

PRESENTACIÓN

Estudiar organizaciones es adentrarse a uno de los campos de la realidad social más alucinantes y sorprendentes. Las organizaciones y el fenómeno detrás de ellas (la organización) están llenas de paradojas, transmutaciones, contradicciones y sorpresas. Por ejemplo, las organizaciones no existen sin las personas que las crean, las viven y las componen. Pero son capaces de seguir existiendo, relativamente intactas y estables, a la salida de muchas de esas personas, incluyendo aquellas que las crearon. Además, las personas importan: sin ellas, las organizaciones no tienen día a día, existencia concreta. Pero las personas ocupan posiciones, en las organizaciones formales al menos, y se espera, se asume, que sean capaces de diferenciar con claridad su vida personal de su vida organizacional y su rol en una posición dentro de la organización. Así, las personas nos transmutamos, esquizofrénicamente, casi voluntariamente, en dos seres distintos: el que tiene vida privada y el que actúa dentro del horario de la organización, como un ser organizacional. Las sorpresas no paran cuando se habla de organizaciones: su fachada sustantiva es la cooperación, la coordinación, el orden, la certidumbre procedural. Al final de cuentas, para eso los seres humanos creamos organizaciones ¿cierto? Para lograr metas colectivas que sería difícil lograrlas de forma aislada o individualmente. Pero, caray, esos seres humanos son también seres sociales que requieren comunicarse, y al comunicarse, interaccionar. Y que, al interaccionar, generan interdependencias. Interdependencias disparejas, heterogéneas. Interdependencias que se pueden actuar, simular, jugar; que suelen ser opacas. Es decir, las organizaciones, invariablemente, son espacios de autoridad y más allá de eso, de dominación y poder.

Coordinación sin poder parece un imposible. Organizar sin juegos estratégicos que se aprenden y se esconden, parece un oxímoron. Coordinación sin aprietos y contradicciones parece una batalla perdida de inicio. Lograr metas colectivas sin conflicto, un fallido sueño guajiro. Y a todo esto, la careta formal de las organizaciones requiere entonces de transfigurarse constantemente para

enarbolar la esperanza de la racionalidad, de la técnica, de la gestión, de la capacidad de resolver problemas como un mantra. Un mantra que muchas veces oculta una profunda y existencialista desesperación, sin duda. Y, faltaría más, la cereza en el pastel: las consecuencias no deseadas de la acción. Una acción organizada, una decisión grupal, una técnica racional aplicada nunca escapa a la posibilidad de generar un resultado no esperado. No solo eso: un resultado no esperado y además contradictorio y contraproducente. Buscando generar nuevas áreas de especialidad, se generan nuevos conflictos de poder entre las partes. Creando nuevos procedimientos para evitar accidentes, se hace al sistema más complejo e interconectado y, por tanto, propenso a nuevos accidentes. Buscando más autonomía y discrecionalidad de decisión se generan más riesgos de decisiones inapropiadas o faltas de ética. Pero sin darle a los decisores cierta discrecionalidad para encontrar las mejores soluciones, la organización se paraliza o se incentiva la mediocridad y el temor a decidir.

Diversos nombres reciben los campos que se dedica a estudiar estas y otras realidades de las organizaciones. Teoría de la organización, sociología de las organizaciones, estudios organizacionales (o mejor todavía, estudios de la organización), son solo algunos de los nombres que se usan cuando de estudiar organizaciones se trata. Algunas personas defienden que en realidad todos ellos son distintos campos, que se pueden clasificar, diferenciar y ordenar. En todo caso, cualquiera sea el nombre o el campo en el que se identifiquen las y los estudiosos de la realidad organizacional, se comparte, creo, el aprecio por la humana y tremendamente social y contradictoria dinámica de las organizaciones y de la organización. Organizaciones como sustantivo, como la identificación de las criaturas sociales que construimos los seres humanos (para encontrar luego, no sin cierto miedo, que dichas organizaciones, a su vez, nos construyen a los seres humanos). Pero es importante enfatizar que cuando se habla de estudiar la organización no sólo se refiere a estudiar a las organizaciones. Se estudia también a la organización. Organización como el fenómeno que se expresa, de manera no exclusiva, dentro de las organizaciones. Organización como el fenómeno que

intenta explicar cómo las interacciones en un entorno dinámico generan interdependencias. Por tanto, repeticiones, por tanto, selecciones y límites entre lo que está “fuera” y lo que está “organizado”. Generando así, encuentro, coordinación, diferenciación y acción.

El estudio de la organización en América Latina lleva ya tiempo, afortunadamente. Si bien el campo de los estudios de la organización se puede identificar en Europa, EUA y Canadá hace ya más de cien o ciento veinte años, las aportaciones desde América Latina se pueden rastrear al menos desde la década de los 70 del siglo pasado. Nombres y organizaciones aparecen de inmediato cuando se piensa en teoría de la organización o estudios organizacionales: en México, Brasil, Colombia, Argentina, Chile, Perú, Costa Rica y seguramente en otros más. En todo caso, pareciera sorprendente que el campo no sea más grande e integrado en nuestra región latinoamericana. Es cierto, y diversas razones se pueden dar para ello. Desde la compleja relación que se tienen en los estudios de organización con los temas (y departamentos y facultades) de administración, gestión y negocios, hasta el dominio de teorías y prescripciones que de manera potente se imponen desde las poderosas facultades y congresos de estos temas en Europa, EUA y Canadá.

Es con este espíritu que la Revista Digital en Estudios Organizacionales se crea. Un espacio latinoamericano (adicional a los ya existentes, afortunadamente) para mostrar los avances en investigación rigurosa (empírica y teórica) que existen y se producen en el área. Avances que pueden fortalecer la docencia de manera fundamental, pero también la construcción, ya en camino desde hace tiempo, de una comunidad de personas estudiosas de las organizaciones. Es por ello por lo que, con gran alegría, se presenta el primer número de RedEo, con investigaciones originales en esta área. Un espacio que tenemos la gran esperanza que pronto se convierta en una amplia arena de participación, debate e investigación de la realidad organizacional en América Latina.

De esta forma, en este primer número inaugural de RedEo se publican cuatro artículos. El primer artículo “Génesis y trayectorias organizacional e institucional

de la Policía de la Ciudad de México” es escrito por un verdadero experto en la aplicación de la visión organizacional al estudio de las policías: el profesor Alejandro Vega Godínez. Las policías son un reto organizacional de alta envergadura. En América Latina las policías han sido un problema incluso grave en su historia. Analizar a las policías como organizaciones otorga un lente analítico fresco, que permite comprenderlas como espacios contradictorios, humanos y sociales. Más que maquinarias que has escapado al orden y la profesionalización, las policías pueden entenderse como espacios sociales donde se entrecruzan intereses políticos y un entorno de frágiles estados de derechos. Ello ha implicado la creación de un sentido y una dinámica de organización policial que paradójicamente es necesario ahora reformular dada su resiliencia para ser afectada de una forma realmente estructural. En este artículo el profesor Vega propone la clave histórica para explicar desde los orígenes de la policía en la Ciudad de México cómo la organización policial en México es resiliente, pese a ser considerada como “disfuncional” por muchos sectores de la sociedad. Encontrar la solución a este galimatías es crítico.

En el segundo artículo, “Crisis y gestión de crisis. Contribuciones desde la teoría de la organización y el análisis institucional” los profesores Jorge E. Culebro Moreno, Pablo Armando Cruz Hernández y José Benjamín Méndez Bahena, realizan un recorrido sistemático de un subcampo de gran interés en los estudios organizacionales: la gestión de crisis. Las crisis son oportunidades para conocer las intrincadas dinámicas de coordinación y cooperación que se espera que las organizaciones desplieguen para enfrentar y resolver problemas. Pero las organizaciones no dejan de ser criaturas sociales donde poder, racionalidad limitada y conflicto se entrecruzan, inevitablemente. Conocer y debatir las lecciones que desde los estudios de organización (y los estudios institucionales) se han generado en este subcampo, es de gran interés y pertinencia.

La profesora María Gabriela Martínez Tiburcio y el profesor Omar Valencia Domínguez ofrecen en el tercer artículo una perspectiva organizacional de los procesos de implementación real. En este caso, el artículo “Análisis organizacional

en la implementación de la política de transparencia en el ámbito subnacional” realiza una clara demostración de cómo las políticas públicas se asumen como ordenadas y parsimoniosas, pero que cuando son llevadas a la práctica, diversas fuerzas y lógicas políticas, de conflicto, de incertidumbre, terminan siendo clave. Esto es, las personas concretas que deben llevar a la práctica una política pública se ven necesitadas de enfrentar diversas incertidumbres en medio de diversas normas organizacionales, con el fin de adaptar y llevar a la acción una propuesta abstracta y normativa. Comprender dichas dinámicas organizativas reales, prácticas, existentes, para tomarlas en serio al momento de diseñar políticas públicas, es uno de los aportes clásicos de los estudios organizacionales a otros campos como la administración pública. Y esto es lo que precisamente hacen los autores en este artículo: mostrar cómo los lentes organizacionales abren pistas de entendimiento que las visiones normativas clásicas de la administración y las políticas públicas generalmente se pierden.

Por último, el profesor Marcos Hernández Rojo, debate de cerca con una de las teorías dominantes (y no solo en los estudios organizacionales) en las últimas décadas: el Nuevo Institucionalismo Económico. En “Los límites de la cooperación en el nuevo institucionalismo económico (NIE). Entendiendo los debates ausentes sobre el “neoliberalismo”. Una aproximación organizacional al galimatías del aeropuerto de la Ciudad de México” se propone enfatizar una visión menos maniquea y más realista de la profunda interacción entre teorías y realidades sociales y políticas. Los gobiernos son organizaciones o mejor, redes flojamente acopladas de organizaciones. Poder, ideología, retórica, recursos, se combinan en formas intrincadas en cualquier gobierno y una perspectiva organizacional sobre esa dinámica puede generar líneas de análisis y debate no solo novedosas sino útiles y productivas.

Muchas gracias a las y los autores que sometieron interesantes artículos para este número inaugural de RedEo. Gracias también a las personas que dictaminaron y revisaron las propuestas que se recibieron: por sus comentarios, sus propuestas de mejora y su compromiso y tiempo. De igual manera se les agradece a las y los

miembros del consejo científico y comité editorial por aportar la experiencia y conocimientos a esta revista.

Dentro de las actividades de la Cátedra en Estudios Organizacionales David Arellano Gault es un honor dar el banderazo de inicio para RedEo con la expectativa de que sea un espacio útil, rico, abierto para la comunidad de estudios de la organización desde América Latina y el Sur Global.

David Arellano Gault