



XV Coloquio Internacional de Cuerpos Académicos y Grupos de Investigación en Análisis organizacional

“Educación, Organizaciones e Instituciones en los Procesos de Transformación Nacionales”

Homenaje a James G. March

Título del Trabajo de Investigación

De la Administración a los Estudios Organizacionales en México. Un acercamiento a las organizaciones “híbridas” y sus implicaciones para el cambio organizacional.

Mesa Temática:

Procesos de cambio e innovación en las organizaciones

Modalidad: Temática

Nombre Completo del Autor(es)¹

María Teresa Magallón Diez

Janeth Méndez Tezocotitla

Correo Electrónico: tediez73@hotmail.com

Institución de Afiliación: Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa
Av. San Rafael Atlixco 186, Leyes de Reforma 1ra Secc, 09340 Ciudad de México,

Guanajuato, Gto, México.

23 y 24 de mayo de 2019

¹ Especificar el autor responsable de la comunicación

De la Administración a los Estudios Organizacionales en México. Un acercamiento a la “hibridación” y sus implicaciones para el cambio organizacional.

Resumen

En este trabajo se busca analizar los elementos que hacen diferir a la Administración de los Estudios Organizacionales, así como analizar aquellos elementos disciplinares que llevan a su complementariedad y a la construcción de “puentes” entre ambos campos. Este tipo de análisis se requiere para concluir, finalmente, que los Estudios Organizacionales son el campo idóneo cuya originalidad y pluralidad de enfoques permite al abordaje de realidades tan complejas como las de América Latina, incluyendo la mexicana, al permitir arribar al concepto de “organizaciones híbridas” para atender las peculiaridades organizacionales de nuestra región y nuestro país.

Palabras clave

Estudios Organizacionales, Administración, Organización, organizaciones híbridas.

De la Administración a los Estudios Organizacionales en México.

Un acercamiento a las organizaciones “híbridas” y sus implicaciones para el cambio organizacional.

En este trabajo se busca analizar los elementos que hacen diferir a la Administración de los Estudios Organizacionales, así como analizar aquellos elementos disciplinares que llevan a su complementariedad y a la construcción de “puentes” entre ambos campos. Este tipo de análisis se requiere para concluir, finalmente, que los Estudios Organizacionales son el campo idóneo cuya originalidad y pluralidad de enfoques permite al abordaje de realidades tan complejas como las de América Latina, incluyendo la mexicana, al permitir arribar al concepto de “organizaciones híbridas” para atender las peculiaridades organizacionales de nuestra región y nuestro país.

Modernidad y estudio de las organizaciones en México: primeros pasos desde la Administración

Al buscar los antecedentes de los primeros estudios de las organizaciones, inevitablemente la mirada debe dirigirse a los Estados Unidos. Debido a sus características económicas, sociales y geográficas, este país es cuna de la Segunda Revolución Industrial (1880-1930 aproximadamente), cuando se presenta la transición hacia la producción masiva de la gran industria y hacia un proceso de concentración de capital acompañado de un acelerado desarrollo tecnológico, condiciones ideales para el crecimiento económico y para la búsqueda de formas de trabajo

acordes con dos procesos históricos que se desencadenaban en este país: la consolidación de la empresa moderna como institución dominante de muchos sectores de la economía norteamericana, por un lado, y el despunte de la administración como forma de gestión y ejercicio profesional necesaria para esas empresas que ya contaban con diversas unidades, eran dirigidas por un conjunto de mandos medios y altos directivos y se movían racionalmente a través del binomio ingeniero-empresario industrial (Barba, 2012).

Mientras, en México, asistíamos a otra revolución, distante aun de la construcción de una clase empresarial que apoyara la construcción un proyecto de nación, lo que se estaba definiendo era apenas la fundación, a sangre y fuego, del Estado mexicano, como producto de una revolución armada. No podemos abundar aquí al respecto. Simplemente deseamos destacar algunas de las causas de las diferencias en los modos de racionalidad del funcionamiento socio-económico de la región, en claro contraste con lo que sucede en el centro. Existe en cada uno de nuestros países una muy abundante literatura al respecto y tradiciones sociológicas que explican los procesos de modernización exógena y su impacto en la conformación del Estado burocrático-autoritario (Ibarra, 2006), pudiendo inferir entonces parte de esa “modernidad tardía” que habría de condicionar el estudio de la administración en México.

Estas circunstancias propias del desarrollo anglosajón desembocarían en el enorme ímpetu que en los inicios del siglo pasado habría de adquirir la “universalidad

institucional de la eficiencia”² como aspiración y principio básico del taylorismo (Montaño, 2012), cuyo protagonismo social era más que evidente, cuando se aseguraba que los mismos principios (de la Administración Científica) podían ser aplicados igualmente a todas las actividades humanas, desde negocios grandes y pequeños hasta nuestros hogares y granjas, nuestras universidades y de nuestros departamentos de gobierno, pasando por nuestras iglesias, de nuestras instituciones filantrópicas (Taylor, 1961 [1911]: 17).

El valor universal de la eficiencia se reconocería también para el ámbito de la administración pública a través de los primeros trabajos de Wilson, antes incluso de la aparición de la propuesta de la eficiencia fabril, aunque sin soslayar la naturaleza de la administración pública: son los fines del gobierno los que constituyen la esencia de la acción gubernamental, por lo que se reconocía que "el objeto del estudio administrativo es descubrir, primero, lo que el gobierno puede correctamente y con éxito hacer, y segundo, cómo puede hacer estas cosas correctas con la más alta eficiencia posible y al costo menos elevado posible sea en dinero o en energía" (Wilson: 1887: 197).

²Para Ibarra (2006) esta visibilización de las consecuencias negativas de las acciones de las empresas está transformando esa preocupación por la eficiencia en una preocupación por sus efectos, bajo la pregunta ¿eficiencia para quién?, considerando sus implicaciones sociales. Las limitaciones de tales aproximaciones se aprecian con claridad si recordamos experiencias históricas tan ominosas como la del holocausto durante la Segunda Guerra Mundial, “empresa” que implicó el diseño y operación de un aparato muy eficiente técnicamente hablando, pero de graves implicaciones para la existencia humana (Bauman, 1998).

En 1949 Theodor Adorno afirmó categóricamente una verdad lapidaria: no es posible escribir poesía después de Auschwitz. Un proceso que redujo a humo y cenizas a seres humanos vivos, reduciendo al tiempo todas las formas de discurso al nivel de lo innombrable (Jahanbegloo, 2013). ¿Quién pudo concebir tal sistemática y mecánica aniquilación de los judíos, perversamente organizada con burocrática eficiencia? Quedó claro que la Administración puede servir a cualquier fin, que la técnica orientada a la optimización de tiempos y movimientos sin valoración ética de por medio, lleva a la consolidación de una disciplina indiferente al sentido de la vida y a la pérdida de nuestra concepción del futuro, al volvernos inconscientes de las consecuencias de un presente pletórico de metas e indicadores eficientemente cumplidos.

Al igual que muchas de las instituciones y formas de organización modernas, la disciplina, los conocimientos y prácticas relacionados con los campos de la administración, necesarios para estar en consonancia con las exigencias del capitalismo empresarial en expansión, se trasladarían a México de modo tardío y en un primer momento, a instituciones de educación superior del sector privado que tradicionalmente han sido reconocidas por su orientación empresarial: el primer antecedente se remonta a 1943, con la impartición de cursos de “negocios” en el Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey; en 1947 se funda la Escuela de Administración de Negocios del Instituto Tecnológico Autónomo de México, y en 1957 la Universidad Iberoamericana crea la licenciatura en Administración de Empresas. En ese año también se aprueba una licenciatura con el mismo nombre en la Escuela Nacional de Comercio y Administración (ahora Facultad de Contaduría y Administración) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) (Barba, 2012; Montaña, 2004).

La decisión para aprobar esta carrera fue dividida en esta institución, debido a la percepción que de esta disciplina se tenía: una disciplina que además de su carácter extranjerizante, carecía de un método científico y reportaba pocos beneficios sociales, destinados a pequeños grupos económicamente poderosos (Montaña, 2004). A pesar de estas críticas, terminó predominando la visión técnica, pragmática y normativa de la administración de empresas, propia de los Estados Unidos, prácticamente como una derivación de la contaduría (Ríos y Paniagua, 1977, citado por Montaña, 2004).

La fragilidad disciplinaria de la Administración para el estudio de las organizaciones y del cambio organizacional.

La Administración puede compartir con los Estudios Organizacionales (EOs) el interés por la organización como espacio de análisis -para el caso de los EOs- y de intervención -en el caso de la Administración-, por lo que, a su vez, pueden coincidir en las influencias teóricas de algunas disciplinas a las que recurren, como la Teoría de la Organización, la Economía o la Psicología, entre otras. Difieren en la forma como son incorporadas y el uso que se hace de ellas. Por ejemplo, mientras los Estudios Organizacionales recuperan a la Teoría de la Organización en tanto forma de avanzar en el conocimiento y la comprensión del fenómeno organizacional en su amplia diversidad, la Administración la recupera en tanto sustento para la generación y prescripción de técnicas, prácticas y procedimientos administrativos en permanente búsqueda de mayor efectividad en organizaciones de tipo empresarial principalmente (Ramírez, Vargas y De la Rosa, 2011), con pocas investigaciones relacionadas con otros campos disciplinarios, a pesar del tan mencionado carácter multidisciplinario de la administración (Montaño, 2004).

Pero aún la empresa privada es vista por la Administración como una aséptica unidad de producción sin relaciones de poder, sin mecanismos ni formas de dominación. Claramente en concordancia con la orientación pragmática y efficientista que ha colocado a la Administración como un instrumento al servicio de los intereses de los dueños de las empresas, omitiendo del análisis al resto de actores como los trabajadores y la sociedad en su conjunto (Padilla, Hernández y Ríos,

2015), como no sea para considerarlos, desde una perspectiva meramente funcionalista, como medios, herramientas o recursos a optimizar. De acuerdo con Fernández, Páramo y Ramírez (2010: 120), la pregunta subyacente en todas las investigaciones de la administración como disciplina social es: “¿cómo mejorar el desempeño de la organización?”, pregunta que puede descomponerse en problemas que pueden resultar de interés para la gerencia, desde cómo ejercer control más eficaz sobre el comportamiento en el lugar de trabajo, cómo crear y administrar las culturas organizacionales, cómo identificar y cultivar a los líderes, entre otros (Pfeffer, 2000), resolviendo este tipo de preguntas en prescripciones que están fundadas en variables susceptibles de medir y, por tanto, registrar, vigilar y optimizar.

Es por eso que la Administración se ha esforzado en operacionalizar aportaciones de diversas disciplinas incluidas en el campo de las ciencias sociales (la psicología, la sociología, la economía, la antropología, la ciencia política, el derecho) y de otras reconocidas como humanidades (como es el caso de la ética), así como de otros campos (como la ingeniería industrial, la ergonomía), con el propósito de contribuir a mejorar el desempeño de la organización a partir de concebirla como un objeto susceptible de ser diseñado, al que se le pueden extraer ciertos principios generales a partir del análisis únicamente de la realidad manifiesta, pero no de su totalidad (Fernández, Páramo y Ramírez, 2010; Naime, 2011). No suele considerarse que, en muchas situaciones, las prácticas en la organización se estructuran o se modelan en formas inesperadas y a menudo invisibles.

De ahí que no resulte extraño el incipiente estado actual de la investigación en administración, con trabajos caracterizados, entre otros rasgos, por ceñirse al "método científico" -estudios cuantitativos que comprueban hipótesis- y que, por tanto, presumen la neutralidad valorativa del investigador; por dedicarse a prescribir, partiendo de contextos idealizados y poco realistas o bien, por dirigir su investigación hacia la consultoría, en la que el directivo puede imponer una visión del problema y, por tanto, restringir el objetivo de la investigación a ciertas soluciones (Montaño, 2004b). Se explican entonces las causas de "la arrogancia de las ciencias sociales de mayor tradición, como la economía, la historia o la filosofía, frente a disciplinas menores como la administración y la psicología", así como las consecuencias de esta concepción en la práctica docente, con planes de estudio que "se limitan casi siempre a capacitar a los estudiantes en el manejo de cierto instrumental técnico, manteniéndolos ayunos de ideas y huérfanos de teorías" (Ibarra, 2010).

Al reflexionar sobre su propia formación como administrador, Ibarra (2010: 156) explica: "comprendí la fragilidad de una disciplina que a lo largo de la primera mitad del siglo xx había logrado solamente formular aparentes 'principios científicos', más bien 'proverbios', que [un investigador como] Simon se encargó de desmascarar", de modo que "Simon vino sin duda a marcar los primeros senderos de mi reeducación". Por ejemplo, refiriéndose a los inicios de la administración como disciplina, al confrontar la teoría clásica de las organizaciones plasmada en obras como "Introducción al estudio de la administración pública" (de White, publicado en 1964) o "Ensayos sobre la ciencia de la administración" (de Gulick y Urwick, de

1970), la mirada crítica de Simon demostró que la aplicación simultánea de tales “principios” era simplemente imposible, lo que invalidaba su rigor bajo las reglas del conocimiento positivo, pues no se fundaba en hechos comprobables, sino en principios normativos. Así, lo que en el fondo demostraba el análisis de Simon era la enorme ausencia de formulaciones teóricas rigurosas que había acompañado hasta esos momentos a la denominada “ciencia de la administración”.

En conclusión, si bien tanto la Administración como los EOs dirigen su interés hacia la organización, difieren en la concepción que tienen de ella, por lo que sus consideraciones teóricas y epistemológicas también habrán de diferenciarse. Los Estudios Organizacionales pueden concebir a la organización, dependiendo de la escuela de pensamiento en la que se posicione el investigador, como red de acción colectiva, como campo de construcción de significaciones, o como arena política, por ejemplificar algunas concepciones, no sólo como un organigrama o “caja negra” de producción de satisfactores. Eso le permite contemplar múltiples dimensiones en el análisis, mientras que para la Administración tiende a ser unidimensional al concebir a la organización, en función de sus intereses disciplinarios, sólo como un espacio donde todo debe efficientarse y es susceptible de optimizarse, teniendo como objetivo primordial el maximizar desempeño o minimizar aquello indeseable o “irracional” desde esta óptica efficientista.

A partir de la identificación de cierta pérdida de capacidad heurística derivada de las limitaciones conceptuales y teóricas implícitas en la Administración para la

comprensión de muchos fenómenos de su entorno, los Estudios Organizacionales pueden complementarla disciplinariamente (Fernández, Páramo y Ramírez, 2010). En ese sentido, “a partir de un mismo fenómeno, proceso o práctica, se puede establecer la diferencia en términos del sentido asignado ya sea por el enfoque organizacional o por el administrativo” (Ramírez, Vargas y De la Rosa 2011:17).

Partiendo de un planteamiento de Ibarra (2006) acerca de la “esquizofrenia” de la administración como disciplina, puede sugerirse que parte de la paradoja y la pluralidad que caracteriza a los Estudios Organizacionales deriva de la variedad de categorías de estudio que utiliza, de la multitud de variables que reúne el fenómeno organizacional por lo que, por ejemplo, si desde la Administración se pregona la cooperación, desde los Estudios Organizacionales se reconoce que ésta siempre tiene al lado la operación de estructuras coercitivas para garantizarla; si desde la Administración se defiende la racionalidad a ultranza, en los Estudios Organizacionales se aprecian sus disfunciones y efectos inesperados; en la Administración se aboga por una toma de decisiones racional, y desde los Estudios Organizacionales se acepta el lugar de la subjetividad y los límites cognoscitivos del ser humano; en la Administración se defiende la legitimidad de la autoridad y la jerarquía y los Estudios Organizacionales también lo hacen, pero además reconocen el poder, el conflicto y la dominación como variables explicativas necesarias de lo que ocurre en las organizaciones. Así, al considerar las realidades organizadas como problemas complejos que desbordan las parcelas institucionalizadas del conocimiento, puede resultar más conveniente utilizar el término más comprensivo

de Estudios Organizacionales para que, en lugar de pensar en una disciplina cerrada, nos referimos a un espacio transdisciplinario en el que se desarrolla un conjunto de enfoques y propuestas que, desde diversas posturas paradigmáticas, enfrentan y/o explican los problemas tanto de estructuración de las organizaciones, como los de su gobierno y conducción (Ibarra, 2006).

De ahí la necesidad de rescatar las formas organizacionales, justamente porque no hay una sola, una “única y mejor manera” de organizar y de dar forma a “lo organizado”. Pretendemos analizar cómo es que reconocer las peculiaridades de las organizaciones en América Latina y su complejidad cobra mayor pertinencia cuando, al privilegiar en AL los lineamientos de la interpretación racional formal utilizados por investigadores de países industrializados, como Estados Unidos, se encasillan peyorativamente las características de las formaciones sociales con racionalidades sustantivas diferentes (Montaño, 1993).

Estudios Organizacionales desde la periferia: organizaciones híbridas y sus implicaciones para el cambio organizacional desde el caso mexicano.

"Usted tiene la habilidad de ver el lado oscuro de la naturaleza humana, la fantasía y el terror... pero también es una persona alegre y amorosa, ¿cómo encuentra ese balance?"

"Porque soy mexicano".

Guillermo del Toro.

Entrevista posterior a la entrega del premio a **Mejor Director en los Golden Globes**

Reconocer aquello que condiciona la implementación de muchas prácticas y modelos que se prescriben para el logro de un cambio organizacional efectivo, “incapaces de mirar las realidades de las orillas al no comprender su propia lógica histórica, sus valores y sus modos de racionalidad” (Ibarra, 2006), implica comenzar por identificar las singularidades temporales y geográficas de las organizaciones bajo estudio, lo cual supone un ejercicio de reflexión mayor cuando “esta fase globalizadora (...) trata de aprovechar la diversidad a favor de la consolidación del sistema y, específicamente, de los grandes negocios corporativos” (Díaz Polanco, 2015: 26).

La acometida por la homogeneización emprendida por el “pensamiento único” y la mundialización económica, se estrella cotidianamente con una realidad diversa y compleja, en la que conviven los extremos que sintetizan mucho de lo que ocurre en países como el nuestro:

“Asistimos a un deslizamiento profundo de una sociedad basada en la seguridad y las garantías laborales hacia una sociedad de la precarización, el riesgo y la incertidumbre, apoyada fundamentalmente en la plena

disponibilidad mercantil y en la compensación de los derechos de propiedad con los derechos sociales. En otras palabras y en sentido estricto, presenciamos la subordinación de cualquier derecho de ciudadanía a los derechos de propiedad (...) Los nuevos paisajes de este tipo de producción se caracterizan por la desindustrialización, la hipertecnologización y la deslocalización productiva, con sus consecuentes efectuaciones en el ámbito del trabajo: precarización, desafiliación y pauperización laboral” (Contreras Natera, 2015: 25).

Tenemos entonces que en un mismo espacio geográfico conviven rasgos de una modernidad impuesta e inacabada que no ha alcanzado su punto de realización (aun con cierta seguridad y garantías laborales en espacios claramente acotados, como corresponde a una política de bienestar propia de un capitalismo fordista), con sectores postmodernos identificables (en los que prevalece la desindustrialización, la hipertecnologización y la deslocalización productiva) y muchos rasgos premodernos, en donde la tradición aún sigue instalada, y el cálculo costo-beneficio no es el criterio que se privilegia en la toma de decisiones. Esta heterogeneidad es multitemporal en América Latina: la industria no elimina las artesanías, la democratización no suprime en forma evolucionista los hábitos autoritarios, ni la cultura escrita las formas antiguas de comunicación oral (García Canclini, 1997: 111).

Un primer acercamiento que permita dar cuenta de las diferentes configuraciones que se presentan en las organizaciones es el que aparece en la Tabla 1.

Tabla 1

Configuraciones Organizacionales

PARÁMETRO	MODERNIDAD	POSMODERNIDAD
Límites con el contexto	Precisos	Difusos: tecnología, alianzas, tercerización
Estructura	Piramidal (jerárquica) Estratificada	Redes, anarquías organizadas, estructuras matriciales
Principio	Unidad de mando	Dependencias múltiples
Propiedades estructurales	Rigidez Centralización	Flexibilidad Descentralización
Predominio de la	Estructural Morfoestático	Coyuntural, situacional, emergente; flujo y transformación Morfoestático
Relaciones, énfasis en la	Subordinación Autoridad Teoría X (McGregor)	Autonomía: autogestión y empowerment Teoría Y (McGregor)
Estilo de conducción	Directivo, controlador	Contingente, nutricional Feminización del management
Lugar de trabajo	Localizado (centralizado) Trabajo= lugar (ir al trabajo)	Remoto (teletrabajo) Trabajo = actividad
Tiempo de trabajo	Horarios rígidos	Horarios flexibles
Toma de decisiones	Racionalidad dominante Preferencias claras	Racionalidad Limitada Preferencias problemáticas
Planeamiento	Estratégico	Contingente
Propósitos	Ex-ante	Ex-post
Resolución de conflictos	Verticalidad Autoridad	Negociación, lucha por la asignación de significados
Control	Omnipotente Externo a las personas y a los procesos Por actividades	Laissez-faire Interno: incorporado al proceso Autocontrol Por la cultura
Valores	Disciplina Alineamiento Conservación de lo instituido	Creatividad, innovación El cambio como instituyente El éxito es una trampa

Ofrecimiento	Seguridad en el empleo	Empleabilidad
Organización del trabajo	División del trabajo Especialización Posiciones fijas	Integración Polivalencia Posiciones rotativas
Proceso del organizar	Especificación Univ ersalidad	Ambigüedad Particularidad/ singularidad
Metáfora	Máquina	Organismo
Relación individuo-organización	Complementaria	Complementaria

Fuente: Schvarstein, 2004: 35.

Sin adscribirse a un enfoque contingente -porque los cambios en el ambiente no siempre afectan de manera lineal, uniforme y automática a la organización-, hemos de reconocer que esas claras diferenciaciones pueden encontrarse en las organizaciones mexicanas. Siguiendo con los planteamientos de Montaña (1994) en torno a las definiciones de “modernidad” y “postmodernidad” en las organizaciones, así como en la tipología propuesta por Heydebrand (1989), en la que las estructuras adocrática y la misionera representan formas organizacionales mucho más actuales, como ejemplos claros de las organizaciones posburocráticas, se puede identificar cómo es que, para países como México, ciertos tipos organizacionales no aparecen en su forma “pura” o ideal, sino que existen formas híbridas de organización en las que, más allá de lo que los organigramas o manuales señalan como su estructura formal, en una misma organización existen espacios modernos, premodernos y posmodernos claramente delimitados no necesariamente por sus fronteras geográficas, sino por la naturaleza de sus labores, por el perfil de sus integrantes y, por tanto, por los mecanismos de control, los códigos de comunicación y los dispositivos simbólicos de gestión y de gobierno utilizados en cada segmento de la organización.

Por ello, las propuestas de Ibarra (2006, 2007) resultan esenciales para la comprensión de las organizaciones en América Latina, fundamentalmente, la noción de “modernidad híbrida”, cuando se tratan de estudiar las consecuencias que el orden burocrático y las instituciones del mercado han producido en realidades que se edificaron históricamente bajo modos de racionalidad distintos, sustentados en la organización comunitaria y la solidaridad, como rasgos que distinguen algunos de nuestros modos de existencia localmente producidos:

“Las culturas en América Latina no han encontrado en el intercambio económico su principal razón de ser, dando lugar a realidades imaginarias que producen el enfrentamiento persistente de dos civilizaciones (Bonfil, 1990: 94). Esta línea de trabajo es crecientemente relevante en la medida en que el neoliberalismo se ha impuesto (...)” (Ibarra, 2006).

La persistencia de rasgos “pre-modernos” en nuestras organizaciones no es algo que pueda ser eliminado, a pesar de que la ortodoxia neoclásica pugne por la homogeneización en un “individuo global” capaz de actuar racionalmente bajo cualquier circunstancia porque, por ejemplo, “la identidad étnica, por supuesto, no es una condición puramente subjetiva sino el resultado de procesos históricos específicos que dotan al grupo de un pasado común y de una serie de formas de relación y códigos de comunicación que sirven de fundamento para la persistencia de su identidad étnica” (Bonfil, 1972).

Frente a un régimen de bienestar ausente por parte del Estado y a la precarización cada vez más común de las ofertas laborales disponibles, mucho de lo que sostiene al sistema social y de producción es justamente “la racionalidad propia de ac-

ciones que han sido catalogadas desde el centro como comportamientos desviados por no obedecer a la lógica de la modernidad” (Ibarra, 2006), comportamientos que van desde la solidaridad y la reciprocidad en un extremo, hasta las alianzas políticas y los parentescos como formas de apoyo y de contención frente a la exclusión y la inequidad propia de un modelo socioeconómico acorde con la modernidad decretada desde el centro. Así, paradójicamente, para que la modernidad “funcione”, se recurre a esquemas pre-modernos de comportamiento social. Y este tipo de comportamientos permea también en las organizaciones latinoamericanas, sobre todo cuando, para que la formalidad propia de la modernidad logre brillar como garantía de certidumbre y predictibilidad, el “juego informal” puede servir de soporte cuando se trata de lograr el cumplimiento de indicadores “en tiempo y forma”. En ese sentido,

“América Latina es parte de la modernidad, pero de una modernidad híbrida en la que se producen efectos que escapan a la lógica de la racionalización técnica y la operación de los mercados. Esta condición permite explicar por qué América Latina ejemplifica muy bien lo que es una realidad postmoderna, en la que conviven sin rubor los espacios más avanzados económica y tecnológicamente hablando, con el atraso más ofensivo e inimaginable. Esta hipótesis esencial establece que es precisamente en las “realidades tardías” en donde pueden emerger con mayor facilidad los nichos postmodernos, pues no tienen que preocuparse por los grandes contrastes, ya que les han sido consustanciales desde hace mucho tiempo” (Ibarra, 2006).

Continuando con Ibarra (2006), permanentemente nos encontramos con la constitución de nichos postmodernos que se organizan a partir de formas flexibles y participativas de trabajo bajo esquemas de remuneración basados en el rendimiento, que encuentra su contrapartida en la organización despótica de extensas masas de desposeídos que asumen el trabajo precario como su mejor opción bajo formas altamente jerarquizadas y centralizadas.

Siguiendo con Ibarra (2006), los Estudios Organizacionales deben atender los problemas propios de la modernidad impuesta, y sus implicaciones sobre la base de un proyecto de existencia distinto que reconozca lo propio del desarrollo de los países de la región y sus opciones, sin desatender los aportes y beneficios de la modernidad. Como lo señalaría García Canclini (1997: 113-114), la “hibridación” deja de oponer irreconciliablemente a metropolitanos y periféricos, emisores y receptores y, en cambio, muestra la multipolaridad de las iniciativas sociales, el carácter oblicuo de los poderes y los préstamos recíprocos que se efectúan en medio de las diferencias y desigualdades pues aún una gran parte de los sectores populares no sólo enfrentan y resisten, también transaccionan y consienten, toman prestado y reutilizan:

“Las culturas locales crecen y se expanden a fuerza de volverse cosmopolitas, como los artesanos prósperos de Michoacán o Guerrero, en México, cuando descubren que la preservación pura de sus tradiciones no puede ser el único recurso para reproducirse y reelaborar su situación: al incorporar a los diablos de Ocumicho y a las pinturas en amate de Ameyaltepec escenas contemporáneas, al aprender inglés y a viajar en avión, o al mane-

jar tarjetas de crédito, consiguen el dinero que les permite modernizar su vida cotidiana y al mismo tiempo revitalizar sus tradiciones y ceremonias antiguas. Las renovadas luchas indígenas y campesinas de los años recientes, en Chiapas y otras zonas de México, los muestran navegando por internet y otras rutas no convencionales en las que los grupos populares buscan integrarse a la modernidad y sacarle provecho” (García Canclini, 1997: 114).

Para efectos del análisis organizacional que nos ocupa, debemos hacer una precisión fundamental: se trata de reconocer que la hibridación se presenta no sólo en organizaciones de naturaleza asociativa -por ejemplo, en las organizaciones cooperativas-, en las que coexisten los valores solidarios con ciertas formas de gestión empresarial debidamente “filtradas” y “reapropiadas” para adecuarlas a la identidad comunitaria propia de la organización, necesarias para garantizar la permanencia en un mercado cada vez más competitivo e isomórfico con respecto a los valores de la gran empresa privada. Lo que aquí se propone es que incluso en una gran empresa privada, de manera más marcada en Latinoamérica, persisten y subsisten, de manera simultánea, rasgos propios de una organización moderna, postmoderna y premoderna en un mismo espacio.

Por ejemplo, pocas veces ha resultado más apropiada la categoría de “sistema flojamente acoplado” para describir no sólo organizaciones como la universidad, sino una empresa de servicios intensivos en conocimiento (biotecnología, servicios financieros o aplicaciones informáticas), en donde conviven segmentos y formas de control altamente burocratizadas -en el caso de los trabajadores operativos y

de apoyo administrativo-, al lado de personal altamente calificado y “autorregulado” -refiriéndose a científicos, académicos, investigadores, programadores, entre otros-, a la vez que el “ápice estratégico” o los gerentes-propietarios utiliza sus lazos de parentesco, filiaciones políticas o “favores recíprocos” (o “pagos colaterales”) para ganar contratos, formalizar alianzas estratégicas o conseguir provechosas formas de financiarse y competir. Tenemos entonces, de manera concurrente, rasgos modernos, postmodernos y pre-modernos en el mismo espacio organizacional, siendo más o menos difusa su presencia dependiendo de cada segmento y de cada circunstancia temporal en la que la organización se encuentre.

Reflexiones finales

El salto disciplinario que implicó pasar de la Administración a los Estudios Organizacionales tuvo profundas implicaciones en las concepciones del cambio organizacional, al reconocer, entre otros aspectos, la facultad creativa de los actores en la construcción de las organizaciones, así como la consideración de la dimensión ética de las propuestas de cambio, así como la identificación de las características propias de las organizaciones latinoamericanas, en especial las mexicanas.

Consideramos que introducir el término “hibridación” como una categoría capaz de dar cuenta de un proceso de cambio permanente y no sólo de una situación estática, nos permite analizar nuestra realidad organizacional desde nuestras propias ópticas, a partir de nuestras propias preocupaciones emergentes de la “modernidad híbrida” (Ibarra, 2006) de la que surgen nuestras visiones. Por eso nos parece

que estamos en posibilidad de reconocer la legitimidad teórica y fecundidad epistemológica de la noción de “culturas híbridas” (García Canclini, 1997) y, de ahí, realizar las mediaciones necesarias para llevarla al terreno de las organizaciones, en donde habremos de buscar los elementos para dar la consistencia teórica y el poder explicativo al término “organización híbrida”, tarea que aquí ha sido planteada sólo en un primer acercamiento.

Finalmente, hacer una lectura de los Estudios Organizacionales desde nuestras realidades locales, nos colocará –aunque resulte paradójico- en posibilidad de reconocer “la pluralidad (...) la admirable y , en cierto modo, asombrosa virtud humana del reconocimiento del otro; esto es, de encontrar valor en la identidad ajena” pues, la prueba del ácido de alguna universalidad posible es la diversidad que la convoca incansablemente (Díaz Polanco, 2015: 23).

Lista de referencias

Barba, A. (2012), “Los Estudios Organizacionales. Una aproximación al caso de México”, en *Estudios Interdisciplinarios de la Organización*, no. 1, vol. 1.

Bonfil, Guillermo (1972), “El concepto de indio en América: una categoría de la situación colonial”, en *Anales de Antropología. Revista del Instituto de Investigaciones Antropológicas UNAM*, vol. 9.

Clegg, S., & Hardy, C. (2017). Representación y Reflexividad. *Tratado de Estudios Organizacionales, Volumen 1, Teorización sobre el campo*, 887-912.

Contreras Natera, M. Á. (2015). *Crítica a la razón neoliberal*. Mexico: Ediciones Akal S.A de C.V.

Primeras 2 o 3 palabras del título

Díaz Polanco, H. (2015). *El jardín de las identidades*. México: Grupo Editor Orfila Valentini SA de CV.

Fernández, M.; Paramo, M. T. y Ramírez, G. (2008). "Los estudios organizacionales: Tendiendo puentes hacia otras disciplinas", en *Análisis Organizacional*, vol. I, núm, 2, Diciembre, México. <http://remineo.com.mx/v1/revista.php>

García Canclini, Néstor (1997), "Culturas híbridas y Estrategias comunicacionales", en *Estudios sobre culturas contemporáneas*, Universidad de Colima, México, pp. 109-128.

Heydebrand, Wolf (1989), "New Organizational Forms", en *Work and Occupations*, Vol. 16, No. 3, pp. 323-357.

Ibarra, E. (1990), Complejidad organizacional o la conquista de lo incierto, en *Organización y sociedad: el vínculo estratégico, serie investigación 2*, Universidad Autónoma Metropolitana, México.

Ibarra, E. (2006), "¿Estudios Organizacionales en América Latina? Transitando del centro hacia las orillas", en De la Garza, E. (coord.), *Teorías sociales y estudios del trabajo*, Anthropos-UAM, España.

Ibarra (2007) "Organization Studies and Epistemic Coloniality in Latin America: Thinking Otherness from the Margins", en *Organization*,

Jahanbegloo, R. (2013), "La rebelión de la sinrazón", en *El País*, 1 de octubre, p. 25.

Medina, C. (2010), Los Estudios Organizacionales entre la Unidad y la Fragmentación, *Cinta Moebio* 38: 91-109 www.moebio.uchile.cl/38/medina.html

Primeras 2 o 3 palabras del título

Montaño Hirose, L. (1994). Modernidad, Postmodernismo y organización. Reflexión acerca de la noción de estructura postburocrática. En M. H. Luis, *Argumentos para un debate sobre la modernidad. Aspectos organizacionales y económicos* (págs. 67-91). México: UAM-I.

Montaño, L. (2004), "El estudio de las organizaciones en México, una perspectiva social", en *Los Estudios Organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad*, Porrúa-UAM-Cámara de Diputados, México.

Ramírez, G; Vargas, G. y De la Rosa, A. 2011. Estudios organizacionales y administración. Contrastes y complementariedades: caminando hacia el eslabón perdido. *Revista electrónica Forum Doctoral* 3: 7-54

Schvarstein, L. (2004). *Diseño de organizaciones, "Tensiones y paradojas"*, Buenos Aires: Paidós SAICF.