

GESTIÓN Y TENDENCIAS

Educación en Negocios en Tiempos de Pandemia: ¿ritualismo compulsivo o cambio transformativo?

Eduardo Acuña Aguirre
Profesor Titular Facultad de Economía y Negocios Interamericano de Desarrollo (BID)

Enseñanzas de la pandemia para educar sobre negocios

Alejandro J. Saldaña Rosas
Investigador, Universidad Veracruzana, México

Educación contable, cuarentena y medios digitales Retos, oportunidades, tensiones y experiencias desde Colombia

Mary A. Vera-Colina
Zuray Melgarejo
Claudia Niño Galeano
Profesoras – Universidad Nacional de Colombia - Grupo de Estudios Interdisciplinarios sobre Gestión y Contabilidad INTERGES

¿Debe cambiar la educación en administración?

Alvaro Espejo
ESE Business School
Universidad de los Andes

El Puntapié Inesperado Preguntas sobre el futuro de las Escuelas de Negocios en Chile

Juan Pablo Subiabre
PhD (c) en Management
Universidad de Bristol, Reino Unido

Resistiendo la interseccionalidad: Reflexiones sobre fatiga racial y de género

Jenny K Rodriguez
Work & Equalities Institute. Alliance Manchester Business School. University of Manchester

El año que vivimos en peligro: Un antes y después para la Educación en Negocios



UNIVERSIDAD
ALBERTO HURTADO

VOLUMEN 5, NÚMERO 2, 2020
GESTIÓN Y TENDENCIAS ES UNA REVISTA DEL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN Y NEGOCIOS DE LA FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS DE LA UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO
EDITORES: FERNANDO LÓPEZ Y MARCELA MANDIOLA



Certificado PEFC

Este papel proviene de bosques manejados en forma sustentable y fuentes controladas

PEFC
PEFC/24-31-4800

www.pefc.org

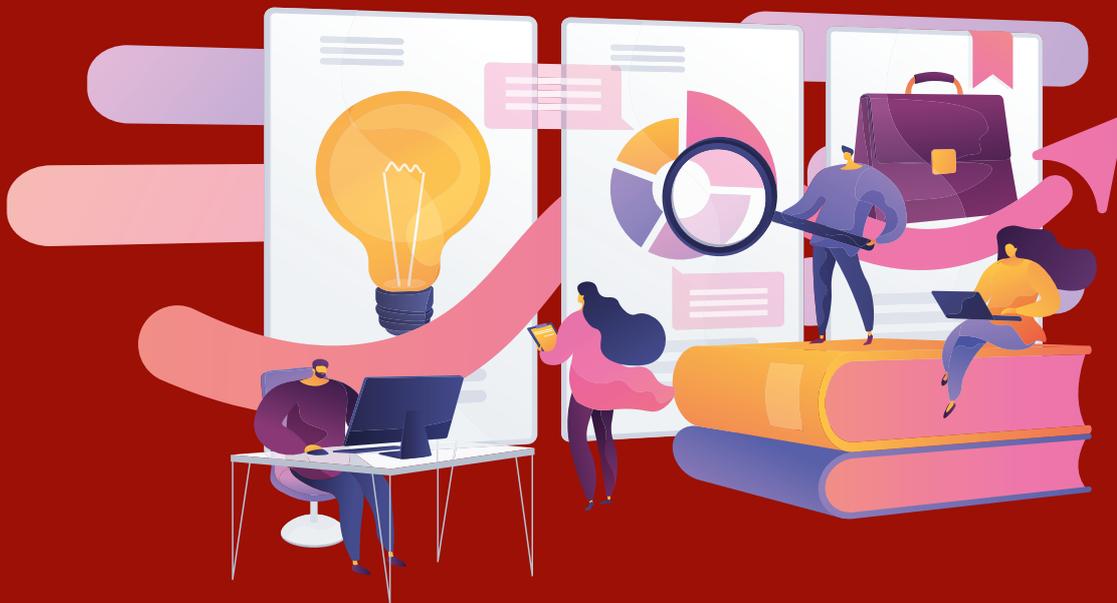


UNIVERSIDAD
ACREDITADA
POR 4 AÑOS
EN LAS 5 ÁREAS
Hasta diciembre 2023.

Docencia de Pregrado
Vinculación con el Medio
Gestión Institucional
Docencia de Postgrado
Investigación

EDITORIAL

El año que vivimos en peligro: Un antes y después para la Educación en Negocios



Marcela Mandiola Cotroneo
PhD. en Management
Learning and Leadership,
Lancaster University
Académica FEN-UAH

El año 2020 ha venido a establecer un quiebre de proporciones a la cotidianeidad de la vida. Nuestro modo de habitar, de producir, de relacionarnos, se ha visto interrumpido, más bien detenido, y con ello nos hemos enfrentado a la abrupta y obligatoria oportunidad de observarnos y reflexionar. Lo que vivimos hoy no solo se trata de una emergencia sanitaria o un problema de salud pública. En un mundo globalizado que se ha articulado a través de relaciones de mercado dinámicas y competitivas, la detención y el confinamiento han causado estragos. Lo que emerge como más grave aún, es la falta de alternativas para organizar los modos de sostener la materialidad de la vida a consecuencia directa de una concepción económica monocorde y hegemónica que se quedó sin 'propuesta de valor' ante una 'externalidad' que nunca modeló. Vis a vis, las estrategias de gestión surgidas al alero de dicha visión económica, y que han sido amplia y hegemónicamente difundidas a través de la educación

en negocios tradicional, alcanzan también su límite. Basta una mirada superficial a los contenidos y metodologías de los programas académicos asociados a la disciplina de la administración para darnos cuenta que seguimos educando para un mundo que ya no existe. Urge, apremia, más que nunca, revisar, visitar y desafiar lo que hemos entendido hasta ahora como educación en negocios.

Los cuestionamientos a la educación en negocios se discuten hace tiempo en el Norte Global. Las revisiones van desde el lamento por la pérdida de los 'objetivos superiores' en un par de 'manos atadas' de Rakesh Khurana (2007); pasando por intentos de instalar una enseñanza 'responsable' de la gestión (www.unprme.org) impulsada por las agencias internacionales; el develamiento de la 'fabricación de la moral' en la enseñanza de los negocios que hizo Michel Anteby (2013); hasta la provocativa propuesta de Martin Parker (2018) y su llamado a derribar las escuelas

de negocios. Sin embargo, poco y nada de eso toca a las impermeables instalaciones latinoamericanas que se han caracterizado más por reproducir una práctica y una didáctica importada que por desarrollar o proponer desde su propia mirada (Ibarra-Colado, 2006; Muñoz, 2011; Mandiola, 2013). Aquí queremos enfatizar no sólo la búsqueda de propuestas de contenido propio para la administración, la gestión o los estudios organizacionales pensados desde nuestra geopolítica, si no también a la problematización de la educación formal en dichas prácticas disciplinares. En otras palabras, no solo el qué, de modo especial la pregunta es por el cómo y el para qué.

Una búsqueda simple entre las publicaciones científicas que se organizan bajo los descriptores de educación en negocios o educación en management arroja pingües contribuciones desde nuestro subcontinente en comparación con la abultadísima producción, agrupada en

“Para la educación en negocios no queda más que revisarse o desaparecer. Con este número especial esperamos contribuir a esta problematización”

revistas temáticas y libros especializados que ostenta el mundo anglosajón y europeo. En términos de dar cuenta de una mirada comprensiva de lo que se ha escrito en Latam se hizo necesario realizar una búsqueda que comprendió los últimos 20 años de modo de contar con evidencia que permitiera referirse a ciertas tendencias. En este sentido, es posible identificar tres grandes grupos de publicaciones, a saber, aquellas que se enmarcan dentro de la corriente principal y desde allí buscan estilizar la práctica de las escuelas de negocios tal y como se realiza en el resto del orbe (Reficco et al; 2019; Alvarado, et al, 2018; Henley et al; 2017; Araya-Castillo y Escobar-Farfán, 2015; Koljatic y Silva, 2015; Orozco y Villaveces, 2015); por otro lado, las publicaciones que evidencian investigación con miradas alternativas que problematizan la actual práctica de educación en negocios (Mandiola, 2019; Gutierrez, en prensa; Gantman y Parker, 2006; Alcadipani y Caldas, 2012; Muñoz, 2011) y por último, aquellos que apuntan a realizar una revisión histórica y contextual de la educación en negocios en Latinoamérica (Wanderley y Barros, 2019; Mandiola y Varas, 2018; Cook y Alcadipani, 2015; Alca-

dipani y Bertero, 2012). Con todo, se trata de un ejercicio reflexivo y autocrítico que ha ocupado hasta ahora muy pocos de los esfuerzos de la academia latinoamericana en administración y negocios, con una importante concentración en las investigaciones realizadas en Brasil y Colombia.

Considerando este escenario nuestra publicación *Gestión y Tendencias* de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad Alberto Hurtado, ha decidido dedicar un número especial a este importante tema de la Educación en Negocios. Lo nuestro es una primera invitación a instalar esta discusión en nuestro país, en conversación también con Latinoamérica. Nuestro llamado fue gentilmente respondido por un grupo de académicos y académicas desde México, Colombia, Inglaterra y por supuesto nuestro país. Este número especial aglutina las reflexiones contingentes de Eduardo Acuña (U Chile) por un lado, y Alejandro Saldaña (U, Veracruzana, México) por el otro, quienes problematizan la situación actual de la educación en negocios en contextos de pandemia hurgando en sus aciertos y desaciertos y en los desafíos que se han

abierto para la práctica. Por su parte, las profesoras Mary Vera, Zuray Melgarejo y Claudia Niño (U. Nacional de Colombia) nos trasladan a una experiencia concreta de docencia en pandemia en la especialidad de contabilidad, reflexionando sobre el impacto de eventos críticos inesperados sobre las experiencias pedagógicas en nuestra disciplina. Alvaro Espejo (IESE U. Andes) se pregunta directamente si es el momento de cambiar lo que conocemos como educación en negocios o más bien reformular sus predicamentos y prácticas en pos de una adaptación a las demandas actuales. Finalmente, Juan Pablo Subiabre (U. de Bristol, UK) nos adentra en la ya discutida tensión entre relevancia y rigor cuando se habla de educación en negocios y en las estrecheces de dicho debate frente a situaciones contextuales que exigen una mirada completamente distinta a la práctica.

Sin más, la educación en negocios tal como la hemos conocido y llevado adelante hasta hoy, se enfrenta a una crisis de proporciones. No sólo es una más de las experiencias afectadas por la crisis sanitaria, social y económica que nos aqueja, se trata además de uno de los engranajes fundamentales del mundo que hoy está en retirada. Para la educación en negocios no queda más que revisarse o desaparecer. Con este número especial esperamos contribuir a esta problematización.

Referencias

- Alcadipani, R. y Bertero, C. (2012) The Cold War and the Teaching of Management in Brazil: the case of FGV-EAESP. *Rae-Revista de Administracao de Empresas* 52 (3): 284-99.
- Alcadipani, R. y Caldas, M. (2012), "Americanizing Brazilian management", *Critical perspectives on international business*, Vol. 8 Iss 1 pp. 37 - 55
- Alvarado, G.; Howard, T.; Lynne, T. y Wilson, A. (2018) Latin America: Management education's growth and future pathways. *Global Focus: The EFMD Business Magazine*
- Anteby, M. (2013) *Manufacturing Morals. The values of silence in Business School Education*. The University of Chicago Press. Chicago.
- Araya-Castillo, M. y Escobar-Farfán, M. (2015) Personalidad de marca de las escuelas de negocios en Chile: Propuesta de modelo. *AD-minister* No. 27 julio-diciembre pp. 53 - 73
- Cook, B. y Alcadipani, R. (2015) Toward a Global History of Management Education: The Case of the Ford Foundation and the Sao Paulo School of Business Administration Brazil. *Academy of Management Learning & Education* 14 (4): 482-99
- Gantman, E. y Parker, M. (2016) Comprador management? Organizing management knowledge in Argentina (1975-2003). *Critical Perspectives on International Business*
- Gutierrez, F. (en prensa) (Re)produciendo una realidad sin sindicatos. *Las Escuelas de Negocio en Chile. Latin American Perspectives*
- Henley, A.; Contreras, F.; Espinosa, J.C. y Barbosa, D. (2017) Entrepreneurial Intentions of Colombian Business Students Planned Behaviour, Leadership Skills and Social Capital. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour & Research* 23 (6, SI): 1017-32.
- Ibarra-Colado, E. (2006) "Organization Studies and Epistemic Coloniality in Latin America: Thinking Otherness from the Margins." *Organization* 13(4): 463 - 488.
- Koljatic, M. y Silva, M. (2015) Do Business Schools Influence Students' Awareness of Social Issues? Evidence from Two of Chile's Leading MBA Programs. *Journal of Business Ethics* 131 (3): 595-604.
- Khurana, R. (2007) "From Higher Aims to Hired Hands: The Social Transformation of American Business Schools and the Unfulfilled Promise of Management as a Profession". Princeton University Press.
- Mandiola Cotroneo, M. (2013) Management education in Chile: From politics of pragmatism to (im)possibilities of resistance. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1085-1098.
- Mandiola, M. (2019) "Problematizando la Educación en Negocios en Chile: una práctica (no) fisurada." *Revista Stultifera*, Vol 2 num 2 pp. 59-73
- Mandiola, M. y Varas, A. (2018) "Educar es gobernar" Explorando los inicios del managerialismo masculino En la academia chilena. *Revista de Ciencias Sociales, DS-FCS*, vol. 31, n.º 43, julio-diciembre 2018, pp. 57-78.
- Muñoz, R. (2011) *Formar en administración. Por una nueva fundamentación filosófica*. Fondo Editorial Universidad EAFIT. Medellín
- Orozco, L.A. y Villaveces, J.L. (2015) Heterogeneous Research Networks in Latin American Schools of Business Management. *Academia-Revista Latinoamericana de Administración* 28 (1): 115-34.
- Parker, M. (2018) *Shutdown Business Schools*. London. Pluto Press.
- Reficco, E.; Jaen, M.H. y Trujillo, C. (2019) Beyond Knowledge: A Study of Latin American Business Schools' Efforts to Deliver a Value-Based Education. *Journal of Business Ethics*
- Wanderley, S. y Barros, A. (2019) The Alliance for Progress, modernization theory, and the history of management education: The case of CEPAL in Brazil. *Management Learning* 1-8

Educación en Negocios en Tiempos de Pandemia: ¿ritualismo compulsivo o cambio transformativo?

Eduardo Acuña Aguirre
Profesor Titular
Facultad de Economía y Negocios
Universidad de Chile



Introducción

Considerando la invitación que me ha hecho Gesten para revisar, visitar y desafiar la educación en negocios en Chile, problematizada en el contexto actual de la pandemia, acojo la misma por considerar lo oportuno que es realizar ese ejercicio reflexivo.

Mi presentación tendrá en cuenta mi experiencia en una Escuela de Negocios, en donde, desde mi posición de profesor, he observado e interpretado los lineamientos de forma y de fondo que la entidad ha seguido en el transcurrir de la pandemia (Acuña, 2020). En esa experiencia también supongo que esos lineamientos no son del todo ajenos a lo que probablemente ocurre en otras Escuelas de Negocios, dado que esa industria educacional, tiende a seguir estándares de isomorfismo institucional que comunican gran similitud en el tipo de actividades que realizan y en la modalidad como las ejecutan, más allá de aspectos distintivos de sus identidades (Alvesson y Willmott, 2001).

Etnocentrismo y pandemia

El propósito de la presentación considera problematizar el entendimiento de la educación en negocios destacando su postura etnocentrista en el contexto de la pandemia en Chile. La problematización considera que ese etnocentrismo ocasiona en la educación en negocios extravíos de implicación para insertarse y contribuir oportunamente en los requerimientos de la crisis sanitaria considerando su condición de fenómeno ignoto (Alvesson, 2002).

Por tal extravío entiendo que la educación en negocios, en sus formas y contenidos, ha mostrado ser una institución inmune a considerar adaptaciones en vista de los severos efectos del COVID19 en la sociedad. Esa inmunidad me lleva a pensar que la institución, como sistema, tiene arraigada la convicción de que el saber académico y profesional en negocios, de corte esencialmente funcionalista, dispone de una validez inmutable y generalizada que la hace funcionalmente operativa incluso

ante el acontecimiento catastrófico de la pandemia en la sociedad. Esa funcionalidad haría innecesaria la realización de ajustes en su institucionalidad (Sievers, 2008; Alvesson, 2013)

Eso supone que los saberes académicos, en docencia, investigación y extensión universitaria en la comunidad, consolidados en circunstancias anteriores a la pandemia, disponen de la condición virtuosa para continuar siendo aplicados y replicados en el uso de conocimientos y técnicas en gestión de negocios orientados por el lucro, incluso en el desconcertante e impredecible contexto del COVID19. Esa presunción auto atribuida erige fronteras que obstruyen una apertura epistemológica para indagar conocer y atender a los complejos y dramáticos avatares de la pandemia en la realidad de la sociedad, no obstante, las innumerables muestras de desorden y caos que ocurren en distintas esferas institucionales (Alvesson, Gabriel y Paulsen, 2017).

La ausencia de implicación y de disponibilidad de los estudios en negocios con la socie-

dad sitiada por COVID19, denuncia un retraimiento en la disciplina para pensar aportes que sirvan para paliar, con racionalidad técnica, los dramáticos efectos de la pandemia. Ese retraimiento sugiere estar afectado por un concepto restrictivo de la razón de ser de los estudios en negocios, focalizados centralmente en atender problemas de gestión en empresas privadas. De ese modo, para los estudios en negocios, el expandir sus fronteras hacia el entendimiento del asunto público de la crisis sanitaria, significa una transición compleja de realizar, cuando el robusto acervo de la disciplina tradicionalmente ha estado puesto en atender los intereses mercantiles lucrativos de entidades privadas. En tal sentido, no es de extrañar que la disciplina de estudios de negocios mantenga, durante la pandemia, el foco en el mejoramiento modernizante de las actividades empresariales, bajo el supuesto de que con esa racionalidad se crean condiciones para una gestión efectiva de negocios, especialmente propicias una vez que los mercados vuelvan a operar con normalidad. La gran limitante que tiene esa proyección, es que da como valedero que los estudios en negocios, el trabajo, el empleo, la colaboración de trabajadores, la vida empresarial, la globalización y la sociedad toda se desenvolverán bajo circunstancias similares a las que existían hasta antes de la pandemia, asuntos que son muy difíciles o imposibles de garantizar que así sean. Esa presunción es altamente incierta porque el virus no cede en su presencia, ni permite estabildades que auguren normalización de actividades y la aplicación de conocimientos estandarizados en la formación de profesionales y en la gestión de empresas (Alvesson; Gabriel and Paulsen, 2017).

Frente al dominio irrefutable del virus, cabe el cuestionamiento sobre el sentido que tiene el que los estudios en negocios eviten implicación con el asunto público de la pandemia en la sociedad chilena. Esa postura de evitación revela irracionalidad en tanto es altamente probable que los estudios en negocios, inevitablemente, deban afrontar condiciones impredecibles para la gestión de empresas. En tales circunstancias, cabe postular si corresponde que esos estudios se involucren con sus saberes y técnicas en el entendimiento del asunto público de la pandemia, trastocando el foco de atención estrecho en la gestión empresarial.

Sin embargo, el que ocurra un giro de implicación de los estudios en negocios con el asunto público de la pandemia no es del todo auspicioso actualmente. Experiencias del autor de este escrito, **invitando a académicos de distintas procedencias a pensar colectivamente sobre contribuciones de los estudios en**

negocios para con las urgentes demandas de la pandemia, fueron desoídas a través de negación y diversas racionalizaciones.

La negación a la invitación ocurrió en varios y varias, incluso autoridades, profesores y profesoras se excusaron por falta de tiempo, el priorizar el cumplimiento de múltiples tareas online que absorben las energías personales, el cuidar el empleo, el mantener activos a los estudios en negocios, lo cual es ya un gran mérito para la vida de universidades en los tiempos de pandemia. La declinación de colegas terminó siendo un fiasco, dejando un sabor de extravagancia intelectual desatinada e inoportuna, que no se avenía con los intereses prioritarios de colegas. La respues-

“No obstante, ante el tono desafiante de esta problematización, es oportuno también señalar que los estudios en negocios tienen en su identidad una riqueza enorme de recursos humanos, de conocimientos y de experiencias que pueden ser importantes contribuciones al implicar sus actividades académicas con el asunto público de la pandemia”

ta ha sido contundente, **el deber académico más relevante es el mantenimiento activo y vigente de los estudios en negocios en las universidades. Ocuparse del asunto público de la pandemia parece ser distractor de la tarea primaria y no viable en la inmediatez** (Lawrence, 2000; Mills, 1964). Desde ya exculpo a colegas que en el desempeño íntimo de sus tareas, están comprometidos en hacer contribuciones de alivio en la pandemia, pero que por razones particulares, no manifestaron públicamente sus compromisos.

El gran desafío de la pandemia: lo ignoto y el trabajo con experiencias

Considero que el desarraigo que los estudios en negocios tienen hacia la pandemia en la sociedad chilena, guarda relación con el enorme desafío que ese fenómeno tiene en su condición de ser ignoto, desconocido, sin precedentes y de consecuencias sorprendentemente difíciles de controlar para la seguridad y protección de la existencia humana.

La pandemia tiene la condición de acontecimiento, emerge de un modo imprevisible, sin precedentes y de manera inentendible en sus causas, consecuencias, y en las formas de abordarla que auguren éxito sanitario. Se presenta en forma sorpresiva, volviéndose amenaza de contagio para toda la sociedad,

desplazándose con velocidad inusual y silenciosa. Penetra expansivamente en distintos territorios, afectando a poblaciones sin distingo de condiciones socio-económica, de género, etarias y culturales (Bauman, 2007)

El acontecimiento es una experiencia inédita, en donde los precedentes de la historia poco o nada pueden contribuir para dilucidar decisiones a tomar y procedimientos a seguir. Sus manifestaciones son explosivas en intensidad y extensión, cualitativa y cuantitativamente, dejando en evidencia que las diversas narrativas institucionales que sostenían el orden social y daban certezas de significados compartidos se vuelven volátiles y sin sentido ante el COVID19 (Birulés, 2006; Arendt, 2006).

La pandemia disemina en la sociedad sentimientos de pánico colectivos atizados por ansiedades existenciales de inseguridad, desprotección e incertidumbres. La crisis sanitaria en su condición ignota no da margen para incurrir en fantasías que desconozcan la disyuntiva a la que la sociedad chilena está enfrentada, de cómo hallar soluciones desconocidas que favorezcan al predominio de la vida por sobre los riesgos de muerte en la población. Esa disyuntiva sólo da margen para abordar el acontecimiento de la pandemia desde la experiencia, recurriendo a la capacidad de pensamiento racional, sofisticado, lúcido y creativo de individuos, agrupaciones y en cierto sentido de la sociedad toda (Miller, 2005; Bauman, 2007)

El COVID19 es expresión de un cambio catastrófico que marca severos límites en la comprensión del pensamiento disponible para entender el nuevo fenómeno de la pandemia. Para avanzar hacia ese entendimiento es indispensable un crecimiento en la mente humana que disponga de la habilidad para actuar más consistente y rigurosamente en relación con la verdad. Eso supone aprender desde el borde entre lo que se conoce y lo que no se conoce, aceptando que lo que se necesita no es un conocimiento específico ya disponible, sino que es algo, ideas, conceptos y asociaciones que no son conocidas, que per-

mitan nuevos pensamientos que puedan ser pensados. Eso es posicionarse en la frontera de un espacio vacío, de modo que el temor del vacío no impida llenarlo con nuevos pensamientos. Alcanzar crecimiento en la mentalidad humana es altamente propenso a experimentar temores y ansiedades por lo incierto de alcanzar pensamientos que signifiquen cambios transformativos. Quienes se envuelven en ese proceso necesitan estar atentos a la textura emocional de la situación que se vive, estar en la experiencia, "jugar" con fantasías y metáforas que conduzcan a una cierta disposición de pensamiento consistente y coherente con el enigma de lo ignoto. Todo eso significa estar en una disposición de espera, que individuos y grupos sean capaces de estar en la incertidumbre, tolerando misterios, y dudas, sin incurrir en irritabilidad luego que los hechos y la razón se ponen de manifiesto (Hoggett, 2015; Lawrence, 2013; French y Simpson, 1999)

Abordar la pandemia desde la experiencia, haciendo uso de la imaginación creativa. es de por sí un emprendimiento muy complejo. A eso se suma que la experiencia incorpora aspectos políticos que se expresan en dinámicas individuales y grupales que obstruyen el desarrollo de pensamiento sofisticado para sortear lo ignoto. Estados mentales primitivos inconscientes e irracionales con frecuencia suelen manifestarse en el contexto de lo social, los cuales son resultado de ansiedades psicóticas asociadas con las incertidumbres de la pandemia. En esas circunstancias es de central importancia que los liderazgos sociales e institucionales puedan deparar contención emocional que eviten que la población se vea desbordada por el caos y el desorden, haciendo incontrolables las situaciones con

tanta carga de ansiedades (Armstrong y Rustin, 2015).

El escenario descrito sobre la pandemia, en su condición de acontecimiento, de cambio catastrófico y la imperiosa necesidad de abordar lo ignoto desde la experiencia apunta a señalar de qué manera los estudios en negocios quedan fuera de juego en sus capacidades para contribuir a los desafíos de la pandemia. La identidad funcionalista de esos estudios, tan fuertemente comprometidos en servir a los intereses empresariales, no da cabida para entender e intervenir en la situación de pandemia en la sociedad. Basta indicar que en esos estudios domina un entendimiento de reificación de la sociedad, que cosifica y mercantiliza el comportamiento de las personas como consumidores o insumos productivos, atiende aspectos financieros, de mercados, valores de activos y al uso de procesos digitales. Desde esa perspectiva, se disipa el entendimiento de la sociedad en la textura compleja de experiencias humanas, sociales y emocionales, que interactivamente, son tan centrales para el abordaje de la pandemia (Honneth, 2012).

Conclusiones

La problematización que he hecho en este escrito sobre los estudios en negocios en el marco de los desafíos que la pandemia pone en la sociedad chilena, ha tenido un tono de revisión desafiante. Particularmente, en la revisión se ha señalado que los estudios en negocios adolecen de un etnocentrismo que centra su accionar en la gestión de empresas. Ese etnocentrismo pone fronteras epistemológicas y ontológicas que dificultan la implicación de los estudios en negocios, con el

asunto público de la pandemia. Eso induce a que los estudios en negocios se centren, con ritualismo compulsivo, en el abordaje de las materias que le son familiares y en las que tienen probadas competencias. Como es la formación de profesionales de gestión, desarrollando investigaciones afines y en ofertas educativas para la comunidad en materias de gestión.

No obstante, ante el tono desafiante de esta problematización, es oportuno también señalar que los estudios en negocios tienen en su identidad una riqueza enorme de recursos humanos, de conocimientos y de experiencias que pueden ser importantes contribuciones al implicar sus actividades académicas con el asunto público de la pandemia. Esa implicación demandaría la realización de cambios transformativos en liderazgos institucionales, que puedan crear espacios públicos donde autoridades, académicos y estudiantes deliberen sobre los desafíos ignotos que los estudios en negocios deban abordar en el contexto de la pandemia. Particularmente relevante puede ser la revisión del carácter institucional centrado en la realización de negocios con foco en empresas privadas. Eventualmente, el trabajo docente de profesores y profesoras con estudiantes en las aulas puede ser territorio propicio para que en las asignaturas se aborden materias y ocupen nuevos métodos de aprendizajes que guarden estrecha sintonía con las experiencias que todos y todas han tenido con la pandemia. Esas iniciativas transformativas pueden ser fuentes de nuevos significados morales que enaltezcan a los estudios en negocios en la sociedad, al expandir sus fronteras hacia asuntos públicos y poniendo balance en la orientación al lucro (Honneth, 2012; Mills, 1964).

Referencias

- Acuña, E. (2020) Extravíos de Significados, Ansiedades y Defensas Sociales en Pandemia. Documento inédito, sin publicar, Departamento de Administración, Universidad de Chile.
- Alvesson, M. y Willmott, H. (2001) *Making Sense of Management a critical introduction*, Sage Publications, London.
- Alvesson, M. (2002) *Understanding Organizational Culture*. Sage Publications, London.
- Alvesson, M. (2013) *The triumph of emptiness, consumption, higher education & work organization*. Oxford University Press UK.
- Alvesson, M.; Gabriel, Y. and Paulsen, R. (2017) *Return To Meaning, a social science with something to say*. Oxford University Press UK.
- Arendt, H. (2006) *La moral como integridad*. En Cruz M. (compilador) *El Siglo de Hannah Arendt*, Paidós Barcelona
- Armstrong D, y Rustin, M. (2015) *Social Defences Against Anxiety* (editores). Karnac, London
- Bauman, Z. (2007) *Miedo Líquido, La sociedad contemporánea y sus temores*. Paidós, Barcelona.
- Bauman, Z. (2009) *En Busca de la Política*. Fondo de cultura económica, Buenos Aires, Argentina.
- Birulés, F. (2006) *El totalitarismo, una realidad que desafía la comprensión*. En Cruz M. (compilador) *El Siglo de Hannah Arendt*, Paidós Barcelona
- French, R. y Simpson, P. (1999) *Our Best Work happens when we don't know what we're doing*. *Socio-Analysis*, vol. 1 No2, pp 216-230.
- Hoggett, P. (2015) *A psycho-social perspective on social defences*. En Armstrong D, y Rustin, M. (Editores) *Social Defences Against Anxiety*. Karnac, London
- Honneth, A. (2012) *Reificación, un Estudio en la Teoría del Reconocimiento*. Katz editores, Buenos Aires.
- Lawrence, G. (2013) *La Matriz de Sueños Sociales Ilumina El Cambio Social*. En Acuña E. y Sanfuentes M. (Editores) *Métodos Socioanalíticos*. Editorial Universitaria, Santiago, Chile.
- Lawrence, G. (2000) *Tragedy: private trouble or public issue?* En Lawrence G. *Tongued With Fire, Groups in Experience*. Karnac. London
- Miller, E. (2005) *Liderazgo, Creatividad y Cambio en Organizaciones*. Ediciones Copygraph, Santiago, Chile.
- Mills, C.W. (1964) *La Imaginación Sociológica*. Fondo de cultura económica, México.
- Sievers, B. (2008) *La Organización psicótica: una perspectiva socioanalítica*. En Carvajal R. (editor) *Gestión Crítica Alternativa*. Facultad de Ciencias de la Administración. Universidad del Valle, Cali, Colombia.

Enseñanzas de la pandemia para educar sobre negocios

Alejandro J. Saldaña Rosas
Investigador, Universidad
Veracruzana, México
alsaldanaros@gmail.com
alsaldana@uv.mx



RESUMEN

En este trabajo se exponen algunas ideas-hipótesis en torno a las enseñanzas derivadas de la pandemia de COVID-19 para las escuelas de negocios. En particular, se propone que en la currícula de las escuelas de negocios y de administración de empresas se incluyan reflexiones y formación en torno a cinco tópicos: i) la revaloración de lo público; ii) la reivindicación del trabajo sobre el capital; iii) formación en economía social y solidaria; iv) reflexión sobre el extractivismo de datos y el capitalismo de vigilancia; v) reflexión sobre el modelo capitalista de desarrollo y las enfermedades zoonóticas.

Apuntes para las escuelas de negocios en la era post-Covid19

La pandemia de COVID-19 es el acontecimiento más decisivo y contundente en lo que va del presente siglo. Como señala Ignacio Ramonet (2020): "A estas alturas, ya nadie ignora que la pandemia no es sólo una crisis sanitaria. Es lo que las ciencias sociales califican de «hecho social total», en el sentido de que convulsa el conjunto de las relaciones sociales, y conmociona a la totalidad de los actores, de las instituciones y de los valores". Reconocer la trascendencia de la pandemia en todos los ámbitos de la vida social es condición para reflexionar y, acaso, para obtener de esta larga y complicada experiencia las enseñanzas necesarias para hacer frente a nuestra vulnerabilidad colectiva.

No hay espacio de la vida social que debamos dejar exento de análisis: desde la familia hasta el comercio mundial, desde la dinámica en las ciudades hasta los daños emocionales por el confinamiento, desde la producción y distribución de alimentos hasta el consumo de productos culturales. En esta tesitura, es imprescindible reconocer las transformaciones que están ocurriendo, delante de nuestros ojos, para reorientar la formación de las y los profesionistas que habrán de ocupar los puestos laborales en un mundo pospandémico, en particular, en el ámbito de la administración de empresas y la gestión de negocios.

En esta tesitura, expongo 5 postulados básicos que, a mi juicio, deben ser reflexionados y acaso incorporados en los planes de estudio de las escuelas de

negocios. La pandemia está cambiando al mundo, es tiempo de transformar la gestión de negocios en un horizonte pospandémico. Los cinco postulados que propongo reflexionar son: i) la revaloración de lo público; ii) la reivindicación del trabajo; iii) la importancia de la economía social y solidaria; iv) el extractivismo de datos propio del capitalismo de vigilancia y; v) los retos de la era zoonótica. A continuación, expongo en breve los postulados mencionados.:

Revaloración de lo público

Quizás la enseñanza más profunda y trascendente de la pandemia es la revaloración de lo público y de las instituciones de gobierno, luego del auge privatizador neoliberal. En estos meses hemos atestado que dejar la salud de la población

en manos privadas es, tanto una violación a un derecho humano fundamental, como un pésimo negocio. Baste señalar que en Estados Unidos, país con el mayor número de personas contagiadas y fallecidas por COVID-19, alrededor de 30 millones de personas carecen de seguro médico.

Los sistemas de salud de todo el mundo han quedado en evidencia, mostrando que aquellos países con sistemas más robustos han podido atender de mejor forma a los miles de pacientes con distintos grados de gravedad; por el contrario, los sistemas donde la medicina privada es hegemónica, se han evidenciado incapaces de hacer frente a los enormes retos derivados de la pandemia de COVID-19. El caso paradigmático son los Estados Unidos con un sistema de salud casi en su totalidad privado, que no ha estado a la altura de las exigencias sanitarias. El fracaso ha sido reconocido por el propio doctor Anthony Fauci, jefe del Instituto Nacional de Alergias y Enfermedades Infecciosas de EE.UU. quien señaló: “el sistema (para confirmar nuevos casos) no está realmente orientado a lo que necesitamos en este momento, a lo que se está requiriendo. Eso es un fracaso. Admítámoslo” (Fauci, 2020).

En esta tesitura, es imperativo redefinir el rol del Estado en la pospandemia y revisar los criterios, los modelos, las pautas de la administración pública. La Nueva Gestión Pública, expresión del neoliberalismo en los gobiernos, debe ser revisada y transformada -o abandonada- de acuerdo a las enseñanzas dejadas por la pandemia. De la misma manera, la formación de los profesionistas de la administración pública debe ajustarse a la realidad del mundo pospandémico, sobre todo en la comprensión de la diversidad de los asuntos públicos y, por lo tanto, en la necesidad de diseñar modelos y herramientas contextualizados a las diferentes realidades locales, regionales y nacionales.

Reivindicación del trabajo

La pandemia ha evidenciado la centralidad del trabajo en nuestra vida. Sin el trabajo de campesinas y campesinos, de camioneros que distribuyen alimentos, de vendedoras de mercados locales, de cajeras de supermercados, de choferes de empresas distribución de productos,

de enfermeros y de médicas, de recolectores de desechos sólidos, de empleados y trabajadoras de los sistemas de distribución de agua, electricidad, telefonía, internet, etc. la vida sería simplemente imposible. El trabajo de millones de personas ha permitido que más de la mitad de la población mundial estuviésemos en confinamiento en algún momento de este año. La enseñanza es contundente: sin trabajo, no hay capital; antes que el mercado, está el trabajo. Asimismo, la pandemia ha evidenciado la relevancia del trabajo doméstico realizado fundamentalmente por mujeres y la necesidad de reconocerlo como tal y asignarle un salario digno. Legislar en la materia es una de las iniciativas que debemos impulsar en todo el mundo.

La realidad desnudada por la pandemia obliga a revisar los conceptos y las herramientas con las que la administración y la gestión de negocios concibe al trabajo y a las y los trabajadores. La concepción del trabajador como un recurso debe ser abandonada para dar lugar a perspectivas en las que las y los trabajadores sean concebidos como sujetos sociales complejos, con derechos humanos, sociales y políticos irrenunciables (el derecho al trabajo, es uno de ellos). En las empresas es imprescindible transformar los departamentos de “recursos humanos” en departamentos de servicios al personal.

Economía social y solidaria

Los proyectos de economía social y solidaria centrados en el beneficio colectivo antes que en las utilidades han demos-

trado ser una de las vías idóneas para reconstruir el tejido social. Los miles de proyectos de economía solidaria que hay en América Latina, desde Chile y Argentina hasta Colombia, Brasil, México y las comunidades latinas en los Estados Unidos y Canadá, representan tanto una fortaleza para hacer frente a las profundas consecuencias que la pandemia ha dejado en el empleo, en el consumo y en el crédito, como una enorme reserva social, ética y política de nuestros países.

Cooperativas, mutualidades, empresas comunitarias, asociaciones, son algunas de las expresiones de la economía social que agrupan a millones de trabajadoras y trabajadores, poniendo en el centro precisamente el trabajo y el beneficio colectivo, antes que el capital y la apropiación individual de las utilidades. Este tipo de organizaciones requieren profesionistas capaces de entender la racionalidad solidaria al mismo tiempo que tengan las habilidades técnicas para administrar correctamente los bienes colectivos. En las escuelas de administración y de negocios, al menos en México, ni siquiera se reconocen este tipo de organizaciones, por lo tanto, no hay programas específicos que formen a los profesionistas de las organizaciones de la economía social y solidaria.

Extractivismo de datos y capitalismo de vigilancia

Una de las consecuencias de la pandemia ha sido la sobreexposición al internet, derivada del confinamiento. El trabajo a distancia, la escuela por internet, las ho-



ras frente a la pantalla viendo películas o series, la presencia permanente en las redes sociales ha modificado la vida cotidiana de millones de personas. Pero para el capitalismo global, el confinamiento no ha significado mayores pérdidas.

La pandemia ha mostrado con toda nitidez una de las tendencias más importantes del capitalismo global: el extractivismo de datos, es decir, el proceso a través del cual voluntaria y muchas veces, inconscientemente, damos información personal a empresas que, a su vez, la comercializan. Es posible que esta tendencia se haya acentuado en el confinamiento puesto que se incrementaron las horas de exposición a las redes sociales: Facebook, Twitter, Instagram, Youtube, TikTok, entre las de mayor popularidad. Zuboff (2019) define a esta modalidad como capitalismo de vigilancia. Lloveras (2020) recoge de Zuboff la siguiente definición del capitalismo de vigilancia: "un orden económico que se apropia de la experiencia humana como materia prima para prácticas de extracción, predicción y ventas. Una lógica económica parasitaria donde la producción de bienes y servicios queda subordinada a una arquitectura global de modificación del comportamiento". El capitalismo de vigilancia posiblemente sea la realidad en el mundo pospandémico, por lo que los estudiosos de todas las disciplinas sociales, incluida la gestión de negocios, están obligados a conocer los rasgos de esta tendencia.

Los retos de la era zoonótica

En 2009 vivimos la pandemia de influenza por el virus H1N1 que, si bien no dejó un saldo de muertes muy elevado, sí impactó con fuerza a las economías de varios países (México, entre otros). Once años después se presenta la pandemia provocada por el virus SARS-CoV-2 que,

como lo atestiguamos día con día, tiene efectos mucho más devastadores que la de 2009, tanto en la salud, como en la economía y la vida social toda. En el lapso de apenas 11 años se han presentado dos pandemias y nada, ni nadie, puede asegurar que en los próximos 10, 8 o menos años no pueda presentarse otra inclusive más letal. La hipótesis que sostiene que las pandemias recientes están asociadas al capitalismo y en particular, al modelo de ganadería intensivo ha ganado fuerza, por lo que no es aventurado afirmar que posiblemente estemos en el inicio de una era zoonótica, esto es, un tiempo en el que enfermedades que se originan

en animales, pasan a los seres humanos y se reproducen con enorme velocidad. "La ciencia ha dejado claro que, si seguimos explotando la vida silvestre y destruyendo nuestros ecosistemas, en los próximos años tendremos un flujo constante de enfermedades pasando de animales a humanos" (Andersen, 2020).

Y si no fuese otra pandemia la que acontezca en un tiempo próximo, los efectos del cambio climático están ya acabando con la vida en el planeta, por lo que es imprescindible trabajar por la transformación del capitalismo en un modelo que coloque a la vida, en todas sus manifestaciones, por encima de las utilidades. Es obligado que las escuelas de negocios y administración incluyan perspectivas sustentables en todos sus planes de estudios, no solo algunas materias aisladas, todo el currículo debe construirse sobre

la base de una mirada diferente a la de la pura acumulación de capital.

Conclusiones

La pandemia de COVID-19 es un hecho social total que está dejando una profunda huella en nuestras vidas, en nuestra subjetividad, en nuestras relaciones. Minimizar la profundidad y el alcance de la enfermedad que mayores estragos ha ocasionado al mundo en el siglo XXI, es un error de consecuencias inesperadas y, muy probablemente, graves. Confiar en que la prometida vacuna sea la solución, es no entender que, en esencia, el verda-

"Confiar en que la prometida vacuna sea la solución, es no entender que, en esencia, el verdadero virus es el capitalismo y su modelo de 'desarrollo' que está acabando con los ecosistemas, con las personas, con la vida en el planeta"

dero virus es el capitalismo y su modelo de "desarrollo" que está acabando con los ecosistemas, con las personas, con la vida en el planeta.

Las escuelas de administración, de gestión, de negocios, de marketing, están en la obligación de hacer una profunda revisión de sus planes y programas de estudio a efecto de no ser meras copias de modelos escolares diseñados en los Estados Unidos o en Japón, o donde sea. Es imprescindible que las escuelas de negocios ajusten sus programas para formar profesionistas capaces de entender los contextos locales desde perspectivas que propugnen por dar la vuelta a las actividades económicas a fin de ponerlas al servicio de las personas. Estas perspectivas tienen que ser decoloniales, ambientalistas, solidarias y decididamente anti-patriarcales.

Referencias

- Andersen, I. (2020). "La salud humana, animal y ambiental debe considerarse una sola para prevenir la próxima pandemia". Prevenir la próxima pandemia: Zoonosis y cómo romper la cadena de transmisión. Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente (PNUMA) y el Instituto Internacional de Investigaciones Pecuarias (ILRI, por sus siglas en inglés). <https://www.unep.org/es/noticias-y-reportajes/comunicado-de-prensa/la-salud-humana-animal-y-ambiental-debe-considerarse-una>
- Fauci, A. (2020). "Coronavirus: por qué EE.UU. "está fracasando" en la forma en que combate el covid-19 y cómo deja en evidencia su sistema de salud". BBC. 12 de marzo de 2020. Nota de Lioman Lima. Disponible en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-internacional-51840157>
- Lloveras, J. (2020). "La era del capitalismo de vigilancia/capitalismo de control". Alternativas Económicas, mayo 2020. <https://alternativaseconomicas.coop/articulo/la-era-del-capitalismo-de-vigilancia-capitalismo-de-control>
- Ramonet, I. (2020). "La pandemia y el sistema-mundo". La Jornada, 25 de abril de 2020. <https://www.jornada.com.mx/ultimas/mundo/2020/04/25/ante-lo-desconocido-la-pandemia-y-el-sistema-mundo-7878.html#sdfnote1sym>
- Zuboff, S. (2019). The Age of Surveillance Capitalism. Harvard Business School.

Educación contable, cuarentena y medios digitales

Retos, oportunidades, tensiones y experiencias desde Colombia

Mary A. Vera-Colina (maaveraco@unal.edu.co)
Zuray Melgarejo (zamelgarejomo@unal.edu.co)
Claudia Niño Galeano (clnino@unal.edu.co)

*Profesoras – Universidad Nacional de Colombia - Grupo de Estudios
interdisciplinarios sobre Gestión y Contabilidad INTERGES*

RESUMEN

Se presenta un análisis interpretativo-narrativo de las experiencias reportadas por profesores y auxiliares de docencia de cursos contables en la Universidad Nacional de Colombia, con el propósito de comprender los retos, oportunidades y tensiones que se observan durante los primeros meses de la pandemia COVID-19, en un contexto de cambio a docencia online. Los resultados muestran un comportamiento compatible con las etapas del duelo de Bowlby (1980) que avanza hacia una reorganización de sus comportamientos. Se espera que la investigación contribuya a la identificación de prácticas académicas que faciliten el enfrentamiento de imprevistos que demanden cambios inmediatos desde esfuerzos individuales e institucionales.



Introducción y contexto

La declaración internacional de pandemia de COVID-19, y la presencia de los primeros casos de contagio en Colombia, llevaron al cierre indefinido de colegios y universidades desde el 16 de marzo de 2020. Esta decisión fue ratificada por normativas del gobierno nacional, de gobernaciones y alcaldías que ordenaron acciones de cuarentena y aislamiento obligatorio en actividades consideradas con presencialidad no esencial, entre ellas la educación en sus diferentes niveles.

Como caso de estudio particular, exponemos algunas experiencias recopiladas dentro del programa de Contaduría Pública de la Universidad Nacional de Colombia (UNC) con sede en Bogotá, en el cual el semestre regular de clases presenciales en el campus estaba pro-

gramado del 03 de marzo al 25 de junio, sin haber previsto la situación de contingencia que traería la pandemia que obligaría a modificar abruptamente la metodología educativa y a implementar estrategias de clases remotas mediadas por recursos tecnológicos y conexión a internet.

La UNC es la universidad pública más reconocida en el país, con una presencia significativa en América Latina. Su programa de Contaduría Pública se encuentra acreditado con alta calidad y se destaca entre los primeros lugares de la región, por lo que resulta relevante comprender cómo institucionalmente ha replanteado su estrategia de formación en el escenario que impone la pandemia.

El análisis de la reacción institucional requiere conocer las actuaciones de sus actores principales: profesores y estudiantes. En este con-

texto, surgen preguntas relacionadas sobre las reacciones que ellos han tenido ante estos cambios inesperados, y cómo sus prácticas docentes y de aprendizaje han debido replantearse para enfrentar el nuevo escenario educativo: ¿cuáles fueron sus reacciones iniciales? ¿cómo modificaron sus actividades? ¿cómo perciben su desempeño en este contexto? ¿se identifican retos, oportunidades y tensiones similares en diferentes experiencias?

Como una primera aproximación a estas reflexiones, este documento persigue como objetivo interpretar las narrativas de profesores y estudiantes auxiliares que lideran cursos de contabilidad financiera en la UNC, como parte de los grupos de interés a destacar en este complejo panorama, destacando los retos, oportunidades, tensiones que se evidencian en sus experiencias durante los primeros meses de pandemia.



a la fecha del parcial para mirar si aprendimos o no por nuestra cuenta, donde el estudiante era el malo por no aprender...". Este agotamiento es un factor común en las narrativas.

- Se reconoce el esfuerzo de los profesores que promovieron el aprendizaje autónomo en el marco de los limitados recursos disponibles de los estudiantes y dificultades en la conexión a Internet. Se implementaron actividades asincrónicas y grabación de video clases que permitían avanzar en el desarrollo de los cursos con ritmos diferentes.

- Las estrategias de evaluación descritas en los relatos de las profesoras privilegiaron el aprendizaje basado en problemas y promoción de pensamiento crítico. También se consideraron como valiosas las actividades lúdicas, el trabajo en equipo y metodologías activas, más allá de la docencia tradicional de clase magistral.

- Un comentario interesante es la valoración del apoyo de la institución a sus docentes a través de algunas capacitaciones para mejorar el uso de herramientas digitales, al mismo tiempo que los estudiantes auxiliares (monitores) manifiestan como desfavorable no haber sido incluidos en estas actividades a pesar de su rol de apoyo en las clases.

- Los relatos coinciden al destacar las permanentes dificultades para equilibrar el tiempo dedicado a estudio-trabajo-vida personal, y a compartir el espacio hogareño con las actividades académicas. Este desbalance dificulta

“Como una primera aproximación a estas reflexiones, este documento persigue como objetivo interpretar las narrativas de profesores y estudiantes auxiliares que lideran cursos de contabilidad financiera en la UNC, como parte de los grupos de interés a destacar en este complejo panorama, destacando los retos, oportunidades, tensiones que se evidencian en sus experiencias durante los primeros meses de pandemia”

la concentración, profundiza la sensación de agotamiento y se reconoce la necesidad de mejorar este equilibrio en los meses futuros.

Reflexiones al final del semestre académico y sobre cambios futuros

Alivio y alegría son las palabras más utilizadas para referirse a la finalización del primer período semestral, aunque persisten las preocupaciones sobre los retos que trae la segunda mitad de año con la continuidad de las clases remotas. Las narraciones reiteran en más de una oportunidad esta sensación de satisfacción, reflexionando sobre los resultados alcanzados en un contexto marcado por los imprevistos y las múltiples dificultades. Se plantea que “... se superó el caos de la mejor manera posible...”, de manera sobresaliente y con muchas mejoras a implementar en el siguiente período. Algunos aspectos a destacar en las narraciones:

- Las profesoras perciben su trabajo como un esfuerzo aislado o individual, que puede potenciarse con mayor cooperación y apoyo institucional.

- La evaluación de desempeño registrada por los estudiantes sobre el trabajo de las profesoras que participaron en la construcción de las narrativas resultó altamente favorable, destacando una adecuada adaptación al nuevo contexto y apoyo permanente a sus necesidades de aprendizaje.

- Se requiere fortalecer la capacitación y aprendizaje para mejorar el uso de los medios digitales herramientas, tanto en estudiantes como profesores, con mayor apoyo institucional. Es importante promover el trabajo en equipo de los docentes en el uso de las tecnologías y diseño de recursos instruccionales.

- Una tensión que persiste a lo largo del pe-

río es el desbalance de tiempo dedicado mayormente a actividades académicas descuidando aspectos de la vida personal (familia, pareja, hijos, ejercicio físico, salud, ocio, descanso). Todos consideran que es un aspecto al que debe prestarse la debida atención para evitar mayores conflictos emocionales y aliviar el agotamiento que describen los participantes.

- Se reitera la reflexión sobre los retos a ser enfrentados en un nuevo semestre, relacionados con "...mejorar las habilidades para diseñar actividades y dar clases a través de diferentes plataformas digitales y herramientas educativas... Ser aún más consciente que son distintas las características socioeconómicas, las condiciones materiales, las habilidades y capacidades de aprendizaje de cada estudiante".

Consideraciones finales

Al interpretar las narrativas recopiladas se evidencia un comportamiento compatible con la teoría del apego (*attachment theory*) y las cuatro fases del duelo propuestas por Bowlby (1980: 85): *aturdimiento-angustia, nostalgia y búsqueda de la figura perdida (que origina el duelo), desorganización y desesperación, reorganización*. Son fases asociadas al duelo por la pérdida de un ser querido que pueden usarse como analogía para comprender mejor las experiencias que describen los narradores en su paso por la crisis COVID-19, aún sin solución a la vista. El autor explica que las fases no tienen una duración definida y cada persona puede estar circulando entre dos fases de manera repetitiva, pero son cuatro momentos que describen muy bien los episodios de un duelo.

En los relatos se perciben sentimientos encontrados ante lo imprevisto, con una reacción optimista que facilita el cambio y la adaptación (reorganización). No se puede afirmar que se alcanza una fase de "aceptación" como lo sugieren Kubler-Ross & Kessler (2005), pero si se observa un proceso que conduce a adaptar (reorganizar) el compor-

tamiento académico al nuevo contexto que continuará dominando la realidad mundial por tiempo indefinido.

También se observan algunas similitudes con los hallazgos de Sangster, Stoner & Flood (2020), en cuanto a las preocupaciones sobre las modificaciones a realizar en las metodologías de evaluación, el deseo de reducir el estrés y mejorar el balance trabajo-estudio-vida personal.

Como principales retos a afrontar para lograr un proceso de aprendizaje exitoso se mencionan situaciones asociadas a desigualdad socio-económica, dificultades técnicas para la conexión a internet, limitaciones en los recursos tecnológicos disponibles y en habilidades de docentes y estudiantes para aplicar metodologías basadas en medios digitales. Las narrativas describen cómo se ha intentado atender cada reto, especialmente aquellos asociados a la mejora de las habilidades de los participantes por tratarse de una situación en la que tienen mayor control para aplicar soluciones apropiadas. En el caso de la desigualdad de condiciones, situación que muchas veces supera el alcance de las soluciones que pueden ofrecer los profesores y sus auxiliares, los casos más críticos fueron informados al departamento de bienestar universitario para su debida atención institucional.

Por otra parte, se reitera que la crisis también permite explorar oportunidades de mejora para el contexto educativo, entre ellos, la posibilidad de implementar metodologías activas (Nogueira et al, 2020; Araújo et al, 2017) así como de poner en práctica actividades de aprendizaje y evaluación que promuevan el pensamiento crítico, coincidiendo con lo reportado por Sangster, Stoner & Flood (2020).

Al describir las tensiones y conflictos que generaron mayores preocupaciones en estos primeros meses de la pandemia, es evidente que la gestión del tiempo y el equilibrio entre estudio-trabajo y vida personal-familiar

son asuntos importantes aún por resolver, especialmente en el marco de los riesgos asociados a la pandemia y cómo estos pueden llegar a afectar la salud propia y de los seres queridos. Ninguno de los relatos afirma que se hayan presentado situaciones de contagio en los participantes.

En medio de sus tensiones, es importante destacar la sensibilidad que expresan los narradores ante la situación de los estudiantes en condiciones de desigualdad exacerbada, ante lo cual manifiestan empatía y sororidad, no solo en los relatos sino también en las acciones implementadas en sus cursos.

Este documento interpreta los resultados preliminares de una investigación en proceso, donde no se pretende obtener hallazgos estadísticamente significativos sino avanzar en la comprensión de la diversidad de situaciones que los académicos atienden en este complejo contexto. En fases futuras del estudio se espera ampliar el número de participantes y diversidad de perfiles para seguir profundizando en esta interpretación sobre las reacciones de los académicos contables ante la crisis. También se espera ampliar las narrativas a las experiencias relacionadas con los procesos de investigación, no considerados en esta etapa.

Se espera que la investigación contribuya a la identificación de prácticas académicas que faciliten el enfrentamiento de situaciones imprevistas que demanden cambios inmediatos. La interpretación de tales experiencias permitirá generar recomendaciones de posibles acciones a implementar en casos similares, aplicables a docentes, estudiantes y especialmente a la esfera institucional. Como se extrae de los relatos, los problemas van siendo superados mayormente a través de esfuerzos individuales y aislados, por lo que es relevante identificar los mecanismos que permitan potenciarlos desde el apoyo institucional.

Referencias

- Araújo, E., Miranda, G. & Casa Nova, S. (2017) *Revolucionando a Sala de Aula*. Editora Gen Atlas.
- Beattie, Vivien (2014). Accounting narratives and the narrative turn in accounting research. *The British Accounting Review*, n. 46, 111-134. <http://dx.doi.org/10.1016/j.bar.2014.05.001>
- Bowlby, J. (1980) *Attachment and Loss: Sadness and Depression*. Volume III. Howarth Press, London.
- Creswell, J. (2013). *Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches*. California: SAGE Publications, Inc.
- Dornelles, O. M., y Sauerbronn, F. F. (2019). Narrativas: Definição e Aplicações em Contabilidade. *Sociedade, Contabilidade e Gestão*. 14 (4). 19-37. DOI: https://doi.org/10.21446/scg_ufrij.v14i4.27082
- Kubler-Ross, E, & Kessler, D. (2005) *On Grief and Grieving: Finding the Meaning of Grief Through the Five Stages of Loss*. Scribner, New York.
- Nogueira, D., Araújo, E., Miranda, G., Casa Nova, S. (2020) *Revolucionando a Sala de Aula 2 - Novas Metodologias Ainda Mais Ativas*. Editora Gen Atlas.
- Sangster, A., Stoner, G., Flood, B. (2020) Insights into accounting education in a COVID-19 world, *Accounting Education*, 29:5, 431-562, DOI: 10.1080/09639284.2020.1808487

¿Debe cambiar la educación en administración?

Alvaro Espejo
ESE Business School
Universidad de los Andes



RESUMEN

En un año de importantes desafíos y profundos cambios, como ha sido el 2020, es necesario tomarse el tiempo para reflexionar sobre el presente y el futuro de la educación en administración. Aunque para ello es crucial tener una visión crítica, también es fundamental valorar los aportes que se han realizado al campo de la administración a lo largo del tiempo. La investigación nos muestra que las personas, la colaboración y el propósito son los elementos centrales de la organización. Sin embargo, debido a una visión limitada sobre la administración existente en muchas escuelas de negocio, esto muchas veces ha quedado relegado frente a los objetivos económicos de las empresas.

El mundo que estamos viviendo ha obligado a repensar muchas actividades, entre ellas la educación. Ha cambiado la forma de acceder a la educación, han cambiado las competencias requeridas en los educadores y, en parte, ha cambiado el foco de la educación, dando más cabida a aspectos psicosociales y bajando en algo la importancia de los contenidos. La educación en negocios también se ha visto afectada. El cambio más visible ha sido el traspaso de programas a formato online. Pero también se pueden observar modificaciones en los contenidos, dando más cabida a temas de personas, relaciones y emociones en la organización. En definitiva, podríamos estar en camino a una visión

más humana de la organización. Así y todo, cabe preguntarse si esto es una respuesta a la situación inmediata, y pasada la pandemia volveremos a lo habitual, o si habrá un cambio más profundo y sostenido en el tiempo en la educación en negocios. Una mirada a lo que ha ocurrido anteriormente nos indica que ésta no es la primera crisis que se vive en las escuelas de negocios y que se requiere una reflexión mucho más profunda para que el cambio ocurra.

Supuestos errados y glorificación de la objetividad

A raíz de algunos escándalos corporativos (como el de ENRON) a inicios de este

siglo, Sumantra Ghoshal, académico de la London Business School, realizó un análisis sobre el rol de las universidades y escuelas de economía y administración. En resumen, Ghoshal (2005) argumentaba que la formación que entregan las escuelas de administración favorece la falta de responsabilidad moral de los ejecutivos debido a los supuestos básicos de los modelos usados y a la forma en que se crea conocimiento en la disciplina. El primer argumento se refiere a que los modelos usados en general vienen de la economía, en particular de la escuela de Chicago, y presentan una visión negativa de los seres humanos, caracterizándolo como seres racionales maximizadores de su interés propio y oportunistas. Por ello,

el rol de las organizaciones y los ejecutivos es evitar el daño que las personas tenderán a hacer (de ahí el extensivo uso de la teoría de agencia y de la economía de costos de transacción). Esta visión se mantiene a pesar de que existe una gran cantidad de evidencia de lo contrario, es decir que las personas se preocupan no sólo de sí mismos, sino también de los demás (Grant, 2008), además de actuar muchas veces en forma no completamente racional, como muestran los ganadores del Premio Nobel Herbert Simon (1978), Daniel Kahneman (2002) y Richard Thaler (2017). El segundo argumento apunta a que, a pesar de que la administración y la economía son ciencias sociales, se busca crear conocimiento siguiendo los métodos de las ciencias naturales, para así aparecer como más objetivos o “científicos”. El problema con ello es que mientras los fenómenos de las ciencias naturales (por ejemplo, las estrellas o los compuestos químicos) se comportarán de una forma determinada independiente de la idea preconcebida que tenga el investigador, los seres humanos variarán su comportamiento. Esto se conoce como las profecías autocumplidas. Así, si asumimos que las personas son oportunistas y sólo buscan maximizar su propio beneficio, trataremos a las personas de esa manera, con controles e incentivos en esa línea, y esas personas se empezarán a comportar de esa manera.

Desconexión entre Investigación, Práctica y Enseñanza

Podemos pensar en múltiples ejemplos de elementos que se enseñan en escuelas de negocios, donde tanto la investigación como la práctica nos han mostrado que no son efectivos. Pablo Fernández, profesor de IESE Business School, ha mostrado la falta de realidad de un modelo muy usado, y enseñado, de valoración de activos (Fernandez, 2015) y ha cuestionado la ética de seguir enseñándolo (Fernandez, 2019). Algo similar ocurre en otros campos, como el comportamiento humano, donde en muchas escuelas se sigue enseñando, como si fuera cierta, la pirámide de Maslow, cuando la investigación ha mostrado que es imposible diferenciar las cinco necesidades planteadas por el modelo y además sabemos que Maslow ni siquiera propuso la famosa pirámide (Bridgman, Cummings y Ballard, 2019).

“Podríamos estar en camino a una visión más humana de la organización. Así y todo, cabe preguntarse si esto es una respuesta a la situación inmediata, y pasada la pandemia volveremos a lo habitual, o si habrá un cambio más profundo y sostenido en el tiempo en la educación en negocios”

Estos ejemplos son muestra de un gran problema. A través de la investigación tenemos una idea mucho más completa y clara de la administración que lo que se enseña en la mayor parte de las escuelas de negocios. La investigación en administración (o management) lleva más de un siglo y nos ha permitido desarrollar una ciencia social (aún en construcción) amplia, que se nutre de otras ciencias y mantiene un vínculo permanente con la realidad.

Muchos creen que la ciencia de la administración se quedó en la “administración científica”, planteada por Frederick W. Taylor, a comienzos del siglo XX (Taylor, 1911). En su modelo, Taylor planteaba un modelo mecanicista de empresa, basado en la división del trabajo y la búsqueda de eficiencia. Pero Taylor está mucho más cercano a la ingeniería que al management. Taylor es el anti-management, es decir, no necesitas hacer management porque la planificación del trabajo (realizada por ingenieros externos) y la tecnología lo harán por ti. Es importante reconocer que Taylor sí tuvo mucho éxito en el mundo real, en la práctica de empresa, ya que fue tremendamente efectivo en aumentar la eficiencia y productividad de las empresas. El problema es que lo hizo a un alto costo, la deshumanización de ellas.

Pero el estudio de la administración se hizo cargo de ello. Ya en la década de 1920 (es decir unos diez años después de la publicación de Taylor), Elton Mayo tomó la dirección de un gran proyecto de investigación que había empezado antes intentando validar las propuestas de Taylor. Sin embargo, Mayo pudo ver que no sólo no se validaban, sino que los elementos humanos aparecían como más potentes que los del trabajo en sí. Así surgía la escuela de las Relaciones Humanas, que consideraba a las personas en las empresas como parte de un sistema social.

En la siguiente década, específicamente en 1938, Chester Barnard escribió una completa teoría de las organizaciones que sentó la base para las obras de Herbert Simon (1947) y Peter Drucker (1954), entre otros. En dicha teoría, Barnard explicaba cómo las organizaciones surgen naturalmente para poder lidiar con las limitaciones propias del ser humano. El elemento que explica entonces el surgimiento de las organizaciones es la cooperación entre personas. El considerar a la cooperación como elemento central de las organizaciones permite entender por qué la motivación, la comunicación, el trabajo conjunto y la preocupación por los demás son vitales en las organizaciones. Más aún, Barnard deja muy claro por qué las organizaciones que perduran son aquellas que buscan propósitos colectivos y potentes, mucho más allá de maximizar las utilidades de sus dueños.

Las siguientes décadas han permitido profundizar muchos aspectos de esta investigación, permitiendo conocer cómo funcionan las organizaciones y cómo poder trabajar con diferentes factores de ellas. Lamentablemente, también hemos observado una excesiva especialización de la investigación, donde cada disciplina de la administración (estrategia, comportamiento humano, finanzas, operaciones, etc.) pareciera operar desconectada de las demás. Adicionalmente, la investigación comúnmente aceptada en el circuito académico ha sido casi exclusivamente con foco en Estados Unidos, tanto en su conceptualización como en su trabajo de campo. Por ejemplo, Brewster, Gooderham y Mayrhofer (2016) muestran que 12 de los 16 artículos más citados sobre administración de recursos humanos están basados en muestras sólo de Estados Unidos. Esto ha dejado fuera por años pensamientos diferentes que pueden ampliar la mirada a las organizaciones y su administración, además de asumir que todos los fenómenos se vivirán de igual manera en distintas par-

tes del mundo. No es raro que Ghoshal, profesor de una escuela inglesa, fuera de origen indio.

Adicionalmente, se han instalado “verdades” sin sustento, que han sido difundidas en forma acrítica por muchas escuelas de administración. Una de estas “verdades” instaladas es que el propósito de una empresa es “maximizar las utilidades de los accionistas”. Esta forma de entender la empresa, coherente con los falsos supuestos denunciados por Ghoshal (2005), profundiza en la deshumanización de la empresa, sólo cambiando la técnica, promovida por Taylor (1911) por los resultados económicos. Al aceptar esto como un dogma incuestionable, se deja poco lugar para la cooperación como base de la organización, como planteaba Barnard (1938).

Pero no todo es negativo, muchas escuelas de negocio y muchos empresarios y ejecutivos han mirado la empresa en forma amplia, más allá de las utilidades que generan. Yo tuve la suerte de estudiar mi doctorado en una escuela de negocios donde leímos a Barnard, a Ghoshal, a Weick y a otros grandes autores, cuestionamos los supuestos y buscamos hacer investigación relevante que dé espacio a una mirada más comprehensiva. Tengo también la suerte de trabajar hoy en una escuela que fomenta una mirada integral y humana al mundo de las empresas. Después del 18 de octubre, realizamos un ejercicio interesante: convocamos a empresarios y ejecutivos exalumnos para discutir sobre los desafíos que planteaba para el mundo de la empresa el estallido social. A mí me correspondió codirigir una sesión sobre el propósito de la empresa. Entre los participantes se estableció un consenso acerca de la búsqueda de resultados que vayan más allá de las utilidades para los dueños o accionistas y que deben hacerse cargo de impactos

en los trabajadores, en la sociedad y en el medioambiente. Además, se compartieron múltiples experiencias donde se muestra cómo estos elementos se pueden compatibilizar e incluso reforzar unos a otros. Fue muy refrescante comprobar cómo en múltiples empresas, pequeñas, medianas y grandes, empresarios y ejecutivos comprenden los problemas humanos asociados a una organización y se entregan por completo para intentar resolverlos.

Este fenómeno se está observando con creciente importancia en el mundo empresarial. Lo muestra así el movimiento mundial de empresas B, que es particularmente fuerte en Chile. Incluso, ya el año pasado el Business Roundtable, que agrupa a los CEOs de las principales empresas a nivel mundial, modificó sus estatutos, estableciendo que el propósito de las empresas va mucho más allá de las utilidades de sus accionistas y se relaciona con el impacto en la sociedad. Como decía Ghoshal, quizás la solución para tener una mirada más integral y humana no sea incorporar un curso más a los programas de las escuelas de negocio, sino eliminar (o modificar) parte de lo que estamos enseñando. Es fundamental que las escuelas de administración y negocios estén cerca del mundo real, observando lo bueno que se hace y aprendiendo de ello, para transmitir esos aprendizajes a los alumnos que vendrán.

Durante esta pandemia, mucho se ha hablado de una nueva perspectiva, de un cambio en la forma de entender el mundo. Las personas, viviendo una realidad muy diferente a la que acostumbraban, han podido darse cuenta de lo realmente importante en sus vidas y han descubierto la importancia de ciertas empresas y organizaciones. Las organizaciones existen para lograr satisfacer las necesidades de las personas y el management existe



para lograr que esas organizaciones puedan cumplir con ese propósito y satisfacer las necesidades tanto de sus integrantes (para que quieran cooperar) como sus clientes o usuarios. Cuando sólo basamos la búsqueda de colaboración en lo extrínseco y sólo fijamos como objetivo lo económico quitamos el aspecto humano a la empresa, la alejamos de su esencia y, por lo tanto, quebramos su relación con la sociedad. La empresa deja de tener sentido. Sin embargo, si volvemos a la esencia de lo planteado por Barnard hace más de 80 años, entendemos que las personas, la colaboración y el propósito son los elementos centrales de la organización. Quizás no se trata de reinventar la rueda, sino de volver a lo esencial. Así, podemos encontrar respuestas a problemas nuevos. El problema no es la “administración” o el “management”, sino la versión limitada que ha sido abrazada por muchas escuelas de administración en el mundo.

Referencias

- Barnard, C. I. (1938). *The functions of the executive*. Cambridge, MA: Harvard University.
- Brewster, C., Gooderham, P. N. and Mayrhofer, W. (2016). Human resource management: The promise, the performance, the consequences. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 3(2), 181-190.
- Bridgman, T., Cummings, S., & Ballard, J. (2019). Who built Maslow's pyramid? A history of the creation of management studies' most famous symbol and its implications for management education. *Academy of Management Learning & Education*, 18(1), 81-98.
- Drucker, P. F. (1954). *The practice of management*. New York: Harper & Brothers.
- Fernandez, P. (2015). CAPM: an absurd model. *Business Valuation Review*, 34(1), 4-23.
- Fernandez, P. (2019). Is it ethical to teach that beta and CAPM explain something? Available at SSRN 2980847.
- Ghoshal, S. (2005). Bad management theories are destroying good management practices. *Academy of Management Learning & Education*, 4(1), 75-91.
- Kahneman, D., Knetsch, J. L., & Thaler, R. H. (1991). Anomalies: The endowment effect, loss aversion, and status quo bias. *Journal of Economic Perspectives*, 5(1), 193-206.
- Mayo, E. (1933). *The Human Problems of An Industrial Civilization*. New York: The Viking Press.
- Simon, H. A. (1947). *Administrative behavior. A study of decision-making processes in administrative organization*. New York: Free Press.
- Taylor, F. W. (1911). *Scientific management*. Happer & Bros. Publishers.

El Puntapié Inesperado

Preguntas sobre el futuro de las Escuelas de Negocios en Chile

Juan Pablo Subiabre
PhD (c) en Management
Universidad de Bristol, Reino Unido



RESUMEN

En el presente artículo planteo algunas inquietudes sobre el futuro de las escuelas de negocios en Chile. Estas interrogantes nacen a raíz de la actual crisis sanitaria y la transformación que esta ha desencadenado en las relaciones laborales y en el mundo organizacional. Para ello, comenzaré explicando los efectos que el impasse relevancia-rigor ha tenido en el modelo de desarrollo adoptado por las escuelas de negocios en las últimas décadas. A continuación, planteo que, si bien la adopción de este modelo reportó enormes beneficios en el pasado, hoy en día resulta un impedimento para adaptarse de forma ágil a un entorno impredecible. Finalmente, sugiero que la pandemia debiera catalizar una serie de cambios en la forma en que las escuelas de negocios entienden su relación con lo humano.

Relevancia y Rigor

Desde su creación hace menos de dos siglos, las escuelas de negocios nunca han recibido ni el reconocimiento ni la validación que han deseado. Este anhelo frustrado es comúnmente referido como “envidia de la física” (Bennis & O’Toole,

2005), es decir que, desde sus orígenes, el estudio de los negocios ha buscado incansablemente ser parte de aquellas disciplinas consideradas “duras”. Desde que la Americanización (Juusola, Kettunen, & Alajoutsijärvi, 2015) alcanzó a las escuelas de negocios en Chile, estas han profundizado su compromiso con teorías y metodologías reduccionistas que

no aportan mucho al entendimiento de los fenómenos organizacionales, y aún menos a la reflexión moral sobre los mismos (Ghoshal, 2005; Abend, 2014; Anteby, 2013), pero que sí permiten “ponerle números” a las cosas. El ejemplo de Chile y su tozudez por revestir el estudio de lo comercial con la capa de la ingeniería es, quizá, la mejor muestra de aquel deseo



"Afortunadamente, y como suele suceder con los cambios de paradigma, a veces llega un puntapié inesperado que acelera exponencialmente la velocidad de éste. Ese puntapié llegó"

perenne por sumergirse en las aguas de la objetividad.

La aspiración de ser considerada una ciencia exacta proviene de las críticas que despertó la creación de escuelas de negocios, a las que se les acusaba de no ser ni suficientemente prácticas ("no se puede enseñar a administrar en una sala de clases") ni tampoco suficientemente teóricas ("esto ni siquiera es ciencia"). El debate conocido en la literatura como la brecha rigor-relevancia (Syed, Mingers, & Murray, 2010) pone en tensión dos posturas que, hasta el día de hoy, se encuentran presentes en cada escuela de negocios. La postura del rigor sostiene que la educación en negocios debiese emanar de la investigación académica de punta, y preferentemente de aquella respaldada por modelamientos estadísticos, sin importar si lo que se enseña provee utilidad práctica alguna a los futuros profesionales. Por otro lado, quienes defienden la postura de la relevancia sostienen que la educación en negocios debiese entregar herramientas a sus estudiantes con el fin de mejorar sus habilidades prácticas, sin importar si éstas emanan de sofisticaciones intelectuales o no.

Hoy en día, sin embargo, las escuelas de negocios han escindido la búsqueda del rigor y la relevancia en distintas áreas. Por

una parte, la enseñanza-aprendizaje ha sido dominada por la relevancia al punto que la economía política, la ética y la reflexión crítica han sido disminuidas -si es que no, completamente eliminadas- para dar mayor espacio al pensamiento analítico-matemático y al manejo de software (ej. Excel, Stata, R, SPSS). En pregrado este direccionamiento curricular proviene de la influencia que ejercen las ferias laborales y que se materializa en indicadores de empleabilidad. En el caso del postgrado, y en particular en el de la educación de continuidad como los diplomados, el direccionamiento es ejercido directamente por el estudiante-cliente, quien demanda contenidos transportables a su espacio de trabajo. En ambos casos el objetivo es aumentar la empleabilidad del profesional y sus posibilidades de escalar en la carrera laboral. En resumen, la relevancia demanda que sea el mercado quien modele aquello que se enseña, se aprende, y se entiende como educación en negocios.

Por otro lado, el rigor se ha depositado en la investigación conducida por una academia que exige producir artículos con alto factor de impacto, publicados en revistas indexadas, y escritos en inglés. El desarrollo de carrera y acceso a financiamiento están también ligados al éxito que se tenga en ello. Sin embargo,

el aporte público que el contenido de la investigación genere no es ni de cerca tan importante como su universalización (Flores & Céspedes, 2020). En el estudio de lo organizacional, esto conlleva a enfocarse en indigeribles sofisticaciones matemáticas y en un fetiche de los grandes números -encuestas- que permiten hacer calificar una investigación como algo de interés independientemente de lo que ésta se trate. Los incentivos -bonos y premios- están modelados a través de estos parámetros puesto que les permiten a las escuelas el escalar en rankings como el QS o el THE. En resumen, el rigor se ha resumido en la incansable publicación de investigación que muchas veces no genera ningún beneficio al país ni posee conexión alguna con lo enseñado a los estudiantes, pero que le permiten a la institución y al académico posicionarse internacionalmente.

Un modelo exitoso, pero ¿Hasta cuándo?

Este modelo de desarrollo ha permitido a las escuelas de negocios lograr una expansión exponencial durante las últimas décadas. Como botón de muestra, el año pasado se titularon en Chile 6.943 estudiantes de Ingeniería Comercial. Si sumamos carreras afines como Control de Gestión, Contador Auditor, y todas las variaciones técnicas de estos grados, la cifra asciende a casi 20.000. Esto representa un 8% del total de titulados del país en el último año (Valenzuela, 2020). El modelo parece infalible; mientras investigadores proveen prestigio institucional, "profes taxi" satisfacen los deseos de estudiantes-clientes dispuestos a pagar por aumentar su empleabilidad.

Sin embargo, y al igual que pasa con cualquier otro producto, la masificación de la educación en negocios y su direccionamiento a través del mercado laboral la han empujado hacia la estandarización. Hoy resulta imposible diferenciar a un profesional de negocios de, por ejemplo, una universidad confesional y privada, de otro de una universidad laica y pública. Pero, si la influencia de las empresas ha reducido las mallas curriculares a un cúmulo de saberes prácticos comunes, entonces ¿qué diferencia a dos escuelas de negocios? Esta pregunta, durante las últimas décadas al menos, ha sido respondida a través de los procesos de socialización que ejercen los espacios

educativos (Ehrens, 2001; Vaara & Fay, 2012). Al tener estudiantes provenientes de entornos con distintos capitales sociales y culturales, se espera que la interacción entre ambos mundos permita generar redes de contacto que faciliten tanto la movilidad social como la cohesión. La composición relativa de cada escuela es, en gran medida, la razón por la cual se escoge una u otra institución. Sin embargo, en un contexto de educación remota donde las interacciones se dan de manera online, este argumento pierde la mayor parte de su peso. Si ahora el estudiantado se reduce a una serie de pantallas negras con voces en off, ¿En qué se basará el estudiante-cliente al momento de elegir dónde matricularse?

Más aún, si la educación online ha llegado para quedarse como sugieren los primeros indicios dados por instituciones que ya se comprometieron a un 2021 online, ¿Qué le impide al estudiante-cliente elegir una institución extranjera mejor posicionada que cualquiera de las escuelas de negocios chilenas disponibles? Incluso se podría argumentar bajo el prisma de la socialización que esta elección

implicaría el estar expuesto a capitales culturales y sociales aún más diversos y, por ende, con mejor potencial de generar redes de contacto y emprendimientos en un mundo ya altamente globalizado.

Me permito ir incluso más lejos con el cuestionamiento; con la educación en negocios transformada en un commodity, ¿Tiene siquiera algún sentido el matricularse en una escuela de negocios cuando la mayor parte de aquellos contenidos ya se encuentran disponibles de manera gratuita en plataformas digitales? Nuevamente, durante las últimas décadas, esta pregunta era fácilmente respondida a través de la función acreditadora de la educación superior (Brown, 2001), es decir, la creencia legitimada socialmente de que una persona se encuentra calificada por haber cursado de forma exitosa una carrera en una institución educativa formal. La función acreditadora de la educación superior sirve como un mecanismo señalizador de los "filtros" que el estudiante tuvo que enfrentar para convertirse en profesional. A mayor prestigio de la institución se asumen filtros más estrictos. Este prestigio de las instituciones

educativas se basa, fundamentalmente, en su capacidad para medir y controlar el aprendizaje obtenido por el estudiante. Sin embargo, en un contexto de educación online, aquel panóptico pierde gran parte de su efectividad predictiva. (¿Sabrán los profesores de las escuelas de negocios que sus alumnos hacen las pruebas online a través de Discord?) Es razonable, entonces, el proyectar que el mercado laboral sabrá leer este cambio en la calidad de la señalización y, al igual como ya lo hacen muchas empresas de tecnología e innovación, confíen cada vez menos en los títulos y más en la experiencia real y comprobable de sus postulantes.

Por último, las carreras de negocios no necesitan laboratorios ni clase alguna de trabajo manual que fuercen la presencialidad, es decir, son parte de las llamadas "carreras de pizarrón". Hoy en día la única justificación que se brinda a los estudiantes para hacerles pagar aranceles medidos en millones de pesos es la provisión de infraestructura como bibliotecas y computadores, los cuales se encuentran en desuso. Resulta razonable también el proyectar que lo seguirán estando en gran medida incluso luego de superada la peor parte de la pandemia. ¿Qué incentivos tienen, entonces, los potenciales estudiantes de negocios para adquirir una pesada mochila de deuda a cambio de una credencial que tendrá progresivamente menos peso al momento de evaluar su empleabilidad? Sin duda, el financiar investigación desvinculada de la educación que reciben no es uno de ellos.

Lo humano como problema

La propuesta de valor de las escuelas de negocios ha sido extremadamente exitosa durante décadas, pero su relación con el mercado también ha generado un "amarre de manos" (Khurana, 2007) que le dificulta evolucionar al ritmo que lo hace un entorno impredecible. La transición del paradigma educacional prusiano¹ hacia un nuevo relacionamiento basado en interacciones digitales era previsible, e incluso estaba siendo empujado de manera interna desde hace ya varios años por académicas y académicos jóvenes. Sin embargo, las jerarquías altamente



(1) Modelo educativo basado en principios de obligatoriedad (el Estado mandata), jerarquización (hay niveles que superar), y estandarización (hay ciertos conocimientos que son los valiosos).

verticales de la educación superior -y que rozan lo patronal en el caso de las escuelas de negocios- han retrasado este avance durante más de una década. De hecho, las voces solicitando revisar, modernizar, y/o redefinir el rol de las escuelas de negocios comenzaron hace ya muchos años (Alvesson & Willmott, 1992; French & Grey, 1996), se han robustecido durante décadas de desarrollo teórico (Alvesson & Willmott, 2003; Grey, 2004; Steyaert, Beyes, & Parker, 2016), y han dado paso a una gran diversidad de enfoques; sostenibilidad (Beusch, 2014), responsabilidad (Blasco, 2011), justicia social (Fotaki & Prasad, 2014; 2015; Toubiana, 2014), ciudadanía global (Lilley, Barker, & Harris, 2014), humanismo (Von Kimakowitz, Pirson, Spitzack, Dierksmeier, & Amann, 2011), e incluso, liberalismo (Harney & Thomas, 2013). Las escuelas de negocios en Chile, sin embargo, se han mantenido mayormente ajenas a estos desarrollos. Mientras en el mundo la academia de vanguardia sugiere "cerrar" las escuelas de negocios para transformarlas en es-

cuelas de organizaciones (Parker, 2018), en Chile quienes dirigen estas instituciones educativas siguen aferrados a los mismos paradigmas que han abrazado desde la guerra fría.

La razón de este conservadurismo, y que a su vez es el mayor obstáculo que tienen las escuelas de negocios para responder a los cambios actuales, es aquel inagotable anhelo de ser ciencia exacta en el que fueron formados sus líderes y el cual se han encargado religiosamente de profundizar durante las últimas décadas. Al concebir el estudio de los negocios como algo que puede ser purificado de las imperfecciones que aportan las personas y posteriormente empaquetado como un producto genérico, se acepta la falacia de que los fenómenos grupales y organizacionales pueden ser conducidos sin dejar espacio a lo impredecible o azaroso (Roberts, 1996; Gabriel, 1998). Esta concepción "ingenieril" de lo organizacional donde todo se puede y debe manejar y controlar les impide entender la función

que cumplen las complejidades humanas; el rol que juegan las emociones y los ideales en nuestras decisiones, el potencial creativo que reside en el ocio y en el descanso, o la riqueza que se genera a través del debate que no desemboca en un consenso. Peor aún, su concepción disciplinar de los negocios -y por extensión, de la educación en negocios- no les permite lidiar con las incertidumbres que fluyen de manera subterránea y que, en el momento adecuado, emergen y lo remecen todo.

Afortunadamente, y como suele suceder con los cambios de paradigma, a veces llega un puntapié inesperado que acelera exponencialmente la velocidad de éste. Ese puntapié llegó.

Bibliografía

- Abend, G. (2014). *The Moral Background: An Inquiry Into the History of Business Ethics*. Princeton University Press.
- Alvesson, M., & Willmott, H. (1992). *Critical Management Studies*. London: Sage.
- Alvesson, M., & Willmott, H. (2003). *Studying Management Critically*. London: Sage.
- Anteby, M. (2013). *Manufacturing Morals: The Values Of Silence In Business School Education* (1st ed.). Illinois: University of Chicago Press.
- Bennis, W., & O'Toole, J. (2005, May). *How Business Schools Lost Their Way*. Harvard Business Review.
- Beusch, P. (2014). *Towards sustainable capitalism in the development of higher education business school curricula and management*. *International Journal of Educational Management*, 28(5), 523-545.
- Blasco, M. (2011). *Aligning the Hidden Curriculum of Management Education With PRME: An Inquiry-Based Framework*. *Journal of Management Education*, 36(3), 364 - 388.
- Brown, D. K. (2001). *The Social Sources of Educational Credentialism: Status Cultures, Labor Markets, and Organizations*. *Sociology of Education*, 74(Extra Issue), 19-34.
- Ehrensals, K. N. (2001). *Training Capitalism's Foot Soldiers: The Hidden Curriculum of Undergraduate Business Education*. In E. Margolis, *The Hidden Curriculum in Higher Education* (pp. 97-113). Routledge.
- Flores, T., & Céspedes, D. (2020, 02 19). *La muerte -no declarada- de la Universidad capitalista. El Desconcierto*. Retrieved from <https://www.eldesconcierto.cl/2020/02/19/la-muerte-no-declarada-de-la-universidad-capitalista/>
- Fotaki, M., & Prasad, A. (2014). *Social justice interrupted? Values, pedagogy, and purpose of business school academics*. *Management Learning*, 45(1), 103-106.
- Fotaki, M., & Prasad, A. (2015). *Questioning Neoliberal Capitalism and Economic Inequality in Business Schools*. *Academy of Management Learning & Education*, 14(4), 556-575.
- French, R., & Grey, C. (1996). *Rethinking Management Education*. London: SAGE.
- Gabriel, Y. (1998, September). *The Hubris of Management*. *Administrative Theory & Praxis*, 20(3), 257-273.
- Ghoshal, S. (2005). *Bad Management Theories Are Destroying Good Management Practice*. *Academy of Management Learning and Education*, 4(1), 75-91.
- Grey, C. (2004). *Reinventing Business Schools: The Contribution of Critical Management Education*. *Academy of Management Learning and Education*, 3(2), 178-186.
- Harney, S., & Thomas, H. (2013). *Towards a liberal management education*. *Journal of Management Development*, 32(5), 508-524.
- Juusola, K., Kettunen, K., & Alajoutsijärvi, K. (2015). *Accelerating the Americanization of Management Education: Five Responses From Business Schools*. *Journal of Management Inquiry*, 24(4), 347-369.
- Khurana, R. (2007). *From Higher Aims to Hired Hands: The Social Transformation of American Business Schools and the Unfulfilled Promise of Management as a Profession*. Princeton: Princeton University Press.
- Lilley, K., Barker, M., & Harris, N. (2014). *Educating global citizens in business schools*. *Journal of International Education in Business*, 7(1), 72-84.
- Parker, M. (2018). *Shut Down the Business School! An insider's account of what's wrong with management education* (1st ed.). London: Pluto Press.
- Roberts, J. (1996). *Management Education and the Limits of Technical Rationality: The Conditions and Consequences of Management Practice*. In R. French, & C. Grey (Eds.), *Rethinking Management Education* (pp. 54-75). London: SAGE.
- Steyaert, C., Beyes, T., & Parker, M. (2016). *The Companion to Reinventing Management Education*. London: Routledge.
- Syed, J., Mingers, J., & Murray, P. A. (2010). *Beyond rigour and relevance: A critical realist approach to business education*. *Management Learning*, 41(1), 71-85.
- Toubiana, M. (2014). *Business pedagogy for social justice? An exploratory investigation of business faculty perspectives of social justice in business education*. *Management Learning*, 45(1), 81-102.
- Vaara, E., & Fajó, E. (2012). *Reproduction and Change on the Global Scale: A Bourdieusian Perspective on Management Education*. *Journal of Management Studies*, 49(6), 1023-1051.
- Valenzuela, Ó. (2020, Septiembre 30). *Cuáles son las carreras universitarias con más titulados. Las Últimas Noticias*, p. 25. Retrieved from <https://www.lun.com/Pages/News-Detail.aspx?dt=2020-09-30&Paginald=25&bodyid=0>
- Von Kimakowitz, E., Pirson, M., Spitzack, H., Dierksmeier, C., & Amann, W. (2011). *Humanistic Management in Practice* (1st ed.). Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Resistiendo la interseccionalidad: Reflexiones sobre fatiga racial y de género

Jenny K Rodriguez
Work & Equalities Institute
Alliance Manchester Business School
University of Manchester
jenny.rodriguez@manchester.ac.uk



RESUMEN

La interseccionalidad ha ganado terreno como uno de los abordajes más innovadores y críticos para el estudio de la desigualdad, desventaja y opresión de género y racial en las organizaciones. Sin embargo, tensiones relacionadas con el momento histórico actual, caracterizado por múltiples quiebres, particularmente fatiga racial y de género, han llevado al cuestionamiento del rol y la relevancia del abordaje interseccional. Este escrito argumenta que la narrativa post-feminista, así como la negación del privilegio racializado son centrales a la resistencia contra la interseccionalidad. Discute, además, el impacto de estas narrativas y reflexiona sobre el futuro de la interseccionalidad.

Introducción

Las circunstancias actuales nos presentan retos importantes respecto del uso y potencial de la interseccionalidad como herramienta intelectual, teórica, empírica y analítica para entender la desigualdad, desventaja y opresión en las organizaciones. La interseccionalidad se refiere al reconocimiento del rol de la interconectividad de categorizaciones sociales (e.g. género, raza, clase, edad, orientación sexual, etc.) en las dinámicas de poder y en las experiencias de opresión, desventaja y discriminación que estas dinámicas producen (Crenshaw, 1989). La interseccionalidad plantea que estas experiencias son multidimensionales como resultado de diferentes modalidades de dominación y poder que resultan de la interacción simultánea de las categorizaciones sociales

y, por ende, es necesario analizar la simultaneidad a fin de comprender la relación entre las jerarquías de poder y las categorizaciones sociales.

A pesar de considerarse como parte de una discusión emergente en los campos de estudios sobre organizaciones, trabajo y empleo (ver McBride et al., 2015; Rodríguez et al., 2016), se habla de que el momento intelectual de la interseccionalidad ya pasó, aludiendo a discusiones que se refieren a un giro post-interseccional (ver Chang & Culp, 2002; Hutchinson, 2002). La narrativa de la post-interseccionalidad ha surgido desde la crítica sobre la incapacidad teórica de la interseccionalidad para "lidiar con sujetos que ocupan múltiples posiciones sociales y en particular, aquellos con identidades "parcialmente privilegiadas"" (Cho, 2013: 388). En esencia, esto habla del

posicionamiento binario de oprimidos y privilegiados que ha dominado las discusiones de interseccionalidad en estos campos.

Si bien entendemos que la multi-dimensionalidad de las experiencias vividas por los sujetos marginados conduce a formas particulares de desventaja, desigualdad y opresión (Crenshaw, 1989: 13), todavía no hemos podido transformar este conocimiento en estrategias y acciones que lleven a su eliminación en el entorno laboral. Esto ha llevado a que la interseccionalidad se considere más fácil de teorizar que de aplicar. En particular, los problemas de como traducir la complejidad teórica de la interseccionalidad en herramientas prácticas continúan desafiando a los investigadores a ir más allá de su uso retórico y, en ocasiones, socavan su validez empírica (ver Nash, 2008; Mooney, 2016; Rodríguez,

2018). Más aun, no hay claridad sobre lo que sería una intervención interseccional exitosa. Por ejemplo, el problema de la equidad, la diversidad y la inclusividad (EDI) se ha conceptualizado desde la lógica de la hegemonía anglosajona, con una visión correctiva, homogenizante y armonizante que no conduce a la legitimación de la diferencia en las organizaciones porque asume que el problema de la desventaja se resuelve con mecanismos de acceso. Esto no reconoce la complejidad de la diferencia en la inclusión, su composición interseccional, ni las dinámicas simultáneas de privilegio y opresión que la sustentan.

Fatiga de género y fatiga racial

Una forma de problematizar el giro post-interseccional es posicionándolo como parte de discursos sobre fatiga de género y de raza. Ambos discursos se centran en ideologías que buscan descentrar las luchas históricas de los grupos marginados. Kelan (2009) señala que "la fatiga de género se refiere a un momen-

"Hablar del silenciamiento de género y raza es un primer paso para reconocer el problema, pero no lo maneja ni lo supera"

to en el que la discriminación de género aún puede ser una característica de los lugares de trabajo modernos pero es repudiada de tal manera que los lugares de trabajo lucen neutrales al género". De manera similar, la fatiga racial se ha relacionado con ideas sobre la presentación de un presente y el futuro donde se ha superado el problema racial.

Schraub (2016) habla sobre el posicionamiento constante de la post-racialidad como un hecho presente: "ahora somos sociedades post-raciales" o como una aspiración: "esperamos convertirnos eventualmente en sociedades post-raciales", donde la problematización de la raza ya no es necesaria porque el tema ya está superado como resultado de iniciativas de equidad, diversidad e inclusión (EDI). Igualmente, el argumento supone que estas iniciativas son efectivas y que deberíamos centrarnos en su implementación para superar el problema racial.

En forma más general, las discusiones sobre la fatiga de género y la fatiga racial han estado al centro de debates que cuestionan el

pensamiento reconfigurado sobre la agencia individual y las políticas de identidad en el contexto neoliberal. Se considera que el proyecto neoliberal y su ideología impulsora son emancipatorios y que la atención al género y la raza, así como otras categorías sociales utilizadas para la construcción de la identidad, representa la verdadera opresión.

El rol del post-feminismo

El posfeminismo ha cobrado impulso, sostenido por la cultura popular que presenta al feminismo como una identidad estilizada (Gill, 2016). En este contexto, la emancipación y el empoderamiento han venido de la mano de cambios en las nociones de belleza, cuerpo, corporalidad y, a modo general, la identidad y su posicionamiento en el mundo, donde las categorías sociales se perciben como restrictivas. Un argumento importante en este aspecto es que debiéramos poder elegir nuestras categorías de identidad en forma fluida porque vivimos en sociedades que son más comprensivas y tolerantes frente a las diferencias.

Sin embargo, aun cuando el discurso popular no define o enmarca las dinámicas capitalistas neoliberales, ayuda a perpetuarlas. De hecho, la forma en que el discurso se ha convertido en la narrativa identitaria dominante se sustenta en la importancia de las dualidades para el modelo capitalista neoliberal. Estas dinámicas buscan la homogeneidad a través de la creación de imaginarios colectivos. Por ejemplo, la idea de los millennials como grupo generacional que comparte vidas y experiencias similares ignora diferencias de clase, género, raza, educacionales, composición familiar, etc. que modelan la identidad y las experiencias. En este sentido, podríamos argumentar que existe una forma de silenciar el género y la raza bajo el velo de que son irrelevantes porque un momento específico nos une.

Sin embargo, hablar del silenciamiento de género y raza es un primer paso para reconocer el problema, pero no lo maneja ni lo supera. Por ejemplo, aun después de más de 40 años de discusión sobre la brecha salarial por género todavía seguimos viviendo inequidad salarial y aprendiendo sobre la complejidad de esta inequidad desde el punto de vista interseccional (Lombardo & Rolandsen Agustin, 2012).

El posfeminismo y sus defensores apoyan la idea de que "otros factores" pueden intervenir en las experiencias de discriminación de las personas porque los lugares de trabajo son "suficientemente conscientes" de lo que constituye una desventaja y, por lo tanto, es pro-

bable que haya una victimización personal y no fuerzas institucionales o estructurales. Este argumento no solo hace que los individuos tengan que asumir la responsabilidad de explicar su propia desventaja, sino que también respalda la idea de que los espacios organizacionales son espacios post-interseccionales, donde no existe obligación de involucrarse con esta problemática. En particular, los discursos sobre la gestión de la diversidad continúan reforzando esta noción. La existencia de políticas de equidad, diversidad e inclusión en las organizaciones es utilizada como evidencia de que la diversidad es tomada en serio y promulgada activamente, socavando cualquier reclamo serio sobre el fallo epistemológico que sustenta la práctica.

Negación del privilegio racializado

Un fenómeno que también ha contribuido a los esfuerzos de deslegitimar la interseccionalidad es su cooptación para enmarcar discusiones sobre los marginados que no centran el privilegio racializado y de género (ver, Coston & Kimmel, 2012). El rechazo sistemático del privilegio racializado y de género ha sido promovido argumentando que todos llevamos vidas interseccionales y se ha utilizado como arma contra la interseccionalidad para defender la postura de que para que una teoría sea creíble, debe ser universal y, en este caso, poder estudiar a todos desde la perspectiva de la marginación.

El problema fundamental que presenta esta crítica es que desconoce la desventaja racializada, la cual es central para la interseccionalidad. Su supuesto busca re-equilibrar el enfoque de la teoría para acomodarla a los intereses dominantes. Esto revela la resistencia a la interseccionalidad que, en su propuesta original, demostró ser una amenaza porque proporcionó visibilidad a las dinámicas y estructuras opresivas, específicamente haciendo visibles las luchas de las personas de color, convirtiéndolas en invasoras del espacio y otorgándoles un grado de importancia que algunos consideran ha terminado convirtiendo a la población blanca en una minoría oprimida (Puwar, 2004; Flynn, 2015).

Tensiones importantes

Una tensión importante al centro del rechazo a la discusión interseccional es cómo, a pesar de ser altamente elitistas y exclusivas, las narrativas globales sobre el trabajo presentan a los individuos como empoderados y capaces de dar forma a sus propios destinos dentro de un mercado capitalista neoliberal abierto y competitivo. El argumento propuesto es

que las categorías sociales de identidad son irrelevantes frente a la capacidad, los conocimientos y las habilidades. En este escenario, el impulso es la clave determinante del éxito. Por ejemplo, se observa la popularidad de marcos neutrales de género que apoyan estas posturas, tales como la idea de carreras sin fronteras, trabajadores del conocimiento y marcos de gestión como el enfoque unitarista. Otra tensión es cómo, en medio de la fatiga racial, hay un resurgimiento de los discursos de la supremacía blanca que ahora están normalizados y reforzados por la reconfiguración de las luchas de poder racializadas. Estas tensiones han hecho retroceder la centralidad del género y la raza, y vemos el desarrollo de nuevas estrategias, como nuevas formas de neutralidad de género y fragilidad blanca, que evidencian el creciente resentimiento por el trabajo teórico y analítico pionero de la interseccionalidad (DiAngelo, 2018; Tuch & Hughes, 2011).

Académicamente, esto se ve reforzado por el vacío creado por el trabajo interseccional empírico no reflexivo que, aunque se centra en la opresión, parece querer pasar de su naturaleza de género y racialización. Al respecto, Nash (2008) sostiene que la interseccionalidad debe ser cuestionada en medio de su nuevo estatus como "un proyecto intelectual institucionalizado y la herramienta dominante para explorar las voces de los marginados" (p. 13). La interseccionalidad se ha convertido en el término

legitimador que se está utilizando sin ninguna política radical subyacente. Aun cuando la interseccionalidad se ha convertido en una teoría itinerante, nunca debemos olvidar que es, ante todo, una teoría de la opresión de género y racializada y si el análisis de género y raza no está en su núcleo, entonces la interseccionalidad corre el riesgo de convertirse en otra cosa.

Mirando al futuro

La agenda académica ya no parece interesada en mostrar que las personas de color son sistemáticamente oprimidas a pesar de que su opresión es ahora más compleja que nunca. En una aparente democratización de la opresión se develan argumentos que afirman que al resaltar la forma estructural, procedimental y relacional en que ocurre esta opresión, se han revertido los posicionamientos y es la población blanca la que está siendo oprimida. Debemos preguntarnos: ¿es la finalidad silenciar el abordaje interseccional? ¿Por qué es un problema aceptar la interseccionalidad como una teoría que explica la opresión de las mujeres de color? En esencia, este intento de "corregir la teoría" aparece como un esfuerzo que solo sirve para realzar el interés dominante y reforzar la sensación de que la blancura es el punto de referencia y que, en este momento, sirve para demostrar que puede ganar las "olimpiadas de la opresión" (Hancock, 2011).

Aparece entonces la posibilidad de que estemos en un camino de 'interseccionalidad neutral' en términos de género y raza, lo que corre el riesgo de silenciar las experiencias de las personas de color en formas que, como argumenta Carbado (2013), minimizan su continua subyugación y marginación en las organizaciones. Además, esto plantea el reto de cómo "llevar a cabo interseccionalidad" en un entorno teórico post-identitario o escéptico de la identidad, que mantiene sus posibilidades de exponer el racismo, el patriarcado, el heterosexismo, el capacitismo y el clasismo, e interrumpir el poder opresivo y el privilegio (Calás, Ou & Smircich, 2013; Hekman, 2000; Nash, 2011).

En última instancia, lo que comenzó como una bocanada de aire fresco, abriendo nuevas posibilidades teóricas y analíticas para las discusiones sobre la complejidad de la identidad y ofrecer un nuevo lente para comprender las desventajas, la desigualdad y la opresión, parece haber sido cooptado en formas que corren el riesgo de descarrilar su propósito, principalmente al tratarla como una idea agotada que ha perdido su relevancia (Carbado, Crenshaw, Mays & Tomlinson, 2013; Cho, 2013). En 2016, hicimos la pregunta: "¿Hacia dónde vamos desde aquí?" (Rodríguez et al., 2016); cinco años más tarde nos volvemos a hacer la misma pregunta.

Referencias

- Calás, M.B., Ou, H. and Smircich, L. (2013) 'Woman' on the move: mobile subjectivities after intersectionality. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 32, 8, 708-31.
- Carbado, D.W. (2013). Colorblind intersectionality. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 38(4), 811-845.
- Carbado, D.W., Crenshaw, K.W., Mays, V.M., & Tomlinson, B. (2013). Intersectionality: Mapping the movements of a theory. *Du Bois review: social science research on race*, 10(2), 303-312.
- Chang, R. S. & Culp, J. McC. (2002) After Intersectionality. *UMKC Law Review*, 71(2): 485-492.
- Cho, S. (2013). Post-intersectionality: The curious reception of intersectionality in legal scholarship. *Du Bois Review: Social Science Research on Race*, 10(2): 385-404.
- Coston, B. M., & Kimmel, M. (2012). Seeing privilege where it isn't: Marginalized masculinities and the intersectionality of privilege. *Journal of Social Issues*, 68(1), 97-111.
- Crenshaw, K. (1989) Demarginalizing the intersection of race and sex: a black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics, *University of Chicago Legal Forum*, 139-168.
- DiAngelo, R. (2018). *White Fragility: Why It's So Hard for White People to Talk About Racism*. Beacon Press.
- Flynn Jr, J. E. (2015). White fatigue: Naming the challenge in moving from an individual to a systemic understanding of racism. *Multicultural Perspectives*, 17(3), 115-124.
- Hancock, A. (2011). *Solidarity politics for millennials: A guide to ending the oppression Olympics*. Springer.
- Hekman, S. (2000) "Beyond Identity: Feminism, Identity, and Identity Politics." *Feminist Theory* 1, no. 3: 289-308.
- Hutchinson, D.L. (2001) Identity Crisis: "Intersectionality," "Multidimensionality," and the Development of an Adequate Theory of Subordination. *Michigan Journal of Race & Law*, 6(2): 285-318.
- McBride, A., Hebson, G., & Holgate, J. (2015) Intersectionality: are we taking enough notice in the field of work and employment relations? *Work, employment and society*, 29(2), 331-341.
- Mooney, S. (2016). 'Nimble' intersectionality in employment research: a way to resolve methodological dilemmas. *Work, Employment and Society*, 30(4), 708-718.
- Nash, J. C. (2008). Rethinking Intersectionality. *Feminist Review*, 89, 1-15.
- Nash, J. C. (2011). Practicing love: Black feminism, love-politics, and post-intersectionality. *Meridians: feminism, race, transnationalism*, 11(2), 1-24.
- Puwar, N. (2004). *Space invaders: Race, gender and bodies out of place*. Oxford: Berg.
- Rodriguez, J. K., Holvino, E., Fletcher, J. K., & Nkomo, S. M. (2016). The theory and praxis of intersectionality in work and organisations: Where do we go from here? *Gender, Work & Organization*, 23(3), 201-222.
- Rodriguez, J.K. (2018) Intersectionality and qualitative research. In Cassell, C, Cunliffe, A and Grandy, G. (Eds) *The SAGE Handbook of Qualitative Business and Management Research Methods*, London: Sage, pp. 429-462.
- Lombardo, E., & Rolandsen Agustín, L. (2012). Framing gender intersections in the European Union: What implications for the quality of intersectionality in policies?. *Social Politics*, 19(4), 482-512.
- Tuch, S. A., & Hughes, M. (2011). Whites' racial policy attitudes in the twenty-first century: The continuing significance of racial resentment. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 634(1), 134-152.

FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS

www.fen.uahurtado.cl

PREGRADO | POSTGRADO | EDUCACIÓN CONTINUA

PROGRAMAS DE MAGÍSTER

Magíster en Economía
(Agencia Qualitas | 7 años |
desde diciembre 2015 a
diciembre 2022)

**Magíster en Gestión de
Personas en Organizaciones**
(Agencia CNA | 3 años | desde
abril 2020 a abril 2023)

**Magíster en Administración de
Empresas/ MBA**
(Opción de obtener el Master
of Science in Global Finance de
Fordham University, Nueva
York, Estados Unidos)

**Magíster en Economía Aplicada
a Políticas Públicas | doble
grado con Fordham University**
(Agencia Qualitas | 5 años |
desde enero 2019 a enero
2024)

PROGRAMAS DE DIPLOMADO

**Diplomado en Gestión
Estratégica de las Relaciones
Laborales**

**Certificación en Coaching
Organizacional**

**Diplomado en Dirección y
Gestión de Empresas**
(conducente al Magíster en
Administración de
Empresas- MBA)

**Diplomado en Gestión de
Personas (conducente al
Magíster en Gestión de
Personas en Organizaciones)**

**Diplomado en Gestión
Tributaria**

**Diplomado de Normas
Internacionales de
Información Financiera**
(NIIF-IFRS)

PROGRAMAS DE PREGRADO

Ingeniería Comercial

**Contador Público
Auditor**

**Gestión de Información,
Bibliotecología y
Archivística**

**Bachillerato en
Administración**
(conducente a Ingeniería
Comercial, Contador Público
Auditor y Administración
Pública)

PROGRAMAS DE CONTINUIDAD DE ESTUDIOS

Ingeniería Comercial

**Contador Público
Auditor**

**Ingeniería en Control de
Gestión, mención
Ciencia de Datos**