



espacio abierto

Cuaderno Venezolano de Sociología



**EN FOCO: 25 años de
Sociología II.
Los nuevos desarrollos.**



Auspiciada por la International Sociological Association (ISA),
la Asociación Latinoamericana de Sociología (ALAS)
y la Asociación Venezolana de Sociología (AVS)

Vol.25
Octubre - Diciembre
2016

4



Un campo en construcción: Sociología de la Gerencia

Juan José Romero Salazar

Resumen

El propósito de este artículo es mostrar la relevancia que en los últimos años han venido adquiriendo los estudios sociológicos de la gerencia, para desentrañar las racionalidades que subyacen en la dirección de los procesos productivos. La investigación en este campo logró demostrar que la racionalidad tecno-burocrática, impuesta con una teleología productivista, funciona bajo la lógica instrumental de una elite que impide que el proceso de trabajo se despliegue como una acción dotada de sentido humano. De allí que los estudios sociológicos de la gerencia se han planteado profundizar la perspectiva epistemológica con el interaccionismo simbólico, la etnometodología y la investigación acción participante, para la construcción una sociología de la gerencia que pueda promover el ejercicio de una racionalidad humano-productiva basada en la sensibilidad, el compromiso y la calidad de vida de los actores laborales.

Palabras Clave: Racionalidad Tecno-burocrática; racionalidad humano-productiva; dominios cognoscitivos.

Recibido: 05-07-2016 / Aceptado: 12-08-2016

* Universidad Nacional de Guayana. Puerto Ordaz, Venezuela.
E-mail: romerosalazar@gmail.com

Sociology of Management: a field under construction.

Abstract

The purpose of this article is to show the relevance that in the last years have been acquiring the sociological studies of the management, to unravel the rationalities that underlie in the direction of the productive processes. Research in this field has demonstrated that techno-bureaucratic rationality, imposed with a productivist teleology, works under the instrumental logic of an elite that prevents the work process from unfolding as an action endowed with a human meaning. Hence the sociological studies of management have sought to deepen the epistemological perspective with symbolic interactionism, ethnomethodology and participatory action research, for the construction of a sociology Of management that can promote the exercise of a human-productive rationality based on the sensitivity, commitment and quality of life of labor actors.

Keywords: Techno-bureaucratic Rationality; Human-productive Rationality; Cognitive domains.

Introducción

Una apuesta epistemológica se ha abierto para construir un nuevo campo de reflexión sociológica, a partir del estudio de los principios y las prácticas de la dirección empresarial. Se desarrolla con el despliegue de *los estudios sociológicos de la gerencia de empresas*, que se ha venido expandiendo, entre otros, con; *Critical Management Studies* (Alvesson y Willmott, 1999), *La investigación de la gestión empresarial* (Malaver, 1999), *La ciencia y la tecnología como procesos sociales* (Núñez, 2000), *Capital intelectual, administración sistémica, manual de juego de Cooperación y Competencia* (De Gregori y Volpato, 2002), *Una Nueva Gerencia Pública para la Modernización del Estado* (Kliksberg, 2002), *Gerencia pública y política social* (Guadarrama, 2003), *Introducción a la sociología de la empresa* (Baigorri, 2004), *Reforma de la administración pública* (Morin, 2004): *El enfoque institucionalista y su relación con la gobernanza* (Jiménez, 2005), *Lectura sociológica de la gerencia* (Romero, 2006), *Teoría crítica de la gerencia* (Barboza, 2007), *Los critical management studies o una nueva forma de abordar los fenómenos organizacionales* (Saavedra, 2009), *Distinción entre liderazgo y dirección* (Pautt , 2011),

La perspectiva de la complejidad en la gerencia (Borjas y Monasterios, 2012), *Teoría organizacional y gerencia humana* (Polo, 2012).

Posiblemente más adelante estos aportes se podría sistematizar en una subdisciplina, para mejorar el acercamiento de la sociología al sector productivo de bienes y servicios, con dos objetivos; Por una parte, caracterizar la dinámica de las relaciones humanas de las empresas y la dirección de los procesos productivos, y, por otra parte, coadyuvar a la superación de las limitaciones que en los modelos de gestión obstaculizan los cambios tecno-científicos y organizacionales, que promueve el sujeto social a partir de sus acciones ético-políticas.

La activación de este nuevo campo de conocimiento, con una sociología de la gerencia, aportaría a la construcción de una nueva racionalidad humano-productiva, donde la acción gerencial se objetivaría como un hecho histórico, social y político, que exige profundizar las interpretaciones del “uso constructivo” de la técnica en su relación con el ambiente natural, pero sobre todo, obligaría a practicar una gerencia cuyo componente principal es la humanización del proceso-producto de la empresa. En este sentido, se trascenderían los límites de las modas gerenciales que ondean con la desaforada mundialización, impuesta por el expansionismo de las corporaciones, y se avanzaría hacia un pensamiento gerencial autónomo, que puede ser promovido por las “comunidades científicas” (Kuhn, 1981), las cuales pueden conformarse como equipos que aportan conocimientos dentro de una visión compartida, en torno al diseño de un modelo productivo, cuyos indicadores fundamentales serían: La calidad de vida, el compromiso social y el dominio científico-técnico. Se espera que desde la sociología se pueda consolidar un nuevo campo epistemológico para indagar sobre las racionalidades, los métodos de investigación y los dominios cognoscitivos de la acción gerencial.

2) Pistas epistemológicas en la gerencia

Como es conocido en el campo de la sociología, el abordaje que el estructural-funcionalismo realiza sobre la realidad, deja en evidencia que la empresa, al igual que la sociedad en su conjunto, es considerada un “ser vivo con exigencias orgánicas para mantenerse y sobrevivir. Entre otros, Emilio Durkheim (1982) y Talcott Parsons (1951), teorizaron sobre una idea etnocentrista de la “sociedad avanzada”, como aquella industrializada portadora de un equilibrio que evade el conflicto y privilegia la integración de los individuos a las instituciones. Siguiendo a esta concepción estructural-funcionalista, la gerencia o “*the management*” (Taylor, 2003), debe definir las funciones del sistema productivo, para mantener la estabilidad de la organización, y satisfacer las necesidades sociales básicas, también denominadas prerequisites funcionales. Se trata de un modo de explicación teleológico, que no acepta el cambio como condición recurrente del proceso productivo, porque su finalidad siempre está predeterminada por el mantenimiento de la estructura organizacional de la empresa: Entonces “*the management*”, se convierte en un mecanismo de control para que las empresas logren las respuestas satisfactorias de los cuatro imperativos ampliamente desarrollado por Parsons, a saber: “*Adaptación: para la superación de las condiciones situacionales. Capacidad: para alcanzar las*

metas. Integración: para lograr una interacción coherente. Latencia: para mantener la motivación de los individuos" (Romero, 2012 p. 67).

Como el estructural- funcionalismo le atribuye una gran importancia al proceso de categorización de los roles y los valores, estos deben ser declarados discursivamente para legitimar el control del proceso de trabajo en la empresa, a través de un "consenso de intereses" que se viabiliza con los pactos entre el Estado y los actores laborales que dominan la producción, y por ende diseñan la esfera sociopolítica para ejercer el poder. En realidad de lo que se trata en este consenso de intereses, es de controlar a los trabajadores en las actividades productivas, para lograr los más elevados niveles de eficiencia y rentabilidad.

Con la irrupción de la nueva perspectiva sociológica, que se desarrolla en este artículo, se aspira una reinterpretación de la gerencia, que se podría viabilizar con la activación de las políticas públicas, la participación de los trabajadores y la mediación de instituciones del Estado en el proceso productivo. Se trata pues, de una *ruptura epistemológica* (Bachelard, 1987), para ir más allá de las imposiciones del estructural funcionalismo, y separar al sector público de la racionalidad instrumental, que impone la estandarización de procesos tecnológicos y la rigidez en las estructuras organizativas que tienden a fortalecer el elitismo en la dirección empresarial. Esta ruptura epistemológica avanza en los estudios sociológicos de la gerencia que se proponen superar el elitismo organizacional, porque éste se considera el principal obstáculo epistemológico, que impide la construcción de una nueva racionalidad humana para legitimar el estatus social de la empresa pública. La superación de este obstáculo epistemológico exige ir más allá de la administración financiera y manejo de los recursos técnico-operativos, para centrar el interés cognoscitivo en la dirección del trabajo como un proceso social, para comprender el factor humano de las relaciones laborales y la inserción de las empresas en la sociedad.

En la década de 1970, con la consolidación de la "*Teoría de la Acción Comunicativa* como opción epistemológica de la Escuela de Frankfurt, se propone una reflexión marxista no ortodoxa para enfrentar la deshumanización provocada por la razón instrumental, con su visión productivista y la falaz idea de la objetividad del conocimiento científico. Habermas (1975), para enfrentar la pretendida neutralidad del saber, propone una racionalidad discursiva, en la que basa la acción comunicativa dotada de sentido por lo vivido, que discurre en la intersubjetividad de actores con diversidad de saberes. A partir de este aporte, se comenzó a profundizar el estudio de la gerencia con una postura hermenéutica, radicalmente antipositivista, para darle el sentido público a la producción y enfrentar el pragmatismo empresarial, que funciona bajo la canonización de una ciencia administrativa que se rige por la teleología economicista, para maximizar los beneficios y elevar de la tasa de ganancia.

La Teoría de la Acción Comunicativa constituye una opción epistemológica de la sociología para interpretar críticamente el modelo de la burocracia como constructo que fue incorporado por Weber (1969), para racionalizar el pragmatismo gerencial. Una contextualización de los postulados de la teoría de la Acción Comunicativa, se encuentra desarrollada en la Teoría Crítica de la Gerencia (Alvesson y Willmott, 1999), que incorpora una interpretación hermenéutica para aproximarse al funcionamiento de las organizaciones, partiendo de las representaciones simbólicas que rompen con la

rigidez que le ha impuesto el discurso del Management (Taylor, 2003). Esto hace posible la ruptura epistemológica, a través del despliegue de los estudios críticos de la gerencia, “critical management studies” (Saavedra, 2009), que se plantean deconstruir, para desestructurar la lógica con la que opera el proceso de trabajo e incorporar una nueva concepción para abordar los fenómenos de la producción. El deconstructivismo aparece con el filósofo Jacques Derrida (1989) como una propuesta epistémica, y se convierte en un paradigma, que alude a la desestructuración de aquella filosofía occidental que siempre ha tenido pretensiones de convertirse en pensamiento único. Es una postura del post estructuralismo, que generó cierto distanciamiento con la hermenéutica.

“Pero este distanciamiento tuvo su origen en el debate académico entre Jacques Derrida (1986) y Hans George Gadamer (1986), pero ambos filósofos se encuentran en el rescate del sentido humano planteado por Martin Heidegger (1967), desde la fenomenología.” (Romero, 2012 p. 6)

Desde los “critical management studies” (Saavedra, 2009), concebido como un enfoque cualitativo, se podría interpretar la complejidad de una relación entre los actores laborales, que gira en torno a tres cuestiones básicas: ¿Cómo se produce?, ¿Para qué se produce? y ¿Para quién se produce? Las respuestas a estas interrogantes develan que las prácticas gerenciales promovidas desde el discurso del Management (Taylor 2003), comportan la enajenación en el trabajo y el despojo de la identidad de los principales actores de la producción (Marx, 1978). Así lo plantea el grupo de investigación; Humanismo y Gestión de Montreal con una postura humanista radical, para denunciar:

“la existencia de prácticas administrativas inhumanas en las organizaciones”, y proponer “una nueva aproximación a la relación entre el ser humano y organización a la luz de las llamadas ciencias de la vida y de la gestión” (Saavedra, 2009, P. 47).

Hay que enfatizar que la *ruptura epistemológica* (Bachelard, 1987), que aquí se plantea, parte de la aplicación de los *principios de la complejidad* (Morin, 2004) en la gerencia del proceso productivo del sector público y se centra en el diseño de políticas que promueven el pensamiento diverso:

“La complejidad es una posición epistemológica que admite la existencia de diversas formas de pensar, por tanto, los saberes y conocimientos son organizados de acuerdo con los principios que rigen una determinada lógica.” (Borjas y Monasterios, 2012, p. 56)

Pensar y actuar en los términos cosmovisionarios que plantea Morin (2004) sobre el futuro de la humanidad, implica sustituir los modelos gerenciales que aplican de manera ortodoxa la optimización del tiempo y volumen de la producción, acompañada de una especie de “eficientismo productivo” y financierización de la economía. Ante el terreno ganado por este instrumentalismo gerencial, los estudios sociológicos de gerencia promueven una “economía con rostro humano” (Kliksberg, 2004) para la construcción de una mundialización, basada en la nueva rentabilidad social que postula la pertinencia y la equidad, como elemento clave para el proceso civilizatorio.

3) La racionalidad tecno-burocrática

En el trabajo; *“Paradoja gerencial, el derrumbe de la racionalidad tecno-burocrática”*, sostenemos que la racionalidad es una categoría epistémica que adquiere una visión totalizadora al incorporar medios, fines y valores para alcanzar un nivel de universalización del pensamiento que emerge de la relación individuo – sociedad y de la interacción teoría – praxis para comprender la realidad.

“Se puede sostener que lo racional trata de un estilo de pensar, que parte de un proceso de producción y reproducción de la existencia humana, de donde se obtiene el logos que constituye un tipo de razón histórica concreta”. (Romero, 2012, p 14).

La lectura crítica del modelo de la burocracia; Mills (1957), Crozier (1964), Marcuse (1969), Varsavsky (1972), Cazau. (1993), Kliksberg (2002), ha evidenciado que su racionalidad se fundamenta en el enfoque pragmático del conocimiento técnico, considerado como único capaz de lograr la eficiencia. En el proceso de trabajo el pragmatismo se reconoce como un estilo que privilegia la búsqueda de resultados inmediatos y absolutiza el éxito en términos de rentabilidad económica, por ello le asigna un sentido utilitario al conocimiento validado por los indicadores prácticos de la producción.

Desde comienzos del siglo XX, *la Escuela de la Administración Científica* (Taylor, 2003), sistematizó la división del trabajo para elevar la productividad de la gran industria, fortalecer el carácter monopólico de la economía, y en consecuencia alcanzar una alta concentración de capital, en detrimento de los sectores mayoritarios ubicados en la base de una estructura social piramidal. El Taylorismo está fundado en supuestos *“racionales-económicos”*, basados en *una conducta hedonista* (Cazau, 1993), que le atribuye un carácter individualista al trabajador, y lo conlleva a una especie de egoísmo que se fomenta para evitar las relaciones de solidaridad y en su lugar promover el placer individual, centrado en la adquisición de beneficios económicos:

“The writer repeats, therefore, that in order to have any hope of obtaining the initiative of his workmen the manager must give some special incentive to his men beyond that which is given to the average of trade”. (Taylor, 2010, p. 14)

Henry Fayol (1961), es otro de los clásicos que influyó en la objetivación de la racionalidad tecno-burocrática, con su llamado *“análisis comprensivo”*, a través de los principios que definió para la administración científica; División del trabajo, autoridad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, subordinación del interés particular por el general, remuneración, centralización, jerarquía, orden, equidad, estabilidad del personal, iniciativa y espíritu de cuerpo. En realidad, estos principios se convirtieron en funciones estrictamente instrumentales, y en la alta dirección de la gran empresa sirvieron de *“camisa de fuerza”* para limitar la acción social y restarle sentido humano al proceso de producción.

En este contexto los estudios sociológicos de la gerencia desentrañan lo incorporado por Weber (1969), en la Gerencia del Desempeño: En el modelo Weberiano la gerencia se

vincula a la burocracia y tiene un contenido explícito, que se objetiva en la empresa como una élite con alto grado de especialización, división del trabajo claramente establecida, estructura jerárquica de la autoridad, cuerpo normativo para gobernar a la organización, capacidad y conocimientos técnicos. Weber se convirtió en un teórico profundo y heterodoxo de la gerencia al incorporar el tema de la ética y formular la categoría “Tipo Ideal”, que sustenta al modelo de la burocracia moderna con un sistema de tres tipos de autoridad; tradicional, carismático y racional-legal.

Un cuestionamiento a la racionalidad tecno-burocrática lo emprendió Wright Mills (1957), para caracterizar a la “élite del poder” en la sociedad norteamericana. Mills, argumentó que son grupos que se perpetúan en la cumbre de las organizaciones políticas, económicas y militares, para ejercer la hegemonía que les corresponde como clase dominante. Michael Crozier (1964), profundiza las advertencias acerca de las limitaciones del enfoque burocrático para regular lo que ocurre en los “estratos inferiores”. Esto conlleva que la función directiva se concentre en el control autocrático que se identifica con la noción “autoridad legal-racional”, a través de un cuestionado consenso de normas y valores, colocados por encima de los distintos intereses de clase que representan los actores en la realidad concreta de la organización. Otra crítica sobre la burocracia Weberiana es publicada en; “Industrialización y capitalismo en Max Weber”, donde Herbert Marcuse (1969) concluye que la racionalidad tecno-burocrática es una “mascarada tecnológica” definida por Weber para ocultar intereses sociales específicos en la gran empresa dominada por las élites, lo cual Kliksberg (1979), devela como “la irracionalidad latente en la racionalidad burocrática”

Los cuestionamientos, de Mills (1957), Crozier (1964) y Marcuse (1969) llevaron a Merton (1975), a reinterpretar, desde su perspectiva estructural-funcionalista, el fenómeno de la burocracia. Es así como Merton admite cierta rigidez del sistema normativo y de control propuesto por Weber, y acepta que puede conducir a desequilibrios inesperados, cuando las normas no se adaptan a las nuevas situaciones y los medios no satisfacen la búsqueda de los fines. En consecuencia plantea que las posibles desviaciones de la élite, deben superarse con una creciente especialización del aparato productivo, una sofisticada estructuración de los puestos gerenciales y un complejo sistema de jerarquía, que más adelante se van a profundizar en la llamada “*Sociología de las Organizaciones*” (Lucas y García, 2002), donde está implicado el estudio de las relaciones de poder que conllevan indefectiblemente a la búsqueda de una eficiencia medida en términos de rentabilidad económica. En este contexto, el *modelo legal-racional* de Weber no escapa de una relación deshumanizada entre quienes participan en la producción, por cuanto el control que ejerce la élite sobre los subordinados contiene una manipulación ideológica, que refuerza los “*mecanismos de alienación*” (Marx, 1978), utilizados para lograr el apartamiento del trabajador de lo que produce en la empresa. Así lo plantea Taylor, citado por Kliksberg, cuando señala que la exigencia al obrero; “*No es producir más por su propia iniciativa sino ejecutar puntualmente las órdenes dadas en sus menores detalles*” (Kliksberg, et al, 1979. p.152).

4) La racionalidad humano-productiva

El empeño por desarrollar una sociología en el terreno de la gerencia, es coherente con el esfuerzo que en los últimos años se ha venido realizando para la emergencia de una nueva racionalidad, que sustituya aquella lógica instrumental de la producción, según la cual: *“El hombre sacrifica su libertad y autonomía en aras de un aparato tecno- político que, a cambio, le retribuye confort y satisfacción”*. (Vásquez, 2011, p.241). Previamente, ha sido necesario realizar una lectura crítica de los principales modelos conductuales aplicados en la gerencia de las empresas norteamericanas, alrededor de la cual se ha concentrado una amplia bibliografía, comenzando con la llamada “Escuela de las Relaciones Humanas”, que identificó las variables socio-afectivas y espirituales que condicionan la producción. Su máximo exponente Elton Mayo (1979), aun cuando cuestionó el carácter mecanicista del Taylorismo, no se planteó romper con la racionalidad tecno-burocrática, y siguió imbuido en la aplicación de técnicas de manipulación de la conducta de los trabajadores para lograr mayor rentabilidad económica, a través de la “normalización de las relaciones humanas en la gran empresa”. Continuando con la corriente de la psicología fundada por Abraham Maslow (1991), se destacan los aportes que realizó para el análisis de las causas que mueven a las personas a trabajar, e incorporó un importante “esquema de jerarquía de necesidades”, para aumentar la motivación y contribuir con la rentabilidad económica, a través de la satisfacción de las necesidades que le establece la empresa al trabajador. Por su parte, Douglas Mc Gregor (1969), examinó el “comportamiento situacional de los individuos en el trabajo”, para luego formular dos modelos que él llama la “teoría X”, que caracteriza el comportamiento autocrático acerca de las relaciones interpersonales en la empresa, y la “teoría Y”, que explica la importancia de la autoestima para elevar el placer por el trabajo. Estas teorías constituyen dos maneras excluyentes de entender el comportamiento humano por parte de la gerencia, pero el propósito de Mc Gregor fue crear un “modelo motivacional para obtener una alta productividad”. En general las propuestas de Mayo, Maslow y Mc Gregor, no logran superar la concepción economicista de la organización, pero incorporan un interés creciente hacia el conocimiento del proceso productivo y sus actores, lo cual sirve para replantear el tema del factor humano en el trabajo, descubriéndole su carácter ideológico.

En la construcción de una racionalidad humanista, en la cual: “el poder de la técnica y el dominio de las elites” sean sustituidos por “el poder del conocimiento y la dirección colectiva” (Romero, 2009), se podría incorporar la “Teoría General de los Sistemas” (Bertalanffy, 1976) que, aun cuando proviene de la biología, puede operar dialécticamente bajo la lógica de la “cibernética social” (De Gregori, 2000), para integrar los aspectos técnicos con los aspectos humanos en el entorno laboral. Bertalanffy, incorporó varios conceptos clave, entre otros: “El concepto de retroalimentación”; que describe la capacidad para que desde las entradas, el proceso y las salidas, un sistema pueda obtener información proveniente del entorno para autoanalizarse. “El concepto de entropía”; que, en el enfoque cibernético, es la categoría de la desorganización o anarquía. “El concepto de recursividad”; que alude a la integración diversa y compleja. “El concepto de sinergia”; que se refiere a la fuerza interna autogenerada.

“Los estudios sociológicos de la gerencia” se acercan a la “cibernética social” (De Gregori, 2000), a través de la integración dialéctica de los tres grandes subsistemas de la dirección empresarial; subsistema técnico-operativo, subsistema administrativo-gerencial y subsistema humano –social:

“El ciclo cibernético de transformación (CCT) es una propuesta nueva para el uso integrado del capital/potencial mental en educación, espiritualidad, política, consultaría y administración para la ecosobrevivencia autosustentable. Con eso se quiere superar la segregación entre ciencia, emoción y trabajo [...] En la esfera de la administración y gestión se pretende derribar el estereotipo de que la gestión es una función técnica, casi matemática [...] Objetivos como lucro, satisfacción de los diferentes públicos, sobrevivencia, dominio del mercado, poder de control, ya no son suficientes” (De Gregori y Volpato, 2002, p.11).

A partir del “ciclo cibernético de transformación”, es posible repensar la gerencia para que tome un giro significativo hacia la calidad de vida y sustituya la relación deshumanizada que subyace en la dirección empresarial bajo el manto de la neutralidad valorativa, mediante la cual la gerencia se convierte en una entidad desprovista de condicionamientos sociales. Es por ello que desde la “cibernética social” se trata de legitimar un concepto de rentabilidad social, que además de priorizar los resultados económicos, promueve la solidaridad, el sentido de pertenencia en la organización, el compromiso con lo público y la elevación de la autoestima de los gerentes.

En los “estudios sociológicos de la gerencia” está presente la “perspectiva de la complejidad”, en tanto que

“Asumir la complejidad requiere que la gerencia tenga la capacidad de concebir las nociones de organización, desorganización, autoorganización y aceptar de manera complementaria la coexistencia de los elementos físicos, biológicos, culturales, sociales, psíquicos, intelectuales y espirituales, que son inherentes al ser humano”. (Borjas y Monasterios, 2012, p.55-56)

En el marco de los planteamientos de la cibernética social y de la complejidad, se avanza hacia una sociología de la gerencia que incorpora tres principios básicos en el proceso de trabajo, a saber: La diversidad; mediante la cual se reconoce la coexistencia de las distintas posiciones y valores que intervienen en la gerencia y condicionan los procesos productivos. La corresponsabilidad; relacionada con la conducta proactiva y holística de los componentes del proceso gerencial, y la autogestión de sus miembros. La integración; que alude a la promoción de la unidad interna de la organización y al impulso motivador que resulta imprescindible para mantener la relación coherente entre todos los niveles de la organización (Romero, 2008). Con la aplicación de estos principios se busca lograr la sensibilidad, la confianza y la flexibilidad de los gerentes para que conviertan la gestión técnico – administrativa en un conocimiento de dominio colectivo.

En su corto recorrido los “estudios sociológicos de la gerencia” han tratado de activar esa visión holística acerca del compromiso con los resultados económicos, la preparación axiológica, el crecimiento profesional y la satisfacción material y espiritual. Estos factores

resultan clave en la construcción de la racionalidad humano-productiva para que los actores laborales que conviven en la organización; desarrollen un trabajo en equipo, generen una visión compartida y asuman un compromiso personal.

5) Métodos de investigación

Los estudios sociológicos de la gerencia amplían la discusión epistemológica con un enfoque cualitativo, que rescata la importancia del “contexto, la función y el significado de los actores humanos” (Martínez, 1991, p.5). Parten de un abordaje interpretativo y fenomenológico, que rechaza la absolutización que impone el método empírico-analítico para cuantificar la realidad. Se trata de investigar la acción gerencial desde una posición antipositivista que se centra en las manifestaciones de la razón humana para revalorizar el papel del sujeto en la construcción de la realidad social. De tal manera, lo que le interesa es desentrañar el despliegue de los dominios cognoscitivos en los escenarios concretos de la producción:

“De aquí, la necesidad de recoger los datos ubicados siempre en su contexto y la importancia de recurrir a una técnica hermenéutica, para interpretarlos, ya que su significado permanecería oculto ante un análisis meramente positivista” (Martínez, 1991, p. 22).

La incorporación del enfoque cualitativo permite cuestionar la generalización sistemática y descontextualizada de los métodos cuantitativos para sustituirlos por los métodos cualitativos que ponen el énfasis en el sentido complejo de la acción gerencial. Entre las vertientes que se derivan del enfoque cualitativo se encuentran: “El interaccionismo simbólico, la etnometodología y la investigación-acción participante”.

“El interaccionismo simbólico”; como modalidad de la investigación ha permitido comprender las relaciones sociales del individuo en el grupo, tomando en consideración “los símbolos y las creencias”. Como es una construcción intelectual del paradigma cualitativo, en el interaccionismo simbólico predomina la dimensión psicosocial para el abordaje del proceso productivo a través de las interacciones entre las emociones y los pensamientos de los trabajadores, por un lado, y el comportamiento social de la empresa, por el otro. Es decir, para el interaccionismo simbólico, la empresa obedece a una construcción del sujeto, utilizando sus símbolos sociales y culturales. Su preocupación central es el estudio de la relación entre el yo y la sociedad, a la cual aborda como proceso de comunicaciones simbólicas entre los actores sociales. En el caso de la gerencia, el interaccionismo simbólico, constituye un importante soporte para la socialización en la empresa. Por su parte, “la etnometodología”, en general, ha facilitado el estudio de los métodos que utilizan los gerentes para otorgar sentido a las actividades cotidianas, ya que su interés cognoscitivo no está en el método de investigación propiamente como tal, sino directamente en la producción.

En lo que se refiere a “la investigación-acción participante”, se trata de un esfuerzo para incorporar la pedagogía en el sujeto social participante en la producción, a la cual se concibe como una acción social que discurre en un ámbito espacio-temporal concreto.

En esta perspectiva, la direccionalidad de la gerencia es la producción de conocimientos para incorporar modificaciones intencionadas en la empresa. Fals Borda (1987) propone la investigación participativa para producir un conocimiento que tenga validez para la práctica transformadora de los actores sociales: “Con el concepto de compromiso, se admite la esencia valorativa en la ciencia [...] un compromiso para la transformación. (Fals Borda, 1987, p.16).

6) Dominios cognoscitivos

Es indispensable asumir la dimensión epistémica de la actividad productiva con dominios cognoscitivos, que el rigor académico de una sociología de la gerencia pudiera legitimar en líneas de investigación. Entre esos dominios cognoscitivos se destacan los siguientes:

Epistemología de la gerencia; para alinear la acción gerencial en una perspectiva que permita interpretar el proceso de construcción de conocimientos en las organizaciones productivas y la ubicación de los distintos paradigmas que operan en la interpretación de los fenómenos sociales de las empresas. Con este contenido, se busca fortalecer el nivel de abstracción y lograr mayor profundidad en las concepciones teóricas, la matriz, los obstáculos y la ruptura epistemológica en la gerencia.

Desarrollo económico-social de la empresa; para orientar la gerencia hacia el análisis de los factores estructurales del proceso productivo y la reflexión contextual del sistema económico, para establecer la inserción de la empresa en la dinámica que rige el campo financiero nacional e internacional, para fortalecer la economía política y con ella elevar las capacidades de una dirección estratégica que apunten a su sustentabilidad.

Sociología política del proceso productivo; para la ubicación de la acción de las empresas en el marco de la sociedad, así como la discusión y el análisis de los principales problemas que afectan el desarrollo del gerente, incorporando una visión crítica de la dinámica política y el compromiso del líder en la función de la dirección empresarial. Esto se plantea dentro de la noción de ciudadanización y la tesis de la corresponsabilidad, como factores claves para el funcionamiento del sistema sociopolítico, lo cual es abordado para un acercamiento a la participación ciudadana, la gobernabilidad y el cambio organizacional.

Carácter social de la ciencia y la tecnología: para dotar al gerente de los valores y principios que se requieren para el análisis profundo de las condiciones éticas que deben orientar la práctica profesional autónoma (Dagnino y Thomas, 1996), relacionándola con los conocimientos científicos, pero dentro de una lógica marcadamente humana, tal como se plantea en la modalidad de los estudios de ciencia, tecnología y sociedad (CTS) (Núñez, 2000).

6) Consideraciones finales

“Los estudios sociológicos de la gerencia” han profundizado la interpretación epistemológica de los procesos productivos, de tal manera que, además de conocer el manejo de la administración, se ha priorizado el estudio del trabajo humano y el impacto

de las empresas en la sociedad. También se ha planteado entender la acción directiva como un hecho histórico, social y político, donde se derivan concepciones acerca del uso de la técnica, el capital y la dirección de la gente como componentes principales para optimizar la organización de la producción. Puntualmente, se pretende desarrollar la sociología de la gerencia para demostrar que la racionalidad humano-productiva busca la humanización de los actores de la dirección del proceso productivo, para ir más allá de una eficiencia limitada de la optimización del tiempo y volumen de la producción. Esto exige la creación de conocimientos desde una posición de compromiso social, que asegure una reflexión crítica acerca del elitismo como expresión de la racionalidad instrumental en la dirección del proceso de trabajo y, luego, plantea una revalorización del papel que cumple la epistemología para construir un nuevo conocimiento en ese campo. El cumplimiento de estas dos exigencias ha permitido identificar los dominios cognoscitivos para estudiar las tendencias, las contradicciones y los cambios de una acción laboral, donde se puede vincular lo científico con lo ético-político. De esta manera, se puede consolidar una “sociología de la gerencia” que se proyecta hacia la sustitución del carácter alienante del instrumentalismo gerencial, que obstruye la responsabilidad de los directivos con un liderazgo integrador, educativo y solidario. Es decir, una sociología de la gerencia para formar a los actores laborales dentro de una racionalidad humano-productiva, que cobra una significativa actualidad en un contexto donde la racionalidad tecno-burocrática se muestra agotada, y se desploma ante su incapacidad para conducir el proceso de trabajo hacia el desarrollo humano en términos de pertinencia, equidad y justicia social.

Referencias Bibliográficas

- ALVESSON, Matt y WILLMOTT, Hugh (1999): “**Critical Management Studies**”. Sage Publications. Inc. Londres.
- BACHELARD, Gaston. (1976): “**La formación del espíritu científico**”, Siglo Veintiuno Editores. Buenos Aires.
- BAIGORRI, Artemio (2004): “**Introducción a la Sociología de la Empresa**”. Impresión: Edición electrónica para esta edición DL:BA-328-96 IVES/ <http://members.fortunecity.es/sharebooks/>. Universidad de Extremadura.
- BARBOZA P, Maribel (2007): “De actores cooptados a actores suprimidos de Burowoy a la teoría crítica de la gerencia”. **Revista Venezolana de Gerencia**, Año/Volumen 12. N° 037. Universidad del Zulia. Venezuela.
- BERTALANFFY, Ludwig von (1989): “**Teoría General de los Sistemas**”. *Fondo de Cultura Económica. México*.
- BORJAS, Leslie / MONASTERIO, Dilia: (2012) “La gerencia venezolana. Una perspectiva desde la complejidad”. **Cuadernos de Administración** • Universidad del Valle Colombia • Volumen 28 • N° 48 • julio - diciembre de 2012.
- BLUMER, Herbert (1982): “**El Interaccionismo Simbólico. Perspectivas y Método**” HORA, S.A Barcelona. España.

- CAZAU, Pablo. (1993): “**El Obrero: ¿Hombre o Máquina?**” Disponible en: http://elgaleon.hispavista.com/pcazau/artpsi_obrero.htm
- CROZIER, Michel. (1964): **The Bureoucratic Phenomenon**. Edit Tavistock. Londres.
- DAGNINO, Renato y THOMAS, Hernán (1996): **Hacia una política científica y tecnológica en América Latina**. Material mimeografiado Universidad de La Habana. Cuba.
- DE GREGORI, W y VOLPATO E. (2002): “**Capital Intelectual. Administración Sistémica, Manual de Juego de Cooperación y Competencia**”. Editorial Mc Graw Hill. Bogotá
- DE GREGORI, Waldemar. (2000): “**Bioética según la teoría de la Cibernética Social**” Revista Latinoamericana de Bioética. Disponible en: <http://www.umng.edu.co/documents/63968/78033/rbioetica8.pdf>
- DERRIDA, Jacques (1989): “*La deconstrucción en la frontera de la filosofía*”. Editorial Paidós. Buenos Aires.
- DURKHEIM, Emilio (1982): “**La división del trabajo social**”. Editorial Akal. Madrid.
- GADAMER, Hans-Georg (1986): “**Destrucción y Deconstrucción**”. Disponible en http://ddooss.org/articulos/otros/Hans_Gadamer.htm.
- FALS BORDA, Orlando (1987), “**La investigación participativa**”, Montevideo, Banda Oriental.
- FAYOL, Henri (1961): “**Administración General e Industria**”. Editado por Herrero Hermanos. México.
- GADAMER, Hans-Georg: (1977): “**Verdad y Método**”. Edita Sígueme. Salamanca.
- GARFINKEL, Harold (2006): “**Estudios de Etnometodología**”. Anthropos. Madrid.
- GUADARRAMA, S, Gloria (2003): “Gerencia Pública y Política Social en Latinoamérica”. **Revista Economía, Sociedad y Territorio**. Vol. IV. Num. 13. 2003. México.
- HABERMAS, J. (1987): “**Teoría de la Acción Comunicativa I y II**”. Editorial Taurus. Madrid.
- JIMENEZ, Q, José. A (2005): “Enfoque institucionalista en dirección de empresas. Su influencia en el análisis de la gobernanza”. **Revista Científica “Visión Futuro”**. Vol. 3 – N° 1.2005. Misiones, Argentina.
- KLIKSBERG, Bernardo. (2002): “**Una Nueva Gerencia Pública para la Modernización del Estado y Afrontar los Desafíos de la Integración**”. Disponible en: <http://www.cefir.org.uy/docs/dto1/11klicsb.htm>
- KLIKSBERG, B. CROZIER, M y otros (1979): “**Cuestionando en Administración**”. Editorial Paidos. Buenos Aires.
- LUCAS M, Antonio y GARCÍA R, Pablo (2002) “**Sociología de las Organizaciones**”. Editorial Mc Graw Hill. Madrid.
- MALAYER, R, Florentino (1999): “La investigación en la gestión empresarial” **Revista Latinoamericana de Administración** N° 23. Bogotá.

- MANNHEIM, K. (1966): **“Ideología y Utopía”**. Editorial Aguilar. Madrid
- MARCUSE, Herbert (1969): **“Industrialización y Capitalismo en Max Weber”**. Ediciones Quintaria. Madrid
- MARX, Karl. (1978): **“Contribución a la crítica de la economía política”**. Editorial Comunicación. Madrid.
- MARX, Karl (1975): **“El Capital Tomo I”**. Editorial Siglo XXI. Buenos Aires.
- MARTÍNEZ M, Miguel (1997): **“El paradigma emergente: hacia una nueva teoría de la racionalidad científica”** -- 2a ed. --: Trillas. México.
- MCGREGOR, Douglas (2007): **“El lado humano de las Empresa. Comentarios y actualización de Joel Cutcher-Gershenfeld”**, McGraw-Hill. México.
- MASLOW, Abraham (1991): **“La personalidad creadora”**. Kairós, Barcelona.
- MAYO, Elton (1972): **“Problemas humanos de la civilización industrial”**. *Nueva Visión, Buenos Aires*.
- MCCARTHY, Thomas. (1978): **“La Teoría crítica de Jurgen Habermas”**. Editorial Tecno. Madrid.
- MERTON, Robert. (1975): **“Teoría y Estructuras sociales”**. Fondo de Cultura Económica. México.
- MILLS, Wright, (1957): **“La Élite del Poder”**. Editorial Fondo de Cultura Económica. México.
- MORIN, Edgar (2004): **“¿Podemos Reformar la Administración Pública?”**. Editado por CLAD. Madrid.
- NÚÑEZ, JORGE (2000): **“La ciencia y la tecnología como procesos sociales”**. Editorial EMPSES. La Habana.
- PARSONS, Talcott. (1951): **“The social system”**. *Editado por Free Press. Nueva York*.
- PAUTT, T, Geli (2011): “Liderazgo y Dirección: Dos conceptos distintos con resultados diferentes”. **Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión**. Vol. XIX. Num. 1. Junio 2011. Bogotá.
- POLO DE L, Gregoria: (2012) **“Teoría organizacional para la gestión humana como factor de desarrollo a escala humana”**. Clio. América. Vol6, Num. 11.2011. Universidad del Magdalena. Colombia.
- RITZER, George. (2002): **“Teoría sociológica moderna”**. Editorial Mc Graw Hill. Madrid.
- ROMERO S, Juan José. (2002): “La Formación Metodológica y el Éxito Gerencial”. **Revista Venezolana de Gerencia** N° 18. Universidad del Zulia. Venezuela
- ROMERO S, Juan José. (2004): **“El Nuevo Gerente Venezolano. Una Epistemología para la Administración Pública”**. Editado por la Oficina de Planificación del Sector Universitario. Venezuela.
- ROMERO S, Juan José. (2005): **“La Gerencia desde una perspectiva humana”**. **Revista Copérnico**. Año 1. N° 2. Enero-Junio 2005. Universidad Nacional Experimental de Guayana. Venezuela.

- ROMERO S, Juan José. 2006): “Aproximación a una Sociología de la Gerencia. **Gestión y Política Pública**”. Vol. IV. Num.1. I semestre 2013. México.
- ROMERO S, Juan José (2008): “Una Lectura Sociológica de la Gerencia”. Revista **Espacio Abierto**. Universidad del Zulia. Venezuela. Vol. 17. Núm. 1. Enero-marzo 2008.
- ROMERO S, Juan José. (2009): “**Gerencia para la Transformación**”. Editado por la Universidad Nacional Experimental de Guayana. Venezuela.
- ROMERO S, Juan José. (2009): “La Formación de los Gerentes en la perspectiva de la CTS” **Revista Iberoamericana de Ciencia, Tecnología y Sociedad – CTS**. ISSN: 1850-0013 Portafolio CTS. Octubre 2009. Buenos Aires.
- ROMERO S, Juan José. (2012): “Pistas sobre el Estatuto Epistemológico de la Gerencia”. **Revista Strategos**. Universidad Nacional Experimental de Guayana. Venezuela. N°. 8. Año 4. Enero- Junio 2012.
- ROMERO S, Juan José. (2012) “**Paradoja Gerencial. Agotamiento de la Racionalidad Tecno-burocrática en Guayana. Impactos en la Industria del Aluminio**”. Venezuela. Disponible en <http://www.cidar.uneg.edu.ve/> Archivo pdf.
- SAAVEDRA M, Juan Javier (2009): “Descubriendo el lado oscuro de la gestión: los critical management studies o una nueva forma de abordar los fenómenos organizacionales” **Rev.fac.cienc.econ.**, Vol. XVII. Colombia.
- TAYLOR, Frederick (2010): “**The principles of scientific Management**”. Cosimo Classics, Cover copyright 2010, by Cosimo, Inc. (Originalmente publicado en 1911) New York.
- VARSAVSKY, Oscar (1972): “**Hacia una política científica nacional**”. Ediciones Periferia, Buenos Aires.
- VARSAVSKY, Oscar. (1975): “**Ciencia política y cientifismo**”. Ediciones Centro editor de América Latina, Buenos Aires.
- VÁZQUEZ L, Iñaki (2011): “Ideología y Utopía: una perspectiva sociológica -de Marx a Richard Rorty-” Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades, **SOCIOTAM**, vol. XXI, núm. 1, enero-junio, 2011, pp. 231-245 Universidad Autónoma de Tamaulipas Ciudad Victoria, México.
- WEBER, Max (1969): “**Gerencia y desempeño**”, Colombia, McGraw-Hill.
- WEBER. Max (1969). “**Economía y Sociedad**”, Edita Fondo de Cultura Económica. México.
- WEBER. Max (1997): “**La ética protestante y el espíritu del capitalismo**”. Editorial Península. Barcelona.



UNIVERSIDAD
DEL ZULIA



espacio
abierto

Cuaderno Venezolano de Sociología

Vol 25, N°4 _____

Esta revista fue editada en formato digital y publicada en diciembre de 2016, por el Fondo Editorial Serbiluz, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela

www.luz.edu.ve
www.serbi.luz.edu.ve
produccioncientifica.luz.edu.ve