

TEMA 1. INTRODUCCIÓN A LA SOCIOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES

1. Características del conocimiento social

Ninguna reflexión contemporánea sobre la organización de la sociedad o del trabajo en las sociedades contemporáneas puede afrontarse plenamente sin tener como referencia de partida las elaboraciones de los autores clásicos de la Sociología, no sólo por su carácter de clásicos, sino por la enorme influencia que sus aportaciones siguen teniendo sobre los autores y análisis contemporáneos. Ello también ocurre con la temática en torno a la que se desarrolla esta asignatura, sobre la naturaleza de las organizaciones y las profesiones en la sociedad.

La Sociología es una disciplina con un marcado carácter histórico. Nos referimos a ello en varios sentidos. El primero, remite a la idea de que las propias teorías y conceptos sociológicos se gestan bajo condiciones históricas determinadas que dan sentido a los problemas, hipótesis, metodologías y explicaciones e interpretaciones que aportan. Más aún, siguiendo a Alexander, las teorías están precedidas por "procesos no empíricos" que él define como "las tradiciones": una mezcla de dogmas universitarios predominantes en un tiempo y un espacio concretos, y de procesos de socialización intelectual que constituyen los "componentes básicos" en los que se inserta, asimismo, la "especulación imaginativa" del propio científico¹.

Por otro lado, equivale a pensar el desarrollo del conocimiento sociológico en un sentido dialéctico y no acumulativo, que supone el reconocimiento de la existencia de autores "clásicos" a los que de forma permanente se recurre en tanto que "colegas"² con los que se debate y dialoga: aquí, el carácter "histórico" implica asumir la propia historia de la disciplina como parte necesaria del proceso de reflexión, elaboración y confrontación sociológica actual³.

El último sentido de esta afirmación, remite a la idea de la necesidad de la adopción de un enfoque histórico de los problemas que se investigan: la historia nos permite comprender los fenómenos sociales en su forma dinámica, en su proceso de gestación y desarrollo, su carácter de ruptura o de continuidad, aunque ello no quiere decir, como advertía M. Cohen, que lleguemos a pensar la sociología exclusivamente como historia: "es apresurada y falsa la conclusión de que la naturaleza plena de los fenómenos sociales ha de hallarse, por entero y exclusivamente, en su historia"⁴; la aproximación histórica, en este sentido, permite cuestionar generalizaciones y extrapolaciones forzadas de los procesos sociales y facilita acceder a interpretaciones de los mismos de forma más acorde con su devenir.

Un segundo objetivo al que responde este tema, pero que orienta realmente el conjunto del programa de la asignatura, es **evidenciar el carácter necesariamente plural desde el que situar los análisis de las organizaciones y las profesiones en la sociedad.** Ello es así no sólo porque la Sociología en general dirige su mirada a una multiplicidad de fenómenos y procesos sociales, sino porque sobre todo lo hace desde perspectivas diferentes y a menudo enfrentadas entre sí, sin que sea posible en la mayoría de

¹ Alexander, J.C. (1989): Las teorías sociológicas desde la Segunda Guerra Mundial, Barcelona, Gedisa, p. 15. En un sentido similar: A. Gouldner (1979): La crisis de la Sociología Occidental, Madrid, Amorrortu, pp. 22 y ss.

² Expresión utilizada por Warner, R.S. (1982), en "Los usos de la tradición clásica", Smelser, N.J. - Warner, R.S.: Teoría sociológica. Análisis histórico y formal, Madrid, Espasa-Calpe, p. 22.

³ Ver: Alexander, J.C. (1990): "La centralidad de los clásicos", en Giddens, A. - Turner, J.: La Teoría Social hoy, Madrid, Alianza, pp. 22 y ss. También Raison, T. (1970): "Introducción" a Los padres fundadores de la ciencia social, Barcelona, Anagrama.

⁴ Cohen, M. (1965): Razón y Naturaleza, Buenos Aires, Paidós, p. 428. Un conjunto de reflexiones actualizadas sobre la relación entre Historia y Sociología se encuentra en la revista Historia, Antropología y Fuentes Orales, nº 16 (monográfico sobre "Historia y Sociología"), 1996. En particular, los artículos de J. Casanova ("La sociología histórica en España") y de F. Ferrarotti ("Relación entre sociología e historia").

las ocasiones llegar a un consenso⁵ más allá del meramente identificarse y reconocerse como perspectivas sociológicas.

Este carácter plural se evidencia en todas y cada una de las facetas de la propia teoría sociológica, desde las posiciones filosóficas y epistemológicas que subyacen a cada una, hasta las propias posiciones metodológicas y de contenido. La Sociología, como afirma O. Albornoz, es un bien surtido mercado de conceptos, teorías, métodos y técnicas⁶. De lo que se trata, en definitiva, es de reconocer la imposibilidad e indeseabilidad de la pretensión de unicidad⁷ (del objeto, del método, de las definiciones conceptuales...) como criterio decisorio del carácter "científico" de esta disciplina, admitiendo como una señal de identidad que la atraviesa desde sus orígenes la existencia de una pluralidad de perspectivas que desarrollan, con coherencia, líneas de explicación e interpretación de la realidad social diferentes entre sí, al igual que a menudo se dirigen a dimensiones diferentes de la propia realidad social, generando conocimientos por lo tanto no acumulables ni fácilmente intercambiables.

En esta concepción nos situamos entre quienes acogemos positivamente la diversidad de la teoría social, considerando, con Giddens y Turner, que "la proliferación de tradiciones teóricas es una forma de evitar el dogmatismo fomentado por el compromiso dominante con un solo marco de pensamiento", pudiendo contribuir incluso a una mayor coherencia de las elaboraciones⁸, lo cual no excluye la voluntad permanente de diálogo y, en aquello que sea posible, de síntesis. Ello no implica que abracemos abiertamente el "relativismo" epistemológico que niega toda posibilidad de reconocer el "progreso" científico; se trata, más bien, de concebir este no de forma evolutiva y lineal, sino como un progreso dialéctico, que implica necesariamente el reconocimiento de la propia disciplina como una realidad compleja y contradictoria; el sentido de su avance gira, desde esta perspectiva, no en torno a la suma acumulativa de datos aportados por investigaciones sucesivas, sino más bien, como afirma Popkewitz, en torno a "la elaboración por parte de algunos teóricos de nuevos temas con los que considerar el mundo, lo cual ha generado cuestiones inéditas y nos ha estimulado a buscar nuevos datos demostrativos de cómo se construye y se transforma nuestro mundo"⁹.

De hecho, tal como refleja Eduardo Ibarra¹⁰, se puede considerar que las transformaciones sociales, económicas y culturales vinculadas a la generalización de las nuevas tecnologías desde las últimas décadas del siglo XX, entre otras cosas, han tenido un importante impacto en los modos de producción del conocimiento, reforzando particularmente este carácter plural y la diversidad del conocimiento social, siendo un efecto particular en el conocimiento organizacional el nuevo énfasis en la subjetividad —y, por tanto, en los análisis del poder—, que ha ido aparejado del reforzamiento de la cooperación entre distintas áreas de conocimiento, cuyas fronteras se han ido desdibujando, a medida en que se han ido conformando "nuevos espacios de reflexión, desbordando con mucho la tradicional compartimentación de las ciencias".

Finalmente, es preciso llamar la atención sobre el **carácter discursivo y no exclusivamente explicativo o empirista de la Sociología**. Nos referimos con ello a dos dimensiones. Por un lado a lo que desarrolla, entre otros, J.C. Alexander, que considera los "discursos" como marcos de debates que no giran exclusivamente en torno a los descubrimientos empíricos, sino que integran componentes especulativos que las discusiones

⁵ Giddens, A. - Turner, J. (1990): "Introducción", opus cit., p.9. Asumimos, en ese sentido, la afirmación de Pizarro en el sentido de considerar que "la sociología es una disciplina atomizada tanto en cuanto al objeto como en cuanto al método. Ver, de este autor: Fundamentos de sociología de la educación, Murcia, Godoy, 1981, p. 14.

⁶ "Sociología y perspectiva del Tercer Mundo", en Sztompka, S. y otros (1991): Sociología, unidad y diversidad, Madrid, CIS, p. 190.

⁷ Pretensión que tuvo un importante peso tanto en el momento de la génesis de la Sociología como, sobre todo, en un determinado momento posterior a la II Guerra Mundial, bajo la influencia del empirismo lógico-filosófico: Giddens, A. - Turner, J. (1990): "Introducción", opus cit., p. 10.

⁸ Ibidem, p. 12.

⁹ Ver, de este autor: Paradigma e ideología en investigación educativa, Madrid, Mondadori, 1988, pp. 37.

¹⁰ "Teoría de la organización, mapa conceptual de un territorio en disputa", en De la Garza Toledo, E. (coord.): Tratado latinoamericano de sociología del trabajo, México, El colegio de México, 2001, pp. 245-246.

científicas ordinarias, centradas en el contraste entre evidencias empíricas, no contemplan.

La investigación sociológica, de forma explícita o implícita, se inicia siempre desde un marco conceptual (definiciones, categorías, clasificaciones) que establece la propia pregunta que se hace el investigador, el marco de hipótesis que asume y las metodologías a las que recurre para encontrar respuestas; y siempre sus conclusiones suponen un debate no sólo con resultados empíricos de otras investigaciones, sino con las concepciones desde las que éstas se formularon¹¹. Las deliberaciones científicas, entendidas en términos discursivos, recurren a estrategias diferentes, pero no menos rigurosas, de la lógica inductiva y deductiva, o de los métodos exclusivamente empiristas; en ellas entran en juego cualidades como "la coherencia lógica, la amplitud de visión, la perspicacia interpretativa, la relevancia valorativa, la fuerza retórica, la consistencia argumentativa"¹², que pueden tener tanto o mayor peso que las evidencias empíricas en sí. Por lo tanto, la explicitación del discurso pasa a constituir un elemento básico para la validación de la investigación o, en su ausencia, el debate termina entablándose también con relación al mismo. Esta idea se inserta, igualmente, en una consideración de la pretensión de acceder a la verdad no exclusivamente entendida como comprobación fáctica o experimental.

El segundo sentido de esta dimensión lo explicita gráficamente E. Morin: "Todo sociólogo es en parte un científico y en parte un ensayista"¹³, lo cual significa que los sociólogos permanecemos constantemente en una conflictiva relación con la cultura de la ciencia empírica y con la cultura de las humanidades, entre las que se ha producido históricamente una ruptura que no ha cesado de agravarse, y que ha tenido su propio reflejo en el seno de la comunidad sociológica.

Detrás de esta caracterización reposa una idea nuclear: la sociología, fundamentalmente, tomando las palabras de E. Morin, es "una sociedad, es decir, un grupo en el que los conflictos vuelven a empezar y se multiplican sin cesar, y una comunidad, es decir, un grupo que está animado por el respeto de los valores y con una fe común"¹⁴. Como tal fe compartida entendemos **la convicción de que es posible y necesario considerar la vida social como un área susceptible de análisis sistemático, así como la voluntad de ofrecer interpretaciones y/o explicaciones de los procesos y fenómenos sociales, frente a los modos dogmáticos y metafísicos de explicar dicha realidad.**

Desde la pluralidad conceptual, epistemológica y metodológica que caracteriza, y a menudo enfrenta, a las distintas perspectivas sociológicas, éstas comparten la voluntad de relacionar sus análisis e interpretaciones con los procesos -ocultos o manifiestos- que efectivamente conciben que tienen lugar en las sociedades, y no en fenómenos ajenos a éstas (mitos), y dirigen sus esfuerzos intelectuales a la pretensión, directa o indirecta, de poner el conocimiento al servicio de la intervención en la realidad social. Nos identificamos, en este aspecto, con A. Giddens en su diferenciación de la ciencia frente al pensamiento mágico-religioso:

"La ciencia institucionaliza la presentación pública, dentro de las comunidades profesionales, de los modos mediante los cuales se formulan teorías y se realizan las observaciones. Los ideales mediante los cuales la empresa científica es legitimada, que comprenden el libre debate y la comprobación crítica, pueden no coincidir con la práctica real. Pero tanto los ideales como la práctica están a cierta distancia, incluso de las formas más liberales de religión o magia. En estas últimas, las disputas doctrinarias ciertamente ocurren con frecuencia. Pero la religión y la magia raramente

¹¹ Alexander, J.C. (1989): *Las teorías sociológicas desde la Segunda Guerra Mundial*, Barcelona, Gedisa, p.13. González Seara (1983), por su parte, afirma que la científicidad de esta disciplina no depende tanto de la utilización del método propio de las ciencias naturales como de la capacidad de generar conocimientos a través de la investigación social que permitan desarrollar continuamente una teoría sociológica, dando un papel central a ésta: "En primer lugar, es preciso indicar que la metodología se refiere tanto a la teoría como a la investigación, y que sin una teoría desarrollada la investigación posible será de muy reducidas proporciones" (*La Sociología, aventura dialéctica*, Madrid, Tecnos, pp.278 y ss.).

¹² Alexander, J.C. (1990): "La centralidad de los clásicos", opus cit., p. 36. Una obra que trata de dar cuenta específicamente de algunas de las principales aportaciones en este sentido es la recopilación de Q. Skinner (1988): *El retorno de la Gran Teoría en las Ciencias Humanas*, Madrid, Alianza.

¹³ *Sociología*, Madrid, Tecnos, 1995, p. 18.

¹⁴ *Ibídem*, p. 41. Popkewitz utiliza la expresión "comunidades de discurso y compromiso social" al caracterizar la ciencia. Ver, de este autor: *Paradigma...*, opus cit., pp. 31 y ss.

buscan tal impulso legitimado hacia la autotransformación racional sobre la base de la recepción crítica de observaciones documentadas. Esta característica de la ciencia a menudo se vuelve un dogma; pero se trata de uno ausente en la mayoría de las doctrinas religiosas."¹⁵

2. Aproximándonos a la Sociología de las Organizaciones

No resulta fácil hacer una reflexión sobre la Sociología de las Organizaciones en tanto que disciplina académica específica y suficientemente diferenciada de otros campos de la Sociología que se ocupan de las realidades que conforman la industria, la empresa, la organización y el trabajo¹⁶, y más aún si tenemos en cuenta que no sólo la Sociología ha intervenido en la elaboración teórica en este campo, sino que también (y durante cierto tiempo, con mucho mayor empeño que nuestra propia disciplina) se han dedicado a estas realidades disciplinas como la Psicología, el Derecho y la Economía, entre otras. No es, por ello, difícil tener dudas sobre las singularidades de los aportes de lo que en nuestro campo se han considerado disciplinas diferenciadas como la "sociología industrial", "sociología de la empresa", "sociología de las organizaciones", "sociología del trabajo" y "sociología de las relaciones industriales". Ninguna de estas supuestas disciplinas tienen claramente establecidas sus fronteras, que finalmente, a nuestro juicio, han tenido más que ver con las orientaciones teóricas de partida de los autores y de los contextos académicos en los que se desarrollaban que con las realidades de las que se ocupaban que son, básicamente, las mismas.

Siguiendo con la caracterización ofrecida por Castillo Mendoza, en realidad no existe consenso respecto a las "semejanzas y/o diferencias que pudieran existir en relación con el predominio, confluencia o autonomía" de cada una de estas supuestas disciplinas:

"Así, hay autores que consideran que las distintas especialidades aludidas, incluso aquellas que se delimitan recurriendo a vocablos híbridos, <tienen un mismo contenido, pues objeto y métodos coinciden> (Lucas Marín, 1992: 21). En sentido contrario, es posible encontrar propuestas en las que se establece una estricta diferenciación entre cada una de ellas. (...)

Por otro lado, existen planteamientos que admiten tal diversidad pero como partes indudables de una especialidad matriz de las que son componentes más o menos significativos."¹⁷

Finalmente, también existen autores que consideran, en palabras de Castillo Mendoza (y en un sentido similar a lo planteado por Ibarra), "que <la situación actual es de amplia convergencia tanto en la sociología en sí misma como entre ella y otras disciplinas interesadas en los problemas del trabajo> (Miller y Form, 1969: 28) y su organización, por lo que es preciso derivar hacia la multidisciplinariedad con otras ciencias interesadas por objetos y cuestiones semejantes."¹⁸

Desde la búsqueda de la diferenciación, entre las que Castillo Mendoza sitúa a autores como R. Mayntz o Ch. Perrow, se han intentado ofrecer definiciones diversas de la Sociología de las Organizaciones:

"La *sociología de las organizaciones*, que <se centra en el estudio de asociaciones humanas deliberadamente constituidas para conseguir fines concretos> (Castillo Castillo, 1976: 7), partiendo del estudio de la empresa como organización, desplazará progresivamente el centro de

¹⁵ Giddens, A. (1987): *Las nuevas reglas del método sociológico*, Buenos Aires, Amorrortu, pp. 141-142.

¹⁶ Ver, en ese sentido, el texto de Carlos A. Castillo Mendoza "Industria, empresa, organización y trabajo", en el libro coordinado por este autor *Economía, organización y trabajo. Un enfoque sociológico*, Madrid, Pirámide, 1999, pp. 47-93.

¹⁷ *Ibidem*, p. 55.

¹⁸ *Ibidem*, p. 58.

interés a las organizaciones en general, desarrollando teorías generales y esquemas conceptuales específicos que permitan comprender y explicar los problemas fundamentales que les afectan. Simultáneamente, y en función de la real generalización del fenómeno organizacional en un contexto histórico específico, opera sobre el supuesto de la configuración de una sociedad organizacional y la exigencia de analizar sus unidades constitutivas no sólo en tanto que productos sociales sino como constructoras de realidad social tanto dentro como fuera de sí.

Respecto de tales unidades, se busca dar cuenta de lo que se considera que son sus características centrales: <unos objetivos específicos que orientan los restantes aspectos estructurales y funcionales; una red de posiciones ocupadas por individuos reemplazables; una dedicación responsable a las tareas de su posición por parte de los individuos que las ocupan; una estructura o sistema estable y coordinado de relaciones entre las distintas posiciones; y uno o más centros de poder que controlan la actividad de la organización y la dirigen hacia la realización de sus objetivos> (Infestas, 1991: 57). Todo ello visto no sólo desde su lógica interna, sino en la permanente interacción problemática con el contexto social.”¹⁹

Esta caracterización ha sido cuestionada por autores como Burawoy o Maurice, para los cuales se presentan serias dificultades analíticas en la idea de considerar la sociedad como “una sociedad de organizaciones” (en palabras de Perrow), precisamente por “la resocialización y deshistorificación” de las organizaciones desde las que se afronta su estudio²⁰.

Entre quienes se sitúan en una concepción “integradora” de este campo disciplinar, también se han ofrecido planteamientos que otorgan a la Sociología de las Organizaciones la función “matriz” sobre las demás sociologías. Castillo Mendoza recoge, en este sentido, los aportes de uno de los clásicos de la disciplina, Amitai Etzioni (1961):

“En la práctica, la sociología industrial o la sociología del trabajo no estudian la estructuración de la actividad industrial en la forma empresa en su propia especificidad, <sino como cualesquiera organizaciones donde se aplican los principios del cálculo económico [...] se (denominan) con frecuencia sociología de las organizaciones laborales, con independencia del carácter técnico-productivo o las obligaciones sociales de sus actividades> (Podmarkov, 1989: 9). Todo esto es una cuestión que las investigaciones de Burawoy (1989:23) parecieran constatar al considerar la crisis de la sociología industrial y su disolución en la sociología de las organizaciones. En cualquier caso, y asumiendo la preeminencia adquirida, sí que se puede afirmar que esta última <se ha desarrollado gracias a la base proporcionada por los sociólogos industriales> (Miller y Form, 1969: 28), de la empresa y del trabajo.”²¹

De hecho, esta posición suele ir acompañada de una visión de las sociedades contemporáneas en tanto que “sociedades organizacionales”, otorgando a “las organizaciones” en sí mismas el ámbito central a través del cual se materializan las relaciones sociales. La conclusión que deriva del caos de este modelo de caracterización a partir de las definiciones de las diversas sociologías, e incluso de la

¹⁹ *Ibidem*, p. 51.

²⁰ *Ibidem*.

²¹ *Ibidem*, p. 57.

delimitación forzada de sus campos de conocimiento (tanto desde la lógica diferenciadora como de la integradora) es que en realidad lo que se constata es la inexistencia de un “orden teórico” entre las disciplinas aludidas²². Coincidimos, en este sentido, con Castillo Mendoza, con que en el fondo la pluralidad disciplinar no es más que la expresión de diferencias en los contextos académicos y las propias orientaciones y perspectivas de análisis que se asumen sobre una realidad sumamente compleja y cambiante:

“De hecho, podemos entender que la variedad, y los problemas que conlleva, se pueden deber tanto a la amplitud y complejidad de lo abordado como a los diferentes supuestos teóricos (incluso espacios geográficos y momentos históricos) desde los que se elabora cada una de las sociologías en cuestión. Se puede afirmar, con absoluta pertinencia, que los contenidos diferenciados de cada especialidad se diversificaron debido a que, por un lado, cada una se fue polarizando hacia una determinada dimensión de un objeto común constituido por las relaciones, estructuras y procesos propiciados por la cuestión industrial, y, por otro, como consecuencia de la profundización analítica e investigadora, se fue ampliando el campo hacia temas nuevos pero afines que, aunque enriquecieron los enfoques iniciales, reforzaron necesariamente los solapamientos dificultando el trazado de fronteras claras y la separación de intereses propios y autónomos entre sí.

Esto da cuenta de las razones de investigación que subyacen a la diversidad aludida, pero también hay argumentos teóricos que están en el fondo de cada una de las diferentes denominaciones y que hay que considerar. Así, detrás de expresiones como sociología industrial o sociología de las organizaciones parecen encontrarse claves teóricas propias del estructural-funcionalismo y/o de las perspectivas sistémicas; la denominación sociología de la empresa parece construida sobre supuestos accionalistas de corte weberiano y/o fenomenológico; por su parte la sociología del trabajo, en general, se elabora desde referentes críticos cercanos a un tipo de marxismo, pero también hay construcciones de tal especialidad desde supuestos claramente funcionalistas; por último, la sociología de las relaciones industriales con raíces funcionalistas, marxistas o pluralistas.

En fin, estamos ante la cuestión multiparadigmática de la disciplina matriz presente también en desarrollos especializados. Incluso podrían señalarse, también argumentos de tipo geográfico, aunque con una menor consistencia explicativa de la diversidad y sus problemas. La sociología industrial más vinculada al ámbito anglosajón, la sociología de la empresa más desarrollada en Alemania, la sociología del trabajo considerada como más típicamente francesa e italiana, la sociología de las organizaciones con evoluciones paralelas en las áreas anglosajona y francesa y, por último, las relaciones industriales también del área anglosajona. En esta explicación no es tan importante, obviamente, el ámbito propiamente geográfico del desarrollo de tales especialidades cuanto las culturas intelectuales que convergen en ellos y los problemas reales específicos a los que han tenido que responder y que, por tanto, han primado en la constitución y denominación de las especialidades.”²³

No han sido ajenos a este problema, por otro lado, los profundos cambios que han tenido lugar a

²² *Ibidem*, p. 77.

²³ *Ibidem*, pp. 76-77.

lo largo del pasado siglo en la naturaleza de la estructura del empleo y el trabajo, que iba poniendo en evidencia dificultades serias en los marcos teóricos existentes, a los que se iba dando respuestas cada vez más diferenciadas, en el afán de mantener las fronteras supuestamente disciplinares, pero también y sobre todo de un alcance excesivamente reducido: “Lo que en cualquier caso parece claro es que las especialidades sociológicas a las que nos venimos refiriendo, al menos en sus formulaciones paradigmáticas, representan un modo de interpretación particular de un campo que las sobrepasa [...]. En síntesis, podríamos decir que estamos ante un laberinto que nos pone ante la evidencia de una inexistente sistematización teórica que origine las cuestiones centrales que afectan a la industria, la empresa y el trabajo constitutivos de la realidad social capitalista. De esta manera resulta muy difícil delimitar en qué medida se transforman los problemas sociales en sociológicos. De hecho, los presupuestos sociológicos no evidentes resultan un claro indicio de los problemas constitutivos que tienen las sociologías especializadas aludidas.”²⁴

A juicio de Castillo Mendoza, en general en todas estas especialidades, en su intento de elaboración diferenciada sobre el campo de estudio, se ha caído en graves problemas por no tener en cuenta estos supuestos:

- Una **carencia de reflexión epistemológica**, que ha llevado “a operar con objetos teóricos contruidos por otras disciplinas, fundamentalmente la economía, el derecho y la psicología, o a trabajar con objetos materiales (sobre todo la empresa) sin deslindar su pertinencia epistemológica. En ambos casos no se percibe, aparentemente al menos, que en realidad les vienen contruidos, la mayoría de las veces, con un fuerte carácter ideológico que oculta las raíces de su construcción socio-histórica (así, por ejemplo, reducirse a lo que podría denominarse lo productivo-fabril-industrial implica una restricción que oculta la problemática unidad producción/reproducción y la lógica que la sustenta).”²⁵
- Una **salida empirista** “que niega virtualidad al problema teórico-epistemológico en beneficio del reconocimiento fáctico de lo que se investiga; se renuncia a comprender y a explicar saliendo al encuentro de los fenómenos con una óptica pragmático-cuantitativa y sin una estructura conceptual clara, con lo que se transforman, según Merton, en escribanos más o menos hábiles y aplicados que registran tipos de comportamientos consuetudinarios.”²⁶

En definitiva, y siguiendo de nuevo a Castillo Mendoza, “estas sociologías deben empezar por asumirse como especialidades que no son autónomas, no sólo entre sí y de la disciplina matriz, sino de otras ciencias sociales afines. En segundo lugar está el problema teórico de la integración de perspectivas, de la construcción de un marco teórico abierto y realista. Un tercer aspecto del programa aludido tiene que ver con la necesaria derivación de las especialidades hacia el horizonte de la economía política reforzando su intencionalidad crítica. En cuarto lugar está la asunción de que las relaciones sociales que configuran la sociedad son genética y estructuralmente conflictivas. Por último, resulta imprescindible para la clara definición de una nueva problemática socio-históricamente contextualizada que permita avanzar la investigación y reforzar el programa en su conjunto.”²⁷

3. Identificación de las organizaciones.

El problema de la identificación y definición de las organizaciones y las profesiones desde la perspectiva sociológica debe ser afrontado con grandes cautelas, puesto que en el propio proceso de identificación se vierten supuestos que nos orientan hacia alguna de las corrientes teóricas que conviven en la Sociología. Incluso es objeto de debate la necesidad en sí de partir de una definición, pues sobre todo en la Sociología de las Profesiones una de las teorías más cuestionadas en la actualidad –la teoría de

²⁴ *Ibidem*, pp. 78-79.

²⁵ *Ibidem*, p. 79.

²⁶ *Ibidem*.

²⁷ *Ibidem*, p. 80.

los “rasgos”- centró su esfuerzo analítico en este problema definitorio de la identidad de ciertas ocupaciones en la estructura social. En la Sociología de las Organizaciones, siguiendo a Castillo Mendoza, en realidad se pueden establecer dos agrupamientos de las teorías: “Por un lado, los que privilegian la presentación de los contenidos de sus desarrollos teóricos, en función de su devenir histórico o de sistemáticas de carácter muy específico. Por otro lado, nos encontramos con los que tratan los aspectos estructurales, procesuales y contextuales de las organizaciones, así como la interacción de éstos con sus diversos componentes”²⁸. Nos enfrentamos, por tanto, al dilema de elegir una estrategia expositiva que va a estar cargada de orientaciones teóricas y epistemológicas esenciales.

Si recurrimos, como a veces se hace, de las definiciones semánticas del término, poco nos podríamos aclarar, al menos en los principales diccionarios del español.

“Organización: Acción y efecto de organizar u organizarse/Disposición de los órganos de la vida/ fig. Disposición, arreglo, orden.”²⁹

“Organización: 1) Acción y efecto de organizar. Cosa organizada: “Una organización musical”. Conjunto organizado de personas de cierta actividad: “una organización obrera”. También de animales; como la que forman las ovejas. Organismo no del Estado. Se emplea frecuentemente en las designaciones particulares de ellos: “Organización Nacional de Ciegos”. <Sociedad mercantil> con establecimientos o dependencias múltiples. 2) <Sistema>. Manera de estar organizado algo. Particularmente, un país: “Organización política [social]”. ”³⁰

“Organización: 1. f. Acción y efecto de organizar u organizarse. 2. f. Disposición de los órganos de la vida, o manera de estar organizado el cuerpo animal o vegetal. 3. f. Asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines. 4. f. Disposición, arreglo, orden.”³¹

Quizás la definición que más se aproxima a nuestras primeras impresiones sea la tercera de la RAE, al contemplar elementos como el carácter colectivo (“asociación de personas”), su regulación a través de normas y el compartir una finalidad. Así es como, por ejemplo, López Pintor comienza su análisis de la organización burocrática:

“Una organización es una forma de agrupación social cuyas características definitorias son el tener una *finalidad*, una cierta *permanencia* en el tiempo y un cierto grado de *formalización* de las estructuras que la componen y normas por las que se rige.”³²

²⁸ Castillo Mendoza, C.A. (1999): “Industria, empresa, organización y trabajo”, en Castillo Mendoza, C. A. (coord.), opus cit., pp. 70-71.

²⁹ Casares, J. (1984): Diccionario ideológico de la lengua española, Barcelona, Gustavo Gili.

³⁰ Moliner, M. (1983): Diccionario de uso del español, Madrid, Gredos.

³¹ R. A. E. (2001): Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, www.rae.es.

³² López Pintor, R. (1995): “Las organizaciones complejas y la empresa como organización”, en Sociología Industrial, Madrid, Alianza, p. 280.

De hecho, más de una teoría sociológica inicia sus elaboraciones desarrollando estos rasgos de las organizaciones, para después proceder a conceptualizar estos elementos y desarrollar un conjunto de conceptos sobre sus fines, su funcionamiento y estructura y las tipologías de estas asociaciones.

Sin ocultar este carácter parcial y en absoluto neutral de la exposición, partiremos para comenzar el estudio de las organizaciones y las profesiones no tanto de las definiciones que se centran en éstas como un objeto de estudio abstracto (algunas de las cuales estudiaremos en el segundo tema, dada su estrecha vinculación a la perspectiva estructural-funcionalista) situándonos en lo que Castillo Mendoza recoge como “su devenir histórico”. Nuestro referente de partida será, para el caso de las organizaciones, Ch. Perrow (un autor contemporáneo central en este campo).

Para situar las reflexiones en el campo de las organizaciones, comenzamos con las palabras de este autor, heredero de los planteamientos básicos de M. Weber como el primer autor clásico que estableció las bases teóricas de un marco amplio de análisis de las organizaciones en las sociedades modernas, orientado a la consideración de todos los tipos de organización como fenómeno generalizado de las sociedades industriales³³. Perrow es uno de los principales defensores de la centralidad que se puede otorgar en las sociedades actuales a las organizaciones:

“La aparición de grandes organizaciones en los EE.UU. hace de las organizaciones el fenómeno clave de nuestro tiempo y, por tanto, la política, las clases sociales, la economía, la tecnología, la religión, la familia e incluso la psicología social toman el carácter de variables dependientes. Todos estos temas están condicionados de tal forma por la presencia de organizaciones que, cada vez más, desde aproximadamente 1820, por lo menos en los EE.UU., el estudio de las organizaciones debe preceder a cualquier investigación en esos campos. La política cambia drásticamente cuando aparecen las grandes organizaciones. Los políticos provienen de ellas, trabajan entre ellas y les están muy agradecidos. Nuestra estructura de clase fue rehecha por las organizaciones, y la estratificación dentro y entre las organizaciones es el determinante central de nuestro sistema de clases. La economía, cada vez más fundamentada en suposiciones sobre el propio interés individual, flaquea en poder predictivo y relevancia al tiempo que las organizaciones se convierten en los intereses y los actores importantes. Las técnicas de producción de bienes y servicios —la tecnología— carecen de vida propia sin las organizaciones. Por ejemplo, las primeras fábricas concentraban a la gente por razones de control y entonces la maquinaria que asociamos a las fábricas, la tecnología, se inventó para maximizar la utilidad del control de un colectivo de trabajadores dóciles. Hoy en día la tecnología es más el producto de las organizaciones que su motor. La infraestructura social de la sociedad, incluyendo la religión y la familia, ha sido conformada para hacer frente al nuevo fenómeno y tiene cada vez menos una realidad independiente. Finalmente, nuestra psicología social, es decir, nuestras maneras de

³³ *Ibidem*, p. 258. Aunque dedicaremos un esfuerzo específico para analizar los planteamientos de Weber sobre la burocracia, no está de más recoger la estupenda síntesis que López pintor recoge de los mismo, como referencia: “Para Weber la aparición y extensión de las organizaciones en la sociedad moderna constituye un fenómeno a englobar dentro del proceso más amplio de racionalización y desmitificación que acompaña, a lo largo del siglo XIX, al desarrollo del capitalismo industrial. Sus causas habrá que buscarlas en la aparición de las nuevas tecnologías, la expansión de los mercados, el desarrollo de una economía monetaria y las nuevas necesidades de control de la fábrica y el moderno estado. En otros términos, la expansión y desarrollo de las organizaciones son inseparables de las fuerzas, materiales e ideológicas, que ponen en marcha y dinamizan la sociedad industrial” (p. 259).

construir la realidad, está más y más forjada por una acomodación a las organizaciones.”³⁴

El punto de partida de Perrow es su visión de las sociedades contemporáneas en tanto que “sociedades organizacionales”, otorgando a “las organizaciones” en sí mismas el ámbito central a través del cual se materializan las relaciones sociales, en la medida en que las grandes organizaciones han “absorbido” a la sociedad. La tesis central es que, desde el siglo XIX, se inició un imparable proceso de disolución de la sociedad y su absorción por grandes organizaciones:

“Por «grandes organizaciones absorbiendo a la sociedad» quiero decir que actividades que una vez fueron ejecutadas hábilmente por grupos informales pequeños y relativamente autónomos (por ejemplo, familia, vecindario) y organizaciones autónomas pequeñas (pequeños negocios, gobiernos locales, iglesias locales) están siendo ahora ejecutadas por grandes burocracias. Este es el caso de absorción «puro» —la gran organización con muchos empleados—. Como resultado, la organización que emplea a mucho personal puede moldear sus vidas de muchas maneras, la mayoría de las cuales son bastante discretas y sutiles, y las fuentes alternativas de formación de la comunidad declinan.”³⁵

Este proceso de absorción puede llevarse a cabo a través de distintos modelos organizativos: las “grandes organizaciones económicas” directamente, los “satélites” de éstas y las “«sucursales» de organizaciones no económicas”:

Grandes organizaciones de empleados: Las funciones sociales absorbidas se ejecutan dentro de la organización contratando un gran número de empleados en vez de ser ejecutadas por organizaciones independientes pequeñas o por grupos informales. Por ejemplo, para los empleados, su empresa, distrito escolar, asociaciones de voluntarios, constituye una fuente de amigos o pareja, consejo, asistencia médica, instalaciones y oportunidades recreativas, aprendizaje, servicios de comidas y opciones de jubilación. Todos estos servicios pueden ser, y una vez lo fueron, ejecutados por pequeños grupos relativamente autónomos y por organizaciones dentro de la sociedad o pueden ser dejados a la elección individual. Incluyo en esta categoría a las sucursales, franquicias, subsidiarias y demás organizaciones económicas; estas unidades dependientes tienen poca autonomía respecto a los servicios que proveen.

Satélites: Las funciones sociales pueden ser ejecutadas por organizaciones pequeñas que dependen de una o varias organizaciones grandes de empleados. En lugar de incluirse dentro de la gran organización, sus funciones se dejan fuera y los satélites se agrupan en torno a la gran organización, de la que dependen para su supervivencia. Como ejemplo sirven las pequeñas organizaciones que proveen servicios de turismo, comida y médicos, si la compañía empleadora no los realiza; también les proveen de instalaciones recreativas y de ocio adaptadas a la gran organización y de educación especial y funciones de beneficencia, dependiendo de los problemas generados o no satisfechos por la gran organización. La absorción tiene lugar porque la gran organización dicta la política de estas empresas y agencias nominalmente independientes.

³⁴ Perrow, Ch. (1992): "Una sociedad de organizaciones", en R.E.I.S., nº 59, p. 21.

³⁵ *Ibidem*, p. 22.

Sucursales: Estas son series de organizaciones nacionales no lucrativas como Mothers Against Drunk Drivers (Madres contra Conductores Ebríos), la Cruz Roja, ACLU (Unión Americana de Libertades Civiles), partidos políticos y grupos confesionales religiosos y fraternales. La absorción tiene lugar en la medida en que las oficinas centrales, que pueden ser a su vez un gran empresario que provea de servicios similares a los de las grandes empresas, controlan o dan forma a la política de servicios de las sucursales. Este desarrollo es menos poderoso y lineal que los dos descritos anteriormente, ya que los afiliados locales pueden mantener en ocasiones su independencia y, si no, surgen pequeños grupos independientes al margen de la burocracia central. Pero podemos argumentar, si lo comparamos a la América del siglo XIX, que los grupos religiosos están más estrechamente ligados dentro de sus centralizadas sedes confesionales; los servicios de voluntarios están más ligados dentro de grupos nacionales engendrados por ellos, y los partidos políticos son cada vez menos autónomos y con menor frecuencia sobreviven fuera de los partidos mayoritarios.

En los tres casos, los grupos pequeños o las organizaciones formales pequeñas o bien pierden su autonomía o incluso llegan a desaparecer. Sus funciones sólo sobreviven bajo el control o el auspicio de burocracias centralizadas, conformadas por las necesidades de esas organizaciones formales. El proceso de absorción es a la vez deliberado e involuntario; las consecuencias conllevan algunos costes y algunos beneficios. (Parte del coste es organizativo —problemas generados, que ocasionan el que un número mayor de compañías trate de solucionarlos—. De esta manera, mientras se realiza la absorción, el número de organizaciones puede incluso aumentar.)³⁶

Este proceso de absorción, a juicio de Perrow, ha sido posible por la confluencia de “tres fenómenos” de importancia trascendental: la “dependencia salarial”, la “externalización del coste social de las actividades organizadas” a gran escala y “el desarrollo y la difusión de una forma nueva de burocracia, «la burocracia industrial»”.

La dependencia salarial es un requisito de la “absorción” de la sociedad por las organizaciones: aseguraba la integración obligatoria de los ciudadanos en una organización para garantizarse la supervivencia; en la “sociedad de las organizaciones” el autoempleo “tenía que declinar como categoría”. Por otro lado, la “externalización” de muchas actividades supone la ocultación de los costes sociales que derivan de la actividad económica a gran escala, y su “diseminación en las partes más débiles de la sociedad para asegurar la legitimidad de las grandes organizaciones”, así como la implicación en estos de los gobiernos, los servicios y organizaciones de voluntarios, que asumen buena parte de costes sociales como “el desempleo, la superpoblación, los conflictos, la alienación, la patología social e incluso la necesidad del recreo de masas”. Finalmente, la burocracia permitió la introducción de “controles discretos y no invasivos”: “las organizaciones son, sobre todo, herramientas para el control y la coordinación de las actividades de la mayoría de los más o menos indispuestos trabajadores. La dependencia salarial les llevaba a la organización, pero para que una sociedad de organizaciones pueda existir, el control organizativo tiene que ser eficiente y, sobre todo, relativamente discreto, aceptado y legítimo. La burocracia industrial hizo esto posible y lo diseminó hasta el día de hoy; el término «burocracia» es prácticamente sinónimo del de organización”.

Para el autor no resulta indiferente la forma de caracterizar estos fenómenos:

³⁶ *Ibidem*.

“Mis tres fenómenos clave pueden describirse con términos convencionales cuando la sociedad de organizaciones se asume y acepta sin críticas: mano de obra, infraestructura y administración. Si a éstas añadimos capital y tecnología, puede escribirse una historia optimista, completamente convencional, de nuestro tiempo, ignorando, creo yo, el sentido real que emerge cuando se utilizan en su lugar la dependencia salarial, la externalización y los controles discretos, y el capital y la tecnología son vistos como dependientes de ellos.”³⁷

En palabras de Rodríguez y Guillén, el papel clave de las organizaciones en las sociedades deriva de su carácter colectivo, su capacidad de respuesta y, sobre todo, de su capacidad de concentración de poder y control:

“Las organizaciones son los elementos fundamentales con los que se construye la sociedad actual, son los vehículos principales a través de los cuales se desarrolla la acción colectiva (Coleman, 1974). Por encima de todo, las organizaciones coordinan las acciones de las personas en la búsqueda de objetivos demasiado amplios para poder ser alcanzados individualmente. Cuando los grupos de intereses y las clases sociales realizan acciones colectivas, lo hacen utilizando organizaciones. Cualquier tipo de movimiento social tiene una mayor probabilidad de éxito si puede utilizar para su acción organizaciones ya existentes (Tilly, 1978). El Estado es en sí mismo un aparato organizacional. Las luchas por poder y control en las sociedades modernas implican el enfrentamiento entre organizaciones por conseguir posiciones privilegiadas en la estructura estatal, así como enfrentamientos entre el Estado y otros tipos de organizaciones. La concentración de poder en las organizaciones permite alcanzar objetivos a gran escala en las sociedades complejas y también permite algunas de las acciones más problemáticas que afectan a la sociedad. Las organizaciones se infiltran en nuestras vidas, y tendemos a considerar su existencia como algo dado. La mayor parte de las vidas de los individuos sólo se puede describir en términos de sus relaciones con organizaciones: nacido en un hospital, educado en escuelas, empleado por una empresa, cuidado por la organización sanitaria, e incluso entretenido por ciertas organizaciones. Progresivamente, además, un número mayor de tareas de nuestra sociedad es resuelto no por organizaciones individuales, sino por grupos de organizaciones en interdependencia. Dado que las organizaciones interpretan papeles cruciales en la sociedad moderna, la velocidad y dirección del cambio social depende de las dinámicas de las organizaciones. En concreto, la habilidad de la sociedad en su conjunto para responder a condiciones cambiantes depende del nivel de respuesta de las organizaciones que la forman y de la diversidad de sus poblaciones de organizaciones (Hannan y Freeman, 1989).”³⁸

Obviamente, no es unánime en la Sociología la aceptación de este papel central que Perrow y otros autores otorgan a las organizaciones en la vida social; de hecho, como reconoce López Pintor, se trata de una de las cuestiones más relevantes, si bien no es ésta el área sobre la que se ha vertido más esfuerzo investigador³⁹. La tesis de Perrow no cabe duda de que se presta a ser debatida: ¿en realidad, las relaciones sociales dependen de esta manera de las organizaciones, o son las organizaciones un

³⁷ Perrow, Ch., opus cit., p. 23.

³⁸ Rodríguez, J. A. y Guillén, M. (1992): “Organizaciones y profesiones en la sociedad contemporánea”, *REIS*, nº 59, p. 10.

³⁹ Opus cit., p. 263.

instrumento y un medio importante para la articulación de dichas relaciones entre distintos sectores y grupos sociales? O, en términos más clásicos, ¿es ésta una “sociedad de organizaciones” o una sociedad de “capitalismo organizacional”, tal como plantean otros autores para referirse a los modelos de organización económica típicos de los años 50 y 60 del siglo pasado, en los que se otorga un papel central a las organizaciones precisamente porque se asume un modelo de política económica de concertación y negociación, frente a los modelos neoclásicos que otorgaban al mercado el principal protagonismo en el funcionamiento económico de las sociedades?⁴⁰ Con todo, sus análisis nos sitúan claramente ante algunos de los principales problemas que me gustaría tener presente en el desarrollo de la asignatura: el papel de las organizaciones en el devenir de las relaciones sociales y, por tanto, en el ejercicio del poder y del control en la vida social, y a su vez el papel de poder y el control en el interior de las propias organizaciones. Más allá de los matices que pueden seguir dándose entre distintas vertientes del pensamiento organizativo que se sitúa en un marco de reflexión crítica sobre las sociedades contemporáneas sobre estas cuestiones, va a resultar crucial un principio de partida que marca nuestra visión del mundo organizativo: que si una aportación puede hacerse desde la Sociología actual es la superación de aquellas visiones que consideran la problemática de la racionalización y la eficiencia como ajena a las relaciones de poder en las que se sustentan las distintas fórmulas de organización que se imponen en las asociaciones de cualquier tipo existentes en nuestra sociedad. Esta idea es quizás en la que mayor énfasis pone Perrow cuando ofrece su marco de análisis de la “sociedad de las organizaciones”:

“Para la mayoría de los teóricos organizativos, burocracia significa eficiencia, pero para mí es principalmente un dispositivo de control discreto de un poder sin precedentes, tan eficaz y efectivo que podría suplantar muchos de los controles que tenían otras fuentes, tales como las relacionadas con la familia, la iglesia, el vecindario y la colectividad, eliminando la necesidad que se tenía de ellos en las sociedades no organizativas y debilitando dichas instituciones. Se estaban inculcando «costumbres del corazón», a menudo a la edad de diez o doce años, a los dieciséis sin falta, y más tarde, ya en nuestro siglo, a los dieciocho.”⁴¹

S. Clegg (1990) llama la atención al hecho de que las tesis de Perrow han contribuido en gran medida a una comprensión de la burocracia en términos de un proyecto “moral”, al concebirla como una garantía frente a posibles tratos discriminatorios sustentados en condiciones diversas (identidad, etnicidad, género, edad, religión, sexualidad,...); su “moralidad” descansa la promesa implícita de tratar a cada persona de acuerdo sólo con su estatus de miembro de la organización, al margen de otros aspectos de su identidad. De esta manera, Clegg llama la atención sobre los supuestos liberales desde los que Perrow interpreta la burocracia y la termina defendiendo: la “vida pública” termina siendo una vida organizativa para mucha gente.

No es ajena la definición e identificación de las organizaciones y de su papel en la vida social de las teorías que sustentan el trabajo del sociólogo; más aún, tal como resalta Castillo Mendoza, partiendo de esta tesis del carácter “estructurador” de las organizaciones en el devenir de la vida humana, la misma “*Teoría de la Organización*” resulta crucial para poder comprender las sociedades actuales, que son también un resultado de las teorías aplicadas a lo largo del siglo XX en las propias organizaciones:

⁴⁰ Por ejemplo, A. Bilbao Sentís (1999): “Modelo socioeconómico y organización de las relaciones laborales” en Castillo Mendoza, C.A. (coord.): Economía, organización y trabajo. Un enfoque sociológico, Madrid, Pirámide, p. 235. Para este autor, “La noción de <capitalismo organizado> o de <organización corporativa de la economía> implica diversos rasgos. En primer lugar se asienta el principio de la seguridad en el empleo. En segundo lugar, la competitividad entre las distintas economías se plantea en términos de confrontación entre economías nacionalmente organizadas. Por último, desaparece la opacidad de las relaciones económicas. Los procesos de innovación tecnológica, de competitividad internacional, organización de la producción y las relaciones laborales son objeto de negociación. La anterior noción del mercado como factor de coordinación desarrollada sobre el hecho mismo del mercado es sustituida ahora por la organización política asentada sobre la negociación.”

⁴¹ Perrow, Ch. (1992), opus cit., p. 40.

“El hecho organizacional ha venido constituyendo, desde finales del primer tercio de este siglo que concluye, un fenómeno crecientemente estructurador de la vida de los seres humanos en sus más diversas dimensiones. Esta peculiaridad, que hoy se ve reforzada por los rasgos más estratégicos de la globalización, hace que sea necesario contar con un cuadro comprensivo de la Teoría de la Organización que permita delinear su conformación como campo de conocimiento, perfilar los aportes e insuficiencias de cada enfoque y enfatizar los dilemas que afronta un ámbito disciplinario permanentemente atrapado en la tensión entre la racionalización y el poder. La indagación propuesta pone en evidencia un campo de saberes de carácter multidisciplinario, diverso, fragmentado, complejo y plural, que no permite reconocer a las organizaciones de un modo claro y definido. Sin embargo, y a pesar de sus limitaciones, resulta impensable hoy en día intentar comprender los procesos de constitución y cambio de la sociedad, y de sus diversas instancias de institucionalización, al margen de dicha Teoría. Asimismo, resulta fundamental por cuanto los saberes que aporta han constituido el fundamento del diseño y aplicación de dispositivos de gestión que impactan en las relaciones entre los agentes que participan en las organizaciones y más allá de ellas.”⁴²

Teniendo en cuenta esta consideración de las teorías como parte del proceso histórico que ha acompañado a la configuración del fenómeno organizacional en nuestras sociedades, pero también teniendo presente –más si cabe- a las propias teorías como resultado de procesos socioeconómicos más amplios, vamos a enfrentarnos ahora a una visión panorámica de este campo disciplinar. Para ello, seguiremos fundamentalmente los aportes de E. Ibarra Colado⁴³, si bien también tiene interés también la visión panorámica que nos ofrece López Pintor en el texto que hemos venido trabajando hasta ahora. En esta primera aproximación a los principales marcos teóricos, adoptaremos una estrategia expositiva sociohistórica, que nos va a permitir visualizar en principio las estrechas relaciones de las perspectivas diversas con determinadas tendencias y dinámicas de los entornos y momentos históricos en las que han adquirido relevancia y en las que, a su vez, han podido jugar un papel específico. El desarrollo posterior, en los siguientes temas del programa, no estará exento de esta visión sociohistórica de los conceptos, teorías e investigaciones, pero se llevará a cabo teniendo en cuenta más sus propios contenidos.

4. Las teorías de las organizaciones en sus contextos.

No existe, obviamente, un consenso establecido para ofrecer una caracterización del proceso de configuración de la Sociología de las Organizaciones. Dependiendo de lo que se consideren saberes propios de la disciplina se ofrecen periodizaciones diferentes y clasificaciones de los enfoques analíticos difícilmente integrables. Es por ello que hemos incluido como lecturas de este tema las aportaciones de dos autores que no son más que una muestra de las divergencias en este terreno, aunque efectivamente representan dos formas bien distintas de aproximarnos a esta disciplina.

De un lado, López Pintor, que se sitúa más abiertamente en el campo de la Sociología Industrial, sitúa el punto de partida de la disciplina en las primeras reflexiones sociológicas sobre la burocracia (Mosca, Michels y, sobre todo, M. Weber), y a continuación intenta hacer un recorrido por las

⁴² Castillo Mendoza, C.A. (1999): “Introducción”, en *ibídem*, p. 15.

⁴³ Ibarra Colado, E. (2001): “Teoría de la organización, mapa conceptual de un territorio en disputa”, en De la Garza Toledo, E. (coord.): *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo*, México, El Colegio de México. También se encuentra una versión de este trabajo en el libro coordinado por Castillo Mendoza, ya citado.

aportaciones diversas de la Sociología a los análisis de las distintas dimensiones del fenómeno de las organizaciones complejas.

De otro lado, E. Ibarra Colado nos ofrece una revisión de lo que él denomina “Teoría de la Organización” (que integra los aportes de las diversas disciplinas, no sólo la Sociología) organizada en cuatro grandes períodos y al exponer sus principales señas de identidad nos va exponiendo una síntesis de sus principales ámbitos de reflexión y aportaciones teóricas. Vamos a partir de este esquema, si bien tendremos en cuenta también algunas de las reflexiones del autor anterior.

En primer lugar, como se anticipó, Ibarra Colado considera que es posible distinguir entre cuatro etapas: pensamiento preorganizacional, primeras elaboraciones teóricas, institucionalización de los saberes sobre la organización y los desarrollos recientes, en los que Ibarra considera que se ha procedido a una “bifurcación” de los saberes.

4.1. Primera etapa: pensamiento preorganizacional

La primera etapa transcurre entre 1870 y 1925, y él la considera “un momento preorganizacional, pues corresponde a una realidad histórica que antecede a un conjunto de saberes sobre la organización, como institución esencial de las sociedades modernas del siglo XX”; en este periodo, a juicio del autor, “se hacen cada vez más evidentes los problemas de organización asociados al surgimiento de la empresa moderna y la profesionalización de la administración; por ello, las condiciones de formación de los saberes sobre la organización se encuentran desde entonces fuertemente vinculadas a las necesidades del mundo socioeconómico de la empresa”⁴⁴. ¿A qué necesidades se refiere el autor?:

“Entre 1870 y 1925 se produjeron muy importantes cambios provocados por la ampliación de los mercados, el incremento de la competencia y el acelerado desarrollo tecnológico, los cuales impactaron fuertemente la situación de la industria. Con ello, las empresas experimentaron una etapa de desorden, que debía ser enfrentada mediante la implantación de nuevas formas de organización y dirección industrial. El paso del taller artesanal a la fábrica mecanizada, y de la empresa familiar a la gran corporación por acciones, se produjo tan sólo en treinta años.”⁴⁵

Es importante detenernos algo más en los procesos a los que alude el autor, que han tenido una trascendencia central en la configuración no sólo de la propia Teoría de la Organización, sino en la configuración del mundo organizativo y laboral del pasado siglo.

Como han podido estudiar en otras asignaturas, la configuración de los procesos de trabajo a lo largo de la historia del capitalismo no ha sido en ningún caso homogénea. Los autores clásicos de diversas orientaciones llaman la atención sobre la relevancia de los procesos de división y especialización del trabajo que tienen lugar desde finales del siglo XVI, pero que se intensifican a partir del siglo XVIII, en lo que Marx denominó “periodo manufacturero” y que en el siglo XIX sufren una nueva convulsión con la introducción de la maquinaria y la gestación de la industria moderna. Pero los grandes avances tecnológicos que acompañan el desarrollo de la Gran Industria se ven continuados por una serie de transformaciones del proceso de trabajo centradas –al igual que ocurrió en el período manufacturero– en la **fuerza de trabajo**, en el modo de operar de los obreros, y es en ellas en las que van a aparecer las transformaciones derivadas de la aplicación por vez primera de “teorías de la organización científica”, que tuvieron en el **taylorismo** su primera expresión.

⁴⁴ Opus cit., p. 248.

⁴⁵ Ibídem.

La importancia que adquirieron los trabajos de Taylor a finales del siglo XIX y principios del XX debe ser analizada no sólo atendiendo a los contenidos específicos del sistema propuesto por este ingeniero norteamericano; también es preciso considerar el momento histórico en que surge, los problemas a los que se enfrentaba el capitalismo ante las transformaciones que había sufrido anteriormente el sistema productivo. Básicamente, en lo referente a la reorganización global que sufre la economía capitalista en estos años, numerosos autores han aludido a la aparición del “Capitalismo Monopolista”, expresión que intenta reflejar las modificaciones en el mercado capitalista de vital importancia para el funcionamiento y estructuración del Modo de Producción que tienen lugar vinculadas a la industrialización.

Si bien hasta este momento las empresas eran propiedad de un capitalista en particular o de un reducido grupo de ellos, y la “libre competencia” era la norma de funcionamiento predominante en el mercado (cada sector de la producción era atendido por cierta cantidad de empresas que competían entre sí para ganarse un mercado no asegurado de antemano), a lo largo del último cuarto del siglo XIX comienzan a gestarse nuevas formas de funcionamiento económico en países como Alemania o USA – que llegan a erigirse en países centrales- y que darían como fruto lo que se ha dado en llamar la “etapa monopolista” del Capitalismo.

En la obra de Marx y de otros autores clásicos encontramos un análisis de las etapas anteriores pero, si bien en algunos trabajos se reconoce la existencia de una tendencia a la concentración y centralización del capital, no se llega a considerar la importancia que esta tendencia tendría para la existencia del propio Modo de Producción. Como señalan Baran y Sweezy⁴⁶, esto en gran parte puede comprenderse por la escasez de material empírico con que contaban para poder analizar este fenómeno en todas sus consecuencias: la época que Marx, Durkheim, o Smith entre otros conocieron fue la del predominio de la “libre competencia” y en el país central de este modelo, Gran Bretaña.

Es así que habremos de esperar a la aparición del libro de Lenin “El imperialismo, fase superior del Capitalismo” para encontrar entre autores de esta época el establecimiento de una conexión entre la tendencia a la concentración de capitales y el surgimiento de una nueva fase del Capitalismo. Es esto lo que se deduce de las palabras del propio Lenin:

“La concentración, al llegar a un grado determinado de su desarrollo, puede decirse que conduce por sí misma de lleno al monopolio, ya que a unas cuantas decenas de empresas gigantescas les resulta fácil ponerse de acuerdo entre sí y, por otra parte, la competencia, que se hace cada vez más difícil, o sea, la tendencia al monopolio, nacen precisamente de las grandes proporciones de las empresas. Esta transformación de la competencia en monopolio constituye uno de los fenómenos más importantes –por no decir el más importante- de la economía del capitalismo de los últimos tiempos...”⁴⁷

Al hablar del advenimiento de la etapa monopolista, hemos de resaltar cómo se genera en el seno de fuertes contradicciones entre la estructura y el funcionamiento de las empresas capitalistas y el característico funcionamiento del mercado según la “libre competencia” que ponían en peligro el mantenimiento de unos índices de ganancias óptimos y, por tanto, de los niveles de acumulación deseados. Según nos plantea Sohn Rethel:

“Un aumento en la intensidad del capital y una creciente composición orgánica del mismo lleva, en un determinado momento, a un cambio

⁴⁶ Ver la introducción de su obra El Capital Monopolista (México, Siglo XXI, 1976). En la misma, se hace una revisión del estudio de esta fase del capitalismo por los teóricos marxistas (pp. 10-16).

⁴⁷ Lenin, V. (1981): “El Imperialismo, fase superior del capitalismo”, en Obras Escogidas, Tomo I, Moscú, Progreso, p. 691.

en la estructura de los costes de producción, sumado a un dominio creciente del elemento llamado indirecto o fijo del coste. Esto no varía con el volumen de producción y permanece constante incluso cuando la producción tiene que parar temporalmente, como sucede en casos de grave depresión económica. (...) En otras palabras, la creciente composición orgánica del capital hace que cada vez sea más difícil adaptar la producción a los mecanismos del mercado. La única reacción posible por parte de las empresas afectadas por esta contradicción es la de ser llevadas, como una cuestión de vida o muerte, a controlar los movimientos del mercado y a convertirse, de este modo, en monopolios.”⁴⁸

La superación de estas contradicciones, apunta Sohn Rethel, vendrá dada por transformaciones en la estructura del mercado y en la productividad del trabajo; concretamente, la ampliación de mercados y una subida del índice de explotación del trabajo. Veamos más detenidamente ambas.

Los distintos autores destacan en el Capitalismo Monopolista sobre todo los aspectos ligados a la transformación del mercado y la nueva expansión colonial –externos, pero no desconexos, a los procesos de trabajo-. Quizás sea indicativa de este planteamiento la siguiente cita de Lenin, donde se llega a caracterizar el Capitalismo Monopolista como la fase en que

“...Ha tomado cuerpo la dominación de los monopolios y del capital financiero, ha adquirido señalada importancia la exportación de capitales, ha empezado el reparto del mundo por los trusts internacionales y ha terminado el reparto de toda la Tierra entre los países capitalistas más importantes.”⁴⁹

Además de las características del Capitalismo monopolístico hay que resaltar la creciente **intervención del Estado** en la economía. Y al respecto, podemos decir, con Mandel, que

“la transición del capitalismo competitivo al imperialismo y al capitalismo monopolista alteró necesariamente tanto la actitud subjetiva de la burguesía hacia el Estado como la función objetiva desempeñada por el Estado en la ejecución de sus tareas centrales.”⁵⁰

Se trata, fundamentalmente, de una transformación en la forma en que el Estado desempeña sus funciones tradicionales, transformación sumamente compleja pero necesaria para asegurar la pervivencia misma del Modo de Producción en su nueva fase monopolista. Dada la complejidad de esta situación, no se puede hablar de una única razón que explique la necesidad del aumento del intervencionismo estatal; más bien podemos hablar de distintas razones que están ligadas al resto de transformaciones estructurales que acompañan a la aparición de los monopolios (internacionalización del capital, control del mercado, imperialismo,...). Siguiendo a Braverman y Mandel, podemos hablar de los siguientes procesos:

1. Un rasgo distintivo del capitalismo monopolista viene dado por la tendencia a **generar mayor excedente económico del que puede absorber**; esto predispone al capitalismo a la aparición de desórdenes en su funcionamiento global, a crisis económicas e incluso políticas que pueden amenazar al propio Modo de Producción. Y ésta es una situación que hace necesaria la **actuación reguladora del**

⁴⁸ Sohn Rethel, A. (1979): *Trabajo manual y trabajo intelectual*, Barcelona, El Viejo Topo, p. 141.

⁴⁹ Lenin, V., opus cit., p. 754.

⁵⁰ Mandel, E. (1979): *El capitalismo tardío*, México, Era, p. 467.

Estado, que tiene sobre sí la responsabilidad de aumentar lo más posible las condiciones generales de producción y de garantizar la acumulación de capital⁵¹.

2. El creciente intervencionismo del Estado se nos muestra también ligado a la necesidad de **regular las relaciones entre los distintos países** en función de la nueva situación de dominio imperialista e internacionalización del capital que se instaura. Así, nos dice Mandel que

“El surgimiento de los monopolios generó una tendencia a la sobreacumulación permanente en los países metropolitanos y una tendencia correspondiente a la exportación de capital y a la división del mundo en dominios coloniales y esferas de influencia bajo el control de las potencias imperialistas. Ello provocó un pronunciado aumento de los gastos militares y un crecimiento del militarismo. Esto, a su vez, condujo a un gran desarrollo del aparato estatal que implicó una desviación sustancial de ingresos sociales hacia el Estado.”⁵²

El aumento de los gastos militares por la vía del Estado cumple una doble función; por un lado, tiene que ver con la necesidad defensiva de las potencias imperiales entre sí (debido a la competencia que surge entre ellas por ampliar o asegurar sus zonas de influencia) o también la de reprimir los movimientos revolucionarios en aquellos países dominados donde pudieran poner en peligro la dominación imperialista; pero, por otro lado, según resalta Mandel, también estos gastos militares se vuelven necesarios desde un punto de vista estrictamente económico, al haberse convertido en una fuente adicional de acumulación de capital⁵³.

3. Otra de las razones en las que se sustenta la necesidad de una mayor intervención del Estado está ligada al **aumento de la pobreza y la inseguridad de la vida social**, ahora concentrada en las ciudades, que desbordan la capacidad de las obras filantrópicas privadas para absorberlas y que llevan a un desarrollo del papel “benefactor” del Estado, en evitación de que esta situación llegue a amenazar seriamente la estructura social. Es así como el Estado llega a convertirse en el principal responsable de problemas que, como el paro, tienen su raíz en el propio sistema económico⁵⁴.

4. Por último, hemos de aludir a la **extensión de la legislación y los servicios sociales** a cargo del Estado, entre los que destaca la expansión del servicio educativo público. Si bien en esta expansión han jugado un papel importante fuerzas contradictorias entre sí (habría que mencionar, por un lado, la dinámica de la lucha de clases y, por otro, las propias necesidades de reproducción ampliada del Modo de Producción), hemos de señalar que este papel del Estado como suministrador principal de servicios ha provocado una redistribución significativa del valor socialmente creado hacia el presupuesto público⁵⁵, al mismo tiempo que ha convertido al Estado en uno de los principales empleadores en los países capitalistas.

Pero también las transformaciones de finales del siglo XIX y principios del XX afectaron a los procesos de trabajo. A pesar de las transformaciones que se fuerzan en la estructura misma de los capitales y de las empresas productivas, los monopolios siguen constituyendo verdaderas empresas capitalistas, regidas por su objetivo último, la valorización del capital. Y aquí radica la importancia de los

⁵¹Encontramos planteamientos similares en ambos autores. Ver: Braverman, H. (1980): Trabajo y Capital Monopolista, México, Nueva Visión, p. 328 y Mandel, E., opus cit., p. 471.

⁵² Mandel, E., opus cit., 1979, p. 467.

⁵³ Si bien Braverman resalta sobre todo la relación del intervencionismo estatal y del aumento de los gastos militares con la necesidad de regular las relaciones entre los distintos países en términos de la dominación y la competencia imperialista, Mandel resalta también la faceta “económica” de estos gastos. Ver: Braverman, opus cit., p. 329 y Mandel, E., opus cit., p. 468.

⁵⁴ Braverman, H., opus cit., p. 330.

⁵⁵ Mandel, E., opus cit., p. 469. Braverman, H., opus cit., p. 330.

procesos de trabajo en esta nueva fase: éstos constituyen el lugar fundamental de la valorización del capital, y por ello se van a imponer nuevas transformaciones encaminadas a aumentar su productividad.

Para abordar la mejora de la productividad el capital cuenta con las dos soluciones tradicionalmente empleadas: la renovación de la tecnología y el fomento de nuevas medidas racionalizadoras en el modo de operar de los obreros. Va a ser esta segunda alternativa la que prima en los momentos iniciales del Capitalismo Monopolista. Son varias las razones que nos llevan a afirmar esto:

1. Por la situación de crisis a la que se enfrentaba el Capitalismo a finales del siglo XIX, crisis que extrema la necesidad de aumentar el plusvalor.

2. Por el hecho de que, a pesar de que la maquinaria permitió acceder al capital a mayores niveles de control sobre los obreros, no eliminó del todo la posibilidad de resistencia obrera, que fue adquiriendo nuevas formas y siguió constituyendo un grave problema al que tenía que enfrentarse el capital.

3. Por el aumento de la parte constante del capital a invertir que requieren las industrias maquinizadas: el enorme esfuerzo de inversión que requieren estas industrias lleva a una revalorización del papel de la mano de obra como fuente de valor. Un aumento de su productividad por la transformación de sus modos de operar compensaría los riesgos que comporta este esfuerzo de inversión inicial.

En estas tesis nos reafirma, además, el hecho de que es en este contexto en el que surgen los trabajos de Taylor, centrados justamente en el problema de la eficacia del modo de operar de los obreros, en la reducción de los tiempos de producción y en el control sistemático de los movimientos de los obreros.

Es por tanto en gran parte por responder a las necesidades a que se enfrenta la producción capitalista a fines del siglo XIX por lo que se pudieron extender las primeras aportaciones de lo que se dio en llamar la “Administración Científica del Trabajo”. Al mismo tiempo, creemos que el interés de muchos directores de empresas (la mayoría formados como ingenieros, como el propio Taylor) por transformar sobre todo los modos de operar de los obreros se debió, no tanto a que se poseyera una conciencia total de los intereses del capital a medio y largo plazo, sino más bien a que era una preocupación que “flotaba en el ambiente”. En gran medida las propuestas que se empiezan a formular no son más que la verbalización de una serie de inquietudes que rodeaban el mundo de la producción en la época. Es por todo esto que estamos de acuerdo con Braverman cuando afirma que la Administración Científica del Trabajo y los esfuerzos por extenderla son parte, tanto cronológica como funcionalmente, de la nueva etapa del Capitalismo: “**crecieron del capitalismo monopolista y lo hicieron posible**”⁵⁶. Así es como aparecen planteamientos como los que sustentan la denominada por Ibarra “administración sistemática” (“movimiento que marca el origen de la administración como disciplina, es responsable de la introducción y perfeccionamiento de los primeros sistemas de contabilidad de costos y de técnicas para sistematizar el control de la producción, las adquisiciones, el manejo de los inventarios, la contratación del personal, los sistemas de remuneración y el diseño de los espacios físicos, entre otros elementos.”⁵⁷), y la más conocida aportación, la “Administración Científica del Trabajo”, tal como la denominó su principal artífice, F. W. Taylor.

La obra de F. W. Taylor⁵⁸ y sus primeros seguidores se propaga y consolida entre los años 1880 y 1920 en los países industrializados más avanzados: Estados Unidos, Alemania, Inglaterra y algunos otros países europeos. Surge, además, en el seno de la gran empresa monopólica que necesitaba una

⁵⁶ Opus cit., p. 293 (el subrayado es nuestro).

⁵⁷ Ibarra Colado, E., opus cit., p. 249.

⁵⁸ Taylor, F. W. (1967): Principios de la Administración Científica, México, Herrero Hermanos.

renovación de las estructuras productivas, como hemos visto, adaptada a sus necesidades que, según Kliksberg⁵⁹, venían dadas en términos de:

1. La necesidad de planificar en detalle los procesos productivos, que permitiera un máximo de estabilidad en su funcionamiento reduciendo al máximo, por tanto, las interferencias subjetivas en la producción.
2. La necesidad de profundizar en la división del trabajo, de modo que se permitiera una aceleración de las tareas y su simplificación.
3. Un más estricto control disciplinario de la mano de obra.
4. La necesidad de incentivar a los obreros para someterse a las nuevas condiciones de trabajo.

Estos requerimientos se consideran prioritarios para asegurar unos niveles altos de productividad y, por tanto, de obtención de beneficios. Retomando a E. Ibarra en su intento de analizar como tal la evolución del pensamiento organizativo, a su juicio “los aportes de la *administración científica* completarían este primer gran ciclo de racionalización, al implantar definitivamente el control del trabajo y la producción mediante la introducción incesante de mejoras técnicas y organizativas”⁶⁰. Desde esta perspectiva destaca, asimismo, la creación por vez primera de departamentos de planificación, los estudios de tiempos y movimientos y la implantación de sistemas de incentivos salariales asociados al rendimiento que impulsó Taylor. Para Ibarra, jugaron un importante papel teórico, al evidenciar “el agotamiento de la conducción de los negocios a partir sólo de la experiencia y el sentido común y la necesidad de contar con un conocimiento sistematizado que permitiera un manejo eficiente de las organizaciones. Además, se empezaba a reconocer la importancia de las ciencias sociales como medio idóneo para comprender las consecuencias de la aplicación de las nuevas formas de organización de la sociedad industrial.”⁶¹

Sin embargo, no es bueno quedarnos sólo en esta percepción de la relevancia “científica” de las propuestas de Taylor y sus seguidores. Si bien es cierto que se fomenta la búsqueda de sistemas de organización del trabajo que permitieran la reducción de los costes y aseguraran el cumplimiento de los planes y programas, estos sistemas, además, tendrían que asegurar el debilitamiento de las formas de resistencia históricamente desplegadas por los trabajadores y sus organizaciones en un doble sentido, como apunta Coriat⁶²:

1. La pérdida sistemática de tiempo por parte de los obreros, que se mantenía como una estrategia sindical y para evitar la imposición y el control del trabajo a destajo, es decir, el sistema por el cual se pagaba según la productividad real, de forma que si globalmente aumentaba en exceso la productividad algún trabajador o grupo de trabajadores, los salarios de los demás se veían reducidos.
2. El mantenimiento, en ciertas tareas, de un monopolio y control del saber por parte aún de los obreros.

En líneas generales, los principios formulados por Taylor satisfacían los requerimientos que se le habían planteado a la gran empresa en este contexto: reforzaba la programación empresarial del trabajo de los obreros y lo hacía subdividiendo los procesos de trabajo, incrementando los controles disciplinarios y transformando el sistema de incentivos, con lo cual atacaba, en la práctica, las resistencias colectivas e individuales que aún se seguían desarrollando por los obreros y sus organizaciones. Ello fue posible, además, porque el sistema de Taylor apareció en un momento en el que:

1. No existía un cuerpo de legislación social que permitiese una regulación de las relaciones laborales defensivas para el colectivo obrero. Primaba la “libertad individual de contratación”, considerando a ambas partes –patronos y obreros- como en igualdad de condiciones. El cambio de actitud que supone un mayor margen de intervención del

⁵⁹ Kliksberg, B. (1979): El pensamiento organizativo : del taylorismo a la teoría de la organización, Buenos Aires, Paidós.

⁶⁰ Opus cit., p.249.

⁶¹ Ibídem.

⁶² Coriat, B. (1979): El taller y el cronómetro, Madrid, Siglo XXI.

Estado en la regulación de las condiciones de trabajo aparece más generalizadamente sólo después de la I Guerra Mundial. En estas condiciones, las empresas contaban con plena libertad para hacer valer sin inconvenientes jurídicos sus reglamentos internos.

2. Las organizaciones sindicales tenían una fuerza limitada. La lucha en estos años giraba en torno al derecho de las organizaciones a existir. En este clima, la huelga se utilizaba para obtener este reconocimiento: los obreros veían favorecidas sus condiciones para organizarse, puesto que estaban más concentrados... pero se enfrentaban a un nuevo tipo de empresario, con mayor poder e influencias. El Estado y los poderes públicos, en estos años, obstaculizaron los sindicatos: empleo de la policía y poderes represivos, con el apoyo de los tribunales. Por esto, la fuerza relativa de los sindicatos en 1917 era relativa en los países más avanzados.
3. La estructura del mercado de trabajo favorecía la debilidad obrera: una oferta de fuerza de trabajo mayor que la demanda, con posibilidades ilimitadas de sustitución de los obreros si no aceptaban las condiciones de trabajo impuestas, máxime con los procesos de descalificación aparejados al sistema de Taylor y la maquinaria: mujeres y niños y, como nuevo fenómeno sobre todo en los estados Unidos de América, la inmigración (entre 1880 y 1920 llegaron a USA unos 23,5 millones de inmigrantes).

Con todo, en la medida en que inevitablemente la historia de los procesos de trabajo es una historia salpicada de conflictos que van asumiendo formas concretas según evolucionan dichos procesos y que, a su vez, van forzando su transformación, es preciso tener en cuenta que el propio taylorismo también generó a su vez nuevas formas de resistencia de los trabajadores, las cuales se van generando con el tiempo y van asumiendo formas y contenidos adaptados a la nueva configuración de los procesos de trabajo. Y en este terreno hay que destacar que, en el caso de la Administración Científica nos vamos a encontrar con resistencias no sólo por parte de la clase obrera: en un momento inicial también ciertos sectores del capital se resistieron a aplicarlo. Por supuesto, los motivos y contenidos de la resistencia de éstos diferían de los de la clase trabajadora.

Por una parte, la resistencia obrera va a tomar formas distintas, que van desde simples reacciones fisiológicas al terrible ritmo de trabajo que se imprimía con las nuevas normas, a la lucha organizada que abarca, según el momento y lugar, contenidos diversos: cuestionamiento de la expropiación del saber, lucha contra las medidas jerarquizantes e individualizadoras, etc. Las manifestaciones de esta resistencia tomaron formas diversas tales como el absentismo, la aversión al trabajo industrial o la falta de cuidado en la producción, siempre dependiendo de la situación del movimiento obrero y de las condiciones económicas de los distintos países⁶³. De hecho, según Ibarra, “el enfrentamiento inicial de las dificultades que suponía el comportamiento del trabajador en el taller dio origen a las propuestas del *welfare work*, que intentaban regular las relaciones laborales mediante beneficios como el reparto de utilidades, la introducción de planes de seguridad industrial y la organización de los primeros departamentos de personal para operar algunas políticas específicas de bienestar.”⁶⁴

Por parte del capital, si bien (tal como refleja Ibarra) “la creciente complejidad de las empresas empezaba a exigir el desarrollo de estudios que permitieran clarificar la relación entre diseño estructural y éxito empresarial, reflejando en buena medida, ya desde entonces, los problemas relacionados con las transacciones comerciales realizadas en el extranjero, el cambio tecnológico, la rigidez administrativa y el desempeño de los cuadros medios y de dirección”⁶⁵, y de hecho comenzó en esta etapa la consolidación de la contabilidad como disciplina “que propondrá desde entonces un conjunto de técnicas que

⁶³ Entre los autores que recogen algunos tipos de resistencias podemos mencionar el artículo de M. Dadoy: “La polivalencia obrera y su remuneración” (*Sociología del Trabajo*, nº 2, octubre-noviembre de 1982, p. 70). Pero, sobre todo, encontramos un extenso y detenido análisis de las experiencias en este sentido en la obra ya citada de B. Coriat *El taller y el cronómetro* (pp. 121-133), donde se nos muestra cómo a partir de los años sesenta la resistencia obrera toma como centro de su lucha directamente la propia administración científica del trabajo.

⁶⁴ Opus cit., p. 249.

⁶⁵ *Ibidem*, p. 250.

permitirán registrar, calcular y proyectar prácticamente cualquier aspecto de la operación cotidiana en las organizaciones, posibilitando los procesos de planeación y evaluación como expresión específica de una vocación racionalizadora de tipo costo-beneficio⁶⁶, precisamente el cambio que todo ello conllevaba en la nueva concepción del salario, pero sobre todo en la reestructuración de las plantillas de las empresas, con un incremento inusitado del personal vinculado a la administración y, sobre todo, la supervisión del trabajo, generó no pocas resistencias entre el empresariado. Las resistencias del capital vinieron dadas, en parte, porque Taylor planteaba una nueva forma de salario, pero el aumento de la productividad pronto desinflaría esta negativa. Sin embargo, mayor relevancia adquirió el crecimiento del conjunto de trabajadores asalariados que se situaban ocupando funciones de dirección (Taylor defendía como proporción ideal un miembro de la dirección por cada tres productores), y que iban a ser los que asumiesen la responsabilidad principal del control de la producción. Si bien en otras fases del proceso de trabajo se había ido descargando funciones de supervisión y control en otro tipo de asalariados, nunca esto se había llegado a plantear en las dimensiones en que lo hacía Taylor, lo cual les hacía temer una pérdida casi absoluta de estas funciones en manos de un acrecentado conjunto de asalariados. Y si bien los temores del capital no eran infundados, pues esta propuesta podía introducir nuevas contradicciones en el conflicto de clase dentro de la producción, a medida que se fue poniendo en práctica el desarrollo de las ocupaciones no directamente productivas se abrió un nuevo proceso que limitaría las posibilidades de que la nueva situación se volviese en contra de los intereses del capital: se inició en estos tipos de ocupaciones también un proceso de racionalización, según las tendencias antes ensayadas en el trabajo productivo y que tendrían como efecto, al igual que en este último, una pérdida de cualificación y control del propio trabajo de estos empleados y una “sobrecualificación” de sectores reducidos de los mismos. Esta nueva situación, por supuesto, facilitó las condiciones para que el capital no viera peligrar sus intereses en la producción⁶⁷.

A las resistencias de la clase obrera, que en determinados momentos llegan a dirigirse frontalmente contra los principios de la Administración Científica”, se une el desarrollo de una serie de críticas de carácter técnico que cuestionan su verdadera eficacia para los fines del capital. Tanto la crisis de legitimidad como la de eficiencia (siguiendo los términos empleados por B. Coriat⁶⁸, llevan a despertar inquietudes por desarrollos alternativos de la administración de las empresas, de donde surgen nuevas versiones que, para muchos autores, no suponen sino una reacomodación, en un sentido formalmente más “humanitario”, de aquellos aspectos que daban lugar a más conflictos o que resultaban más ineficaces en el seno del proceso productivo. Ibarra, de hecho, destaca en este sentido el trabajo pionero de Hugo Münsterberg en el campo de la psicología aplicada, que impulsó los primeros estudios dedicados a analizar los factores fisiológicos y psicológicos vinculados a la fatiga industrial y la monotonía, de donde también empieza a desarrollarse la psicología industrial. A partir de entonces, señala Ibarra,

“Por su parte, en el caso de las disciplinas psicológicas, se empiezan a diseñar una serie de técnicas y programas que apoyarán el manejo primero, y la constitución después, de las identidades de los sujetos en la organización. Desde entonces, ellas han jugado un papel

⁶⁶ *Ibíd.*

⁶⁷ Es fundamentalmente Braverman quien analiza pormenorizadamente la racionalización en sectores de ocupaciones no directamente ligados a la producción (la cuarta parte de su obra, ya citada *Trabajo y capital monopolista*). También Freyssenet nos habla de estos nuevos procesos, planteando que la descualificación de los obreros “tiene como contrapartida una concentración sin parangón de la actividad intelectual, no sólo en las oficinas de estudios y consulting dependientes de las grandes empresas o de los bancos”, y continúa afirmando que los trabajadores “sobrecualificados” sufren a la vez un proceso de “descualificación-sobrecualificación” que revierte en una disminución global de su nivel de cualificación, la cual resulta beneficiosa para el capital tanto por reducir el valor de la fuerza de trabajo y aumentar el volumen del ejército de reserva que tiene a su disposición, como políticamente, al facilitarle el control disciplinario de los obreros. Ver su artículo “¿Es posible una definición única de la cualificación?” (*Sociología del Trabajo*, nº 2, 1982, pp. 60-64).

⁶⁸ *El taller y el cronómetro*, opus cit., pp. 134-144.

muy importante en la reorganización de prácticas en el trabajo que fomentan la disciplina y facilitan la generación de consensos.”⁶⁹

Más allá de esta visión desde el interés por el desarrollo de la “Teoría de la Organización”, tal como evidencia Ibarra, no podemos dar por terminado este apartado sin antes resaltar la enorme importancia histórica del sistema de Taylor en los procesos de racionalización del trabajo capitalista; esta importancia deriva tanto del hecho de haber sido, como plantea Coriat, “la expresión **consciente, concentrada y sistemática** de los intereses del capital en un momento estratégico de su historia”⁷⁰, como porque ha jugado un papel ideológico importante, al “legitimar una ideología particular de gestión y control ante el público, los empleadores y los trabajadores”⁷¹.

4.1.1. El antecedente sociológico: la burocratización según M. Weber

No obstante, no podemos quedarnos, como hace Ibarra, en referirnos a esta etapa sin llamar la atención sobre quizás la aportación más significativa al pensamiento organizacional desde la Sociología: las elaboraciones de M. Weber sobre la burocracia⁷². Aunque no nos vamos a detener aquí a desarrollar sus aportaciones, sí que corresponde tener presentes algunas de ellas, sobre todo en lo referido a cómo él afronta el estudio de la burocracia como sustento de un análisis más general de las organizaciones: como ya recogimos, de hecho es este autor quien, según López Pintor, establece las bases teóricas de un marco de análisis en el que podían tener cabida entidades como el estado, los partidos políticos, la iglesia y la empresa. Lo más significativo en esta primera aproximación es cómo sitúa los análisis sociológicos en este campo, que deben ocuparse no tanto de la formulación de técnicas de gestión y organización de las empresas –tal como hicieron los protagonistas a los que nos hemos referido hasta aquí– como de la comprensión e interpretación del significado de los modelos organizativos en las sociedades modernas, es decir, por usar un lenguaje más típico en Weber, comprender la generalización del modelo burocrático de organización como parte del proceso de racionalización de las conductas y relaciones sociales (en particular, supone la racionalización del ejercicio del poder), del que también forma parte la consolidación del capitalismo industrial (entendida como racionalización de la actividad económica). Vamos a centrarnos específicamente en el fenómeno de la burocratización, un proceso que afecta por igual a la organización de la producción capitalista como a otros ámbitos de la actividad humana. Weber llamó la atención sobre esta singularidad del proceso de burocratización en las sociedades modernas, tal como expresa Mouzelis: “A pesar de que en el pasado han existido administraciones burocráticas, sólo con la emergencia del Estado moderno –el más fiel ejemplo del tipo legal de dominación– ha podido prevalecer la burocracia en la medida actual”⁷³.

Por burocratización de una determinada actividad entienden los autores que se hacen eco de Weber, la implantación de un sistema de dominación burocrática en dicha actividad:

“En todo campo, religioso, económico o educativo, Weber observa la proliferación de las organizaciones de gran escala, la concentración de los resortes de la administración en la cúspide jerárquica y, en general, la adopción del tipo burocrático de organización. El ejército moderno, la iglesia, la universidad, van perdiendo progresivamente su aspecto tradicional, al ser cada vez más regulados por reglas racionales e impersonales dirigidas a conseguir la máxima eficiencia. En este sentido, la empresa de gran escala es el ejemplo más representativo. Los medios de producción

⁶⁹ Opus cit., p. 250.

⁷⁰ Coriat, B.: *Ciencia, técnica y capital*, Madrid, Blume, p. 107.

⁷¹ Apple, M. W.: “Teachers, gender and teaching”, en *Teachers College Record*, Vol 84, nº 3, 1983.

⁷² *Economía y Sociedad*, México, Fondo de Cultura Económica (varias ediciones).

⁷³ Mouzelis, Nicos P. (1991): *Organización y burocracia: un análisis de las teorías modernas sobre organizaciones sociales*, Barcelona, Península, p. 24.

dejan de estar en manos del obrero-productor y la total estructura de la organización se establece conscientemente y según principios racionales”⁷⁴.

Partiendo de la Edad Media, Weber consideraba al señor de una hacienda feudal como guiado por una orientación tradicional en su conducta económica: “demasiado falto de iniciativa para construir una empresa a gran escala en la que los lugareños constituyan la fuerza de trabajo”. Sólo en la medida en que comenzó a resquebrajarse el modelo feudal, en que los campesinos y la tierra se liberaban del señor feudal (ss. XII y XIII) fue posible que se fuera introduciendo la economía capitalista. Este proceso de liberación del campesinado de los lazos señoriales fue paralelo al crecimiento de las ciudades; en éstas tiene lugar el desarrollo de la industria de transformación de las materias primas que adoptó, en principio, la forma de talleres artesanales en los que operaban artesanos libres que se comenzaron a aglutinar en gremios (“organización de trabajadores artesanales especializada según el tipo de ocupación... con una regulación interna del trabajo y el monopolio contra los intrusos”). Este desarrollo de la industria y el artesanado tuvo lugar en Occidente, según Weber, porque esta sociedad desarrolló mayores necesidades de consumo que ninguna otra, permitiendo la existencia de mercados más amplios, con más compradores. Constituían modos económicos más racionales que la servidumbre y la agricultura medieval, al ser estructuras más libres y adaptables a los requerimientos emanados de la nueva vida urbana.

Con todo, los gremios artesanales aún contenían aspectos irracionales de una estructura económica tradicional: por ejemplo, un patrón no contaba con más capital que otro, con lo cual se ponían límites al crecimiento de las empresas. Entre los siglos XIV y XVI se va produciendo la degradación de los gremios artesanales, a través en principio del surgimiento de “industrias a domicilio” y, sobre todo, de los talleres manufactureros. Con ellos, y posteriormente con las industrias, se instaura un modelo organizativo racional de producción: el trabajador libre realiza actividades coordinadas y especializadas, porque los medios de producción pertenecían al empresario, el capital fijo era del empresario y se requería un sistema de contabilidad indispensable para la capitalización:

“La disciplina en el trabajo se asegura por un conjunto de normas dirigidas enteramente a ajustar al trabajador a las exigencias del máximo rendimiento. (...)”

Respecto de los individuos, el desarrollo de este tipo de organización se traduce en una extrema limitación de su espontaneidad y libertad personal y en una creciente incapacidad para comprender las propias actividades individuales en relación con los fines de la organización. Sea en las empresas privadas, sea en la Administración Pública, la moderna burocracia favorece, en líneas generales, la aparición de un tipo de personalidad mutilada —el especialista, el experto técnico— que va desplazando progresivamente el ideal del hombre culto de las pasadas civilizaciones.”⁷⁵

El rasgo central de la empresa capitalista moderna es su racionalidad formal, que se apoya en su calculabilidad. Empresas aisladas basadas en el cálculo siempre existieron en el pasado de Occidente y otras civilizaciones. Sin embargo, sólo se considera que una sociedad es capitalista cuando las necesidades de la población se satisfacen a diario por métodos y empresas capitalistas. Tal sociedad sólo se encuentra, según Weber, en el mundo occidental, y sólo desde mediados del siglo XIX. Con todo, el desarrollo de la economía racional del capitalismo moderno no se da aislada en las fábricas: sus cambios requieren la aparición simultánea de otros componentes económicos (maquinaria avanzada, sistemas de transporte, moneda, banca, sistemas de contabilidad,...), así como de otras instituciones sociales racionales: un estado moderno con “administración profesional, funcionariado especializado y leyes basadas en el

⁷⁴ *Ibíd.*

⁷⁵ *Ibíd.*, pp. 24 y 25.

concepto de ciudadanía”; un derecho racional “elaborado por juristas e interpretado y aplicado racionalmente”, ciudades, y una ciencia y tecnología modernas. Finalmente, se requiere también “una ética racional para conducirse en la vida,... una base religiosa para un orden de vida que, seguida coherentemente, debe conducir a explicitar el racionalismo”. En gran medida, para Weber los cambios culturales –no tanto o no tan sólo los materiales- posibilitaron la consolidación de la economía capitalista moderna, concebida por él como la más genuinamente racional.

El tipo de problemas que, en definitiva, nos encontramos en esta primera aproximación más genuinamente sociológica, remite a la reflexión sobre las consecuencias no sólo económicas (y, por lo tanto, políticas, culturales y sociales) de la racionalización que estaba suponiendo la instauración no sólo de las grandes organizaciones como ámbitos centrales de las sociedades modernas, sino también de sus nuevas fórmulas internas de funcionamiento jerarquizado y especializado. No está de más llamar la atención sobre el hecho de que esta aportación supuso la apertura, por parte de Weber, de una línea de confrontación y debate con respecto a la perspectiva de la lucha de clases desde la que Marx y sus seguidores en este periodo –estrechamente vinculados a la gestación de movimientos revolucionarios en Europa- afrontaban el análisis de las sociedades capitalistas, para los cuales carecía de entidad en sí misma la problemática de la burocracia y de las organizaciones más allá de las empresas capitalistas como ámbito privilegiado de articulación de las relaciones de explotación y dominio típicas del Modo de Producción Capitalista en su fase, como hemos visto en el caso de Lenin, “monopolista”. Más aún, como veremos, las primeras versiones de las tesis weberianas que sirven como referente a la Sociología de las Organizaciones, particularmente la que ofrece T. Parsons, harán un uso de este autor como fundamento de una teoría que intenta resaltar las funcionalidades del orden capitalista y de los modos de organización instaurados en las organizaciones burocráticas.

4.2. Primeras elaboraciones teóricas: La organización como sistema en equilibrio.

Entre 1927 y 1939 se empiezan a juicio de Ibarra, a generar los primeros esfuerzos de investigación empírica en la industria, partiendo de cuestiones que habían quedado abiertas con la implantación del taylorismo: problemas asociados con el comportamiento humano y la productividad. Los referentes primeros son los estudios del movimiento de las “Relaciones Humanas” (E. Mayo). De nuevo nos debemos situar ante un contexto cambiante, en particular la inestabilidad económica y política derivada de la crisis de 1929. Esta crisis nos sitúa ante una nueva dimensión a tener en cuenta en el desarrollo de la Teoría de la Organización: su estrecha relación, también, con los desarrollos de las teorías y políticas económicas.

No es difícil situarnos ante los supuestos económicos que sustentaron el taylorismo y el fordismo. Según Ibarra, durante la primera etapa, los problemas de la empresa fueron considerados básicamente como problemas de eficiencia interna y productividad, pues se asumía un funcionamiento autorregulado de la economía que beneficiaría a quienes mantuvieran el mejor balance entre sus costos y sus resultados. Podríamos hablar, de acuerdo con A. Bilbao, del predominio del “modelo neoclásico” rigiendo el orden de las relaciones económicas, sustentado en un principio básico: la convergencia entre el interés privado y el público⁷⁶, que se traduce en otorgar un papel central en las relaciones económicas a la lógica del mercado, entendiendo, por tanto, que la estabilidad y el crecimiento económico se apoyan en el despliegue del mercado, sin admitir la intervención sobre su funcionamiento. El empleo y su crecimiento dependen estrictamente del juego del libre mercado. Globalmente hablando, en este modelo lo que se perfilaba en el horizonte era “una sociedad en la que los individuos se comportan racionalmente en la persecución de sus intereses. Todas aquellas instancias que median entre los individuos y sus relaciones económicas, como el estado y los sindicatos, son económicamente disfuncionales”⁷⁷. Es ésta la concepción que suscribía básicamente Taylor en sus propuestas de organización del trabajo:

⁷⁶ Bilbao Sentís, A. (1999): opus cit., p. 230.

⁷⁷ *Ibidem*, p. 231.

“La mayoría de estas personas creen que los intereses fundamentales de empleados y patronos son forzosamente antagónicos. Por el contrario, la Administración Científica tiene como cimientos: el firme convencimiento de que los verdaderos intereses de unos y otros son únicos y los mismos; que no puede haber prosperidad para el patrón, en un término largo de años, a menos que vaya acompañada de prosperidad para el empleado, y viceversa; y que es posible darle al trabajador lo que más desea (unos salarios elevados) y al patrón lo que también más busca (un costo reducido de mano de obra) para sus fábricas.”⁷⁸

La crisis de 1929 juega un papel crucial en las teorías y políticas económicas, pues los desórdenes que se producen en la Bolsa evidencian las dificultades de la lógica del mercado. Hemos de tener en cuenta la confluencia de acontecimientos y procesos que acompañan a la crisis económica y social de los principales países capitalistas: la Revolución Rusa, el reforzamiento del movimiento obrero y sus organizaciones, entre otros, ponen en cuestión la visión armónica de estas sociedades, siendo evidentes “los síntomas de una sociedad rasgada por la lucha de clases, en la que la unidad de la organización social aparecía constantemente desmentida”⁷⁹. De esta crisis emana el desarrollo y reconocimiento progresivo de un nuevo discurso orientador de las políticas económicas, conocido como “keynesianismo”, que sustituye la visión mercantilista e individualista por “el despliegue de una concepción de la organización social basada en la interdependencia entre las clases sociales”. Para Keynes, su principal artífice teórico, la crisis económica derivaba de la propia lógica del mercado, entendiéndolo que sólo desde la intervención política eran posibles el crecimiento y la estabilidad económica. En este modelo, el punto de partida del crecimiento económico es el pleno empleo: “el desempleo está, para Keynes, en el origen de la caída de la eficiencia del capital y, en consecuencia, de la continuación de la crisis. Ese cambio en el orden de los problemas determina que la intervención del estado, regulando las relaciones económicas y dirigida al pleno empleo, sea el factor determinante del desarrollo económico”⁸⁰. Por lo tanto, se instaura una percepción de que la pura búsqueda del beneficio empresarial por sí mismo como eje de las políticas económicas y laborales resulta “económicamente destructivo”: el empresario, “al aumentar su beneficio por medio de la depresión de los salarios, retrae los niveles de la demanda, quebrando la estabilidad económica. Los sindicatos, en cuanto mediadores entre los intereses del empresario y los de los trabajadores, actúan como elementos económicamente funcionales”⁸¹.

No resultan contradictorias con esta situación la identificación de las “relaciones humanas” en los procesos de trabajo, y el inicio de líneas de trabajo que identificaban en las organizaciones no sólo su dimensión “formal” (es decir, las normas, políticas y reglamentos que definían el comportamiento esperado dentro de la empresa), sino también la denominada “organización informal”, que se articulaba a partir de las relaciones interpersonales en los grupos de trabajo. Ibarra otorga un papel central como referente sociológico de estos planteamientos la obra de Vilfredo Pareto, de la que se recuperan conceptos como *sistema social y equilibrio*, o los de *residuos y derivaciones*, que destacaban la importancia de los valores y las emociones en la interacción social⁸². De hecho, alude el autor a la creación en Harvard del “Círculo Pareto”, grupo que reunía a académicos diversos interesados en sus escritos sociológicos y en el que llegaron a participar los integrantes más destacados del movimiento de las relaciones humanas: Elton Mayo, Fritz Roethlisberger, Thomas Witehead, Lloyd Warner y George Thomas, así como Talcott Parsons y Robert K. Merton, quienes marcarían las pautas para la elaboración de las primeras aproximaciones sociológicas contemporáneas para el estudio de las organizaciones.⁸³ En este período se producen algunas obras que han jugado un papel importante en la gestión del conocimiento

⁷⁸ Taylor, F. W. (1967): *Principios de la Administración Científica*, México, Herrero Hermanos, p. 20.

⁷⁹ Bilbao Sentís, A. (1999): opus cit., p. 230.

⁸⁰ *Ibidem*, p. 231.

⁸¹ *Ibidem*.

⁸² Opus cit., p.252.

⁸³ Ibarra Colado, E. (1999): “Los saberes de la organización”, en Castillo Mendoza, C. (coord.), opus cit., p. 103.

organizativo, y que podemos considerar que comparten una idea: la tendencia al equilibrio de las organizaciones. Desde ella se articula una orientación pensada en términos de la posibilidad de integración de los individuos en los objetivos de las organizaciones laborales, pero teniendo presentes más claramente que en el caso de Taylor y Ford la “organización informal” como “vía de encauzamiento de los problemas humanos, sociales y políticos de la civilización industrial”⁸⁴. En este sentido se orientan también las aportaciones de Chester I. Barnard, en su obra de 1937 *The Functions of the Executive*, que concibe la organización “como un *sistema social cooperativo*, es decir, como un sistema de actividades o fuerzas sociales, biológicas y físicas conscientemente coordinadas y cuyo balance tanto interno como externo debe mantenerse en equilibrio.”⁸⁵ En particular, sobre este autor Perrow resalta que intentó, como directivo de la empresa Bell de telefonía en la que trabajaba, dar respuesta a los problemas de la época:

“Barnard se vio enfrentado a un problema difícil. Estados Unidos estaba comenzando a habérselas con la Gran Depresión. Se ignoraba que una guerra a la vuelta de la esquina incrementaría la productividad en mayor medida que lo haría el mismo capitalismo del siglo XX. La perspectiva era ciertamente mala en torno a los años 1936 y 1937, fecha en que escribía Barnard. A lo largo de los años 1930 el malestar social había sido alto y se estaba cuestionando la legitimidad de las organizaciones existentes. Las ideologías radicales estaban extendidas entre los intelectuales y era manifiesta la acción directa y a menudo violenta entre las clases trabajadoras. Sin embargo, el responder a esta peligrosa situación con un modelo autoritario (...) no parecía apropiado para un filósofo social astuto y muy inteligente de aquella época.” La empresa Bell “fue una de las primeras que adoptó los principios de tratar a los obreros decentemente y considerarlos como compañeros de un triunvirato compuesto por el capital, la dirección y el trabajo.”⁸⁶

Un último dato es preciso tener presente respecto a esta especialidad de la Sociología: sus inicios están ligados no tanto a la “Escuela de Chicago”, a la cual los historiadores de la disciplina en los Estados Unidos otorgan un papel central en la institucionalización de la Sociología⁸⁷, sino que tiene lugar vinculada a la Universidad de Harvard y la “Ivy League”, de donde surge el estructural-funcionalismo, que hegemoniza la tercera gran fase del pensamiento organizativo, según Ibarra.

4.3. Institucionalización de los saberes sobre la organización

Aunque no se suelen establecer relaciones entre el devenir de las políticas económicas en las décadas de los 40 y 50 y los desarrollos institucionalizados del pensamiento sociológico sobre las organizaciones, no está de más tener presente que, en el plano económico, social y laboral, el modelo keynesiano, con su cuestionamiento del papel regulador del mercado y del *laissez faire*, se consolida a partir de la Segunda Guerra Mundial. Al cuestionar los modelos neoclásicos, también modificaba su concepción del equilibrio entre los dos componentes básicos del mercado (la oferta y la demanda, o entre producción y consumo): así como en el modelo neoclásico se partía de la centralidad de la oferta y la producción, como sustentos de la demanda y el consumo, Keynes viene a plantear la centralidad del lado de la demanda, introduciendo el concepto de la “demanda efectiva”: sólo si la gente tiene expectativas de futuro (sustentadas en el pleno empleo y en buenas condiciones) se garantiza una elevada demanda, que garantiza el consumo de los productos ofertados (y, por lo tanto, sustenta los incrementos de la

⁸⁴ Ibarra Colado, E. (2001), opus cit., p. 252.

⁸⁵ *Ibidem*.

⁸⁶ Perrow, Ch. (1990): *Sociología de las organizaciones*, Madrid, McGraw-Hill, p. 79.

⁸⁷ Por ejemplo, G. Ritzer (1993): *Teoría sociológica contemporánea*, Madrid, MacGraw-Hill, pp. 61-67.

productividad). Las políticas económicas, por tanto, deben orientarse a garantizar esta demanda, lo cual requiere la intervención económica del estado, y el desarrollo de una política orientada al pleno empleo. Ambas condiciones generan una innovación en la economía capitalista: “la puesta en primer plano de los procesos de negociación colectiva de las condiciones salariales”, con lo que los sindicatos pasan a ser percibidos no ya como instituciones disfuncionales, sino como “factores funcionales para el proceso de crecimiento económico”:

“La regulación de las relaciones laborales pasa a ser un factor de estabilidad y crecimiento económico. Tanto el estado y las organizaciones sindicales como las organizaciones patronales aparecen como interlocutores de un proceso de negociación que se coloca al margen de los mecanismos del mercado. La institucionalización de la negociación, así como de los aspectos relacionados con la jornada laboral, fijación de las condiciones de trabajo, establecimiento de normas sobre la contratación, etc., son los rasgos sobre los que se construye la nueva organización de las relaciones laborales. Ahora ya no es la empresa el lugar exclusivo de negociación, sino que ésta se proyecta sobre la totalidad del espacio político-social. La negociación es así uno de los rasgos característicos de la nueva situación.”⁸⁸

Una idea central atraviesa las políticas keynesianas: la confianza en la integración de los distintos sectores sociales dentro de la sociedad capitalista, pero desde el establecimiento de mecanismos institucionalizados de diálogo y concertación que sustentaran el compromiso de todas las partes, a través de sus organizaciones, con el desarrollo y el crecimiento económico. Para ello se requería la articulación de políticas económicas y laborales que, a la vez que sustentaran las políticas de la demanda, dieran credibilidad (legitimidad) al orden capitalista. Estos serían los fundamentos de lo que hoy conocemos más popularmente como el “Estado del Bienestar”. Este marco general de las políticas económicas supone, asimismo, la instauración de lo que algunos autores han denominado, en la Sociología del trabajo, la “norma social del empleo fordista”, que J. Rodríguez caracteriza, a grandes rasgos, en los siguientes términos:

“empleo a tiempo completo, masculino, adulto y con contrato indefinido y un modelo de carrera profesional a lo largo del ciclo vital; con tareas ocupacionales bien definidas, con derechos laborales (negociación colectiva, seguro de desempleo, accidente o enfermedad, pensiones de jubilación, etc.) y con salarios directos suficientes para un nivel relativo de bienestar de la unidad familiar más el llamado “salario social” (salud, educación, ayudas a la vivienda, etc.). Todo esto significa una regulación del mercado de trabajo por parte del Estado y la desmercantilización parcial de la fuerza de trabajo.”⁸⁹

Pero el desarrollo de este modelo no es ajeno a los acontecimientos y dilemas a los que se enfrentan las sociedades occidentales capitalistas tras la finalización de la II Guerra Mundial, de la que surge lo que se dio en llamar con el tiempo una “potencia” no capitalista, la Unión Soviética. Una vez “vencidos” militarmente los regímenes nazi y fascistas en Europa (con la excepción de la dictadura franquista), la confrontación no desaparece de la escena internacional, si bien se redefine en relación al régimen socialista iniciado con la revolución de 1917, que sale reforzado de la contienda europea, y que afronta en la década de los cincuenta un ambicioso proyecto, de la mano de Stalin, de industrialización y crecimiento económico desde un modelo de políticas de planificación centralizada dirigidas directamente

⁸⁸ Ibarra Colado (2001), opus cit., p. 234.

⁸⁹ Rodríguez Guerra, J. (2006): La transformación de la sociedad salarial y la centralidad del trabajo, Madrid, Talasa, p. 94.

por el Estado. El marco de la “Guerra Fría” no es ajeno a los desarrollos académicos que hegemonizan la Sociología norteamericana y occidental de la mano, principalmente, de Talcott Parsons y sus seguidores: la sociedad capitalista necesita dotarse de unos saberes que sustenten su propia legitimidad, que justifiquen racional y “científicamente” sus bondades para contrarrestar los posibles efectos perniciosos de la existencia de un régimen social y económicamente más igualitario y que, en el terreno productivo, evidencia unos índices sorprendentes de crecimiento (bien es verdad que aplicando, entre otros, modelos de organización del trabajo deudores del taylorismo: el denominado “stajanovismo”).

Así como las políticas del “Estado del Bienestar” impulsan la concertación entre los actores sociales (sindicatos, asociaciones empresariales y gobiernos) como fuente de estabilidad económica desde la moderación de dichos actores en la consecución de sus objetivos (es decir, desde la renuncia a sus objetivos e intereses más conflictivos), el pensamiento sociológico se dedica a articular toda una serie de explicaciones de la estructura y las relaciones sociales orientadas a evidenciar la tendencia a la estabilidad, tanto de la sociedad en su conjunto (el “Sistema Social”) como de las partes que lo configuran (los “subsistemas”), en las cuales intervienen las “organizaciones”. El análisis sociológico de Parsons⁹⁰ se centra en la cuestión de la integración de todo sistema social, que el autor atribuye a la existencia de una *comunidad de valores* entre todos los elementos del sistema; en definitiva, a que hay una considerable aceptación de un sistema de valores por parte de todos. Estas tesis serían en algunos casos corregidas con aportaciones y desarrollos posteriores, en particular los de R. K. Merton⁹¹ y su “teoría de la burocracia”, que incluyó en el marco de análisis el papel de los procesos y relaciones “disfuncionales”, o el de las funciones “latentes” en el funcionamiento organizativo. Estas tesis se vieron desarrolladas posteriormente por análisis sobre aspectos diversos, recogidos por Ibarra: “el desplazamiento de los compromisos iniciales de la organización y sus consecuencias imprevistas (Selznick, 1949), las fuerzas que originan el proceso de formalización y las funciones latentes de la burocracia (Gouldner, 1954), los procesos de cambio e innovación en organizaciones ampliamente formalizadas (Blau, 1955) o el estudio de los efectos perturbadores de las relaciones encubiertas de poder sobre el sistema burocrático (Crozier, 1963).”⁹²

Con todo, partiendo de la interpretación parsonsiana de Weber (es decir, convirtiendo su concepto de “tipo ideal” en un modelo a seguir) y de la integración de su visión de la teoría weberiana de la “acción social” con las tesis durkheimianas de la división del trabajo y la estratificación social, las aportaciones del estructural-funcionalismo sustentan, en palabras de Ibarra, “una nueva formulación que reafirma la centralidad de los conceptos de autoridad, cooperación y consenso, intentando eliminar todo rastro relacionado con el conflicto de intereses, la coerción y la fuerza: en adelante, la autoridad será considerada como el derecho legítimo de las organizaciones de influir en el comportamiento informal de los individuos para garantizar el cumplimiento de las finalidades asociadas a la acción cooperativa”⁹³.

A partir de estas aportaciones, comienza la proliferación de escuelas y movimientos diversos que completan el espectro de los estudios de las organizaciones, no sólo desde la sociología. Ibarra llama la atención sobre los siguientes:

- El “movimiento contingente”, cuyo objetivo fue “descubrir las relaciones causales que permitieran explicar *el impacto del contexto en la estructura y el funcionamiento de las organizaciones*, en la idea de

⁹⁰ Parsons, T. (1967): La estructura de la acción social, Madrid, Guadarrama.

⁹¹ Merton, R. K. (varias ediciones): Teoría y estructuras sociales, México, Fondo de Cultura Económica.

⁹² Ibarra Colado, E. (2001): opus cit., p. 255.

⁹³ *Ibidem*, p. 256. Los textos destacados de estos autores son los siguientes:

Selznick, Ph. (194): TVA and the Grass Roots: A Study in the Sociology of Formal Organization, Berkeley, University of California Press.

Gouldner, A. (1954): Patterns of Industrial Bureaucracy, New York, The Free Press.

Blau, P. (1955): The Dynamics of Bureaucracy: A Study of interpersonal Relations in two Governmental Agencies, Chicago, University of Chicago Press.

Crozier, M. (1974): El fenómeno burocrático, 2 vols., Buenos Aires, Amorrortu.

contribuir a un diseño más apropiado de las organizaciones, partiendo de estudios comparativos entre un numeroso grupo de organizaciones.

- La “escuela del comportamiento”, que impulsó el estudio de las organizaciones como “estructuras decisorias” partiendo del modelo económico de la “elección racional”.
- La escuela de las “nuevas relaciones humanas”, apoyada en la teoría psicosocial de Maslow, que animó la reflexión sobre “el conflicto entre la satisfacción de las necesidades de los individuos y la estructura de la organización”.⁹⁴

Para concluir, E. Ibarra nos ofrece una caracterización de este conjunto de aportaciones en términos de un paradigma al que denomina, siguiendo a Cooper y Burrell, como “modernismo sistémico”:

“Como hemos podido apreciar en este rápido recorrido, la etapa de la institucionalización de la TO se encuentra fuertemente asociada al establecimiento de enfoques teóricos que atienden claramente las convenciones de la ciencia moderna, aspecto que se traduce rápidamente en el reconocimiento de su estatus disciplinario. Aunque muestran diferencias entre sí, las aproximaciones incluidas en esta etapa pueden ser reunidas dentro de lo que ha sido denominado como el *modernismo sistémico*, visión paradigmática más general que reafirma la racionalidad como fundamento del conocimiento, el lenguaje como instrumento de comunicación, la neutralidad valorativa, la separación entre el sujeto que conoce y el objeto conocido, en fin, la realidad como <objeto> manipulable empíricamente, para observar y comprobar sus propiedades inherentes. El predominio de esta metarrepresentación deja poco espacio a otras aproximaciones: ella se asume como el único camino para descubrir las leyes universales que gobiernan el comportamiento de las organizaciones y de <todo> lo que en ellas sucede.

Bajo esta misma orientación general, se establece que la finalidad esencial de tal conocimiento se encuentra en su posible contribución al progreso y evolución de la sociedad; el conocimiento riguroso de las organizaciones, mediante procedimientos lógicos o empíricos, deberá siempre promover el mejoramiento de su funcionamiento interno y su adaptación contextual.

De esta forma, la TO se constituye como la disciplina científica que se encargará de estudiar a las organizaciones, y destacadamente a sus estructuras, atendiendo a tres grandes ejes de indagación: el contexto, las decisiones y el comportamiento. Dado su carácter positivo, ella proporciona instrumentos de observación y análisis aplicables a todo tipo de organizaciones, mostrando su utilidad más allá de las tradicionales fronteras del mundo empresarial.”⁹⁵

El autor recoge, en la primera edición del artículo que hemos ido siguiendo, referencias e indicios de lo que supuso el proceso de institucionalización así caracterizado, en el cual los discípulos de Parsons procedieron a la creación de una publicación, *Administrative Science Quarterly*, que se convertiría en el foro de difusión de los enfoques sistémicos y funcionalistas de la TO. Además, se produjo una proliferación de escuelas de negocios y programas de posgrado en administración, se constituyeron asociaciones, se realizaron congresos y se editaron libros utilizados como manuales desde lo que se formaron a varias

⁹⁴ *Ibidem*, pp. 256-257.

⁹⁵ *Ibidem*, p. 258.

generaciones de estudiantes: *Reader in Burocracy* (Merton y otros, 1952), *Complex Organizations: A Sociological Reader* (Etzioni, 1961) y *Handbook of Organizations* (March, 1965).⁹⁶

Sin embargo, tampoco este enfoque permaneció ajeno a la crisis que en los años sesenta se planteó a partir del cuestionamiento no ya sólo de los supuestos pretendidamente neutrales y “científicos” del estructural-funcionalismo, sino también de la pretensión de cohesión y consenso en torno al modelo taylorista y fordista de organización del trabajo que hasta entonces, como vimos, se había articulado como hegemónico en el seno de las grandes empresas capitalistas, y que tampoco los aportes desde la TO aquí contemplados fueron capaces de suplir de forma generalizada⁹⁷.

También debemos tener presente la crisis que comienza a plantearse, en el ámbito más estrictamente político y económico, desde mediados de los años sesenta, con la aparición de movimientos sociales (pacifista, ecologista, feminista, antirracista, estudiantil) que empiezan a denunciar las limitaciones de la democracia occidental—incluyendo la crítica a la supuesta democracia laboral—, así como las deficiencias del modelo del Bienestar en materia, particularmente, de igualdad social. El surgimiento de estos movimientos también sacude a la “academia”, en la cual se plantean explícitamente otros marcos de análisis del trabajo y las organizaciones desde planteamientos críticos con el estructural-funcionalismo, impulsándose nuevas líneas de interpretación y aplicación de los planteamientos interaccionistas (“simbolismo organizacional”, entre otras), marxistas (“teorías del proceso laboral”) y neoweberianos (“weberianismo radical”) en este terreno, si bien, como identifica Ibarra, la corriente estructural-funcionalista se ha visto continuada y renovada desde diversas escuelas (“economía de los costos de transacción”, “ecología transaccional”, “nuevo institucionalismo”, “análisis interorganizacional”).

Finalmente, las transformaciones que han tenido lugar desde la década de los ochenta del siglo XX hasta la actualidad tanto en el marco general de las políticas económicas y de empleo (marcadas por los intentos de “remercantilización” del mercado de trabajo y de las políticas laborales), así como en la organización del trabajo—marcada por las profundas transformaciones asociadas a la implantación de las “nuevas tecnologías”— y en las nuevas formas de división internacional del trabajo derivadas de la denominada “globalización” de las economías han dado pie a nuevos desarrollos de la disciplina reforzando una tendencia que parece irreversible, y que Ibarra Colado caracteriza en términos de su “bifurcación”, entendiéndolo por ello tanto la multiplicación de enfoques como de ámbitos problemáticos a los que enfrentarse en tanto que objetos de estudio de la disciplina⁹⁸, que refuerzan uno de los rasgos de la visión de la misma de la que partimos en este trabajo: su carácter plural. Como veremos, S. Clegg (1990) asocia la transformación de los estudios sobre las organizaciones a lo que considera la configuración de la “postmodernidad”, donde un proceso central pasa a ser la “des-diferenciación” y la gestación de “organizaciones post-modernas” con sus propios rasgos, así como la construcción de teorías que van más allá de las metodologías y enfoques centrados en la pretensión de universalismo racional del conocimiento.

⁹⁶ Ibarra Colado, E. (1999): opus cit., p. 112. Las obras de referencia son:

Merton, R. K. – Gray, A. – Hockey, B. – Selvin, H. (eds.) (1952): *Reader in Burocracy*, Glencoe, The Free Press.

Etzioni, A. (1961): *Complex Organizations: A Sociological Reader*, New York, Holt, Rinehart and Winston.

March, J. (ed.) (1965): *Handbook of Organizations*, Chicago, Rand McNally & Company.

⁹⁷ De hecho, podemos afirmar, siguiendo a L. Finkel, que se trata de un conjunto de técnicas con un carácter contradictorio: Sólo las adoptaron, en su momento, un 25% de las empresas. Además preferentemente las adoptaron las empresas monopólicas, las grandes empresas. Y, por último, estas nuevas estructuras no deben ser analizadas como que implican sólo cooptación; existe también la posibilidad potencial de que los productores asuman un protagonismo que escape a los planes del capital. No se sabe qué tipo de resistencias van a generar, pero éstas se han de tener presentes. Ver de esta autora: Finkel, L. (1996): *La organización social del trabajo*, Madrid, Pirámide.

⁹⁸ Ibarra Colado, E. (2001): opus cit., pp. 259-277.

BIBLIOGRAFÍA

- Albornoz, O. (1991): "Sociología y perspectiva del Tercer Mundo", en Sztompka, S. y otros: Sociología, unidad y diversidad, Madrid, CIS.
- Alexander, J.C. (1989): Las teorías sociológicas desde la Segunda Guerra Mundial, Barcelona, Gedisa.
- Alexander, J.C. (1990): "La centralidad de los clásicos", en Giddens, A. - Turner, J.: La Teoría Social hoy, Madrid, Alianza.
- Apple, M. W. (1983): "Teachers, gender and teaching", en Teachers College Record, Vol 84, nº 3.
- Baran y Sweezy (1976): El Capital Monopolista, México, Siglo XXI.
- Bilbao Sentís, A. (1999): "Modelo socioeconómico y organización de las relaciones laborales" en Castillo Mendoza, C.A. (coord.): opus cit.
- Blau, P. (1955): The Dynamics of Bureaucracy: A Study of interpersonal Relations in two Governmental Agencies, Chicago, University of Chicago Press.
- Braverman, H. (1980): Trabajo y Capital Monopolista, México, Nueva Visión.
- Casares, J. (1984): Diccionario ideológico de la lengua española, Barcelona, Gustavo Gili.
- Castillo Mendoza, C.A. (1999): "Introducción" y "Industria, empresa, organización y trabajo", en Castillo Mendoza, C. A. (coord.): Economía, organización y trabajo, Madrid, Pirámide.
- Clegg, S. (1990): Modern Organizations. Organization Studies in the Postmodern Word, SAGE.
- Cohen, M. (1965): Razón y Naturaleza, Buenos Aires, Paidós.
- Coriat, B. (1976): Ciencia, técnica y capital, Madrid, Blume.
- Coriat, B. (1979): El taller y el cronómetro, Madrid, Siglo XXI.
- Crozier, M. (1974): El fenómeno burocrático, 2 vols., Buenos Aires, Amorrortu.
- Dadoy, M. (1982): "La polivalencia obrera y su remuneración", en Sociología del Trabajo, nº 2, octubre-noviembre.
- Etzioni, A. (1961): Complex Organizations: A Sociological Reader, New York, Holt, Rinehart and Winston.
- Finkel, L. (1996): La organización social del trabajo, Madrid, Pirámide.
- Freyssenet, M. (1982): "¿Es posible una definición única de la cualificación?", en Sociología del Trabajo, nº 2.
- Giddens, A. - Turner, J. (1990): La Teoría Social hoy, Madrid, Alianza.
- Giddens, A. (1987): Las nuevas reglas del método sociológico, Buenos Aires, Amorrortu.
- González Seara, L. (1983): La Sociología, aventura dialéctica, Madrid, Tecnos.
- Gouldner, A. (1954): Patterns of Industrial Bureaucracy, New York, The Free Press.
- Gouldner, A. (1979): La crisis de la Sociología Occidental, Madrid, Amorrortu.
- Ibarra Colado, E. (1999): "Los saberes de la organización", en Castillo Mendoza, C. (coord.): Economía, organización y trabajo, Madrid, Pirámide.
- Ibarra Colado, E. (2001): "Teoría de la organización, mapa conceptual de un territorio en disputa", en De la Garza Toledo, E. (coord.): Tratado latinoamericano de sociología del trabajo, México, El Colegio de México.

- Kliksberg, B. (1979): El pensamiento organizativo: del taylorismo a la teoría de la organización, Buenos Aires, Paidós.
- Lenin, V. (1981): "El Imperialismo, fase superior del capitalismo", en Obras Escogidas, Tomo I, Moscú, Progreso.
- López Pintor, R. (1995): "Las organizaciones complejas y la empresa como organización", en Sociología Industrial, Madrid, Alianza.
- Mandel, E. (1979): El capitalismo tardío, México, Era.
- March, J. (ed.) (1965): Handbook of Organizations, Chicago, Rand McNally & Company.
- Merton, R. K. – Gray, A. – Hockey, B. – Selvin, H. (eds.) (1952): Reader in Burocracy, Glencoe, The Free Press.
- Merton, R. K. (varias ediciones): Teoría y estructuras sociales, México, Fondo de Cultura Económica.
- Moliner, M. (1983): Diccionario de uso del español, Madrid, Gredos.
- Morin, E. (1995): Sociología, Madrid, Tecnos.
- Mouzelis, Nicos P. (1991): Organización y burocracia: un análisis de las teorías modernas sobre organizaciones sociales, Barcelona, Península.
- Parsons, T. (1967): La estructura de la acción social, Madrid, Guadarrama.
- Perrow, Ch. (1990): Sociología de las organizaciones, Madrid, McGraw-Hill.
- Perrow, Ch. (1992): "Una sociedad de organizaciones", en R.E.I.S., nº 59.
- Pizarro (1981): Fundamentos de sociología de la educación, Murcia, Godoy.
- Popkewitz, Th. (1988): Paradigma e ideología en investigación educativa, Madrid, Mondadori.
- R. A. E. (2001): Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, www.rae.es.
- Raison, T. (1970): "Introducción" a Los padres fundadores de la ciencia social, Barcelona, Anagrama.
- Ritzer, G. (1993): Teoría sociológica contemporánea, Madrid, MacGraw-Hill.
- Rodríguez Guerra, J. (2006): La transformación de la sociedad salarial y la centralidad del trabajo, Madrid, Talasa.
- Rodríguez, J. A. y Guillén, M. (1992): "Organizaciones y profesiones en la sociedad contemporánea", REIS, nº 59.
- Selznick, Ph. (1949): TVA and the Grass Roots: A Study in the Sociology of Formal Organization, Berkeley, University of California Press.
- Skinner, Q. (comp.) (1988): El retorno de la Gran Teoría en las Ciencias Humanas, Madrid, Alianza.
- Sohn Rethel, A. (1979): Trabajo manual y trabajo intelectual, Barcelona, El Viejo Topo.
- Taylor, F. W. (1967): Principios de la Administración Científica, México, Herrero Hermanos.
- Varios Autores (1996): Historia, Antropología y Fuentes Orales, nº 16 (monográfico sobre "Historia y Sociología"). En particular, los artículos de J. Casanova ("La sociología histórica en España") y de F. Ferrarotti ("Relación entre sociología e historia").
- Warner, R.S. (1982): "Los usos de la tradición clásica", en Smelser, N. J. - Warner, R. S. (eds.): Teoría sociológica. Análisis histórico y formal, Madrid, Espasa-Calpe.
- Weber, M. (varios años): Economía y Sociedad, México, Fondo de Cultura Económica.