

Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad¹

Fecha de recepción: 15 de abril de 2005. Fecha de aprobación: 5 de mayo de 2005.

*Sergio Zamorano Camiro**

Las cuatro partes que contiene este libro (cambio, poder, conocimiento e identidad en las organizaciones), documentan bien la existencia de un proyecto en curso, emprendido hace una década por un grupo de profesionales de la administración y a la que se han sumado profesionales de las ciencias sociales. En conjunto, los trabajos de esta obra colectiva dan testimonio de que está surgiendo una nueva comunidad científica, en el se aprende, enseña y practica el oficio de investigador de organizaciones.

La propuesta de esta comunidad es atendible, por cuanto invita a los cultivadores de las ciencias sociales a coordinar sus puntos de vista para examinar un efecto reciente de la modernización de las economías: la preponderante importancia de las organizaciones para la vida colectiva.

Yo leí que el interés de los estudiosos por las organizaciones es el de contribuir a mejorar la calidad de su gestión. Cuanto mejor sea ésta tanto mejor será la calidad de la vida social. En el mejor sentido de la palabra, se trata de un verdadero interés público.

Sin embargo, la propuesta de los estudiosos de las organizaciones en México no es una invitación a examinarlas con la lente administrativa. En los 20 trabajos de investigación, el objeto de estudio no es la evaluación de las organizaciones en términos de la eficiencia de su proceso administrativo clásico.

* Profesor de tiempo completo en la Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública de la UAEM. Maestro en Sociología por la misma universidad.

No es éste el mirador de la escuela de los estudios organizacionales en México. Desde los artículos introductorios se observa la preocupación de esta escuela por las organizaciones en sí, como espacios sociales complejos y como sistemas concretos de acción social, donde actúan diversos actores sociales motivados por sus respectivos proyectos de vida y que inscriben sus sentidos particulares en las organizaciones. El proyecto de esta escuela es descubrir los rasgos reales de las organizaciones, que son sus rasgos no escritos; más allá de los organigramas, manuales, planes y políticas que las describen formalmente.

El encuentro de los profesionales de la administración que encabezan este proyecto, con quienes estudian las culturas de los pueblos, les hizo advertir la existencia de las culturas de organización y la miopía en que se incurrió al asimilar todo el fenómeno organizacional a la sola práctica de la racionalidad instrumental. Advertencia ésta que los puso en la ruta de proponerse la meta de descubrir, mediante investigaciones concretas, las particularidades de las organizaciones latinoamericanas, donde es singular la amalgama de culturas y visiones del mundo. Su aspiración, en este sentido, es llegar a perfilar —siguiendo una vía autóctona— un cuerpo teórico que de cuenta del fenómeno organizacional latinoamericano. Autóctona, porque se propone que los intelectuales latinoamericanos no tienen por qué seguir pagando más tributos a las ideas de la Teoría de la Organización, pues ésta se encuentra radicalmente sobrepasada por la realidad pluricultural de las organizaciones en Latinoamérica.

El primer tema central en esta dirección es el estudio del cambio organizacional. ¿Cómo es que se transforman las organizaciones? Los investigadores que presentan sus trabajos en esta parte han dejado de pagar tributo a la visión del cambio como un proceso formal, racional y planeado, conducido jerárquicamente e inspirado en los paradigmas de la administración científica, las relaciones humanas, la racionalidad burocrática y el cambio adaptativo. Con la adopción de la cultura como punto medular para el análisis organizacional, un lenguaje muy diferente irrumpe en el tratamiento de las organizaciones: símbolos, significados y esquemas interpretativos son conceptos que se anticipan a los términos convencionales de resultados, eficiencia y utilidades.

¿Dónde está la superioridad de este enfoque en el estudio del cambio organizacional? Al tratar a las organizaciones como entidades socioculturales se les está enfocando como creadoras de símbolos que transmiten información y, por tanto, como generadoras de conocimiento y de nuevos significados. Esta capacidad puede ser dirigida a la construcción de un nuevo pacto organizacional- acorde con la época actual- en el que se otorgue gran valor al conocimiento y a la creatividad. Es decir, a la organización inteligente.

La propuesta metodológica para el análisis y conducción del cambio organizacional no está basada en el concepto de orden, como en la teoría funcionalista, porque considera que la estabilidad no es el estado ideal de las organizaciones. Al contrario, el juego actuarial de intereses y propósitos

rivales hace precaria la estabilidad organizativa. Por tanto, el cambio no consistirá en el manejo del tránsito de un estado de equilibrio a otro, sino en la gestión del desequilibrio que caracteriza a toda organización dinámica.

En este sentido, el investigador de procesos de cambio planeado en organizaciones pondrá atención al grado de compromiso que sientan los participantes afectados con ese proceso. Es decir, qué tanto la estrategia de cambio seguida logra suscitar su interés en las nuevas alternativas de relación, en el nuevo paradigma de valores y significados y en la aceptación de los riesgos implicados para sus intereses.

El segundo tema de interés para la escuela de los estudios organizacionales es el de las *relaciones de poder* en las organizaciones. Uno de los aspectos investigados a este respecto es el de la práctica de la toma de decisiones en empresas mexicanas. El estudio observa que la ambigüedad con que éstas encaran el reto de su modernización está relacionada con la existencia de patrones de toma de decisiones basados en la intuición y la buena voluntad, pero alejados de los modelos racionales de los procesos decisorios, como el de la toma de decisiones en grupo, que involucra a los trabajadores de la empresa en la selección de opciones que les afectan y los compromete con ellas.

El interés por observar las relaciones de poder en las organizaciones ha motivado a investigadores con experiencia en la administración pública, a aplicar la perspectiva organizacional al estudio del funcionamien-

to cotidiano de las agencias gubernamentales. El modelo analítico que se propone para tal fin está basado en tres conceptos: acción organizada, estrategia y discurso. Los tres invitan al analista de organizaciones a poner el acento en el estudio del actor y de sus acciones. Algo muy pertinente a un empeño de construcción democrática de instituciones.

Muy interesante resulta el esfuerzo por vincular los conceptos de la teoría neoinstitucional y los de la ciencia política para entender las características organizacionales de un partido político como el PNR, cuya existencia fue muy influyente en el desarrollo de otras organizaciones como el PRI. Esta mutua fertilización de perspectivas teóricas permite ver más allá de lo que hasta ahora se ha visto en el nacimiento del PNR: una mera institución agregativa de poderes locales. Lo que la óptica neoinstitucionalista permite ver es la combinación, en el acto fundacional, de los valores, prácticas, reglas, mitos y rituales de actores procedentes de tres formas previas y distintas de organización: la forma caciquil, la forma militar y la forma partidista. De ahí surgió el PNR como un híbrido organizacional, producto de esa mezcla de valores, prácticas y reglas que sus miembros (caciques, caudillos, militares, sindicalistas) llevaron consigo e incorporaron a él y que no se corresponden con aquellos con los que se condujeron los formadores de los partidos denominados como occidentales. De esa mezcla, precisamente, proceden la lealtad, la disciplina, el espíritu de cuerpo, la personificación del poder, la alta centralización en las decisiones, la

ambigüedad organizacional, la alta formalidad, etc. Por su parte, la ciencia política complementa el análisis del caso, con su énfasis en las relaciones de poder; lo que le permite identificar a los actores dominantes, es decir, a la coalición que logró imponer sus valores, prácticas, reglas y ritos institucionales. Con esta vinculación de perspectivas podrían interpretarse más lúcidamente, por ejemplo, las características organizacionales del PRD y del PAN, por hablar del caso mexicano. Aun más, el repaso histórico, desde una nueva teoría, puede servir para arrojar luz sobre el futuro inmediato.

La gestión del *conocimiento* o capital intelectual es el tercer tema que interesa a la escuela de los estudios organizacionales. Si el conocimiento es, hoy en día, el recurso más valioso de las organizaciones, interesa investigar cómo se crea en ellas el conocimiento. Habida cuenta de que las teorías que tratan de comprender el conocimiento en las organizaciones aún son débiles, vagas e insuficientes, es preciso aventurar hipótesis y someterlas a prueba. Una de éstas es la de los conocimientos explícitos u objetivos y tácitos o subjetivos y su mutua conversión. Los primeros se expresan en documentos escritos y en números, mientras que los tácitos son individuales, intangibles y sumamente difíciles de comunicar o transmitir. Pues bien, los momentos cruciales de la creación del conocimiento en las organizaciones serán el intercambio de conocimientos tácitos, la conversión de conocimiento tácito en conceptos explícitos, la codificación de conocimientos explícitos y la incorporación de

conocimientos explícitos en la subjetividad de los actores. Ahora bien, si el conocimiento se construye en la interacción de actores que comparten conocimientos tácitos —los que son fruto del esfuerzo de cada cual en su trato con el mundo—, las organizaciones están obligadas a proporcionar las condiciones que faciliten estas interacciones, es decir, abrir la puerta a la subjetividad, la imaginación, la experiencia, la intuición, la corporeidad, las emociones y la creatividad. Siguiendo esta hipótesis de trabajo, los estudiosos de las organizaciones habrán de llegar a la construcción de una teoría del sujeto en las organizaciones, que aporte nuevas perspectivas y ángulos de análisis sobre los procesos de creación de conocimiento.

Al tratar con organizaciones de investigadores, como son los centros de investigación en las universidades, la escuela de los estudios organizacionales encuentra que el fenómeno de la acreditación, en el marco de la ideología del control de calidad, constituye una veta de investigación de gran importancia para las instituciones de educación superior. Se trata de una veta de investigación, alumbrada con lucidez marxista, en el corazón mismo de una sociedad en la que las mejores ganancias se obtienen de los productos innovadores, los cuales, a su vez se sustentan en la creación de conocimiento. La novedad capitalista de la sociedad del conocimiento con respecto a la sociedad industrial es que el conocimiento constituye uno de los elementos en torno al cual gira la creación de plusvalía y, por tanto, de generación de valor. El conocimiento se consolida como el nuevo re-

curso para la producción de ganancias. Por ello, la investigación realizada en las instituciones de educación superior adquiere un carácter preponderante como sector productivo.

En este sentido marxista, la acreditación es la forma de acción institucionalizada mediante la cual el capital pretende reconvertir a sus intereses la función de investigación en las universidades. Los investigadores analizan que la acreditación en general es un fenómeno socialmente construido por las relaciones de mercado y por la negociación política entre diversos sectores de la sociedad para transferir a las universidades: prácticas, formas y discursos administrativos y organizativos desarrollados dentro de las organizaciones privadas lucrativas (empresarialización de la universidad). El análisis descubre en el mecanismo de acreditación un instrumento de poder sutil externo para el control de investigadores y, con ello, del conocimiento o del llamado capital intelectual universitario. La acreditación se convierte así en la nueva forma de legitimarse en la sociedad, pues cumpliendo los estándares de calidad exigidos, la universidad logra hacerse de recursos. Es la forma simbólica de comunicar que está actuando como se le pide que actúe, por lo que tiene derecho a sobrevivir. Por su parte, para el Estado, la acreditación será una forma de tratar de reconvertir a la universidad a sus requerimientos.

El cuarto producto de los estudios organizacionales es la reflexión acerca del fenómeno de la identidad en las organizaciones, que lleva a percibir las como lugares

de socialización importante para los individuos que ahí se desempeñan. Se demuestra que el peso de la organización de negocios, por ejemplo, es considerable en las actitudes de los trabajadores. El trabajo permite el aprendizaje de la vida social y la construcción del pensamiento sobre uno mismo, sobre lo que se es y lo que se puede ser. Bajo este enfoque, las organizaciones constituyen espacios pedagógicos de construcción de socialización secundaria y de transmisión de saberes. Como se deja ver cuando los obreros de una empresa piensan a ésta como un lugar en el que se participa, que da seguridad y que puede semejar una gran familia. En tal sentido, la identidad es una fuerza productiva de naturaleza simbólica que se desarrolla cuando la gerencia moviliza la lucha por la significación de las cosas y la disputa por construir sentido.

El interés por las identidades también conduce al estudio organizacional de sociedades consideradas como tradicionales y de origen amerindio como la comunidad yaqui del sudeste de Sonora. ¿Cómo es que ha logrado entrar en la modernidad con todo y sus tradiciones? ¿Por qué su organización ha resultado tan eficaz frente a las presiones de las sociedades mexicana y estadounidense? ¿Cómo es que la comunidad yaqui ha podido ejercer la autonomía política y administrativa por más de 60 años? ¿Por qué los yaquis, tan celosos de sus derechos, no cuestionan su lealtad hacia las instituciones federales mexicanas aun cuando una parte de su comunidad se encuentra al otro lado de la frontera? Sin un estudio de su cosmología y de su con-

ciencia étnica no es posible entender su eficacia organizativa. El estudio destaca: que su calidad de personas morales les permite actuar corporativamente y presentarse en bloque ante otras organizaciones como las instituciones financieras, agencias gubernamentales y empresas transnacionales; que el tiempo y energía que dedican a la actividad ritual son relevantes en todo sentido, pues la ritualidad articula distintos órdenes de la identidad yaqui y provee de un conocimiento que la justifica y le da un ritmo propio y un sentido ajeno, pero consciente, respecto de la racionalidad de las organizaciones modernas y de la burocratización.

El conjunto de la obra muestra que, efectivamente, estamos en presencia de un campo transdisciplinario —el estudio del mundo organizacional— en proceso formativo, con diferentes corrientes, lenguajes y enfoques que disputan, contienden, y luchan por reconocimiento y aceptación.

BIBLIOGRAFÍA

- ¹ Montaña Hirose, Luis (Coord. Gral.) y Alvarado A. Sergio, et. alter. (coordinadores) (2004), *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad*, México, coedición con UAM-Iztapalapa, Porrúa, Universidad de Occidente.