

# Una década en la construcción de una representación latina en el estudio de la administración y las organizaciones

Pedro C. Solís Pérez

Mayo de 2009

En el presente número se hace una reflexión sobre la producción editorial de la revista a lo largo de diez años. Ha contribuido a dar expresión y difusión a la producción realizada por los grupos académicos de nuestro país y se inserta en un proyecto de largo plazo, para desarrollar propuestas teóricas y metodológicas que den cuenta de las particularidades de las formas de gestión y de organización de la región.

La conformación de un campo del conocimiento resulta de la construcción social de la disciplina y del objeto que estudia, delimitados en el marco de procesos sociales de legitimación e institucionalización, de avances y retrocesos y también de rompimientos paradigmáticos.

En la Universidad Autónoma Metropolitana la disciplina de Administración fue ubicada en las Divisiones de Ciencias Sociales y Humanidades de las cuatro Unidades: Azcapotzalco, Cuajimalpa, Iztapalapa y Xochimilco. A 35 años de fundada la UAM uno de los logros a destacar de su modelo de organización departamental ha sido la mayor permeabilidad de la Administración con las Ciencias Sociales y las Humanidades, dando como resultado enfoques y propuestas originales que la distinguen de otras instituciones nacionales de educación superior.

Una de las particularidades de las ciencias sociales y las humanidades con respecto a las ciencias naturales y exactas, se manifiesta en una mayor diversidad de paradigmas científicos, que requieren del debate y del análisis crítico como formas cotidianas de construcción del conocimiento. En este sentido el desarrollo del conocimiento de la Administración en la UAM no se reduce exclusivamente a una orientación técnica, profesionalizante y difusora de modelos aplicados a la solución de los problemas de las organizaciones, sino que además comparte con las ciencias sociales y las humanidades la elaboración de representaciones que contribuyan con nuevas propuestas de formas más humanas de convivencia de la sociedad y de proyectos alternativos de civilización.

La disciplina de Administración surge en los Estados Unidos de América a inicios del Siglo XX a partir de la introducción de formas modernas de organización que incorporan una *racionalización técnica* del proceso de producción para alcanzar una mayor productividad y mejorar la eficiencia y el control, lo cual permitió el desarrollo de la *producción en masa* (basada en la racionalización, el cálculo y el bajo costo) y de una sociedad de *consumo en masa* (asentada en el *marketing*, la distribución, mejoramiento de los salarios, la elevación del nivel de vida y un estado de bienestar social).

El *Management* es una invención estadounidense, resultado de las condiciones particulares del desarrollo económico, político y social de este país anglosajón, que permitieron a sus organizaciones y sus formas de gestión convertirse en modelos de referencia mundial.

Entre los años de 1940 a 1975 se da la consolidación de la *teoría de la organización* como un campo de investigación influido por la sociología americana estructural-funcionalista, proporcionando un enfoque teórico de *la organización* que enfatiza la unidad, el orden, la coherencia y la estabilidad. Por otro lado el *management* es institucionalizado en las escuelas de formación de profesionales de la administración de empresas, lo que posibilita la rápida difusión de técnicas, instrumentos y saberes que estructuran en mucho los procesos en las *organizaciones*.

A finales del Siglo XX nuevas condiciones de competencia son impulsadas al ritmo de la globalización de las finanzas, del capital y de los mercados, así como una

mundialización de modos de vida, de modelos de consumo y de mercados culturales internacionales. Las nuevas tecnologías de información y comunicación reconfiguran a las organizaciones, proporcionando las bases para crear una competitividad centrada en la innovación tecnológica y para lo cual se requiere incrementar las inversiones en:

- a) educación y formación del capital humano de la empresa;
- b) investigación y desarrollo para expandir el capital tecnológico y
- c) en nuevas estructura flexibles para mejorar el capital organizacional.

Las nueva organizaciones flexibles otorgan prioridad a la calidad y a la innovación tecnológica, lo que convierte a los *recursos humanos* en decisivos, ya que se requiere personal con mejor formación, mayor talento, capaz de comunicar y con habilidades para movilizarse al interior de nuevas formas de cooperación. La economía basada en el conocimiento requiere de nuevas organizaciones capaces de gestionar el conocimiento. Estas realidades repercuten en una nueva agenda de investigación en el campo de la administración y las organizaciones que reincorpora dimensiones humanas relacionadas con el poder, la cultura, el lenguaje, la identidad, el conflicto, la psicología, así como el placer y el sufrimiento en el trabajo y las representaciones simbólicas de las organizaciones.

Por otra parte se incorporan preocupaciones de la sociedad global relacionadas con una sociedad donde el riesgo se manifiesta con problemas vinculados a la contaminación y al deterioro ecológico y ambiental, a las

desigualdades sociales, a la pobreza, a los conflictos entre culturas y a las relaciones con los diferentes y los excluidos.

La vitalidad económica de las regiones asiáticas y europeas frente a la región norteamericana, favorece también las condiciones para la emergencia de las especificidades locales, el desarrollo propio de formas de organización y de gestión en razón de realidades económicas y socioculturales distintas. En este sentido aparecen temas de investigación y construcciones teóricas y metodológicas específicos en los países asiáticos y europeos. La Administración deja de ser un asunto exclusivo de modelos y técnicas instrumentales para abordar los problemas de relaciones con el gobierno de los hombres y la gestión en contextos interculturales.

Bajo estas circunstancias una serie de preguntas son planteadas en relación a América Latina. ¿Cuáles son las posibilidades de alcanzar planteamientos y modelos teóricos en el campo de la Administración y las organizaciones que correspondan a las especificidades latinoamericanas? ¿A partir de qué elementos se puede llevar a cabo una apropiación regional de los modelos teóricos elaborados en los países desarrollados? ¿Qué implica abordar las organizaciones desde una perspectiva local? ¿Cómo las tradicionalmente dependientes y periféricas áreas geográficas de América Latina pueden reafirmar su identidad, reflejando e incorporando en las ciencias administrativas sus experiencias concretas y particulares, su historia única, su cultura específica y sus tradiciones locales?

La revista *Administración y Organizaciones* en sus diez años de existencia, se ha planteado de alguna manera estas preguntas y ha difundido los artículos elaborados por una

comunidad de investigadores, cada día más numerosa, que contribuye a un desarrollo teórico propio para dar cuenta de la especificidad de la región.

En el año 2000, del 11 al 14 de julio, se realizó en la Ciudad de Zacatecas un Coloquio Internacional organizado por la UAM y la Academia de Ciencias Administrativas (ACACIA) denominado “El desarrollo de la Teoría de la Organización y el Management en los Países Francófonos y en América Latina”. Este coloquio tuvo dos objetivos:

- a) Promover el encuentro entre investigadores francófonos y latinoamericanos dedicados al estudio de la teoría de la organización y del Management.
- b) Dar a conocer los desarrollos teóricos, epistemológicos y metodológicos en los campos de la teoría de la organización y del Management en los ámbitos francófonos y latinoamericanos.

Los participantes a este evento vinieron de varios países latinoamericanos, europeos, africanos y canadienses. El número de participantes fue de 24 francófonos y 16 latinoamericanos. Varios trabajos fueron traducidos al idioma francés, portugués y español, y se realizaron publicaciones en Francia y en Brasil. En este número se publica una muestra de estos trabajos, traducidos por Mónica Portnoy, con el propósito de dar a conocer un ejemplo representativo de las temáticas abordadas al inicio de esta década por autores de origen latino francófono.

Alain Eraly realiza un trabajo sobre **Poder y organización; una mirada hacia la producción francófona**, en el cual plantea la concepción del poder de la corriente de la

sociología organizacional francesa, partiendo del análisis estratégico desarrollado por Michel Crozier y estableciendo las virtudes de este modelo de análisis, así como los límites del modelo y los ejes de su superación.

Norbert Alter presenta, en su trabajo **El dar y el egoísmo como fundamento de la cooperación entre pares**, un análisis de los fundamentos teóricos y empíricos de la cooperación en las redes de profesionales como sistemas de intercambio a la luz del concepto de don y contra definido por Marcel Mauss como elementos centrales del intercambio social.

Jean Nizet y François Pichault en **De la sociología de las organizaciones a la gestión de los recursos** ofrece una propuesta de análisis, donde define un marco de análisis de las transformaciones de los modelos de Gestión de Recursos Humanos (GRH) identificando diferencias entre varios conjuntos de prácticas de GRH con las configuraciones organizacionales planteadas por Henry Mintzberg para proponer la superación de un enfoque estrictamente contingente a una visión más política.

Yvon Pesqueux plantea en **Culturas, Culturalismo y Miundialización** el tema de la mundialización de la actividad empresarial frente al concepto de cultura en su dimensión de cultura nacional, abordando las cuestiones de la cultura nacional en la gestión y la ambigüedad del hecho cultural así como los conceptos de subcultura, socialización y aculturación.

Evalde Mutabazi desarrolla, en **Culturas nacionales y gestión: la experiencia multicultural de las empresas africanas**, un análisis de las dinámicas culturales e internacionales de la empresa africana que den cuenta del choque de culturas locales con los modelos importados de países desarrollados y del multiculturalismo en el funcionamiento de las sociedades africanas.

Marc Uhalde y Geneviève Dahan-Seltzer en **Las transformaciones sociales de la empresa francesa en los años 1980-1990: los mundos sociales de la empresa**, establece un modelo de análisis de la evolución de las empresas francesas a partir de dos ejes: a) la integración por la cultura o por la regla y b) la dimensión de transformación o reproducción. A partir de estos ejes de análisis define cinco tipos de empresas: de tipo comunidad, dual, burocrática, en crisis y modernizada.

Omar Aktouf en **Gobernanza y pensamiento estratégico: una crítica a Michael Porter** realiza una deconstrucción del enfoque dominante en el campo de la Administración, de los conceptos de estrategia y gobernanza de Michael Porter a través de una lectura histórica, heurística, epistemológica y metodológica.

Consideramos que la traducción de estos trabajos y su publicación permiten acercarnos a una producción académica que da cuenta de las posibilidades de posibles pensamientos críticos y desarrollos teóricos en las sociedades de cultura latina.