

Organizaciones. Culturas, modelos, gobernanza
Antonio Coccozza – Università degli Studi Roma Tre

Esta nota reporta la síntesis del discurso del autor, con motivo del seminario internacional de presentación del libro “Organizaciones. Culturas, modelos, gobernanza” realizada online el 26 de abril de 2022, con la presencia de académicos de sociología general y sociología de las organizaciones de las siguientes universidades: Prof. María Cristina Acosta, Universidad de Buenos Aires; Prof. Andrea Levin, Universidad de Buenos Aires; Prof. Fortunato Millimaci Universidad de Buenos Aires; Prof. Ana María Parisi, Universidad de Buenos Aires; Prof. María José López Rey, Universidad de Extremadura; Prof. Verónica Roldán, Universidad Niccolò Cusano, Roma.

Presentación del libro

El manual, dirigido a quienes desean enfrentar de modo estructurado y sistemático la evolución de los estudios organizativos, analiza el concepto polisémico de organización y los nuevos paradigmas interpretativos, en relación a los profundos cambios económicos y sociales en curso en las últimas décadas. Los contenidos tratados representan el resultado de innumerables años de estudio, investigación, enseñanza y acción en el campo, en el mundo empresario, en aquel de las administraciones públicas y en otros contextos organizativos, como las organizaciones de representación y el asociacionismo. El volumen se propone reflexionar sobre la pluralidad, la especificidad y la diferenciación de las varias tipologías de organizaciones, a través de una serie de instrumentos conceptuales necesarios para analizar y proyectar nuevos modelos organizativos. Tal reflexión tiende a ir más allá del enfoque tradicional del estudio de las organizaciones, de tipo estructural y funcional, en una perspectiva interdisciplinaria que se propone indagar sobre el rol desarrollado por las culturas y la dimensión ética, simbólica y valorial en las dinámicas de redefinición de los aparatos estratégicos y en la investigación de una nueva gobernanza en las organizaciones innovadoras. Se realiza además una particular profundización sobre el rol del liderazgo en relación al desarrollo de los grupos profesionales y las competencias necesarias para la gestión de los procesos empresariales endo-organizativos, inter-organizativos y de tipo sindical.

Resumen: 1. Los temas tratados en el libro: resultado de años de trabajo; 2. Hay una pluralidad de modelos organizativos, no todas las organizaciones son iguales; 3. El análisis de los modelos organizativos; 4. El paradigma teórico interdisciplinario; 5. El escenario y las perspectivas.

1. Los temas tratados en el libro: resultado de años de trabajo

Los contenidos tratados en el libro representan el resultado de largos años de estudio, investigación, enseñanza y acción en el campo, en el mundo empresario, en aquel de las administraciones públicas y en otros contextos organizativos, como las organizaciones de representación y el asociacionismo. El libro se propone reflexionar sobre la pluralidad, la especificidad y la diferenciación de las varias tipologías de organizaciones, a través de una serie de instrumentos conceptuales necesarios para analizar y proyectar nuevos modelos organizativos. Tal reflexión tiende a ir más allá del enfoque tradicional del estudio de las organizaciones, de tipo estructural y funcional, en una perspectiva interdisciplinaria que se propone indagar sobre el rol desarrollado por las culturas y la dimensión ética,

simbólica y valorial en las dinámicas de redefinición de los aparatos estratégicos y en la investigación de una nueva gobernanza en las organizaciones innovadoras. Se realiza además una particular profundización sobre el rol del liderazgo en relación al desarrollo de los grupos profesionales y las competencias necesarias para la gestión de los procesos de negociación endoorganizativos, inter-organizativos y de tipo sindical

2. Hay una pluralidad de modelos organizativos, no todas las organizaciones son iguales

No podemos pensar que todas las organizaciones son como la empresa. El eslogan del modelo Taylor-Fordista "The one best way" ya no se aplica.

Hay una pluralidad de modelos organizativos que no tienen el mismo modelo de referencia o la misma lógica de gobierno.

Podemos distinguir nueve tipos de organizaciones: empresa privada (objetivo económico), empresa social, cooperativa; organizaciones que ofrecen servicios a empresas, familias y ciudadanos; administraciones públicas, organizaciones (movimientos) sindicales y asociaciones empresariales; partidos y movimientos políticos; organizaciones para la defensa de la cultura, el medio ambiente y el territorio; organizaciones militares y instituciones totales; Instituciones y movimientos religiosos.

3. El análisis de los modelos organizativos

Es de fundamental importancia tanto para los expertos organizacionales como para los gerentes y los trabajadores, comprender las razones, dinámicas y corrientes culturales transversales que se encuentran en la base de este proceso irrefrenable de cambios culturales y comportamentales en curso. Para comprender la cultura empresarial y estructurar a los diferentes grupos profesionales presentes en la organización (*clustering professional groups*), no solo debemos analizar el comportamiento de los actores con un propósito común o un objetivo y un método para lograrlo, sino que se debe examinar y profundizar la estructura del "sistema de relaciones sociales" específica en que se actuó. De hecho, analizar exclusivamente las variables estructurales (propósito común, objetivo, método y recursos) solo revela la punta del iceberg de esa cultura que, en realidad, representa la "esencia" de las organizaciones y sus relaciones sociales, es decir, lo que las personas han aprendido conjuntamente, de manera compartida, las "presunciones básicas" sobre las cuales construyen sus estrategias y ejercen y experimentan los comportamientos cotidianos.

4. El paradigma teórico interdisciplinario

El libro nos ofrece una nueva perspectiva teórica basada en un paradigma interdisciplinario innovador que considera a la persona —trabajador, proveedor, cliente, parte interesada— en el centro de las estrategias de toma de decisiones y de los procesos de producción y organización.

Para realizar un estudio efectivo de las organizaciones es necesario hacer converger los diferentes paradigmas conceptuales elaborados por la sociología, las ciencias económicas, las ciencias políticas, el derecho, la psicología, así como también por la informática, la arquitectura y la medicina del trabajo (ergonomía).

La riqueza del material surge de referencias concretas a realidades empresariales innovadoras o entes "virtuosos" de la Administración pública.

En su mayoría el material disponible sobre el estudio de las organizaciones proviene del mundo anglosajón o del francófono, contar con esta obra en castellano permite de ampliar el horizonte de los conocimientos y sentar las bases para eventuales estudios comparativos nacionales e internacionales.

5. El escenario y las perspectivas

El escenario internacional actual se ve afectado por un proceso de cambio continuo, en todos los ámbitos de nuestras sociedades cada vez más complejas, interconectadas, globalizadas, líquidas, riesgosas, multiétnicas y culturalmente plurales. El desarrollo ya no se basa en una optimización de los factores económicos tradicionales (materias primas, capital financiero y tecnologías), como predecían las teorías de la economía clásica.

En una sociedad caracterizada por una economía de la flexibilidad y la importancia del conocimiento y las competencias en los nuevos paradigmas competitivos, existen cinco variables fundamentales que juegan un papel determinante:

- Centralidad de la persona y personalización de bienes y servicios;
- Políticas innovadoras basadas en: ecosostenibilidad, tecnologías inteligentes, creación de valor compartido (visión estratégica compartida);
- Cultura, conocimientos, habilidades y valores compartidos (capital cultural);
- Respeto a las normas y comportamientos prosociales (legalidad);
- Interacción efectiva entre instituciones y actores económicos y sociales (capital social).

Queremos ser actores o espectadores de un cambio de época del sistema económico y de los modelos organizacionales? En la transición de la economía del “castillo” a la economía de la “red”, se deduce que uno de los principales factores críticos del éxito del desarrollo de la producción a nivel micro (empresa) radica en la identificación de: «Cultura y métodos para diseñar, planificar y experimentar conjuntamente varias variables: tecnologías, estructuras, procesos y desarrollo de las personas de una manera nueva».

Podemos argumentar razonablemente, citando a Charles Darwin, que: “No es la especie más inteligente la que sobrevive, ni es la más fuerte, sino aquella predispuesta a los cambios”.

En conclusión, necesitamos devolver fuerza y espacio a los valores, porque como afirmó el presbítero y político italiano, Luigi Sturzo: “La economía sin ética es deseconomía”.