



UNIVERSIDAD  
DE LA REPÚBLICA  
URUGUAY



Facultad de  
Psicología  
UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

**Universidad de la República**

Facultad de Psicología

**TRABAJO FINAL DE GRADO**

Monografía

Nuevas Organizaciones del Trabajo.

El caso de las Organizaciones “híbridas”



María Vicente Marroche

4.846.746-8

Tutora: Prof. Adj. Silvia Franco Velázquez

Montevideo, Uruguay. 2017

<b>1 Índice:</b>	
2 Resumen:.....	3
3 Introducción: .....	3
4 La organización del trabajo y genealogía de sus modalidades:.....	4
5 El Cuidado y el Buen Vivir como desafío de estas nuevas Organizaciones de Trabajo. ....	10
5.1 Cuidado .....	10
5.2 Buen vivir.....	12
6 Organizaciones “Híbridas”: .....	14
6.1 Modelos de Organizaciones “hibridas”:.....	17
7 Consideraciones finales: .....	18
8 Bibliografía:.....	20

## 2 Resumen:

Este trabajo tiene como objetivo conocer las nuevas formas de Organización del Trabajo llamadas organizaciones “híbridas”, según Troncoso Campos (2014), refiere a aquellas que se encuentran dentro de la gama de organizaciones con y sin fines de lucro. Se intentará visibilizar cuales son los fundamentos para la creación de este tipo de organizaciones que están basadas en la relación armónica entre la humanidad y la naturaleza. Y por último que características presentan estas nuevas formas de Organización del Trabajo dentro de las modalidades de producción capitalistas actuales como aporte para futuras investigaciones.

**Palabras claves:** Cuidado, Trabajo, Organizaciones Híbridas.

## 3 Introducción:

Esta monografía está enmarcada en el programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo del Instituto de Psicología Social. El objetivo de la misma será dar a conocer las nuevas Organizaciones del Trabajo, denominadas Organizaciones “híbridas”. Que a diferencia de las Organizaciones predominantes enfocadas exclusivamente a la producción de valores económicos para su desarrollo, están basadas en la creación y producción de valores de uso conjugando el Cuidado de la vida, de los recursos naturales, reconociendo que la economía forma parte de un sistema mayor que es el ecosistema como soporte de la vida (Falconí, 2005), tomando el Cuidado como una actitud de relación amorosa, amigable, armoniosa y protectora de la realidad ambiental, social y personal (Boff , 2002).

Existen modelos organizacionales y económicos que se basan en este concepto de Cuidado a las que denominamos Organizaciones “híbridas”, este concepto según Troncoso Campos (2014), refiere a aquellas que se encuentran dentro de la gama de organizaciones con

y sin fines de lucro, como por ejemplo, las organizaciones B (Troncoso Campos, 2014), las organizaciones de la Economía del Bien Común (Felber y Hagelberg, 2017). Y las organizaciones de la Economía Azul (Pauli, 2011), como desarrollaremos más adelante.

En esta monografía se analizara si estas nuevas formas de Organización del Trabajo conforman un nuevo paradigma o solo son más flexibilización del modelo económico actual (Blanch, 2008).

#### **4 La organización del trabajo y genealogía de sus modalidades.**

En relación al enfoque del cuidado armónico entre la naturaleza y la producción, existen nuevas formas de Organización del Trabajo llamadas Organizaciones “híbridas” que demuestran esta conjunción como respuesta al sistema capitalista actual basándose en la utilización de la economía para resolver desafíos sociales y ambientales. Para poder establecer diferencias y reflexionar sobre el porqué de la aparición de estas nuevas organizaciones del trabajo, se torna necesario realizar un breve recorrido sobre el constructo teórico de Trabajo, la organización del mismo y la genealogía de sus modalidades, para explicar como el capitalismo transversalizó la relación entre el hombre y la naturaleza en la modernidad.

Para este trabajo partiré del concepto de Trabajo de Marx y Engels (1873),

...un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre, media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida.

Al operar por medio de ese movimiento sobre la naturaleza exterior a él y transformarla, transforma a la vez su propia naturaleza (Marx y Engels, 1873, pp. 216-217).

Siguiendo esta línea Neffa (1990), afirma que la noción de Trabajo se construye a través de diversas nociones. Una de ellas concibe al Trabajo como el esfuerzo humano por conocer y dominar su entorno a través de los recursos naturales, con el fin de suministrar esos bienes para la normal reproducción de la especie. Esta noción del Trabajo pone en relieve el derroche de los recursos y su uso plenamente material, poniendo en riesgo el equilibrio natural. Según este autor el Trabajo lo que intenta es humanizar la materia para satisfacer necesidades individuales o de un colectivo. Esta humanización requiere un esfuerzo que es generador de fatiga y riesgos.

Otra noción de Neffa (1990), expresa que el Trabajo es una ocasión privilegiada para tomar conciencia de las potencialidades y debilidades del ser humano y así, desarrollar su personalidad. Esto es posible si se realiza en condiciones y medioambiente de trabajo adecuados.

Rieznik (2001), define al Trabajo como la posibilidad del sujeto de adecuar el entorno a sus necesidades para su supervivencia. “De este modo el trabajo como acción a propósito, guiada por la inteligencia es el producto especial de la humanidad” (p.1).

Es necesario mencionar que el Trabajo puede dar lugar a la producción de bienes y servicios sin fines mercantiles, generándose el empleo cuando el Trabajo es efectuado con el fin de percibir un ingreso o salario a cambio (Neffa, 2003).

Según autores como Grint (1991) y Berger (1958) el Trabajo puede ser visto desde dos perspectivas diferentes: una objetivista donde se lo considera una actividad

que transforma conscientemente a la naturaleza y al hombre mismo independientemente de cómo sea valorado por la sociedad, siendo el medio de creación de riqueza material o inmaterial. Y otra, hermenéutica, como construcción social elaborada según las relaciones de poder. Es un concepto subjetivo y cambiante (en De la Garza Toledo, 2000).

Para lograr una mejor comprensión considero efectivo realizar una breve genealogía sobre los modelos de producción. Antunes (2005), afirma que el capitalismo sufrió varias crisis en el correr de la historia, pero gracias a ello ha adoptado diferentes posicionamientos sociales. Este autor constata que las necesidades y las organizaciones sociales que existían antes del capitalismo, a las que llamó “sistema de mediación de primer orden”, tenían que ver con el relacionamiento e intercambio con la naturaleza respetando la economía de los recursos, para satisfacción de las necesidades humanas. Aquí comienza el primer quiebre de la sociedad, ya que después de la Revolución Industrial, surge el capitalismo, a lo cual el autor le llama “sistema de mediación de segundo orden”, subordinando al anterior. Este sistema de segundo orden tiene que ver con la alienación del trabajo al capital. El capital subordina todas las funciones reproductivas sociales, su objetivo es expandir constantemente el valor de cambio y la completa subordinación de las necesidades humanas, de la reproducción del valor de cambio en el interés de la autorrealización expansiva del capital.

Mintzberg (1991), refiriéndose a la Organización del Trabajo, la actividad humana organizada surge de dos requisitos: la división de trabajo en tareas específicas en lugares estratégicos, y de la coordinación efectiva de esas tareas. Esto a su vez está mediatizado por las relaciones sociales del exterior y del interior de las Organizaciones. Por lo que es importante explicar cuáles son los paradigmas estructurantes de las modalidades de producción y trabajo. Una de las formas de organizar el trabajo es el modelo “taylorista” desarrollado por Charles Taylor (1953). Este modelo contribuyó a pensar el potenciamiento de las estructuras de producción y su rentabilidad. Asimismo, su permanencia a lo largo de la

historia da cuenta de los cambios sucedidos en los últimos siglos y la secuencia histórica de reformulación capitalista.

Según Wittke (2007):

El desarrollo de la organización científica del trabajo, introducida por Taylor (1911), convirtió el trabajo en la repetición de movimientos en forma mecánica y rutinizada, quitándole el valor de ser una forma creativa de la actividad humana. La fragmentación de las tareas realizadas en el trabajo, la medición de los movimientos, gestos y posturas del trabajador, implican la exclusión de las capacidades cognitivo-afectivas de los sujetos. Este modelo, articulado y potenciado con la de la línea de montaje ‘fordista’ (Ford 1929), es el característico de la organización fabril de la sociedad industrial ( p.3).

Este modelo anterior permitió la producción en masa y la creciente capitalización de la actividad industrial, sin embargo esta mecanización del trabajador se ha ido modificando en función de la introducción de nuevas tecnologías en los procesos de producción, lo cual exige al trabajador estar más calificado y cumplir funciones complejas que introduzcan el área cognitiva y emocional. Esto se confirma luego de los estudios de Mayo (1977), en la Western Electric Company, donde se observó que la relevancia de las variables emocionales, tanto de vínculos como del espacio del trabajo, tuvieron efectos en la producción. Este modelo según Wittke (2007), se condensa en el denominado modelo “toyotista”, en el cual se incorpora el nivel subjetivo, ósea, las capacidades cognitivos/afectivas del trabajador en el proceso de trabajo.

Félix Guattari (1996), explica a través del concepto de “Capitalismo Mundial Integrado” (CMI), que el mismo abarca toda la esfera mundial. El capitalismo no controla solo los medios de producción de valores de uso, sino que también es productor de

subjetividades. Los ejes del CMI, son la reducción de espacio tiempo y el desarrollo de nuevas tecnologías de comunicación. Según Deleuze y Guattari (2004), esto es posible gracias a las “maquinas deseantes”, que significa la conexión del campo social y el deseo para producir subjetividad. Luego de este desarrollo según Wittke (2005), surge un dispositivo para organizar estas capacidades cognitivas /afectivas, denominado empresa, “como forma de gestionar estas capacidades cognitivo-afectivas, reintroducidas en el proceso de producción por el modelo “toyotista” y extendidas por el modelo de producción flexible, basado en la gestión del conocimiento” (Wittke, 2005.p.5). Este dispositivo genera una nueva forma de organización del trabajo que da lugar al trabajo por proyectos, el cual coloca al trabajador como responsable de sí mismo y de la empresa. Esto conlleva a una modalidad de sujeción en donde el trabajador deviene en autogestión compulsiva. Para Wittke (2007), a cada modelo de Organización del Trabajo, le corresponde una modalidad de sujeción y de subjetivación del trabajador. En el modelo “taylorista-fordista” la modalidad de sujeción del trabajador es el disciplinamiento, observación y control (Panóptico), como lo mencionaba Foucault en Vigilar y Castigar (1990), y subjetivado por la continuidad laboral y la identidad. En el modelo “toyotista- flexible” la modalidad de sujeción es la autogestión compulsiva, la de subjetivación será la aspiración al éxito y a la autoestima del sujeto.

Siguiendo los modelos de Organización del Trabajo llegamos al de flexibilización y la era de la información. Blanch (2008), afirma que el neoliberalismo instauro el modo de flexibilización del trabajo. Modelo de flexibilización definido como la capacidad que tiene el capitalismo de amoldarse y acomodarse a los diferentes modos de producción que conviven en la actualidad. Este autor define la “flexibilización organizacional del trabajo como tendencia histórica, significa un proceso de transición desde un modelo predominantemente rígido, cerrado, vertical, centralizado y burocratizado hacia otro donde dominan la elasticidad, la apertura, la horizontalidad, la descentralización y la agilidad” (p.2).



Para Castell (1997), desde la década del 90' estamos atravesando un hito fundamental en la historia de la humanidad y la producción de subjetividad gracias a la era de la información y la tecnología. Actualmente se producen nuevas relaciones de poder y nuevos códigos humanos, donde la tecnología se hace una con el hombre y la capacidad de producción se encuentra fundamentalmente en las capacidades humanas. Poder crear herramientas tecnológicas que suplan o mejoren, esto dependerá del propósito y de cómo se relacionen con el trabajo humano, sobre todo que papel tomará esta revolución a la relación armónica con la naturaleza. Según Castells (1997), el núcleo de esta transformación son las nuevas tecnologías de procesamiento de la información y de la comunicación, asemejándose a lo que fue la generación de nuevas fuentes de energía durante el periodo de la Revolución Industrial. Entre sus características se encuentra la aplicación inmediata del desarrollo de las tecnologías que genera, enlazando al mundo a través de la tecnología de la información, a su vez, su difusión es selectiva generando desigualdad a los países y personas que no tienen acceso a la misma. El trabajador es el medio de producción y el modo de sujeción es la innovación, esta se retroalimenta en el campo social para permitir su autoproducción. Y por último, otra de sus características es la de ser flexible, ya que los procesos son reversibles y pueden reordenarse de manera constante, dentro de las instituciones, organizaciones, etc.

Esta era de la información es a la que Castell (2001), denomina como la “nueva economía”, la cual se desarrolla de manera desigual y contradictoria en todo el mundo. El autor realiza una comparación para denotar cual es el modalidad de producción en el paradigma de la tecnología, información y el conocimiento, reconociendo por ejemplo que Internet es una forma de organizar la actividad así como la fábrica en el modo Fordista-Taylorista. Esta “nueva economía”, “tiene tres grandes rasgos que se interrelacionan, es una economía centrada en el conocimiento y en la información como base de la productividad y

de la competitividad, tanto para empresas como para regiones, ciudades y países” (Castells, 2001, p.208)

Para finalizar, la genealogía de las modalidades de producción demuestran que los cambios en los procesos capitalistas del trabajo no son tan profundos sino que expresan una transformación continua dentro de los procesos y sentidos del trabajo, que hace posible otros tipos de control afectando la estructura pero a la vez intensifica el trabajo.

## **5 El Cuidado y el Buen Vivir como desafío de estas nuevas Organizaciones de Trabajo.**

De lo expuesto anteriormente, se desprende la necesidad de definir algunos conceptos teóricos para comprender el surgimiento de estas nuevas organizaciones.

### **5.1 Cuidado:**

Boff (2002), parte desde una perspectiva epistemológica apegada a la teología, la espiritualidad y la ecología, propone al Cuidado como crítica a la civilización actual y lo asume como principio inspirador para un nuevo paradigma de convivencia. Denuncia urgencia y denota síntomas que marcan la destrucción del planeta tierra y de la humanidad. El desarrollo capitalista sacrifica a dos terceras partes de la humanidad, agota los recursos de la tierra y compromete a las generaciones venideras, el autor subraya que existe un camino diferente a este, pero para realizarse se debe recorrer un camino de conversación con los hábitos cotidianos y políticos, privados y públicos, culturales y espirituales. Es necesario un cambio de paradigma que logre enlazar la convivencia con la tierra, con la sociedad a través del respeto, la preservación de todo lo que existe y vive.

La etimología de la palabra Cuidado, proveniente del latín Coera, significa relaciones de amistad y amor, básicamente según el autor, el Cuidado tiene dos lecturas íntimamente vinculadas que son, la actitud de desvelo y atención hacia el otro, y la actitud de preocupación e inquietud hacia el otro. Seguido a esto el autor explica que existen dos modos de ser en el mundo, “el modo de ser trabajo” y el “modo de ser cuidado”, y es aquí donde germina el proceso de construcción de la realidad humana.

El modo de ser en el mundo a través del trabajo, se genera de la interacción e intervención del ser humano en la naturaleza, conociéndola para transformarla. El ser humano construye su hábitat, lo adapta y lo ajusta según sus deseos con su trabajo, participando del proceso evolutivo dirigiendo a la naturaleza y la sociedad hacia un camino de co-evolución. Con respecto al trabajo surge en la actualidad el concepto denominado por Boff (2002) de "Cibionte" que es la unión de lo biológico, lo mecánico y lo tecnológico, compuesto por seres humanos, máquinas y redes de información, constituyendo la base de las sociedades actuales. Éste modo de ser en el mundo según el “modo de ser trabajo” es situarse por encima de las cosas, de la naturaleza y del universo.

Según el autor existe otro modo de ser en el mundo y es el “modo de ser cuidado”. Con otra visión sobre la naturaleza, la relación es diferente, es de sujeto a sujeto, con sentimientos y otros valores. En su propuesta el autor asume que: el ser humano se comporta de manera horizontal, o sea no existe sino que coexiste con todo lo demás, no existe la dominación si no la convivencia través de la interacción y comunión

Éste modo de ser en el mundo, en forma de cuidado permite al ser humano vivir la experiencia fundamental del valor, de aquello que tiene importancia y cuenta definitivamente. No del valor utilitarista, sólo para su uso, sino del valor intrínseco de las cosas. A partir de ese valor sustantivo surge la dimensión de alteridad, de respeto, sacralidad, de reciprocidad y de complementariedad. (Boff, 2002, p.78)

Boff (2002), afirma que en el modo de ser cuidado existen resistencias y confusiones pero que superados con paciencia y perseverancia no habría lugar para la agresividad si no para la convivencia. Rescatar el “modo de ser cuidado” como correctivo fundamental y necesario donde conjuga o entra en simbiosis el ser humano y la máquina, no para someterse a ella sino con el objetivo de mejorar su vida y su medio ambiente (Cibionte). Mediante una manera diferente de entender y realizar el trabajo, tendría lugar la recuperación del Cuidado. Nuestra civilización necesita superar la dictadura del “modo de ser trabajo” dominación. Ésta sólo se ha vuelto destructiva para la tierra y sus recursos naturales, relaciones entre pueblos, y las interacciones de capital trabajo. Según el autor una vez liberado de los trabajos extenuantes y deshumanizadores que ahora son realizados por máquinas, tenemos la posibilidad de recuperar el trabajo en el sentido de transformación de la naturaleza como actividad creativa, de realización personal, y de integración de la misma y del universo. Es posible desarrollar la capacidad de ánimo, de sentir al otro, la compasión al otro, tanto humana como no humana, guiándose por la lógica del corazón. Organizar el trabajo en sintonía con la naturaleza, poner el interés colectivo de la sociedad y la comunidad biótica por encima de los intereses exclusivamente humanos, ser portadores de sentimientos.

## 5.2 Buen vivir:

La construcción del concepto del Buen Vivir se realiza a través de diferentes enfoques socio-políticas y culturales como el Indigenista, Socialista y pos-desarrollista, que ampliaremos más adelante. Según Durkheim (1987), el Socialismo es un plan de reconstrucción de las sociedades enmarcado en un programa de vida colectiva que aspira a una total reconstrucción del orden social basado en la equidad e igualdad social.

Según Dávalos (2008), se entiende por Indigenista la construcción cultural de saberes de pueblos originarios basados en la relación del hombre con la naturaleza y la sociedad.

La concepción sobre el pos-desarrollo según De Sousa Santos (2006), se basa en visibilizar el desarrollo existente antes de la colonización rescatando la idea de desarrollo de los pueblos originarios.

El enfoque socialista del Buen Vivir según Cubillo, Hidalgo y Domínguez (2014), se caracteriza por ser una propuesta racional de transformación social que se basa principalmente en la equidad social manteniendo la armonía con la naturaleza. Como ejemplo de esto, surge en Ecuador un plan nacional de desarrollo llamado “Plan Nacional para el Buen Vivir” (2009-2013).<sup>1</sup>

El enfoque indigenista del Buen Vivir según Cubillo, Hidalgo, Domínguez (2014) y Dávalos (2008), surge desde los saberes ancestrales de los pueblos indígenas y de sus formas de construir su relación con la naturaleza y su sociedad. Más específicamente en Ecuador y Bolivia en estos países se le denomina al Buen Vivir como Sumakkawsay y Suma Qamaña. Estos conceptos alternativos son los que más opciones presentan “dentro de sus marcos teóricos y epistemológicos para reemplazar a las viejas nociones de desarrollo y crecimiento económico” (Dávalos, 2008, p.5). Según Oviedo (2011), define al Sumakkawsay como “El convivir en conciencia armónica es establecer un sistema en que los puntos en común, los acuerdos, las sinergias, los acoplamientos, las empatías, son los que vayan articulando la vida social (cosmunidad) con lo natural, y lo natural con lo humano (individuo)” (p.281). Macas (2010) y Oviedo (2011), consideran al Sumakkawsay y al Buen Vivir como dos visiones totalmente contrapuestas ya que el Buen Vivir se separa de la dimensión espiritual del Sumakkawsay.

---

<sup>1</sup>Senplades, S. N. (2009). Plan nacional para el Buen Vivir 2009-2013. Quito: SENPLADES.

El enfoque pos-desarrollista del Buen Vivir según Cubillo, Hidalgo, Domínguez (2014), Lang, Mokrani (2011) y Acosta (2010-2011), se basan en la trascendencia que le dan los diferentes autores a la preservación de la naturaleza y de la construcción del concepto del Buen Vivir en clave participativa de los diversos aportes de los movimientos sociales. Acosta (2010-2011), afirma que es una “utopía por (re) construir” y concluye que el Buen Vivir es un paso cualitativo importante ya que pasa del concepto de desarrollo y progreso actual a una visión más compleja y diferente. En este enfoque confluyen tanto las “concepciones indígenas, campesinas, sindicalistas, cooperativistas, solidarias, feministas, pacifistas, ecologistas, socialistas, teólogo-liberacionistas, descolonialistas” (Cubillo, Hidalgo y Domínguez, 2014).

Según Gudynas (2011), el origen del Buen Vivir es confuso, si bien las raíces son de los pueblos indígenas, estas concepciones tienen una visión hacia el futuro, también porque existe en diferentes culturas concepciones y significados diferentes, esto lleva al autor a conceptualizarlas como “Hibridaciones” lo que significa, construcciones e innovaciones indígenas que responden a un cambio, a una crítica al desarrollo clásico actual, concluye que se debe tener cuidado y respeto a los contextos donde se aplican estas visiones y saberes, ya que el Buen Vivir no es una “receta para modernizar”.

En conclusión Cubillo, Hidalgo y Domínguez (2014), afirman que las contradicciones de estos tres enfoques pueden impedir que el Buen Vivir se consolide como una forma de vida de relación armónica entre la humanidad y la naturaleza.

## **6 Organizaciones “Híbridas”.**

La organizaciones híbridas afirma Wood Jr (2010), surgen en los años 90 en los países con procesos de privatización y fusión especialmente en los países emergentes debido a la aceleración de los procesos de cambio organizacional. Este proceso de hibridación en las organizaciones tiene un componente de indeterminación, que desestabiliza las bases de referencia existentes entre la cultura local y la cultura corporativa. Esto se debe a que las organizaciones se esfuerzan por imponer valores y prácticas que se mezclan con los valores y prácticas de los ejecutivos locales, creando conflictos. A su vez los diferentes escenarios culturales e institucionales pueden generar diversos híbridos. Según Wood Jr (2010), en su propuesta remarca que las causas del proceso de hibridación y la aparición de organizaciones híbridas se encuentran en la globalización, estos cambios pueden observarse en los países en desarrollo que atravesaron una rápida transición a la economía de mercado, como en los países de Europa Oriental, así como en los países de América Latina que experimentaron una rápida apertura del mercado (Baumann, 2002).

Siguiendo esta línea Wood Jr (2010) afirma que:

“Se puede argumentar que todos los procesos mencionados (es decir, aparición de organizaciones sin ánimo de lucro, privatizaciones, fusiones y adquisiciones, cambio de organización o empresas que van pública) puede generar híbridos, aunque no se puede afirmar que la relación causa-efecto es absoluta” (p.3).

El concepto de "organización híbrida" según el autor surgió por primera vez en la literatura científica en las áreas de organizaciones sin fines de lucro y administración pública, durante la década del 2000, haciendo referencia al tipo de organizaciones que operan en la interface entre el sector público y privado, abordando demandas comerciales. También se utiliza para designar organizaciones que presentan características de organizaciones sin fines de lucro como voluntariado, orientación misionera y enfoque en la creación de valor social,

con características de empresas comerciales, como el interés propio, la orientación al mercado y se centran en la creación de valor económico” (p.2).

Además actualmente estas nuevas formas de Organización del Trabajo conjugan el Cuidado de la vida, los recursos naturales y el respeto hacia la naturaleza como base para la producción económica. Estas nuevas formas de organizaciones productivas llamadas organizaciones “híbridas”, según Troncoso Campos (2014), son organizaciones que generan ingresos pero que cumplen misiones sociales y ecológicas, que históricamente se han asociado con modelos organizacionales sin fines de lucro. Baque Jiménez (2015), afirma que está en auge la discusión sobre la importancia de generar nuevos modelos de negocios de acuerdo a la filosofía del Buen Vivir, en donde exista una sociedad que tome como base el respeto a la dignidad de las personas y las colectividades, en convivencia acorde a la armonía y respeto al medio ambiente. El autor afirma que la principal motivación de estas organizaciones es utilizar sus fuerzas del mercado para resolver los desafíos sociales y ambientales del mundo actual.

Troncoso Campos (2014), afirma que otra de las características de estas formas organizacionales, es que tienen la particularidad de dar sentido humano-existencial a lo que se hace, ya que apunta a una economía regenerativa que construye tejidos sociales y ecosistemas y donde los trabajadores no dejan la vida personal por fuera de la organizacional. En su revisión de la genealogía de las modalidades de producción, Carrelo (2016) afirma que estamos frente a un “taylorismo” disfrazado, ya que esta modalidad de producción apunta a la búsqueda de la eficiencia, la productividad y rentabilidad, pero como si en realidad se tuvieran muchas más posibilidades de realización personal en las organizaciones gracias a la tecnología.



Todos estos autores concluyen que estas formas de Organización del Trabajo denominadas “híbridas” son una respuesta a la crisis medioambiental y social del capitalismo actual.

### **6.1 Modelos de Organizaciones “híbridas”:**

Existen algunos modelos que se consideran organizaciones “híbridas”, como por ejemplo las Organizaciones B, que tienen como característica fundamental según Troncoso Campos (2014), el compromiso con el propósito social y/o medioambiental, la exigibilidad del cumplimiento del propósito y altos estándares de transparencia. Esto se logra a través de un sistema de certificación denominado Sistema B. Este sistema exige una gestión interna responsable y transparente, fiscalizada por una identidad sin fines de lucro llamada B-Lab, la organización debe tener en sus estatutos el compromiso de impacto social y ambiental con el fin de proteger legalmente esta doble misión ante eventuales cambios de dirección.

Otro de los modelos recogidos en este estado del arte son las organizaciones de la Economía del Bien Común, según Felber y Hagelberg (2017), este es un modelo económico integral y coherente, cabe destacar que estos autores están realizando una propuesta como alternativa al comunismo y al capitalismo. Según Carrelo (2016), la Economía del Bien Común es una nueva propuesta económica, social y política que se basa en valores como la solidaridad, la dignidad humana, la justicia social, la sostenibilidad ecológica, la democracia y transparencia. Este modelo en las organizaciones se rige por una matriz utilizada para realizar la medición y el balance, como manera de fiscalizar el Bien Común. Esta matriz coloca e interacciona los valores básicos y constitucionales: dignidad humana, solidaridad, sostenibilidad ecológica, justicia social y democracia – con los grupos de contacto de la Organización: empleados, proveedores, clientes, financiadores, soberanía, generaciones

futuras y naturaleza. Los valores formulados de esta interacción, deben propiciar una calificación del comportamiento de la organización, es decir su aporte al Bien Común.

Dentro de estos modelos también se encuentran las organizaciones de la Economía Azul de Pauli (2011). Según Poveda-Santana (2013), esta economía considera que hay que utilizar el conocimiento ancestral acumulado por años de la naturaleza, con el objetivo de obtener niveles altos de eficacia respetando al medioambiente, para crear riqueza y esto se traslade a las organizaciones. Otro de los objetivos de este modelo según Pauli (2011), es la utilización de los desechos como recurso para seguir un ciclo de producción. Por su parte Loreto, Sáenz, Bolaños, González y Torres (2013), explican que la Economía Azul es un modelo económico sustentable basado en el ecosistema, y que emula el carácter cíclico homeostático de la naturaleza. Se intenta traducir su lógica para ser introducida en las organizaciones (biomímesis), esto significa poner en funcionamiento prototipos que demuestren la posibilidad de crear un modelo de producción y consumo científicamente realizable y económicamente posible, a través de la comprensión, observación y posterior aplicación “del orden sistémico de las interacciones que se presentan en el medio ambiente biofísico” (Loreto, Sáenz, Bolaños, González y Torres, 2013, p.5).

## **7 Consideraciones finales.**

De acuerdo a lo que hemos venido analizando por los diferentes autores llegamos a estas consideraciones finales para pensar futuras investigaciones.

En primer lugar referido a la crisis medioambiental y social actual, encontramos nuevas Organizaciones del Trabajo que aparentemente se diferencian de los modelos

económicos predominantes ya que responderían a una creciente concientización de valorar la relación amorosa y armoniosa del ser humano con la naturaleza.

En segundo lugar, si bien estas nuevas Organizaciones del Trabajo estarían fomentando un trato más justo en función del Cuidado de la dignidad humana y de los recursos naturales, no dejarían de lado la construcción de riquezas como sustento del mundo posmoderno.

En tercer lugar analizando las modalidades de producción actuales, la modalidad de capital cognitivo o modalidad flexible tienen como característica principal introducir los afectos y propósito de vida de las personas en su ámbito laboral, lo cual exige explotar al máximo el potencial del trabajador. ¿Estas nuevas Organizaciones del Trabajo estarían propiciando como modelo de sujeción la innovación?

Refiriéndome a los conceptos tomados como base para esta revisión, Gudynas (2011) afirma que si bien el Buen Vivir es una respuesta posmoderna a la crisis actual, esta puede servir como la alternativa más eficaz, siempre y cuando se respete el contexto donde se aplica y quien lleve adelante la puesta en marcha, “no es una receta para modernizar”. Por otro lado Boff (2002), pone en relieve que hay que rescatar el “modo de ser cuidado” que conjuga al hombre y la máquina, no para someterse a ella sino con el objetivo de mejorar su vida y su medio ambiente (Cibionte). Declara que la organización del Trabajo debe estar en sintonía con la naturaleza y debe poner el interés colectivo de la sociedad por encima de los intereses exclusivamente humanos.

Por esto, las Organizaciones “híbridas” analizándolas luego de estas concepciones, ¿serían un nuevo camino como respuesta a la crisis ambiental?, ¿generarían una nueva forma de Organización del Trabajo a través del interés colectivo de la sociedad en función del

Cuidado del ecosistema?, o en definitiva estas organizaciones “híbridas” parecerían un modelo más de flexibilización del Trabajo.

En base a esta monografía surgen nuevos cuestionamientos como por ejemplo, ¿qué papel juega el compromiso de esta fusión de la sociedad civil, el Estado y las organizaciones privadas, en la producción de subjetividad? Y ¿Que modelos de sujeción se esconden detrás de estas Organizaciones y de esta “nueva economía”?

## 8 Bibliografía:

ACOSTA, A. (2011) “El buen (con) vivir, una utopía por (re)construir: alcances de la Constitución de Montecristi”. OBETS. Revista de Ciencias Sociales. Vol. 6, N. 1. ISSN 1989-1385, pp. 35-67.

ACOSTA, A. (2010). El Buen Vivir en el Camino del Post-Desarrollo. Una lectura desde la Constitución de Montecristi. Fundación Friedrich Ebert, FES-ILDIS.

Baque Jiménez, O. X. (2015). *Propuesta de un sistema de gestión integrados para empresas Híbridas a través del análisis técnico de las normativas ISO: caso de la B-CORPS en Chile* (Doctoral dissertation, Universidad de Guayaquil, Facultad de Ingeniería Industrial, Maestría en Sistemas Integrados de Gestión).

BAUMANN, R. *Brasil en la década de 1990: una economía en transición*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2002.

Berger, P. (1958). *The human shape of work*. London: MacMillan Co.

Blanch, J. M. (2008). *La doble cara (organizacional y personal) de la flexibilización del trabajo, desafíos, responsabilidad y agenda de la psicología del trabajo y*

*de la organización.* Universidad Autónoma de Barcelona.

Boff, L. (2002). *El cuidado esencial. Ética de lo humano. Traducción de Juan Valverde.* Madrid: Trotta.

Carrelo, R. (2016). Economía del bien común, una propuesta integral y holística para la empresa. *Cuadernos de RSO.* Vol. 4 - nº2 2016 p. 63 – 80

Castells, M. (1997). *La era de la información. Tomo 1: economía, sociedad y cultura.* Madrid, Alianza. Representar la comunidad: la teoría sociológica clásica la perspectiva de.

Castells, M. (2001). La ciudad de la nueva economía. *Papeles de población*, 7(27), 207-221.

Cubillo-Guevara, A. P., Hidalgo-Capitán, A. L., & Domínguez-Gómez, J. A. (2014). El pensamiento sobre el Buen Vivir. Entre el indigenismo, el socialismo y el posdesarrollismo. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, (60).

Dávalos, P. (2008). Reflexiones sobre el SumakKawsay (el Buen Vivir) y las teorías del desarrollo. *Boletín ICCI*, 103.

De la Garza Toledo, E. (2000). El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX. The role of the labour concept in the social theory of the XX century.” In: de la Garza Toledo, E.(coord.). *El Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo (Latin American Treatise of the Sociology of Labour).* Mexico: COLMEX.

De Sousa Santos, B. (2006). *Renovar la teoría crítica y reinventar la emancipación social.* CLACSO.

Durkheim, E. (1987). *El socialismo* (Vol. 175). Ediciones Akal.

Falconí, F. (2005). La construcción de una macroeconomía con cimientos ecológicos. *Asedios a lo imposible: propuestas económicas en construcción*, 79-98.

Felber, C., & Hagelberg, G. (2011). *The Economy for Common Good*. Deusto SA Editions

Foucault, M. (1990). *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión*. Siglo xxi.

Grint, K. (1991). *The Sociology of Work*. London: Polity Press.

Guattari, F., & Deleuze, G. (2004). *El Anti Edipo: capitalismo y esquizofrenia*. Paidós Ibérica.

Guattari, F. (1996). *Las tres ecologías*, trad. J. Vázquez Pérez y U. Larraceleta, Valencia, *Pre-Textos*.

Gudynas, E. (2011). *Buen vivir: Germinando alternativas al desarrollo*. América Latina en Movimiento. Publicación Internacional de la Agencia Latinoamericana de Información. *Separata: Destakes del Foro Social Mundial*, 2-4.

Loreto, W. G., Sáenz, P. O., Bolaños, J. R., González, L. S., & Torres, L. S. (2013). DETERMINACIÓN DE FACTORES DE ECONOMÍA AZUL Y SU APLICACION EN LA LOCALIDAD DE USAQUÉN, BOGOTÁ. *Boletín Semillas Ambientales*, 7(1).

Macas Ambuludí, L. (2010). SumakKawsay. *Revista Yachaykuna (Saberes)*, 13, Instituto Científico de Culturas Indígenas, Quito, 13, 39.

Marx, K., Engels, F. (1873). *El capital: El proceso de producción del capital*. Editorial sigloXXI. Recuperado de: <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/bas/es/marx-eng/capital1/>

Mayo, E. (1977): *Problemas sociales de una civilización industrial*. Bueno Aires, Nueva Visión.

Mintzberg, G. (1991). *Mintzberg y la dirección*. Ediciones Díaz de Santos.

Neffa, J, C. (1990): *El trabajo humano*. En *El proceso de trabajo y la economía de*

- tiempo. Contribución al análisis crítico de K. Marx, F.W. Taylor y H. Ford. Buenos Aires: Editorial Humanitas, pp 5-30.
- Neffa, J. C. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. Revista: Orientación y Sociedad, 1. Universidad Nacional de la Plata, Argentina
- Lang, M., & Mokrani, D. (2011). Más allá del desarrollo (Grupo Permanente de Trabajo sobre Alternativas al Desarrollo). Quito, Ecuador. Fundación Rosa Luxemburg/Abya Yala.
- Leonardo, B. (1998). El cuidado esencial, ética de lo humano, compasión por la tierra, Madrid, Editorial Trotta, 2002. CORTINA ADELA, El mundo de los valores, “Ética mínima” y educación, Santafé de Bogotá. El Búho.
- Oviedo, A., & Atawallpa, M. (2012). El posmoderno Buen Vivir y el ancestral Sumakawsay. Guillén, A. y Phelan, M. Construyendo el Buen vivir. Cuenca: Pydlos Ediciones.
- Pauli, G. (2011). La economía azul. Tusquets Editores, Buenos Aires.
- Poveda-Santana, I; (2013). EL DESARROLLO SOSTENIBLE A NIVEL EMPRESARIAL. Ciencia en su PC, () 100-111. *Recuperado de* <http://uacm.redalyc.org/articulo.oa?id=181326400008>
- Rieznik, P (2001). Trabajo, una definición antropológica. Razón y Revolución, 7.
- Disponible en:
- <http://razonyrevolucion.org/textos/revryr/prodetrab/ryr7Rieznik.pdf>.
- Senplades, S. N. (2009). Plan nacional para el Buen Vivir 2009-2013. Quito: SENPLADES.

Troncoso Campos, N. G. (2014). Aporte de la empresa privada en la construcción de valor social y propuesta de modelo de medición de impacto.

Wittke, T. (2005): La empresa: Nuevos modos de subjetivación en la organización del trabajo. En Trabajo y subjetividad. Buenos Aires, Argentina: Paidós. Disponible en:

[http://www.academia.edu/591986/Articulo\\_La\\_empresa.\\_Nuevos\\_modos\\_de\\_subjetivacion\\_en\\_la\\_organizacion\\_del\\_trabajo](http://www.academia.edu/591986/Articulo_La_empresa._Nuevos_modos_de_subjetivacion_en_la_organizacion_del_trabajo).

Wittke, T. (2007). Modelo Psicológico de Análisis Organizacional. EN V Simposio Internacional de Análisis Organizacional. Buenos Aires: Facultad de Ciencias Económicas, UBA. Disponible

en: [https://www.academia.edu/591987/Articulo\\_Modelo\\_Psicologico\\_Analisis\\_Organizacional](https://www.academia.edu/591987/Articulo_Modelo_Psicologico_Analisis_Organizacional).

Wood Jr, T. (2010). Organizações híbridas. Revista de Administração de Empresas, 50(2), 241-247. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902010000200008>