529.2017.1296445>
- Honneth, A. (2006). El reconocimiento como ideología. *ISEGORÍA*, 35, 129-150. <https://doi.org/10.3989/isegoria.2006.i35.33>
- Humphreys, M., & Brown, A. D. (2002a). Narratives of organizational identity and identification: A case study of hegemony and resistance. *Organization Studies*, 23(3), 421-447. <https://doi.org/10.1177/0170840602233005>
- Humphreys, M., & Brown, A. D. (2002b). Dress and identity: A Turkish case study. *Journal of Management Studies*, 39(7), 927-952. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00318>
- Kant, I. (1999). *Grundlegung zur Metaphysik der Sitten*, Felix Meiner, Hamburg (trad. cast.: Fundamentación de la metafísica de las costumbres. Madrid: Espasa.

- Knights, D., & Willmott, H. (1989). Power and subjectivity at work. *Sociology*, 29, 761-782. <https://www.jstor.org/stable/42853833>
- Kunda, G. (1992). *Engineering culture*. Philadelphia: Temple University Press.
- Madsen, V. T. (2016). Constructing organizational identity on internal social media: A case study of coworker communication in Jyske Bank. *International Journal of Business Communication*, 53(2), 200-223. <https://doi.org/10.1177/2329488415627272>
- Mantere, S., & Whittington, R. (2020). Becoming a strategist: The roles of strategy discourse and ontological security in managerial identity work. *Strategic Organization*, 18(1) 1-26. <https://doi.org/10.1177/1476127020908781>
- Mauss, M. (2009). *Ensayo sobre el don. Forma y función del intercambio en las sociedades arcaicas*. Madrid: Katz.
- Mintzberg, H. (1983). *Power in and around organizations*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Miscenko, D., & Day, D. V. (2016). Identity and identification at work. *Organizational Psychology Review*, 6(3), 215-247. <https://doi.org/10.1177/2041386615584009>
- Mujib, H. (2017). Organizational identity: An ambiguous concept in practical terms. *Administrative Sciences*, 7(3), 28. <https://doi.org/10.3390/admsci7030028>
- Oliva-Mendoza, C. (2013). *Semiotica y capitalismo. Ensayos sobre la obra de Bolívar Echeverría* (1.ª ed.). Mexico City: Editorial Itaca.
- Oliva-Mendoza, C. (2016). La ley formal del barroco y la teoría crítica. En: S. Ugalde-Quintana & O. Ette (eds.), *Políticas y estrategias de la crítica: ideología, historia y actores de los estudios literarios* (pp. 85-99). Madrid: Iberoamericana.
- Oliver, D., & Vough, H. C. (2019). Practicing identity in emergent firms: How practices shape founders' organizational identity claims. *Strategic Organization*, 18(1), 75-105. <https://doi.org/10.1177/1476127019863642>
- Pendse, M., & Ojha, A. (2017). Towards an understanding of organizational identity and organizational self: Insights from Indian psychology. *Journal of Human Values*, 23(1), 52-65. <https://doi.org/10.1177/0971685816673488>
- Ravasi, D., & Schultz, M. (2006). Responding to organizational identity threats: Exploring the role of organizational culture. *Academy of Management Journal*, 49(3), 433-458. <https://doi.org/10.2307/20159775>
- Resende, R. G., Demo, G., & Nascimento, T. G. (2019). Identidade organizacional. *Gestão E Sociedade*, 13(36), 3038-3061. <https://doi.org/10.21171/ges.v13i36.2507>
- Rodrigues, S. B., & Child, J. (2008). The development of corporate identity: A political perspective. *Journal of Management Studies*, 45(5), 885-911. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00750.x>
- Sainsaulieu, R. (1996). *L'identité au travail*. Paris: Presses de Sciences Po.
- Schreiter, K., & Ravasi, D. (2018). Institutional pressures and organizational identity: The Case of Deutsche Werkstätten Hellerau in the GDR and beyond, 1945-1996. *Business History Review*, 92(3), 453-481. <https://doi.org/10.1017/S0007680518000776>
- Simpson, B., & Carroll, B. (2008). Re-viewing "Role" in processes of identity construction. *Organization*, 15(1), 29-50. <https://doi.org/10.1177/1350508407084484>
- Suddaby, R., & Greenwood, R. (2005). Rhetorical strategies of legitimacy. *Administrative Science Quarterly*, 50(35), 35-67. <https://www.jstor.org/stable/30037175>
- Tsoukas, H., & Chia, R. (2002). On organizational becoming: Rethinking organizational change. *Organization Science*, 13(5), 567-582. <https://doi.org/10.1287/orsc.13.5.567.7810>
- Wei, T., & Clegg, J. (2017). Effect of Organizational identity change on integration approaches in acquisitions: Role of organizational dominance. *British Journal of Management*, 29(2), 337-355. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12226>
- Whetten, D. A. (2006). Albert and Whetten revisited: Strengthening the concept of organizational identity. *Journal of Management Inquiry*, 15(3), 219-234. <https://doi.org/10.1177/1056492606291200>
- Whetten, D. A., & Mackey, A. (2002). A social actor conception of organizational identity and its implications for the study of organizational reputation. *Business & Society*, 41(4), 393-414. <https://doi.org/10.1177/0007650302238775>
- Ybema, S., Keenoy, T., Oswick, C., Beverungen, A., Ellis, N., & Sabelis, I. (2009). Articulating identities. *Human Relations*, 62(3), 299-322. <https://doi.org/10.1177/0018726708101904>



## Espacios organizacionales en la producción de jóvenes trabajadores chilenos

Guillermo Rivera-Aguilera

Doctor en Psicología

Profesor Asociado, Pontificia Universidad Católica Valparaíso

Valparaíso, Chile

Grupo chileno de Estudios Organizacionales Minga

Rol del autor: Intelectual y comunicativo

guillermo.rivera@pucv.cl

<https://orcid.org/0000-0002-2724-481X>

Javiera Lobos-Pessini

Magíster (c) en Estudios de Género y Cultura

Tesista, Universidad de Chile

Santiago de Chile, Chile

Rol de la autora: Intelectual y comunicativo

Javiera.lp@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-2075-8236>

Adela Bork

Doctora en Sociología

Profesora Titular, Pontificia Universidad Católica Valparaíso

Valparaíso, Chile

Rol de la autora: Intelectual y comunicativo

adela.bork@pucv.cl

<https://orcid.org/0000-0002-2186-4436>

**RESUMEN:** El propósito de este artículo es analizar los espacios organizacionales de un programa de capacitación y conocer sus efectos en la producción de jóvenes trabajadores. Para esto, se realizó una etnografía organizacional en una empresa de *fast food* que capacita y contrata jóvenes para su inserción en el mercado de trabajo. El trabajo etnográfico se desarrolló durante un período de cuatro meses durante 2019. Los resultados se presentan a través de dos ejes: i) *dimensiones del espacio organizacional*, que evidencia el diseño del espacio, las tecnologías, las reglas, el uniforme y la ideología de servicio, y ii) *del espacio al sujeto*, que establece y describe la relación entre las dimensiones mencionadas. Los resultados demuestran un perfil de un joven trabajador posmoderno modelado desde una lógica asociada a su autoestima. Finalmente, se discute respecto a cómo estos procesos de capacitación e inserción laboral producen jóvenes funcionales a los mercados del trabajo.

**PALABRAS CLAVE:** empleabilidad juvenil, espacios organizacionales, etnografía organizacional, programas de capacitación.

### ORGANIZATIONAL SPACES AND THE CREATION OF YOUNG CHILEAN WORKERS

**ABSTRACT:** This paper studies the organizational spaces of a training program in order to know their effects on the creation of young workers. For this purpose, an organizational ethnography study was carried out over a period of four months during 2019 in a fast-food company that trains and hires young people for their insertion into the labor market. Results encompass two axes: i) *Organizational space dimensions*, which accounts for the design of the space, the technologies, the rules, the work uniform, and the ideology of service; and ii) *From the space to the subject*, which establishes and describes the relationship between the dimensions already mentioned. Results show a young postmodern worker shaped from a self-esteem logic. The way in which these training and job placement processes generate young people who become functional for the labor markets is also a topic of discussion.

**KEYWORDS:** Organizational ethnography, organizational spaces, training programs, youth employability.

### ESPAÇOS ORGANIZACIONAIS NA PRODUÇÃO DE JOVENS TRABALHADORES CHILENOS

**RESUMO:** o objetivo deste artigo é analisar os espaços organizacionais de um programa de capacitação e conhecer seus efeitos na produção de jovens trabalhadores. Para isso, é realizada uma etnografia organizacional em uma empresa de *fast food* que treina e contrata jovens para sua inserção no mercado de trabalho. O trabalho etnográfico foi desenvolvido durante um período de quatro meses durante 2019. Os resultados são apresentados por meio de dois eixos: i) *dimensiones do espaço organizacional*, que evidencia o desenho do espaço, as tecnologias, as regras, o uniforme e a ideologia de serviço, e ii) *do espaço ao sujeito*, que estabelece e descreve a relação entre as dimensões mencionadas. Os resultados demonstram o perfil de um jovem trabalhador pós-moderno moldado sob uma lógica associada à sua autoestima. Por último, é discutido a respeito de como esses processos de capacitação e inserção profissional produzem jovens funcionais para os mercados de trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** empregabilidade juvenil, espaços organizacionais, etnografia organizacional, programas de capacitação.

### LES ESPACES ORGANISATIONNELS DANS LA PRODUCTION DE JEUNES TRAVAILLEURS CHILIENS

**RÉSUMÉ:** Le but de cet article est d'analyser les espaces organisationnels d'un programme de formation et de connaître ses effets sur la production de jeunes travailleurs. Pour cela, on a réalisé une ethnographie organisationnelle dans une entreprise de restauration rapide qui forme et embauche des jeunes pour leur insertion sur le marché du travail. Le travail ethnographique a été développé pendant une période de quatre mois au cours de l'année 2019. Les résultats se présentent selon deux axes: i) *les dimensions de l'espace organisationnel*, qui rendent compte de la conception de l'espace, des technologies, des règles, de l'uniforme et de l'idéologie du service, et ii) *de l'espace au sujet*, qui établit et décrit la relation entre les dimensions susmentionnées. Les résultats montrent un jeune travailleur postmoderne modélisé à partir d'une logique associée à son estime de soi. Enfin, on examine comment ces processus de formation et de placement produisent des jeunes qui sont fonctionnels sur les marchés du travail.

**MOTS-CLÉ:** employabilité des jeunes, espaces organisationnels, ethnographie organisationnelle, programmes de formation.

**CITACIÓN:** Rivera-Aguilera, G., Lobos-Pessini, J., & Bork, A. (2020). Espacios organizacionales en la producción de jóvenes trabajadores chilenos. *Innovar*, 30(78), 105-118. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90301>

**CLASIFICACIÓN JEL:** E24, J24, L23.

**RECIBIDO:** 30 de abril 2020. **APROBADO:** 4 de agosto 2020.

**DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA:** Guillermo Rivera. Av. El Bosque 1290, Sausalito, Viña del Mar. Chile.

\* El artículo se deriva del proyecto de investigación Fondecyt N° 3180338 del Fondo Nacional de Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología, Chile.

## Introducción

*Los países con sistemas de formación exitosos cuentan con la participación activa de privados en la educación y formación para el trabajo. Eso facilita la generación de capital humano pertinente. Para aquello, Chile no requiere menor participación privada en educación, sino más y mejor. Pensar que el Estado puede sustituirla solo hace más difícil la posibilidad de mejorar la productividad de la población.*

La cita con la que abrimos este artículo corresponde al Editorial de *El Mercurio*<sup>1</sup>, titulada "Capital humano pertinente" del 16 de julio del 2016. Este fragmento permite ilustrar cómo, en los últimos años y de manera cada vez más frecuente, en Chile se evidencia que el sector empresarial ha comenzado a generar estrategias de inclusión laboral para los jóvenes, desarrollado programas de capacitación y certificación ajustadas a su propia realidad organizacional. De esta forma, las empresas del sector privado han asumido el rol que tradicionalmente tenían las políticas públicas y programas sociales, mostrando el paso de una lógica de ejecución "público-privada" a una lógica "privado-privada" en materias de empleabilidad juvenil (Rivera-Aguilera, Bork, & Nova, 2019).

Si bien antes eran los programas de "capacitación del gobierno" los que preparaban a los jóvenes para su inserción al mundo del trabajo, actualmente son las propias empresas las que capacitan a los jóvenes trabajadores y, en el ámbito escolar, es la "educación dual" (escuela-empresa) la que prepara los jóvenes secundarios para su inserción laboral (Morales, 2014; Muñoz, 2012; Miranda & Alfredo, 2018; Sepúlveda & Valdebenito, 2019). Así, en estos nuevos escenarios formativos y laborales, es el sector privado el protagonista en la generación de programas e iniciativas de capacitación orientadas a formar una mano de obra acorde a sus necesidades de capital humano (Becker, 1993).

En el presente estudio, entenderemos que los programas de empleabilidad, tanto desde el sector público como del privado, se elaboran como formas de integración de grupos sociales vulnerables, entre ellos los jóvenes. En este contexto, comprendemos a la juventud como un grupo o "condición social" que se puede caracterizar por actitudes, comportamientos o una subcultura que responde a las características propias de un escenario histórico social determinado (Martínez-Posada & Barragán-Giraldo, 2008). Así, el objetivo común de estos programas de empleabilidad se ha focalizado en los jóvenes más vulnerables del país, promoviendo que salgan de su marginación a través de procesos de inclusión basados en su propia autodeterminación (Assusa & Brandán, 2014; Brandán, 2014; Vargas-Monroy & Pujal, 2013).

Autores como Rentería y Malvezzi (2008) han desarrollado perspectivas críticas en relación con esta situación, evidenciando que la empleabilidad, entendida de este modo, se constituye en una exigencia para las personas; en otras palabras, obedece a idealizaciones de sujetos competentes, que responden a perfiles legitimados y validados por "expertos" que, finalmente, definen los individuos que serán o no serán empleables. En esta perspectiva, siguiendo a autores como Fejes (2010) y Holmqvist, Maravelias y Skalen (2012), entenderemos que las políticas de empleabilidad orientadas a los jóvenes más vulnerables administran la población juvenil para que se constituyan en sujetos productivos para los mercados del trabajo. El proceso de la empleabilidad, entonces, es construido y definido por procedimientos clasificatorios que involucran una serie de actores, tipologías organizacionales y rutinas (Garsten & Jacobsson, 2013).

En las últimas décadas, en el campo de los Estudios Organizacionales (EO) se ha generado un creciente interés en la etnografía como perspectiva teórico-metodológica para el estudio del *management* y las organizaciones (Rouleau, de Rond, & Musca, 2014). Algunos autores hablan de un "giro etnográfico" que se viene desarrollando fuertemente en países europeos, abriendo una bisagra que ha permitido el desarrollo de una serie de investigaciones en este campo emergente de estudio (Neyland, 2008; Kostera, 2007; Van Maanen, 2011). Así, tomando como referencia los antecedentes presentados y este giro hacia lo etnográfico, el presente artículo analiza los espacios organizacionales en un programa de capacitación del sector privado, con la finalidad de conocer sus efectos en la producción de jóvenes trabajadores. Para esto, damos cuenta de los hallazgos de una etnografía organizacional desarrollada en un programa de capacitación de una empresa de comida rápida ubicada en Santiago de Chile.

El texto que se presenta a continuación se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, se abordan elementos conceptuales, asociados a la producción del espacio que toma como referencia a Lefebvre (2013), Foucault (2016) y Latour (2008); en segundo lugar, se contextualiza el centro de capacitación donde se realiza este estudio, ofreciendo un relato y un mapa respecto al tránsito de los jóvenes que pasan por este espacio organizacional; en tercer lugar, se explica la metodología del trabajo etnográfico realizado, para posteriormente dar paso a los resultados del estudio; finalmente, se discute cómo las nociones de capacitación están siendo transformadas en el campo de lo organizacional, sirviendo de contexto para abordar cómo los jóvenes trabajadores de hoy son funcionales a las empresas y a los mercados del trabajo.

<sup>1</sup> Periódico de mayor circulación en Chile.



### La producción del espacio: Lefebvre, Foucault, Latour y los eo

Las ideas de Henri Lefebvre han sido aplicadas por distintos investigadores a los eo. De ello se desprende una serie de análisis que abordan elementos como la vida social, el tiempo y el espacio en lo organizacional (Kingma, Dale, & Wasserman, 2019). En una de sus obras más influyentes, *La producción del espacio*, Lefebvre (2013) señala que cada sociedad –y, por lo tanto, cada modo de producción– genera sus propios espacios, evidenciando que estos contienen múltiples entrecruzamientos. En esta línea, y haciendo referencia a los modos de producción, Lefebvre (2013) señala lo siguiente: "Si el espacio es un producto, nuestro conocimiento sobre él reproducirá y explicará ese proceso de producción" (p. 96). Kingma et al. (2019) señalan que esta teorización desarrollada por Lefebvre (2013) permite incorporar nuevas variantes al análisis de los espacios organizacionales. Así, la triada espacial –espacio mental, concreto y vivido– permite conectar las experiencias de los actores sociales y, de esta forma, las nociones sobre el "espacio vivido" contribuyen a

un conocimiento de la subjetividad que se produce en el espacio organizacional.

En segundo lugar, y con la finalidad de ampliar este diálogo teórico, consideraremos las contribuciones de Michel Foucault a los eo. Desde la década de 1980, la influencia de obras como *Vigilar y castigar* (Foucault, 2016) han servido para abordar temas como el disciplinamiento, técnicas de vigilancia, elementos asociados al poder y procesos de subjetivación en las prácticas organizacionales (Raffnsøe, Mennicken, & Miller, 2019). En esta línea, considerando las conceptualizaciones de gubernamentalidad (Buchel, Gordon, & Miller, 1991), entenderemos que los programas de capacitación para jóvenes se desarrollan desde una racionalidad centrada en "conducir la conducta" de los jóvenes. A partir de esto, se genera una comprensión de "la producción de un joven trabajador" que ejerce su libertad de modos específicos, orientados por los objetivos estratégicos de programas de empleo y el mercado del trabajo (Castro-Gómez, 2010; Rivera-Aguilera, 2018).

En tercer lugar, consideramos relevante incorporar nuevas nociones de "lo social" que Bruno Latour (2008) desarrolla

en su libro *Reensamblar lo social*. Para esto, incorporamos las ideas de actores humanos y no humanos (actantes), relevando la importancia de las materialidades y redes que están presentes en los espacios organizacionales. Asimismo, nos interesa relevar la dificultad que existe al momento de comprender "lo social" y, en este sentido, consideramos relevante incorporar algunos elementos de la Teoría del Actor Red (TAR) que contribuyen a dar una comprensión más dinámica de los ensamblajes en los espacios organizacionales actuales (Latour, 2008).

A partir del diálogo entre estas perspectivas, es posible argumentar que las organizaciones no solo están ensambladas desde lo social y material, sino que la configuración y apropiación de los espacios organizacionales se desarrolla en una ideología en particular. Actualmente, las formas de producción se asocian al neoliberalismo, que entenderemos como "una ideología y una práctica política [que] sostiene que el bienestar y los bienes sociales serían maximizados si el mercado se extiende desde la noción de propiedad a cada esfera de la interacción humana" (Grady & Harvie, 2011, p. 173). Esta ideología repercute en las subjetividades construyendo un tipo particular de ser humano: un sujeto libre, un *homo economicus*, un trabajador flexible (Parker, Cheney, Fournier, & Land, 2014). Así, para abordar el caso de la empleabilidad juvenil y los lugares de capacitación definidos para estas, resulta relevante interrogar cómo influyen los espacios organizacionales en la producción de subjetividades juveniles en los programas de empleo juvenil. En esta línea, consideramos necesario rastrear las conexiones y redes que se generan desde territorios organizacionales específicos. Por ello, a continuación, se presenta una contextualización del espacio organizacional que analizaremos en este estudio.

## El espacio organizacional del estudio: centro de capacitación para jóvenes

El trabajo de campo para este estudio se desarrolló en una empresa de comida rápida, que genera y realiza, desde 2012, un modelo de capacitación orientado a jóvenes para su inclusión laboral. Este modelo de capacitación constituyó un "centro de empleabilidad para jóvenes"<sup>2</sup> y corresponde a un proyecto pionero en el sector de la comida rápida, ubicado en Santiago, Chile. Esta iniciativa surge en la empresa para superar una serie de dificultades para conseguir y emplear jóvenes en esta cadena de restaurantes, sumado a una alta rotación laboral. El centro, en términos arquitectónicos, corresponde a un local de dos

pisos, diseñado con espacios amplios, coloridos y con tecnologías para los jóvenes (figura 1). Este está destinado a capacitar y generar empleados para la empresa, un proceso gradual basado en fases consecutivas que los jóvenes deben completar.

Al ingresar al centro comienza una primera fase (N. 1, figura 1), que corresponde al paso por el lugar de recepción, donde los jóvenes se inscriben y llenan formularios a través de dispositivos electrónicos, equivalentes a un currículum y asociado a un cuestionario que mide sus habilidades blandas, actitud y disposición al trabajo. Los datos ingresados al sistema de postulaciones son revisados y evaluados por el equipo de reclutamiento de selección, para concretar posteriormente entrevistas individuales. Una vez finalizada la primera etapa del reclutamiento, los jóvenes pasan a la segunda instancia de entrevistas (N. 2, figura 1), realizadas por jóvenes trabajadores que ya tienen trayectoria en la empresa y manejan tanto de los procesos de elaboración de alimentos y la atención al cliente, como también de aquellos que conllevan la administración de recursos humanos. Una vez superado el filtro de la entrevista, comienza un tercer momento del proceso (N. 3, figura 1): una capacitación teórica que consiste en sensibilizar a los postulantes con la visión y misión de la empresa; a través de ella se va transmitiendo los valores de la organización junto a temas asociados a sus condiciones laborales e identidad como trabajador de la empresa, el servicio, los clientes y la responsabilidad social de la empresa. Posteriormente, comienza una cuarta fase (N. 4, figura 1), en la que los jóvenes ingresan a una capacitación práctica que se desarrolla en una "sala de simulación" para aprender los procedimientos de la producción alimenticia y de atención al público, generando así las primeras interacciones con artículos y maquinarias en desuso o artificiales. Una vez aprobada esta etapa, comienza una quinta fase del proceso (N. 5, figura 1), donde se pone en práctica lo aprendido, ya que los jóvenes trabajadores son llevados al local de comida anexo al centro de capacitación, para salir del contexto de simulación y poder plasmar lo aprendido en la práctica en un local de la empresa.

Este proceso de capacitación se extiende por catorce días aproximadamente, durante los cuales los jóvenes son evaluados por sus supervisores. Dentro del proceso, los jóvenes son sometidos a un sistema de rotación, pues se pretende que cada uno pase por la mayor cantidad de estaciones de trabajo posibles; de esta forma, estarán destinados a aprender diversas funciones que se realizan en los locales: servicio al cliente, manejo de alimentos y limpieza, entre otros. Al finalizar la etapa de entrenamiento y con una relación contractual establecida, los jóvenes trabajadores son asignados a distintos locales de la empresa ubicados

<sup>2</sup> El nombre ha sido modificado con el fin de resguardar la confidencialidad de la empresa.

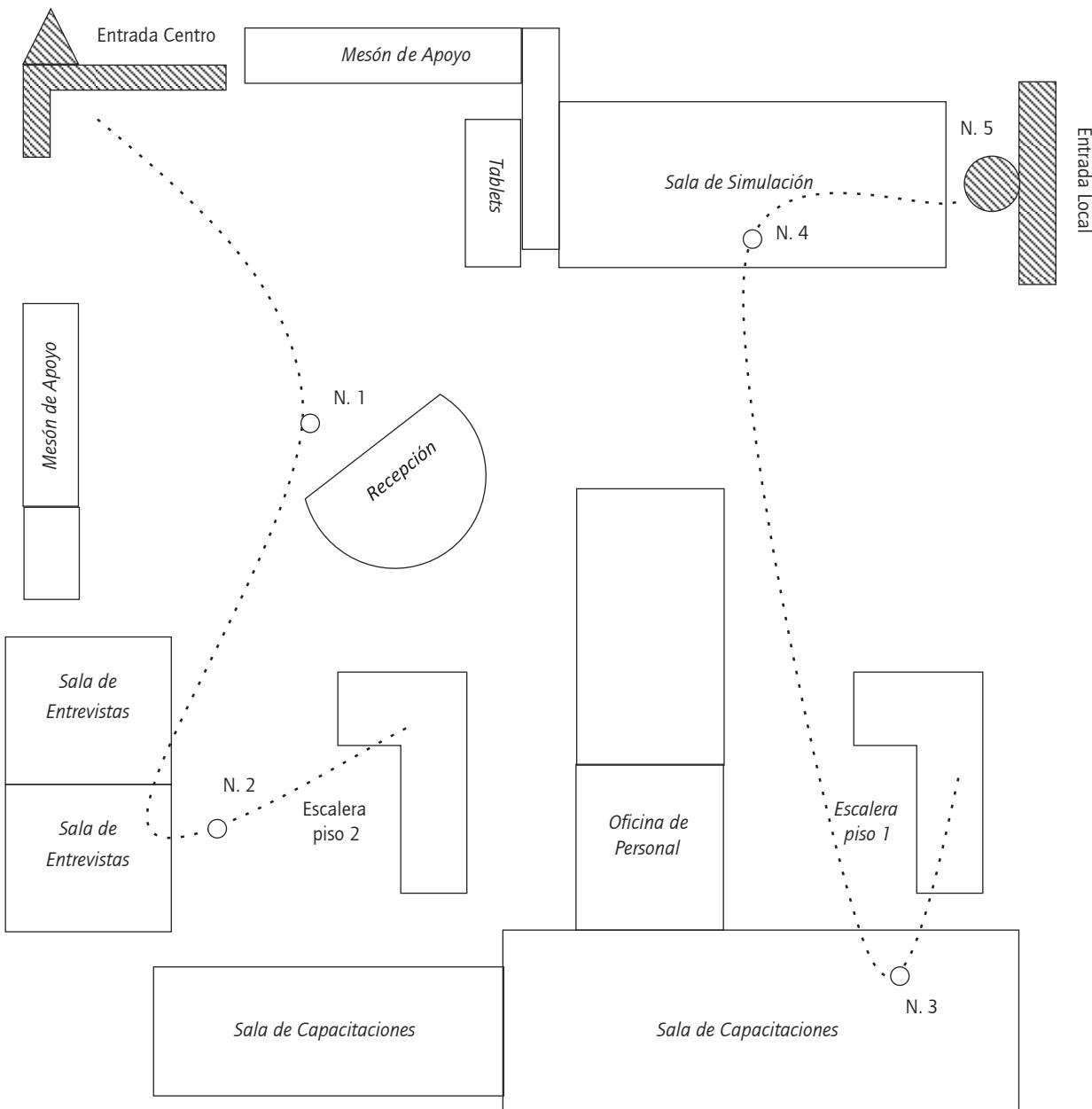


Figura 1. Mapa del centro. Plano vista superior piso 1 – Plano vista superior piso 2. Fuente: elaboración propia.

en el Gran Santiago. Así se inicia el periodo de prueba de “los nuevos” trabajadores y, en consecuencia, se produce un distanciamiento con respecto al centro, puesto que los jóvenes pasarían a ser “responsabilidad” de los encargados de cada local asignado. No obstante, al cabo de un mes, el centro realiza un seguimiento para evaluar cómo ha sido el proceso de los nuevos integrantes y decidir, en caso de ser necesario, un nuevo proceso de entrenamiento o el término de la relación laboral.

Lo anterior permite apreciar lo procedural y la relación de los individuos con los objetos no humanos y con lo humano (Latour, 2008), asociado a un espacio particular, que en este caso corresponde al centro de capacitación. En

este vínculo se expresa, en parte, el diálogo que se puede establecer con la teoría de Lefebvre sobre múltiples entrecruzamientos que tienen los espacios, asociados a redes, desde territorios organizacionales específicos. El tránsito por el cual circulan los jóvenes en el centro de capacitación estudiado permite observar que ellos son parte de un proceso burocrático de clasificación haciendo a los individuos “procesables” (Garsten & Jacobsson, 2013).

## Metodología

Este estudio es parte de una investigación mayor (de tres años), cuyo objetivo es analizar cómo se gobierna

a la juventud vulnerable mediante la regulación social del empleo juvenil en Chile. El estudio profundiza en las racionalidades, tecnologías y prácticas que se despliegan, y sus efectos en la construcción de subjetividades laborales, a través de tres estudios cualitativos interrelacionados: 1) análisis de medios (Rivera-Aguilera et al., 2019); 2) etnografía organizacional y 3) narrativas juveniles. Los resultados presentados en este artículo corresponden al segundo estudio de la investigación.

En este contexto, entendemos la etnografía organizacional como un "enfoque multimetódico que incluye observaciones, entrevistas, análisis documental, análisis de artefactos; cuya característica fundamental es la observación participante o no participante de acciones y prácticas en entornos naturales" (Eberle & Maeder, 2016, p. 122). De acuerdo con esta perspectiva, las organizaciones están en un constante cambio, hecho que ha sido un desafío importante para los investigadores a la hora de encontrar metodologías que, tomando como referencia la investigación cualitativa (Denzin & Lincoln, 2012), permitan conocer la vida organizacional y los cambios asociados a los avances tecnológicos del devenir del trabajo en las últimas décadas (Akemu & Abdehnour, 2018; Van Maanen, 2011). Estas transformaciones que afectan e influencian directamente a las empresas, los servicios públicos y a las organizaciones sin fines de lucro hacen que las actividades organizacionales sean complejas de analizar, especialmente en lo que refiere a los actores involucrados y los diferentes elementos espaciales y temporales que constituyen lo organizacional y el *management* (Alcadipani, Hassard & Islam, 2018; Bell & Thorpe, 2013; Ernst, 2017; Kingma et al., 2019; Rouleau et al., 2014; Valenzuela-García, Lubbers & Gordon-Rice, 2019). Últimamente, en Latinoamérica autores como Alcadipani et al. (2018), Alcadipani e Islam (2017), Espinosa y Alarcón (2019, 2017), Sisto y Zelaya (2013) han desarrollado avances tanto metodológicos como empíricos que toman como referente las líneas descritas en nuestra región.

## La producción de datos

El ingreso al centro de capacitación de jóvenes fue acordado con la gerencia de Recursos Humanos de la empresa. A partir de esto, la empresa designó un contacto directo con la encargada del centro, quien permitió, una vez por semana, acceder y realizar el trabajo de campo. Este se efectuó de manera progresiva, utilizando los siguientes instrumentos de producción: cuadernos de campo, fotografías e instrumentos de grabación digital. El trabajo se extendió por 15 semanas entre los meses de abril a julio del 2019. Cada visita fue realizada por dos o tres investigadores y variaba entre tres y cinco horas. Los días de

la semana variaban en las visitas, ya que dependían de las actividades que se solicitaba observar; por ejemplo, capacitación teórica, capacitación práctica, entrevistas a determinados actores clave del centro o entrevistas a los jóvenes que se capacitaban.

Al principio, las observaciones se centraron en las salas del centro, especialmente en los lugares que participan de la ruta antes descrita para los jóvenes. Posteriormente, se tuvo acceso a los procesos de selección y de práctica real en el restaurante que se encuentra conectado al centro. Paralelamente, el equipo pudo conocer otros locales de la empresa. Con el paso del tiempo, se fue teniendo acceso a espacios cada vez más íntimos con los capacitadores y, junto con esto, la producción de datos se socializó progresivamente con representantes del centro. En este contexto, se realizaron, primero, dos reuniones de trabajo (con la gerente de recursos humanos y la encargada del centro) donde se planificaron las acciones a seguir en el proceso de investigación. Conforme a ello, se realizaron entrevistas individuales con personal del centro y también con jóvenes en proceso de capacitación que recientemente estaban empleados en la empresa. Se recurrió a la "entrevista activa" (Holstein & Gubrium, 2016), para lograr un diálogo más abierto y flexible con los jóvenes. Además, se realizaron entrevistas grupales a jóvenes en proceso de capacitación en la forma de "microgrupos", compuestos por dos o tres participantes. Es importante destacar que la selección de los participantes para este estudio fue determinada por la encargada del centro y el equipo de investigación no tuvo injerencia en eso. La siguiente tabla 1 detalla las actividades realizadas en proceso de producción de información.

**Tabla 1.**  
*Producción de datos: Periodo abril-julio 2019.*

Entrevistas	Jóvenes participantes	Personal de la empresa
Individuales	8	6
Grupales	4	2
Visitas	Centro de capacitación	Locales de la empresa
	10	4
Registro	Cuadernos campo	Mapas
	60	4
		125

Fuente: elaboración propia.

## Participantes

Los jóvenes que participaron en este estudio son mayores de edad y completaron su educación secundaria. En su mayoría provienen de sectores vulnerables del Gran Santiago,

pertenecientes a los niveles socioeconómicos más bajos. En algunos casos los jóvenes estudiaban y trabajaban, se encontraban principalmente en formación superior técnica en universidades o institutos privados. El rango etario de los jóvenes participantes fue de entre 18 y 27 años. En términos genéricos, la presencia de hombres y mujeres era equilibrado y, en el caso de ellas, pudimos identificar algunos casos de familias monoparentales en los que fundamentalmente ellas eran las jefes de hogar, así como, en el caso de los varones, muchos migrantes sudamericanos.

### Análisis de la información

Los datos producidos (entrevistas) se transcribieron y se sometieron a un proceso de análisis que incluyó, primero, una categorización simple. Luego, esta información fue organizada en matrices analíticas que incorporaron las fotografías y mapas que sirvieron para conectar la información narrativa-visual. Tomando como referencia la TAR, Silva y Burgos (2011) señalan que, para producir el trabajo etnográfico, el interés debe estar puesto en las conexiones existentes entre los distintos actores (*assembly*), en ciertos lugares y alrededor de ciertos tópicos, donde el investigador debe rastrear esas conexiones. Así, seguimos las huellas de los actores asociados al centro de capacitación, implicando a actores humanos y no humanos en ese quehacer.

El análisis de esta etnografía organizacional da cuenta de cómo, a través del trabajo de campo, se identifica una ruta que modela al futuro trabajador de la empresa. Los resultados abordan las siguientes categorías emergentes que, para efectos del marco conceptual elegido, hemos denominado *eje 1, dimensiones espaciales*: a) el diseño del espacio; b) las tecnologías incorporadas en el espacio; c) las normas asociadas al espacio; d) el uniforme asociado al espacio, y e) la ideología asociada al espacio. Para ejemplificar este proceso se presentan cinco citas (una por categoría). Posteriormente, se desarrolla un segundo nivel analítico denominado *eje 2, del espacio al sujeto*, que profundiza en la relación entre las categorías. De esta forma, se espera evidenciar conexiones y entrecruzamientos asociados a los espacios organizacionales que van modelando al joven trabajador.

### Consideraciones éticas

El diseño de esta investigación fue aprobado por el comité de ética de la institución de afiliación de los autores. En términos organizacionales se firmó un protocolo de consentimiento informado con la gerencia de Recursos Humanos de la empresa, asociado a esta investigación. Respecto a

los participantes, cada una de las entrevistas realizadas contó con el consentimiento de los entrevistados, quienes firmaron un protocolo para asegurar el resguardo de su identidad para este estudio.

## Resultados

### Eje 1: dimensiones espaciales

#### *El diseño del espacio organizacional: "la ruta del joven por el centro"*

Esta primera dimensión del espacio organizacional permite entender cómo el centro de capacitación para jóvenes fue pensado, diseñado y puesto en práctica. El espacio organizacional es el resultado de una configuración desde la cual se desprende una ruta por la cual los jóvenes deben circular en su proceso de capacitación.

#### *Cita 1*

Esta cita corresponde a un fragmento de una entrevista a la gerente de Recursos Humanos de la empresa. Ella es una mujer adulta que ha hecho una trayectoria laboral en la empresa. Durante el 2012 tuvo que atender a la demanda de una alta rotación de jóvenes, desafiándola a elaborar el modelo de capacitación para la inserción laboral de jóvenes en la empresa. Su relato resume la historia del centro de capacitación, cómo fue pensado y diseñado.

En realidad lo fuimos construyendo imaginándonos cuál era el camino de un joven cuando entra ahí, empezamos así, "bueno ya, qué hacemos, tenemos que decir que [en] la recepción nos atiendan y le digan esto, esto y esto". Al principio era todo papel y listo "completa aca"; después, teníamos que hacer una sala de entrevistas individual, hicimos dos, son las salas que están acá; después hicimos dos salas, una más chiquita para cuando la gente [venía a] una inducción más pequeña y otra un poquito más grande que es la que está arriba. Después, de ahí pasaron al centro de entrenamiento simulado, donde se hizo una cocina y se hizo un servicio, y empezamos a diseñar a ver qué era lo que podíamos enseñar ahí y a tomarlo, no sé, de tomar maquetas y dibujos. Después fuimos poniendo equipos que estaban en desuso: las tostadoras, las perrillas; en el equipo que estaban en desuso y a la medida que pudimos los fuimos poniendo ahí, al principio era cartón, era maqueta... Eeehhh... Así que sí, todos nos fuimos haciendo las preguntas de ver... cómo hacerlo y después acompañamos con la tecnología cuando pusimos esas pantallas *touch* para que pudieran completar su currículo, hacer su test.

Después que tengan algo un poco más lúdico como eso, que se saquen una *selfie*. (Gerente de Recursos Humanos, comunicación personal, 2019)

De acuerdo con la cita, nos interesa ilustrar cómo se fueron diseñando espacios de acuerdo con la arquitectura del lugar, hecho que, tal como afirma la entrevistada, "se fueron dando con cierta naturalidad", ya que se asociaban a los pasos que se iban generando en el proceso de capacitación de los jóvenes. De esta forma, la recepción de los postulantes, las salas de entrevistas y los recintos de inducción fueron ampliándose.

En la cita también podemos apreciar cómo este diseño del espacio se asocia a tecnologías. Así, los y las jóvenes que se postulan y se integran al programa de capacitación acceden a dispositivos donde deben ingresar información personal y responder a pruebas. Estas *tablets* cumplen también la función de llamar la atención de un público juvenil, pues estos dispositivos electrónicos presentarían una vinculación directa entre lo tecnológico y lo lúdico, constituyéndose en elementos mediadores de la experiencia de capacitación. A continuación, se profundiza en la importancia de las tecnologías asociadas al espacio organizacional y su influencia en la población juvenil.

### *Las tecnologías incorporadas en el espacio organizacional: "a los millennials la tecnología los mueve"*

Tal como se menciona en la dimensión anterior, los espacios del centro de capacitación incluyen tecnologías que se materializan a través de artefactos electrónicos. En vista de su inmediatez en las acciones, comodidad, entretenimiento, funcionalidad y popularidad entre la población juvenil, estos dispositivos se consolidan como un elemento clave a la hora de introducir a este grupo etario al mundo laboral. De este modo, la tecnología es usada como una estrategia de atracción para los jóvenes que se capacitan, ya que el uso de estos dispositivos permite presentar de manera más didáctica ciertos elementos del proceso productivo al interior de la organización. A la vez, permite promover una identificación de los jóvenes con la empresa a través de estrategias asociadas a imágenes. En la siguiente cita se hace referencia a este proceso.

### *Cita 2*

Esta cita corresponde a una entrevista realizada a un joven entrenador de 24 años, que lleva siete años en la empresa. Ingresó en la modalidad de "educación dual". Actualmente, se encuentra estudiando y trabajando; realiza estudios técnicos en administración de empresas.

Nuestro mayor porcentaje de postulantes promedian 23 años, a los chicos, a los *millenials* hoy en día la tecnología los mueve; entonces, si ven *tablets*, ven eso como que más les llama la atención. En los locales también tenemos estas pantallitas como de información. En los locales están, en todos los locales, allá en la salita de orientación, había una pantallita al lado del proyector, que estarían con fotos. Esas fotos se les saca a los chicos cuando están en su capacitación. Nosotros como selectores y los coordinadores [tenemos] como la accesibilidad de subir estas fotos y no sé, poh, marcar los lugares en los que los chicos van, marcamos los locales y después las fotos salen en sus locales. Tenemos esas tecnologías, claro; entonces, cuando los chicos están en su capacitación y llegan a sus locales, ven su foto ahí; [...] como [que] se sienten más identificados con el local. Sí, entonces, esto de la tecnología a todos hoy en día nos mueve. (Entrenador, comunicación personal, 2019)

En la cita, el entrevistado destaca el hecho de que hay un conocimiento respecto al grupo etario que postula a la empresa. Son definidos, en sus palabras, como "*millenials*", que corresponden a jóvenes interesados por la tecnología. Por lo tanto, sostiene que el acceso a una serie de dispositivos electrónicos potenciará su acercamiento al proceso de capacitación y a la empresa propiamente. Estas afirmaciones, que se repiten en otras entrevistas realizadas, revelan precisamente los elementos estratégicos asociados a la atracción de los jóvenes al incorporar estas tecnologías a los espacios organizacionales de la empresa. En este sentido, la fotografía o *selfie* del joven adquiere un valor que permite una identificación con la empresa, pues a través de pantallas "marcamos los locales y después las fotos salen en sus locales". De esta manera, los encargados del proceso de selección propician, a través de imágenes, una forma de acercamiento entre los jóvenes y sus lugares de trabajo, para que se sientan a gusto e identificados con su lugar de trabajo. Esto permite identificar una estrategia de atracción por parte de la empresa a las nuevas necesidades de su público objetivo, ya que, como bien se menciona en las citas anteriores, "a los *millenials* hoy en día la tecnología los mueve", por lo que se propiciaron espacios y dispositivos acordes al cambio generacional. Las tecnologías adquieren, entonces, un rol de "actantes" que movilizan y conectan las experiencias de capacitación de los jóvenes a los espacios reales de trabajo.

### *Las normas asociadas al espacio: "generamos sonrisas en las personas"*

En el caso del rubro de la comida rápida se pudo constatar una serie de normativas asociadas a elementos como la

higiene, la manipulación de alimentos y el control de la calidad de los productos. Ahora bien, en el caso del centro de capacitación, interesa ilustrar cómo, durante el proceso de formación, estas normas se asocian a valores y habilidades blandas que promueven un cierto tipo de interacción de servicio con los clientes. A continuación, se describe el contenido de un letrero que describe las máximas del servicio en la empresa, presentes en las salas de capacitación y en locales de comida rápida visitados. Este llama la atención debido a su gran tamaño y visibilidad, así como los colores alegres que lo constituyen, pues transmiten reglas asociadas a una normativa que impregna los espacios.

### Cita 3

Esta cita corresponde a la transcripción de un letrero informativo, presente en el centro de capacitación. Ilustra elementos simbólicos asociados a las materialidades del espacio, constituyéndose en un actante que dialoga permanentemente con el espacio y el colectivo.

#### Máximas

- Hacemos las cosas fáciles para las personas
- Generamos sonrisas en las personas
- Generamos siempre oportunidades de interacción con las personas
- Las necesidades de las personas son más importantes que cualquier tarea específica que estemos realizando
- Estamos comprometidos con el buen trato entre las personas
- Pensamos que cada cliente es único y así nos relacionamos con ellos

(Letrero en sala de capacitación, 2019)

El contenido de este letrero ilustra el rol que performa la empresa respecto al servicio y la atención al cliente. Los jóvenes deben aprehender estas máximas durante su capacitación y adherir a ellas en su trabajo futuro. Los letreros en tanto actores “no-humanos” son los que recuerdan y prescriben normas e imperativos que indican cómo los jóvenes tienen que realizar su trabajo diario. Estas orientaciones transmiten valores y normas de la empresa que modelan las habilidades blandas de jóvenes que describen un perfil ideal de trabajador. Estas formas de “deber ser” de los jóvenes se asocian a una cierta posición y rol que deben asumir en el trato con los clientes que entran a los locales de comida rápida, puesto que es necesario entregar un servicio que “genere sonrisas a las personas” y donde hay que tener una especial consideración con que “cada cliente es único y así nos relacionamos con ellos”. Por último, vemos cómo se modela y subjetiviza a los jóvenes en

su trabajo, específicamente en las formas de la atención, pues se destaca como una premisa transversal la máxima referente a que “las necesidades de las personas son más importantes que cualquier tarea específica que estemos realizando”, donde el foco principal de la norma es la atención de público.

### *El uniforme y su configuración en el espacio: “la camisa pesa”*

En la empresa, el uniforme cumple una función asociada a roles. Cada cargo dentro de los locales tiene un uniforme particular, lo que permite generar una diferencia entre los trabajadores en relación con sus respectivos roles dentro de la estructura del personal. Este mecanismo de diferenciación tiene mucha importancia en el proceso de capacitación, ya que denota en el personal la función que cumplen dentro del proceso productivo. Los jóvenes van asimilando esto como un componente identitario, dado que se asumen conductas y formas de ser que implican pertenecer a roles definidos en la cadena de producción.

### Cita 4

Esta cita corresponde a una entrevista con una joven trabajadora de 27 años, madre soltera, que tiene una hija de tres años. Lleva dos años trabajando en la empresa y valora su trabajo por los beneficios que tiene asociados al cuidado de su hija en establecimientos prescolares. En esta cita la entrevistada nos señala la importancia que atribuye al uniforme.

La camisa pesa, e incluso hasta la polera roja pesa, o sea, porque los niños, las personas los ven como que “no, ella es la que manda porque tiene la polera roja” o la camisa; e incluso, uno va, tú como persona, un cliente normal baja al local y tienes un inconveniente; ¿a quién vas a buscar?: al que tiene la camisa, porque sabes que el que tiene la polera negra no me va a decir nada, entonces, eso es igual, así como uno va a cualquier entidad, puede hacerlo y es lo mismo. Por ejemplo, voy a una tienda del retail (se omite nombre) y estoy buscando a alguien que me haga un cambio, [pues] busco al que tiene camisa; no voy a buscar al que está en los pasillos, porque no me va a saber decir. (Empleada, comunicación personal, 2019)

La entrevistada resalta que la función principal de los uniformes es que permite a los clientes reconocer rápidamente al personal. De igual forma, el personal identifica fácilmente a quien acudir en cada situación. Particularmente, el uniforme influye directamente en el modo en que los trabajadores se relacionan, siendo los cargos más

altos tratados de una manera más distante y temerosa, por la mayor autoridad que representan. Un ejemplo de esto se aprecia cuando la entrevistada manifiesta que "la camisa pesa", pues alude al uniforme como un elemento material que expresa la jerarquización empresarial y, desde una dimensión simbólica, estratifica los cuerpos que los portan. La entrevistada también relaciona este elemento con otros espacios de consumo, trasladando la experiencia a su rol de cliente en el *retail*: "estoy buscando a alguien que me haga un cambio, [pues] busco al que tiene camisa; no voy a buscar al que está en los pasillos, porque no me va a saber decir". La posibilidad de distinguir el rol que se cumple al interior de una organización con división y especialización de trabajo invita a identificar los roles y jerarquías mediante los uniformes (y sus formas y colores), aspecto que contribuye a caracterizar los espacios organizacionales de capacitación y el estatus que tienen los jóvenes recién empleados a nivel simbólico: "sabes que el que tiene la polera negra no me va a decir nada".

### *Ideología asociada al espacio: "no somos robots"*

La ideología de servicio es un concepto instalado recientemente por la empresa<sup>3</sup> y refiere a una determinada forma de ser del personal con los clientes. Busca dejar atrás una forma de atención mecanizada asociada a los restaurantes de comida rápida. Desde esta premisa, la misión institucional plantea entregar al cliente una experiencia "agradable y grata" durante su atención. Esta amigable, original y espontánea forma de ser promueve la idea de que cada trabajador sea él o ella misma con el cliente, para así dejar de lado las interacciones estandarizadas y mecanizadas, dando paso a la originalidad y espontaneidad de los jóvenes trabajadores. Ahora bien, esta libertad comunicativa siempre debe darse dentro de los límites asociados a valores de la empresa y en lo que refiere a la ideología del servicio. A través de la siguiente cita se ilustra lo señalado.

### *Cita 5*

Esta cita corresponde a un extracto de entrevista a un joven trabajador, de 27 años, que ya lleva dos años en la empresa y actualmente tiene un cargo de jefatura. Es migrante y lleva tres años en Chile. En su relato nos comenta su experiencia de precariedad de venir a un país nuevo sin trabajo, y cómo la empresa le ha permitido no solo trabajar, sino también ascender. Actualmente, dirige un restaurante de comida rápida y tiene a varios otros

jóvenes a cargo. Está estudiando una carrera técnica, porque en el futuro quiere dejar la empresa.

Antiguamente todo era como muy mecanizado, no existía lo que es la ideología de servicio, como decía existían seis pasos de atención a clientes, nos tenían hasta pasos, era como super estructurado, saludar al cliente y abajo salían como dos opciones "hola, buenas tardes ¿qué desea llevar?". Era así de mecanizado, eran como dos opciones: recibir el pago, dar el vuelto, armar la bandeja, despedirse e invitarlo a que vuelva. Yo me he dado cuenta de que en las otras cadenas siguen esto [así] de mecanizado: [a] todos los clientes los saludan por igual, a todos los clientes los siguen con este procedimiento; en cambio acá, con ideología de servicio, es totalmente distinto. Es ser uno mismo con el cliente; si te sabes el nombre: "Hola Javiera, Hola Camila", puede ser como uno quiera. No es necesario obligar al personal [a] que sea otra persona que no sea él. Entonces nosotros obviamente eso en la entrevista se lo decimos al postulante, y el postulante queda como "oh, yo pensaba que eran como robots, porque cuando uno va a un local de comida rápida siente que son robots", y no acá; hoy en día no es así. Entonces, creo que eso es como el sello que tiene la empresa en cuanto a los procesos. (Empleado, comunicación personal, 2019)

El entrevistado señala que su experiencia y posicionamiento en la empresa, así como el hecho de haber experimentado esta transición asociada a la instalación de esta nueva ideología de servicio, le permite describir y contextualizar cómo se ha ido desarrollando esta transición. Se ha pasado de una atención mecanizada a un trato más bien personalizado, donde las y los jóvenes pueden expresarse con libertad al momento de entregar el servicio. A su vez, el trabajador destaca esta nueva propuesta de servicio de su empresa en comparación con otros locales de comida rápida refiriéndose a que "creo que es el sello que tiene", pues dicha propuesta haría una especial diferencia en las formas de trabajo. Como consecuencia, los jóvenes, al tener la posibilidad de "ser ellos mismos", manifestarían una preferencia a trabajar en la empresa señalada, ya que no los obligarán a seguir pasos de robots. Sin embargo, si bien se espera un comportamiento espontáneo del personal en la atención al público, se mantienen ciertos lineamientos generales y perfil, lo que resultaría en un nuevo ideal de trabajador y trabajadora, manifestando así un punto de quiebre con la antigua forma de ser promovida por la organización, con lo que se deja atrás la mecanización de dicha atención. En el siguiente apartado se abordan aquellos lineamientos que se mantienen para el trabajo de los y las jóvenes, y los que invitarían a la configuración de este nuevo ideal de trabajador.

<sup>3</sup> Por razones de confidencialidad con la empresa, hablaremos de ideología de servicio y no ocuparemos el concepto utilizado por la compañía.

## Eje 2: del espacio al sujeto

Las dimensiones espaciales presentadas en el primer eje se relacionan entre sí y permiten una serie de conexiones y entrecruzamientos asociados a los espacios que van modelando al joven trabajador, que se pueden agrupar en los siguientes puntos.

En primer lugar, a través de los resultados, se puede constatar que la dimensión relacionada con el "diseño del espacio" configura una ruta por donde los jóvenes que se insertan a la empresa inician un recorrido que les permite circular en el espacio organizacional. Este diseño hace clara referencia a lo que Lefebvre (2013) señala como el espacio mental, puesto que va configurando un mapa que fue pensado y diseñado por "los expertos" (la gerente y la encargada del centro), como un tránsito concreto que constituye el proceso de circulación que deben seguir los jóvenes en su formación para el trabajo.

En segundo lugar, y a partir de este diseño del centro de capacitación, las materialidades tienen suma importancia, ya que se configuran a través de las tecnologías, las normas asociadas a letreros y los uniformes, generándose un ensamblaje que conecta el tránsito del joven por el espacio organizacional con los objetos (Latour, 2008). Así, estos elementos se constituyen en actantes que conforman la red de relaciones que se construyen en los espacios organizacionales, proporcionando y sintetizando un ordenamiento que facilita la internalización de normas y procedimientos a los jóvenes capacitados.

En tercer lugar, podemos constatar que la dimensión ideológica permite comprender otra forma en que estas dimensiones se conectan y se superponen, ya que genera una conexión entre lo material y lo inmaterial, así como una relación entre lo percibido y lo concebido con el espacio vivido (Lefebvre, 2013). En efecto, da luces de cómo los espacios se van imbricando con la subjetividad de los jóvenes, ya que estos se van modelando con una ideología de servicio particular de la empresa. Se puede ver claramente la transmisión de esta ideología de servicio al inicio de la capacitación de los jóvenes, donde se incorpora un lenguaje de habilidades blandas, que se transmite e instala en la cultura de servicio de los jóvenes. De acuerdo con los relatos de los entrevistados que llevan más tiempo trabajando en la empresa, las tecnologías, los uniformes y las normas no solo generan atracción por el lugar de trabajo, sino también generan distinción y expectativas de rol. Lo anterior permite generar la funcionalidad y configura una subjetividad asociada a un binomio eficiencia-eficacia, que ya no está definida por una ideal de trabajador "robot", sino más bien desde una subjetividad centrada en "ser uno mismo" (cita 5).

Finalmente, y como cuarto punto, las dimensiones espaciales permiten entender cómo se construye un joven trabajador posmoderno que, lejos de las lógicas tayloristas asociadas a las empresas de comida rápida, obedece más bien a un emprendedor de sí mismo (Foucault, 2012). Los jóvenes son preformados bajo la máxima de que el servicio es lo más importante y, por lo tanto, las prácticas se orientan a hacer "las cosas fáciles para las personas" y generar "sonrisas en las personas" (cita 3). Esto permite entender que los jóvenes son disciplinados y su cuerpo es modelado, no necesariamente desde una lógica asociada al castigo o a la recompensa como tecnología de poder (Foucault, 2016), sino más bien desde una lógica del autogobierno asociada a su autoestima (Cruikshank, 1993).

## Conclusiones y repercusiones

A partir del estudio presentado, son muchas las posibilidades analíticas que se pueden continuar desarrollando, principalmente en lo referido a ampliar y promover aplicaciones del giro etnográfico en los EO en el contexto latinoamericano. De esta forma, se proyecta una serie de aperturas para la investigación cualitativa en el campo de lo organizacional.

Tomando como referencia las contribuciones teóricas de Lefebvre, Foucault y Latour sobre el espacio, y sus aplicaciones al campo de lo organizacional, se ha desarrollado un análisis que se despliega en cinco dimensiones para explicar cómo los jóvenes trabajadores son modelados y subjetivados de acuerdo con elementos ideológicos, normativos y performativos desde un espacio de capacitación en particular. A partir de esto podemos concluir lo siguiente.

En primer lugar, podemos constatar que la producción de jóvenes trabajadores, en la lógica privado-privada, se genera en espacios específicos, diseñados y construidos para que los jóvenes se adapten a las normas y se alfabeticen en el discurso del *management* (Rivera-Aguilera, 2016a, 2016b). Siguiendo a Lefebvre (2013), los espacios organizacionales permiten entender cómo los sujetos se promueven y producen. A la vez, permiten explicar el proceso de producción de subjetividades que se susstraen en las observaciones y análisis de lo que está (o no) permitido realizar. En este sentido, la triada espacial permite conectar los relatos de los jóvenes con su espacio de capacitación y trabajo en la empresa que hemos observado. En términos concretos, el acceso a la noción del "espacio vivido", mediado por las entrevistas, permite conocer las subjetividades que se producen en los espacios organizacionales por los que circulan los jóvenes.

En segundo lugar, desde una perspectiva foucaultiana en articulación con la TAR, pudimos observar que, en el espacio organizacional, una serie de actores tanto humanos como no humanos permiten disciplinar y, desde una noción de subjetivación, "conducir la conducta" de los jóvenes del centro de capacitación. Elementos como las jerarquías organizacionales, los uniformes, las normas y los dispositivos tecnológicos van modelando al joven en un sujeto trabajador que, desde los resultados obtenidos, permiten constatar que la forma en que opera un poder normalizador en los jóvenes no responde solamente a las lógicas de recompensa y castigo, sino que introduce las nociones de libertad y autoestima como formas de modelamiento que invitan a los jóvenes a "ser uno mismo". Así, se produce una suerte de flujo que, en términos de Deleuze y Guattari (2014), crea una "maquina productora", que genera una serie binaria lineal en todas las direcciones, donde cada maquina-órgano interpreta el mundo según su propio flujo y, asimismo, genera conexiones con otras máquinas. De esta forma, la capacitación no solo se conforma de elementos y procedimientos instrumentales, sino que devela una ruta en la internalización de valores y premisas consistentes con la ideología dominante. Así, la sentencia "no somos robots, generamos sonrisas" (cita 3) expresa el ideal de un modelo que legitima la construcción de un sujeto productivo que subyace a la expresión del individualismo neoliberal. En este sentido, los jóvenes son funcionales a la empresa, pero también a través del proceso de capacitación son normalizados y gobernados para ser funcionales a los mercados del trabajo.

Una limitación para este estudio fue que no tuvimos libertad para elegir a los jóvenes participantes. Tampoco pudimos contactar a jóvenes que desertaron del proceso de capacitación o de la empresa. Al pedir información sobre estos, la respuesta fue siempre evasiva y no se nos permitió acceder a ellos. En este sentido, el estudio carece una mirada que aborde una narrativa centrada en la resistencia a participar en estos espacios organizacionales.

Para cerrar, nos gustaría destacar que el desafío actual de los EO en Latinoamérica es generar una apertura en las formas de pensar, analizar y cuestionar lo organizacional desde los márgenes de un estudio preconfigurando desde un saber positivista y reduccionista (Gonzales-Miranda, 2020; Pérez-Arrau, Espejo, Mandiola, Ríos, & Toro, 2020). En esta línea, en el territorio latinoamericano las y los investigadores se encuentran con el desafío de hacer sentido acerca de prácticas organizacionales propias poniendo innovaciones metodológicas para el estudio de las organizaciones, así como la reflexión crítica y la reflexividad que apunte a la transformación de las prácticas hegemónicas y *mainstream* que permita continuar con una emergente reescritura del campo organizacional (Szletcher et al., 2020;

Ascorra, Rivera-Aguilera, Mandiola-Cotroneo, & Espejo, 2018; Misoczky, 2017).

A través de esta etnografía organizacional, se espera contribuir a esta innovación generando una ruta de escape de las prácticas hegemónicas y *mainstream*, principalmente desde una investigación que apuesta por nuevas posibilidades de análisis de lo organizacional. Finalmente, en el marco de la investigación mayor desde el cual se plantea este estudio orientado a la producción de sujetos laborales, el desafío que tenemos como investigadores es involucrar no solamente a los jóvenes que se forman en programas con las características que hemos presentado, sino también dialogar con los jóvenes que desertan de este tipo de capacitaciones y empresas, o que, por diversas razones, se encuentran desempleados y excluidos de los mercados formales del trabajo.

## Declaración de conflicto de interés

Los autores no manifiestan conflictos de intereses institucionales ni personales.

## Referencias bibliográficas

- Alcadipani, R., Hassard, J., & Islam, G. (2018). I shot the sheriff: Irony, sarcasm and the changing nature of workplace resistance. *Journal of Management Studies*, 55, 1452-1487. <https://doi.org/10.1111/joms.12356>
- Alcadipani, R., & Islam, G. (2017) Modalities of opposition: Control and resistance via visual materiality. *Organization*, 24(6), 866-8917. <https://doi.org/10.1177/1350508417694962>
- Akemu, O., & Abdelnour, S. (2018). Confronting the digital: Doing Ethnography in modern organizational settings. *Organizational Research Methods*, 23(2), 296-321. <https://doi.org/10.1177/1094428118791018>
- Ascorra, P., Rivera-Aguilera, G., Mandiola-Cotroneo, M., & Espejo, A. I. (2018). Editorial Sección Temática Estudios Organizacionales en Latinoamérica: Oportunidades, perspectivas y proyecciones. *Psicoperspectivas*, 17(3). <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue3-fulltext-1520>
- Assusa, G., & Brandán, M. G. (2014). Salvar la generación perdida: Gubernamentalidad, empleabilidad y cultura del trabajo. El caso de un programa de empleo para jóvenes en Argentina. *Revista Sociología e Política*, 22, 157-174. <https://doi.org/10.1590/S0104-44782014000100009>
- Becker, G. (1993). *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. London: University of Chicago Press.
- Bell, E. & Thorpe, R. (2013). *A very short, fairly interesting and reasonably cheap book about management research*. California: SAGE.
- Brandán, M. G. (2014). Juventud, trabajo y dispositivos estatales. Aportes críticos a la sociología de la juventud desde la perspectiva de la Gubernamentalidad. *Última Década*, 40(1), 37-54. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362014000100003>
- Buchel, G., Gordon, C., & Miller, P. (1991). *The Foucault effect: studies in governmentality*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Capital humano pertinente. (16 de julio del 2016). *El Mercurio*. Editorial.

- Castro-Gómez, S. (2010). *Historia de la Gubernamentalidad. Razón de Estado, liberalismo y neoliberalismo en Michel Foucault*. Bogotá: Siglo del Hombre.
- Cruikshank, B. (1993). Revolution within: self-government and self-esteem. *Economy and Society*, 22(3), 327-344. <https://doi.org/10.1080/03085149300000022>
- Denzin, N., & Lincoln, Y. (2012). *Manual de investigación cualitativa, Vol. II*. Barcelona: Gedisa.
- Deleuze, G., & Guattari, F. (2014). *El Anti Edipo. Capitalismo y esquizofrenia*. Barcelona: Espasa Libros.
- Eberle, T., & Maeder, C. (2016). Organizational Ethnography. En D. Silverman (Comp.), *Qualitative research* (pp. 121-136). London: Sage.
- Ernst, J. (2017). Between change and reproduction: Profession, practice and organizational space in a hospital department. *Journal of Organizational Ethnography*, 6(3), 177-189. <https://doi.org/10.1108/JOE-02-2017-0007>
- Espinosa, J. F. & Alarcón, J. (2017). Perspectiva socio-técnica del *trading*: Mesas de dinero de bancos en Chile. *Opción*, 33(83), 516-544.
- Espinosa, J. F., & Alarcón, J. (2019). TransBank pos machines and bill receipts: Socio-technical mediations in the normalization of tipping. *Psicoperspectivas*, 18(2), 1-11. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue2-fulltext-1675>
- Fejes, A. (2010). Discourses on employability: Constituting the responsible citizen. *Studies in Continuing Education*, 32(2), 89-102. <https://doi.org/10.1080/0158037X.2010.488353>
- Foucault, M. (2012). *Nacimiento de la Biopolítica*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Foucault, M. (2016). *Vigilar y castigar: Nacimiento de la prisión*. México: Siglo XXI.
- Garsten, C., & Jacobsson, K. (2013). Sorting people in and out: The plasticity of the categories of employability, work capacity and disability as technologies of government. *Ephemera*, 13(4), 825-850. Recuperado de <http://www.ephemerajournal.org/contribution/sorting-people-and-out-plasticity-categories-employability-work-capacity-and-disability>
- Gonzales-Miranda, D. (2020). Los estudios organizacionales en Latinoamérica: ¡Vuelta al terreno áspero! *Revista de Administración de Empresas*, 60(2), 104-119. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020200204>
- Grady, J., & Harvie, D. (2011). Neoliberalism. En M. Tadajewsky, P. Macclaran, E. Parson, E., M. Parker, (Eds.), *Key concepts in critical management studies* (pp.173-176). London: Sage.
- Holmqvist, M., Maravelias, C., & Skalen, P. (2012). Identity regulation in neo-liberal societies: Constructing the "occupationally disabled" individual. *Organization*, 20(2), 193-211. <https://doi.org/10.1177/1350508412438704>
- Holstein, J., & Gubrium, J. (2016). Narrative practice and the active interview. En D. Silverman (Comp.), *Qualitative research* (pp. 67-82). London: Sage.
- Kingma, S., Dale, K., & Wasserman, V. (2019). *Organizational space and beyond: The significance of Henri Lefebvre for Organization Studies*. New York: Routledge.
- Kostera, M. (2007). *Organizational Ethnography: Methods and inspirations*. Lund: Studentlitteratur.
- Latour, B. (2008). *Reensamblar lo social: Una Introducción a la teoría del actor-red*. Buenos Aires: Manantial.
- Lefebvre, H. (2013). *La producción del espacio*. Madrid: Capitán Swing.
- Martínez-Posada, J., & Barragán-Giraldo, D. (2008). Juventud y multitud: Aproximación para abordar los movimientos juveniles. *Tabula Rasa*, 9, 353-368. <https://revistas.unicolmayor.edu.co/index.php/tabularasa/article/view/1490>
- Morales, M. A. (2014). Sistema de aprendizaje dual: ¿Una respuesta a la empleabilidad de los jóvenes? *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 19, 87-110. [https://doi.org/10.1016/S1870-4670\(14\)70665-7](https://doi.org/10.1016/S1870-4670(14)70665-7)
- Muñoz, I. (2012). La formación dual y su fundamentación curricular. *Revista Educación*, 32(1), 45-61. <https://doi.org/10.15517/revedu.v32i1.523>
- Miranda, A., & Alfredo, M. (2018). Políticas y leyes de primer empleo en América Latina: Tensiones entre inserción y construcción de trayectorias. *Revista de Ciencias Sociales*, 31(42), 79-106. <http://dx.doi.org/10.26489/rvs.v31i42.4>
- Misoczky, M. C. (2017). ¿De qué hablamos cuando decimos crítica en los estudios organizacionales? *Administración & Desarrollo*, 47(1), 141-149. <http://doi.org/10.22431/25005227.310>
- Neyland, D. (2008). *Organizational Ethnography*. London: Sage.
- Parker, M., Cheney, G., Fournier, V., & Land, C. (2014). *The Routledge Companion to Alternative Organization*. London: Routledge.
- Pérez-Arrau, G., Espejo, A., Mandiola, M., Ríos, N., & Toro, J. (2020). Organizando los Estudios Organizacionales en Chile: Historia de la creación del Grupo Minga. *Revista de Administración de Empresas*, 60(2), 156-167. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020200208>
- Raffnsøe, S., Mennicken, A., & Miller, P. (2019). The Foucault effect in Organization Studies. *Organization Studies*, 40(2), 155-182. <https://doi.org/10.1177/0170840617745110>
- Rentería, E., & Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7(2), 9-24. <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/319>
- Rivera-Aguilera, G. (2016). Gubernamentalidad y políticas de empleo: La construcción discursiva del joven trabajador. *Última Década*, 24(45), 34-54. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-22362016000200003>
- Rivera-Aguilera, G. (2016b). Gobernar a la juventud vulnerable: un análisis discursivo de las políticas de empleo juvenil en Chile. *Revista Pueblos y Fronteras*, 11(21), 192-213. <https://doi.org/10.22201/cimsur.18704115e.2016.21>
- Rivera-Aguilera, G. (2018). La construcción discursiva del joven trabajador: Un análisis crítico a los informes tendencias mundiales de empleo juvenil. *Universitas Psychologica*, 17(1), 1-14. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.uspsy17-1.cdjt>
- Rivera-Aguilera, G., Bork, A. & Nova, C. (2019). El sector empresarial y su influencia en las políticas de empleabilidad en Chile. *Studia Politica*, 47, 101-128. <http://dx.doi.org/10.22529/sp.2019.47.05>
- Rouleau, L., de Rond, M., & Musca, G. (2014). From the ethnographic turn to new forms of Organizational Ethnography. *Journal of Organizational Ethnography*, 3(1), 2-9. <https://doi.org/10.1108/JOE-02-2014-0006>
- Valenzuela-García, H., Lubbers M. J., & Gordon Rice, J. (2019). Charities under austerity: Ethnographies of poverty and marginality in Western non-profit and charity associations. *Journal of Organizational Ethnography*, 8(1), 2-10. <https://doi.org/10.1108/JOE-04-2019-076>
- Sepúlveda, L., & Valdebenito, M. J. (2019). ¿Estudiar para trabajar? Transición educativa-laboral de los egresados de la Educación Técnico Profesional en Chile. *Psicoperspectivas*, 18(3), 1-14. <http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol18-issue3-fulltext-1661>
- Silva, C., & Burgos, C. (2011). Tiempo mínimo-conocimiento suficiente: La cuasi-etnografía sociotécnica en psicología social. *Psicoperspectivas*, 10(2), 87-108. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-Vol10-Issue2-fulltext-146>

- Sisto, V., & Zelaya, V. (2013). La etnografía de dispositivos como herramienta de análisis y el estudio del managerialismo como práctica loca. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1245-1254. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY12-4.edha>
- Szletcher, D., Solarte, L., Teixeira, J., Feregrin, J., Isla, P., & Alcadipani, R. (2020). Estudios Organizacionales en América Latina: Hacia una agenda de investigación. *Revista de Administración de Empresas*, 60(2), 84-92. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020200202>
- Vargas-Monroy, L., & Pujal, M. (2013). Gubernamentalidad, dispositivos de género, raza y trabajo: la conducción de la conducta de las mujeres trabajadoras. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1255-1267. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy12-4.gdgt>
- Van Maanen, J. (2001). Ethnography as work: Some rules of engagement. *Journal of Management Studies*, 48(1), 218-234. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2010.00980.x>

SUBJECTIVITIES ABOUT THE PRECARIOUSNESS OF SUGARCANE AGRICULTURAL WORKERS IN THE GEOGRAPHICAL AREA OF CAUCA RIVER VALLEY, COLOMBIA: AN ANALYSIS FROM GOVERNMENTALITY

**ABSTRACT:** This work studies the production of subjectivities around the precarious conditions lived by some sugarcane agricultural workers. For this purpose, an empirical study under a multilocal and documentary ethnographic design was carried out with 32 participants. Interviews and field notes were used as data collection tools. The discussion of results was approached from the perspective of governmentality studies in order to scrutinize the way in which conducts display experiences and ways of thinking, feeling, and behaving. It is found that, although precariousness in work and life has become a natural issue, workers tend to classify this experience through categories related to gender, age and employment relationship matters. In these processes of subjectivation, the precariousness associated with vulnerability is recreated from the way in which experience is assembled with temporality, as well as with material and immaterial or human and non-human objects. This phenomenon is characterized by the ambivalence in which precariousness is signified and lived. Likewise, the precarious condition is constructed as an identity repertoire and assumed as a kind of destiny by subjects. All this is produced within the framework of a neoliberal logic that defined government mechanisms embodied in labor reforms.

**KEYWORDS:** Governmentality, neoliberalism, precariousness, subjectivity.

SUBJETIVIDADES DE PRECARIEDADE EM TRABALHADORES AGRÍCOLAS DA CANA DE AÇÚCAR NA ÁREA GEOGRÁFICA DO VALE DO RIO CAUCA, COLÔMBIA: ANÁLISE A PARTIR DA GOVERNAMENTALIDADE

**RESUMO:** Este estudo analisa a produção de subjetividades de precariedade de trabalhadores agrícolas da cana de açúcar. Para isso, foi realizado um estudo empírico sob um desenho etnográfico multilocal e documental, no qual foram entrevistados 32 participantes e coletadas anotações de campo. A discussão dos resultados foi abordada a partir dos estudos da governamentalidade para analisar o modo no qual a condução de comportamentos desenvolve experiências e formas de pensar, sentir e agir. Verifica-se que, apesar de a precariedade no trabalho e na vida terem se naturalizado, os trabalhadores jerarquizam essa experiência por meio de posicionamentos de gênero, idade e vínculo profissional. Nos processos de subjetivização, a precariedade associada à vulnerabilidade é recrada a partir do modo em que a experiência é fusão com a temporalidade, com os objetos materiais e imateriais, com os humanos e não humanos; é caracterizada pela ambivaléncia com a qual é significada e vivida. Além disso, a condição precária é construída como repertório identitário e assumida como destino para os sujeitos, e é produzida no âmbito das lógicas neoliberais que definiram tecnologias de governo materializadas em reformas trabalhistas.

**PALAVRAS-CHAVE:** governamentalidade, neoliberalismo, precariedade, subjetividade.

SUBJETIVITÉS DE LA PRÉCARITÉ DES OUVRIERS AGRICOLES DE LA CANNE À SUCRE DANS LA ZONE GÉOGRAPHIQUE DE LA VALLEE DU CAUCA, COLOMBIE: ANALYSE DE LA GOVERNEMENTALITÉ

**RÉSUMÉ:** Cette étude analyse la production de subjectivités précaires des ouvriers agricoles de la canne à sucre. Pour cela, une étude empirique a été menée sous un design ethnographique multilocal et documentaire, dans laquelle 32 participants ont été interrogés et des notes de terrain ont été collectées. La discussion des résultats a été abordée à partir des études de gouvernementalité pour analyser la manière dont la conduite des comportements montre des expériences et des façons de penser, de ressentir et de se comporter. On constate que, bien que la précarité au travail et dans la vie se soit naturalisée, les travailleurs classent cette expérience en fonction de leur sexe, de leur âge et de leur relation de travail. Dans ces processus de subjetivisation, la précarité associée à la vulnérabilité est recréée à partir de la manière dont l'expérience est assemblée avec la temporalité, les objets matériels et immatériels, les humains et les non-humains; et il se caractérise par l'ambivalence avec laquelle il est signifié et vécu. De même, la condition précaire est construite comme un répertoire identitaire et assumée comme un destin pour les sujets, et se produit dans le cadre des logiques néolibérales qui ont défini les technologies gouvernementales matérialisées dans les réformes du travail.

**MOTS-CLÉ:** gouvernementalité, néolibéralisme, précarité, subjectivité.

**CITACIÓN:** Bedoya Dorado, C., & Maca Urbano, D. (2020). Subjetividades de precariedad en trabajadores agrícolas de la caña de azúcar en el área geográfica del valle del río Cauca, Colombia: análisis desde la gubernamentalidad. *Innovar*, 30(78), 119-134. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90615>

**CLASIFICACIÓN JEL:** J20; J7; L2.

**RECIBIDO:** 30 de abril 2020. **APROBADO:** 10 de agosto 2020.

**DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA:** Cristian Bedoya Dorado, Carrera 55 #9-88 (Santiago de Cali, Valle del Cauca).

# Subjetividades de precariedad en trabajadores agrícolas de la caña de azúcar en el área geográfica del valle del río Cauca, Colombia: análisis desde la gubernamentalidad

**Cristian Bedoya Dorado**

Magíster en Psicología

Docente Investigador, Fundación Universitaria Católica Lumen Gentium (UNICATÓLICA)

Cali, Colombia

Rol del autor: Intelectual

cbedoya@unicatolica.edu.co

<https://orcid.org/0000-0001-9609-0319>

**Deidi Maca Urbano**

Doctorado en Psicología

Docente, Universidad del Valle

Cali, Colombia

Rol del autor: Comunicativo

deidi.maca@correounalvalle.edu.co

<https://orcid.org/0000-0002-9199-4383>

**RESUMEN:** El presente estudio analiza la producción de subjetividades de precariedad de trabajadores agrícolas de la caña de azúcar. Para ello, se realizó un estudio empírico bajo un diseño etnográfico multilocal y documental, en el que se entrevistaron 32 participantes y se recolectaron notas de campo. La discusión de los resultados se abordó desde los estudios de la gubernamentalidad para analizar el modo en que la conducción de conductas despliega experiencias y formas de pensar, sentir y comportarse. Se encuentra que, si bien la precariedad en el trabajo y la vida se ha naturalizado, los trabajadores jerarquizan esta experiencia a través de posicionamientos de género, edad y vínculo laboral. En estos procesos de subjetivación, la precariedad asociada a la vulnerabilidad es recreada a partir del modo en que se ensambla la experiencia con la temporalidad, los objetos materiales e inmateriales, los humanos y no humanos; y se caracteriza por la ambivalencia con la cual es significada y vivida. Asimismo, la condición precaria es construida como repertorio identitario y assumida como destino para los sujetos, y se produce en el marco de las lógicas neoliberales que definieron tecnologías de gobierno materializadas en reformas laborales.

**PALABRAS CLAVE:** gubernamentalidad, neoliberalismo, precariedad, subjetividad.

## Introducción

Los estudios organizacionales (en adelante EO) constituyen un campo del conocimiento para el estudio de la administración y las organizaciones que se caracteriza por el pensamiento crítico y el acercamiento con las ciencias humanas y sociales (Gonzales-Miranda, 2014; Reed, 2006; Sanabria, Saavedra, & Smida, 2014). Este campo se aleja de las presunciones del positivismo y del funcionalismo para abordar el análisis organizacional y brindar

otra mirada tanto de los objetos de investigación de la teoría administrativa y organizacional, como de los fenómenos emergentes a partir de los cambios contemporáneos del trabajo y las organizaciones (Gonzales-Miranda, 2014; Ibarra-Colado, 2006a; Sanabria, 2018; Stecher, 2015).

Lo anterior ha implicado otros posicionamientos epistemológicos y transiciones paradigmáticas hacia la teoría crítica, la posmodernidad, el interpretativismo, y el constructivismo o perspectivas constructivistas, para comprender la realidad organizacional desde sus dimensiones simbólicas, relacionales, construidas, materiales, discursivas, etc., y su relación con el contexto histórico, económico, social, político, local, etc. Por eso, los EO se consideran nuevas formas de análisis organizacional que trabajan desde lo multidisciplinario de corte crítico, pluriforme y desinstitucionalizado (Alvesson & Deetz, 2006; Gonzales-Miranda, 2014; Sanabria, 2018; Sanabria et al., 2014).

Si bien algunos autores afirman que los EO se originan en la década de los 70 del siglo xx en el contexto europeo (Alvesson & Deetz, 2006; Gonzales-Miranda, 2014; Gonzales-Miranda et al., 2018; Sanabria, 2018; Sanabria et al., 2014), en la agenda investigativa latinoamericana son relativamente nuevos y escasos debido a la hegemonía de estudios de corte funcionalista/positivista (Gonzales-Miranda et al., 2018; Ibarra-Colado, 2006a, b), aunque se reconoce su proliferación durante los últimos años (Gonzales-Miranda, 2020). En esta región, los EO han sido criticados por la existencia de una colonialidad del conocimiento en el modo de definir problemas y los marcos bajo los cuales deben ser tratados (Gonzales-Miranda et al., 2018; Ibarra-Colado, 2006b), por lo que autores como Ibarra-Colado (2006b) consideran que estos estudios deben generar conocimiento propio y específico del contexto en el que se circunscriben las organizaciones, interpretando los problemas desde sus propias realidades históricas, sociales y culturales.

En la región de América Latina y el Caribe, uno de los principales problemas que ha persistido desde el siglo xx es la precariedad en el trabajo, vinculada a los altos índices de informalidad y a la contribución de la situación de pobreza. Pese a que este fenómeno ha sido un debate de vieja data en esta región, aproximadamente desde hace cuatro décadas se ha posicionado a nivel internacional como una condición para el reordenamiento de los espacios de trabajo, la reestructuración productiva y la redefinición de las relaciones sociales (Castel, 2010; Julián, 2017). Desde la sociología del trabajo, se reconoce que este fenómeno obedece a las transformaciones del contexto del trabajo y las organizaciones ocurridas desde finales del siglo xx, como consecuencia de las políticas del neoliberalismo que transformaron la matriz socioprodutiva al flexibilizar la

producción, las relaciones de empleo y del mercado laboral (De la Garza, 2000, 2009; Julián, 2017).

Esto se vio reflejado en la desregulación de los mercados de trabajo, la reorganización productiva, el cambio en los modelos de regulación laboral, la desaparición de un Estado benefactor, la pérdida de seguridad en la continuidad del empleo y la vulnerabilidad social (De la Garza, 2000, 2009; Julián, 2017). En este nuevo escenario de simbolización del trabajo y de regímenes de acumulación del capital, se propició la fragmentación de las biografías y carreras ocupacionales, materializadas en trabajos frágiles, flexibles, inseguros, informales, a tiempo parcial, atípicos, no decentes, no estructurados, precarios, etc., que dan cuenta de una heterogeneidad productiva y estructural (Antunes, 2001; Beck, 2006; Boltanski & Chiapello, 2002; De la Garza, 2000, 2009; Julián, 2017). Así, el trabajo precario se caracteriza por una heterogeneidad de relaciones, sentidos y actividades de producción y reproducción social, en el marco de dinámicas salariales o por fuera de ellas, bajo experiencias como las de incertidumbre, inseguridad y vulnerabilidad, que a su vez constituyen un espacio para la generación de sujetos (Antunes, 2001; Julián, 2017).

En Colombia las políticas del neoliberalismo se instalan en la década de 1990 y se materializan con la apertura económica y una serie de reformas políticas, sociales y económicas (arancelarias, portuarias, cambiarias, tributarias, de comercio exterior, de inversión extranjera, de los planes de vivienda y laboral), que buscaron la consolidación de la economía a través de la mejora de la productividad para la competitividad en el mercado internacional y, de este modo, superar el subdesarrollo socioeconómico atribuido a las políticas proteccionistas del Estado y el problema de la deuda externa (Londoño, 1998). Años más tarde, las consecuencias de la apertura económica se vieron reflejadas en la destrucción de los sistemas productivos, el empobrecimiento de los agricultores, la bancarrota de pequeñas y medianas empresas, la disminución de salarios reales, la extensión de la pobreza y la miseria, entre otras (Londoño, 1998). Asimismo, en materia económica y social el desarrollo del sector industrial y de las zonas urbanas contrastó con el sector agropecuario y las zonas rurales que se asociaban con esquemas premodernos y atrasados del desarrollo bajo una visión del largo plazo.

La incidencia del neoliberalismo en la economía y la sociedad colombianas puede evidenciarse en casos como el del sector azucarero colombiano localizado en el área geográfica del valle del río Cauca, que se consolidó en la esfera internacional, mientras que las modalidades de trabajo se diversificaron y proliferaron sus condiciones precarias, en especial la de los trabajos agrícolas (Giraldo,



2017; Jaramillo, 2017; Pérez-Rincón & Álvarez-Roa, 2009; Ronderos & Palacios, 2010). El fenómeno de vinculación indirecta en este sector se prolifera a finales del siglo xx, con el desarrollo de la subcontratación y flexibilidad laboral, así como con las estrategias empresariales de reducción de costos de nómina, que acentuaron las condiciones de precarización de los trabajadores agrícolas y, por ende, en la condición de pobreza (Bedoya-Dorado, 2020).

En la actualidad, se considera que este sector es uno de los que más ha implementado el proceso de flexibilización laboral multidimensional, en el que se han combinado todas las formas de subcontratación, derivando efectos tanto en la vida productiva como social de los trabajadores (Aricapa, 2006; Giraldo, 2017; Jaramillo, 2017). Pese a que en este contexto existen diversas investigaciones que han abordado las problemáticas sociales de los trabajadores agrícolas de la caña de azúcar en Colombia (Aricapa, 2006; Giraldo, 2017; Jaramillo, 2017; Pérez-Rincón & Álvarez-Roa, 2009), ninguna de estas ha examinado el modo en que se producen los procesos de subjetivación bajo un contexto neoliberal, ni cómo en estos espacios de trabajos precarios

se producen los sujetos. Esto significa analizar las racionales políticas del gobierno, las tecnologías a través de las cuales se ejerce el gobierno neoliberal, los actores que median las relaciones de poder, y cómo estas producen, configuran y derivan subjetividades, lo que da cuenta de un sujeto neoliberal (Read, 2009; Rose, O'Malley, & Valverde, 2006; Stecher, 2015).

De acuerdo con lo anterior, el presente artículo analiza las subjetividades vinculadas a la precariedad laboral en los trabajos agrícolas de la caña de azúcar localizados en el área geográfica del valle del río Cauca, Colombia. El estudio se abordó desde un enfoque cualitativo bajo un diseño etnográfico multilocal y documental, en el que se entrevistaron a 32 trabajadores agrícolas que laboran bajo la modalidad de subcontratación (vínculo indirecto) e informalidad (sin contrato de trabajo legal), y se registraron diarios de campo. La discusión se orientó desde los aportes críticos que otorgan los *eo*, bajo la noción de gubernamentalidad que permite una mirada a las formas de gobierno neoliberal y sus efectos en la producción de sujetos y subjetividades (Castro-Gómez, 2015; Clegg, Courpasson, &

Phillips, 2006; McKinlay, Carter, & Pezet, 2012; Raffnsøe, Mennicken, & Miller, 2019; Rose et al., 2006).

El artículo se organiza en cuatro apartados: primero, se abordan los aportes de los estudios de la gubernamentalidad para comprender los cambios contemporáneos del mundo del trabajo y las subjetividades, así como su relación con los EO, y se define desde esta línea la noción de precariedad; después, los aspectos metodológicos son descritos; luego, los resultados empíricos son discutidos a la luz de la apuesta teórica y, finalmente, se plantean las conclusiones y aportes a los EO.

## La gubernamentalidad y la producción de subjetividades: una lectura a la precariedad

La gubernamentalidad tiene sus orígenes en las reflexiones teóricas que realizó Michel Foucault sobre las formas de gobierno de las poblaciones en *"Seguridad, territorio y población"* y *"Nacimiento de la biopolítica"* (Foucault, 2006, 2007; McKinlay et al., 2012; Rose et al., 2006). Esta noción es entendida como la forma en la que la conducta de los individuos o grupos debe ser dirigida (Foucault, 2016), lo que implica la alineación de las elecciones individuales con racionalidades políticas específicas (Eraranta & Moisander, 2011; Ibarra-Colado, 2001). Los estudios de esta noción encuentran, con el nacimiento del liberalismo, una racionalidad política y tecnologías neoliberales de gobierno, que dan cuenta de un modo de gobernar y la producción de sujetos (Castro-Gómez, 2015; Clegg et al., 2006; Read, 2009; Rose et al., 2006).

Desde inicios del siglo XX empiezan a aparecer diferentes investigaciones que, desde esta perspectiva, se interesan por las implicaciones en la subjetividad vinculadas con distintos fenómenos característicos de lo que se podría denominar como cambios contemporáneos en el mundo del trabajo: externalización de tareas, nuevas formas de trabajo diferentes al empleo (voluntariado, emprendimiento), la empresa flexible y la racionalidad *neomanagerial* de gobierno que la caracteriza (Maca & Molina, 2018; Rose et al., 2006; Stecher, 2015).

Los trabajos de Foucault sobre poder han tenido una notable influencia en los EO (Clegg et al., 2006; Ibarra-Colado, 2001; Raffnsøe et al., 2019), por lo que diversos autores han abordado problemas organizacionales desde la gubernamentalidad (Burchell et al., 1991; Clegg et al., 2006; Ibarra-Colado, 2001; McKinlay, Gordon, & Miller, 2012; Raffnsøe et al., 2019). Desde estos estudios se concibe que el neoliberalismo, más que un proyecto económico, es una política o una mentalidad de gobierno que legitima el uso de poderes para administrar vidas en nombre de su bienestar, es decir, una “tecnología de gobierno”, lo que posibilita recuperar el significado estratégico de

las relaciones entre saberes, poderes y la constitución de las subjetividades, lo que otorga sentido a las relaciones que se establecen en distintos espacios de la vida social (Ibarra-Colado, 2001).

La consolidación de la agenda neoliberal que se da en la década de 1980 derivó en los países, y en especial en aquellos en vía de desarrollo, procesos internos de apertura económica, desregulación de mercados, ajustes fiscales y privatización de empresas públicas, en donde el Estado empieza a desplazar hacia el sujeto responsabilidades que antiguamente estaban a su cargo, en lo que tiene que ver con salud, educación y trabajo (McNay, 2009). Por eso, desde la gubernamentalidad se considera que el neoliberalismo constituye un nuevo régimen de verdad y una nueva forma de producir sujetos: un *homo economicus* o un “empresario de sí mismo” que debe ser agente activo de su propio destino, gobernarse a sí mismo, gestionar sus propios riesgos, lograr autoasegurarse y autorregularse y buscar la autorrealización (Castro-Gómez, 2015; Foucault, 2006, 2007; Read, 2009). Esto traería aparejada la configuración/producción/emergencia de nuevas subjetividades y específicamente de nuevas subjetividades laborales (Stecher, 2015).

De acuerdo con Stecher (2015), las subjetividades laborales constituyen “nuevas modalidades de experimentar e interpretar la experiencia laboral y de constituirse como sujeto laboral de un cierto tipo con particulares modos de pensar, sentir y actuar respecto a sí mismo, los otros y el mundo en tanto trabajador” (p. 1780). Desde esta perspectiva no resulta posible estudiar la subjetividad en abstracto, sin considerar su particular contexto de trabajo, ya que esta se constituye a través de procesos de subjetivación –proceso de convertirse en sujeto que implica la simultaneidad entre sujeción y agencia– en los que intervienen tanto fuerzas discursivas como materiales/tecnológicas, humanas como no humanas, que se constituyen y son constituidas simultáneamente (Højgaard & Søndergaard, 2011).

Si bien la precariedad se ha conceptualizado principalmente con relación a los espacios de trabajo, en donde se producen los sujetos y se desarrollan procesos de subjetivación (Antunes, 2001; De la Garza, 2000, 2009; Julián, 2017), algunos autores como Lorey (2016) y Salinas (2014) han sugerido que este fenómeno trasciende de los ámbitos de trabajo y la cobertura de los sistemas de protección social al entramado de toda la vida. Esto implica ampliar una noción centrada en la inestabilidad y vulnerabilidad en el trabajo, el cumplimiento parcial o incumplimiento de sus condiciones legales, y su relación con las características de flexibilidad de sus contextos, hacia una noción que abarque la totalidad de la existencia, es decir, de los cuerpos y de los modos de subjetivación en función de los ejercicios de poder, sus circuitos y los

regímenes de verdad, prácticas y pensamientos en un contexto neoliberal en donde las organizaciones operan bajo estas lógicas (Ibarra-Colado, 2001; Lorey, 2016; Salinas, 2014; Stecher, 2015).

Desde esta línea, Lorey (2016) propone una conceptualización de la precariedad basada en tres dimensiones. La primera, *la condición precaria como ontología social*, designa que la precariedad es siempre relacional y compartida con otras vidas, es decir, una condición social "co-ser", en donde la vulnerabilidad de los cuerpos recrea la condición de mortalidad en el marco de un entramado social. Esta condición no es una característica inalterable, ni una igualdad existencial, sino una condición de toda vida, que produce variaciones históricas y geográficas.

Las variaciones que se producen en la precariedad definen una "diferencia relacional" o una "variedad compartida", las cuales no existen más allá de lo social y lo político (Lorey, 2016). Estas diferencias o variedades describen una "diferenciación clasificadora y discriminadora", lo que Lorey (2016) sitúa como *categoría o posicionamiento iden-titario*, y que constituye la segunda dimensión de la precariedad. Según esta autora, los efectos políticos, sociales y jurídicos de la condición precaria pueden ser ordenados o clasificados (jerarquizados) para definir los grados de esta condición o de desigualdad. En este ejercicio de clasificar, la vida precaria es fragmentada, la cual deriva en un "encasillado" de inseguridades simbólicas y materiales, que permite comprender, además, la naturalización de relaciones de dominio en las cuales se atribuye o deniega la pertenencia a un grupo u orden.

Finalmente, la tercera dimensión, *la precarización como gubernamentalidad*, abarca tanto la incertidumbre en el trabajo, como la incertidumbre en el modo de vida (los cuerpos y los procesos de subjetivación). Esta dimensión permite problematizar la complejidad de las interacciones de la gestión de las relaciones económicas de explotación y los modos de subjetividad en sus condiciones de ambivalencia entre la sumisión o subyugación, y el empoderamiento. Bajo esta dimensión se remiten las modalidades de gobierno, en las que las prácticas de empoderamiento o el "empresario de sí" constituyen un sí dócil para ser gobernable (Lorey, 2016), así como el entramado de las relaciones de poder que se manifiestan desde la gestión de las vidas por parte del Estado, como la misma gestión y organización del trabajo por parte de las empresas.

## Aspectos metodológicos

### Diseño de la investigación

El estudio empírico que sustenta el presente artículo se realizó desde un diseño etnográfico multilocal y documental

de enfoque cualitativo (Falzon, 2009; Flick, 2007; Guba & Lincoln, 1994; Marcus, 2001; Willig, 2001). Este tipo de diseño permite rastrear cadenas, tramas, sendas o conjunciones de locaciones, en las que el investigador explica la asociación y conexión de los escenarios que componen el argumento de la etnografía, y que involucra personas, objetos, símbolos, metáforas, signos, etc. (Falzon, 2009; Marcus, 2001). El escenario de la etnografía multilocal se definió a partir de la identificación de los municipios cañiculadores en donde se localizan tanto las empresas del sector (ingenios y trapiches paneleros), como los cultivos de caña, que en este caso fueron los municipios de Candelaria, El Carmelo, El Cerrito, y El Tiple (Valle del Cauca), y del rastreo de los municipios en donde habitan los trabajadores agrícolas de la caña, en los que además de los anteriores se identificó Puerto Tejada (norte del Cauca).

Con relación al diseño documental, este abarca los procesos para examinar e interpretar textos con el objetivo de obtener significados, ganar compresión y desarrollar conocimiento. Los documentos o el material se concibe como hechos sociales que son producidos, compartidos y utilizados en formas organizadas socialmente (Bowen, 2009; Coffey & Atkinson, 2003). Asimismo, este tipo de diseños es empleado en combinación con otros métodos cualitativos para los procesos de triangulación, es decir, la combinación de metodologías en el estudio del mismo fenómeno para buscar la convergencia y corroboración/contraste de la información (Bowen, 2009). En este estudio se analizaron algunos argumentos y datos de investigaciones e informes sobre el sector azucarero y los trabajadores agrícolas de la caña de azúcar, y las leyes de las reformas laborales.

### Técnicas de recolección de la información y participantes

Como técnicas de recolección de la información se utilizaron la observación no participante, a través de diarios de campo, y la entrevista semiestructurada, que fue aplicada a un total de 32 trabajadores agrícolas vinculados indirecta o informalmente con empresas del sector azucarero. Los participantes del estudio fueron incluidos por criterios de experiencia laboral en la fase agrícola de la caña de azúcar, tener trabajo durante el estudio y ser mayores de edad. Estos participantes aceptaron voluntariamente hacer parte del estudio y firmaron un consentimiento informado en el que se explicaron los riesgos del estudio, el objetivo y el anonimato con el cual se tratan los resultados. La cantidad de participantes se definió por criterio de saturación, que hace alusión a aquel punto en el que la información aportada por los participantes no empieza a brindar elementos diferentes o novedosos. Esto significa

que la saturación se logra cuando es posible mencionar algo importante, relevante, convincente o problematizador del fenómeno (Mayan, 2009).

Los ejercicios de observación no participante tuvieron como objetivo identificar los ritmos y las condiciones de trabajo, así como las condiciones socioeconómicas en las cuales viven este tipo de trabajadores. Las observaciones no participantes y las entrevistas se recolectaron durante los meses de agosto y diciembre del 2019 en los municipios señalados anteriormente.

## Análisis de la información

Se utilizó como método el análisis del discurso (AD) para el procesamiento las entrevistas. Este método se orienta a analizar la relación entre el discurso y cómo las personas piensan o sienten (subjetividad), qué hacen (prácticas) y las condiciones materiales dentro de las cuales las experiencias toman lugar (Willig, 2001). Este tipo de métodos han tenido amplia aplicación en la investigación organizacional, buscando identificar el modo en que operan los dispositivos de poder y el modo en que estos construyen sujetos y subjetividades (Phillips & Hardy, 2002). Para este estudio se tuvieron en cuenta los lineamientos propuestos por Willig (2001). Las notas de campo de los diarios se utilizaron como soporte del análisis de las entrevistas, y el material documental para examinar los elementos que quedan por fuera de las observaciones no participante y entrevistas, y que dan cuenta de los procesos de subjetivación en este contexto.

Las categorías de análisis se propusieron teniendo en cuenta los ejes del análisis de gubernamentalidades propuestos en Energici (2016): mecanismos de regulación poblacional, y procesos de subjetivación (tabla 1). Para analizar los mecanismos de regulación poblacional se emplearon los criterios en Stecher (2015), y para los procesos de subjetivación se analizan las dimensiones expuestas en Lorey (2016). En la tabla 1 se resumen los aspectos metodológicos del estudio:

## La producción de subjetividades en los trabajos agrícolas de la caña de azúcar

### Mecanismos de regulación

Los trabajos agrícolas de la caña de azúcar en Colombia pueden ser explicados en clave de "trabajos precarios" y como espacios en donde se construye y es construido el "trabajador precario" a partir de la racionalidad política del gobierno neoliberal de la década de los 90, que derivó

diversas tecnologías de gobierno como las reformas laborales para la flexibilidad laboral y los sistemas de producción, y la consolidación del monocultivo de la caña de azúcar en los territorios del departamento del Valle del Cauca y norte del Cauca, en donde se localiza el sector azucarero colombiano.

Por una parte, las reformas laborales buscaron tanto la instalación de las políticas del neoliberalismo, como hacer frente a las problemáticas sociales y económicas, entre las que se destaca en desempleo. La Ley 50 o Reforma Laboral de 1990 constituye el primer paso en la flexibilización del mercado laboral colombiano (Congreso de la República de Colombia, 1990), que tuvo como objetivo la creación de nuevos empleos, mediante la modificación de las leyes laborales para disminuir los costos en la contratación y despido del personal. Asimismo, esta reforma promovió la flexibilización de contratos temporales y la eliminación de los sobrecostos del anterior régimen de cesantías<sup>1</sup> (Isaza, 2003).

No obstante, los costos laborales en la industria colombiana aumentaron, fomentando así que los empresarios recurrieran a otras estrategias de estos costos, como fueron la contratación de empleados temporales para sustituir a los empleados vinculados con contrato a término indefinido, la eliminación de beneficios económicos extralegales y estímulos a la productividad laboral. Asimismo, la siguiente década se caracterizó por las tasas de desempleo superiores al 20%, y el aumento de la población con ingresos por debajo de la línea de pobreza y la inequidad en la distribución de la riqueza (Isaza, 2003).

El problema del desempleo y la población en situación de pobreza, así como el del lento crecimiento económico, nuevamente fue gestionado a partir de una nueva reforma laboral, en donde se justificó que la legislación laboral propia de un Estado benefactor constituía una barrera estructural para la creación de nuevos puestos de trabajo por los costos asociados, por lo que los empresarios se abstienen de contratar nuevos empleados (Isaza, 2003). Por esa razón, en el 2002 la nueva legislación laboral buscó flexibilizar aún más las normas que regulaban la contratación y el despido de trabajadores, asumiendo que las reducciones del costo laboral conducían a aumentos en la demanda de trabajadores y a la reducción en la tasa de desempleo (Congreso de la República de Colombia, 2002).

Estas racionalidades políticas, entendidas como tecnologías de gobierno, fueron empleadas en el sector azucarero,

<sup>1</sup> En Colombia, las cesantías son una prestación social que deben pagar los empleadores a sus trabajadores y se convierte en un ahorro en caso de que el trabajador pierda su empleo, o desee comprar casa o invertir en educación.

Tabla 1.  
*Aspectos metodológicos.*

Enfoque cualitativo			
Diseño etnográfico		Etnografía multilocal	
Localización		Cali, Candelaria, El Carmelo, El Cerrito, El Tiple, Santa Elena (Valle del Cauca), y Puerto Tejada (Cauca).	
Recolección de la información primaria			
Técnica	Instrumento	Registros	Participantes
Observación no participante	Notas de campo	5	Trabajadores agrícolas de la caña de azúcar
Entrevista	Entrevista en profundidad	32	Trabajadores agrícolas de la caña de azúcar
Diseño documental	Material documental		<ul style="list-style-type: none"> <li>– 4 Investigaciones</li> <li>– 5 Reportes</li> <li>– 2 Leyes</li> </ul>
Análisis de la información			
Categoría	Subcategorías	Descripción	
Mecanismos de regulación	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Dimensión genealógica</li> <li>– Dimensión arqueológica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Modo en que se configura en problema el fenómeno de investigación para las autoridades o el gobierno.</li> <li>– Discursos y juegos de verdad que legitiman y dotan de inteligibilidad las lógicas de gobierno.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Material documental</li> <li>– Diarios de campo y entrevistas.</li> </ul>
Procesos de subjetivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>– La condición precaria</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Las experiencias compartidas vinculadas con la inseguridad y vulnerabilidad del trabajo, el cuerpo y la existencia misma.</li> <li>– Los posicionamientos del "nosotros" con respecto a sí mismos y los demás.</li> <li>– El fatalismo del futuro y la vida.</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– La precariedad como categoría</li> <li>– La precarización como gubernamentalidad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Posicionamientos identitarios con arreglos de género, clase, etnia, religión, etc.</li> <li>– Diferenciación de la condición precaria (jerarquización).</li> <li>– Subyugación y empoderamiento (ambivalencia de coerción y libertad).</li> <li>– Interacción del instrumento de gobierno con las relaciones económicas de explotación y los modos de subjetividad.</li> <li>– Modalidades de autogobierno, y la formación del sí dócil.</li> </ul>	

Fuente: elaboración propia.

en el que se produjo una desvinculación laboral directa sistemática o una deslaboralización, y la eliminación de los derechos de contratación colectiva y la organización sindical de los trabajadores. Como estrategia de disminución de costos y amparados en las reformas laborales, el sector azucarero ha utilizado como alternativas para los trabajos agrícolas a los contratistas particulares, la intermediación de empresas asociativas de trabajo (EAT) y las cooperativas de trabajo asociado (CTA)<sup>2</sup> (Aricapa, 2006; Pérez-Rincón & Álvarez-Roa, 2009).

<sup>2</sup> Los contratistas particulares empiezan a proveer la mano de obra para los trabajos agrícolas de la caña de azúcar y otros servicios varios una vez inicia el proceso de deslaboralización por parte los ingenios y otras empresas del sector. En sus inicios, suministraron trabajadores vinculados bajo contratos de trabajo, pero a partir del

Para el 2008, el 76% de los trabajadores agrícolas estaban vinculados por medio de las CTA (más de 9.000 trabajadores), el 14% por contratistas independientes, el 6% por contrato sindical y el 4% por nómina directa de los ingenios (Ronderos & Palacios, 2010). Esto contrasta con las cifras del 2004, en donde el 22% de estos trabajadores

2000 minimizaron los costos laborales mediante la creación de CTA y la contratación a través de ella. Las CTA aparecen en Colombia en 1988 con la Ley del Cooperativismo (Ley 79), que las define como entidades sin ánimo de lucro y las deja por fuera de la legislación civil, comercial y laboral. De este modo, los trabajadores pasan a ser dueños y socios de la organización de su trabajo y dejan de estar en una relación obrero-patrono. A diferencia de las CTA, las EAT son asociaciones con ánimo de lucro y tuvieron sus orígenes en la Ley 10 de 1991 y el Decreto 1100 de 1992.

estaban vinculados directamente con los ingenios. En el 2007 existían 444 CTA en Colombia de las cuales 117 (26,4%) estaban vinculadas con el sector azucarero en el Valle del Cauca y Cauca, con aproximadamente 10.145 corteros de caña afiliados (14,8% del total de los afiliados) (Pérez-Rincón & Álvarez-Roa, 2009).

Paralelamente, la consolidación de la industria azucarera en la región y su posicionamiento en el mercado internacional configuraron los cultivos de la caña de azúcar en monocultivo en la década de 1990, los cuales se habían empezado a extender por el área geográfica del río Cauca desde 1950. Ello transformó las trayectorias ocupacionales de las comunidades que habitaban estos territorios y los hizo atractivos para que otras comunidades en busca de fuentes de trabajo emigraran hacia ellos. Asimismo, la consolidación del sector azucarero legitimó como discurso y juego de verdad que la producción agroindustrial de la caña era el principal motor de desarrollo económico y social de la región, lo que se evidencia en las agendas de productividad regionales y diversos estudios e informes nacionales (Asocaña, 2019a, 2019b; Cenicaña, 2015; Fedesarrollo, 2010; Sector Azucarero de Colombia, 2015).

## Procesos de subjetivación

### *La condición precaria: "nosotros los pobres" y el "trabajo para pobres"*

Para los participantes de la investigación, sus trabajos no solo develan características asociadas a la precariedad, sino que ellos se posicionan como "sujetos precarios", producto de una historia y un pasado en el que sus antecesores han estado bajo condiciones de pobreza y falta de acceso a la educación (Diario de campo, 2019, 20 de octubre). Tanto las procedencias de contextos de pobreza y desigualdad como la herencia de sus ocupaciones legitiman y naturalizan que este tipo de trabajos "precarios" son para ellos (los sujetos precarios o pobres). En la tabla 2 se presentan algunos ejemplos de cómo circulan los posicionamientos de la condición precaria de la vida asociada al trabajo.

La condición precaria de la vida obedece a la ausencia de acceso a la educación que limita las posibilidades de otras trayectorias de trabajo, a necesidades básicas familiares insatisfechas y a estar "condenados/maldecidos" a trabajar en contextos complejos. Por eso, para los participantes este tipo de trabajos no solo está determinado por el pasado, sino que será su destino (futuro), que es incierto e inseguro frente a la manera en que se va a gestionar esta condición.

De acuerdo con lo anterior, este futuro incierto sobre cómo se gestiona la precariedad, aunque con la seguridad de

continuar en esta condición, refleja lo que propone Martín-Baró (1998) como categoría de *fatalismo*. Esta categoría hace referencia a la comprensión de la existencia humana, en donde el destino está predeterminado y las cosas transcurren de un modo inevitable. Esto se manifiesta en comportamientos como la sumisión, el conformismo, la pasividad y el presentismo (sin memoria del pasado ni planificación del futuro), aunado a sentimientos como la resignación al propio destino y la aceptación del sufrimiento, y con los argumentos de que la acción propia no afecta el devenir del destino fatal y que una fuerza superior decide sobre este destino: "Hay gente que se muere o nos vamos a morir y nunca vamos a ver una pensión, porque este trabajo de cortar caña no es cualquier cosa y lo digo por experiencia, porque en este momento ya debería estar descansando" (Participante 14, Hombre Cortero de Caña, 61 años, vínculo informal).

Las limitaciones estructurales impuestas por el contexto han sido naturalizadas, frente a lo que el sujeto tiene un escaso margen de maniobra y, por ende, escaso lugar para la agencia. En este contexto de pobreza, desigualdad y vulnerabilidad (Diario de campo, 2019, 16 de agosto), el trabajo agrícola de la caña se convierte en una de las pocas actividades laborales que termina llevándose a cabo durante toda la vida, no solo en el marco de las trayectorias personales sino también de las familiares. Asimismo, la limitación de sus trayectorias de trabajo en la caña de azúcar obedece a los efectos de la expansión de este producto agrícola y su consolidación como monocultivo:

El corte de caña es duro, pero aquí en Colombia lo que más consigue uno es ser cortero de caña, lo más fácil, porque no hay en qué emplearse uno. Anteriormente pues había otros trabajos y el que le gustaba la caña cortaba caña y el que no hacía otra cosa, pero ahora como todo esto lo han convertido en caña, pues la gente se dedica a esto para poder sobrevivir porque no hay más opciones. (Participante 8, Hombre Cortero de Caña, 58 años, vínculo informal)

Así como la vida es posicionada como condición precaria, este tipo de trabajos también, pues constituyen una actividad para la sobrevivencia y se caracterizan por sus connotaciones negativas (tabla 3). Trabajar con la caña de azúcar requiere notable fuerza y destreza física, en especial lo que implica el manejo del machete: es una actividad en la que el cuerpo se expone a jornadas de trabajo que pueden iniciar a las 7:00 a. m. y finalizar después de las 3:00 p. m., con desplazamientos previos y posteriores en buses de modelos antiguos, que pueden durar más de una hora cada uno (Diario de campo, 2019, 28 de septiembre). Esta labor se realiza a la intemperie y, por ende, el cuerpo

Tabla 2.

*Características de la vulnerabilidad de la vida vinculadas al trabajo agrícola de la caña de azúcar.*

Característica	Ejemplos de fragmentos de entrevistas
Ausencia de educación	<ul style="list-style-type: none"> <li>– (...) uno de pobre si no tiene lo más primordial, eso como para su familia y para uno mismo. Y lo único es que pues llega a parte de que uno como no ha estudiado y no tiene el medio, uno lo hace más que todo el corte de caña no es cualquier cosa es uno de los trabajos más duros que hay (Participante 14, Hombre Cortero de Caña, 61 años, vínculo informal).</li> <li>– A uno le gustaría estudiar, pero las circunstancias no lo dejan a uno estudiar. Pero pues varios estudiamos hasta tercero o cuarto de primaria y ahí nos tocó dejar de estudiar por ponernos a trabajar (Participante 16, Hombre Cortero y Alzador de Caña, 44 años, vínculo informal).</li> </ul>
Necesidades básicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Uno sin empleo busca dónde sustentar la familia (Participante 1, Hombre Cabo, 38 años, vínculo indirecto).</li> <li>– ¿Usted cree que un pobre puede salir delante de esa manera? ¿Cómo estudia un hijo así? Es que no puede ni alimentarse bien, toca comer arroz y huevo y vísceras de gallina como decimos aquí, no le queda para más a uno (...). Hay comida en la canasta familiar que igualmente uno de pobre la ve en el mercado, pero no la mete a la boca, porque no tiene con qué comprarla (Participante 14, Hombre Cortero de Caña, 61 años, vínculo informal).</li> </ul>
Herencia ocupacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>– (...) la familia mía sí, muchos, los primos hermanos también han sido corteros (Participante 3, Hombre Cortero de Caña, 71 años, vínculo informal).</li> <li>– Sí, yo tengo un tío que se pensionó en el corte de caña. El me enseñó a mí a cortar (Participante 2, Hombre Cortero de Caña, 70 años, vínculo informal)</li> <li>– Sí. También él –el papá– fue el que nos enseñó a nosotros a cortar caña. Mi hermano también pica semilla (Participante 5, Hombre Cortero de Caña, 43 años, vínculo informal).</li> </ul>
Trabajar como maldición o única opción	<ul style="list-style-type: none"> <li>– He crecido cortando caña, porque uno [de] pobre esa es la maldición de uno (Participante 3, Hombre Cortero de Caña, 71 años, vínculo informal).</li> <li>– Pues que no hay otra opción, no hay trabajo, toca hacerlo (Participante 2, Hombre Cortero de Caña, 70 años, vínculo informal).</li> <li>– Pues aprendí a cortar la caña, como no tenía más forma de empleo y pues como no tenía más empleo seguí trabajando en lo mismo, cortando caña por 42 años (Participante 8, Hombre Cortero de Caña, 58 años, vínculo informal).</li> <li>– (...) como dice el dicho, para nosotros, nosotros pobres, este es el trabajo de nosotros (Participante 5, Hombre Cortero de Caña, 43 años, vínculo informal).</li> </ul>

Fuente: elaboración propia.

está expuesto a las inclemencias del clima, al sol y a la lluvia (Diario de campo, 2019, 22 de noviembre).

Este tipo de trabajos se caracterizan por ser a destajo –por cantidad de unidades producidas–, en este caso, depende de la cantidad de caña que se pueda cortar o alzar, así que quienes más fuerza y destreza tienen pueden obtener una mayor cantidad de dinero, es un “trabajo duro”, cuya remuneración no compensa el esfuerzo (Diario de campo, 2019, 13 de diciembre). Esta remuneración insuficiente es evocada por los participantes para justificar cómo sus vidas en general son precarias, así como las condiciones de trabajo que hacen que sus cuerpos sean vulnerables, en donde la gestión de la vulnerabilidad depende de las protecciones sociales que pueden contar de acuerdo con el contrato que media su relación de trabajo.

### La precariedad jerarquizadora: los “menos precarios” y los “más precarios”

En este contexto, se evidencian jerarquizaciones a partir del vínculo laboral. El contrato que media la relación de trabajo va a traer implicaciones en la manera como se protegen los cuerpos frente a diferentes vulnerabilidades. En

el caso de los trabajos que están vinculados directamente con los ingenios y cuentan con un contrato laboral, es la empresa la que se encarga de sus protecciones sociales, lo que implica, además de la afiliación a las EPS, las administradoras de fondos de pensiones (AFP), las administradoras de riesgos laborales (ARL) y las cajas de compensación, la entrega de la dotación de trabajo necesaria. En el caso de los trabajadores que trabajan en los trapiches o de manera indirecta o informal, la remuneración es menor, no cuentan con las prestaciones de ley, sólo el cubrimiento en salud, y la dotación debe ser comprada por ellos mismos:

La diferencia es de los que trabajan en los ingenios es que ellos tienen todas las garantías; dan dotaciones como machete, lima, guantes, canilleras, guayos, todo, mientras que aquí en el trapiche no dan nada, acá no dan dotación. Y en los ingenios se gana más plata que acá, porque como allá en los ingenios, la mayoría de las veces la caña es quemada, y acá hay que limpiarla e ir enchurrando bien. (Participante 12, Hombre Cortero y Alzador de Caña, 43 años, vínculo informal)

Lo que pasa es que nosotros trabajamos con contratistas, con los contratistas había mucha humillación y no le

Tabla 3.

Algunas características sobre la precariedad y vulnerabilidad de los trabajos agrícolas de la caña de azúcar.

Característica	Ejemplos de fragmentos de entrevistas
Trabajo infantil	<ul style="list-style-type: none"> <li>– (...) a los catorce años empecé a cortar caña (Participante 3, Hombre Cortero de Caña, 71 años, vínculo informal).</li> <li>– Yo cortando caña llevo un poco de años, porque yo cuando tenía 9 años mi papá me llevaba (Participante 12, Hombre Cortero y Alzador de Caña, 43 años, vínculo informal).</li> </ul>
Trabajo en decadencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Los corteros de caña los están acabando ahora con las máquinas de cortar caña, inclusive ha disminuido el trabajo en el corte de caña por esa razón, por las máquinas (Participante 1, Hombre Cabo, 38 años, vínculo indirecto).</li> <li>– Esa máquina que han traído le quitan el trabajo a los que cortamos la caña [...]. Porque la máquina se encarga de cortar la caña y por eso todos los días no nos dan trabajo. La máquina está acabando con la estabilidad del trabajador (Participante 8, Hombre Cortero de Caña, 58 años, vínculo informal)</li> <li>– El ingenio "nombre" se está quedando sin corteros, éramos como 1.500 y si acaso si acaso poniéndole mucho ahora hay 700 (Participante 13, Hombre Cortero de Caña, 61 años, vínculo informal)</li> <li>– Nosotros hacíamos todas las labores a mano, pero ahora no se puede. Hay una máquina que las hace. Ya hasta para sembrar, mientras que nosotros hacíamos esa labor a mano (Participante 19, Mujer oficios varios agrícolas, 54 años, vínculo indirecto)</li> </ul>
Trabajo como contexto de accidentes	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Hay gente que se ha cortado el pie, la canilla, la rodilla, se han pegado el machetazo aquí en la chocozuela, así... en el empeine. Hay gente que se ha accidentado (Participante 2, Hombre Cortero de Caña, 70 años, vínculo informal).</li> </ul>
Trabajo informal y sin vínculo	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ahí peleamos para tener un contrato [...] directamente con la empresa. (Participante 2, Hombre Cortero de Caña, 70 años, vínculo informal).</li> <li>– En el "nombre de un ingenio", trabajé en el Ingenio "nombre", en el Ingenio "nombre" y "nombre". [...] por contratista (Participante 3, Hombre Cortero de Caña, 71 años, vínculo informal).</li> </ul>
Trabajo complejo	<ul style="list-style-type: none"> <li>– [...] este trabajo no se lo recomiendo a nadie. Este trabajo es duro. Mejor dicho, para ganarse uno una platica aquí mejor dicho no vale la pena (Participante 5, Hombre Cortero de Caña, 43 años, vínculo informal).</li> <li>– Porque el trabajo es bastante duro [...] una para que le puedan pagar el valor de un (no entendible) tiene que cortar mucha caña, entonces no compensa el peso del trabajo (Participante 8, Hombre Cortero de Caña, 58 años, vínculo informal).</li> <li>– Solo el sol y el esfuerzo que hay que hacer porque es un trabajo que hay que hacer lo más rápido que se pueda porque si no se hace rápido no se gana nada (Participante 14, Hombre Cortero de Caña, 61 años, vínculo informal).</li> </ul>
Trabajo estacionario o temporal	<ul style="list-style-type: none"> <li>– El trabajo de la caña pues a veces [...] tiene sus temporadas que esto se coloca muy malo por la venta de la panela, que porque la bodega se llenó, que porque no hay salida para la panela, entonces nos reduce trabajo a nosotros. Por ejemplo, hay veces cuando no hay salida de panela nos dan tres días de trabajo, cuatro días, a veces se ha parado una semana, dos semanas, y nosotros en la casa sin hacer nada (Participante 5, Hombre Cortero de Caña, 43 años, vínculo informal).</li> </ul>
Salarios precarios <sup>a</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Si se trabaja los 6 días, porque no se necesita y uno puede trabajar el día completo, unos 150.000 pesos semanales (Participante 8, Hombre Cortero de Caña, 58 años, vínculo informal).</li> <li>– Un cortero trabajando toda la semana, al que le rinde, por ahí \$200.000. Aunque hay unos que han ganado más, solo que uno le pone un promedio así, al que más le rinde, al que menos \$100.000 a \$120.000 (Participante 12, Hombre Cortero y Alzador de Caña, 43 años, vínculo informal).</li> </ul>
Discriminación	<ul style="list-style-type: none"> <li>– En el ingenio nos sacaron porque teníamos mucha edad (Participante 9, Hombre Cortero de Caña, 63 años, vínculo informal).</li> </ul>

<sup>a</sup> En Colombia para el 2020 el Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMVL) es aproximadamente de \$235 dólares y, cuando un trabajador devenga menos de dos SMMVL, reciben subsidio de transporte aproximado de \$28 dólares. Según el estudio, se encuentra que los trabajos más productivos logran obtener ingresos que representan aproximadamente el 91% de un SMMVL (\$214 dólares), y los menos productivos, ingresos que circulan entre el 46% y 68% de un SMMVL (\$107 a \$161 dólares). En cualquiera de estos casos, no reciben el subsidio de transporte.

Fuente: elaboración propia.

pagaban lo que era y habían personas que le sacaban la plata de la seguridad de uno y le aparecía en el volante pero no la pagaban, escasamente la consagraban a la salud, cuando ya la persona era la hora de pensiónarse no aparecía, con eso hay más de uno. (Participante 20, Hombre Cuidador y oficios varios, 45 años, vínculo indirecto)

La jerarquización implica posicionamientos sociales diferenciales en la inseguridad. En este contexto se evidencia una mediación de las protecciones sociales, aquellas que cubren contra los principales riesgos capaces de entrañar una degradación de la situación de los individuos, como la enfermedad, el accidente o la vejez empobrecida. Esto remite la construcción de un Estado social y a las dificultades

que surgen para que pueda asegurar al conjunto de los individuos contra los principales riesgos sociales. Bajo esta lógica, estar protegido significa estar a salvo de los imponderables que podrían degradar el estatus social del individuo. En el caso de los corteros, quienes viven en contextos empobrecidos, sus protecciones sociales están desvanecidas, así como las de su futuro:

Es que una persona de 50 años, habremos personas de 50 años, yo tengo 62 pero estamos en condiciones de trabajar y ya no quieren darle más trabajo a uno, entonces de qué va a vivir uno, ¿dígame? no tiene uno una pensión, si no le dan más trabajo lo discriminan por la edad, ¿para dónde coge uno? (Participante 14, Hombre Cortero de Caña, 61 años, vínculo informal)

Los posicionamientos como representaciones de la propia condición precaria están mediados por condiciones de clase, género, raza, etnia, etc., y las relaciones que se ensamblan con entidades materiales, tecnológicas, humanas y no humanas en el contexto social del trabajo (Diario de campo, 2019, 22 de noviembre). Para algunos participantes los trabajos agrícolas de la caña de azúcar, y entre ellos el del corte de caña, son "masculinos" o de hombres, por su naturaleza, ya que requieren de fuerza y resistencia. La complejidad de este tipo de trabajos se reduce cuando los hombres reconocen el apoyo doméstico de las mujeres con relación a la preparación de sus alimentos y vestuario, lo que significa más horas para dormir y descansar (Diario de campo, 2019, 13 de diciembre).

Por esta razón, se considera que el trabajo es más complejo para las mujeres, puesto que a ellas no se les reconoce las condiciones masculinas de fuerza y resistencia; además,

ellas mismas son las encargadas de las actividades domésticas. No obstante, estos posicionamientos son diversos, pues en algunos casos se evidencia una argumentación sobre predominancia masculina o naturalización de la condición de hombre tanto desde el punto de vista de ellos, como de ellas, y en otros casos esta condición de fuerza y resistencia se desnaturaliza como condición de género, por lo que tanto hombres como mujeres pueden desempeñar estos trabajos (tabla 4).

Debido a que estos trabajos requieren de fuerza y resistencia, que a su vez determinan los ingresos por ser un trabajo a destajo, la edad se convierte también en una condición para jerarquizar la precariedad (Diario de campo, 2019, 28 de septiembre). Para algunos participantes ser más joven ayuda a aumentar los ingresos:

Pues como pagan la caña yo lo veo más o menos bien, hay una cosa y es que no todos tienen la misma fuerza para trabajar, no para ganar el mismo sueldo. Cada uno tiene un nivel para trabajar, acá habemos unos que nos rinde más que a otros. (Participante 5, 43 años edad)

Adicionalmente, la posibilidad de trabajar estando pensionado reduce la vulnerabilidad asociada a los ingresos, pues para este tipo de trabajadores el ingreso producto del trabajo a destajo es complementario al de la pensión, mientras que para los otros trabajadores "no pensionados" este ingreso constituye la única fuente de sostenimiento para ellos y sus familias: "33 años, trabajé directo, salí pensionado, uno vive con ese sueldo muy apretado, la canasta familiar" (Participante 3, Hombre Cortero de Caña, 71 años, vínculo informal).

Tabla 4.

*Posicionamientos sobre la naturalización y desnaturalización del trabajo agrícola de la caña según el género.*

	Naturalización del trabajo agrícola de la caña como condición masculina	Desnaturalización del trabajo agrícola de la caña como condición masculina
Postura desde discursos de hombres	<ul style="list-style-type: none"> <li>– En pradera yo he visto una señora que corta semillas y el sembrado, pero el corte es cosa de hombres.</li> <li>– Pues no sé, porque ese trabajo es muy fuerte, aunque hay mujeres también muy fuertes, pero no si logren tener la capacidad para hacer esa labor, esa labor es muy fuerte. Sí, por los menos el sol y la manera de trabajar en la caña es muy tremendo. Un trabajo muy muy, no, no, yo creo que no, yo digo que de 100 saldrá una.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Por lo que es un trabajo muy pesado, forzado, mejor dicho, hay muy pocas, pero lo hacen.</li> <li>– Hay mujeres que son igualitas a un hombre cortando caña larga, sí. Por ejemplo, mi hermana, con el esposo, pongamos yo vivo aquí ¿cierto? –Ajá– y el corte digamos allá, mi hermana se iba a cortar con él, mi hermana iba, le llevaba el desayuno, se estaba con él y cortaba caña.</li> </ul>
Postura desde discursos de mujeres	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Muchas mujeres no aguantan este trote, porque uno ya se ha adaptado al sol, pero muchas mujeres no se adaptan, son contaditas las que habemos en esta labor.</li> <li>– A las mujeres no le gusta este trabajo, son muy flojas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Pues qué le digo, yo tenía mi esposo y pues tuve problemas con él, iy pues no trabajaba no! y mi hermana si trabajaba en el campo y pues yo necesitaba plata, porque él estaba por allá y no podía mandarme dinero. Y mi hermana dijo: "ívamos a trabajar!", y pues dije: "ipues vamos!" y bueno, aquí estoy haciéndole.</li> </ul>

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo con lo anterior, la condición precaria es jerarquizada bajo dos niveles: por una parte, se encuentran los trabajadores con vínculo directo con las empresas o los que tienen un contrato laboral que, si bien realizan trabajos complejos y demandantes desde el punto de vista del desgaste físico, su vinculación constituye una protección del cuerpo y de su modo de existencia que reduce su condición precaria y de vulnerabilidad, vínculo de trabajo que representa para ellos seguridad ante accidentes y su prevención con elementos de dotación, pago al sistema de salud y pensión y otros beneficios económicos; por otra parte, se encuentra el nivel de los trabajadores informales, quienes carecen de las protecciones de los anteriores y ordenan la condición precaria a partir del género, la edad y la condición de pensión (figura 1).

## La precarización como *gubernamentalidad*: la estabilidad en los trabajos inestables

En este contexto, pese a que los trabajadores se construyen y se posicionan como sujetos de la precariedad

y que trabajan en la precariedad, sus discursos develan ambivalencia entre las prácticas de sumisión del trabajo, y sus modos de vinculación, y el empoderamiento. Este empoderamiento o "empresario de sí" asume la vida como una empresa, y el cuerpo es imaginado como propiedad de sí mismo (Clegg et al., 2006; Read, 2009), que no solo debe ser vendido como fuerza de trabajo y "venderse bien" para poder vivir mejor y reducir la condición precaria, sino que deviene en un capital propio. Así los sujetos ponen en práctica sus elecciones y autonomía para maximizar su vida como empresarios de sí mismos.

De acuerdo con lo anterior, los trabajadores justifican su trabajo como un modo de maximizar su vida como empresa, que se traduce en la gestión de su condición precaria mediante los ingresos: "yo mismo me pongo mi sueldo, porque como trabajamos al contrato –destajo–" (Participante 5, Hombre Cortero de Caña, 43 años, vínculo informal).

En este contexto de trabajo temporal, inestable e informal, los participantes consideran que tienen estabilidad, pues es un trabajo para ellos (sujetos precarios) que nadie más

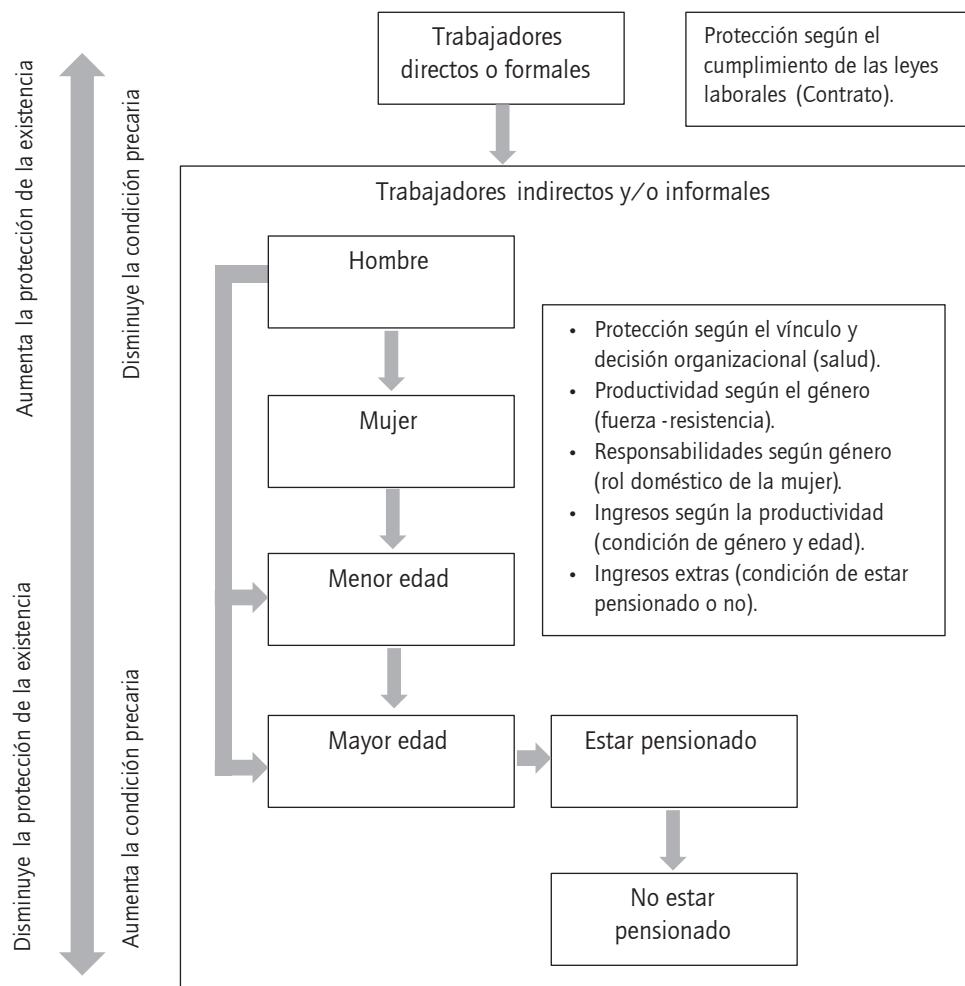


Figura 1. Jerarquización de las condiciones de precariedad. Fuente: elaboración propia.

va a aceptar. Por ser la caña de azúcar un monocultivo en el Valle del Cauca, y tener presencia en otros departamentos, este constituye una fuente de trabajo multilocal, lo que amplía la posibilidad de trabajar en él (Diario de campo, 2019, 20 de octubre). Además, es fácil acceder por sus condiciones informales y por la demanda de la caña de azúcar para los procesos industriales.

La estabilidad, este trabajo es estable, llueva, truene o relampaguee hay trabajo. (Participante 12, Hombre Cortero y Alzador de Caña, 43 años, vínculo informal)

Uno para cortar caña, que está sin trabajo entonces uno busca al que tiene el contrato y uno le dice que si le puede dar trabajo, entonces le dice: "ique sí, venga!". (Participante 8, Hombre Cortero de Caña, 58 años, vínculo informal)

La producción de subjetividades de los trabajadores se vincula con algunos de los efectos de las políticas del neoliberalismo en Colombia. La subcontratación y flexibilidad laboral impulsada por elementos normativos, que como saber-experto o juegos de verdad no solo han contribuido a disminuir la vinculación directa de los trabajadores, sino que además han acentuado sus condiciones de pobreza y carencia de protección social (Diario de campo, 2019, 13 de diciembre).

Con relación a la participación en la huelga de los "machetes caídos", los trabajadores reconocen ambigüedades en los acuerdos derivados de la huelga:

Mucha gente la que quedó sin trabajo y las máquinas reemplazaron todo este personal y este personal como le digo le tocó sin saber hacer absolutamente más nada, les tocó seguir en lo mismo en otras partes y no yo pienso que es igual, eso yo pienso que no se mejoró. Si ha mejorado [...] en una parte donde los nuevos contratistas han podido acomodar la seguridad social de sus trabajadores, porque desde allí nació donde ya no requerían saber más nada de CTA y querían pues de que cada contratista se hiciera cargo como una empresa como tal, a poner sus trabajadores al día y ahí se modeló un poco, pero no todos los contratistas de trapiches lo hacen. (Participante 7, Hombre Jefe Contratista, 37 años, vínculo indirecto)

Lo único que cuando se acabó el paro que llegaron a un acuerdo cuando entraron a trabajar nos prestaron a nosotros de a \$600.000, prestados, de ahí beneficios llegaron, pero ya eran dentro de los reglamentos que nos pertenecían, por lo menos nosotros no teníamos recreación, no había capacitación. (Participante 15, Hombre Alzador de Caña, 63 años, vínculo informal)

El modelo posfordista y la flexibilización de la industria azucarera, vinculada además con el desarrollo tecnológico, median también la producción de las subjetividades. Para algunos trabajadores no solo la incorporación de la máquina ha reducido las plazas de trabajo, sino que se reconoce el modo en que se propicia la desvinculación de los trabajadores:

Los que vendieron la ficha [...] pero ellos ya no han vuelto a recibir más gente. En los ingenios compran las fichas, por ejemplos los que llevan tiempo lo llaman a arreglo, le dan 20 o 30 millones de pesos. Donde más han dado es en "nombre de un ingenio", donde han dado 80 o 100 millones de pesos, [...] la ficha es que le compran su cupo de trabajo. Por ejemplo, usted trabaja aquí, le dicen le damos tantos millones, usted los recibe y se va eso hacen en los ingenios [...] eso no lo reemplazan más. (Participante 12, Hombre Cortero y Alzador de Caña, 43 años, vínculo informal)

El peso de lo estructural y de las relaciones capital-trabajo, que han creado unas condiciones de explotación que claramente no favorecen a ciertos sectores poblacionales, se vivencia de manera naturalizada "uno pobre, esa es la maldición de uno", lo que da pie para que exista un escaso margen de agencia del sujeto en sus procesos de subjetivación. Es así como hay unas limitaciones que se imponen desde el contexto, frente a las que parece existir poco margen de maniobra y que parecieran dar cuenta más bien de dinámicas de sujeción, pese a que para algunos trabajadores se conciba como una gestión de sí mismo.

## Conclusiones

El objetivo del presente artículo fue analizar la producción de subjetividades vinculadas a la precariedad laboral de trabajadores agrícolas de la caña de azúcar en el área geográfica del valle del río Cauca, Colombia. Desde la mirada de los estudios de la gubernamentalidad, que han alimentado la teoría organizacional de los EO, se encontró que estos trabajos precarios obedecen al deterioro de unas condiciones laborales producto de tecnologías de gobierno materializadas en reformas laborales, formuladas bajo racionabilidades políticas neoliberales que promovieron la flexibilización laboral para hacer frente a los problemas del desempleo y el lento crecimiento económico del país. Si bien estas lógicas buscaron favorecer a las empresas y al sector productivo mediante la disminución de costos de vinculación y despido de trabajadores, proliferaron formas flexibles de trabajo que derivaron en condiciones de precariedad y acentuaron problemas de situación de pobreza.

Los mecanismos de regulación en el contexto de los trabajos agrícolas de la caña de azúcar se originan desde la instalación del neoliberalismo en Colombia en la década de 1990 y legitiman la necesidad de modelos posfordistas para flexibilizar el trabajo y la producción. De este modo, las empresas del sector azucarero han implementado estas tecnologías de gobierno para vincular a los trabajadores agrícolas, lo que ha traído como consecuencia la construcción de trabajos precarios, espacios en donde los sujetos se construyen y se desarrollan los procesos de subjetivación.

En estos trabajadores se encontraron unas formas de subjetividad arraigadas fuertemente a la condición de pobreza, al presente —la supervivencia del día a día—, determinadas por el pasado y concebidas desde el fatalismo. Estas subjetividades han emergido a partir de condiciones históricas de desigualdad y pobreza que han caracterizado las regiones de donde provienen, sujetos que han sido históricamente vulnerables y han estado expuestos a diferentes riesgos sociales. Así es como características propias del contexto —material— en el que habitan estos trabajadores hacen parte de las fuerzas materiales que intervienen en sus procesos de subjetivación.

En este contexto, el trabajador agrícola debe autogestionarse y, en particular, gestionar sus propios riesgos a la manera del “empresario de sí mismo”, lo que significa gestionar su condición precaria en mediación con las posibilidades de trabajo que otorga el sector azucarero y, en especial, los trabajos agrícolas de la caña de azúcar, que son a su vez un efecto del poder de entes gubernamentales y del sector productivo que legitimaron el discurso de la explotación de la caña de azúcar como motor de desarrollo económico y social, por lo que hicieron de este producto agrícola un monocultivo en la región.

En los procesos de subjetivación, los participantes no solo se posicionan bajo la condición precaria de sus vidas y sus cuerpos, sino que además han naturalizado su trabajo en términos de precarios, por lo que encaja con ellos y es un trabajo para ellos. En este ejercicio se pudo observar el modo en que la experiencia es compartida, pero a su vez jerarquizada a partir de arreglos con el género, la edad, el vínculo laboral y los beneficios de un contrato, que permiten distinguir los grados de precarización, en donde las mujeres y los adultos mayores no pensionados resultan ser “los más precarios entre los precarios”. Asimismo, en esta producción de subjetividades, los participantes evocan elementos propios del neoliberalismo como las CTA, los contratistas, lo informal, la flexibilidad del trabajo, la amenaza de la máquina, la gestión de la desvinculación laboral, entre otros, frente a los que se gestan dinámicas de autonomía y resistencia al decidir en dónde trabajar o de qué forma

vender “de la mejor manera” la fuerza de trabajo, pero también la subyugación y sumisión.

El presente estudio propuso una mirada de la subjetividad que considera elementos discursivos y materiales como fuerzas que intervienen en los procesos de subjetivación, abordaje que podría seguir siendo explorado en futuras investigaciones que desde los EO busquen aproximarse a las formas de subjetividad de quienes trabajan y en contextos diferentes al de las industrias y sector productivo. Esta mirada constituye un aporte al campo de los EO para analizar uno de los problemas característicos de la región de Sudamérica y el Caribe, como lo es el de la precarización en el trabajo, teniendo en cuenta sus elementos históricos y sociales, así como las dinámicas que se han venido produciendo a partir de las lógicas de dominación neoliberal y sus tecnologías de gobierno, con lo que se vinculan los procesos de sujeción/agencia de los sujetos, en tanto trabajadores.

Pese a que el método del AD permite aproximarse a las formas como se configuran las subjetividades, específicamente el modo en el que el lenguaje —el discurso— opera, deja de lado otras fuerzas —como las materiales— que, de igual manera, intervienen en estos procesos. De esta manera, el AD trae consigo ciertas posibilidades y limitaciones, que sería pertinente considerar para futuros estudios como, por ejemplo, girar la mirada hacia los métodos propios de los estudios de ciencia, tecnología y sociedad.

El análisis de la subjetividad desde los estudios de la gubernamentalidad podría constituir, a su vez, un espacio de discusión dentro del campo de los EO, que se encuentra en proceso de construcción y divulgación, (Gonzales-Miranda, 2014, 2020; Gonzales-Miranda et al., 2018; Ibarra-Colado, 2006b, 2006a), y que posibilita una mirada a las problemáticas propias de la región latinoamericana en materia de trabajo y organizaciones.

## Declaración de conflicto de interés

Los autores no manifiestan conflictos de intereses institucionales ni personales.

## Referencias

- Alvesson, M., & Deetz, S. A. (2006). Critical Theory and Postmodernism Approaches to Organizational Studies. En S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence, & W. R. Nord (Eds.), *The SAGE Handbook of Organization Studies* (pp. 255–283). London: SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.4135/9781446218556.n7>
- Antunes, R. (2001). *Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo*. São Paulo: Cortez Editora. <https://catedralibrets.files.wordpress.com/2015/04/ricardo-antunes-adios-al-trabajo.pdf>

- Aricapa, R. (2006). *Las cooperativas de trabajo asociado en el sector azucarero. Flexibilización o salvajismo laboral*. Medellín: Ediciones Escuela Nacional Sindical.
- Asocaña. (2019a). *Aspectos generales del sector agroindustrial de la caña 2018-2019. Informe anual*. Cali: Asocaña.
- Asocaña. (2019b). *El sector azucarero colombiano en la actualidad*. Asocaña. <https://www.asocana.org/publico/info.aspx?Cid=215>
- Beck, U. (2006). *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.
- Bedoya-Dorado, C. (Ed.). (2020). *Historias "amargas" en una tierra "dulce". Itinerarios sobre los trabajos agrícolas de la caña de azúcar en el valle geográfico del río Cauca*. Cali: Sello Editorial Unicatólica.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Editorial Akal.
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40. <https://doi.org/10.3316/QRJ0902027>
- Burchell, G., Gordon, C., & Miller, P. (Eds.). (1991). *The Foucault Effect: Studies in Governmentality*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Castro-Gómez, S. (2015). *Historia de la gubernamentalidad I. Razón de Estado, liberalismo y neoliberalismo en Michel Foucault*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores.
- Cenicaña. (2015). *La región azucarera de Colombia*. [http://www.cenicaña.org/quienes\\_somos/agroindustria/historia.php](http://www.cenicaña.org/quienes_somos/agroindustria/historia.php)
- Clegg, S. R., Courpasson, D., & Phillips, N. (2006). The Foucault Effect. En *Power and Organizations* (pp. 228-265). London: Sage Publications.
- Coffey, A., & Atkinson, P. (2003). *Encontrar el sentido a los datos cualitativos. Estrategias complementarias de investigación*. Medellín: Editorial Universidad de Antioquia.
- Congreso de la República de Colombia. (1990). *Ley 50 de 1990*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>
- Congreso de la República de Colombia. (2002). *Ley 789 de 2002*. [https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley\\_0789\\_2002.htm](https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/ley_0789_2002.htm)
- De la Garza, E. (2000). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En E. De la Garza (Ed.), *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (pp. 148-178). Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- De la Garza, E. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En J. C. Neffa, E. De la Garza, & L. Muñiz (Comps.), *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales* (pp. 111-140). Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Energici, M. A. (2016). Propuesta metodológica para un estudio de gubernamentalidad: Los procesos de subjetivación y los mecanismos de regulación poblacional como ejes de análisis para su abordaje empírico. *Psicoperspectivas*, 15(2), 29-39. <https://doi.org/10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL15-ISSUE2-FULLTEXT-604>
- Eraranta, K., & Moisander, J. (2011). Psychological regimes of truth and father identity: Challenges for work/life integration. *Organization Studies*, 32(4), 509-526. <https://doi.org/10.1177/0170840611400293>
- Falzon, M. A. (2009). Introduction: Multi-sited Ethnography: Theory, Praxis and Locality in Contemporary Research. En *Multi-sited ethnography. Theory, Praxis and Locality in Contemporary Research* (pp. 1-23). Farnham: Ashgate Publishing Limited.
- Fedesarrollo. (2010). *Impactos sociodemográficos del Sector Azucarero colombiano en la economía nacional y regional* (No. 31). Bogotá. <http://www.asocana.org/modules/documentos/10396.aspx>
- Flick, U. (2007). *Designing Qualitative Research*. London: Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781849208826>
- Foucault, M. (2006). *Seguridad, territorio, población*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Foucault, M. (2007). *Nacimiento de la biopolítica*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- Foucault, M. (2016). *El gobierno de los vivos*. Madrid: Ediciones Akal.
- Giraldo, P. C. (2017). La flexibilización multidimensional de los trabajadores cosecheros de la caña de azúcar: situación laboral y social de un grupo de corteros del Valle del Cauca, Colombia. *Ulúa*, 29, 191-225. <https://doi.org/10.25009/urhsc.2017.29.2546>
- Gonzales-Miranda, D. R. (2014). Los Estudios Organizacionales. Un campo de conocimiento comprensivo para el estudio de las organizaciones. *Innovar*, 24(54), 43-58. <https://doi.org/10.15446/innovar.v24n54.46431>
- Gonzales-Miranda, D. R. (2020). Los estudios organizacionales en Latinoamérica: ¡Vuelta al terreno áspero! *Revista de Administração de Empresas*, 60(2), 104-119. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020200204>
- Gonzales-Miranda, D. R., Ocampo-Salazar, C. A., & Gentilin, M. (2018). Organizational Studies in Latin America. A Literature Review (2000-2014). *Innovar*, 28(67), 89-109. <https://doi.org/10.15446/innovar.v28n67.68615>
- Guba, E., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. En N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research* (pp. 105-117). Thousand Oaks: Sage.
- Højgaard, L., & Søndergaard, D. (2011). Theorizing the complexities of discursive and material subjectivity: Agential realism and post-structural analyses. *Theory & Psychology*, 21(3), 338-354. <https://doi.org/10.1177/0959354309359965>
- Ibarra-Colado, E. (2001). Foucault, gubernamentalidad y organización: una lectura de la triple problematización del sujeto. *Iztapalapa: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 50, 321-358. <https://revistaiztapalapa.itzt.uam.mx/index.php/itzt/article/view/538/691>
- Ibarra-Colado, E. (2006a). ¿Estudios Organizacionales en América Latina? Transitando del centro hacia las orillas. En E. De la Garza & E. Belmont (Eds.), *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques* (pp. 88-107). Barcelona: Anthropos Editorial.
- Ibarra-Colado, E. (2006b). Organization epistemic coloniality in Latin America: Thinking otherness from the margins. *Organization*, 13(4), 463-488. <https://doi.org/10.1177/1350508406065851>
- Isaza, J. G. (2003). Flexibilización laboral: un análisis de sus efectos sociales para el caso Colombiano. *Revista Equidad y Desarrollo*, 1, 9-40. <https://doi.org/10.19052/ed.398>
- Jaramillo, J. E. (2017). Movilización de los corteros de caña de azúcar en el valle del cauca, huellas y despliegues de una acción colectiva. *Revista de Antropología y Sociología*, 19(2), 93-114. <https://doi.org/10.17151/rasv.2017.19.2.6>
- Julián, D. (2017). Precariedad laboral en América Latina: contribuciones para un modelo para armar. *Revista Colombiana de Sociología*, 40(2), 27. <https://doi.org/10.15446/rcs.v40n2.66382>
- Londoño, C. E. (1998). La apertura económica en Colombia. *Pensamiento Humanista*, 4, 39-51.
- Lorey, I. (2016). *Estado de inseguridad. Gobernar la precariedad*. Madrid: Traficantes de Sueños.

- Maca, D., & Molina, N. (2018). Cambios contemporáneos en el mundo del trabajo, condiciones de subjetivación y gubernamentalidad. *Revista CS*, 25, 137-166. <http://www.scielo.org.co/pdf/recs/n25/2011-0324-recs-25-00137.pdf>
- Marcus, G. E. (2001). Etnografía en/del sistema mundo. El surgimiento de la etnografía multilocal. *Alteridades*, 11(22), 111-127. <https://www.redalyc.org/pdf/747/74702209.pdf>
- Martín-Baró, I. (1998). El latino indolente. En *Psicoogía de la liberación* (pp. 73-101). Valladolid: Trotta.
- Mayan, M. J. (2009). *Essentials of Qualitative Inquiry*. California: Left Coast Press.
- McKinlay, A., Carter, C., & Pezet, E. (2012). Governmentality, power and organization. *Management and Organizational History*, 7(1), 3-15. <https://doi.org/10.1177/1744935911429414>
- McNay, L. (2009). Self as enterprise. Dilemmas of control and resistance in Foucault's the birth of biopoliticsite. *Theory, Culture & Society*, 26(6), 55-77. <https://doi.org/10.1177/0263276409347697>
- Pérez-Rincón, M. A., & Álvarez-Roa, P. (2009). *Deuda social y ambiental del negocio de la caña de azúcar: Responsabilidad social empresarial y subsidios implícitos en la industria cañera*. Bogotá: ARFO Editores e Impresores.
- Phillips, N., & Hardy, C. (2002). *Discourse analysis. Investigating processes of social construction*. London: Sage Publications.
- Raffnsøe, S., Mennicken, A., & Miller, P. (2019). The Foucault effect in organization studies. *Organization Studies*, 40(2), 155-182. <https://doi.org/10.1177/0170840617745110>
- Read, J. (2009). A genealogy of homo-economicus: Neoliberalism and the production of subjectivity. *Foucault Studies*, 6, 25-36. <https://doi.org/10.22439/fs.v0i0.2465>
- Reed, M. (2006). Organizational theorizing: A historically contested terrain. En S. R. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence, & W. R. Nord (Eds.), *The SAGE handbook of organization studies* (pp. 19-54). London: SAGE Publications.
- Ronderos, C., & Palacios, L. (2010). *Aspectos económicos, sociales y ambientales de la industria de la caña de azúcar en Colombia*. Bogotá: Universidad Sergio Arboleda.
- Rose, N., O'Malley, P., & Valverde, M. (2006). Governmentality. *Annual Review of Law and Social Science*, 2, 83-104. <https://doi.org/10.1146/annurev.lawsocsci.2.081805.105900>
- Salinas, A. (2014). Vidas precarias y ciclo vital. *Estructuras Aneconómicas*, 5. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12881>
- Sanabria, M. (2018). Las perspectivas constructivistas en el campo de los Estudios Organizacionales. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 17(3), 119. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue3-fulltext-1379>
- Sanabria, M., Saavedra, J. J., & Smida, A. (2014). *Los estudios organizacionales. ('organization studies'): fundamentos, evolución y estado actual del campo*. Bogotá: Editorial Universidad del Rosario.
- Sector Azucarero de Colombia. (2015). *Sector Azucarero: Patrimonio Cultural, Social y Económico de los Colombianos*. Cali: Sector Azucarero de Colombia.
- Stecher, A. (2015). La empresa flexible como dispositivo de gobierno. Aportes de la Analítica de la Gubernamentalidad al estudio de las subjetividades laborales en América Latina. *Universitas Psychologica*, 14(5), 1779-1794. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy14-5.efdg>
- Willig, C. (2001). *Introducing qualitative research in psychology. Adventures in theory and method*. Glasgow: Open University Press, McGraw-Hill Education, McGraw-Hill House.

EL OTRO LADO DE LOS SISTEMAS DE COMPLIANCE Y LOS CÓDIGOS DE ÉTICA: UNA PERSPECTIVA FOUCAULTIANA SOBRE LA ÉTICA NORMATIVA Y EL CONTROL DE LA CORRUPCIÓN

**RESUMEN:** este artículo de reflexión proporciona una visión foucaultiana sobre la influencia del *ethos* neoliberal en las elecciones racionales de los agentes en las organizaciones y cómo esto impacta la tendencia a tomar decisiones orientadas hacia conductas desviadas. Se establece que las prácticas que hacen parte de los códigos éticos tienen efectos menos sustanciosos y más simbólicos, así como que el control de la corrupción se da en tres dimensiones: egoísmo, utilitarismo y oportunismo. Los códigos de ética y los sistemas de compliance, entonces, solo permiten el cumplimiento parcial de cada uno de estos requisitos, resultando ser insuficientes para asegurar la integridad empresarial. Por ello, es fundamental hacer la distinción entre los argumentos presentados en este trabajo y aquellos propios del pensamiento dominante en torno a las teorías sobre la ética en las organizaciones, con el propósito de dar una respuesta politizada a las discusiones suscitadas en el campo. La originalidad de este artículo yace en la transposición de conceptos foucaultianos a las prácticas de control de conductas en la gestión contemporánea, abordando el carácter inadecuado de las medidas normativas y formulando enfoques alternativos para las prácticas de gestión orientadas a promover comportamientos éticos en las organizaciones.

**PALABRAS CLAVE:** códigos de ética, corrupción, ética, Michel Foucault, sistemas de cumplimiento.

O OUTRO LADO DOS SISTEMAS DE COMPLIANCE E DOS CÓDIGOS DE ÉTICA: UMA PERSPECTIVA FOUCAULTIANA SOBRE A ÉTICA NORMATIVA E O CONTROLE DA CORRUPÇÃO

**RESUMO:** este artigo de reflexão proporciona uma visão foucaultiana sobre a influência do *ethos* neoliberal nas escolhas racionais dos agentes nas organizações e como isso impacta a tomada a tomada de decisões orientada a comportamentos desviados. É estabelecido que as práticas que fazem parte dos códigos de ética têm efeitos menos substantiais e mais simbólicos, bem como que o controle da corrupção se dá em três dimensões: egoísmo, utilitarismo e oportunismo. Nesse sentido, os códigos de ética e os sistemas de compliance somente permitem o cumprimento parcial de cada um desses requisitos, resultando ser insuficientes para garantir a integridade empresarial. Por isso, é fundamental fazer a diferença entre os argumentos apresentados neste trabalho e aqueles próprios do pensamento dominante em torno das teorias sobre a ética nas organizações; isso com o objetivo de dar uma resposta politizada às discussões levantadas no campo. A originalidade deste artigo está na transposição de conceitos foucaultianos às práticas de controle de comportamentos na gestão contemporânea, abordando o caráter inadequado das medidas regulatórias e formulando abordagens alternativas para as práticas de gestão orientadas a promover comportamentos éticos nas organizações.

**PALAVRAS-CHAVE:** códigos de ética, corrupção, ética, Michel Foucault, sistemas de cumprimento.

L'AUTRE FACE DES SYSTÈMES DE COMPLIANCE. ET DES CODES D'ÉTHIQUE: UNE PERSPECTIVE FOUCAULTIENNE SUR L'ÉTHIQUE NORMATIF ET LE CONTRÔLE DE LA CORRUPTION

**RÉSUMÉ:** Cet article de réflexion propose une vision foucaudienne sur l'influence de l'*ethos* néolibéral dans les choix rationnels des agents dans les organisations et comment cela touche la tendance à prendre des décisions orientées vers des comportements déviants. On établit que les pratiques qui font partie des codes éthiques ont des effets moins substantiels et plus symboliques, ainsi que le contrôle de la corruption se fait en trois dimensions: l'egoïsme, l'utilitarisme et l'opportunisme. Les codes d'éthique et les systèmes de compliance ne permettent donc qu'un respect partiel de chacune de ces exigences, se révélant insuffisants pour garantir l'intégrité de l'entreprise. Pour cette raison, il est essentiel de faire une distinction entre les arguments présentés dans cet ouvrage et ceux de la pensée dominante sur les théories de l'éthique dans les organisations; ceci dans le but de donner une réponse politisée aux discussions qui ont surgi sur le terrain. L'originalité de cet article réside dans la transposition des concepts foucaudiens aux pratiques de contrôle des comportements dans le management contemporain, en abordant l'insuffisance des mesures de régulation et en formulant des approches alternatives pour les pratiques de management visant à promouvoir un comportement éthique dans les organisations.

**MOTS-CLÉ:** codes d'éthique, corruption, éthique, Michel Foucault, systèmes de conformité.

**CITACIÓN:** Couto, F. F., & Carrieri, A. P. (2020). The other side of compliance systems and codes of ethics: A Foucauldian Perspective on rule-based ethics and corruption control. *Innovar*, 30(78), 135-148. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90299>

**CLASIFICACIÓN JEL:** D73, D91, Z13.

**RECIBIDO:** 4 de abril de 2020. **APROBADO:** 27 de mayo de 2020.

**DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA:** Departamento de Administração da Universidade Estadual de Montes Claros, Campus Universitário Prof. Darcy Ribeiro, Av. Prof. Rui Braga, s/n - Bairro Vila Mauricéia, Prédio 1, Sala 304, Montes Claros, Minas Gerais, Brasil. ZIP CODE: 39.401-089.

# The Other Side of Compliance Systems and Codes of Ethics: A Foucauldian Perspective on Rule-Based Ethics and Corruption Control

**Felipe Fróes Couto**

Ph.D. in Administration

Associate Professor, Universidad Estadual de Montes Claros (UNIMONTES)

Minas Gerais, Brazil

Núcleo de Estudos Organizacionais e Sociedade Research Group

Author's role: intellectual

[felipe.couto@unimontes.br](mailto:felipe.couto@unimontes.br)

<https://orcid.org/0000-0002-4928-9920>

**Alexandre de Pádua Carrieri**

Ph.D. in Administration

Full Professor, Universidad Federal de Minas Gerais (UFMG)

Minas Gerais, Brazil

Núcleo de Estudos Organizacionais e Sociedade Research Group

Author's role: intellectual

[alexandre@face.ufmg.br](mailto:alexandre@face.ufmg.br)

<https://orcid.org/0000-0001-8552-8717>

**ABSTRACT:** The purpose of this reflection paper is to provide a Foucauldian view of the influence of the neoliberal ethos on the rational choices of agents in organizations and how this impacts the tendency to make decisions about deviant behavior. We propose that practices of codes of ethics have less substantive effects and more symbolic effects. The control of corruption occurs in three dimensions: egoism, utilitarianism and opportunism. Codes of ethics and compliance systems, in this sense, possess only the capacity to partially meet each of these requirements, not being enough measure for business integrity assurance. We believe it is essential to distinguish the arguments presented in this paper from the dominant thinking on theories about ethics in organizations. Our interest is to give a politicized response to the discussions raised in the field. The originality of the article resides in the transposition of Foucauldian concepts for practices of control of conducts in the contemporary management. The inadequacy of the normative measures is worked out. Besides, alternative perspectives are proposed to the practices of management for ethical behavior in organizations.

**KEYWORDS:** Codes of ethics, compliance systems, ethics, corruption, Michel Foucault.

## Introduction

In this reflection paper, we analyze Foucault's view on the subject's ethics and transpose his criticism to corruption control in organizations, paying special attention to behavior control through rule-based compliance systems and codes of ethics. The research question that guides this research is: How can Foucault's view on the ethics of the individual contribute to the debate on rule-based ethics (compliance systems and codes of ethics)

in organizations? Our objective, throughout this work, is to establish a critique of ethical control in organizations, opposing it to Foucault's liberal view regarding ethics as self-government.

We start from the debates proposed by Clegg, Kornberger and Rhodes (2007) and Crane, Knights and Starkey (2008), and from the criticism provided by Adelstein and Clegg (2015) on the use of codes of ethics in organizations to establish our criticism directed to the practices of codes of ethics and compliance systems in organizations. Our intention, on the one hand, is to revisit the critique of organizational power and control practices through normative systems and expand, in the field of organizational studies, the Foucauldian agenda that situates ethics as practices of the self, establishing argumentative links between criticism of power and the exercise of freedom within organizations (Crane *et al.*, 2008).

In this sense, we do not only seek to reinforce the criticism proposed by Clegg *et al.* (2007) and Crane *et al.* (2008) that ethical conduct cannot be measured by the moral references of a given organizational context, but we also try to advance on analyzing the effectiveness of codes of conduct and compliance systems in contemporary neoliberal context. For this purpose, we agree with Macintyre, who believes that the notion of ethics cannot be derived from fictions such as natural rights, utilities or a desire for great happiness for as many people as possible (Macintyre, 2007). These notions, instead, are derived from one's own subjectivity and imposed on others due to the domination practices exercised, among other ways, by laws and disciplinary mechanisms (Adelstein & Clegg, 2015).

In the field of ethics, we affirm that the biggest concern should not be "what rules should be followed or who should we obey," but "who we want to be or how we should live our lives." Codes of ethics and compliance systems, in this sense, can be seen as tools for constraining the moral autonomy of individuals and denying critical interpretation of reality, which diminishes the individual competence of self-determination (Crane *et al.*, 2008). Our distinctive feature is that we move further on the critique of rule-based ethics by contraposing it to neoliberal contexts, in which individual sense of profit and an entrepreneurial ethos drive human conduct in personal relations, such as work, family and general social life.

Foucault's theory, although grounded on the practices of power and the modes of subjectivation as means of subjecting human being, aims to freedom—especially when dealing with the resistance, the specific struggles, the analysis of the way of life, the things scarcely theorized. This led him, as pointed out by Souza Filho (2007), to speculate

about the "care of the self" ethics as a practice of freedom. According to Deleuze (2005), Foucault's philosophical approach to freedom and self-determination prevented him from making mistakes of thinking of freedom as a relation to norms and law; his interest was in real liberties, which were not seized by legal mechanisms that limited human conduct. More than that, he established that freedom is fought by power and that power gives rise to resistance; and shows us this in his historical narratives about how we have gradually been subjectively fabricated by those who exert control (Deleuze, 2005; Guijarro, 2014; Sousa-Filho, 2007).

Foucault attributes the basis of his interest on ethical matter to the fact that there were no attempts to impose a single morality between Greeks and Romans, but rather the production of various collective morals oriented towards ethics and stylizations of life; in other words, styles developed by groups to serve groups. Foucault proved himself to be a real scholar of liberties by examining the doors of the asylums and the prison walls and by substituting them for thought and free speech through which the Greeks and the Romans discussed the best ways to conduct their lives according to the self-determination of the will (Engels, 2019; Gamez, 2018).

For Foucault, ethics is a practical concept, which goes far beyond obeying norms based on religion or acting according to Kantian transcendental imperatives (Crane *et al.*, 2008). The idea of ethics promoted by the author goes beyond the views of deontological, utilitarian and ethical egoism, as well as prescriptive perspectives on ethics as a field of moral virtues. Ethics, for Foucault, denotes the possibilities of individual agency and concerns free choices. The author assumes that true ethical choices within organizations derives from free—but not absolute—exercise of the will of individuals (Clegg *et al.*, 2007). Moreover, for Foucault, freedom is a crucial condition for overcoming the liberal individualism imposed by systems of power. In other words, the author's interest is to find out what is the possible meaning of freedom in a world created through interdependent relationships between subjects not governed by structures of domination.

This concern interests us and justifies the choice for Foucault's work. What are we capable of being when we are not subjected to rules and structures of power that delimit our behavior and our ways of thinking? What are the possible and virtual results of our self-discipline and/or self-governance? How can we conceive organizations that overcome the idea of strict control of conduct to allow the flourishing of ethically self-constituted individuals? We believe that the author's constructions may drive our



attention to some features of business ethics that have not been studied by researchers in recent years.

### The Mainstream of Ethics in Administration: Codes and Norms

There has been a growing public interest in legal and administrative sciences in understanding what would be the "nature" of corporate ethics, mainly due to the existing knowledge on the effects of non-ethical decisions in organizations—even more when it leads to performance reduction and poor utilization of economic resources (Marani, Brito, Souza, & Brito, 2018). For researchers in the field of ethics in organizations, studies that have dealt with the matter are critically superficial. Therefore, we can notice that little has advanced in terms of effectiveness in the promotion of the ethical decisions (Adams, Tashchian, & Shore, 2001; Adelstein & Clegg, 2015; Babri, Davidson, & Helin, 2019; Remišová, Lašáková, & Kirchmayer, 2019; Santos, Tomei, Serra, & Marietto, 2017). As for the field of administration, the theme has gained more importance in

human resources management and now matches the capitalist purpose of minimizing losses caused by misconduct in productive organizations.

Usually, "acting ethically" has been treated as "acting in compliance with" certain rules and legal precepts. For Alakavuklar and Alamgir (2018), the ethical subject is submissive and conforms to moral norms, which constitute the exact measure of a culture and of the social group standards according to which a person lives; disobeying these precepts means living in immorality. From this perspective, ethics is the conduct or type of human actions, that is, conscious and voluntary acts by individuals that affect social groups. Likewise, one of the great contemporary dilemmas in management arises: As much as we have developed critical moral codes in organizations, moral and ethical theories stumble when the matter is turned to the prevention of deviant conduct, that is, they have failed miserably in securing submission of human beings to the norm (Alakavuklar & Alamgir, 2018; Babri *et al.*, 2019).

The solution found by authors who have been trapped by this dilemma was to turn themselves to the culturalist

and symbolic bias of codes of ethics and its influence on the formation of an "ethical corporate culture" in organizations, including recruitment practices, staff training, performance appraisal, and other methods, such as punishment or dismissal (Adelstein & Clegg, 2015; Llatas & Silva Júnior, 2005), that seek to institutionalize the desired ethical standard in organizations. But what would this ethical standard be? An improvement of the subject according to the social system. For Llatas and Silva Júnior (2005):

[...] Adequate ethical behavior is related to the intellectual perfection of the individual, and the main virtues resulting from this development are: justice (which includes honesty and fairness in judgments), prudence (which includes patience, meekness, caution), courage (which includes daring, willingness or readiness, perseverance, and resistance), and moderation (when virtue is in balance) (p. 15).

According to this notion of ethics, in which virtues must be learned by the subject in his process of socialization, a self-motivated consciousness of "willing to do good" is required for an action to be perceived as ethical. In this sense, the authors affirm that:

Ethical thinking revolves around two fundamental questions: what is good and what is bad; which things are or are not acceptable. From this, one can perceive that ethical reflection must always start from spontaneous knowledge so that every man must understand that there are actions that must be taken while others must not. Thus, we observe that ethics establishes standards about what is good or bad in human behavior and decision-making, both in the personal and organizational spheres (Llatas & Silva Júnior, 2005, p. 19).

In other words, to be ethical—at least, in this vision—is to conform with the current values and moral standards of "good" and "bad" socially imposed and absorbed by the subject over a historical and cognitive process (Alcadipani & Hodgson, 2009). Simply put, it is not much more than the usual cultural domination of the history of civilizations, since normative practices and codes of ethics are practices as old as antiquity itself. Codes of ethics are common practices of religious societies and throughout history have usually been a model or a portrait of excellence of what individuals and communities must strive to achieve (Santos *et al.*, 2017).

This pattern of excellence expressed by codes of ethics (re) affirms, among other symbolic effects, the professional status of certain groups, the parameters of conduct on most different cases, as well as establishes faith standards

for individuals. Codes of ethics still constitute frameworks to public and political agents in establishing unacceptable and punishable conduct (Bowman, 1981; Santos, Tomei, Serra, & Marietto, 2017).

The existence of codes provides a frame of reference for organizational behavior. Public allegiance to a code can be an important moral event in the personal history of an individual. Clear, specific standards on the part of the organization demonstrate its intent to uphold a professional ethical posture (Bowman, 1981, p. 62).

Ethics studies were then targeted at the most varied types of references created by the multiplicity of ethics codes that began to emerge from organizations in a wide range of contexts, so that their applicability and effects seem to vary according to their place and time. Most papers surveyed addressed the content of ethics codes and offered opinions about the vocabulary, content or value weight brought by the normative text. Research has begun to seek ways of validating the argument that a business ethics code is needed for the cohesion of the bureaucratic structure and that there must be a balance between standards that meet organizational demands and the rules that are targeted at standard behavior (Babri *et al.*, 2019; Remišová *et al.*, 2019).

The first favorable argument is the *need for objectivism* in organizations, which opposes subjectivism and allows the adoption of terms and expressions considered universal to define aprioristic patterns of thought, such as "public interest," or "public morality." The second argument involves the *supremacy of the morality of the community*, that is, the standards established by the community which constitute the ultimate source of the codes. Finally, the third argument is the *dispensation of choice through normative imposition*, and it reaffirms the manager's technical and neutral conduct. On the other hand, the arguments against the use of codes of ethics claim that *they are generally unrealistic and incapable of generalization*, and do not constitute a definitive solution to the moral question since *it is possible to be immoral or unethical even when complying with laws* (Adelstein & Clegg, 2015; Chandler, 1983).

The faith in the effectiveness of the codes led several organizations' managers to adopt such "tools;" either by the belief that this would positively affect organizational performance or by the demand of some markets that demanded certain moral conducts to accept new entrants into the current dynamics. Ethic codes are also commonly used to exempt the company from being accountable for the actions of its employees—primarily by not following procedures and expected behaviors (Babri *et al.*, 2019).

Codes also serve as reinforcement and source of legitimacy for the conduct of employees who are in accordance with its rules, establishing a favorable environment for those who comply and hostile to those who do not. Its symbolic effect is one of the nodal points in the analysis of most of the papers surveyed, which legitimizes its contemporary use in organizations and perpetuates the managerial emphasis on the mechanisms of power and control of subjectivity in organizations.

We assert, upon reflecting on the contemporary use of codes of conduct and norms, that this is a naive way of establishing techniques to control (or govern) the others. It is a way of targeting, governing and framing one's conduct within a fully penalizable standard in case of noncompliance. In this sense, the legal and bureaucratic apparatus in organizations is a contemporary expression of subject control, which does not necessarily concern their constitution as an *ethical persona*. For the purposes of this paper, we understand that what constitutes the ethical nature of a subject goes far beyond what is defined as "good and bad" in codes of ethics and encompasses a necessary historical contextualization on how these techniques to govern others have been developed. The next section addresses this topic.

### The Critique of Ethics Reduced to Norms and Codes

To understand how codes of ethics and current laws (the control of the other) were confused with the subjects' ethics (self-control), Foucault developed a theory of biopolitics whose historical landmark begins with the analysis of the ethical constitution of subjects in the contemporary world. The starting point of this narrative was the seventeenth century, when governments faced the problem of scarcity. Governing in this period was a very sensitive task because of the constant threat of seditions, many of which derived from hunger or discontent with the government's punitive actions (Foucault, 2008b).

The scarcity of food and consumer goods demanded not only a solution by the government but also a form of prevention that would allow a more widespread circulation of goods among subjects. In this context, a series of dilemmas concerning price restraint, the right to stock, or even the exchange between people were objects that intrigued thinkers at that time; it was essential to devise a mechanism to supply most of the population with food. It was the physiocratic concept of economics, during that period, which gave rise to a new system that would presumably solve all these questions (Foucault, 2008b).

The free trade of goods promoted by the Physiocrats derived from a principle of freedom (*laissez-faire, laissez-passer*) and an *aller* to allow greater freedom of negotiations between agents; the aim was not necessarily to eliminate, but to maintain an acceptable level of hunger and disease in the population, hence ensuring it did not uprise against the government and focused on the economic relations (Foucault, 2008b). The principle of freedom has become the indispensable regulatory function of the economy, which would guarantee free access to cereals, while the government would have the task of organizing society in such a way as to ensure the fragile mechanisms of competition; in other words, the functioning of the market through the opening of spaces within social processes (Foucault, 2008a).

According to Foucault (2008a), at that moment the government made a series of interventions aimed at avoiding centralization, favoring medium-sized enterprises, supporting non-proletarian enterprises (handicrafts, commerce, etc.), multiplying access to property, substituting the individual insurance for the social coverage of the risks, and regulating all the multiple problems of the environment. The author understands that, at that stage, the weight of State intervention was so significant and implemented through so many actions that it is doubtful whether this principle of nonintervention, so favored by physiocrats, was respected.

The most significant achievement of that period was not only the creation of a free market zone and a self-regulating economic device but also the generalization of the "business form" within the social structure. As Foucault (2008a) asserts, this social structure was divided and unfolded not according to the measure of the individuals but according to the measure of the enterprise. Men happen to be situated between several enterprises that constitute the economic mechanism. Thus, the activities of an infinity of companies that produce goods or that take their labor force or their resources to operate the circulation of goods in an economy are transposed into the same person, expropriating subjects from controlling their own possibilities to the extent that only the economic flow is allowed.

In this model, men become enterprises and find themselves as entrepreneurs among several enterprises, becoming a rational economic agent whose action is referred to the obtaining of goods between the economic flows (Foucault, 2008a). This movement, known as ordoliberalism, attributed to the subject the obligation to integrate itself to the economy by stating that the individual is genuinely responsible for the economic movement—and does not require the State to ensure the survival of his subjects—so that every individual is alone (Costa, 2009; Gamez, 2018).

This rationality of each subject becomes constituted by the mechanics of economic thought in which everyone must then seek to maximize their gain and reduce their losses (utilitarianism).

It involves extending the economic model of supply and demand and of investment-costs-profit so as to make it a model of social relations and of existence itself, a form of relationship of the individual to himself, time, those around him, the group, and the family. So, it involves extending this economic model. On the other hand, the ordoliberal idea of making the enterprise the universally generalized social model functions in their analysis or program as a support to what they designate as the reconstruction of a set of what could be called "warm" moral and cultural values which are presented precisely as antithetical to the "cold" mechanism of competition. The enterprise schema involves acting so that the individual, to use the classical and fashionable terminology of their time, is not alienated from his work environment, from the time of his lime, from his household, his family, and from the natural environment (Foucault, 2008a, p. 332).

What is evident in these liberal ideas is that subjects are businesses themselves and that economic relations are the ones that will guide social ties from that moment on, always aiming at the maximum gain. It is under this formation that children are developed, creating a real belief, from the earliest years, that the human being is in itself a form of capital that owns other capitals of different types; this configuration may be the key to an economic theory of population and can give us a clue as to how the ethical formation of each human being in the contemporary context is constituted (Costa, 2009; Gamez, 2018). If every individual is an enterprise of the self, educated to think selfishly, this allows us to infer a series of theoretical possibilities regarding what formation constitutes subjects.

In this egoistic model, we do not experience intentionally mutualistic relationships, but competitive ones instead. According to Foucault, competition is a principle of order in the field of the market economy, but not the foundation of society, since it is more a dissolving rather than a unifying principle (Foucault, 2008a). Once again, it is the government's role to unify social interests and organize them in space; it is the government's moral duty to unite and socially integrate human beings to cooperate with one another.

With the American neoliberalism in the 1970s, influenced by Chicago School's theories (Costa, 2009; Gamez, 2018), the power of the economic metaphor ideologically expanded for all fields of life, not just the exchange

relationships (Foucault, 2008a). Thus, in family relationships, at work, in affective relations, principles of economic analysis are always absorbed, which leads to the economy of the non-economic. As stated earlier, man becomes a capital, or a human capital. In this view, man can always seek his answers based on the theory of marginal gains or even in relation to the cost-benefit of his actions:

In their analysis of human capital, you recall, the neo-liberals tried to explain, for example, how the mother-child relationship, concretely characterized by the time spent by the mother with the child, the quality of the care she gives, the affection she shows, the vigilance with which she follows its development, its education, and not only its scholastic but also its physical progress, the way in which she not only gives it food but also imparts a particular style to eating patterns, and the relationship she has with its eating, all constitute for the neo-liberals an investment which can be measured in time. And what will this investment constitute? It will constitute a human capital, the child's human capital, which will produce an income. What will this income be? It will be the child's salary when he or she becomes an adult. And what will the income be for the mother who made the investment? Well, the neo-liberals say, it will be a psychical income. She will have the satisfaction a mother gets from giving the child care and attention in seeing that she has in fact been successful. So, everything comprising what could be called, if you like, the formative or educational relationship, in the widest sense of the term, between mother and child, can be analyzed in terms of investment, capital costs, and profit—both economic and psychological profit—on the capital invested (Foucault, 2008a, pp. 334-335).

From the standpoint of human capital, it is possible to establish an archeology of knowledge concerning the subjects' ethical formation, which begins in the early years of life in the family. The transmission of human capital happens through mechanisms of biopolitics in which, in all educational instances, the human being is submitted to the knowledge that builds and legitimizes the market and capitalism as a natural system of social organization (Gamez, 2018). As Foucault (2008a) puts it, "A wealthy family, that is to say, a high-income family [...] whose components have a high human capital, will have as its immediate and rational economic project the transmission of a human capital at least as high to its children [...]" (pp. 335-336). We must emphasize the way in which the family itself becomes a productive unit composed of roles. Children, in this sense, are nothing more than their parents' economic projects.

This involves making the household a unit of production in the same way as the classical firm. What in actual fact

is the household if not the contractual commitment of two parties to supply specific inputs and to share in given proportions the benefits of the household's output? What is the meaning of the long-term contract entered into by people who live together in matrimony? What justifies it economically and on what is it based? Well, it is that this long-term contract between spouses enables them to avoid constantly renegotiating at every moment the innumerable contracts which would have to be made in order for domestic life to function (Foucault, 2008a, p. 336).

Economism has grown in unexpected proportions, and the government, former regulator, and guarantor of freedoms have become a threat to the market insofar as the positions of power held by those who dominate the dynamics of capitalism have already been established. According to Foucault (2008a), neoliberalism tries to filter all the action of the public authority in the name of a market law that will allow to gauge and evaluate each one of its activities. Besides, "*laissez-faire* thus turns in the opposite sense, and the market is no longer a principle of government's self-limitation; it is a principle that is turned against it. It is a sort of permanent economic tribunal confronting government" (Foucault, 2008a, p. 339).

The legal system is defined by the utility calculation. The criminal practice, for example, began to observe the lowest cost. From the solution proposed by Beccaria, it was believed that the punitive right should have a pedagogical function so that all crime should be avoided (since it is cheaper to prevent crime than to punish the offender). The legalistic solution seems interesting, according to Foucault (2008a), as a criminal economy would allow the simplest and least costly solution to ensure the conformity of human behavior to the government and the market. Hence, law, norms, and codes became a new economic segment to serve the market and allow the delimitation of what is fair, correct and ethical, making punishment possible.

The law is the most economical solution for punishing people adequately and for this punishment to be effective. First, the crime must be defined as an infraction of a formulated law, so that in the absence of a law there is no crime and an action cannot be incriminated. Second, penalties must be fixed once and for all by the law. Third, penalties must be fixed in law according to the degree of seriousness of the crime. Fourth, henceforth the criminal court will only have one thing to do, which is to apply to an established and proven crime a law which determines in advance what penalty the criminal must suffer according to the seriousness of his crime. An absolutely simple, apparently completely obvious mechanics constitute the most economical form, that is to say, the least costly and most effective form of obtaining

punishment and the elimination of conducts deemed harmful to society. [...] *Homo penalis*, the man who can legally be punished, the man exposed to the law and who can be punished by the law is strictly speaking a *homo œconomicus*. And it is precisely the law which enables the problem of penal practice to be connected to the problem of economy (Foucault, 2008a, pp. 340-341).

The existence of laws that conduct human behavior begins to be inflated as they become economic and guarantees the continuity of market mechanisms. The value content of laws is wholly emptied of normative texts. The *homo legalis* (or *homo penalis*) is thus taken up through an entire anthropology of crime that will systematically replace the "mechanics of the law: there is an inflation of forms and bodies of knowledge, of discourse, a multiplication of authorities and decision-making elements, and the parasitic invasion of the sentence in the name of the law by individualizing measures in the name of the norm." (Foucault, 2008a, pp. 342-343). In this sense, laws arise to discipline the bodies and allow the acquisition of customs, beliefs and allow the market to adjust when necessary. The emptying of legal activity also depletes the content of the political clashes that drive it. Therefore:

[...] the penal code does not give any substantive, qualitative, or moral definition of the crime. The crime is that which is punished by the law, and that's all there is to it. So, you can see that the neo-liberals' definition is very close: crime is that which makes the individual incur the risk of being sentenced to a penalty. It is very close, with however, as you can see, a difference, which is a difference of point of view, since while avoiding giving a substantive definition of the crime, the code adopts the point of view of the act and asks what this act is, in short, how to characterize an act which we can call criminal, that is to say, which is punished precisely as a crime. It is the point of view of the act, a kind of operational characterization, as it were, which can be employed by the judge: You will have to consider as a crime any act which is punished by the law. It is an objective, operational definition made from the judge's point of view. You can see that it is the same definition when the neoliberals say that crime is any action which makes an individual run the risk of being sentenced to a penalty, but the point of view has changed. We now adopt the point of view of the person who commits the crime, or who will commit the crime, while keeping the same content of the definition (Foucault, 2008a, p. 344).

In this system, the individual becomes fully controllable or, in Foucauldian terms, governable. The contact between the subject and the government's power will occur by legal

means, which will limit the power of the government to the same extent that they define rules of conduct. The environment in which this subject will inhabit will be governed entirely by economic relations, by the symbolic force of the laws to maintain *compliance* with the population and by the risks of deviant conduct, which generate damages to the economic system and cause repudiation towards those who do not submit to the rules. The right to punish is the guarantee that these subjects will be repressed insofar as they pose risks to society. The level of punishment will be graduated to the extent that injury becomes more detrimental to the economy (Foucault, 2008a).

You can see that at this point society appears as the consumer of conforming behavior, that is to say, according to the neo-liberal theory of consumption, society appears as the producer of conforming behavior with which it is satisfied in return for a certain investment. Consequently, the good penal policy does not aim at the extinction of crime, but at a balance between the curves of the supply of crime and negative demand. Or again: society does not have a limitless need for compliance. Society does not need to conform to an exhaustive disciplinary system. A society finds that it has a certain level of illegality and it would find it very difficult to have this rate indefinitely reduced. This amounts to posing as the essential question of penal policy, not, how should crimes be punished, nor even, what actions should be seen as crimes, but, what crime should we tolerate? (Foucault, 2008a, p. 350).

In this sense, we construct an argument on why we have reduced the question of ethics and corruption to codes and norms: By subjecting all instances of social life to economic analysis, we have created an individualistic and selfish idea that each subject is an enterprise; this attribution of economic character to all elements of life has enabled a system of life that places market values first. Man is governed by norms that also follow an objective of safeguarding market functions. The norm, which has a symbolic weight for humans, is used as a means of creating conformity between behaviors insofar as this is convenient for the subsistence of neoliberal values. The content of ethics is emptied and comes to be interpreted only as the blind obedience of laws devoid of qualitative content.

We understand that the subject guided ethically by selfishness and utilitarianism, realizing the opportunity to develop *contra legis* acts without the risk of punishment or the risk of minimum punishment in relation to the benefit obtained (opportunism), will engage in acts considered illicit or reprehensible, which we call corruption (figure 1).

By means of biopolitical mechanisms, from an early age, in our childhoods, we learn the ethical content from the normative references we have. The morality of economy

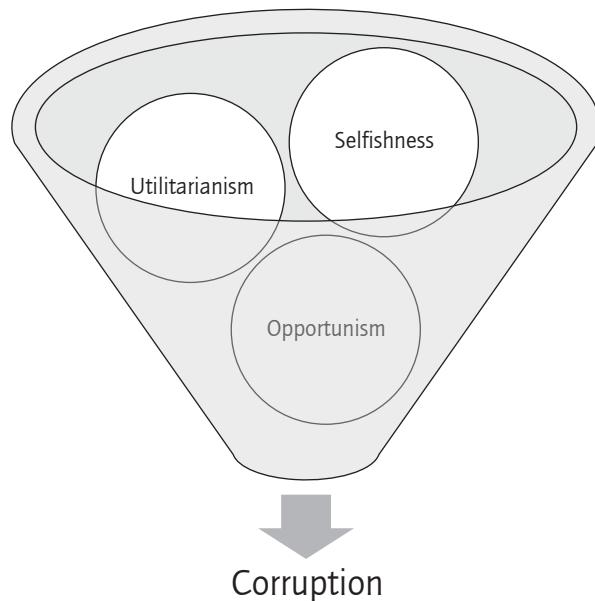


Figure 1. The elements of corruption. Source: authors.

that emerged over the last few centuries has become a significant factor in the formation of individuals and the desire to always maximize their gains and reduce their losses; political economy and human capital have become central aspects of the human condition from the twentieth century onwards—and hence the possibilities of an ethical knowledge targeted at the good of the others without implying necessarily an economic interest. Finally, the ways of revising these types of thinking are hampered, since the neoliberal system seeks self-preservation, hence rejecting any government attempts to achieve a better balance as for the coexistence of human beings.

The effects of the mechanisms just described in the behavior of human beings constitute an involuntary zone of individualities. Foucault (2008a) goes further by placing *homo oeconomicus* in the meshes of a complex economic system that does not depend on his will or is not directly affected by his action; yet, it depends on the collective outcome of human conduct. To understand this argument, it is enough to realize that the most remote event to happen on the other side of the world can have repercussions in the interest of a given person, who, in turn, cannot influence it at all; the will of each person is linked to a mass of elements that escapes individual control. In this sense, the *homo oeconomicus* is situated in a double involuntariness between the accidents that happen to him and the involuntariness of the gain that he produces for others with the fruits of his labor—because he produces for the market and not for the people. This situation, as Foucault (2008a) explains, legitimates the egoistic ideology that one must think of one's own gain—for it also benefits the market as a whole—and that gain alone translates into social progress.

The contemporary problem to be answered by this thesis that we propose is: How would the subjectivities be (re)constructed in the face of the ethical and moral changes in this moment of capitalist crisis and strengthening of neoliberalism? The mechanics of governmentality, as explained, seek to program people and control them in the ways they act, feel, think and stand before themselves (Costa, 2009). These phenomena are perceptible from managerial practices in the field of administration, and in this sense, these processes and policies of subjectivation have converted the normative principles of an entire society to principles of business economics.

Finally, we can infer the consolidation of an entrepreneurial *ethos* in contemporary social practices. According to Costa (2009), the new discursiveness of educational instances aims to turn individuals more and more into relentless machines of production under the motto of existing virtues in entrepreneurship. Accordingly, the entrepreneur will be the proactive, innovative, inventive, flexible individual, with a sense of opportunity, capable of provoking change, among other characteristics that condition him to personal merit and exacerbated individualism. One of the questions that emerge from this discussion is: Where did the human being concerned with the collectivity go? In this sense, it is already possible to think of clues that explain —or that have the explanatory potential— the issue of corruption as reprehensible conduct that brings benefits to a subject to the detriment of the well-being of other members of a given community. Accordingly, thinking beyond the exclusively punitive mechanism, norms and codes can be an important alternative for a better understanding of the phenomenon.

The critical point of the domination established by management in organizations is that the masses are not aware of the very condition of the strategically produced subjectivities in a medium that is hegemonically governed by economic reason (Alakavuklar & Alamgir, 2018). What Foucault offers as an alternative is precisely the possibility of emancipation from being ruled by others to self-government; the ethical constitution of man is no longer just a constitution by the practices of control of the other, but real techniques of self-care. The next section will deal with Foucault's ethical theory, departing precisely from the state of ignorance to self-knowledge as a subject, in order to deal with techniques of the self and of the other, as well as the possibility of human emancipation.

### Ethics for Freedom: From Minority to the Care of the Self

Foucault was interested in a philosophy that liberates our own existence from ourselves, or from the prisons of

our subjectivities, which were historically and socially constructed and, at the same time, were presented to us as a natural and universal substance of life (Foucault, 2010). Therefore, the theory of ethics we have apprehended from his writings does not necessarily come from literal inferences from texts, but the interpretation that we have built upon the figures of speech and metaphors idealized from his ideas.

For Foucault, in the condition of total domination of subjects, it is not possible to speak of liberties; these can only exist in opposition to the powers that are exerted in a dynamic and discursive way in society (Engels, 2019; Gamez, 2018; Raffnsøe, Mennicken, & Miller, 2019). In order to do so, Foucault set out to elaborate an actual history of thought composed of three main elements: (i) the *venues of experience*, which make up the matrices of knowledge, are the history or genealogy of the knowledge that constitutes our conviction; (ii) the *normative matrices of behavior*, which refer to the devices used for the exercise of power and the normalization of behaviors; and (ii) the *modes of virtual existence for possible subjects*, which constitute the experience and the production of subjectivity as they go interacting with the "real world" as presented (Figueiredo, 1995; Fonseca, 2003).

Foucault's method imposes a series of questions that, in organizational research, cannot be left unanswered. The first question concerns (i) *what is the history of knowledge that constitutes the hegemonic discourses and convictions about what is ethical and unethical in organizations?* The second question is (ii) *what are the sets of standards and devices that make up the control techniques aimed at ethical behavior in the management of organizations (public and private)?* Albeit not exhaustively, we have already addressed this topic in the previous subtitle, which deals with the issues of codes of ethics; however, we believe that we should discuss the matter further departing from empirical research. Finally, the third question is (iii) *how does the constitution of experience of the subject in the organization happen from its notion of what it is to be ethical?* or (iv) *how is the ethical subject discursively formed from the possible experience?* Based on these questions, we believe it is possible to perform a more in-depth analysis of what ethics and corruption are in organizations.

We have perceived the possibility of a theory of ethics in Foucault's thoughts from the reading of *The Government of the Self and Others* (2010), which is analyzed in further detail in the next few paragraphs, so as to establish a theoretical framework for the ethics of the individual throughout this narrative. The theme of ethics is inherent in Foucault's works. This is because, for the author, the

relation of the subject is with itself. However, we are not entirely capable of understanding our own reality because we are, according to Foucault, in a state of minority—or of philosophical incapacity in relation to the real status of things.

Departing from Kant's notion of *Aufklärung*, the author begins his constructions from the idea that the true enlightenment of the human being is the understanding of reality, considering the position of the thinking subject in relation to that reality (Gamez, 2018). The reality, in this sense, must be discovered from its historical analysis, from the determination of its nature and from the role that the enunciators of discourses play in the process of historical constitution of knowledge. The relation of the discovery of knowledge is an exercise (or technique) of self and, therefore, freedom (Foucault, 2010).

Freedom, in Foucault, is a value that aims to guide our actions, no matter if we will never be able to truly achieve it. To this end, it is necessary to analyze the different power relations that one tries to establish over the other with regard to his subjectivity and the constitution of the self. Every human being must take care of itself to prevent others from taking for themselves the task of thinking. Along these lines, Foucault postulates that the true ethical relation of the subject is the care with oneself; to be ethical is to be able to resist and think of one's own freedom through one's own clarification (Angels, 2019; Raffnsøe *et al.*, 2019). Clarification, in this sense, is the action of questioning about one's own reality, of causing a revolution in oneself by not accepting discourses as given and natural.

Before proceeding further to the theme of clarification, we believe we should delve a bit further into the idea of minority. For Foucault (2010), the minority is a state in which man does not want to think for himself. And he does so for several reasons, either out of fear, laziness, lack of interest or even self-indulgence. The minority is philosophical and does not depend on the age of the human being; there are millions of elderly people who have not abandoned the minority, that is, they have not learned how to think for themselves.

For Foucault, the human being places himself in a state of minority to obey and be governed by other humans, hence allowing others to think for them and regulate their life. By being in a state of minority, for example, we allow others to guide our steps toward what they deem as "the best for us;" the education given to us will be made available from the "interests of society," and work will be given only to those who are interesting for a society as elaborated by those who hold power. We only resort to knowledge given to us by others to serve our interests. To clarify oneself, or

to illuminate oneself (enlightenment), results from a decision-making movement by man to take on the task of thinking about reality for himself, hence abandoning his minority status (Foucault, 2010).

In the current system of life, as well as in the way it presents itself, each individual is searching for the satisfaction of his own well-being in terms of the comfort of habit; living life means following the rites that guarantee their subsistence and a certain standard of comfort (Gamez, 2018). It is precisely this comfort that causes human beings to submit blindly to the determining forces that are untied and unrelated to life. For Benjamin, money has devastatingly become the center of all vital interests, and on it resides all the limitation from which all human relationships have failed (Gomes, 2014). The state of minority, for these authors, is no more than a convenient choice to non-think:

The possibility of an individual being autonomous and conscious in this administered society is impaired because alienation has been the result of their formation and, in the impossibility of consciousness, ethical life and ethical practice are distant. It is necessary to go beyond the simple realization that there is no ethical life, but to question what leads this society to barbarism and to not consider ethics in life in its fullness (Gomes, 2014, p. 1032).

Every day we identify the effect of the minority on the power relations that surround us. If we are living in the state of minority we are only allowed to think to the extent of the knowledge that others have taught us. For Foucault (2010), we must overcome these barriers from our own constructions. Only after developing the mastery of self, of his own reason, can a human being govern the reason of the others. If one masters the truth for himself, then he will be able to understand what the truth could be for other people. When we make statements of a reified concept in this work, for example, we establish power relationships with readers from the moment when we start to govern their notion of the concept. The reader, then, will repeat our concepts and obey our lessons. Obedience, in this sense, is possible only in the absence of reasoning. If there is no reasoning, our concept will dominate the others. If there is reasoning, there will be a series of attempts for the emergence of new concepts that will dispute, in the field of forces and power, over which of them will be regarded as valid. It is a game of truths.

Departing from the notion of care of the self, researchers have later sought to establish a theoretical framework concerning what a theory of ethics would be, by resorting to Foucault's concept of techniques of the self (Gamez, 2018; Gomes, 2014; Raffnsøe *et al.*, 2019). According to these

authors, the theory is grounded on the argument that people are ethical in caring for themselves and explore and respond autonomously to the real games to which they are exposed. Truth games are the general policies of truth or the types of discourses that are accepted and constitute what is real. For Foucault, caring for oneself is to question the historical and cultural milieu that shapes people as individuals. The ethical adventure, in this sense, is not to find or reveal who we are, but the work involved in exploring our roles and identities in the historical and cultural narrative that involves the subjects (Gamez, 2018).

To Foucault, the self is not ontological, but rather a relationship between "me and myself;" the task of ethics is to critically question how we come to understand ourselves. In this sense, in order to be ethical, we need to quit being guided by timeless notions and metaphysical principles, so as to establish ourselves aesthetically. To be aesthetic is to pay attention to the culture and history that shape us; that is, to the discourses that constituted us.

The true way to emancipate from such discourses and the path for independent thinking pervades the activities of knowing and criticizing them (Raffnsøe *et al.*, 2019). Taking care of oneself has become an imperative for those who wish to expose modes of knowledge and erudition that bring to the individual the supreme value, as well as ways to find his or her own dimension of well-being; however, self-care should not be supported by modern narcissism fueled by the capitalist system. More than a mirror of society, man must be a place of affirmation of uniqueness before others (Gamez, 2018; Sheldahl-Thomason, 2019).

This form of individualistic neoliberal narcissism (as already discussed in the previous section) has been largely responsible for a number of elements that constitute the moral deviation experienced in contemporary society: loneliness within organizations, lack of sense of collectivity, lack of sense of political participation, market speculation, and, more recently, the deterioration of the environment (Gamez, 2018). All these factors derive not from the care of the self, but rather from placing oneself in a position of superiority and totality before others, hence reproducing the reality of the system of social organization as a place for it to extract advantages. This is not Foucault's ethics. The care of the self concerns less the theme of selfishness and more the development of a non-exclusionary community, not constrained by systems of laws, customs and habits that lead the subject to a "standard of conduct" (Gardiner, 1996; Sheldahl-Thomason, 2019). Foucault hopes to create a society in which every human being can strive to pursue —without dominations or techniques of production of subjectivities in individuals—an individual life

project accompanied by others who have common interests in the symmetry of powers.

Foucault turns his attention to something he had, by his own admission, previously undertheorized: the complex process by which we exercise control over ourselves. The forms of experience and subjectivity that human beings claim to have are possible only if we are capable of developing what he calls a 'modality of relation to self.' Such modality 'constitutes human beings as social and juridical subjects; it is what establishes the relationship with oneself and with others and constitutes the human being as an ethical subject.' In taking this position, Foucault's chief intent is to demonstrate that external moral codes, particularly those concerning sexuality, are intertwined with prevailing structures of power, and thereby subject us to normalizing pressures (Gardiner, 1996, p. 32).

According to Figueiredo (1995), to care for oneself refers to the ability to become "masters of the chaos that we are in ourselves, without mutilating the forces in combat, forcing the chaos to take shape" (p. 148). For the author, life's ideal is to make a work of art of oneself or a blank canvas that would receive the paintings of our own thoughts. In other words, it would bring the world to oneself and problematize the tensions arising from differences, disagreements, interests and the various aspects that constitute us as subjects (Figueiredo, 1995). It is to establish a home for ourselves, to establish the essence of home comfort within the subject, without further naturalization of totalizing moral codes or concerns arising from the rules of behavior advocated by the punitive society.

Of course, a house, whatever shape it takes, can be conceived as an apparatus for living or as a monument to be enjoyed from outside. However, for the person who inhabits it and while living in it, the house is not a utensil and an object, just like other beings. The house has, as the world itself, a pre-object nature, it is like a part of the world, but exactly the part where we can feel relatively warm. Well, to consider *ethos* as a house, as an installation, is to see in it, in the codes, values, ideals, postures, and conducts towards oneself and towards the others, something equivalent to dwelling (Figueiredo, 1995, pp. 142-143).

By establishing the human *ethos* as an exercise in the freedom to care for oneself, Foucault invites us to know our own truths, a singular and unique experience, to be master of oneself, to produce life as a work of art (Gamez, 2018). Furthermore, it is also an invitation to perpetually adopt a transgressive, non-predetermined, and entirely open relationship with the world (Gardiner, 1996). Hence the importance, according to Foucault's perspective, of listening

to the singular voices and forms of knowledge and of the testimonies of specific human experiences, instead of "insisting on saturated models of political action or on projects for a future like a bed of roses (socialist or others) to which we would hand in (and postpone) our freedoms" (Sousa-Filho, 2007, p. 10). It is an invitation for us to enter the truth games as real players, not as pawns manipulated among other players.

## Final remarks and the proposal of an agenda

This paper aimed to analyze the debate on rule-based ethics according to Foucault's perspective, so as to shed light on a field that has recently begun to be explored. We described different ways of understanding ethics and undertook an effort to distinguish it from morality in codes. We have historically situated the mainstream concerning the use of codes of conduct in organizations to sustain the argument that the field of compliance pertains to only one of the distinct and complex dimensions of ethics in organizations. The greatest contribution of Foucault's analysis is the critical reading of the disciplinary basis in organizational life and the submission of morality to power. In this perspective, we understand that the subject within organizations cannot be seen as a passive agent, but a true source of diversity and possibilities.

The field of compliance systems still faces difficulties to establish itself as a control practice, because it is still framed by a criminal practice grounded on the economic inflation of laws and on the belief that the legal norm has a preventive effect on the conduct of agents, which constitutes a fragile control device when opposed to a system of values targeted at values that are harmful to human coexistence. We recognize that in a perspective of rule-based ethics a possible control of corruption in neoliberal contexts would occur through three ways of action: (i) through the control of opportunities (increased surveillance); (ii) by reducing the perceived utility in deviant acts (decreasing tradeoff attractiveness); and (iii) by the reduction of selfishness as the agent is embedded in a sense of collectivity with which he identifies (increased sense of community). All these objectives can be achieved through the improvement of the legal system and its enforcement through compliance control. However, these forms of conduct control within organizations would not eliminate the specter of corruption.

As much as we have bold control systems, they tend to fail when applied to social relations based on neoliberal practices of selfish competition, in which agents do not care about the sustainability of human coexistence. The implementation of stricter control systems creates more constraints on the individual, denying him subjective interests and freedoms that, when taken to the extreme by

individual interests and the promise of a good reward, could result in acts of organizational corruption; in this case, an objective expression of the affirmation of his freedom, interests and subjectivity in the face of organizational constraints. The shadow of corruption will be there as long as we are deprived of values targeted at the community benefit.

Likewise, while cost-benefit relationships are still the primary drivers of social relations, the effectiveness of laws will always be conditioned to the value of the benefit that can be gained by engaging in corrupt practices in society. Therefore, our proposition is that ethical systems should not be anchored only in codes of ethics and compliance systems, but also in proposing spaces for learning, self-improvement, self-management and active listening to the agents that constitute the organization environment.

Foucault, then, makes possible a form of ethical behavior towards codes; this would entail analyzing, critiquing and revealing the regimes of truth that are constituted by codes, and developing modes of thought and action that minimize domination by them. This does not mean that we should believe that all codes are pointless, unnecessary or dangerous, but that attention should focus on reducing their potential to render us docile, and maximizing their potential for us to realize our moral agency and imagination. As discussed earlier, Foucault would not suggest that it is possible to be free of the disciplinary forces of codes, but that to act ethically, one has to look to how one can constitute oneself as an active moral agent in the face of them (Crane *et al.*, p. 312).

Crane *et al.* (2008) conceived pedagogical strategies for the subjects' self-ethical constitution. Through the analysis of organizational practices and negotiation processes existing between agents, it is possible to think about the constitution of bottom-up norms in organizations, rather than top-down imposed. Such constructions would derive from teaching about "managing one's own subjectivity" rather than "managing the other's subjectivity." However, we should recognize that this is an uncertain path, as it can open space for the conception of many individual arbitrary practices (Crane *et al.*, 2008).

Clegg *et al.* (2007), on the other hand, understand that the ethical dimension in an organization is better understood and theorized as a form of practice. Therefore, ethics in organizations can be better conceived as a continuous process of debate and challenge of moral choices. The authors' idea is that the democratic constitution of discourse on ethics based on debates has the advantage of "updating" social dilemmas to which organizational agents are subjected in their daily lives, as well as avoiding permanent standardization of moral values.

We believe that both Crane *et al.* (2008) and Clegg *et al.* (2007) proposals are complementary. We understand that a certain minimum level of rules must be initially negotiated by the agents. The principle of self-management and collective bargaining of conduct rules must be the basis for sustaining collective morality in organizational environments. From this "minimum legislation," the group's self-improvement practices should be the engine for ethical and moral change. Based on the individuals' freedom and the sense of collective, perhaps it would be possible to think of an ethical foundation democratically established in the organization, which is self-constituting from its own processes rather than from symbolic impositions imposed by "empty signifiers" such as codes of conduct.

In conclusion, an agenda of democratic management techniques and practices that discuss the possibility of self-constitution of the subject within an organizational environment is needed. This agenda would necessarily encompass two dimensions. On the one hand, the perspective of agent learning in organizations. On the other, the possibility of active debates on moral issues that involve business dynamics. These propositions go beyond the proposal of strict control of conduct to illuminate the proposal of an "ethical self-management" in organizations, based both on the freedom of the subject and on the sense of belonging/reciprocity in a social group in which the subject plays an active role.

## Disclosures

Authors declare no conflicts of interest.

## References

- Adams, J. S., Tashchian, A., & Shore, T. H. (2001). Codes of ethics as signals for ethical behavior. *Journal of Business Ethics*, 29(3), 199-211. <https://doi.org/10.1023/A:1026576421399>
- Adelstein, J., & Clegg, S. (2015). Code of ethics: A stratified vehicle for compliance. *Journal of Business Ethics*, 138(1), 53-66. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2581-9>
- Alakavuklar, O. N., & Alamgir, F. (2018). Ethics of resistance in organisations: A conceptual proposal. *Journal of Business Ethics*, 40(2), 31-43. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3631-2>
- Alcadipani, R., & Hodgson, D. (2009). By any means necessary? Ethnographic access, ethics and the critical researcher. *Tamara: Journal for Critical Organization Inquiry*, 7(4), 127-146.
- Angels, K. S. (2019). Ethical invention in Sartre and Foucault: Courage, freedom, transformation. *Foucault Studies*, 27, 96-116. <https://doi.org/10.22439/fs.v27i27.5893>
- Babri, M., Davidson, B., & Helin, S. (2019). An updated inquiry into the study of corporate codes of ethics: 2005-2016. *Journal of Business Ethics*, 1-38. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04192-x>
- Bowman, J. S. (1981). The management of ethics: Codes of conduct in organizations. *Public Personnel Management*, 10(1), 59-66. <https://doi.org/10.1177/009102608101000108>
- Chandler, R. C. (1983). The problem of moral reasoning in american public administration: The case for a code of ethics. *Public Administration Review*, 43(1), 32-39. <https://doi.org/10.2307/975297>
- Clegg, S., Kornberger, M., & Rhodes, C. (2007). Business ethics as practice. *British Journal of Management*, 18, 107-122. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2006.00493.x>
- Costa, S. D. (2009). Governamentalidade neoliberal, teoria do capital humano e empreendedorismo. *Educação & Realidade*, 34(2), 71-186.
- Crane, A., Knights, D., & Starkey, K. (2008). The Conditions of our freedom: Foucault, organization, and ethics. *Business Ethics Quarterly*, 18(3), 299-320.
- Deleuze, G. (2005). *Foucault* (5 ed.) (C. S. Martins, Trad.). São Paulo: Brasiliense.
- Figueiredo, L. C. (1995). Foucault e Heidegger. A ética e as formas históricas do habitar (e do não habitar). *Tempo Social*, 7(1-2), 136-149. <http://dx.doi.org/10.1590/ts.v7i1/2.85214>
- Fonseca, M. A. (2003). *Michel Foucault e a constituição do sujeito*. São Paulo: EDUC.
- Foucault, M. (2008a). *O Nascimento da Biopolítica: curso dado no Collège de France (1977-1978)*. São Paulo: Martins Fontes.
- Foucault, M. (2008b). *Segurança, território, população: curso dado no Collège de France (1977-1978)*. São Paulo: Martins Fontes.
- Foucault, M. (2010). *O Governo de Si e dos Outros. Curso no Collège de France (1982-1983)* (E. Brandão, Trad.). São Paulo: Martins Fontes.
- Gamez, P. (2018). Did foucault do ethics? The "ethical turn," neoliberalism, and the problem of truth. *Journal of French and Francophone Philosophy*, 26(1), 107-133. <https://doi.org/10.5195/jffp.2018.818>
- Gardiner, M. (1996). Foucault, ethics and dialogue. *History of the Human Sciences*, 9(3), 27-46. <https://doi.org/10.1177/095269519600900302>
- Gomes, N. F. (2014). Ética en la administración pública: desafíos y oportunidades. *Revista de Administração Pública*, 48(4), 1029-1050. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-76121714>
- Guijarro, A. R. (2014). Deleuze, Gilles (2014), Michel Foucault y el poder, viajes iniciáticos I, (trad. Javier Palacio Tauste), Errata Naturae, Madrid, 168 pp. *Las Torres de Lucca, International Journal of Political Philosophy*, 3(4), 161-165.
- Llatas, M. V., & Silva Júnior, W. J. (2005). Algumas reflexões sobre ética nas organizações. *Revista Organizações em Contexto*, 7(2), 9-24. <http://dx.doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v1n2p%209%20-9%2024>
- Macintyre, A. (2007). *After virtue: A study in moral theory* (3 ed.). Notre Dame, Indiana: University of Notre Dame Press.
- Marani, S. C., Brito, M. J., Souza, G. C., & Brito, V. (2018). Os sentidos da pesquisa sobre corrupção. *Revista de Administração Pública*, 52(4), 712-730. <https://doi.org/10.1590/0034-7612175197>
- Raffnsøe, S., Mennicken, A., & Miller, P. (2019). The Foucault Effect in Organization Studies. *Organization Studies*, 40(2), 1-28. <https://doi.org/10.1177/0170840617745110>
- Remišová, A., Lašáková, A., & Kirchmayer, Z. (2019). Influence of Formal Ethics Program Components on Managerial Ethical Behavior. *Journal of Business Ethics*, 160, 151-166. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3832-3>
- Santos, M. N., Tomei, P. A., Serra, F. A., & Marietto, M. L. (2017). Os Códigos de ética das organizações refletem a cultura nacional ou as pressões institucionais pela busca de legitimidade? *Revista de Ciências da Administração*, 19(49), 133-151. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2017v19n49p133>

- Sheldahl-Thomason, S. (2019). Foucault and the use of exposure: Discipline, ethics, and self-writing. *Review of Communication*, 19(3), 225-240. <https://doi.org/10.1080/15358593.2019.1635710>
- Sousa-Filho, A. D. (2007). Foucault: o cuidado de si e a liberdade, ou a liberdade é uma agonística. *IV colóquio internacional Michel Foucault* (pp. 1-13). Natal: Universidade Federal do Maranhão.

## La resistencia en los estudios organizacionales: una revisión de la literatura

Juan Javier Saavedra-Mayorga

Doctor en Ciencias de Gestión

Profesor Asociado, Universidad Nacional de Colombia

Bogotá, Colombia

Grupo de Investigación en Gestión y Organizaciones (GRIEGO)

Rol del autor: Intelectual

jjsaavedram@unal.edu.co

<http://orcid.org/0000-0001-5292-9776>

Mauricio Sanabria

Doctor en Ciencias de Gestión

Profesor Titular, Universidad del Rosario

Bogotá, Colombia

Grupo de Investigación en Dirección y Gerencia

Rol del autor: Intelectual

mauricio.sanabria@urosario.edu.co

<https://orcid.org/0000-0002-1620-0715>

**RESUMEN:** El poder no puede ser concebido sin su complemento natural: la resistencia. Este concepto permite interpretar una gran variedad de fenómenos sociales y organizacionales, tanto históricos como contemporáneos, por lo que ha sido objeto de un gran interés por parte de la academia. Este artículo hace una revisión de la literatura acerca de la resistencia en el campo de los estudios organizacionales. Los resultados muestran que se trata de un fenómeno complejo, abordado por una gran variedad de aproximaciones, que van desde la filosofía y las ciencias sociales hasta las teorías propias del *management*, y que se materializa en un amplio espectro de prácticas y discursos. Con este trabajo se busca señalar la importancia del problema de la resistencia en la construcción de una agenda crítica en el campo.

**PALABRAS CLAVE:** administración, estudios organizacionales, ciencias sociales, organización, poder, resistencia.

### Introducción

El poder es un fenómeno esencial en la vida social. Por esta razón su estudio tiene ya una larga tradición académica, siendo considerado por algunos como el concepto central de las ciencias sociales (Haugard & Clegg, 2009) y uno de los más importantes en los estudios organizacionales (Clegg, Hardy, Lawrence, & Nord, 2006; Sanabria, Saavedra-Mayorga, & Smida, 2014).

Como todo fenómeno complejo, el poder no puede ser concebido sin su complemento: la resistencia. Este concepto se puede utilizar para interpretar una gran variedad de eventos, desde insurrecciones, revoluciones y guerras de independencia, hasta movimientos civiles, entre los que se

### RESISTANCE IN ORGANIZATIONAL STUDIES: A LITERATURE REVIEW

**ABSTRACT:** Power cannot be understood without its natural complement: Resistance. This concept allows the interpretation of a great variety of social and organizational phenomena, both historical and contemporary, thus it has received great attention from academia. This paper presents a literature review on resistance in the field of organization studies. The results show that resistance is a complex phenomenon studied by a wide variety of approaches, ranging from philosophy and social sciences to management theories, and that it materializes in a wide spectrum of practices and discourses. This work seeks to draw attention to the importance of the problem of resistance in the construction of a critical agenda in the field of organization studies.

**KEYWORDS:** Management, organization, organization studies, power, resistance, social sciences.

### A RESISTÊNCIA NOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS: UMA REVISÃO DA LITERATURA

**RESUMO:** o poder não pode ser concebido sem seu complemento natural: a resistência. Esse conceito permite interpretar uma grande variedade de fenômenos sociais e organizacionais, tanto históricos quanto contemporâneos, por essa razão terá sido objeto de interesse da academia. Este artigo faz uma revisão da literatura sobre a resistência no campo dos estudos organizacionais. Os resultados mostram que se trata de um fenômeno complexo, abordado por diversas aproximações, que vão desde a filosofia e as ciências sociais até as teorias próprias do *management*, e que é materializado em um amplo conjunto de práticas e discursos. Com este trabalho, pretende-se mostrar a importância do problema da resistência na construção de uma agenda crítica no campo.

**PALAVRAS-CHAVE:** administração, ciências sociais, estudos organizacionais, organização, poder, resistência.

### LA RÉSISTANCE DANS LES ÉTUDES ORGANISATIONNELLES: UNE REVUE DE LA LITTÉRATURE

**RÉSUMÉ:** On ne peut pas concevoir le pouvoir sans son complément naturel: la résistance. Ce concept permet d'interpréter une grande variété de phénomènes sociaux et organisationnels, à la fois historiques et contemporains, c'est pourquoi il a fait l'objet d'un grand intérêt de la part de l'académie. Cet article passe en revue la littérature sur la résistance dans le domaine des études organisationnelles. Les résultats montrent qu'il s'agit d'un phénomène complexe, abordé par une grande variété d'approches, allant de la philosophie et des sciences sociales aux théories du *management*, et qu'il se matérialise dans un large spectre de pratiques et de discours. Ce travail cherche à souligner l'importance du problème de la résistance dans la construction d'un agenda critique sur le terrain.

**MOTS-CLÉ:** administration, études organisationnelles, sciences sociales, organisation, pouvoir, résistance.

**CITACIÓN:** Saavedra-Mayorga, J. J., & Sanabria, M. (2020). La resistencia en los estudios organizacionales: una revisión de la literatura. *Innovar*, 30(78), 149-166. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n78.90312>

**CLASIFICACIÓN JEL:** M00, M10, M12.

**RECIBIDO:** 15 de mayo 2020. **APROBADO:** 13 de agosto 2020.

**DIRECCIÓN DE CORRESPONDENCIA:** Juan Javier Saavedra-Mayorga. Transversal 28 B No. 37-72, Barrio La Soledad, Bogotá, Colombia.

\* Este artículo se deriva del proyecto "El Liderazgo desde los Estudios Críticos en Administración" y fue financiado por la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá. Código Hermes: 44355.

encuentran los movimientos sociales de diverso tipo que han surgido durante los últimos años, los cuales han tenido una gran capacidad de convocatoria y de movilización, posibilitada por las redes sociales y los medios de comunicación alternativos.

La creciente visibilidad de estos movimientos y acciones de resistencia ha tenido su correlato en la investigación académica. En lo que se refiere al campo de los estudios organizacionales, que puede ser definido como el "estudio de la organización, de las organizaciones y del organizar, como sustantivos y como los procesos que los constituyen" (Clegg & Bailey, 2008, p. xiii), en las dos últimas décadas ha habido un creciente volumen de investigaciones sobre la resistencia. Estas se traducen en un *handbook* (Courpasson & Vallas, 2016b), lanzamiento de números especiales en revistas emblemáticas, realización de encuentros y conformación de redes académicas (Mumby, Thomas, Martí, & Seidl, 2017).

Una mirada a la literatura sobre la resistencia en las organizaciones la muestra como una jungla –en el sentido de Koontz (1961)–, en la que es posible encontrar una maraña de definiciones, enfoques y tradiciones teóricas, que están dispersas en una gran variedad de medios de divulgación. Esta diversidad pone en evidencia la actualidad y vitalidad del tema, pero también puede dificultar ubicarse en la discusión académica.

Por esta razón, el artículo busca comprender el estado actual de la discusión académica por medio de una revisión de la literatura sobre la resistencia en el campo de los estudios organizacionales. En particular, se busca responder a tres preguntas de investigación: 1) ¿qué se entiende por resistencia?; 2) ¿cuáles son los enfoques teóricos que han abordado este fenómeno? y 3) ¿cuáles son las acciones o mecanismos por medio de los cuales se resiste en las organizaciones?

El artículo está estructurado en cuatro apartados: el primero, esta introducción, plantea la motivación y los propósitos de la investigación; el segundo formula la metodología empleada; el tercero describe y discute los resultados, que responden a las tres preguntas de investigación antes enunciadas, y el último presenta las conclusiones.

## Metodología

Este artículo constituye una revisión de la literatura (Oliver, 2012), en la medida en que ofrece un panorama de los estudios sobre la resistencia en las organizaciones. Presenta una revisión descriptiva (Merino-Trujillo, 2011) y narrativa (Petticrew & Roberts, 2006). Se trata de un tipo de revisión que sigue procedimientos amplios, flexibles y no tan restrictivos y explícitos como los utilizados por las revisiones sistemáticas (Ferrari, 2015), y que, por su naturaleza comprensiva (Collins & Fauser, 2005), ofrece a investigadores,

profesores y estudiantes una mirada amplia de la literatura alrededor de un concepto, una teoría o una problemática (Green, Johnson & Adams, 2006).

En concordancia con este tipo de revisión, el análisis de la información recabada se desarrolló a partir de un posicionamiento epistemológico interpretativista (Girod-Séville & Allard-Poesi, 2003) y un enfoque cualitativo (Gibbs, 2012). En consecuencia, no pretende resultados generalizables (Tranfield, Denyer, & Smart, 2003), sino ofrecer una interpretación de la literatura que permita comprender el estado actual de la discusión en lo relacionado con las tres preguntas de investigación formuladas y servir como guía para investigaciones que pretendan explorar el mismo problema y que logren nuevos avances en la materia.

Para esta revisión se consideraron trabajos correspondientes a *handbooks*, *readers*, libros, capítulos y artículos centrados en el tema de la resistencia al poder o al control en las organizaciones en cualquier periodo y ubicación. No se consideraron documentos como memorias de coloquios, seminarios, tesis doctorales y *working papers* ni, en general, aquellos que abordan el tema de la resistencia al cambio, pues el interés de esta investigación se centra en las formas de resistencia al poder y al control que se manifiestan a través de mecanismos que tienen efectos sobre la vida cotidiana de las organizaciones, y no solamente con ocasión de cambios, transformaciones o innovaciones. Además, debido a la importancia que tiene la disciplina de la administración en el campo de los estudios organizacionales (Muñoz, 2011), la revisión se concentró en lo que atañe a las fuentes de los artículos (Scopus y WoS); en *journals* clasificados en el área de *business and management*. Este criterio plantea un alcance específico a los resultados del trabajo, que el lector debe advertir, y también abre la puerta a la realización de nuevas revisiones que den cuenta de los aportes al campo desarrollados desde otras disciplinas. Con todo, como se observará en el apartado de resultados, la naturaleza interdisciplinaria del corpus teórico que da forma a la administración (Hernández-Martínez, Saavedra-Mayorga, & Sanabria, 2007; Sanabria, 2006) hace que, en los aportes encontrados, se identifiquen marcos conceptuales y teóricos provenientes, entre otras áreas, de la sociología, la filosofía y la ciencia política.

Las etapas seguidas en la selección, recuperación y análisis de la literatura se presentan en la tabla 1.

## Resultados y discusión

### ¿Qué es la resistencia?

Definir la resistencia en las ciencias naturales es relativamente simple: en la física, es la fuerza que se opone a la acción de otra fuerza. Pero en las ciencias sociales y, en



particular, en los estudios organizacionales, es un poco más complejo. De hecho, parece no haber consenso entre los teóricos sobre este concepto. El resultado es una cierta ambigüedad sobre su significado, de modo que al hablar de ella distintos autores pueden estar refiriéndose a cosas diferentes (Hollander & Einwohner, 2004).

Algunos autores califican como resistencia las acciones visibles y colectivas, como las huelgas, los paros y las movilizaciones; otros incluyen dentro de este concepto las acciones individuales y ocultas, como los sabotajes y la pérdida deliberada de tiempo, y algunos más hablan de acciones más sutiles, como el humor o el cinismo. De acuerdo con Hollander y Einwohner (2004), parece haber dos elementos clave en los que la literatura coincide cuando se trata de la resistencia: primero, que implica un sentido de oposición y, segundo, que implica una acción. Si examinamos estos dos elementos, la definición de resistencia en el mundo social no parece diferir de manera significativa de la del mundo físico. No obstante, el tema empieza a complejizarse al agregar otros elementos que generan discusión, tales como el reconocimiento y la intención de la acción de resistencia (Hollander & Einwohner, 2004).

Durante los últimos años, la investigación teórica y empírica ha introducido una serie de consideraciones que han contribuido a comprender mejor el fenómeno, pero a la vez han puesto en evidencia su complejidad.

#### *La resistencia es una construcción social*

La primera consideración tiene que ver con el hecho de que la resistencia es una construcción social (Prasad & Prasad, 2000). No pueden realizarse in abstracto juicios sobre si un acto es o no de resistencia, pues, como lo afirman Courpasson y Vallas (2016a), un mismo acto puede significar cosas opuestas en diferentes contextos. Usar ropa deportiva en un país islámico puede ser un acto de resistencia, mientras que en uno occidental no. Incluso en un mismo contexto la calificación de un acto como resistente o no depende de la interpretación de los actores: el uso que algunas mujeres musulmanas hacen del velo integral en un país occidental puede ser interpretado bien como sumisión al patriarcado islámico bien como resistencia a los dictados vestimentarios de Occidente.

**Tabla 1.**  
*Etapas del proceso de revisión.*

Actividad	Descripción
Identificación de los trabajos panorámicos del campo	A partir de una búsqueda en Google Académico se identificaron dos trabajos: uno aborda el tema de la resistencia en general y el otro la resistencia a la globalización.
Identificación de los libros y capítulos	A partir de una búsqueda en Google Académico se identificaron 24 textos que cumplían con los criterios de selección descritos y que podían ser recuperados en texto completo.
Identificación de artículos publicados en <i>journals</i> científicos	En Scopus se recuperaron 273 artículos y en WoS 36, para un total de 309. Luego se hizo un trabajo de depuración, consistente en eliminar aquellos artículos que no cumplieran con los criterios de selección descritos o que estuvieran duplicados, lo que dejó un total de 229.
Complementación del corpus	Se realizó una búsqueda de trabajos publicados por autores representativos que no hubieran sido identificados en las búsquedas anteriores. Como resultado, se llegó a un total de 250 artículos.
Consolidación del corpus	El corpus quedó compuesto por 276 textos, incluyendo trabajos panorámicos, libros, capítulos y artículos.
Análisis de la información	Se aplicó la metodología de análisis temático. Se definió inicialmente una estructura analítica, conformada por categorías definidas <i>a priori</i> , que correspondían a las preguntas de investigación. Luego se hizo una lectura diagonal de los textos, como resultado de lo cual se clasificaron de acuerdo con las categorías iniciales (Gibbs, 2012). Dada la naturaleza de la investigación, un mismo trabajo podía encontrarse en una o varias categorías, es decir que puede a la vez dar cuenta tanto de una perspectiva teórica como de uno o varios mecanismos de resistencia. Posteriormente, se realizó una lectura completa de los textos y se realizó un segundo ciclo de codificación a partir de la identificación de temas emergentes. Este se fundamentó en el criterio y en la interpretación de los investigadores a partir de la lectura de los documentos, siguiendo el proceso de codificación abierta (Strauss & Corbin, 1998) propio de la investigación cualitativa. Se acompañó de un ejercicio de análisis de los resultados de la investigación bibliográfica realizada, cuyos principales elementos se sintetizan a continuación.

Fuente: elaboración propia.

En el campo de las organizaciones, la simulación en el trabajo o el daño de una máquina pueden no tener para el trabajador un propósito subversivo, pero la dirección puede interpretarlas como tales; de la misma forma, actos intencionalmente resistentes pueden pasar desapercibidos por aquellos a quienes van dirigidos (Hollander & Einwohner, 2004). De ahí la necesidad de desarrollar una perspectiva constructivista de la resistencia (Sanabria, 2018).

### ***La aceptación de la resistencia depende de factores externos***

En el campo de la ciencia política, la resistencia de los países ocupados en la segunda guerra mundial es casi universalmente celebrada como acto de valentía y coraje e, incluso, se le atribuye una dimensión ética (Courpasson & Martí, 2019). Sin embargo, en el campo de la gestión el asunto ha sido diferente (Mumby et al., 2017): la historia del pensamiento administrativo está construida sobre la idea de que el trabajador se resiste a los esfuerzos de control e innovación por parte de la dirección, y que dicha resistencia no refleja coraje o valentía, sino lasitud y conformismo. Este es el origen de la abundante literatura sobre la resistencia al cambio, la cual supone que el cambio es algo inherentemente positivo y que la resistencia a este por parte de los trabajadores es una anomalía que se debe

combatir (Aubert & Gaulejac, 2007). En contravía de este supuesto, un creciente grupo de teóricos consideran que la resistencia es inherente a la vida organizacional y que es “una respuesta necesaria y constructiva [...] en contextos organizacionales de poder y dominación” (Mumby et al., 2017, p. 1161).

### ***Las relaciones entre el poder y la resistencia son complejas***

La complejidad de la relación entre poder y resistencia se manifiesta de varias formas. Primero, no se puede hablar del poder y la resistencia como de dos fenómenos contrapuestos y enteramente distintos, pues son interdependientes. En consecuencia, más que una perspectiva dualista, es necesario adoptar una mirada que reconozca el carácter indisoluble de esta relación (Mumby, 2005). Por ello autores como Fleming y Spicer (2007, 2008) proponen abordar el problema desde el concepto de *lucha*. Así, muchas manifestaciones de la dinámica poder-resistencia pueden ser vistas como formas de lucha: por la identidad en el trabajo del conocimiento, por los intereses en el trabajo de manufactura.

Segundo, debido a lo inextricable de su relación con el poder y a su carácter socialmente construido, no puede hablarse de actos puros de resistencia (Hollander &

Einwohner, 2004). Aun cuando se resistan al poder, los individuos pueden estar soportando o legitimando las estructuras de poder a las cuales se resisten. En el mundo organizacional, la huelga, por ejemplo, no necesariamente cuestiona el principio sobre el que está fundado el poder, sino que reivindica los derechos de los trabajadores.

Tercero, es necesario desarrollar una perspectiva que vaya más allá de las posiciones binarias o de los juicios morales *a priori*. En la literatura prevalece una visión dicotómica, que divide el mundo organizacional en dos (Fleming & Spicer, 2008): por un lado, están los que detentan el poder, la dirección o los *managers*, quienes son vistos por unos como los representantes legítimos del capital y por otros como usurpadores investidos de un aura diabólica; por otro lado, están los que resisten, los empleados, vistos por algunos como fuente de perturbación al orden y por otros como individuos desfavorecidos a quienes les asiste siempre la razón. En el caso, por ejemplo, de quien se auto-denomina como resistente, la palabra *resistencia* no busca solamente caracterizar (de manera objetiva) su posición de enfrentamiento al poder, sino valorar (subjetivamente) como positivo dicho enfrentamiento, posicionándose en la lucha arquetípica del débil contra el fuerte. No obstante, el asunto es más complejo. Primero, porque no solamente resisten quienes carecen por completo de poder, sino también aquellos que tienen un cierto margen de acción (Courpasson & Thoenig, 2008); segundo, porque la resistencia no puede considerarse como inherentemente progresista: algunos trabajos (Hill, 2009; Spaaij, Knoppers, & Jeanes, 2019) muestran que en organizaciones en las que se incentivan prácticas de inclusión en materia de género, por ejemplo, los trabajadores pueden resistirse exhibiendo actitudes conservadoras y discriminatorias. La resistencia es, pues, un "término técnico" y no implica juicios morales [...]: si los locales combaten contra tropas ocupantes extranjeras, tenemos resistencia, y punto" (Eco, 2016, pp. 321-322).

### Enfoques teóricos para el estudio de la resistencia

Durante buena parte del siglo xx, la visión dentro del campo de los estudios organizacionales sobre la resistencia estuvo marcada por la desconfianza de las teorías clásicas del *management*, que la veían como un factor negativo para el logro de la eficiencia organizacional. Desde la sociología del trabajo, por su parte, se estudiaban los mecanismos de la lucha obrera, pero fundamentalmente a través de "la institución del sindicato y el fenómeno de la huelga" (Castillo & Ratto, 2018, p. 6).

Uno de los referentes iniciales para el estudio de la resistencia en los estudios organizacionales fue la teoría crítica de la escuela de Frankfurt (Alvesson & Deetz, 2006;

Saavedra-Mayorga, González-Miranda, & Marín-Idárraga, 2017). Para esta escuela, heredera de la tradición marxista, el sistema de producción capitalista contemporáneo, con todo su aparato institucional e ideológico, ha creado una serie de condiciones que dificultan el desarrollo de la conciencia individual y colectiva (Marcuse, 1994). Ante este panorama, la tarea de la ciencia social crítica es doble (Horkheimer, 1998): por un lado, desarrollar una reflexión filosófica sobre las condiciones y potencialidades del ser humano y, por otro, hacer investigación empírica sobre las instituciones, dogmas y prejuicios que dificultan la realización del proyecto emancipatorio, fin último de la resistencia.

Un impulso importante para el estudio empírico de la resistencia organizacional comenzó en la década de 1970, con la teoría del proceso de trabajo (Knights & Willmott, 1989). Esta teoría, que se inicia con la obra clásica de Braverman (1980), rescata la tesis marxista de la lucha entre la clase capitalista y el proletariado, pero enfatiza en que esta tiene lugar no solo en el ámbito general de la economía política, sino en el espacio concreto, históricamente determinado, de la fábrica, unidad de producción del capitalismo industrial (Castillo & Ratto, 2018). Allí, unos y otros luchan por controlar el proceso de trabajo y, en el marco de esa lucha y de la relación de explotación propia del capitalismo (Spicer & Böhm, 2007), tiene lugar la resistencia. Trabajos posteriores (Burawoy, 1979; Knights & Willmott, 1989) señalaron la importancia de estudiar el problema de la subjetividad del trabajador, con lo que la perspectiva objetivista y materialista inicial de la teoría fue desplazada por una visión que, influenciada por Foucault (Knights & Willmott, 2007), ve el proceso de trabajo como un espacio en el que se producen distintos modos de subjetivación, uno de los cuales es la resistencia.

A partir de los años noventa, la obra de Foucault empieza a convertirse en un referente teórico del estudio de las organizaciones (Hatchuel, Pezet, Starkey, & Lenay, 2005) y, más recientemente, de la resistencia. Para Foucault (1976), la resistencia nunca está en posición de exterioridad con relación al poder: si bien este permea el conjunto de las relaciones sociales, existen siempre discontinuidades, espacios vacíos que dejan margen a la liberación individual y la resistencia (Knights & Vurdubakis, 1994). Así, trabajos como el de Collinson (2003) utilizan este referente teórico para comprender las distintas formas de subjetividad de los empleados frente al poder organizacional, entre las cuales está la resistencia, pero también la dramaturgia y el consentimiento. El interés heurístico de estas categorías radica en que, si bien fueron identificadas en organizaciones basadas en la vigilancia, algunas investigaciones (Gagnon, 2008; Saavedra-Mayorga, 2014) las han utilizado para

caracterizar el comportamiento de trabajadores de distinto tipo de organizaciones.

Es considerable el número de trabajos que utilizan los conceptos de Foucault para caracterizar la resistencia en el contexto organizacional. Al analizar investigaciones recientes (Fleming, 2014), puede observarse que el interés por los mecanismos de control disciplinario, que constriñe y delimita a los individuos a través de una acción sobre el cuerpo, se ha desplazado hacia las formas de gestión de la vida misma, a las cuales Foucault (2004) denominó *biopolítica*. Aunque para algunos (Alvesson, 1996) es problemático usar la obra foucaultiana para teorizar la resistencia, autores como Knights (2016) ven en el último periodo de su obra pistas para desarrollar no ya una reflexión sobre la emancipación, a la manera de la teoría crítica, sino una micropolítica de la resistencia (Thomas & Davies, 2005a). En esta perspectiva, la emancipación no tendría como horizonte la libertad abstracta del individuo frente a las cadenas de la ideología y de los condicionamientos sociales, sino una mucho más modesta, la cual es alcanzable en el nivel de las prácticas cotidianas.

La tabla 2 presenta los principales enfoques teóricos desde los que se ha abordado el problema de la resistencia en las organizaciones, clasificados a partir del análisis temático de la literatura.

Un primer conjunto de teorías parece corresponder, en términos temáticos, con lo que algunos autores han denominado el giro posmoderno en los estudios organizacionales (Linstead, 2004). Aunque no necesariamente se sustentan en los trabajos de los filósofos de la *french theory*, existe un conjunto importante de estudios que analiza la resistencia a partir de tres líneas temáticas caras al posmodernismo: la identidad, el género y el discurso:

- Un conjunto de obras estudia de qué manera el empleado trata con sus complejas experiencias de trabajo a partir de su identificación con la organización, con un grupo social determinado (Richards & Marks, 2011), con su oficio o profesión (Tomkins & Nicholds, 2017) o con elementos de su historia personal. El concepto de identidad y, en particular, el de trabajo identitario (Koveshnikov, Vaara, & Ehrnrooth, 2016), desempeña un papel central, ya sea visto como una forma de control o como un medio para la resistencia.
- Otras investigaciones estudian el vínculo que existe entre las relaciones de género, las prácticas de control y la resistencia en las organizaciones (Thomas, Mills, & Mills, 2004). Así, se encuentran trabajos sobre el aporte del feminismo a la comprensión de la resistencia organizacional (Thomas & Davies, 2005b), sobre los efectos y modos de resistir a los tradicionales roles

de género (Griffin et al., 2017) y a comportamientos sexistas (McKie & Jyrkinen, 2017) y violentos (Alvinius & Holmberg, 2019), y, de manera más general, sobre la forma como la identidad de género (Hodgson, 2003), el cuerpo (Ball, 2005) y la sexualidad (Liu, 2017) constituyen recursos valiosos para la resistencia.

- Finalmente, otros trabajos utilizan los recursos analíticos provistos por el giro lingüístico en los estudios organizacionales (Brown & Coupland, 2005) para estudiar la organización como un espacio de luchas discursivas (Erkama, 2010). Afirman que la resistencia no consiste únicamente en un tipo de actuación, sino también en el posicionamiento con respecto a discursos hegemónicos y al uso de diversos tipos de estrategias discursivas (Fleming & Spicer, 2007; Nentwich & Hoyer, 2013). Algunos referentes teóricos movilizados son la teoría del discurso político (Dellagnelo et al., 2014) y el análisis crítico del discurso (Vayreda, Conesa, Revelles-Benavente, & González Ramos, 2019).

Un segundo elemento para resaltar es la presencia de teorías propias de la filosofía y las ciencias sociales para comprender el problema de la resistencia organizacional. Además de la teoría del proceso del trabajo, la teoría crítica y el posmodernismo (ya mencionados), se encuentran la teoría del campo (Dick, 2008), la teología materialista (Murtola, 2012), el psicoanálisis (Stavrakakis, 2008; Vidaillet & Gamot, 2015), las teorías sobre la hegemonía (Böhm et al., 2008; Dellagnelo et al., 2014), la teoría de los circuitos del poder (Silva et al., 2016), la teoría del poder destituyente (Dey, 2016) y el interaccionismo simbólico (Prasad & Prasad, 2000). La profusión y diversidad de aproximaciones evidencia el reconocimiento, propio de la vertiente crítica del campo, de que la organización es un espacio en el que transcurre una parte significativa de la experiencia humana, y que las relaciones entre el poder y la resistencia son un problema que requiere una mirada interdisciplinaria.

Un tercer grupo de trabajos aglutina los estudios poscoloniales y decoloniales. Aunque estos enfoques tienen un conjunto de características comunes, difieren en algunos elementos, como sus fuentes, sus fines, el *locus* y su contexto sociohistórico y cultural. Los estudios poscoloniales se inspiran en trabajos como los de Said, Spivak y Bhabha y en las problemáticas de sus países de origen (Palestina e India) (Prasad & Prasad, 2003; Sambajee, 2015; Sinha & Bathini, 2019). Los decoloniales, por su parte, se inspiran en autores latinoamericanos, como Dussel y Quijano. Luchan contra un proceso colonial más antiguo y contra el poder material e inmaterial de sus conquistadores, cuyas consecuencias aún persisten. Un poder eurocétrico, una hegemonía a la que hay que

Tabla 2.

*Principales enfoques teóricos para el estudio de la resistencia en las organizaciones.*

Enfoque teórico	Algunos trabajos representativos
Estudios sobre la identidad	Collinson (2003), Cooper (2018), Doolin (2002), Harding, Lee y Ford (2014), Humphreys y Brown (2002), León-Medina (2009), Lok y Willmott (2014), Mahadevan (2012), Richards y Marks (2011), Tomkins y Nicholds (2017), Tsouroufli, Özbilgin y Smith (2011), Westwood y Johnston (2012).
Estudios sobre el género	Alvinius y Holmberg (2019), Brickell (2002), Butler (2019), De Coster y Zanoni (2019), Griffin, Harding y Learmonth (2017), Hodgson (2003), Irni (2009), Liu (2017), McKie y Jyrkinen (2017), Thomas y Davies (2005b), Van Den Brink (2015).
Estudios sobre el discurso	Callahan (2011), Dellagnelo, Böhm y Emerenciano De Mendonça (2014), Erkama (2010), Erkama y Vaara (2010), Nentwich y Hoyer (2013), Putnam, Grant, Michelson y Cutcher (2005), Spicer y Fleming (2007).
Teoría del proceso de trabajo	Ackroyd y Thompson (1999), Burawoy (1979), Castillo y Ratto (2018), Hodson (1995), Jermier, Knights y Nord (1994), Knights y Willmott (1989), McCabe (2014), Willmott (2005)
Filosofía del poder de Foucault	Dick y Hyde (2006), Fleming (2014), Glenday (2011), Hoy (2004), Knights (2002, 2016), Munro (2017), Norbäck (2019), Thomas y Davies (2005a), Weiskopf y Tobias-Miersch (2016)
Deleuze y Guattari	Barthold, Dunne y Harvie (2018), Munro (2016), Pullen, Rhodes y Thanem (2017)
Teorías sobre la hegemonía	Böhm, Spicer y Fleming (2008), Dellagnelo et al. (2014), Hoy (2004), Lok y Willmott (2014), Spicer y Böhm (2007), Willmott (2005)
Teoría de los circuitos de poder	Davenport y Leitch (2005), Silva, Hsu, Backhouse y McDonnell (2016)
Teoría crítica	Alvesson y Deetz (2006), Hoy (2004), Tweedie (2018), Tweedie y Holley (2016)
Teoría del campo	Dick (2008), Frers y Meier (2017), Hoy (2004)
Estudios poscoloniales y decoloniales	de Barcellos, Dellagnelo y de Salles (2017), Misocsky y Böhm (2013), Misocsky, Dornelas Camara, Rodrigues Cerqueira y Cordioli Coto (2012), Misocsky, Flores y Böhm (2008), Prasad y Prasad (2003), Sambajee (2015), Sinha y Bathini (2019)
Psicoanálisis	Kersten (2001), Stavrakakis (2008), Vidaillet y Gamot (2015)
Teología materialista	Hoy (2004), Murtola (2012)
Teoría del poder destituyente	Dey (2016)
Interaccionismo simbólico	Prasad y Prasad (2000)
Teorías sobre las emociones	Duarte, Palermo y Arriaga (2018), Hughes (2005)
Teoría de los afectos	Ashcraft (2017)
Teorías sobre la justicia	Audebrand y Barros (2018), Edwards (2011)
Teorías sobre la estrategia	Bidmon y Boe-Lillegraven (2019), Rantakari y Vaara (2016)
Teoría de la constitución comunicativa	Wilhoit y Kisselburgh (2019)
Estudios sobre el liderazgo	Collinson (2019), Collinson y Tourish (2015), Tourish (2013), Zoller y Fairhurst (2007)
Teorías sobre la motivación	Brett, Uhl-Bien, Huang y Carsten (2016), Das y Chakraborty (2018)
Teorías sobre el consumo	Eckhardt y Mahi (2012)
Teorías sobre el emprendimiento	Egan-Wyer, Muhr y Rehn (2018)
Teorías sobre la innovación	Harrisson, Laplante y St-Cyr (2001)
Teoría del capital humano	Fleming (2017)
Teorías del <i>sensemaking</i>	Hilde y Mills (2017), Manolchev (2019)
Nueva gestión pública	Kayas, Hines, McLean y Wright (2018), Smyth (2017), Thomas y Davies (2005a)

Fuente: elaboración propia.

resistirse (de Barcellos, Dellagnelo, & Uglione, 2015), oponerse (de Barcellos et al., 2017) y defenderse (Misocsky et al., 2008). Para ello, es necesario organizarse de maneras más efectivas que las de la opresión (Segnini & Alcadipani, 2014), ponerse del lado de las víctimas que reclaman sus derechos (Misocsky et al., 2012) y resistir al poder de los victimarios, que buscan desconocerlos, desvirtuarlos o violentarlos en nombre del desarrollo, el progreso o el capital (Misocsky & Böhm, 2013).

Un cuarto conjunto de teorías tiene que ver propiamente con el campo del *management*. Aquí se identifican dos bloques de trabajos:

- Por un lado, aquellos que abordan la resistencia desde los estudios sobre el liderazgo. Aunque se esperaría que este fuera un tema recurrente en el campo, teniendo en cuenta que liderar consiste ante todo en ejercer influencia sobre los colaboradores –y superar por tanto su resistencia–, existen pocos trabajos que abordan el tema. Ello se explica por el carácter excesivamente optimista de la literatura *mainstream*, que suele suponer que liderar consiste en inspirar y motivar a los trabajadores en búsqueda de un desempeño superior, y que donde hay liderazgo hay compromiso y aquiescencia. Hay, sin embargo, un conjunto de investigaciones críticas (Saavedra-Mayorga, 2014, 2019; Tourish, 2013; Tourish, Collinson, & Barker, 2009) que muestra que el liderazgo tiene también un lado oscuro, y que recurre al uso de tácticas coercitivas, como resultado de lo cual la resistencia es un fenómeno mucho más frecuente y diverso de lo que se supone.
- Por otro lado, aquellos que abordan la resistencia desde dominios particulares del *management*. Aquí se encuentran trabajos sobre la resistencia desde el punto de vista de la estrategia (Rantakari & Vaara, 2016), la innovación (Das & Chakraborty, 2018), el emprendimiento (Egan-Wyer et al., 2018) y la nueva gestión pública (Kayas et al., 2018). También están las investigaciones que abordan las distintas manifestaciones del fenómeno a partir de teorías del campo del comportamiento organizacional: la teoría de los afectos (Ashcraft, 2017), la motivación (Das & Chakraborty, 2018), la justicia (Audebrand & Barros, 2018) y el *sensemaking* (Manolchev, 2019).

Un elemento para destacar es que, aunque la revisión bibliográfica se centró en *journals* del campo de los negocios y el *management*, las investigaciones que movilizan teorías propias del campo de la administración son menos numerosas comparadas con las que se formulan desde la filosofía y las ciencias sociales. Esto pone en evidencia que para la comprensión del fenómeno de la resistencia al

poder o al control en las organizaciones suele recurrirse a una mirada interdisciplinaria.

## Formas, mecanismos o estrategias de resistencia

Una vez revisados los principales referentes teóricos para el estudio de la resistencia en las organizaciones, cabe preguntarse cómo esta se ejerce o, en otras palabras, a través de cuáles mecanismos se resisten los trabajadores al control organizacional. Así como el poder se materializa a través de estrategias y tácticas (Bourgeois & Nizet, 1995), de la misma forma la resistencia se lleva a cabo a través de medios y acciones concretas.

Como vimos, la investigación empírica sobre la resistencia recibió un impulso importante con la teoría del proceso de trabajo. Pero a partir de los años noventa se produjeron dos cambios importantes: el primero (ya mencionado) es la toma en consideración del problema de la subjetividad del trabajador y el segundo tiene que ver con el trabajo de Scott (1985, 2016), uno de los académicos más influyentes en el campo. Este autor muestra que las relaciones entre dominantes y dominados ocurren en una representación escénica, que tiene una dimensión pública, pero también otra latente, en la que se produce el discurso oculto y en la que tienen lugar, por parte de estos últimos, actos cotidianos de resistencia.

Aunque fue objeto de debate (Courpasson & Vallas, 2016a), el enfoque infrapolítico de Scott (2016) ha tenido gran importancia en el estudio de la resistencia, no solamente en el ámbito de los movimientos sociales, sino también de las organizaciones. De este modo, se han multiplicado las investigaciones que rastrean, en los comportamientos y discursos cotidianos (Prasad & Prasad, 2000), indicios de inconformidad y descontento y acciones de resistencia. Una consecuencia de este cambio ha sido una explosión de la literatura, que ha multiplicado los comportamientos considerados como resistentes (Fleming & Spicer, 2008) y ha dado lugar a un campo de trabajo verdaderamente interesante para el teórico de las organizaciones, pero que, por otro lado, ha conducido a una especie de indefinición, en la que todo puede ser considerado resistencia, con lo cual el concepto mismo puede perder capacidad explicativa.

Para aclarar un poco la discusión, a continuación se muestran las principales tipologías de acciones de resistencia que pueden encontrarse en la literatura, y se presenta el resultado de la revisión bibliográfica realizada, teniendo como criterio de clasificación el tipo de táctica, estrategia o medio de resistencia estudiados en las investigaciones. Así, la tabla 3 presenta las principales taxonomías de acciones de resistencia que es posible encontrar en la literatura.

Tabla 3.  
Principales taxonomías de acciones de resistencia

Autor	Tipo de estudio	Criterio de clasificación	Tipos de resistencia
Tucker (1993)	Empírico	Modos de control social por parte de trabajadores temporales	Chisme, confrontación, resignación, tolerancia, robo, sabotaje, no cooperación, acción colectiva, queja formal, uso de la ley y violencia
Hodson (1995)	Teórico	Formas de resistencia que replican los modos de organización del proceso de trabajo de Edwards (1978)	Desvío del abuso, regulación de la cantidad de trabajo, defensa de la autonomía y participación del trabajador
Prasad y Prasad (1998)	Teórico	Formas de expresión de la resistencia cotidiana en lugares de trabajo	Confrontación abierta hacia supervisores o clientes, subversiones sutiles a los sistemas de control y adaptaciones ambiguas a la autoridad
Hollander y Einwohner (2004)	Teórico	Intención o no de resistir y reconocimiento del acto por el agente al que está dirigido o de un observador	Resistencia abierta, cubierta, involuntaria, reconocida por el objetivo, reconocida externamente, desapercibida e intentada
Spicer y Böhm (2007)	Teórico	Movimientos de resistencia frente al discurso del <i>management</i>	Resistencia organizada en el lugar de trabajo, mal comportamiento organizacional, movimientos cívicos y organizaciones de movimientos cívicos
Mumby et al. (2017)	Teórico	¿Qué cuenta como resistencia y cuándo ocurre?	Infrapolítica individual, infrapolítica colectiva, insubordinación e insurrección

Fuente: elaboración propia.

Entre estas clasificaciones sobresale la de Mumby et al. (2017), la cual tiene dos criterios de ordenamiento: el carácter privado u oculto de la acción y su carácter individual o colectivo. Tiene una alta capacidad explicativa, pues permite ordenar, alrededor de cuatro categorías, una amplia variedad de acciones de resistencia. No obstante su importancia, este tipo de trabajos son raros en la literatura, debido a la reserva que algunos autores muestran con respecto a los ejercicios clasificatorios (Courpasson & Vallas, 2016a; Mumby, 2005) y a la dificultad que suele entrañar la síntesis de un campo de investigación cada vez más amplio y diverso.

La tabla 4 presenta las principales acciones y medios de resistencia en las organizaciones, clasificadas a partir del análisis temático de la literatura.

Un primer tipo de investigaciones se concentra en las manifestaciones abiertas de reivindicación de derechos laborales, en particular a través de la acción sindical (Taylor & Bain, 2001), el medio tradicional de resistencia frente a las prácticas de control de la dirección (Fleming & Spicer, 2007). El número de estas investigaciones es relativamente bajo, lo que se explica por la creciente pérdida de poder de los sindicatos y porque su análisis ha quedado circunscrito al campo de la sociología del trabajo. De la misma forma, son poco numerosas las investigaciones sobre formas abiertas de macrorresistencia, tales como los motines (Humphreys et al., 2013) y las rebeliones (Rossman, 2005), las cuales parecen ser cada vez menos frecuentes en la organización contemporánea, basada en otro tipo de mecanismos de control (Fleming, 2014).

Comparada con esas formas abiertas y colectivas, es mucho más frecuente la investigación sobre las formas subrepticias de resistencia, llamadas *mal comportamiento organizacional*: acciones del trabajador que desafían las reglas y las formas de control de la organización. Es una categoría amplia de comportamientos, que algunos autores (Collinson & Ackroyd, 2005) ubican a medio camino entre la resistencia (abierta y organizada) y el simple disenso (lingüístico y discursivo), pero que, a la luz de la conceptualización realizada en esta investigación, pueden ubicarse en el ámbito de la resistencia. Las formas de mal comportamiento organizacional incluyen apropiación de tiempo, de trabajo, de producto y de identidad (Ackroyd & Thompson, 1999). Dentro de esta categoría entran prácticas como el sabotaje (LaNuez & Jermier, 1994), el escamoteo (De Certeau, 2000) y el trabajo vacío (Paulsen, 2015). Una forma importante de mal comportamiento es la transgresión normativa, la cual ha sido estudiada principalmente en los *managers* (Young, 1999), y que Babeau (2005) demostró que, lejos de ser un comportamiento excepcional, es constitutivo de la vida organizacional.

Un tercer tipo de acciones son ciertas formas de trabajo que no suelen considerarse dentro del campo de la resistencia, pero que llegan a serlo cuando los individuos se posicionan frente a prácticas económicas depredadoras propias de la lógica competitiva del neoliberalismo (Lund & Tienari, 2019). Se encuentran aquí investigaciones sobre el trabajo en equipo (van den Broek et al., 2008), voluntario (O'Toole & Grey, 2016) y no remunerado (Baines, 2004). De la misma forma, incluyen investigaciones sobre el papel emancipatorio de ciertas formas de emprendimiento

Tabla 4.

*Principales acciones y medios de resistencia en las organizaciones.*

Acciones y medios de resistencia	Algunos trabajos representativos
Acciones sindicales	Fleming y Spicer (2007), Harrisson et al. (2001), Taylor y Bain (2001)
Motines y rebeliones	Humphreys, Gibson y Oyler (2013), Rossman (2005)
Mal comportamiento (sabotaje, apropiación de producto y material, pérdida de tiempo)	Anteby (2003), Collinson y Ackroyd (2005), Karlsson (2012), LaNuez y Jermier (1994), Lawrence y Robinson (2007), Lundberg y Karlsson (2011), Paulsen (2015), Vardi y Weitz (2003), Young (1999).
Formas de trabajo, emprendimiento y liderazgo	Dey (2016), Norbäck (2019), O'Toole y Grey (2016), Sabella y El-Far (2019), Vakkayil (2017), van den Broek, Barnes y Townsend (2008), Zoller y Fairhurst (2007).
Habla, lengua y discurso	Erkama (2010), Erkama y Vaara (2010), Ezzamel y Willmott (2008), Gagnon y Collinson (2017), Meriläinen, Tienari, Thomas y Davies (2004), Nentwich y Hoyer (2013), Putnam et al. (2005), Spaaij et al. (2019), Spicer y Fleming (2007), Wilmot (2017).
Narrativas e historias	Aeon y Lamertz (2019), Gabriel (1995), Imas y Weston (2012), Sayers y Fachira (2015).
Denuncia de irregularidades	Alvinius y Holmberg (2019), Gabriel (2008), Karfakis y Kokkinidis (2011), Munro (2017), Peticca-Harris, Weststar y McKenna (2015), Rothschild y Miethe (1994), Skinner (2011), Weiskopf y Tobias-Miersch (2016), Weiskopf y Willmott (2013).
Humor, ironía y cinismo	Fleming (2005), Fleming y Sewell (2002), Fleming y Spicer (2003, 2007), Linstead (1988), Rodrigues y Collinson (1995), Sayers y Fachira (2015), Sewell (2008), Taylor y Bain (2003), Westwood y Johnston (2012).
E-resistencia	Ainsworth, Hardy y Harley (2005), Barros (2018), Barros y Michaud (2019), Gossett y Kilker (2006), Massa (2016), Munro (2016), Wilner, Christopoulos y Alves (2017).
Trabajo identitario	Ainsworth y Hardy (2009), Case y Piñeiro (2006), Cooper (2018), Costas y Grey (2014), Harding et al. (2014), Hilde y Mills (2017), Hodgson (2003), Humphreys y Brown (2002), Mahadevan (2012), Manolchev (2019), Sinha y Bathini (2019), Tomkins y Nicholds (2017).
Cuerpo y sexualidad	Ball (2005), Courpasson y Monties (2017), Fleming y Spicer (2007), Liu (2017), Reinhold, Schnugg y Barthold (2018).
Resistencia emocional	Irni (2009), Sandiford y Seymour (2011), Tsouroufli et al. (2011).
Uso del espacio	Daskalaki y Kokkinidis (2017), Frers y Meier (2017), Thanem (2012).
Imágenes, música, baile y ceremonia	Alcadipani y Islam (2017), Korczynski (2007), McCabe (2019), Reinhold et al. (2018).

Fuente: elaboración propia.

(Sabella & El-Far, 2019) y sobre el potencial del liderazgo para movilizar la resistencia colectiva en el lugar del trabajo (Zoller & Fairhurst, 2007).

Las acciones de resistencia más frecuentemente estudiadas en la literatura son aquellas de tipo discursivo. Esta es una categoría amplia, que contempla aquellas formas a través de las cuales los individuos utilizan las conversaciones, las historias, la retórica y en general el lenguaje para posicionarse frente al poder y mostrar su descontento, bien sea de manera abierta u oculta. Muchos de estos comportamientos no se consideraban originalmente como formas de resistencia, pero han empezado a serlo como resultado del reconocimiento de la importancia de la dimensión discursiva de la vida organizacional (Grant, Hardy, Oswick, & Putnam, 2004). Dentro de esta categoría se encuentran los siguientes tipos de trabajos:

- Los que se refieren al habla (Brown & Coupland, 2005) y la lengua (Wilmot, 2017), y que exploran un amplio rango de luchas (Erkama, 2010) y estrategias discursivas (Putnam et al., 2005) empleadas en el lugar de trabajo.
- Los que exploran la función que cumplen las narrativas y las historias (Gabriel, 2004). Estos examinan cómo los individuos y los grupos crean o se identifican con historias, reales o ficticias, que les permiten construir sentido de su experiencia con el poder y posicionarse frente a él (Nentwich y Hoyer, 2013), las cuales pueden corresponder a distintos modos de subjetivación (Gabriel, 1995).
- Los que abordan otras formas ocultas de micro resistencia, como el humor, la ironía (Sewell, 2008) y el cinismo. El estudio del humor en el campo se remonta, entre otros, a los trabajos de Linstead (1988) y de

Rodrigues y Collinson (1995), que muestran las posibilidades que este ofrece para expresar insatisfacción en ambientes laborales en los que formas más abiertas de resistencia podrían provocar represalias. En cuanto al cinismo, las investigaciones han señalado su potencial productivo (Fleming, 2005), pero también su carácter paradójico: mientras que la literatura del *management* lo ve como una anomalía y el humanismo radical, como una defensa frente a la dirección, Fleming y Spicer (2003) muestran que esta puede ser un mecanismo que no desafía, sino que refuerza el control organizacional.

- Los que exploran las formas abiertas de resistencia a través del discurso, en particular la denuncia de irregularidades ;*whistlebowing*; (Munro, 2017). Este concepto designa el proceso por medio del cual un miembro de la organización hace públicos sus reclamos al poder (Rothschild & Miethe, 1994). Aunque ha sido teorizado por diferentes autores (Kenny, Fotaki, & Vandekerckhove, 2020), la formulación que mayor influencia ha tenido es la de Foucault (2008), con el concepto de *parresia*, la palabra griega que designa la acción de decir la verdad de manera libre y valiente frente al poderoso (Saavedra-Mayorga, 2014). Los trabajos que abordan esta forma de resistencia señalan su valor ético (Weiskopf & Willmott, 2013) y el papel que desempeña en la subversión de sistemas opresivos de control y en el desenmascaramiento de agendas ocultas.

Un cuarto tipo de investigaciones tiene que ver con el papel del trabajo identitario, el cuerpo y la sexualidad en la articulación de la resistencia. Una de las principales funciones de la identidad es que permite al individuo formarse una imagen de sí mismo a partir de la construcción de una serie de identificaciones personales, colectivas (León-Medina, 2009) y profesionales (Case & Piñeiro, 2006; Cooper, 2018), que pueden servirle de punto de apoyo para enfrentar el sufrimiento y las distintas formas de poder organizacional. La identidad se expresa comúnmente a través elementos discursivos ;de ahí el concepto de identidad narrativa (Ricoeur, 1996);, pero tiene múltiples facetas. Por eso algunos estudios exploran cómo determinadas representaciones y prácticas asociadas al cuerpo (Courpasson & Monties, 2017) y a la sexualidad (Fleming, 2007) sirven para reafirmar la identidad y para hacer frente a presiones institucionales.

Un último tipo de trabajos tiene que ver con el uso de elementos espaciales y estéticos. Aquí se encuentra el de Courpasson, Dany y Delbridge (2017), que muestra que la resistencia es una experiencia social a través de la cual los individuos dan forma a lugares físicos y explotan su entorno. De esta manera, adquiere importancia el *dónde*

tienen lugar las acciones de contestación. En esa línea se encuentran investigaciones sobre el papel del carácter fijo o móvil de los espacios de resistencia (Daskalaki & Kokkinidis, 2017) y sobre los límites y potencialidades que ofrecen en este sentido los lugares públicos (Frers & Meier, 2017). Finalmente, en esta categoría se pueden incluir los estudios que exploran una dimensión estética de la resistencia en el sentido de que se considera que esta puede articularse a través de la imagen (Alcadipani & Islam, 2017), la música (Korczynski, 2007), el baile (Reinhold et al., 2018) y la ceremonia (McCabe, 2019).

## Conclusiones

Como se ha evidenciado, el poder y la resistencia son fenómenos complejos. Un rasgo esencial de la resistencia es que no consiste en una simple negación o contraposición frente al poder, sino que tiene además un carácter positivo en cuanto es un ejercicio de afirmación, pues quien resiste suele hacerlo desde algún juicio ético y desde una determinada noción de justicia, a la que considera amenazada por un orden instituido.

Hemos visto que el análisis de la resistencia tiene ya una importante tradición en el campo de los estudios organizacionales, abordándolo desde diversas perspectivas teóricas, que van desde la filosofía y las ciencias sociales hasta las teorías propias de la disciplina del *management*. Una característica importante de estas aproximaciones es el creciente reconocimiento de que la resistencia no es un fenómeno naturalmente perjudicial, que deba ser combatido por parte de la dirección, sino que forma parte esencial de la vida organizacional, y que, en consecuencia, debe ser estudiado no ya solamente desde un punto de vista funcionalista e instrumental, sino desde uno comprensivo y crítico.

La diversidad de aproximaciones teóricas al problema refleja asimismo su diversidad fenomenológica, pues, como se ha visto, la resistencia se manifiesta de múltiples formas en la vida organizacional, las cuales abarcan desde la huelga hasta el uso del cuerpo y la sexualidad, el espacio y la estética, pasando por un amplio repertorio de acciones de tipo comportamental y discursivo. Así pues, una de las tareas fundamentales del investigador consiste en develar las múltiples caras que esta asume e interpretarlas y comprender sus implicaciones en la construcción de la realidad organizacional.

Como otros fenómenos de la vida social, este concepto ha atraído el interés de académicos de un amplio rango de disciplinas. El principal aporte que hace el campo de los estudios organizacionales a esta discusión consiste en abordar el problema en términos concretos, situacionales y contextuales, pues lo que a este le interesa no

son solamente los movimientos sociales que cuestionan las ideologías y las élites dominantes, o el proceso individual que resulta de una combinación de afectos, procesos cognitivos y emociones, sino la forma particular que asume la resistencia en el marco de la vida organizacional, determinada a la vez por elementos individuales y colectivos. La organización es un tipo particular de formación social en la que el poder asume unas formas características, mediadas usualmente por la relación de subordinación, la cual condiciona la acción de los individuos, a la vez que los obliga a ser recursivos en su expresión de inconformidad y, por lo tanto, en el ejercicio de la resistencia. De ahí que sean cada vez más abundantes los trabajos que analizan las formas que esta asume, y de los que se ha pretendido dar cuenta en este artículo por medio de una perspectiva taxonómica.

Asimismo, se ha evidenciado que los cambios que se han operado en las formas de control organizacional a su vez han estado acompañados de una ampliación en las formas de resistencia, de manera que la investigación sobre las acciones abiertas y colectivas se ha complementado con el estudio de las acciones individuales, con frecuencia ocultas, que durante mucho tiempo se consideraron como inocuas y sin efecto sobre las estructuras de poder. Así, en un ambiente organizacional regido por técnicas de gestión normativa, la gestión del conocimiento, la búsqueda de la excelencia y el liderazgo, adquiere mayor relevancia la palabra, el discurso y el lenguaje tanto para expresar descontento como para enfrentarse al poder.

Luego del análisis realizado pueden encontrarse algunas limitaciones de la investigación, cada una de las cuales da lugar a una pista de trabajo futuro. La primera se refiere a que en la conformación del corpus se privilegió la selección de artículos publicados en *journals* del área de *business and management*, cuyos textos suelen tener un carácter interdisciplinario. No obstante, sería útil realizar investigaciones que exploren el tema en *journals* de campos como la sociología, la psicología, la economía y la antropología, entre otros, de forma que sea posible distinguir las particularidades de la mirada de cada uno para la comprensión de la relación entre el poder y la resistencia en el contexto organizacional.

La segunda se refiere a que la investigación buscó dar cuenta de la literatura disponible sobre la resistencia a partir de dos criterios de clasificación: su referente teórico y sus mecanismos o acciones específicas. Aunque se trata de criterios amplios para comprender el fenómeno, son el resultado de los intereses y el criterio de los investigadores; por lo tanto, a partir de este mismo corpus, pueden

desarrollarse investigaciones que den cuenta de la investigación sobre la resistencia, ya no desde una perspectiva taxonómica, sino analítica y prospectiva. Igualmente, pueden desarrollarse trabajos empíricos que busquen comprender, en un contexto y un tiempo particulares, cómo determinadas estrategias de poder dan lugar a ciertas tácticas de resistencia y de qué manera esta dinámica da forma a la vida organizacional.

Finalmente, para la conformación del corpus no se tuvo en cuenta un criterio geográfico. Esta decisión, junto con la de privilegiar los trabajos publicados en revistas indexadas en las bases de datos más reconocidas en el mundo en las que predominan las publicaciones en inglés, hizo que la cantidad encontrada de investigaciones de origen latinoamericano fuera escasa, lo que señala la necesidad de revisar y analizar de manera específica la producción teórica y empírica de nuestro continente con respecto al tema estudiado. Una investigación de esta naturaleza sería relevante en la medida en que Latinoamérica es una región con características propias, cuyo estudio de sus organizaciones, en las que conviven distintas lógicas de ordenamiento del trabajo, podría revelar formas de acción y de discurso que no hayan sido tenidas en cuenta por las corrientes hegemónicas del campo, y que permitan encontrar caminos originales, autóctonos y útiles que hagan más equitativas las relaciones entre los actores.

## Declaración de conflicto de interés

Los autores no manifiestan conflictos de intereses institucionales ni personales.

## Referencias bibliográficas

- Ackroyd, S., & Thompson, P. (1999). *Organizational misbehaviour*. London: Sage.
- Aeon, B., & Lamertz, K. (2019). Those who control the past control the future: The dark side of rhetorical history. *Organization Studies*. <https://doi.org/10.1177/0170840619844284>
- Ainsworth, S., & Hardy, C. (2009). Mind over body: Physical and psychotherapeutic discourses and the regulation of the older worker. *Human Relations*, 62(8), 1199-1229. <https://doi.org/10.1177/0018726709334490>
- Ainsworth, S., Hardy, C., & Harley, B. (2005). Online consultation: E-Democracy and E-Resistance in the Case of the Development Gateway. *Management Communication Quarterly*, 19(1), 120-145. <https://doi.org/10.1177/0893318905276562>
- Alcadipani, R., & Islam, G. (2017). Modalities of opposition: Control and resistance via visual materiality. *Organization*, 24(6), 866-891. <https://doi.org/10.1177/1350508417694962>
- Alvesson, M. (1996). *Communication, power and organization*. Berlin: Walter de Gruyter.

- Alvesson, M., & Deetz, S. (2006). Critical theory and postmodernism: approaches to organizational studies. En S. Clegg, C. Hardy, T. Lawrence, & W. Nord (Eds.), *The Sage handbook of organization studies* (pp. 255-283). London: Sage.
- Alvinius, A., & Holmberg, A. (2019). Silence-breaking butterfly effect: Resistance towards the military within #MeToo. *Gender, Work and Organization*, 26(9), 1255-1270. <https://doi.org/10.1111/gwao.12349>
- Antebi, M. (2003). La "perruque" en usine: approche d'une pratique marginale, ilégal et fuyante. *Sociologie du Travail*, 45(4), 453-471. <https://doi.org/10.1016/j.soctra.2003.10.003>
- Ashcraft, K. L. (2017). 'Submission' to the rule of excellence: Ordinary affect and precarious resistance in the labor of organization and management studies. *Organization*, 24(1), 36-58. <https://doi.org/10.1177/1350508416668188>
- Aubert, N., & Gaulejac, V. d. (2007). *Le coût de l'excellence*. Paris: Seuil.
- Audebrand, L., & Barros, M. (2018). All Equal in Death? Fighting inequality in the contemporary funeral industry. *Organization Studies*, 39(9), 1323-1343. <https://doi.org/10.1177/0170840617736934>
- Babeau, O. (2005). *Le manager et la transgression ordinaire des règles: le cas des sociétés de conseil en managementz* (Tesis de doctorado). Université Paris Dauphine.
- Baines, D. (2004). Caring for nothing: Work organization and unwaged labour in social services. *Work, Employment and Society*, 18(2), 267-295. <https://doi.org/10.1177/09500172004042770>
- Ball, K. (2005). Organization, surveillance and the body: towards a politics of resistance. *Organization Studies*, 12(1), 89-108. <https://doi.org/10.1177/1350508405048578>
- Barros, M. (2018). Digitally crafting a resistant professional identity: The case of Brazilian 'dirty' bloggers. *Organization*, 25(6), 755-783. <https://doi.org/10.1177/1350508418759185>
- Barros, M., & Michaud, V. (2019). Worlds, words, and spaces of resistance: Democracy and social media in consumer co-ops. *Organization*, 27(4), 578-612. <https://doi.org/10.1177/1350508419831901>
- Barthold, C., Dunne, S., & Harvie, D. (2018). Resisting financialisation with Deleuze and Guattari: The case of Occupy Wall Street. *Critical Perspectives on Accounting*, 52, 4-16. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2017.03.010>
- Bidmon, C. M., & Boe-Lillegraven, S. (2019). Now, switch! Individuals' responses to imposed switches between exploration and exploitation. *Long Range Planning*, en prensa. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2019.101928>
- Böhm, S., Spicer, A., & Fleming, P. (2008). Infra-political dimensions of resistance to international business: a neo-Gramscian approach. *Scandinavian Journal of Management*, 24(3), 169-182. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2008.03.008>
- Bourgeois, E., & Nizet, J. (1995). *Pression et légitimation. Une approche constructiviste du pouvoir*. Paris: P.U.F.
- Braverman, H. (1980). *Trabajo y capital monopolista*. México: Editorial Nuestro Tiempo.
- Brett, J., Uhl-Bien, M., Huang, L., & Carsten, M. (2016). Goal orientation and employee resistance at work: Implications for manager emotional exhaustion with the employee. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(3), 611-633. <https://doi.org/10.1111/joop.12144>
- Brickell, C. (2002). Through the (new) looking glass: Gendered bodies, fashion and resistance in postwar New Zealand. *Journal of Consumer Culture*, 2(2), 241-269. <https://doi.org/10.1177/146954050200200205>
- Brown, A., & Coupland, C. (2005). Sounds of Silence: Graduate Trainees, Hegemony and Resistance. *Organization Studies*, 26(7), 1049-1069. <https://doi.org/10.1177/0170840605053540>
- Burawoy, M. (1979). *Manufacturing Consent*. Chicago: Chicago University Press.
- Butler, C. (2019). Managing the Menopause through 'Abjection Work': When Boobs Can Become Embarrassingly Useful, Again. *Work, Employment and Society*, 34(4), 696-712. <https://doi.org/10.1177/0950017019875936>
- Callahan, J. L. (2011). Incivility as an instrument of oppression: Exploring the role of power in constructions of civility. *Advances in Developing Human Resources*, 13(1), 10-21. <https://doi.org/10.1177/1523422311410644>
- Case, P., & Piñeiro, E. (2006). Aesthetics, performativity and resistance in the narratives of a computer programming community. *Human Relations*, 59(6), 753-782. <https://doi.org/10.1177/0018726706066853>
- Castillo, A., & Ratto, N. (2018). *Teorías del proceso de trabajo. Una revisión de su desarrollo y de las nociones de control y resistencia*. Documento de Trabajo No. 11. Chile: Fondecyt 1150860 & CIPSTRA.
- Clegg, S., & Bailey, J. (2008). Introduction. En S. Clegg & J. Bailey (Eds.), *International Encyclopedia of Organization Studies* (pp. xiii-xvii). London: Sage.
- Clegg, S., Hardy, C., Lawrence, T., & Nord, W. (Eds.). (2006). *The Sage handbook of organization studies*. London: Sage.
- Collins, J., & Fausser, B. (2005). Editorial: Balancing the strengths of systematic and narrative reviews. *Human Reproduction Update*, 11(2), 103-104. <https://doi.org/10.1093/humupd/dmh058>
- Collinson, D. (2003). Identities and insecurities: selves at work. *Organization*, 10(3), 527-547. <https://doi.org/10.1177/13505084030103010>
- Collinson, D. (2019). Critical Leadership Studies: exploring the dialectics of leadership. En R. Riggio (Ed.), *What's wrong with leadership? Improving leadership research and practice* (pp. 261-278). New York: Routledge.
- Collinson, D., & Ackroyd, S. (2005). Resistance, misbehaviour and dissent. En S. Ackroyd, R. Bartt, P. Thompson, & P. S. Tolbert (Eds.), *The Oxford Handbook of work and organization* (pp. 305-326). Oxford University Press. <http://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199299249.003.0016>
- Collinson, D., & Tourish, D. (2015). Teaching leadership critically: new directions for leadership pedagogy. *Academy of Management Learning and Education*, 14(4), 576-594. <https://doi.org/10.5465/amle.2014.0079>
- Cooper, C. (2018). Bureaucratic Identity and the Resistance of Politicization. *Administration and Society*, 50(1), 30-52. <https://doi.org/10.1177/0095399715581046>
- Costas, J., & Grey, C. (2014). The Temporality of Power and the Power of Temporality: Imaginary Future Selves in Professional Service Firms. *Organization Studies*, 35(6), 909-937. <https://doi.org/10.1177/0170840613502768>
- Courpasson, D., Dany, F., & Delbridge, R. (2017). Politics of place: The meaningfulness of resisting places. *Human Relations*, 70(2), 237-259. <https://doi.org/10.1177/0018726716641748>
- Courpasson, D., & Martí, I. (2019). Collective ethics of resistance: The organization of survival in the Warsaw Ghetto. *Organization*, 26(6), 853-872. <https://doi.org/10.1177/1350508418820993>
- Courpasson, D., & Monties, V. (2017). "I Am My Body". Physical Selves of Police Officers in a Changing Institution. *Journal of Management Studies*, 54(1), 32-57. <https://doi.org/10.1111/joms.12221>
- Courpasson, D., & Thoenig, J.-C. (2008). *Quand les cadres se rebellent*. Paris: Vuibert.

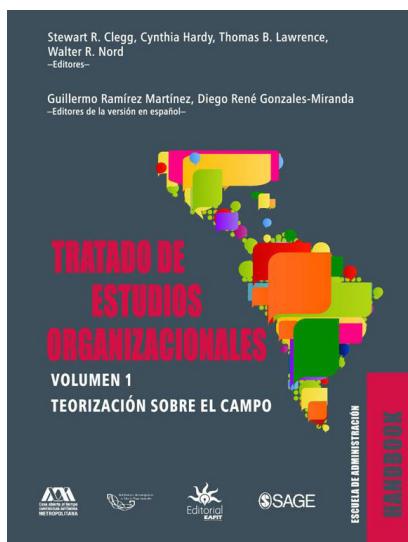
- Courpasson, D., & Vallas, S. (2016a). Resistance studies: a critical introduction. En D. Courpasson & S. Vallas (Eds.), *The Sage handbook of resistance* (pp. 1-28). London: Sage.
- Courpasson, D., & Vallas, S. (Eds.). (2016b). *The Sage handbook of resistance*. London: Sage.
- Das, A. K., & Chakraborty, S. (2018). Knowledge withholding within an organization: the psychological resistance to knowledge sharing linking with territoriality. *Risus-Journal on Innovation and Sustainability*, 9(3), 94-108. <https://doi.org/10.24212/2179-3565.2018v9i3p94-108>
- Daskalaki, M., & Kokkinidis, G. (2017). Organizing Solidarity Initiatives: A Socio-spatial Conceptualization of Resistance. *Organization Studies*, 38(9), 1303-1325. <https://doi.org/10.1177/0170840617709304>
- Davenport, S., & Leitch, S. (2005). Circuits of power in practice: Strategic ambiguity as delegation of authority. *Organization Studies*, 26(11), 1603-1623. <https://doi.org/10.1177/0170840605054627>
- de Barcellos, R. d. M. R., Dellagnelo, E. H. L., & de Salles, H. K. (2017). Repositioning concepts: The organization out of axis. *RAE Revista de Administracao de Empresas*, 57(1), 10-21. <https://doi.org/10.1590/s0034-759020170102>
- de Barcellos, R. d. M. R., Dellagnelo, E. H. L., & Uglione, H. K. d. S. (2015). Organizational practices in resistance organization: the case out of the Off-Axis Circuit. *Revista Administracao Em Dialogo*, 17(2), 41-80. <https://doi.org/10.20946/rad.v17i2.16496>
- De Certeau, M. (2000). *La invención de lo cotidiano*. México: Universidad Iberoamericana.
- De Coster, M., & Zanoni, P. (2019). Governing through accountability: Gendered moral selves and the (im)possibilities of resistance in the neoliberal university. *Gender, Work and Organization*, 26(4), 411-429. <https://doi.org/10.1111/gwao.12304>
- Dellagnelo, E. L., Böhm, S., & Emerenciano De Mendonça, P. M. (2014). Organizing resistance movements: The contribution of political discourse theory. *RAE Revista de Administracao de Empresas*, 54(2). <https://doi.org/10.1590/S0034-759020140203>
- Dey, P. (2016). Destituent entrepreneurship: disobeying sovereign rule, prefiguring post-capitalist reality. *Entrepreneurship and Regional Development*, 28(7-8), 563-579. <https://doi.org/10.1080/08985626.2016.1221225>
- Dick, P. (2008). Resistance, gender, and Bourdieu's notion of field. *Management Communication Quarterly*, 21(3), 327-343. <https://doi.org/10.1177/0893318907309930>
- Dick, P., & Hyde, R. (2006). Consent as resistance, resistance as consent: Re-reading part-time professionals' acceptance of their marginal positions. *Gender, Work and Organization*, 13(6), 543-564. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2006.00322.x>
- Doolin, B. (2002). Enterprise discourse, professional identity and the organizational control of hospital clinicians. *Organization Studies*, 23(3), 369-390. <https://doi.org/10.1177/0170840602233003>
- Duarte, H., Palermo, O., & Arriaga, P. (2018). The role of emotions in the control-resistance dyad. *Scandinavian Journal of Management*, 34(1), 91-102. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2018.01.003>
- Eckhardt, G., & Mahi, H. (2012). Globalization, consumer tensions, and the shaping of consumer culture in India. *Journal of Macromarketing*, 32(3), 280-294. <https://doi.org/10.1177/0276146712440708>
- Eco, U. (2016). *De la estupidez a la locura*. Bogotá: Penguin Random House.
- Edwards, M. (2011). "Our people are still resisting": Farmworker community organizing and the Texas agricultural system. *Organization and Environment*, 24(2), 175-191. <https://doi.org/10.1177/1086026611412082>
- Edwards, R. C. (1978). The social relations of production at the point of production. *Critical Sociology*, 8(2-3), 109-125. <https://doi.org/10.1177/089692057800800213>
- Egan-Wyer, C., Muhr, S., & Rehn, A. (2018). On startups and doublethink-resistance and conformity in negotiating the meaning of entrepreneurship. *Entrepreneurship and Regional Development*, 30(1-2), 58-80. <https://doi.org/10.1080/08985626.2017.1384959>
- Erkama, N. (2010). Power and resistance in a multinational organization: Discursive struggles over organizational restructuring. *Scandinavian Journal of Management*, 26(2), 151-165. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2010.02.002>
- Erkama, N., & Vaara, E. (2010). Struggles over legitimacy in global organizational restructuring: A rhetorical perspective on legitimization strategies and dynamics in a shutdown case. *Organization Studies*, 31(7), 813-839. <https://doi.org/10.1177/0170840609346924>
- Ezzamel, M., & Willmott, H. (2008). Strategy as discourse in a global retailer: A supplement to rationalist and interpretive accounts. *Organization Studies*, 29(2), 191-217. <https://doi.org/10.1177/0170840607082226>
- Ferrari, R. (2015). Writing narrative style literature reviews. *Medical Writing*, 24(4), 230-235. <https://doi.org/10.1179/2047480615Z.000000000329>
- Fleming, P. (2005). Metaphors of resistance. *Management Communication Quarterly*, 19(1), 45-66. <https://doi.org/10.1177/0893318905276559>
- Fleming, P. (2007). Sexuality, power and resistance in the workplace. *Organization Studies*, 28(2), 239-256. <https://doi.org/10.1177/0170840606068307>
- Fleming, P. (2014). When 'life itself' goes to work: Reviewing shifts in organizational life through the lens of biopower. *Human Relations*, 67(7), 875-901. <https://doi.org/10.1177/0018726713508142>
- Fleming, P. (2017). The Human Capital Hoax: Work, Debt and Insecurity in the Era of Uberization. *Organization Studies*, 38(5), 691-709. <https://doi.org/10.1177/0170840616686129>
- Fleming, P., & Sewell, G. (2002). Looking for the Good Soldier, Dvejk: Alternative Modalities of Resistance in the Contemporary Workplace. *Sociology*, 36(4), 857-873. <https://doi.org/10.1177/003803850203600404>
- Fleming, P., & Spicer, A. (2003). Working at a cynical distance: implications for power, subjectivity and resistance. *Organization*, 10(1), 157-179. <https://doi.org/10.1177/1350508403010001376>
- Fleming, P., & Spicer, A. (2007). *Contesting the corporation. Struggle, power and resistance in organizations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Fleming, P., & Spicer, A. (2008). Beyond power and resistance: New approaches to organizational politics. *Management Communication Quarterly*, 21(3), 301-309. <https://doi.org/10.1177/0893318907309928>
- Foucault, M. (1976). *Histoire de la sexualité I. La volonté de savoir*. Paris: Gallimard.
- Foucault, M. (2004). *Naissance de la biopolitique. Cours au Collège de France (1978-1979)*. Paris: Gallimard.
- Foucault, M. (2008). *Le gouvernement de soi et des autres. Cours au Collège de France (1982-1983)*. Paris: Gallimard.
- Frers, L., & Meier, L. (2017). Resistance in Public Spaces: Questions of Distinction, Duration, and Expansion. *Space and Culture*, 20(2), 127-140. <https://doi.org/10.1177/1206331217697105>
- Gabriel, Y. (1995). The Unmanaged Organization: Stories, Fantasies and Subjectivity. *Organization Studies*, 16(3), 477-501. <https://doi.org/10.1177/017084069501600305>
- Gabriel, Y. (2004). Narratives, stories and texts. In D. Grant, C. Hardy, C. Oswick, & L. Putnam (Eds.), *The Sage handbook of organizational discourse* (pp. 61-79). London: Sage.
- Gabriel, Y. (2008). Spectacles of resistance and resistance of spectacles. *Management Communication Quarterly*, 21(3), 310-326. <https://doi.org/10.1177/0893318907309931>

- Gagnon, S. (2008). Compelling identity: selves and insecurity in global, corporate management development. *Management Learning*, 39(4), 375-391. <https://doi.org/10.1177/1350507608093710>
- Gagnon, S., & Collinson, D. (2017). Resistance through difference: The co-constitution of dissent and inclusion. *Organization Studies*, 38(9), 1253-1276. <https://doi.org/10.1177/0170840616685362>
- Gibbs, G. (2012). *El análisis de datos cualitativos en investigación cualitativa*. Madrid: Morata.
- Girod-Séville, M., & Allard-Poesi, F. (2003). Fondements épistémologiques de la recherche. In R.-A. Thiéard (Ed.), *Méthodes de recherche en management* (pp. 14-46). Paris: Dunod.
- Glenday, D. (2011). Power, compliance, resistance and creativity: Power and the differential experience of loose time in large organisations. *New Technology Work and Employment*, 26(1), 29-38. <https://doi.org/10.1111/j.1468-005X.2010.00255.x>
- Gossett, L. M., & Kilker, J. (2006). My job sucks: Examining Counterinstitutional Web Sites as Locations for Organizational Member Voice, Dissent, and Resistance. *Management Communication Quarterly*, 20(1), 63-90. <https://doi.org/10.1177/0893318906291729>
- Grant, D., Hardy, C., Oswick, C., & Putnam, L. (Eds.). (2004). *The Sage handbook of organizational discourse*. London: Sage.
- Green, B., Johnson, C., & Adams, A. (2006). Writing narrative literature reviews for peer-reviewed journals: secrets of the trade. *Journal of chiropractic medicine*, 5(3), 101-117. [https://dx.doi.org/10.1016/S0899-3467\(07\)60142-6](https://dx.doi.org/10.1016/S0899-3467(07)60142-6)
- Griffin, M., Harding, N., & Learmonth, M. (2017). Whistle While You Work? Disney Animation, Organizational Readiness and Gendered Subjugation. *Organization Studies*, 38(7), 869-894. <https://doi.org/10.1177/0170840616663245>
- Harding, N., Lee, H., & Ford, J. (2014). Who is 'the middle manager'? *Human Relations*, 67(10), 1213-1237. <https://doi.org/10.1177/0018726713516654>
- Harrison, D., Laplante, N., & St-Cyr, L. (2001). Cooperation and resistance in work innovation networks. *Human Relations*, 54(2), 215-255. <https://doi.org/10.1177/0018726701542004>
- Hatchuel, A., Pezet, É., Starkey, K., & Lenay, O. (Eds.). (2005). *Gouvernement, organisation et gestion: l'héritage de Michel Foucault*. Canada: Les Presses de l'Université Laval.
- Haugaard, M., & Clegg, S. (2009). Introduction: why power is the central concept in the social sciences. En S. Clegg & M. Haugaard (Eds.), *The SAGE handbook of power* (pp. 1-24). London: Sage.
- Hernández-Martínez, A., Saavedra-Mayorga, J. J., & Sanabria, M. (2007). Hacia la construcción del objeto de estudio de la administración: una visión desde la complejidad. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 15(1), 97-112.
- Hilde, R., & Mills, A. (2017). Making sense from the in-between state Immigrants' identity work and the micro-processes of resistance. *Equality Diversity and Inclusion*, 36(2), 150-164. <https://doi.org/10.1108/EDI-09-2016-0070>
- Hill, R. J. (2009). Incorporating queers: Blowback, backlash, and other forms of resistance to workplace diversity initiatives that support sexual minorities. *Advances in Developing Human Resources*, 11(1), 37-53. <https://doi.org/10.1177/1523422308328128>
- Hodgson, D. (2003). 'Taking it like a man': Masculinity, subjection and resistance in the selling of life assurance. *Gender, Work and Organization*, 10(1), 1-21. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00001>
- Hodson, R. (1995). Worker resistance: an underdeveloped concept in the Sociology of Work. *Economic and Industrial Democracy*, 16(1), 79-110. <https://doi.org/10.1177/0143831X9501600104>
- Hollander, J., & Einwohner, R. (2004). Conceptualizing resistance. *Sociological Forum*, 19(4), 533-554. <https://doi.org/10.1007/s11206-004-0694-5>
- Horkheimer, M. (1998). *Teoría crítica*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Hoy, D. C. (2004). *Critical resistance: from poststructuralism to post-critique*. Cambridge, Mass: The MIT Press.
- Hughes, J. (2005). Bringing emotion to work: Emotional intelligence, employee resistance and the reinvention of character. *Work, Employment and Society*, 19(3), 603-625. <https://doi.org/10.1177/0950017005055675>
- Humphreys, J., Gibson, J., & Oyler, J. (2013). Upward defiance in organizations: Management lessons from the Battle of Blair Mountain. *Journal of Management History*, 19(3), 304-327. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2012.10369abstract>
- Humphreys, M., & Brown, A. (2002). Narratives of organizational identity and identification: A case study of hegemony and resistance. *Organization Studies*, 23(3), 421-447. <https://doi.org/10.1177/0170840602233005>
- Imas, J. M., & Weston, A. (2012). From Harare to Rio de Janeiro: Kukiya-Favela organization of the excluded. *Organization*, 19(2), 205-227. <https://doi.org/10.1177/1350508411429397>
- Irni, S. (2009). Cranky Old Women? Irritation, Resistance and Gendering Practices in Work Organizations. *Gender Work and Organization*, 16(6), 667-683. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00455.x>
- Jermier, J. M., Knights, D., & Nord, W. R. (1994). *Resistance and power in organizations*. London: Routledge.
- Karfakis, N., & Kokkinidis, G. (2011). Rethinking cynicism: Parrhesiastic practices in contemporary workplaces. *Culture and Organization*, 17(4), 329-345. <https://doi.org/10.1080/14759551.2011.590309>
- Karlsson, J. (2012). *Organizational misbehaviour in the workplace. Narratives of dignity and resistance*. New York: Palgrave MacMillan.
- Kayas, O., Hines, T., McLean, R., & Wright, G. H. (2018). Resisting government rendered surveillance in a local authority. *Public Management Review*, 21(8), 1170-1190. <https://doi.org/10.1080/14719037.2018.1544661>
- Kenny, K., Fotaki, M., & Vandekerckhove, W. (2020). Whistleblower subjectivities: organization and passionate attachment. *Organization Studies*, 41(3), 323-343. <https://doi.org/10.1177/0170840618814558>
- Kersten, A. (2001). Organizing for powerlessness a critical perspective on psychodynamics and dysfunctionality. *Journal of Organizational Change Management*, 14(5), 452-467. <https://doi.org/10.1108/EUM00000000005877>
- Knights, D. (2002). Writing organizational analysis into Foucault. *Organization*, 9(4), 575-593. <https://doi.org/10.1177/135050840294004>
- Knights, D. (2016). The Grand Refusal? Struggling with alternative Foucauldian inspired approaches to resistance at work. En D. Courpasson & S. Vallas (Eds.), *The SAGE handbook of resistance* (pp. 98-120). London: Sage.
- Knights, D., & Vurdubakis, T. (1994). Foucault, power, resistance and that all. En J. M. Jermier, D. Knights, & W. R. Nord (Eds.), *Resistance and power in organizations* (pp. 167-198). London: Routledge.
- Knights, D., & Willmott, H. (Eds.). (1989). *Labour process theory*. Londres: MacMillan.
- Knights, D., & Willmott, H. (2007). Poder y subjetividad en el trabajo: de la degradación a la dominación en las relaciones sociales. En C. Fernández (Ed.), *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies*. Madrid: Siglo XXI Editores.
- Koontz, H. (1961). The management theory jungle. *Academy of Management Journal*, 4(3), 174-188. <http://doi.org/10.2307/254541>
- Korczynski, M. (2007). Music and meaning on the factory floor. *Work and Occupations*, 34(3), 253-289. <https://doi.org/10.1177/073088407303944>
- Koveshnikov, A., Vaara, E., & Ehrnrooth, M. (2016). Stereotype-based managerial identity work in multinational corporations. *Organization Studies*, 37(9), 1353-1379. <https://doi.org/10.1177/0170840616634129>

- LaNuez, D., & Jermier, J. M. (1994). Sabotage by managers and technocrats. Neglected patterns of resistance at work. En J. M. Jermier, D. Knights, & W. R. Nord (Eds.), *Resistance and power in organizations* (pp. 219-251). London: Routledge.
- Lawrence, T., & Robinson, S. (2007). Ain't Misbehavin: Workplace deviance as organizational resistance. *Journal of Management*, 33(3), 378-394. <https://doi.org/10.1177/0149206307300816>
- León-Medina, F. J. (2009). El compromiso limitado. Un estudio de las relaciones estratégicas e identitarias de las acciones de resistencia y compromiso en el trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 27(2), 115-143. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0909220115A>
- Linstead, S. (1988). 'Jokers wild': humour in organisational culture. En C. Powell & G. Paton (Eds.), *Humour in society: resistance and control* (pp. 123-148). London: The Macmillan Press. [https://doi.org/10.1007/978-1-349-19193-2\\_7](https://doi.org/10.1007/978-1-349-19193-2_7)
- Linstead, S. (Ed.) (2004). *Organization theory and postmodern thought*. London: Sage.
- Liú, H. (2017). Sensuality as subversion: Doing masculinity with Chinese Australian Professionals. *Gender, Work and Organization*, 24(2), 194-212. <https://doi.org/10.1111/gwao.12158>
- Lok, J., & Willmott, H. (2014). Identities and identifications in organizations: Dynamics of antipathy, deadlock, and alliance. *Journal of Management Inquiry*, 23(3), 215-230. <https://doi.org/10.1177/1056492613504461>
- Lund, R., & Tienari, J. (2019). Passion, care, and eros in the gendered neoliberal university. *Organization*, 26(1), 98-121. <https://doi.org/10.1177/1350508418805283>
- Lundberg, H., & Karlsson, J. C. (2011). Under the clean surface: Working as a hotel attendant. *Work, Employment and Society*, 25(1), 141-148. <https://doi.org/10.1177/0950017010389246>
- Mahadevan, J. (2012). Utilizing identity-based resistance for diversity change: A narrative approach. *Journal of Organizational Change Management*, 25(6), 819-834. <https://doi.org/10.1108/09534811211280582>
- Manolchev, C. (2019). Sensemaking as 'Self'-defence: Investigating spaces of resistance in precarious work. *Competition and Change*, 24(2), 154-177. <https://doi.org/10.1177/1024529418822920>
- Marcuse, H. (1994). *El hombre unidimensional. Ensayo sobre la ideología de la sociedad industrial avanzada*. Barcelona: Ariel.
- Massa, F. (2016). Recasting community for online resisting work. En D. Courpasson & S. Vallas (Eds.), *The SAGE handbook of resistance* (pp. 247-268). London: Sage.
- McCabe, D. (2014). Making out and making do: How employees resist and make organisational change work through consent in a uk bank. *New Technology, Work and Employment*, 29(1), 57-71. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12023>
- McCabe, D. (2019). The Day of the Rally: An ethnographic study of 'ceremony as resistance' and 'resistance as ceremony'. *Organization*, 26(2), 255-275. <https://doi.org/10.1177/1350508418805284>
- McKie, L., & Jyrkinen, M. (2017). MyManagement: women managers in gendered and sexualised workplaces. *Gender in Management*, 32(2), 98-110. <https://doi.org/10.1108/GM-04-2016-0091>
- Meriläinen, S., Tienari, J., Thomas, R., & Davies, A. (2004). Management consultant talk: A cross-cultural comparison of normalizing discourse and resistance. *Organization*, 11(4), 539-564. <https://doi.org/10.1177/1350508404044061>
- Merino-Trujillo, A. (2011). Como escribir documentos científicos (Parte 3). Artículo de revisión. *Salud en Tabasco*, 17(1-2), 36-40.
- Misocsky, M. C., & Böhm, S. (2013). Resistindo ao desenvolvimento neocolonial: a luta do povo de Andalgá contra projetos megamineiros. *Cadernos EBAPE.BR*, 11(2), 311-339. <https://doi.org/10.1590/S1679-39512013000200008>
- Misocsky, M. C., Dornelas Camara, G., Rodrigues Cerqueira, P., & Coradiol Coto, G. (2012). Orientação sexual, classes sociais e territórios de resistência: os conflitos em torno do centro Nova Olaria-Porto Alegre. *Gestão e Sociedade*, 6(15), 254-279. <http://doi.org/10.21171/ges.v6i15.1643>
- Misocsky, M. C., Flores, R. K., & Böhm, S. (2008). A práxis da resistência e a hegemonia da organização. *Organizações & Sociedade*, 15(45), 181-193. <http://doi.org/10.1590/S1984-92302008000200014>
- Mumby, D. (2005). Theorizing resistance in organization studies: A dialectical approach. *Management Communication Quarterly*, 19(1), 19-44. <https://doi.org/10.1177/0893318905276558>
- Mumby, D., Thomas, R., Martí, I., & Seidl, D. (2017). Resistance Redux. *Organization Studies*, 38(9), 1157-1183. <https://doi.org/10.1177/0170840617717554>
- Munro, I. (2016). Organizational resistance as a vector of deterritorialization: The case of WikiLeaks and secrecy havens. *Organization*, 23(4), 567-587. <https://doi.org/10.1177/1350508415591362>
- Munro, I. (2017). Whistle-blowing and the politics of truth: Mobilizing 'truth games' in the WikiLeaks case. *Human Relations*, 70(5), 519-543. <https://doi.org/10.1177/001826716672721>
- Muñoz, R. (2011). Editorial. *Forum Doctoral*, 3(Ed. Especial), 1-6. <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/forum-doctoral/article/view/2770>
- Murtola, A.-M. (2012). Materialist theology and anti-capitalist resistance, or, 'What would Jesus buy?' *Organization*, 19(3), 325-344. <https://doi.org/10.1177/1350508412437278>
- Nentwich, J., & Hoyer, P. (2013). Part-time work as practising resistance: The Power of Counter-arguments. *British Journal of Management*, 24(4), 557-570. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2012.00828.x>
- Norbäck, M. (2019). Glimpses of resistance: Entrepreneurial subjectivity and freelance journalist work. *Organization*, 23. <https://doi.org/10.1177/1350508419889750>
- O'Toole, M., & Grey, C. (2016). 'We Can Tell Them to Get Lost, but We Won't Do That': Cultural Control and Resistance in Voluntary Work. *Organization Studies*, 37(1), 55-75. <https://doi.org/10.1177/0170840615604507>
- Oliver, P. (2012). *Succeeding with your literature review. A handbook for students*. Glasgow: McGraw-Hill, Open University Press.
- Paulsen, R. (2015). Non-work at work: Resistance or what? *Organization*, 22(3), 351-367. <https://doi.org/10.1177/1350508413515541>
- Peticca-Harris, A., Weststar, J., & McKenna, S. (2015). The perils of project-based work: Attempting resistance to extreme work practices in video game development. *Organization*, 22(4), 570-587. <https://doi.org/10.1177/1350508415572509>
- Petticrew, M., & Roberts, H. (2006). *Systematic reviews in the social sciences. A practical guide*. Oxford, UK: Blackwell Publishing. <http://doi.org/10.1002/9780470754887>
- Prasad, A., & Prasad, P. (1998). Everyday struggles at the workplace: The nature and implications of routine resistance in contemporary organizations. En P. A. Bamberger & W. J. Sonnenstuhl (Eds.), *Research in the sociology of organizations*, 15: Deviance in and of organizations (pp. 225-257). Stamford, CT: JAI Press.
- Prasad, P., & Prasad, A. (2000). Stretching the iron cage: The constitution and implications of routine workplace resistance. *Organization Science*, 11(4), 387-403. <https://doi.org/10.1287/orsc.11.4.387.14597>
- Prasad, A., & Prasad, P. (2003). The Empire of Organizations and the Organization of Empires: Postcolonial Considerations on Theorizing Workplace Resistance. En A. Prasad (Ed.), *Postcolonial Theory and*

- Organizational Analysis: A Critical Engagement* (pp. 95-119). Basingstoke: Palgrave. [https://doi.org/10.1057/9781403982292\\_4](https://doi.org/10.1057/9781403982292_4)
- Pullen, A., Rhodes, C., & Thanem, T. (2017). Affective politics in gendered organizations: Affirmative notes on becoming-woman. *Organization*, 24(1), 105-123. <https://doi.org/10.1177/1350508416668367>
- Putnam, L., Grant, D., Michelson, G., & Cutcher, L. (2005). Discourse and resistance: Targets, Practices, and Consequences. *Management Communication Quarterly*, 19(1), 5-18. <https://doi.org/10.1177/0893318905276557>
- Rantakari, A., & Vaara, E. (2016). Resistance in organizational strategy-making. En D. Courpasson & S. Vallas (Eds.), *The SAGE handbook of resistance* (pp. 208-223). London: Sage. <http://dx.doi.org/10.4135/9781473957947.n11>
- Reinhold, E., Schnugg, C., & Barthold, C. (2018). Dancing in the office: A study of gestures as resistance. *Scandinavian Journal of Management*, 34(2), 162-169. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2018.05.001>
- Riceour, P. (1996). *Si mismo como otro*. Madrid: Siglo XXI.
- Richards, J., & Marks, A. (2011). Biting the hand that feeds: Social identity and resistance in restaurant teams. *Human Resource Management: Issues, Challenges and Opportunities* (pp. 239-264). Apple Academic Press.
- Rodrigues, S., & Collinson, D. (1995). 'Having fun?': Humour as resistance in Brazil. *Organization Studies*, 16(5), 739-768. <https://doi.org/10.1177/017084069501600501>
- Roszman, J. (2005). *Worker resistance under Stalin. Class and revolution on the shop floor*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Rothschild, J., & Miethe, T. (1994). Whistleblowing as resistance in modern work organizations. The politics of revealing organizational deception and abuse. En J. M. Jermier, D. Knights, & W. R. Nord (Eds.), *Resistance and power in organizations* (pp. 252-273). London: Routledge.
- Saavedra-Mayorga, J. J. (2014). *Les mécanismes d'influence dans la relation de leadership: deux études de cas en Colombie* (Tesis de doctorado), Université de Caen, Caen.
- Saavedra-Mayorga, J. J. (2019). Hacia una perspectiva crítica de la enseñanza del liderazgo en las escuelas de Administración. *Cuadernos de Administración*, 32(59), 1-23. <https://doi.org/10.11144/Javariana.cao32-59.hpcel>
- Saavedra-Mayorga, J. J., González-Miranda, D. R., & Marín-Idárraga, D. A. (2017). Teoría Crítica y Postmodernismo en los Estudios Organizacionales en América Latina. In G. Ramírez-Martínez & D. R. González-Miranda (Eds.), *Tratado de Estudios Organizacionales* (Vol. 1. Teorización del campo, pp. 553-589). Medellín: Editorial EAFIT, Universidad Autónoma Metropolitana, Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales, Sage.
- Sabella, A. R., & El-Far, M. T. (2019). Entrepreneuring as an everyday form of resistance: An exploration of the experiences of Palestinian women street vendors in the occupied Old City of Jerusalem. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 25(6), 1212-1235. <https://doi.org/10.1108/IJEBR-03-2018-0174>
- Sambajee, P. (2015). Rethinking non-traditional resistance at work: The case of the Indian Diaspora in Mauritius. *Culture and Organization*, 21(5), 386-408. <https://doi.org/10.1080/14759551.2015.1060233>
- Sanabria, M. (2006). El modelo ecuménico para la comprensión organizacional: una propuesta teórica favorable a la comprensión del sistema cognoscitivo propio de la administración y de su construcción como disciplina. *Revista Universidad y Empresa*, 5(11), 182-236.
- Sanabria, M. (2018). Las perspectivas constructivistas en el campo de los estudios organizacionales. *Psicoperspectivas*, 17(3), 1-19. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas/vol17-issue3-fulltext-1379>
- Sanabria, M., Saavedra-Mayorga, J. J., & Smida, A. (2014). *Los estudios organizacionales (organization studies): fundamentos, evolución y estado actual del campo*. Bogotá: Escuela de Administración, Universidad del Rosario.
- Sandiford, P. J., & Seymour, D. (2011). Reacting to the demands of service work: emotional resistance in the Coaching Inn Company. *Service Industries Journal*, 31(8), 1195-1217. <https://doi.org/10.1080/02642060903436990>
- Sayers, J. G., & Fachira, I. (2015). Telling tales: Online comic and gripe story-sharing by service workers about difficult customers. *New Technology, Work and Employment*, 30(2), 128-144. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12047>
- Scott, J. C. (1985). *Weapons of the weak. Everyday forms of peasant resistance*. Yale University Press.
- Scott, J. C. (2016). *Los dominados y el arte de la resistencia*. México, DF: Ediciones Era.
- Segnini, L., & Alcadipani, R. (2014). Poder e resistências nas organizações: a propósito das contribuições de Fernando C. Prestes Motta. *Rivista de Administração de Empresas*, 54(3), 341-347. <https://doi.org/10.1590/S0034-759020140309>
- Sewell, G. (2008). The fox and the hedgehog go to work: A natural history of workplace collusion. *Management Communication Quarterly*, 21(3), 344-363. <https://doi.org/10.1177/0893318907310944>
- Silva, L., Hsu, C., Backhouse, J., & McDonnell, A. (2016). Resistance and power in a security certification scheme: The case of c:ure. *Decision Support Systems*, 92, 68-78. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2016.09.014>
- Sinha, P. N., & Bathini, D. R. (2019). Resistance toward dominant US work practices in emerging markets A case study of enacting mimicry at an Indian fast-food outlet. *Critical Perspectives on International Business*, 15(4), 323-340. <https://doi.org/10.1108/cpib-11-2017-0083>
- Skinner, D. (2011). Fearless speech: practising parrhesia in a self-managing community. *Ephemera: Theory and politics in organization*, 11(2), 157-175.
- Smyth, S. (2017). Public accountability: reforms and resistance in social housing. *Public Management Review*, 19(2), 212-231. <https://doi.org/10.1080/14719037.2016.1153703>
- Spaaij, R., Knoppers, A., & Jeanes, R. (2019). "We want more diversity but...": Resisting diversity in recreational sports clubs. *Sport Management Review*, 23(3), 363-373. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2019.05.007>
- Spicer, A., & Böhm, S. (2007). Moving management: Theorizing struggles against the hegemony of management. *Organization Studies*, 28(11), 1667-1698. <https://doi.org/10.1177/0170840606082219>
- Spicer, A., & Fleming, P. (2007). Intervening in the inevitable: Contesting globalization in a public sector organization. *Organization*, 14(4), 517-541. <https://doi.org/10.1177/1350508407078051>
- Stavrakakis, Y. (2008). Subjectivity and the organized other: Between symbolic authority and fantasmatic enjoyment. *Organization Studies*, 29(7), 1037-1059. <https://doi.org/10.1177/0170840608094848>
- Strauss, A. L., & Corbin, J. M. (1998). *Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory*. London: Sage.
- Taylor, P., & Bain, P. (2001). Trade unions, workers' rights and the frontier of control in UK call centres. *Economic and Industrial Democracy*, 22(1), 39-66. <https://doi.org/10.1177/0143831X01221003>
- Taylor, P., & Bain, P. (2003). 'Subterranean Worksick Blues': Humour as Subversion in Two Call Centres. *Organization Studies*, 24(9), 1487-1509. <https://doi.org/10.1177/0170840603249008>

- Thanem, T. (2012). All talk and no movement? Homeless coping and resistance to urban planning. *Organization*, 19(4), 441-460. <https://doi.org/10.1177/1350508411414228>
- Thomas, R., & Davies, A. (2005a). Theorizing the micro-politics of resistance: New public management and managerial identities in the UK public services. *Organization Studies*, 26(5), 683-706. <https://doi.org/10.1177/0170840605051821>
- Thomas, R., & Davies, A. (2005b). What have the feminists done for us? Feminist theory and organizational resistance. *Organization*, 12(5), 711-740. <https://doi.org/10.1177/1350508405055945>
- Thomas, R., Mills, A., & Mills, J. H. (Eds.). (2004). *Identity politics at work. Resisting gender, gendering resistance*. London: Routledge.
- Tomkins, L., & Nicholds, A. (2017). Make me authentic, but not here: Reflexive struggles with academic identity and authentic leadership. *Management Learning*, 48(3), 253-270. <https://doi.org/10.1177/1350507616684267>
- Tourish, D. (2013). *The dark side of transformational leadership. A critical perspective*. London: Routledge.
- Tourish, D., Collinson, D., & Barker, J. (2009). Manufacturing conformity: leadership through coercive persuasion in business organisations. *M@n@gement*, 12(5), 360-383. <https://doi.org/10.3917/MANA.125.0360>
- Tranfield, D., Denyer, D., & Smart, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British Journal of Management*, 14(3), 207-222. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.00375>
- Tsouroufli, M., Özbilgin, M., & Smith, M. (2011). Gendered forms of othering in UK hospital medicine: Nostalgia as resistance against the modern doctor. *Equality, Diversity and Inclusion*, 30(6), 498-509. <https://doi.org/10.1108/0261015111157710>
- Tucker, J. (1993). Everyday forms of employee resistance. *Sociological Forum*, 8(1), 25-45. <https://doi.org/10.1007/BF01112329>
- Tweedie, D. (2018). After Habermas: Applying Axel Honneth's critical theory in accounting research. *Critical Perspectives on Accounting*, 57, 39-55. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2018.01.003>
- Tweedie, D., & Holley, S. (2016). The subversive craft worker: Challenging 'disutility' theories of management control. *Human Relations*, 69(9), 1877-1900. <https://doi.org/10.1177/0018726716628971>
- Vakkayil, J. (2017). Resistance and integration: Working with capitalism at its fringes. *Management*, 20(4), 394-417. <https://doi.org/10.3917/MANA.204.0394>
- Van Den Brink, M. (2015). The politics of knowledge: The responses to feminist research from academic leaders. *Equality, Diversity and Inclusion*, 34(6), 483-495. <https://doi.org/10.1108/EDI-01-2015-0004>
- van den Broek, D., Barnes, A., & Townsend, K. (2008). 'Teaming up': Teams and team sharing in call centres. *Journal of Industrial Relations*, 50(2), 257-269. <https://doi.org/10.1177/0022185607087901>
- Vardi, Y., & Weitz, E. (2003). *Misbehavior in organizations. Theory, research and management*. London: Lawrence Erlbaum.
- Vayreda, A., Conesa, E., Revelles-Benavente, B., & González Ramos, A. M. (2019). Subjectivation processes and gender in a neoliberal model of science in three Spanish research centres. *Gender, Work and Organization*, 26(4), 430-447. <https://doi.org/10.1111/gwao.12360>
- Vidaillet, B., & Gamot, G. (2015). Working and Resisting when One's Workplace is Under Threat of Being Shut Down: A Lacanian Perspective. *Organization Studies*, 36(8), 987-1011. <https://doi.org/10.1177/0170840615580013>
- Weiskopf, R., & Tobias-Miersch, Y. (2016). Whistleblowing, parrhesia and the contestation of truth in the workplace. *Organization Studies*, 37(11), 1621-1640. <https://doi.org/10.1177/0170840616655497>
- Weiskopf, R., & Willmott, H. (2013). Ethics as critical practice: The 'Pentagon Papers', deciding responsibly, truth-telling and the unsettling of organizational morality. *Organization Studies*, 34(4), 469-493. <https://doi.org/10.1177/0170840612470256>
- Westwood, R. I., & Johnston, A. (2012). Reclaiming authentic selves: Control, resistive humour and identity work in the office. *Organization*, 19(6), 787-808. <https://doi.org/10.1177/1350508411422583>
- Wilhoit, E., & Kisselburgh, L. (2019). The relational ontology of resistance: Hybridity, ventriloquism, and materiality in the production of bike commuting as resistance. *Organization*, 26(6), 873-893. <https://doi.org/10.1177/1350508417723719>
- Willmott, H. (2005). Theorizing contemporary control: some post-structuralist responses to some critical realist questions. *Organization*, 12(5), 747-780. <https://doi.org/10.1177/135050840505947>
- Wilmot, N. V. (2017). Language and the faces of power: A theoretical approach. *International Journal of Cross Cultural Management*, 17(1), 85-100. <https://doi.org/10.1177/1470595817694915>
- Wilner, A., Christopoulos, T. P., & Alves, M. A. (2017). The online unmanaged organization: Control and resistance in a space with Blurred Boundaries. *Journal of Business Ethics*, 141(4), 677-691. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3184-9>
- Young, A. P. (1999). Rule breaking and a new opportunistic managerialism. *Management Decision*, 37(7), 582-589. <https://doi.org/10.1108/00251749910285764>
- Zoller, H. M., & Fairhurst, G. T. (2007). Resistance leadership: The overlooked potential in critical organization and leadership studies. *Human Relations*, 60(9), 1331-1360. <https://doi.org/10.1177/0018726707082850>



**Reseña de Ramírez-Martínez, G., & Gonzales-Miranda, D. (Ed.). (2017). Tratado de estudios organizacionales. Vol. 1: teorización sobre el campo. Medellín: Editorial EAFIT.**

**Juan D. Suarez-Gomez**

Doctor en Sociología  
Investigador Posdoctoral  
Universidad de Medellín – Minciencias  
jdsuarez@udem.edu.co  
<https://orcid.org/0000-0002-3453-6028>

Las Universidades Autónoma Metropolitana de la Ciudad de México y EAFIT de Colombia traen al español una de las obras fundacionales de los estudios organizacionales (EO) a nivel global: el *Tratado de estudios organizacionales, Volumen 1: Teorización sobre el campo*. Guillermo Ramírez Martínez y Diego René Gonzales-Miranda son los editores de la versión en español del compendio *The SAGE Handbook of Organization Studies*, que había sido originalmente publicado por SAGE en el 2006. El tratado, en su primer volumen, consta de 26 capítulos, además de sendas introducciones proyectadas tanto por los editores anglosajones como por los editores de la versión en español, centrándose este primer volumen sobre las relaciones entre la teoría, la investigación y la práctica de los EO.

El tratado incluye algunos de los capítulos originales que ya habían sido publicados por SAGE en el 2006, en un intento por traer al contexto latinoamericano la tradición de los *handbooks* que son comunes en el contexto académico anglosajón, y que son parcialmente conocidos, aunque críticamente recibidos por parte del público del sur global. Cada disciplina que va desde la estadística, pasando por la economía y la sociología, han formado a sus estudiantes con base en *handbooks*, aunque sean visiones formuladas y dirigidas a un público en Estados Unidos y Europa. En este sentido, el interés de este tratado es evidenciar la existencia de una bagaje colectivo considerable en la región que legitima el nacimiento de un campo autónomo de producción de conocimiento como los EO, nacimiento en la región que no está desligado de las relaciones asimétricas y dicotómicas entre el norte y el sur, sobre todo por el énfasis en el *management* y la teoría organizacional en la eficiencia como valor fundamental.

La propuesta que traen los editores del tratado es una recepción activa de estos manuales, proponiendo contrastar los textos que ya existían en la versión de SAGE y ponerlos en interacción con este nuevo campo de enunciación que son los EO en la región. En este sentido, uno de los aportes que hace este tratado es hacer evidente la diversidad del campo del saber organizacional, proponiendo un modelo dialógico de presentación donde los capítulos del *handbook* original son revisados de manera técnica y, seguidamente, acompañados de una delimitación necesaria por parte de un académico de la región. Este acercamiento necesario al desarrollo de los EO en Latinoamérica, según los editores, es un enfoque dialógico, que tiene como objetivo fundamental hacer difusión de los EO y sus diversas corrientes teóricas y metodológicas.

Pese a que los EO se han caracterizado por la singularidad que ofrece el contexto en el que se desarrollan, aún más contrastable por trayectorias intelectuales e históricas tan diversas como son las del mundo anglosajón y Latinoamérica, no sorprende que el interés sea resaltar algún capítulo que enfatiza aspectos teóricos, investigativos y epistemológicos de los EO.

Centrándose en la teoría organizacional, el tratado comienza con el capítulo "Teorización organizacional: campo históricamente controvertido" de Michael Reed, que presenta el pluralismo intelectual e ideológico de la teoría y el análisis organizacional. Posteriormente, Mari Ceci Araujo Miso-czky realiza un epílogo al primer texto de Reed que titula "Teorización organizacional: de las mutaciones funcionales a las posibilidades de un crítica ontológica", que permite localizar y organizar el surgimiento de la teoría organizacional (TO) como una metódica crítica al gerencialismo como paradigma que se han recibido críticamente en Latinoamérica. Sumado a este aparte, encontramos el capítulo de Mats Alvesson y Stanley A. Deetz, titulado "Enfoques de la crítica y el posmodernismo sobre los estudios organizacionales". Este texto es posteriormente retomado por Diego Armando Marín Idárraga, Diego René Gonzales-Miranda y Juan Javier Sávarez Mayorga, ofreciendo una perspectiva muy valiosa sobre la necesaria formación interdisciplinaria de los administradores, y tomando la teoría crítica como uno de esos posibles espacios epistemológicos para entender transversalmente los fenómenos organizacionales.

En cuanto a la investigación en EO, Mauricio Gómez Villegas nos hace una contextualización para una posible agenda regional en torno a las matrices de poder en los EO, propuesta que delimita el capítulo precedente de Bent Flyvbjerg "Hacer investigación

organizacional que importe: poder, valores y frónesis". De igual manera, el estudio que nos presenta Ralph Stabelein "Los datos en la investigación en los estudios organizacionales" es analizado por Valentino Morales López, que desliza el problema de la investigación en EO hacia el caso latinoamericano, haciendo una exégesis sobre la construcción del dato en la investigación desde las ciencias sociales adscritas a los EO. Por otro lado, Juan Manuel Herrera Caballero resalta el proceso de "La investigación-acción en las organizaciones" como una manera de reconstruir las prácticas organizativas y contextualizar las realidades de Latinoamérica.

Entre los acercamientos epistemológicos es posible resaltar el texto de Stephen P. Turner "La filosofía de las ciencias sociales en los estudios organizacionales", que propone evaluar la interacción entre la filosofía de la ciencia y la teoría organizacional para ubicar cuáles son las condiciones de posibilidad de la creación de conocimiento basándose en la práctica organizacional. La correspondiente réplica dialógica del profesor Rodrigo Muñoz Grisales abre la puerta para entender el paso de una racionalidad instrumental que ha dominado la investigación en la organización en nuestro contexto, hacia una visión más holística del tejido relacional de la organización que le da un carácter ambiguo y complejo como espacio de construcción del conocimiento a los EO. En un sentido similar, el capítulo "Representación y reflexividad", de Stewart Clegg y Cynthia Hardy, realiza una distinción necesaria entre cultura y práctica como un requisito para constituir un objeto de estudio de los EO, donde investigación y práctica interactúan pero no quedan confundidos en perjuicio de la teorización. La profesora Consuelo García De la Torre, por su parte, esboza la necesaria toma de conciencia de la forma en que se ha

representado y reflexionado sobre las organizaciones empresariales como objeto de estudio y como primer paso para una teorización que esté guiada por los estudios empíricos.

Ante el crecimiento acelerado durante los últimos quince años del interés en los EO (Gonzales-Miranda, Ocampo-Salazar, & Gentilin, 2018), un tratado como el reseñado ayuda a consolidar la percepción que el surgimiento de redes académicas y espacios de discusión en Latinoamérica está marcado por una heterogeneidad, fragmentación y diversidad de los EO. Pero una riqueza que nos presenta el tratado son los orígenes académicos de los autores latinoamericanos presentados, reuniendo las experiencias de países como México, Brasil y Colombia. Por ello, es posible afirmar que los EO en la región han venido intentando constituir su propio estatuto epistemológico, ya que el tratado ofrece un panorama sobre un sistema de relaciones entre diversas posiciones de los EO que a la vez son diferentes, diferenciadas y diferenciantes (Bourdieu, 1986) respecto a las tradiciones académicas más arraigadas de las ciencias sociales y la administración.

El *Tratado de estudios organizacionales, Volumen 1: Teorización sobre el campo* abre preguntas sobre la evolución de los EO y la creciente consolidación del campo de estudios como un espacio multidisciplinario y crítico que intenta diferenciarse de los modelos hegemónicos por una dinámica donde se entienda, de una manera más amplia, los fenómenos sociales en las organizaciones, producto de desarrollos teóricos y metodológicos propios. La novedad de los EO como opción multidisciplinaria, que encaja entre la tradición de las ciencias sociales de la región y la crítica consecuente al gerencialismo y al *management* hegemónicos en las escuelas de administración, ayuda a entender el rol que puede jugar un tratado como el que

se nos presenta, convirtiéndolo en un valioso esfuerzo de los editores y revisores técnicos de esta renovada versión para Latinoamérica.

Los desarrollos que se nos muestran de países como México, Brasil, Perú y Colombia presenta un campo de estudio que está en proceso de definición, asumiendo unos enfoques metodológicos y agendas investigativas que nos desplazan de una lectura acrítica de otras experiencias a una necesaria revisión sobre nuestra realidad, investigando las especificidades de las organizaciones en la región. El modelo de presentación del tratado que propone un diálogo mediado por la distancia y el contexto entre los autores anglosajones y los latinoamericanos sugiere el paso de una relación de condicionamiento hacia una relación de conocimiento, es decir, una participación más activa desde Latinoamérica, por medio de una producción duradera y transferible (Seremani & Clegg, 2016). Esta es la función del tratado que nos han presentado estas dos universidades, comprobando que ya existe una comunidad académica suficientemente densa y visible trabajando una agenda investigativa y unos recursos metodológicos que podrían abrir la puerta a más publicaciones como la que se nos presenta por parte de los editores.

## Referencias

- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In: Richardson, J., *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Westport, CT: Greenwood: 241-58.
- Gonzales-Miranda, D. R., Ocampo-Salazar, C. A., & Gentilin, M. (2018). Organizational Studies in Latin America. A Literature Review (2000-2014). *Innovar*, 28(67), 89-109. <https://doi.org/10.15446/innovar.v28n67.68615>
- Seremani, T. W., & Clegg, S. (2016). Postcolonialism, Organization, and Management Theory. *Journal of Management Inquiry*, 25(2), 171-183. <https://doi.org/10.1177/1056492615589973>

## INFORMACIÓN EDITORIAL

## Editorial information

*INNOVAR* surgió como revista académica de los departamentos de Gestión Empresarial y Finanzas de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Colombia en 1991, con el propósito de servir como medio de difusión de los trabajos de investigación en el campo de la administración de empresas y de la contaduría pública. Está dirigida a estudiantes, docentes e investigadores interesados en temas teóricos, empíricos y prácticos de las ciencias sociales y administrativas.

Durante los tres primeros números tuvo una periodicidad anual. A partir de 1993 cambió su nombre por *INNOVAR, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*; desde el 2011 se publica con una frecuencia trimestral. El tiraje de cada edición es de 170 ejemplares, que circulan nacional e internacionalmente, bajo las modalidades de suscripción, canje institucional y venta al público a través de distribuidores comerciales en las principales librerías del país.

El contenido de la revista está distribuido en secciones, formadas por artículos que giran alrededor de diversos temas como cultura de la empresa, gestión y economía internacional, mercadotecnia y publicidad, historia empresarial, gestión de la producción, docencia, narcotráfico y sociedad, relaciones industriales, administración pública, medio ambiente, factor humano, contabilidad, finanzas, costos, organizaciones, debates bibliográficos y reseñas de libros actuales sobre estos tópicos.

Los contenidos de los artículos son responsabilidad de los autores, y la política editorial es abierta y democrática.

Para la publicación de trabajos en *INNOVAR*, el autor debe hacer llegar su contribución a la dirección de la revista, de acuerdo con las especificaciones contempladas en nuestras pautas, y escrita de forma clara, concisa y, en especial, con rigurosidad tanto en los planteamientos como en la argumentación de lo expuesto en su documento. A continuación se inicia el proceso de evaluación cuyos resultados permiten al comité editorial establecer la aceptación plena del artículo o la solicitud de modificaciones y ajustes que el autor debe efectuar para someter nuevamente el documento a evaluación.

Para la adquisición de números anteriores, el interesado puede comunicarse con la dirección de *INNOVAR*, Facultad de Ciencias Económicas, edificio 310, Universidad Nacional de Colombia, Ciudad Universitaria, o al correo electrónico: revinnova\_bog@unal.edu.co.

*INNOVAR* emerged as an academic journal published by the Entrepreneurial Management and Finance Departments of the Economic Sciences School at Universidad Nacional de Colombia in 1991; it was designed as a vehicle for broadcasting research work in the field of business administration and public accountancy. It is aimed at students, teachers and researchers interested in theoretical, empirical and practical themes related to the social and administrative sciences.

The first three numbers were published annually. From 1993 onwards the journal changed its name to *INNOVAR, Revista de Ciencias Administrativas y Sociales* and is currently edited four times a year with 170 printed copies. Up to date *INNOVAR* is one of the most recognised journals in the fields of Business Administration and Social Sciences in Colombia.

The journal's content is divided into sections made up of articles dealing with different themes such as: business culture; international management and economics; marketing techniques and publicity; entrepreneurial and business history; production management; teaching; narcotics and society; industrial relationships; public administration; the environment; the human factor; accountancy; finance; costs; organisations; bibliographical debates; and reviews of current books dealing with these topics.

The content of an article is the author's responsibility; editorial policy is open and democratic.

To have an article published in *INNOVAR* an author must send his/her contribution to the journal e-mail address, according to those specifications contemplated in our guidelines. Such articles must be clearly and concisely written, the authors paying rigorous attention to both how matters are raised, approached and argued in their documents. An evaluation process is then begun whose results lead to the editorial committee being able to accept an article in its entirety or request modifications and adjustments, which an author must make before submitting the document for evaluation again.

Interested parties can obtain back-copies of previous issues by getting in touch with the office managing *INNOVAR*, at the Facultad de Ciencias Económicas, edificio 310, Universidad Nacional de Colombia, Ciudad Universitaria, Bogotá, Colombia, South America, at e-mail address: revinnova\_bog@unal.edu.co.

## Information éditoriale

*INNOVAR* apparaît comme une revue académique appartenant aux départements de gestion et finances de la Faculté de Sciences Économiques de l'Université Nationale de la Colombie en 1991, avec le propos de se constituer en un moyen de diffusion des résultats de la recherche en matière de gestion d'entreprises et de comptabilité publique. Celle-ci est dirigée aux étudiants, enseignants et chercheurs intéressés aux sujets théoriques, empiriques et pratiques des sciences sociales et administratives.

Les trois premiers numéros ont eu une périodicité annuelle. Dès 1993 elle a changé son nom à *INNOVAR, revista de ciencias administrativas y sociales* et est publiée actuellement tous les trois mois. La revue a un tirage de 170 exemplaires, qui circulent national et internationalement sous des modalités d'abonnement, échange institutionnel et vente directe à travers les principales librairies du pays.

La revue est distribuée en sections, touchant plusieurs thèmes tels que la culture de l'entreprise, la gestion et l'économie internationale, les techniques de marché et publicité, l'histoire des entreprises, la gestion de la production, la pédagogie, le trafique de drogues et la société, les relations industrielles, l'administration publique, l'environnement, le facteur humain, la comptabilité, les finances, les coûts, l'organisations, les débats bibliographiques et les reports de livres actuels traitant ces mêmes thèmes.

Le contenu des articles est la responsabilité des auteurs et la politique éditoriale est ouverte et démocratique.

Pour la publication des travaux dans *INNOVAR*, l'auteur doit adresser son travail à la direction de la revue suivant nos conventions ; écrire de façon claire, concise et surtout avoir de la rigueur tantôt au niveau des idées présentées que dans l'argumentation de celles-ci. Lors d'un processus d'évaluation, le comité éditorial établit soit la pleine acceptation de l'article, soit la demande de modifications de la part de l'auteur afin que le document puisse être présenté à nouveau.

Pour l'acquisition de numéros précédents, prière de se communiquer avec la direction de *INNOVAR, Universidad Nacional de Colombia, Ciudad Universitaria, Facultad de Ciencias Económicas, edificio 310*, (Bogotá-Colombie), au émail: [revinnova\\_bog@unal.edu.co](mailto:revinnova_bog@unal.edu.co).

## Informação editorial

A *INNOVAR* surgiu como uma revista acadêmica dos departamentos de Gestão Empresarial e Finanças da Faculdade de Ciências Econômicas da *Universidad Nacional de Colombia* em 1991, com o propósito de servir como meio de difusão dos trabalhos de investigação no campo da administração de empresas e da contabilidade pública. É dirigida a estudantes, docentes e investigadores interessados em temas teóricos, empíricos e práticos das ciências sociais e administrativas.

Durante os três primeiros números teve uma periodicidade anual. A partir de 1993 mudou seu nome a *INNOVAR, revista de ciencias administrativas y sociales* e sua periodicidade atual é trimestrais, com uma tiragem de 170 exemplares, que circulam nacional e internacionalmente baixo as modalidades de assinatura, permuta institucional e venda ao público através de distribuidores comerciais nas principais livrarias do país.

O conteúdo da revista está distribuído em seções formadas por artigos que giram ao redor de diversos temas como cultura da empresa, gestão e economia internacional, mercadologia e publicidade, história empresarial, gestão da produção, docência, narcotráfico e sociedade, relações industriais, administração pública, meio ambiente, fator humano, contabilidade, finanças, custos, organizações, debates bibliográficos e resenhas de livros atuais sobre estes tópicos.

Os conteúdos dos artigos são de responsabilidade dos autores. A política editorial é aberta e democrática.

Para a publicação de trabalhos na *INNOVAR*, o autor deve enviar sua contribuição à direção da revista, de acordo com as especificações contempladas em nossas pautas, e escrito de forma clara, concisa e, em especial, com rigorosidade tanto nas propostas como na argumentação do exposto no seu documento. Em seguida é iniciado o processo de avaliação cujos resultados permitem ao Comitê Editorial estabelecer a aceitação plena do artigo ou a necessidade de modificações e ajustes que o autor deve efetuar para submeter novamente o documento à avaliação.

Para a aquisição de números anteriores, o interessado pode comunicar-se com a direção de *INNOVAR, Facultad de Ciencias Económicas, edificio 310, Universidad Nacional de Colombia, Ciudad Universitaria*. Também através do e-mail: [revinnova\\_bog@unal.edu.co](mailto:revinnova_bog@unal.edu.co).

## PAUTAS PARA LOS COLABORADORES

### PAUTAS GENERALES PARA LOS ARTÍCULOS

Las políticas editoriales de la revista contemplan la publicación de temáticas administrativas y sociales en un tipo de artículos específicos:

**Artículos de investigación:** este tipo de artículo presenta de forma detallada los resultados originales de proyectos de investigación. Su estructura incluye cuatro apartes importantes: introducción, metodología, resultados y conclusiones. Debe haber mínimo 20 referencias. Un máximo del 15% de estas puede ser a INNOVAR. Únicamente 10% referencias pueden ser a *working papers*, tesis o presentaciones a congresos.

**Artículos de reflexión:** este tipo de artículo presenta resultados de investigación desde una perspectiva analítica, interpretativa o crítica del autor, sobre un tema específico, recurriendo a fuentes originales.

**Artículo de revisión:** este tipo de artículo deberá ser resultado de una investigación donde se analizan, sistematizan e integran los resultados de investigaciones publicadas o no publicadas, sobre un campo en ciencia y tecnología, con el fin de dar cuenta de los avances y las tendencias de desarrollo. Debe presentar una cuidadosa revisión bibliográfica de por lo menos 50 referencias.

### DIRECTRICES PARA LOS RESÚMENES DE LOS ARTÍCULOS

#### Extensión

Se prefiere que los resúmenes tengan máximo 200 palabras. La extensión debe ser proporcional con el tamaño del artículo; es decir, los artículos menos extensos requerirán un resumen corto, mientras que un artículo extenso tendrá un resumen con el máximo de caracteres.

#### Redacción

- Los resúmenes deben ser claros y fáciles de leer, y proporcionar información suficiente para que los lectores puedan comprender el asunto del artículo.
- Las frases deben tener una ilación lógica.
- El resumen debe escribirse de manera gramaticalmente correcta.

#### Elementos clave en la redacción

Los resúmenes deben presentar los siguientes elementos clave de forma precisa y breve, sin extenderse en datos innecesarios. No deben contener tablas, figuras o referencias. Su objetivo es reflejar con precisión el contenido del artículo. Estos elementos clave varían según el tipo de artículo.

#### Elementos clave para artículos de investigación

- Propósito del estudio
- Breve descripción de las materias
- Metodología
- Ubicación del estudio (si es pertinente o de alguna particularidad)
- Resultados, conclusiones y repercusiones

#### Elementos clave para artículos de reflexión

- Tema principal
- Desarrollo lógico del tema
- Punto de vista del autor
- Repercusiones, inferencias o conclusiones

#### Elementos clave para artículos de revisión (debate bibliográfico)

- Alcance de la revisión
- Periodo de las publicaciones revisadas
- Origen de las publicaciones
- Tipos de documentos revisados
- Opinión del autor sobre la literatura estudiada, aspectos destacables o información sobre algunos hallazgos que resultaron de la investigación
- Conclusiones sobre las líneas de investigación estudiadas

### PAUTAS ESPECÍFICAS PARA ARTÍCULOS Y RESEÑAS

El Comité Editorial de INNOVAR considerará los siguientes aspectos para aceptar o rechazar en primera

instancia los artículos y reseñas elegibles para publicación. De tal modo, solicitamos a nuestros colaboradores que tengan presente estas recomendaciones:

1. Solo serán considerados para publicación trabajos inéditos cuyos aportes sean originales. No es aceptable la presentación de artículos publicados en otros idiomas cuyos resultados estén publicados.
2. El artículo que se someta a la revista no puede estar bajo evaluación en otro medio.
3. Los autores deben ser profesionales, docentes e investigadores con una formación mínima de postgrado y expertos en el tema. Máximo se aceptarán cinco autores para cada manuscrito de la revista.
4. El contenido de los artículos es responsabilidad de los autores, y la política editorial es abierta y democrática.
5. El título del artículo debe ser conciso y corresponder al contenido, sin dejar de señalar específicamente el tema o la materia estudiada. Se recomienda que tenga máximo 12 palabras.
6. Toda aclaración sobre el trabajo (carácter, agradecimientos, colaboradores, etc.) se indicará en una página de presentación en la que se incluye el resumen, palabras clave y datos de los autores del artículo.
7. Para cada artículo se debe adjuntar la clasificación del *Journal of Economic Literature* (JEL Classification) según la temática que corresponda, de acuerdo con los códigos establecidos para búsquedas internacionales de producción bibliográfica (los códigos deben ser 3 códigos específicos, por ejemplo, M31). Esta clasificación se puede consultar en: <http://www.aeaweb.org>.

8. Se sugiere que los artículos tengan una extensión de entre 6.000 y 10.000 palabras, incluyendo referencias, notas al pie y tablas.
9. Los originales deben enviararse en formato de Word al correo electrónico (revinnova\_bog@unal.edu.co). Todos los artículos deben contener resumen y palabras clave (mínimo cuatro). Asimismo, las gráficas, tablas, imágenes y demás elementos deben incluirse en el cuerpo del texto en un formato editable o adjuntarse en los programas originales en los que se realizaron. Estas deben estar a escala de grises.
10. Las reseñas, que son textos de carácter divulgativo, no deben superar las 1.500 palabras y deben entregarse también en archivo de Word, acompañadas de una imagen de la carátula del libro o de la publicación que se está reseñando (jpg, de mínimo 300 dpi). El comité editorial evaluará la viabilidad de estas con base en su pertinencia para la Revista.
11. En el momento de presentar un artículo, cada autor deberá cumplimentar, firmar y remitir por correo electrónico una ficha en la que se incorporan sus datos completos, además de declarar que el artículo postulado es inédito y que no se encuentra en proceso de evaluación en otra revista.

12. Las referencias bibliográficas, dentro del texto corrido de los artículos, emplearán el sistema parentético (apellido, año, página), así: (Nieto, 1992, p. 4). Al final del contenido del artículo debe incluirse el listado de referencias bibliográficas, en orden alfabético (incluyendo comas, paréntesis, puntos, mayúsculas y cursivas), siguiendo las normas de citación y de estilo de la American Psychological Association (APA), sexta edición. Se debe asegurar que el número de referencias que se indique sea el mismo que las citadas dentro del artículo (ni mayor ni menor). También, en caso de que las referencias cuenten con DOI, se debe indicar en las mismas (para mayor información comuníquese con la coordinación editorial).

13. INNOVAR se acoge a los preceptos éticos en el trabajo académico aceptados internacionalmente, que no admiten la presencia de conflictos de intereses que no son declarados, el plagio, el fraude científico, el envío simultáneo de un documento a varias publicaciones o los problemas de autoría no correspondiente. INNOVAR espera que los autores cumplan con estas normas. Para mayor información, consulte [https://www.publishingcampus.elsevier.com/websites/elsevier\\_publishingcampus/files/Guides/Brochure\\_Ethics\\_2\\_web.pdf](https://www.publishingcampus.elsevier.com/websites/elsevier_publishingcampus/files/Guides/Brochure_Ethics_2_web.pdf)
14. El periodo de estudios de una investigación debe culminar al menos un año antes del envío del manuscrito a la revista. En el caso de datos de entidades externas, se deben tener en cuenta los últimos registros disponibles.

### PROCESO DE EVALUACIÓN

Los artículos postulados serán puestos bajo la atención de expertos en el tema, para que de manera independiente (evaluación "ciega") conceptúen sobre el trabajo, considerando los siguientes criterios: calidad o

nivel académico, originalidad, aporte al conocimiento y a la docencia, claridad en la presentación, calidad de la redacción y de la literatura, interés y actualidad del tema.

El evaluador tiene la potestad de emitir su concepto en el formato sugerido o de la manera que a bien tenga. La revista ha revisado previamente los perfiles de los evaluadores y considera que tienen el bagaje académico suficiente para desarrollar su labor con total independencia.

**Confidencialidad.** El proceso de evaluación de la revista se realizará bajo las condiciones del arbitraje "dblemente ciego". La revista reserva todos los datos de los autores y revisores, y los detalles y resultados del proceso únicamente se revelarán a los directamente involucrados (autores, evaluadores y editores). Se pide a los autores que al momento de elaborar sus artículos eviten una excesiva autocitación o cualquier tipo de dato en el cuerpo del texto que ofrezca pistas sobre su identidad o la del grupo autoral. Asimismo, las alusiones a proyectos de investigación relacionados con los artículos o los agradecimientos, se deben incluir en el texto solo si el artículo resulta aprobado (no obstante, se debe informar a los editores estos datos para evitar eventuales conflictos de intereses en el contacto de lectores del trabajo).

**Tiempos de evaluación.** Entre la convocatoria de los pares, su aceptación y entrega del concepto transcurre un tiempo promedio de entre seis (6) y nueve (9) meses. Sin embargo, ese período puede ser menor o mayor, de acuerdo con la disponibilidad de los revisores y otros factores que pueden dilatar o acelerar el proceso. La revista solo remitirá a los autores una comunicación oficial sobre su artículo, una vez tenga un resultado decisivo sobre la aceptación completa, aceptación condicionada (con cambios leves) o rechazo (con modificaciones que implican un replanteamiento sustancial de la propuesta. De igual manera informará cuando el artículo escapa del interés de la revista).

**Entrega de correcciones.** Si los conceptos de los pares sugieren modificaciones leves, los autores deberán ceñirse a una línea de tiempo que no excede las cuatro (4) semanas. Si un artículo recibe conceptos que suponen modificaciones sustanciales, y la Dirección estima que puede ser aceptado para un nuevo ciclo de evaluaciones, los autores tendrán que remitir sus ajustes en un periodo no mayor a cuatro (4) semanas. En todos los casos, se deberá entregar un reporte anexo relacionando los cambios que se efectuaron en la propuesta.

**Rechazo de artículos.** El propósito del proceso de evaluación en INNOVAR, además de validar los avances en el conocimiento en nuestras áreas temáticas, es el de ofrecer una oportunidad a los autores de mejorar sus propuestas y afinar sus planteamientos, hacia la construcción de artículos más sólidos. En este sentido, esperamos que los autores sepan aprovechar los comentarios de los evaluadores cuando su documento resulta descartado para publicación. Aunque la revista está dispuesta a recibir artículos replanteados, se pide a los autores no volver a someter una versión corregida de un artículo rechazado antes de un lapso que oscila entre los tres (3) a seis (6) meses. El editor informará a los autores del tiempo que deberán esperar, si expresan interés de volver a someter su artículo. El rechazo definitivo de un artículo, se dará cuando no corresponda a la línea editorial o temática de la revista, o cuando la Dirección así lo exprese.

**Reseñas.** Por ser de índole divulgativo, las reseñas serán evaluadas internamente por el Comité Editorial de la revista para definir su publicación.

### NOTAS DE INTERÉS

- El envío de un artículo a un proceso de evaluación no obliga al Comité editorial de INNOVAR ni a sus editores a realizar la publicación.
- Los artículos y las reseñas se recibirán sin interrupciones todo el año.
- Si la coordinación de la revista no acusa recibo de la postulación de un trabajo dentro de un lapso de ocho (8) días o si no ha recibido respuesta a cualquier tipo de mensaje en ese plazo, por favor, redirija su mensaje al correo electrónico opcional: [innovarjournal@gmail.com](mailto:innovarjournal@gmail.com)
- Cuando un artículo es aprobado, el(las) autor(es) cede(n) los derechos de publicación a la Escuela de Administración de Empresas y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Colombia.
- Los artículos publicados en INNOVAR no pueden aparecer en ningún medio masivo de comunicación sin ser citada la publicación previa en INNOVAR. En el caso de publicaciones de recopilación, los autores deberán pedir autorización expresa a la revista y/o a la Escuela de Administración de Empresas y Contaduría Pública.

Revista INNOVAR, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Colombia, edificio 310, primer piso, Centro Editorial, Ciudad Universitaria.

Teléfono (57) (1) 3165000, ext. 12367/12369

Correo electrónico: [revinnova\\_bog@unal.edu.co](mailto:revinnova_bog@unal.edu.co)  
[innovarjournal@gmail.com](mailto:innovarjournal@gmail.com)

Página web: [www.innovar.unal.edu.co](http://www.innovar.unal.edu.co)

## GUIDELINES FOR CONTRIBUTING AUTHORS

### GENERAL POINTS ABOUT ARTICLES

The journal's publisher policy contemplates publishing specific articles on administrative and social topics:

**Research articles:** this type of article presents detailed original results from research projects. Its structure has four important parts: introduction, methodology, results and conclusions. The article should contain a minimum of 20 references. A 15% of these should be articles of INNOVAR. Only 10% references should be working papers, thesis or proceedings of congresses.

**Reflection articles:** this type of article presents the results of research from an author's original source-based analytical, interpretative or critical perspective on a specific topic.

**Review articles:** this type of article must be the result of research analysing, systematising and integrating published or unpublished research results in a field of science and technology giving an account of advances and trends in R&D. It must give a careful bibliographic review having at least 50 references.

### SPECIFIC GUIDELINES FOR ABSTRACTS

A maximum of 200 words is preferred. The length may be proportionate to the article. That is, shorter articles warrant shorter abstracts, whereas an abstract for a longer article may be at the maximum.

#### Construction

- Abstracts should be clear and easy to read with enough detail to help the reader understand what the article is about.
- Sentences should flow logically.
- The abstract should be written with correct respective-language grammar and spelling.

#### Elements

Key elements for an abstract vary according to the type of article. Note: the order in which key elements are placed may vary from article to article for any type.

#### Key Elements for Experimental/Research Articles

- Study purpose
- Brief description of the subjects
- Methodology
- Study location (if important or unusual)
- Results, conclusions or implications.

#### Key Elements for Discussion Articles

- Major theme
- Logical development of the theme
- Author's point of view
- Implications, inferences, or conclusions.

#### Key Elements for Literature/Research Reviews

- Scope of the review
- Publication time span
- Publication origin
- Types of documents reviewed
- Author's opinion of the reviewed literature, particularly unique or important research findings
- Conclusions about the research trends.

Abstracts should present key elements precisely and concisely, with no extraneous information. Abstracts should not contain data tables, figures, or references. Most of all, they must accurately reflect the content of the article.

### SPECIFIC GUIDELINES FOR ARTICLES AND REVIEWS

INNOVAR's publisher committee will consider the following aspects for accepting or rejecting eligible articles and reviews for publication in the first instance. Our contributors are thus asked to take the following recommendations into account:

1. Only unpublished works whose contributions are original will be accepted for publication. Submission of articles published in other languages or whose results have been published is unacceptable;

2. Articles submitted to the journal cannot be under evaluation by another medium;
3. Authors must be professionals, professors and researchers having at least postgraduate training and be experts on the topic;
4. The content of an article is an author's responsibility, publisher policy being open and democratic;
5. An article's title must be concise and correspond to its content whilst specifically indicating the topic or material being studied;
6. All clarifications regarding the work (character, acknowledgments, collaborators, etc.) shall be indicated on a presentation page which includes the abstract, keywords and data on the authors of the article;
7. Each article must give the Journal of Economic Literature classification (JEL classification) to which it corresponds, according to the codes established for international searches of bibliographic production (codes provided must be 3 specific ones, e.g. M31). Such classification can be consulted at: <http://www.aeaweb.org>.
8. The suggested extension of articles is between 6.000 and 10.000 words, including references, footnotes and tables.
9. Original articles must be sent to our e-mail (revinnova\_bog@unal.edu.co). All files must contain the text in Word, an analytical summary and the article's key words (a minimum of four). At the same time, the graphics, tables, images and other elements must be included within the body of the text in an editable format or annexed in the original programs in which they were created;
10. The reviews, which are texts in the nature of publicity, must not total more than 1500 words and must also be submitted in Word files, accompanied by an image of the cover of the book or other publication that is being summarized (jpg, of a minimum of 300 dpi). The Editorial Committee will assess their appropriateness for the journal.
11. When delivering material, each author must complete, sign and send a form by e-mail which will provide a record of her/his complete data, as well as declaring that the article being put forward for consideration is unpublished and is not being evaluated by any another journal.
12. Bibliographic citations within the text of an article must use the parenthetical system (surname, year, page), as follows: (Nieto, 1992, p. 4). A list of bibliographic references must be included at the end of the complete text of an article, in alphabetic order of authors' surnames (including commas, brackets, full-stops, capital and italic letters), following the American Psychological Association (APA), sixth edition, referencing and style system for presenting publishable articles. Authors must verify that listed references correspond to the cites within the body of the paper (neither more nor less). Additionally, when references count on a DOI number this must be included in the list (for further information, you may enter the journal's web page or get in touch with staff in the editorial office).
13. INNOVAR adopts ethical precepts in academic work accepted internationally, which do not admit the existence of conflicts of interest that are not declared, plagiarism, scientific fraud, the simultaneous submission of a document to several publications, or not-corresponding authorship. INNOVAR expects authors to comply with these standards. For more info please visit [https://www.publishingcampus.elsevier.com/websites/elsevier\\_publishingcampus/files/Guides/Brochure\\_Ethics\\_2\\_web.pdf](https://www.publishingcampus.elsevier.com/websites/elsevier_publishingcampus/files/Guides/Brochure_Ethics_2_web.pdf)
14. The period of study of a research should last until one year before the submission. In case of using data from another source, these must be the most updated information available.

### EVALUATION PROCESS

The journal has the right to reject publication of an article if, by internal decision, it determines that the article does not fulfill certain academic or editorial standards. Additionally, if it is found that a submitted article has already been totally or partially published, or if similar works exist that have already been published by the same authors and it is determined that the article's contribution is residual, it will definitely be rejected.

**Evaluators' role.** Articles being put forward for consideration will be scrutinised by experts on the topic so that they may independently give their concept of the work (blind evaluation), taking the following criteria into consideration: quality or academic level, originality, contribution towards knowledge and teaching, clarity in presentation, clarity in how the work has been written and in the literature used and cited, interest and topicality of the subject matter.

The evaluator may deliver his/her anonymous concept in the suggested format or in the way which suits him/her best. The journal has previously reviewed the evaluators' academic profiles and considers that they have sufficient academic experience and knowledge for working independently.

**Confidentiality.** The journal's evaluation will involve double-blind review conditions. The journal reserves all data pertaining to the authors and reviewers; the details and results of the process will only be revealed to those directly involved (authors, evaluators and editors). All authors are asked to avoid excessively citing themselves when writing their articles and avoid putting any type of data within the body of the text offering clues as to their identity or that of the group of authors. Likewise, allusions to research projects related to the articles or such like acknowledgements may only be included in the text if the article is approved (nevertheless, the editors must be informed of such data to avoid eventual conflicts of interest when readers come into contact with the work).

**Evaluation time.** An average time of six (6) to nine (9) months should be expected between the time when reviewers have been asked to give their peer evaluation of any work, its acceptance and the delivery of their opinion. However, such period may be shorter or longer, depending on reviewers' availability and other factors which could postpone or accelerate the process. The journal will only send prospective authors an official communication about their articles once a decision has been made on whether to offer complete acceptance, conditional acceptance (slight changes must be made) or reject the article (modifications must be made which imply substantial rethinking of the proposal, or similarly when an article submitted for consideration has nothing to do with the journal's field of interest).

**Making corrections and sending in the corrected manuscript.** If the peers' opinions suggest that slight modifications should be made, then authors must adhere to a time-line which should not exceed four (4) weeks. If the peers' opinions demand that an article be submitted to substantial modification and the editorial committee considers that it could be accepted for a new cycle of evaluations, then authors will have to submit changes within a period of no more than four (4) weeks. In all cases, a report must be attached in which all changes made to the proposal have been related.

**Rejecting an article.** The purpose of the evaluation process in INNOVAR (as well as validating advances being made in knowledge (know-how) in our thematic areas) is to offer authors an opportunity to improve their proposals, refine their thinking, so that they construct more solid articles. We would thus expect that authors know how to take advantage of evaluators' comments when their document has been rejected for publication. Even though the journal is willing to receive rethought/reworked articles, authors are asked not to resubmit a corrected version of a rejected article before three (3) to six (6) months have elapsed. The editor will inform the authors of the time they must wait if they have expressed an interest in resubmitting their article. An article may receive a definitive rejection when it does not correspond to the journal's editorial or thematic line, or when the editorial committee expresses its considered decision to reject it.

**Reviews.** As these are informative by nature, reviews will be evaluated internally by the journal's editorial team who will decide on whether to publish them.

### NOTES OF INTEREST

- An article having been sent to the journal and its eventual submission to an evaluation process does not oblige INNOVAR's Editorial Committee or its editors to publish such work.
- Articles and reports will be received without interruption throughout the whole year.
- If the journal's coordination office has not acknowledged receiving work submitted for consideration with a lapse of eight (8) days, please redirect your message to the following optional e-mail: [innovarjournal@gmail.com](mailto:innovarjournal@gmail.com)
- All authors cede their publication rights to the Universidad Nacional de Colombia's School of Business Administration and Public Accountancy (Economics Faculty) when an article has been approved for publication.
- The articles published in INNOVAR must not appear in any other means of mass communication without citing prior publication in INNOVAR. In the case of publications which are compilations of other work, then the authors must ask the journal and/or the School of Business Administration and Public Accountancy's express authorisation to submit such work.

Revista INNOVAR, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Colombia, edificio 310, primer piso, Centro Editorial, Ciudad Universitaria.

Tel. (57) (1) 3165000, ext. 12367/12369

E-mail: [revinnova\\_bog@unal.edu.co](mailto:revinnova_bog@unal.edu.co)  
[innovarjournal@gmail.com](mailto:innovarjournal@gmail.com)

Web page: [www.innovar.unal.edu.co](http://www.innovar.unal.edu.co)

## INSTRUÇÕES PARA OS AUTORES

### INSTRUÇÕES GERAIS PARA OS ARTIGOS

A INNOVAR, por meio de suas políticas editoriais, considera para publicação temáticas administrativas e sociais, que se classifiquem nos tipos de artigos relacionados abaixo.

**Artigos de pesquisa:** apresenta de forma detalhada os resultados originais de projetos de pesquisa. Sua estrutura inclui quatro partes importantes: introdução, metodologia, resultados e conclusões.

**Artigos de reflexão:** apresenta resultados de pesquisa sob uma perspectiva analítica, interpretativa ou crítica do autor, sobre um tema específico, recorrendo a fontes originais.

**Artigos de revisão:** é resultado de uma pesquisa na qual se analisam, sistematizam e integram os resultados de pesquisas publicadas ou não publicadas, sobre um campo em ciência e tecnologia, a fim de divulgar avanços e tendências de desenvolvimento. Deve apresentar uma cuidadosa revisão bibliográfica de pelo menos 50 referências.

### DIRETRIZES PARA OS RESUMOS DOS ARTIGOS

#### Extensão

É preferível que os resumos tenham no máximo 200 palavras. A extensão deve ser proporcional ao tamanho do artigo. Em outras palavras, os artigos menos extensos requerem um resumo curto, en quanto um artigo extenso tem um resumo com o máximo estabelecido de palavras.

#### Redação

- Os resumos devem ser claros e fáceis de ler, além de proporcionar informações suficientes para que os leitores possam compreender o assunto do artigo.
- Devem apresentar coerência textual.
- O texto do resumo deve obedecer à norma-padrão da respectiva língua.

#### Elementos-chave na redação

Os resumos devem apresentar os elementos-chave apresentados abaixo de forma precisa e breve, sem se estender em dados desnecessários. Não devem conter tabelas, figuras ou referências. Seu objetivo é refletir com precisão o conteúdo do artigo.

#### Elementos-chave para artigos de pesquisa

- Propósito do estudo.
- Breve descrição das matérias.
- Metodologia.
- Posicionamento do estudo (se é pertinente ou de alguma particularidade).
- Resultados, conclusões e repercussões.

#### Elementos-chave para artigos de reflexão

- Tema principal.
- Desenvolvimento lógico do tema.
- Ponto de vista dos autores.
- Repercussões, inferências ou conclusões.

#### Elementos-chave para artigos de revisão (debate bibliográfico)

- Alcance da revisão.
- Período das publicações revisadas.
- Origem das publicações.
- Gêneros textuais dos documentos revisados.
- Opinião dos autores sobre a literatura estudada, aspectos destacáveis ou informações sobre algumas descobertas resultantes da pesquisa.
- Conclusões sobre as linhas de pesquisa estudadas.

### INSTRUÇÕES ESPECÍFICAS PARA ARTIGOS E RESENHAS

O Comitê Editorial da INNOVAR considerará os aspectos abaixo para aceitar ou recusar em primeira instância os artigos e resenhas selecionados para a publicação. Dessa forma, solicitamos aos nossos colaboradores que tenham em vista estas recomendações.

- Somente serão considerados para a publicação trabalhos inéditos cujas contribuições sejam originais. Não é aceitável a apresentação de artigos publicados em outros idiomas ou cujos resultados estejam publicados.

- O artigo submetido à Revista não pode estar em processo de avaliação em outro meio.
- Qualidade dos autores: os autores devem ser profissionais, docentes e pesquisadores com formação mínima de pós-graduação e especializados no tema.
- O conteúdo dos artigos é de responsabilidade dos autores, e a política editorial é aberta e democrática.
- O título do artigo deve ser conciso e corresponder ao conteúdo, sem deixar de demonstrar especificamente o tema ou a matéria estudada. Recomenda-se que tenha no máximo 12 palavras.
- Todo esclarecimento sobre o trabalho (caráter, agradecimentos, colaboradores etc.) será indicado em uma página de apresentação na qual se incluirão o resumo, as palavras-chave e os dados dos autores do artigo.
- Para cada artigo, deve-se anexar a classificação do *Journal of Economic Literature* (JEL Classification) segundo a temática correspondente, de acordo com os códigos estabelecidos para pesquisas internacionais de produção bibliográfica (devem ser três códigos específicos, por exemplo, M31). Essa classificação pode ser consultada em: <http://www.aeaweb.org>
- Quanto à extensão dos artigos, sugere-se entre 6 mil e 10 mil palavras, o que inclui referências, notas de rodapé, tabelas ou gráficos.
- Os artigos devem ser enviados em um documento no formato Word, com o texto original, o resumo analítico e as palavras-chave (mínimo quatro), ao nosso e-mail (revinnova\_bog@unal.edu.co).
- Gráficos, tabelas e imagens devem estar incluídos no corpo do texto; além disso, devem ser enviados por e-mail em arquivos anexados, em programas que permitam ser modificados e em escala de cinza.

- As resenhas, que são textos de caráter de divulgação, não deverão ultrapassar 1.500 palavras e devem ser entregues também no formato Word, acompanhadas de uma imagem da capa do livro ou da publicação que está sendo resenhada (com extensão jpg, de, no mínimo, 300 dpi). O Comitê Editorial avaliará a viabilidade dessas colaborações com base em sua pertinência para a Revista.
- O momento de entregar o material, cada autor deverá preencher, assinar e remeter por e-mail uma ficha com seus dados completos, além de declarar que o artigo apresentado é inédito e que não se encontra em processo de avaliação em outra revista.
- As referências bibliográficas no corpo do texto empregarão o sistema parentético/autor-data (sobrenome, ano, página), assim: (Nieto, 1992, p. 4). Ao final do conteúdo do artigo, deve ser incluída a lista de referências bibliográficas, em ordem alfabética, e seguir a norma de citação e de estilo da American Psychological Association (APA), sexta edição, para a apresentação de artigos publicáveis (incluindo o uso de vírgula, parênteses, ponto, maiúscula e itálico). Deve-se garantir que o número de referências que se indique seja o mesmo que o das citadas no artigo (nem maior nem menor). Também, caso as referências possuam DOI, este deve ser indicado (para mais informações, pode-se acessar o site da Revista ou comunicar-se com a coordenação editorial).

- A INNOVAR baseia-se nos princípios éticos no trabalho acadêmico aceitos internacionalmente, que não admitem a presença de conflito de interesses que não sejam declarados, plágio, fraude científico, submissão simultânea de um documento a várias publicações ou problemas de autoria não correspondente. A Revista espera que os autores cumpram com estas normas. Para mais informações, acesse o site [https://www.publishingcampus.elsevier.com/websites/elsevier\\_publishingcampus/files/Guides/Brochure\\_Ethics\\_2\\_web.pdf](https://www.publishingcampus.elsevier.com/websites/elsevier_publishingcampus/files/Guides/Brochure_Ethics_2_web.pdf)

### PROCESSO DE AVALIAÇÃO

A Revista poderá desconsiderar a publicação de um artigo se, por decisão interna, for estabelecido que não cumpre com certos parâmetros acadêmicos ou editoriais. Além disso, caso seja detectado que um artigo submetido já tenha sido publicado total ou parcialmente, ou que existam trabalhos similares já publicados pelos mesmos autores, ou, ainda, que se estabeleça que a contribuição do artigo é residual, será este definitivamente recusado do processo de avaliação.

**Convocação de pareceristas.** Os artigos apresentados serão colocados à disposição de especialistas no tema para que, de maneira independente (avaliação duplo-cega), emitam um parecer sobre o trabalho, para o qual consideram os seguintes critérios: qualidade ou nível acadêmico, originalidade, contribuição ao conhecimento e à docência, clareza na apresentação, qualidade da redação e da literatura, interesse e atualidade do tema.

O parecerista poderá emitir seu parecer no modelo sugerido pela Revista ou da maneira que entender melhor. Por sua vez, a Revista examina previamente o perfil dos pareceristas e considera

que estes têm a bagagem acadêmica necessária para desenvolver seu trabalho com total independência.

**Confidencialidade.** O processo de avaliação da Revista será realizado sob as condições da avaliação "duplo-cega"; nesse sentido, ela reserva todos os dados dos autores e pareceristas. Além disso, os detalhes e resultados do processo serão revelados unicamente aos diretamente interessados (autores, pareceristas e editores). Solicita-se aos autores que, no momento da elaboração de seus artigos, evitem autocitar-se em excesso ou mencionar qualquer tipo de dado no texto que ofereça pistas sobre sua identidade ou grupo autoral. Da mesma forma, as alusões a projetos de pesquisa relacionados com os artigos ou os agradecimentos somente devem ser incluídos no texto em caso de aprovação do artigo (contudo, devem-se informar os dados aos editores para evitar eventuais conflitos de interesses entre leitores do trabalho).

**Período de avaliação.** Entre a seleção dos pareceristas, sua aceitação e entrega do parecer, transcurre um tempo médio de seis a nove meses. No entanto, esse período pode ser menor ou maior, de acordo com a disponibilidade dos pareceristas e de outros fatores que podem dilatar ou acelerar o processo. A Revista somente remeterá aos autores uma comunicação oficial sobre seu artigo após o resultado decisivo sobre a aceitação completa, aceitação condicionada (com pequenas modificações) ou recusa (com modificações que implicam revisão substancial da proposta). Sobre este último parecer, a Revista informará os motivos pelos quais o artigo não atende a seus propósitos.

**Entrega de revisões.** Se o parecer emitido sugerir pequenas modificações, os autores deverão limitar-se a um período não superior a quatro semanas para realizá-las. Se um artigo receber parecer que requer modificações substanciais, e a Direção estimar que pode ser aceito para um novo ciclo de avaliação, os autores terão que remeter seus ajustes em um período não superior a quatro semanas. Em todos os casos, deve ser entregue um relatório anexo, no qual se relacionem as modificações que foram efetuadas na proposta inicial.

**Recusa de artigos.** O propósito do processo de avaliação na INNOVAR, além de validar os avanços no conhecimento em nossas áreas temáticas, é de oferecer uma oportunidade aos autores de aperfeiçoarem e apurarem suas propostas para a construção de artigos mais consistentes. Nesse sentido, esperamos que os autores saibam aproveitar os comentários dos pareceristas quando seu documento para eventualmente descartado para publicação. Muito embora a Revista esteja disposta a receber a versão corrigida de um artigo recusado, solicita-se aos autores que voltem a submetê-lo à avaliação somente após um período de três meses. A recusa definitiva de um artigo ocorrerá quando este não corresponder à linha editorial ou temática da Revista, ou quando a Direção assim o ex-ressar.

**Resenhas.** Por serem de índole de divulgação, as resenhas serão avaliadas internamente pela equipe editorial da Revista para definir sua publicação.

### NOTAS DE INTERESSE

- O envio de um artigo e sua eventual apresentação a um processo de avaliação não obriga o Comitê Editorial da INNOVAR nem os seus editores a realizar a publicação.
- Os artigos e as resenhas serão recebidos ininterruptamente durante todo o ano.
- Se a coordenação da Revista não informar o recebimento de um trabalho dentro de um período de oito dias, por favor, reenviar sua mensagem ao e-mail opcional: [innovarjournal@gmail.com](mailto:innovarjournal@gmail.com)
- Quando um artigo é aprovado, os autores cedem os direitos de publicação à Escuela de Administración de Empresas y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Colombia.
- Os artigos publicados na INNOVAR não podem aparecer em nenhum meio massivo de comunicação sem ser citada sua prévia publicação na Revista. No caso de publicações de recopilação, os autores deverão solicitar autorização expressa da revista INNOVAR e/ou da Escuela de Administración de Empresas y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Colombia.

Tel. (57) (1) 3165000, ext. 12367/12369

E-mail: [revinnova\\_bog@unal.edu.co](mailto:revinnova_bog@unal.edu.co)  
[innovarjournal@gmail.com](mailto:innovarjournal@gmail.com)

Web page: [www.innovar.unal.edu.co](http://www.innovar.unal.edu.co)

## NORMES POUR LES COLLABORATEURS

### RÈGLES GÉNÉRALES POUR LES ARTICLES

Les politiques d'éditions de la revue envisagent la publication d'articles spécifiques sur des thèmes administratifs et sociaux :

**Articles de recherche:** Ce genre d'article présente de façon détaillée les nouveaux résultats de projets de recherches. Sa structure comprend quatre points importants: l'introduction, la méthodologie, les résultats et les conclusions.

**Articles de réflexion:** Ce genre d'article présente des résultats de recherche dans une perspective analytique, interprétative ou critique de l'auteur, sur un sujet spécifique, en faisant référence aux sources de l'auteur.

**Article de révision:** Ce genre d'article sera le résultat d'une recherche qui analyse, systématise ou intègre les résultats de recherches publiées ou non, dans un domaine scientifique et technologique, afin de rendre compte des avancées et des tendances de développement. Il devra présenter une révision bibliographique minutieuse d'au moins 50 références.

Des articles de réflexion, des articles critiques et des synthèses de livres seront également publiés.

### DIRECTIVES POUR LES RÉSUMÉS DES ARTICLES

#### Longueur

Il est préférable que les résumés aient un maximum de 200 mots. La longueur doit être proportionnelle à celle de l'article. C'est-à-dire que plus l'article est court et plus le résumé devra l'être alors que le résumé d'un article long aura le maximum de caractères.

#### Rédaction

- Les résumés doivent être clairs, faciles à lire et donner suffisamment d'informations pour que les lecteurs puissent comprendre le sujet de l'article.
- Les phrases doivent avoir une suite logique.
- Le résumé doit être écrit dans un langage grammaticalement correct.

#### Éléments clés dans la rédaction

Les résumés doivent présenter les éléments-clés suivants de façon précise et brève, sans s'étendre à des données inutiles. Ils en doivent pas contenir de tableaux, de figures ou de références. Son but est de refléter avec précision le contenu de l'article. Ces éléments clés changent selon le genre d'article.

#### Éléments-clé pour des articles de recherche

- But de l'étude
- Une brève description des matières
- La méthodologie
- La place de l'étude (si elle est pertinente ou contient une particularité)
- Résultats, conclusions et répercussions

#### Éléments-clés pour des articles de réflexion

- But de l'étude
- Une brève description des matières
- La méthodologie
- La place de l'étude (si elle est pertinente ou contient une particularité)
- Résultats, conclusions et répercussions

#### Éléments-clé pour des articles de révision (débat bibliographique)

- Etendue de la révision
- Période des publications révisées
- Origine des publications
- Genres de document révisé
- Opinion de l'auteur sur le texte étudié, aspects à mettre en valeur ou information sur quelques découvertes qui résultent de la recherche
- Conclusions sur les lignes de recherche étudiées

### RÈGLES SPÉCIFIQUES POUR LES ARTICLES ET LES RÉSUMÉS

Le comité d'édition d'INNOVAR tiendra compte de plusieurs aspects pour accepter ou refuser à leur réception les articles ou les recensions qui pourront être publiés. Pour cette raison, nous demandons à nos collaborateurs de tenir compte des recommandations suivantes :

- Les travaux inédits dont l'apport est original seront seulement considérés pour leur publication. La présentation d'articles publiés en d'autres langues ou dont les résultats sont déjà publiés n'est pas acceptable.

2. Tout article remis à la revue ne peut être en processus d'évaluation dans une autre publication.

3. Qualité des auteurs : Les auteurs doivent être des professionnels, des professeurs et des chercheurs, au moins titulaires d'un diplôme de troisième cycle et experts en la matière.

4. Les auteurs sont responsables du contenu de leurs articles et la politique éditoriale est ouverte et démocratique.

5. Le titre de l'article doit être concis et en rapport avec le contenu, tout en mentionnant spécifiquement le sujet ou la matière étudiée. On vous recommande qu'il ait un maximum de 12 mots.

6. Toute information au sujet du travail (type de texte, remerciements, collaborateurs, etc.) sera indiquée sur la page de présentation comprenant le résumé, les mots-clés, et les données des auteurs de l'article.

7. Chaque article doit être accompagné de la classification du Journal of Economic Literature (JEL Classification) selon le sujet correspondant et en accord avec les codes établis pour des recherches internationales de production bibliographique (les codes doivent être 3 codes spécifiques ; par exemple, M31). Cette classification peut être consultée à : <http://www.aeaweb.org>.

8. Il est suggéré que les articles aient une extension comprise entre 6 000 et 10 000 mots, y compris des références, des notes en bas de page et des tableaux.

9. Le texte original doit être rendu accompagné de son archive à la direction de la revue ou envoyé à notre courrier électronique (revinnova\_bog@unal.edu.co). Les archives doivent contenir le texte en Word, le résumé analytique et les mots clés de l'article (minimum quatre). De même, les graphiques, tableaux, images et autres éléments doivent être inclus dans le texte sous forme éditabile ou annexés dans les programmes originaux dans lesquels ils ont été réalisés. Ceux-ci doivent être en niveaux de gris.

10. Les recensions, en tant que textes de divulgation, ne doivent pas dépasser les 1 500 mots, et doivent également être remises en fichier Word, accompagnées d'une reproduction de la couverture du livre ou de la publication concernée. (.jpg, de minimum 300 dpi). Le comité de rédaction évaluera leur viabilité en fonction de leur pertinence pour le Journal.

11. Au moment de la remise du matériel, chaque auteur devra remplir, signer et envoyer par courrier électronique une fiche contenant ses coordonnées complètes, et déclarer en outre que l'article proposé est inédit et ne se trouve pas en processus d'évaluation dans une autre revue.

12. Les références bibliographiques, apparaissant dans le texte de chaque article, utiliseront le système de parenté (nom, année, page), ainsi : (Nieto, 1992, p.4). La liste des références bibliographiques doit apparaître à la fin du contenu de l'article, par ordre alphabétique (y compris les virgules, parenthèses, points, majuscules et italiques), suivant les règles de citation et de style d'American Psychological Association (APA), sixième édition, pour la présentation d'articles à publier. Veuillez vérifier que le nombre de références indiquées soit le même que celles qui sont citées dans l'article (ni davantage, ni moins). En plus, si les références sont identifiées avec DOI, il est nécessaire de l'indiquer (pour plus d'informations, veuillez consulter la page web de la revue ou vous communiquer avec le bureau de coordination éditoriale).

13. INNOVAR adhère aux préceptes éthiques internationalement acceptés dans les travaux académiques, qui n'admettent pas la présence de conflits d'intérêts non déclarés, le plagiat, la fraude scientifique, l'envoi simultané d'un document à plusieurs publications ou les problèmes de titularité. INNOVAR attend des auteurs qu'ils se conforment à ces normes. Pour plus d'informations, consultez [https://www.publishingcampus.elsevier.com/websites/elsevier\\_publishingcampus/files/Guides/Brochure\\_Ethics\\_2\\_web.pdf](https://www.publishingcampus.elsevier.com/websites/elsevier_publishingcampus/files/Guides/Brochure_Ethics_2_web.pdf)

### PROCESSUS D'ÉVALUATION

La revue pourra rejeter la publication d'un article si, par décision interne, il est déterminé que certains standards académiques et éditoriaux ne sont pas respectés. En outre, s'il est découvert qu'un article proposé a déjà été publié totalement ou partiellement, ou s'il existe des travaux semblables déjà publiés par les mêmes auteurs et la contribution de l'article est considérée comme résiduelle, celui-ci sera rejeté définitivement.

**Convocation d'experts évaluateurs.** Les articles proposés seront soumis à des experts sur les thèmes concernés ; ceux-ci donneront leur opinion sur le travail, de façon indépendante (évaluation "aveugle"), tenant compte des critères suivants : qualité ou niveau académique, originalité, contribution pour la connaissance et l'enseignement, clarté de la présentation, qualité de la rédaction et de la littérature, intérêt et actualité du thème.

L'expert évaluateur peut donner son opinion suivant le formulaire suggéré ou d'une autre façon. La revue a effectué une révision préalable des experts évaluateurs et considère qu'ils ont les compétences académiques suffisantes pour effectuer leur tâche de façon autonome.

**Confidentialité.** Le processus d'évaluation de la revue sera réalisé par arbitrage « en double aveugle ». La revue maintient sous réserve toutes les données des auteurs et réviseurs, les détails et les résultats du processus seront seulement révélés aux personnes directement concernées (auteurs, experts évaluateurs et éditeurs). Il est demandé aux auteurs d'éviter d'utiliser un excès d'autocitations dans l'élaboration de leurs articles ou tout autre type de données dans le texte qui pourrait faire connaître leur identité en tant qu'auteur ou en tant que groupe d'auteurs. De même, les allusions à des projets de recherche en rapport avec les articles ainsi que les remerciements seront inclus dans le texte seulement après approbation de l'article (cependant, ces données doivent être signalées aux éditeurs pour éviter des conflits d'intérêt éventuels pour les lecteurs du travail).

**Durée d'évaluation.** Entre l'appel des pairs, leur acceptation et la livraison du concept, une durée moyenne comprise entre six (6) et neuf (9) mois peut s'écouler. Cependant, ce délai pourra être plus ou moins élevé, suivant la disponibilité des réviseurs et d'autres facteurs pouvant faire dilater ou accélérer le processus. La revue remettra seulement une communication officielle aux auteurs sur leur article, quand elle aura une décision finale en ce qui concerne l'acceptation complète, l'acceptation sous conditions (avec de légers changements) ou le refus (avec des modifications impliquant un changement substantiel de la proposition. De même, si l'article traite un thème ne concernant pas la revue, l'auteur en sera informé).

**Remise de corrections.** Si l'évaluation collégiale suggère de légères modifications, les auteurs devront s'en tenir à un calendrier qui ne dépasse pas les quatre (4) semaines. Si un article est soumis à une évaluation supposant des modifications importantes et si la Direction estime qu'il pourrait être approuvé lors d'un nouveau cycle d'évaluations, les auteurs devront remettre leurs modifications dans une période ne dépassant pas les quatre (4) semaines, annexant, en tous cas, un rapport avec les changements effectués dans la proposition initiale.

**Refus d'articles.** Au delà de la validation des avances dans la connaissance de thèmes qui sont du domaine de la revue, l'objectif du processus d'évaluation d'INNOVAR est de permettre aux auteurs de développer leurs propositions et de préciser leurs idées pour la construction d'articles plus consistants. En ce sens, nous espérons que les auteurs pourront tirer profit des commentaires effectués par les experts évaluateurs au cas où un document serait refusé pour la publication. Bien que la revue soit disposée à recevoir des articles modifiés, il est demandé aux auteurs de ne pas soumettre une version corrigée d'un article refusé avant un délai oscillant de trois (3) à six (6) mois. L'éditeur informera les auteurs du temps d'attente, s'ils expriment leur intérêt à soumettre à nouveau leur article. Un article sera définitivement refusé quand il ne correspondra pas à la ligne éditoriale ou au thème de la revue, ou quand la Direction en prendra la décision.

**Critiques bibliographiques.** Etant donné leur caractère de divulgation, les notices biographiques seront évaluées de façon interne par l'équipe éditoriale de la revue pour en définir la publication.

### NOTES

- L'envoi d'articles et le processus éventuel d'évaluation n'oblige pas le Comité Éditorial d'INNOVAR, ni les éditeurs, à les publier.
- Les articles et les notices bibliographiques seront reçus durant toute l'année sans interruption.
- Si la coordination de la revue n'accuse pas réception d'une proposition de travail huit (8) jours après l'envoi, veuillez renvoyer votre message au courrier électronique optionnel: [innovarjournal@gmail.com](mailto:innovarjournal@gmail.com)
- Lors de l'approbation d'un article, l'auteur ou les auteurs cède(nt) les droits de publication à « la Escuela de Administración de Empresas y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Colombia ».
- Les articles publiés dans la revue INNOVAR ne peuvent paraître dans aucun autre moyen de communication sans que leur publication dans la revue INNOVAR ne soit citée au préalable. S'il s'agit de la publication d'un recueil, les auteurs devront en demander l'autorisation à la revue et/ou à « la Escuela de Administración de Empresas y Contaduría Pública ».

Revista INNOVAR, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Colombia, edificio 310, primer piso, Oficina Centro Editorial, Ciudad Universitaria.

Tel. (57) (1) 3165000, ext. 12367/12369  
E-mail: [revinnova\\_bog@unal.edu.co](mailto:revinnova_bog@unal.edu.co)  
[innovarjournal@gmail.com](mailto:innovarjournal@gmail.com)

Web page: [www.innovar.unal.edu.co](http://www.innovar.unal.edu.co)



## UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

### SEDE BOGOTÁ

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
CENTRO DE INVESTIGACIONES PARA EL DESARROLLO - CID  
PROGRAMA DE EDUCACIÓN CONTINUADA

**ÁREAS DE PROFUNDIZACIÓN:** El PEC cuenta con diversas áreas de profundización a través de las cuales se estructuran cursos que van desde temas básicos hasta los más avanzados. De esta manera los participantes podrán lograr un dominio de las áreas que les son más afines a sus actividades profesionales, abordar temáticas de actualidad o enriquecer sus conocimientos.

### ÁREA DE FINANZAS Y AFINES

Esta área se orienta al conocimiento y aplicación de herramientas de manejo financiero de las organizaciones, desde el punto de vista interno y del ambiente de negocios en general. Los cursos brindan a los participantes un conjunto de herramientas analíticas y prácticas que podrán utilizar para tomar decisiones de inversión, involucrando para ello escenarios con información real de los mercados financieros, el manejo del riesgo y la funcionalidad de las aplicaciones informáticas.

### ÁREA DE PROYECTOS

Los cursos de esta área se centran en determinar los componentes principales para la identificación, formulación, evaluación económica, financiera y social, de diferentes clases de proyectos. De igual manera, brindan los conocimientos relativos a las herramientas, los criterios y métodos más frecuentemente utilizados en la gerencia de proyectos, aplicando la teoría mediante la metodología del caso a la solución de problemáticas específicas, y apoyándose en herramientas informáticas.

### ÁREA DE

### DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Esta área está integrada por cursos cuyo objetivo principal es brindar las herramientas y los conocimientos necesarios para incrementar la eficacia y la eficiencia tanto de las organizaciones como del desempeño de los individuos que la integran, mediante el aprovechamiento de su potencial intelectual y emocional.

### ÁREA DE

### AUDITORÍA Y CONTROL

Área enfocada al conocimiento, formulación y aplicación de herramientas de gestión, fundamentales para la toma de decisiones. También se proporcionan los conocimientos teórico-prácticos sobre el control y los procesos de auditoría interna, financiera y de gestión.

### ÁREA DE SERVICIO AL CLIENTE Y ASEGURAMIENTO DE CALIDAD

En estas áreas los participantes del curso obtendrán un marco conceptual que potencialice el desarrollo de habilidades y capacidades necesarias para desempeñar una gestión del servicio al cliente acorde con los recursos y requerimientos de la organización. Asimismo, aborda la planeación, coordinación y ejecución de sistemas de calidad, su mantenimiento y seguimiento.

### ÁREA DE GESTIÓN PÚBLICA

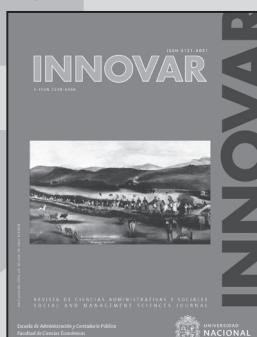
Los cursos de esta área brindan los conceptos e instrumentos de las ciencias y técnicas de gobierno aplicados al fortalecimiento de los sistemas de planeación, información, monitoreo, control y evaluación de la gestión institucional.

### ÁREA DE SISTEMAS

Esta área está orientada a desarrollar habilidades necesarias para la utilización eficiente de las herramientas informáticas en el contexto organizacional, de manera que se constituyan en elementos de apoyo para el suministro de información con la calidad y oportunidad necesarias para la toma de decisiones.

### ÁREA DE ECONOMÍA Y DERECHO

El objetivo de los cursos de esta área es mejorar la comprensión y el estudio de los fundamentos económicos, jurídicos, sociales y políticos del país, proporcionando herramientas necesarias para el desarrollo de las organizaciones en el contexto regional y mundial.



## Marketing

Comportamiento del consumidor frente a productos derivados de la yuca  
*Heidy Margarita Rico Fontalvo, Pabla Eusebia Peralta Miranda*

Una aproximación empírica al análisis de las percepciones del consumidor sobre el envase  
*Paola Pignatelli, Eva Tomaseti Solano*

Os impactos das dificuldades financeiras nas condutas de consumo: as diferenças entre gêneros  
*Matheus Dantas Madeira Pontes, Verônica Peñaloza, Thayanne Lima Duarte Pontes*

Lovemark effect: analysis of the differences between students and graduates in a love brand study at a public university  
*Iván Alonso Montoya-Restrepo, Javier A. Sánchez Torres, Sandra Patricia Rojas Berrio, Alexandra Montoya-Restrepo*

## Gestión y organización

El liderazgo estratégico, la negociación y su influencia sobre la percepción del prestigio en pequeñas empresas  
*Jorge Armando López-Lemus, María Teresa De la Garza Carranza, María Alicia Zavala Berbena*

Caracterización de organizaciones del Tercer Sector desde el enfoque de la innovación social.  
Discusión a partir de un caso etnográfico  
*José Hernández-Ascanio, Manuel Rich-Ruiz*

The role of leadership styles in organizational citizenship behavior through mediation of perceived organizational support and job satisfaction  
*Ali Asgari, Somayeh Mezginejad, Fatemeh Taherpour*

## Producción

Método de estratérgia de manufatura para terceirizadas  
*Diego Augusto de Jesus Pacheco, Cleiton Eduardo dos Reis, Carlos Fernando Jung*

Desempenho do Escritório de Gerenciamento de Projetos: Divergência de percepções entre a instrução acadêmica e a vivência profissional  
*Ronielton Rezende Oliveira, Henrique Cordeiro Martins*

## Ética y sociedad

Estándares internacionales de rendición de cuentas social: entre la justificación y el apresamiento directivo  
*Lida Esperanza Villa Castaño, Wilson Ricardo Herrera Romero*

## Gestión Humana

El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas  
*Norma Angélica Pedraza Melo*

Efecto del desempeño del capital humano en la capacidad de innovación tecnológica de las pymes  
*Alma Brenda Leyva Carreras, Joel Enrique Espejel Blanco & Judith Cavazos Arroyo*

El voice picking: una organización del trabajo que atenta contra la subjetividad del trabajador. El caso de una cadena de comercio de la alimentación al detalle  
*Héctor L. Bermúdez*

Factor humano en la productividad empresarial: un enfoque desde el análisis de las competencias transversales  
*Francisco Javier Hinojo Lucena, Inmaculada Aznar Díaz & José María Romero Rodríguez*

## Contabilidad y Finanzas

Métricas para el diagnóstico de los estados financieros de las compañías del sector industrial manufacturero en Cuenca, Ecuador  
*Irene Gisel Buele Nugra, Fabián Leonardo Cuesta Astudillo & Carlos Fernando Chillogalli Peña*

Gestão de resultados: evidência europeia das empresas cotadas versus não cotadas  
*Cristina Gaio, Tiago Gonçalves & Raquel Azevedo*

La comparabilidad de la información financiera en Colombia tras su convergencia con los ifrs. El caso de las propiedades, planta y equipo de las empresas cotizantes  
*Carlos Orlando Rico Bonilla, Luz Dary Montoya Ocampo, Blanca Myrian Franco Navarrete & Miguel Ángel Laverde Sarmiento*

Relação entre os artefatos de contabilidade gerencial e o ciclo de vida organizacional de empresas do setor de consumo cíclico  
*Marcia Zaniewicz Da Silva, Leandro Marques & Bianca Cecon*

## Gestión y Organización

Influencia del uso de herramientas en la gestión de la fase temprana del proceso de innovación de productos  
*Jean Pierre Seclen-Luna & Hellen López Valladares*

Adaptação ao ensino superior militar: preditores do sucesso académico  
*António palma rosinha & hermes de andrade júnior*

## Reseña

HAPPYCRACIA. Cómo la ciencia y la industria de la felicidad controlan nuestras vidas  
*Olver Bolívar Quijano Valencia*

N.º  
77



julio - septiembre

### Emprendimiento y gestión empresarial

Sucessão intergeracional e inovação em empresas familiares: revisão de literatura  
*Cristina Hillen, Carlos Eduardo Facin Lavarda*

Social capital and core competencies, enablers developing electronic design technological capabilities in Guadalajara, Mexico  
*Gustavo M. Guillemin Franco, Alvaro R. Pedroza Zapata*

### Marketing

Requisitos de producto para um projeto de cerveja artesanal  
*José André Villas Boas Mello, Jayme Leonam Nogueira da Silva*

Importancia de la certificación de calidad en la decisión de compra de productos agroalimentarios artesanales  
*Sebastián Cristóbal Araya-Pizarro, Camilo Romelio Araya Pizarro*

Aplicación del enfoque experiencial a la innovación de marketing de destinos turísticos: Recomendaciones para su implementación en Ecuador  
*José Manuel Hernández-Mogollón, Bárbara Sofía Pasaco-González, Ana María Campón-Cerro*

Um "Mapa Estratégico" para o Marketing  
*António Pimenta da Gama, Joaquim A. Casaca*

### Estrategia y organizaciones

Analisis comparativo de las capacidades de innovación tecnológica de la industria manufacturera colombiana, 2006-2014. Una revisión a partir de la metodología de clases latentes

*María Elisa Gómez Rodríguez, María Luisa Villalba Morales, Diana Marcela Pérez Valencia*

Asociatividad empresarial y fuentes de capital social: hacia un modelo explicativo

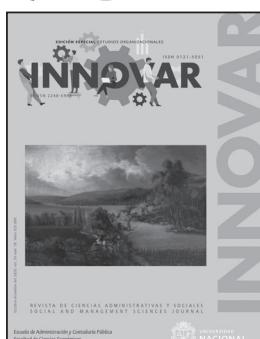
*Maribel Rodríguez de Pepe, María Antonia Cervilla Ruano*

El perfil de gestión del directivo docente de Antioquia y los enfoques de gestión administrativa

*Norely Soto Builes, Solbey Morillo Puente, Gregorio Calderón-Hernández, Héctor Darío Betancur*

Revisión empírica al modelo de desarrollo endógeno a partir de la innovación empresarial: el caso de Chile  
*Francisco Gatica Neira*

N.º  
78



octubre - diciembre

### Repensando la crítica en los estudios organizacionales

Encrucijadas y desafíos de los Estudios Organizacionales. Una reflexión desde las perspectivas institucionales  
*Luis Montaño Hirose*

La relevancia del discurso gerencial para los estudios organizacionales: reflexiones durante un evento pandémico  
*Carlos Jesús Fernández Rodríguez*

La modificación des fondements de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE) après l'Accord de Paris de 2015 et la pandémie COVID-19 de 2020  
*Yvon Pesqueux*

Por una crítica ontológica de la ideología del emprendimiento  
*Carlos Fernando Torres Oviedo y María Ceci Misoczyk*

Big Data y People Analytics: gestión científica de la intimidad y de las emociones  
*Diego Fabián Szlechter y Marcela Beatriz Zangaro*

Organizational identity: Components and construction  
*Diego René Gonzales-Miranda*

Espacios organizacionales en la producción de jóvenes trabajadores chilenos  
*Guillermo Rivera-Aguilera, Javiera Lobos-Pessini y Adela Bork*

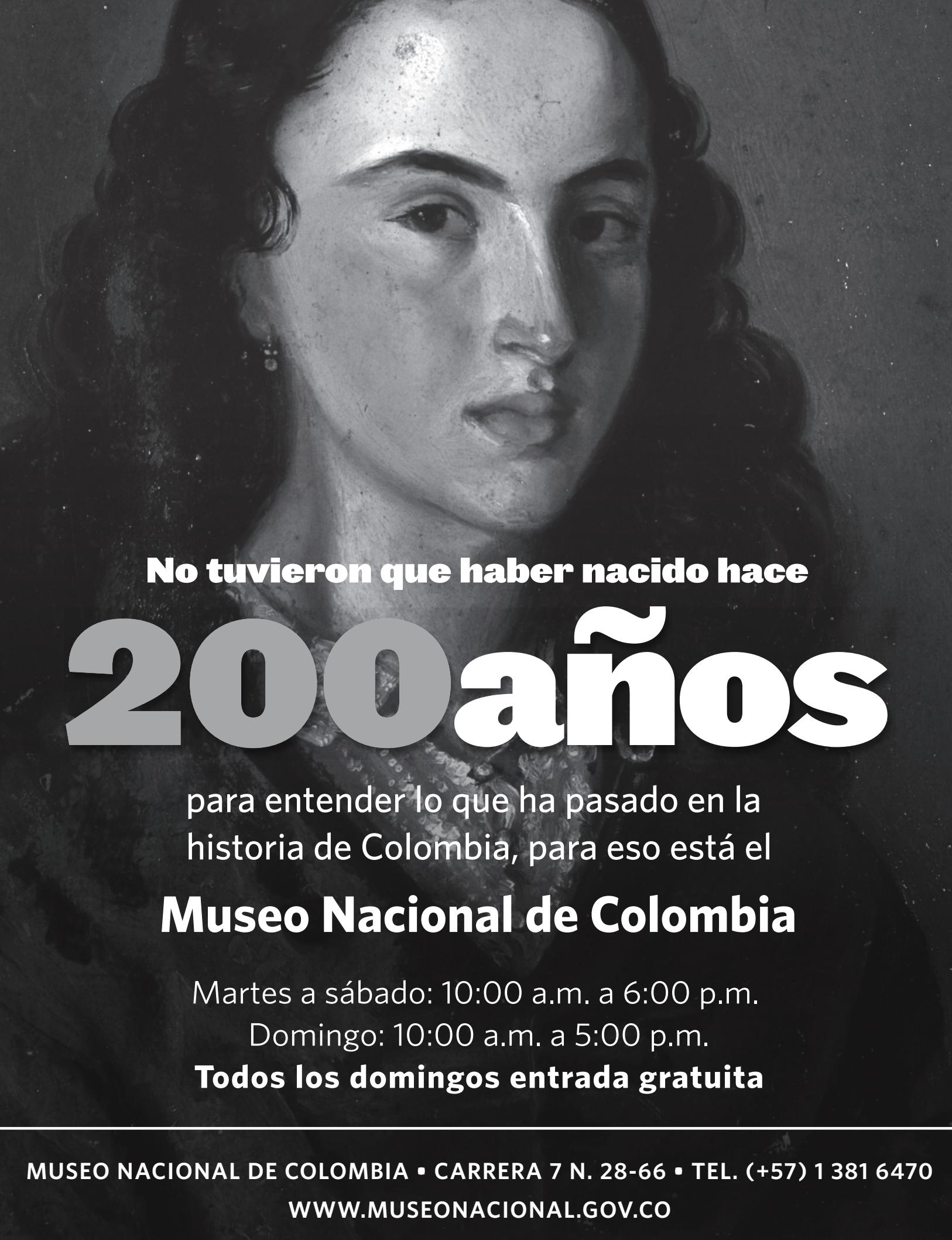
Subjetividades de precariedad en trabajadores agrícolas de la caña de azúcar en el área geográfica del valle del río Cauca, Colombia: análisis desde la Gobernamentalidad  
*Cristian Bedoya Dorado y Deidi Maca Urbano*

The Other Side of Compliance Systems and Codes of Ethics: A Foucauldian Perspective on Rule-Based Ethics and Corruption Control  
*Felipe Fróes Couto y Alexandre de Pádua Carrier*

La resistencia en los estudios organizacionales: una revisión de literatura  
*Juan Javier Saavedra-Mayorga y Mauricio Sanabria*

### Reseña

Tratado de estudios organizacionales. Volumen 1. Teorización sobre el campo.  
*Juan Diego Suárez Gómez*



**No tuvieron que haber nacido hace  
200 años**

para entender lo que ha pasado en la  
historia de Colombia, para eso está el

**Museo Nacional de Colombia**

Martes a sábado: 10:00 a.m. a 6:00 p.m.

Domingo: 10:00 a.m. a 5:00 p.m.

**Todos los domingos entrada gratuita**

núm

**80**

Vol. XXXVIII

2020

**SPECIAL ISSUE - STRUCTURAL CHANGE IN LATIN AMERICA**

Mexico's latest -and probably last- package of market reforms (2012-18): the remains of the day  
*Juan Carlos Moreno-Brid, Joaquín Sánchez Gómez y Luis Ángel Monroy Gómez Franco*

Discontinuous continuity: Structural change and its (divergent) meanings in Latin American structuralism and neo-structuralism  
*Emilia Ormaechea y Víctor Ramiro Fernández*

Towards fiscal coordination in South America: A proposal based on inter-country fiscal multipliers  
*Matías Torchinsky Landau*

The Anti-Blanchard model and structural change in Latin America: An analysis of Chile, Argentina And Mexico  
*Samuele Bibi*

Beyond Goodwin: Financialization as a structural change to explain the new Argentinian crisis  
*Pablo Ignacio Chena, Demian Tupac Panigo y Germán Zorba*

Ecuador: Into the abyss thanks to the structural adjustment policies of the Extended Fund Agreement with the IMF  
*Katiuska King y Pablo Samaniego*

Structural change and financial fragility in the entrepreneurial sector in Colombia: A post-Keynesian approach  
*Gonzalo Cóbita Mora*

**NOTA EDITORIAL**  
*Pablo Ignacio Chena - CONICET  
Esteban Pérez Caldentey - CEPAL*

**INTRODUCCIÓN**  
*Marc Lavoie - Universidad de Ottawa  
y Universidad de París 13*

núm

**81**

Vol. XXXVIII

Julio-Diciembre

2020

**Artículos**

Liquidity preference in a world of endogenous money: A short-note  
*Marco Missaglia y Patricia Sanchez*

Terms of trade shocks and taxation in developing countries  
*Gonzalo Hernández y María Alejandra Prieto*

Etnicidad, espacio y desarrollo humano en comunidades pobres urbanas: la comuna 6 en Cartagena de Indias, Colombia  
*Aarón Espinosa Espinosa, Maristella Madero Jirado, Gabriel Rodríguez Puello y Luis C. Díaz Canedo*

Efectos de propagación de los mercados financieros estadounidenses en los colombianos  
*Giovanni Sandoval Paucar*

Efecto de remesas de trabajadores sobre reservas internacionales, crecimiento económico e índice de tipo de cambio real en Honduras  
*René Javier Santos Munguía y Juan Miguel Pérez*

Reducción de la desigualdad de las remuneraciones e instituciones en Argentina (2002-2015)  
*Luis Beccaria, Ana Laura Fernández y David Trajtemberg*

Estabilidad financiera y decisiones de los bancos centrales: caso Colombia, México, Perú y Chile  
*José Mauricio Gil León*

Pobreza multidimensional urbana en Argentina. ¿Reducción de las disparidades entre el Norte Grande Argentino y Centro-Cuyo-Sur? (2013-2016)  
*Fernando Antonio Ignacio González, María Emma Santos*

Pobreza y Desigualdad en Ecuador: Modelo de microsimulación de beneficio fiscal  
*Marcelo Varela*

The evolution of the gender wage gap in Colombia: 1994 and 2010  
*Luz Karime Abadía Alvarado y Sara de la Rica*

Breaking Say's Law in a Simple Market Economy Model  
*Carlos H. Ortiz y Rodríguez Castillo Rentería*

Escala para medir la concentración de los sectores de la economía mexicana mediante el coeficiente de Zipf  
*Juan Josué Hernández Oliva, Jorge Alcaraz y Ricardo Lino Mansilla Corona*

Violencia y corrupción como estrategias de maximización en mercados ilegales: el caso de la coca  
*Miguel Serrano López*

Modelo de ecuaciones simultáneas de la producción y exportación de automóviles ligeros de México (1999-2018)  
*Lucila Godínez Montoya, Esther Figueroa Hernández y Francisco Pérez Soto*

Los ferrocarriles suburbanos europeos: enfoque económico sobre el nuevo entorno general y operativo  
*Pablo Martín Urbano, Aurora Ruiz Rúa y Juan Ignacio Sánchez Gutiérrez*

**RESEÑAS**

LAURENT, E. (2018): *L'impasse collaborative; pour une véritable économie de la coopération*. París: Les Liens qui Libèrent.

Eguzki Urteaga

núm

**82**

Vol. XXXX

Enero - Junio

2021

**CONTACTO**

Facultad de Ciencias Económicas | Universidad Nacional de Colombia

Carrera 30 N.º 45-03 | Edificio 310, primer piso, oficina Centro Editorial | Tel.: (+571) 3165000 ext. 12308

Correo electrónico: [revcuaeco\\_bog@unal.edu.co](mailto:revcuaeco_bog@unal.edu.co) | página web [www.ceconomia.unal.edu.co](http://www.ceconomia.unal.edu.co) | Bogotá D.C., Colombia.

# EG|Estudios Gerenciales

Journal of Management and Economics for Iberoamerica

ISSN 0123-5923  
e-ISSN 2665-6744

Vol. 36, No. 155, Abril – Junio de 2020

Indexada en:

Scopus (en clasificación); Publindex; Emerging Sources Citation Index - WoS; ScienceDirect; SciELO; Citation Index; SciELO; JEL; EconLit; RedALyC; Thomson Gale; RePEC; Latindex; Ulrich's; EBSCO; Dotec; DOAJ; Clase; Dialnet.

- 1 Movimientos sociales y desarrollo económico en Chocó, Colombia**  
Jaime Bonet-Morón, Yuri Reina-Aranza y Diana Ricciulli-Marín
- 2 Precios del suelo y accesibilidad a las centralidades de empleo en Cali: análisis exploratorio con información 2015-2017** / Harvey Vivas-Pacheco, Jeisson Ipia-Astudillo y Diego Rodríguez-Mariaca
- 3 Trade, innovation and agglomeration. A case study for Colombia** / Grace Carolina Guevara-Rosero
- 4 Descomposición y determinantes de la pobreza monetaria urbana en Colombia. Un estudio a nivel de ciudades** / John Fredy Ariza y Alexander Retajac
- 5 La producción del conocimiento de las regiones competitivas: una aproximación basada en modelos de variables latentes** / Henry Caicedo-Asprilla
- 6 Efectos de la Política Nacional de Consolidación y Reconstrucción Territorial en la economía de las regiones en conflicto de Colombia** / Brigitte Andrea Aguirre-Muñoz
- 7 Gobernanza y servicios ambientales en la gestión de los acueductos comunitarios en tres municipios de Caldas, Colombia** / Irma Soto-Vallejo, Ángela María Villarraga-Lozano y Marleny Cardona-Acevedo
- 8 Personal values and gift giving act: a proposed connection** / Sérgio Cruz Passos, Ramon Silva Leite and Marcelo de Rezende Pinto
- 9 Financial ratios as a powerful instrument to predict insolvency; a study using boosting algorithms in Colombian firms** / Diego Andrés Correa-Mejía and Mauricio Lopera-Castaño
- 10 Management control levers in hospitals: the influence of accreditation on other management control systems** / Marcia-Zanievitz da Silva, Micheli-Aparecida Lunardi, Alyne-Cecilia Serpa-Ganz and Vinícius-Costa da Silva-Zonatto

Suscripciones, canje  
y postulación de artículos

Universidad Icesi, Calle 18 No. 122-135  
PBX: 555 2334, ext. 8210. Cali, Colombia  
E-mail: estgerencial@icesi.edu.co  
[www.icesi.edu.co/estudios\\_gerenciales/](http://www.icesi.edu.co/estudios_gerenciales/)



FACULTAD DE CIENCIAS  
ADMINISTRATIVAS  
Y ECONÓMICAS



LA RED POSTAL DE COLOMBIA

W W W . 4 - 7 2 . c o m . c o

► Línea de Atención al Cliente Nacional 01 8000 111210 ◀



LA RED POSTAL DE COLOMBIA

# INNOVAR

La *Revista Innovar, 30(78)*, fue editada por la Escuela de Administración y Contaduría Pública de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá. Se terminó de imprimir y encuadrinar en los talleres de Proceditor, en octubre del 2020, con un tiraje de 170 ejemplares, sobre papel bond blanco bahía de 70 g.

# REVISTA ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

## Editorial

Repensando la crítica en los estudios organizacionales  
DIEGO RENÉ GONZALES-MIRANDA & WILLIAM ROJAS-ROJAS



## Estudios Organizacionales

Encrucijadas y desafíos de los estudios organizacionales  
Una reflexión desde las perspectivas institucionales  
LUIS MONTAÑO HIROSE



La relevancia del discurso gerencial para los estudios organizacionales:  
reflexiones durante un evento pandémico  
CARLOS JESÚS FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ



La modification des fondements de la responsabilité  
sociale de l'entreprise (RSE) après l'Accord de Paris  
de 2015 et la pandémie COVID-19 de 2020  
YVON PESQUEUX



Por una crítica ontológica de la ideología del emprendimiento  
CARLOS FERNANDO TORRES OVIEDO & MARIA CECI MISOCZKY



*Big data y people analytics:* intimidad y emociones  
en la gestión de los recursos humanos  
DIEGO FABIÁN SZLECHTER & MARCELA BEATRIZ ZANGARO



Organizational identity: Components and construction  
DIEGO RENÉ GONZALES-MIRANDA



Espacios organizacionales en la producción de jóvenes trabajadores chilenos  
GUILLERMO RIVERA-AGUILERA, JAVIERA LOBOS-PESSINI & ADELA BORK



Subjetividades de precariedad en trabajadores agrícolas  
de la caña de azúcar en el área geográfica del valle del río  
Cauca, Colombia: análisis desde la gubernamentalidad  
CRISTIAN BEDOYA DORADO & DEIDI MACA URBANO



The other side of compliance systems and codes of ethics: A  
Foucauldian perspective on rule-based ethics and corruption control  
FELIPE FRÓES COUTO & ALEXANDRE DE PÁDUA CARRIERI



La resistencia en los estudios organizacionales: una revisión de la literatura  
JUAN JAVIER SAAVEDRA-MAYORGA & MAURICIO SANABRIA



## Reseña

Tratado de estudios organizacionales. Vol. 1: teorización sobre el campo  
JUAN D. SUAREZ-GOMEZ

