

LA INVESTIGACIÓN EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS: ¿UNA ACTIVIDAD RELEVANTE Y FUNDAMENTADA EN LA REALIDAD?

OLIVIER BOIRAL
Departamento de Management
Universidad de Laval
Olivier.Boiral@mng.ulaval.ca

IÑAKI HERAS-SAIZARBITORIA
Departamento de Organización de empresas
Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea UPV/EHU
iheras@ehu.es

Recibido: 01/06/2016
Aceptado: 21/11/2016

RESUMEN

¿Cuál es el propósito final de la investigación en dirección y gestión de empresas? ¿Tiene dicha investigación una base racional y rigurosa? ¿Es una investigación de calidad, relevante y arraigada en la realidad de los fenómenos observados? Este artículo tiene como objetivo analizar estas y otras cuestiones interdependientes sobre la investigación en dirección y gestión de empresas, tales como el debate sobre su razón de ser y sus *mitos racionales*, su verdadera utilidad y contribución social, el valor de las publicaciones resultantes o su vinculación con la realidad de las organizaciones y empresas objeto de análisis.

Palabras clave: dirección y gestión de empresas, investigación académica, investigación en gestión, relevancia, contribución social.

Clasificación JEL: M00, M1, M10.

EXECUTIVE SUMMARY

What is the ultimate mission of the research carried out in the field of management? Does it have a rational and rigorous basis? Is it a high-standard research, relevant and rooted in the reality of the observed phenomena? This article aims at analyzing and discussing these and other interrelated issues, such as the *raison d'être* and the rational myths of the scholarly research in the field of management, its real

usefulness and social contribution, the contribution of the scholarly publications or its connection to the day-to-day reality of the analyzed organizations and companies.

Keywords: management and business economics, scholarly research, management research, relevance, social contribution.

JEL classification: M00, M1, M10.

1. INTRODUCCIÓN

La actividad investigadora es, cada vez en más países del mundo, una de las principales componentes de la profesión del docente del ámbito de la dirección y gestión de empresas. Pese a ello, y aunque resulte paradójico, la legitimidad y el reconocimiento de esta actividad no parece en absoluto una cuestión obvia. De hecho, fuera del ámbito académico es una actividad desconocida, en el mejor de los casos, ya que, en el peor, suele despertar recelos entre algunos agentes, tales como los directivos¹, los profesionales de la consultoría y otros grupos de referencia de los académicos. Debido a ello, son diversas las preguntas relevantes que cabría plantearse al respecto: ¿Cuál es el propósito final de la investigación en dirección y gestión de empresas? ¿Tiene dicha investigación una base racional y rigurosa? ¿Es una investigación de calidad, relevante y arraigada en la realidad de los fenómenos observados? ¿Es una investigación guiada por las necesidades sociales o por otros intereses? Las alusiones a todas estas cuestiones son relativamente comunes y cotidianas en charlas de pasillo, cafés y otros intercambios informales entre colegas, pero parece que tienden a ocupar un lugar marginal o incluso son silenciadas en los soportes académicos convencionales, tales como las revistas académicas. Sin embargo, como apunta Gill (2015), un debate riguroso que supere la tendencia tanto a la autoindulgencia, como al lamento, resulta pertinente de cara a avanzar en una perspectiva de análisis o demanda (política) para el cambio.

El presente artículo está dedicado al análisis y a la discusión reflexiva (en el doble sentido del adjetivo) de estas y otras cuestiones interdependientes, tales como el análisis de los mitos racionales de la investigación en dirección y gestión de empresas, el debate sobre su razón de ser y sobre su verdadera utilidad y contribución social, sobre el valor de las publicaciones resultantes o sobre su vinculación o no con la realidad de las organizaciones y empresas objeto de análisis. Este análisis se sustenta en la trayectoria académica y personal de los co-autores del artículo y en un amplio análisis de campo en curso, basado en métodos de indagación cualitativa y etnográfica, como, por ejemplo, la realización de entrevistas personales en profundidad a docentes, investigadores, directivos y consultores de empresa².

¹ a lo largo del artículo se ha optado por utilizar el masculino genérico por motivos de economía del lenguaje y fluidez del discurso.

² los autores del trabajo quieren agradecer los comentarios realizados por Iñaki García-Borrego, Profesor de Sociología de las Relaciones Laborales en la Universidad de Castilla-La Mancha, al borrador de este artículo, que cuenta con una versión previa (Boiral y Heras-Saizarbitoria, 2016).

2. RAZÓN DE SER Y MITOS RACIONALES DE LA INVESTIGACIÓN EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS

Entre los docentes del ámbito de la dirección y gestión de empresas se constata la existencia de una división ya *clásica* o tradicional: por un lado, los docentes que son particularmente activos en la investigación y, por otro, aquellos que no lo son y que en ocasiones perciben además estas actividades con cierta sospecha y una buena dosis de escepticismo. Una división que se ha hecho más extrema, pero más compleja también, con la consagración de una serie de elementos característicos de la sociedad auditada en la que vivimos (Power, 1997, 2000), con la que los rituales de verificación han alcanzado una difusión sin precedentes en el campo académico (novedosa, en países como Francia, España e Italia). Así, aspectos del mundo académico tan dispares como la investigación, la docencia, la estabilización y promoción del profesorado, la planificación de los estudios o la propia actividad de gestión académica, han pasado a estar totalmente mediatizados por estos rituales institucionalizados. Fruto de ello, toda actividad académica deba someterse a una redención cuantificable. Con todo, pese a la complejidad de la situación, en lo que respecta a la investigación académica —como sucede también en el resto de los ámbitos mencionados—, existe desde nuestra perspectiva una clara tendencia al mero lamento (sino a la queja) y a la crítica superficial, donde algunos términos —como el de “*los JCRs*” o “*los ISIs*”— se utilizan en muchos casos con una imprecisión y una falta de perspectiva global que poco ayudan a la legitimación de un discurso crítico relevante y riguroso.

Sea como fuere, en la división *clásica* señalada, los docentes que son particularmente activos en la investigación defienden, por lo general, la razón de ser de la investigación, su papel central en la profesión docente, su impacto y trascendencia para la formación de los estudiantes de posgrado y la obtención de proyectos y becas y su contribución, en definitiva, tanto a la generación de conocimiento, como al establecimiento de las bases teóricas rigurosas para la práctica empresarial. Desde esta perspectiva también se defiende la rigurosidad del proceso de publicación académica, la creciente dificultad para publicar en las revistas de mayor impacto y prestigio y, por consiguiente, la importancia del reconocimiento de esta actividad, incluso en términos económicos, tal y como se realiza en el mundo anglosajón. Los docentes del otro grupo —que no son necesariamente menos activos en el debate sobre el tema—, suelen tener, por el contrario, un discurso crítico con relación al creciente énfasis en la valoración de la producción científica en la Universidad, como, por ejemplo, en lo que respecta a la promoción académica y a la valoración de los complementos de productividad del profesorado.

Estas divisiones —esbozadas aquí con trazo grueso— son cada vez más profundas en la medida que afectan a la identidad misma de la profesión de la enseñanza universitaria. Afectan a cuestiones básicas tan dispares como la carga y las características del encargo docente, como al status de los docentes y su capacidad de cohesión y adhesión. Hace alrededor de veinte años, el filósofo Georges Gusdorf, autor de casi cincuenta obras de referencia sobre las humanidades, señaló a uno de los autores de este artículo que el sistema de clasificación del profesorado basado en su producción científica (las publicaciones) provocaron el surgimiento de los celos en el campo universitario y que no había nada peor en una Universidad que eclipsar al prójimo. La pertinencia de la afirmación se comprueba, por desgracia, con demasiada frecuencia.

Sin embargo, el hecho de ser docentes activos en este modelo de investigación hegemónico es compatible, desde nuestra perspectiva, con la defensa de una perspectiva

crítica sobre dicho modelo, de forma que no se deje el campo libre a determinados críticos y escépticos que no siempre hablan con demasiado conocimiento de causa. Debe quedar claro, de partida, que no se cuestiona aquí la relevancia y la legitimidad de una actividad que se sitúa en el corazón de la misión de la Universidad, sino más bien la forma en la que, con excesiva frecuencia, se lleva a cabo en el ámbito académico de la gestión de empresas. Ciertos abusos relacionados con lo señalado también han sido severamente criticados en revistas de prestigio por investigadores con mayor o menor reconocimiento. Así, se critica la falta de relevancia y el impacto incierto de la investigación sobre la práctica empresarial (Rynes *et al*, 2001; Pfeffer, 2007; Birkinshaw *et al*, 2014), la colaboración insuficiente con las empresas y el desinterés de los directivos por las publicaciones académicas (Markides, 2007; Kieser y Leiner, 2009), la falta de experiencia en el ámbito de la gestión de empresas de los investigadores (Mintzberg, 2004), el énfasis en las aportaciones teóricas sofisticadas a menudo disociadas de la realidad (Pfeffer, 2007; Hambrick, 2007), así como los efectos adversos de algunos *rankings* de revistas (Adler y Harzing, 2009) y un largo etcétera.

Al destacarse estos temas se constata la necesidad de adoptar una distancia crítica y de cuestionar seriamente los fundamentos de la investigación académica en dirección y gestión de empresas y de los principios que deben guiarla. Por lo general, la investigación que se lleva a cabo parece combinar un enfoque riguroso y sistemático, de forma que se lleva a cabo una contribución o un avance en los conocimientos de un ámbito determinado de la literatura. Pero por desgracia, la apariencia legítima y tranquilizadora de este enfoque se basa, a menudo, en una serie de mitos racionales sobre dichas prácticas, que si bien pueden parecer rigurosos y que cumplen con los requisitos académicos de la época —entre los que se incluyen los impuestos por las revistas científicas—, a menudo carecen de relevancia y sustancia y no se basan en una verdadera búsqueda de la verdad, ni un verdadero deseo de contribuir al avance del conocimiento. El concepto de mito racional —de gran trascendencia en la perspectiva institucional de estudio de las organizaciones— se refiere a la ruptura o desconexión existente entre la imagen tranquilizadora de racionalidad, formalismo y rigor intelectual que las organizaciones y las personas que operan en ella tratan de proyectar —adoptando para ello estructuras formales, rituales propios del mundo académico y sistemas que se perciban como legítimas—, y las prácticas reales de dichas organizaciones y personas (Meyer and Rowan 1977).

En su famoso ensayo sobre el concepto de *bullshit* —entendida como charlatanería o manipulación y falsificación de la verdad— y su ubicuidad en la cultura moderna, el filósofo norteamericano de la Universidad de Princeton Harry Frankfurt (2005) hace hincapié en los componentes esenciales de dicho concepto, entre los que se incluyen el desprecio por la verdad, y la preocupación por alumbrar un discurso engañoso, basado en la gestión de apariencias e impresiones que sirva a sus propios intereses. Los simulacros de la sociedad del espectáculo denunciados por Baudrillard (1994) y Debord (2002) reflejan también este divorcio entre la realidad y su representación a través de la manipulación de las imágenes, los signos y la información artificial que sustituyen a la percepción directa sobre los hechos (Boiral, 2013). Pues bien, en una similar deriva, los mitos racionales de la investigación en dirección y gestión de empresas representan, en muchos casos, una forma sofisticada de gestión de apariencias o impresiones que tienen como fin facilitar el proceso de publicación en lugar de realizar una investigación de calidad relevante y arraigada en la realidad de los fenómenos observados.

Dichos mitos pueden apreciarse en todas las etapas del proceso de investigación, tanto en la fase de la elección del método de recogida de información, el análisis de datos, la redacción de los artículos académicos y en su proceso de revisión, tal y como se analizará a continuación en los sucesivos epígrafes del artículo.

3. EL MÉTODO DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

En primer lugar, la elección de los métodos se caracteriza por el predominio de los enfoques cuantitativos y de técnicas de análisis estadístico cada vez más sofisticadas que no siempre se justifican ni se adaptan de forma adecuada a la investigación en gestión, en la que difícilmente se pueden eludir problemas y distorsiones relacionados con aspectos humanos subjetivos y difíciles de medir.

Obviamente, no se cuestiona aquí la relevancia de estos enfoques, sino más bien la forma en la que a menudo se utilizan de forma abusiva, para proporcionar una apariencia científica rigurosa a publicaciones que no necesariamente se basan en datos y evidencias consistentes y fiables. Esta crítica fue subrayada por Ioannidis (2005) para el campo de la medicina en un artículo muy citado y con un título sugerente: *Why most published research findings are false* (por qué la mayoría de los resultados de investigación publicados son falsos). Dadas las diferencias existentes entre las investigaciones el campo de la medicina —que por lo general obedecen a protocolos de investigación de datos particularmente exigentes y relativamente objetivos— y entre las del campo de la gestión (en términos de medios, muestreo e información sobre su fiabilidad y rigor, entre otros factores), parece razonable poner en duda la fiabilidad de los resultados de una gran parte de los estudios publicados en nuestras revistas, si se consideran relevantes las críticas señaladas .

En comparación con los enfoques cualitativos, los métodos cuantitativos a menudo resultan más accesibles y menos onerosos, ya sea en cuanto a la recopilación de datos (en especial cuando se utiliza como base la información secundaria proveniente de costosas bases de datos), en cuanto a su análisis o en cuanto a la redacción también de los propios artículos académicos, puesto que se llevan a cabo sobre la base de patrones estandarizados. Esta puede ser una de las razones por las que los métodos cuantitativos son cada vez más utilizados, en especial por los investigadores más jóvenes, a quienes se les exige publicar con mayor celeridad para tener la oportunidad de introducirse en la Universidad, logrando una plaza, o para tratar de consolidarla (en cada vez más países, tras el consabido proceso de acreditación o habilitación). Por ejemplo, en los Estados Unidos, se ha constatado que la mayoría de las tesis doctorales en el ámbito de la estrategia y la organización tienen como base la utilización de métodos cuantitativos (Heugens y Mol, 2005).

En este contexto, es muy raro encontrar investigadores capaces de llevar a cabo investigaciones cualitativas o de evaluar de forma consistente y fiable trabajos basados en enfoques cualitativos. Un estudiante de doctorado nos señaló recientemente que si hubiera hecho una “tesis cuantitativa”, habría terminado mucho más rápido, pero que no se arrepentía de haber hecho una investigación cualitativa más detallada, debido al “conocimiento real” que le había aportado. Parece ser que los estudios cuantitativos, pese a que no suelen proporcionar un contacto directo con el terreno o el campo objeto de investigación, tienen una apariencia de mayor rigor y son hegemónicos en las revistas de prestigio, ofreciendo, por consiguiente, mejores oportunidades de publicación. Un colega nos señaló en un congreso académico que su “trabajo de campo”

había consistido esencialmente en un “apartado de correos” donde recibía las respuestas a los cuestionarios postales que una vez tabulados sometía a tratamientos estadísticos sofisticados (y cabría apuntar que con el desarrollo de los cuestionarios administrados en línea, ni siquiera esa fase más *tangible* de los “trabajos de campo” parece tener mucho futuro). En esa misma línea, suele ser relativamente habitual la autocrítica de compañeros *cuantitativistas* que reconocen no haber “pisado” nunca, o muy rara vez, una fábrica o una empresa. En definitiva, son muchas las evidencias consignadas que nos llevan a plantear la existencia de un mito racional a este respecto.

4. EL ANÁLISIS DE DATOS

El análisis de la información obtenida suele estar por lo general condicionada por una excesiva preocupación por el cumplimiento de modelos o teorías establecidas en lugar de explicar claramente las realidades a menudo complejas y contradictorias de las observaciones recogidas en el trabajo de campo, cuando este existe. Estas realidades no coinciden muchas veces con las expectativas y las orientaciones de parte importante de las publicaciones académicas que tienden a favorecer la adaptación de los hechos a la teoría y no al revés. Por ejemplo, si los datos empíricos cuantitativos resultan esenciales en la investigación, en ocasiones pueden ser susceptibles de recibir ciertos “retoques estadísticos” a lo largo del proceso en el cual varios modelos o enfoques alternativos son testeados en un proceso de prueba y error hasta que, finalmente, agotadas muchas veces la mayoría de las relaciones que parecían de salida más lógicas y obvias, ciertas relaciones parecen “funcionar”.

Una vez constatado que el modelo funciona, la labor del investigador en gestión que sigue esta corriente dominante o *mainstream* se puede centrar en redactar de la forma más sofisticada posible la discusión de las relaciones “detectadas”. Y las publicaciones de gestión rara vez denuncian errores estadísticos y conceptuales que precedieron a la publicación de los resultados aparentemente coherentes y racionales. Obviamente, no se puede afirmar que se trate de una práctica generalizada, ni se debe ignorar, desde nuestra perspectiva, la calidad y la fiabilidad de muchas investigaciones cuantitativas publicadas en revistas académicas, pero tampoco se debería pasar por alto una crítica que, pese a no tener mucha presencia en nuestras revistas, es, desde nuestra experiencia, compartida por una parte muy considerable de los académicos de nuestro ámbito. Huelga decir que los métodos cualitativos o etnográficos pueden también dar lugar a una interpretación de los datos que tiende a confirmar los modelos teóricos de los que se parte como premisa. Sin embargo, por su carácter más inductivo y por la riqueza de la información recogida, estos métodos, centrados en el análisis de los resultados obtenidos por el investigador en su contacto directo con el objeto de estudio y directamente enraizados en el campo de investigación, pueden facilitar el desarrollo de nuevas teorías y nuevas conceptualizaciones fruto del proceso de análisis de la realidad que se observa, si las teorías previas no se contrastan y resultan adecuadas.

En cualquier caso, sea uno u otro el método utilizado, la tendencia de los investigadores del campo a homogeneizar los resultados de sus investigaciones, a reducir las contradicciones e inconsistencias, de obviar sesgos y distorsiones diversas —tales como el “silencio organizativo”, la “deseabilidad social” o el “silencio de la organización”—, de evitar cuestiones de fondo elementales que se salen de la “corrección política” y de limitar las investigaciones a preguntas destinadas a corroborar los modelos teóricos dominantes, cuestiones todas ellas que han sido criticadas en

diversos trabajos publicados en revistas prestigiosas del sistema tales como *Academy of Management Review* u *Organization Science* (ver, por ejemplo, Morrison y Milliken, 2000; Glynn y Dacin, 2000; Boiral, 2003).

5. LA REDACCIÓN DE LOS ARTÍCULOS ACADÉMICOS

El proceso de redacción de los artículos es quizá el vehículo principal del desarrollo del mito racional de la investigación en gestión. Por un lado, los requisitos de las revistas y la preocupación por la legitimidad científica de nuestra comunidad investigadora han posibilitado la tendencia a la presentación de artículos cada vez más “técnicos”, sofisticados y opacos.

Así, cada vez se hace un mayor hincapié en los aspectos metodológicos y en especial en la introducción de modelos cuantitativos sofisticados. Estos elementos dan una mayor apariencia de racionalidad y rigor de los trabajos realizados, sin tener que mejorar ni la pertinencia, ni la relevancia, ni el rigor y la exactitud de las interpretaciones realizadas. En última instancia, la profusión de fórmulas técnicas y complejas que se aplican a conjuntos de datos incompletos, poco fiables o mal tratados, tiende a transmitir una suerte de imagen de “ciencia ficción”, con sus propios “efectos especiales”, de forma que se burlan del lector cuando tratan de transmitirle la idea de que se trata de conocimiento científico libre de toda subjetividad, donde todas las variables parecen estar controladas, tratando de imitar a las ciencias duras. Este torpe mimetismo bebe del anhelo de las ciencias económicas —la hermana mayor y reputada de las ciencias de dirección y gestión— de simular o aparentar la seriedad de disciplinas científicas duras, huyendo de su “pobre” realidad de ciencia social, cuestión ésta que ha sido apuntada por diversos autores del área de las ciencias económicas para dicho ámbito (ver por ejemplo, Mishan, 1969; Krugman, 1999).

Por otro lado, el énfasis de la mayoría de las revistas académicas gestión en las contribuciones teóricas, más que en una preocupación por la verdad conduce a una escritura aséptica, que cumple con los requerimientos del paradigma y la literatura dominante. Este contexto no promueve la publicación de artículos críticos, que están fuera de la ortodoxia o corriente principal, pero que pueden tratar de aprehender la realidad de la investigación de campo. Más bien, se anima a una especie de “fuga en la abstracción” en la que los mismos modelos y las mismas teorías que se supone representan la realidad parecen infinitamente recicladas y se retroalimentan sin fin.

Así es como un “ámbito de investigación” de las ciencias de la administración se crea y recrea con su propia lógica interna desconectándose cada vez más de la realidad. Y se trata de una lógica prácticamente global, puesto que son cada vez más los países del mundo —tan dispares como España, Francia, Polonia, China y diversos países africanos— los que se han unido a este paradigma que prioriza la importancia de las publicaciones en el ámbito de la gestión, habiéndose producido un tsunami en el ámbito de investigación en gestión, con una enorme competencia global por publicar en las mejores revistas pero que, paradójicamente, no ha incidido en el surgimiento reseñable de teorías innovadoras y de impacto (Alvesson y Sandberg, 2013).

Cabría, llegados a este punto, reflexionar, siquiera brevemente, sobre los efectos de esta lógica. Así como en la teoría económica una teoría-idea basada en premisas erróneas puede tener su efecto al ser aplicada a la realidad, el supuesto debate de ideas que se genera en el área de las ciencias de la gestión con toda su sofisticación y

apariencia de relevancia y rigor, parece, en gran medida, un espectáculo inocuo, más allá de la pérdida de recursos que plantea para la sociedad. Un espectáculo que en muchos casos es virtual e intangible: parte de datos que los investigadores, cada vez con mayor frecuencia, no obtienen visitando empresas o plantas de producción para encuestas o entrevistas, sino de un proceso de “trabajo de campo” en línea, en el mejor de los casos, o de bases de datos que adquieren pagando grandes sumas (procedentes en la mayor parte de los casos de recursos públicos), datos que elaboran con complejos programas de análisis estadístico informático, que, una vez analizados en artículos que son redactados en procesadores de textos, son remitidos a las revistas académicas objetivo basándose en plataformas informáticas. Así, tras el pertinente proceso de revisión más o menos dilatado en el tiempo, si todo marcha bien, son luego publicados en línea —ya ni siquiera en papel— en las revistas de referencia dando inicio una vez más a ese bucle infinito. Un bucle sin efectos reseñables, al parecer, en el ámbito “real” de la dirección y gestión de empresas, puesto que sus supuestos grupos de interés prioritarios (directivos, empleados y decisores públicos, entre otros), rara vez consultan dichas publicaciones y cuando lo realizan no parecen otorgarles demasiada consideración y utilidad (Mintzberg, 2004).

Lo más extraño es que los *journals* y las revistas académicas más conservadoras enfatizan constantemente la importancia de la relevancia práctica de la investigación que solicitan y el objetivo de tratar de establecer una vinculación directa con el ámbito empresarial, mientras que el proceso de selección implementado tiende a eliminar con celeridad este tipo de trabajos y a reproducir publicaciones cada vez más sofisticadas, opacas y alejadas de la realidad del día a día de las empresas y de otras organizaciones.

6. EL PROCESO DE REVISIÓN DE LOS ARTÍCULOS ACADÉMICOS

El proceso de revisión de artículos tiende a reforzar, por lo general, los problemas mencionados previamente, dado que se promociona la utilización de un discurso racional y acorde a los modelos dominantes al que se adhieren la mayoría de los evaluadores para tratar de establecer su propia credibilidad.

Realizar una evaluación de un artículo académico exige una inversión de tiempo, dedicación y de conocimiento especializado sobre el tema en cuestión. Y dada la inflación de trabajos presentados en la mayor parte de las revistas, se constata que la identificación de evaluadores competentes que estén disponibles para llevar a cabo esta labor tan exigente de forma altruista es cada vez más dificultosa, lo que quizá podría justificar los comentarios inadecuados que a menudo los autores declaran recibir. Por ejemplo, nos ha sucedido a menudo, en revisiones de artículos basados en trabajos de campo cualitativos para revistas de alto impacto (y que finalmente han sido publicados) que los evaluadores critiquen con cierta dureza que en dichos trabajos no se enuncien hipótesis, que las muestras no se seleccionen de forma aleatoria o que no se recojan datos cuantitativos detallados. Y si bien algunos editores se muestran comprensivos con los investigadores ante tales excesos, la mayoría parece haberlos interiorizado de manera indiscriminada.

Por lo general, si bien el proceso de revisión de artículos es un proceso necesario que lo mejora en diversos aspectos, a menudo resulta en un ejercicio que tiene como fin ajustar el artículo al paradigma convencional dominante, añadiéndole un exceso de justificaciones “técnicas” o metodológicas que contribuyen más a inflar artificialmente su apariencia racional, que a mejorar su sustancia, pertinencia y originalidad.

7. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES FINALES

Estos mitos racionales, obviamente, no pueden ser generalizados ni deben servir para desacreditar la investigación en gestión que, quizá en la mayor parte de los casos, se lleve a cabo de buena fe y en condiciones difíciles, por parte de investigadores respetables, que, probablemente, obtendrán una utilidad y unos beneficios reseñables para otros aspectos de su actividad profesional como, por ejemplo, la actividad docente.

Desde nuestra perspectiva, a diferencia de la visión crítica monolítica que es exteriorizada por algunos críticos con la investigación en nuestro ámbito, no se debe juzgar la actividad investigadora en el ámbito de la dirección de empresas de forma homogénea, puesto que la calidad y la pertinencia de las publicaciones no lo es. Sin embargo, entendemos que el debate sobre la relevancia y los efectos perversos de los mitos racionales de la investigación en gestión que hemos tratado de resumir en este artículo puede contribuir a reforzar la calidad y la fundamentación en la realidad de la investigación científica en el área de la gestión de empresas. Si bien resulta difícil, dadas las limitaciones de extensión del trabajo, entrar a discutir en profundidad cómo se podría limitar la influencia negativa de los mitos analizados que en la actualidad se encuentran ampliamente institucionalizados en un conjunto de prácticas, normas, organizaciones académicas y creencias, puede ser útil compartir algunas consideraciones optimistas finales sobre el tema.

Por un lado, cabe señalar que son muchas las áreas de interés relacionadas con la investigación en dirección y gestión de empresas que pueden resultar útiles a la sociedad que siguen siendo muy poco o nada transitadas. Lejos de las multitudes, evitando los ámbitos temáticos sobresaturados por la acumulación de numerosos trabajos, puede existir una mayor libertad de acción para los investigadores que luego son menos dependientes de los dictados de los paradigmas dominantes y de sus más ortodoxos defensores.

Por otra parte, ciertos enfoques metodológicos como la teoría anclada (Strauss y Corbin, 1990) o la investigación-acción (Greenwood and Levin, 2006), pueden ayudar a prevenir o limitar los excesos de la racionalización y a fortalecer los vínculos entre la teoría y la investigación de campo. Además, parece que las revistas que publican artículos con contenidos relativos a la dirección y gestión de empresas —estando o no incluidas en dichas categorías— han proliferado en los últimos años, por lo que puede darse un aumento en las posibilidades de publicación de artículos que se salen del patrón único modelado por los mitos racionales dominantes. Demasiados investigadores —a menudo debido a la existencia de un sistema internacional de clasificación de la revistas muy homogéneo— quieren publicar en las mismas revistas, refractarias a trabajos que se salen de los cánones marcados por la ortodoxia del paradigma dominante en las ciencias de la dirección y administración de empresas. Por tanto, puede que sea el momento de optar por otras alternativas que quizá puedan ser menos prestigiosas, pero más abiertas, y que en ocasiones pueden incluso tener una difusión y un impacto equivalente o incluso superior a aquellas. Este es el caso, por ejemplo, de numerosas revistas más o menos especializadas en el campo del desarrollo sostenible que se crearon en los últimos años.

Otra forma de limitar la influencia de los mitos racionales relacionados con la investigación en gestión consiste en fortalecer los vínculos con las organizaciones y

empresas, con los directivos, con los empleados y sus representantes y con los decisores públicos que trabajan en el ámbito de la política de promoción empresarial e industrial, entre otros muchos grupos de interés. Presentar los resultados de nuestras investigaciones a los directivos de empresas —por ejemplo en el marco de la docencia de los académicos en los programas de formación de postgrado y la formación continua—, o intervenir en las organizaciones y empresas, tanto en las grandes como en las pymes —que, como es bien sabido, suponen la esencia de nuestro tejido empresarial, aunque muchas veces no se les dedique la atención que requieren— son dos experiencias que se encuentran entre las más relevantes y gratificantes de un académico del ámbito de la dirección y gestión de empresas. Estas experiencias a menudo nos han permitido contrastar los resultados de algunos de nuestros trabajos, recogiendo un *feedback* que ha resultado ser mucho más riguroso, enriquecedor y, sorprendentemente, mucho más crítico que el que predomina en la literatura académica de gestión.

Esta interacción tan importante también ayuda a plantear preguntas esenciales que se descuidan con demasiada frecuencia: ¿Qué sentido tienen los resultados de nuestras investigaciones? ¿Responden a los problemas reales o importantes de las empresas y de sus grupos de interés? ¿Cuáles son las implicaciones para los profesionales? Desde nuestra perspectiva resulta equivocado pensar que solo los propios investigadores en gestión somos capaces de juzgar la relevancia de nuestro trabajo. Por el contrario, pensamos que una investigación verdaderamente rigurosa, relevante y responsable (en términos sociales) debería promover la apertura de nuestra investigación en el ámbito de la dirección y gestión de empresas al escrutinio y a la legitimación de otros actores de la sociedad con el fin de que podamos abordar problemas prácticos y que podamos realizar una contribución relevante a la sociedad.

Por último, cabe señalar, desde nuestra perspectiva, que con independencia de la posición de cada cual sobre la legitimidad de la investigación que se realiza en el ámbito de la dirección y gestión de empresas y sobre los mitos racionales que subyacen en ella, la búsqueda científica de la verdad depende más de la ética, de la profesionalidad y de las inquietudes de cada investigador, que del cumplimiento de aspectos más o menos tranquilizadores ligados al sometimiento a los estándares académicos dominantes.

8. REFERENCIAS

- Adler, N.J. y Harzing, A.W. (2009). When knowledge wins: Transcending the sense and nonsense of academic rankings. *Academy of Management Learning & Education*, 8(1), 72-95.
- Alvesson, M. y Sandberg, J. (2013). Has management studies lost its way? Ideas for more imaginative and innovative research. *Journal of Management Studies*, 50(1), 128-152.
- Baudrillard, J. (1994). *Simulacra and Simulation*. Ann Arbor, MI, University of Michigan Press.
- Birkinshaw, J., Healey, M. P., Suddaby, R., y Weber, K. (2014). Debating the future of management research. *Journal of Management Studies*, 51(1), 38-55.
- Boiral, O. (2013). Sustainability reports as simulacra? A counter-account of A and A+ GRI reports. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 26(7), 1036-1071.

- Boiral, O. (2003). ISO 9000: Outside the iron cage. *Organization Science*, 14(6), 720-737.
- Boiral, O. y Heras-Saizarbitoria, I. (2016). Raison d'être et mythes rationnels de la recherche en gestion. *Revue internationale PME*, 29(1), pág. 7-15.
- Debord, G. (2002). *The Society of the Spectacle*. Canberra, Hobgoblin Press.
- Frankfurt, H. (2005). *On Bullshit*. Princeton, NJ, Princeton University Press.
- Gill, R. M. (2015). Rompiendo el silencio: las heridas ocultas de la universidad neoliberal. *Arxius*, núm. 32, pág. 45-58.
- Glynn, M.A. y Dacin, M.T. (2000). Pluralism and the problem of variety. *Academy of Management Review*, 25(4), 726-734.
- Greenwood, D. J., & Levin, M. (2006). *Introduction to action research: Social research for social change*. Thousand Oaks, California: SAGE publications.
- Gusdorf, G. (1974). *Introduction aux sciences humaines: essai critique sur leurs origines et leur développement*. Paris : Les Éditions Ophrys.
- Gusdorf, G. (1966). *Les sciences humaines et la pensée occidentale: Les origines des sciences humaines* (Vol. 2). Paris : Payot.
- Hambrick, D.C. (2007). The field of management's devotion to theory: Too much of a good thing? *Academy of Management Journal*, 50(6), 1346-1352.
- Heugens, P. y Mol, M.J. (2005). So you call that research? Mending methodological biases in strategy and organization departments of top business schools. *Strategic Organization*, 3(1), 117-128.
- Ioannidis, J.P. (2005). Why most published research findings are false. *PLoS medicine*, 2(8), e124, disponible en : <http://journals.plos.org/plosmedicine/article?id=10.1371/journal.pmed.0020124>
- Kieser, A. y Leiner, L. (2009). Why the rigour–relevance gap in management research is unbridgeable. *Journal of Management Studies*, 46(3), 516-533.
- Krugman, P. (1998). *The Accidental Theorist, and other Dispatches from the Dismal Science*. New York, NY, Norton.
- Miller, A. N., Taylor, S. G. y Bedeian, A. G. (2011). Publish or perish: academic life as management faculty live it. *Career Development International*, 16(5), 422-445.
- Markides, C. (2007): “In search of ambidextrous professors”, *Academy of Management Journal*, 50(4), 762-768.
- Mintzberg, H. (2004). *Managers, not MBAs: A Hard Look at the Soft Practice of Managing and Management Development*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Mishan, E.J. (1969). *21 Popular Economic Fallacies*. New York. NY: Praeger.
- Morrison, E.W. y Milliken, F.J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25(4), 706-725.
- Kieser, A. y Leiner, L. (2009). Why the rigour–relevance gap in management research is unbridgeable. *Journal of Management Studies*, 46(3), 516-533.

- Pfeffer, J. (2007). A modest proposal: How we might change the process and product of managerial research. *Academy of Management Journal*, 50(6), 1334-1345.
- Power, M. (1997). *The audit society: Rituals of verification*. OUP Oxford.
- Power, M. (2000) “The Audit Society – Second Thoughts”, *International Journal of Auditing*, 4: 111-119.
- Rynes, S.L., Bartunek, J.M. y Daft, R.L. (2001). Across the great divide: Knowledge creation and transfer between practitioners and academics. *Academy of Management Journal*, 44(2), 340-355.
- Strauss, A. y Corbin, J.M. (2015). *Basics of Qualitative Research: Grounded Theory Procedures and Techniques*. Londres: Sage Publications, Inc.