

MODERNIDAD, TEORÍA SOCIAL Y ORGANIZACIÓN: REFLEXIONES SOBRE ANTIGUOS DESENCUENTROS Y NUEVOS ENCUENTROS.

* Sociólogo. Universidad Arturo Prat. Correo electrónico: leandro.valenzuela@unap.cl.

L. Iván Valenzuela Espinosa*

El presente artículo examina acuciosamente algunas de las principales relaciones conceptuales entre la Teoría Social y la Teoría de las Organizaciones, situando la discusión en el marco más amplio del debate sobre la modernidad. Específicamente, se analiza las formas en que la Teoría de las Organizaciones se ha apoyado decididamente en determinados supuestos centrales enraizados en la Teoría Social. Sin embargo, esta apropiación conceptual ha sido parcial, selectiva y sesgada, razón por la cual la disciplina organizacional se ha visto limitada en su desarrollo teórico. Por consiguiente, uno de los argumentos centrales de este trabajo es que existe una nueva realidad conceptual, tanto en la Teoría Social como en la Teoría Organizacional, que permite avanzar hacia un conocimiento más acabado, y profundo, sobre las organizaciones y sus complejas relaciones con la sociedad.

Palabras claves: Modernidad - Teoría organizacional.

This article examines the conceptual relations between Social Theory and Organizational Theory within the wider framework of the debate on modernity. The analysis focuses on the central assumptions which have been partially and selectively used in organizational thinking. This has induced a biased approach in the field which has worked against theoretical development. Thus, it shall be argued that a new conceptual reality in both social and organizational theory promises a better a deeper knowledge on organizations and the complex relations they have with surrounding society.

Key words: Modernity - Organizational theory.

INTRODUCCIÓN

Resulta conveniente, desde un punto de vista analítico, situar la problematización de las relaciones entre la teoría social y la teoría organizacional en el marco del debate más amplio sobre la modernidad. Por lo mismo, el presente artículo explora las conexiones entre ciertos supuestos

centrales de la teoría de las organizaciones y algunos fundamentos básicos del pensamiento social. En tal sentido, se presta la mayor importancia al debate sobre la modernidad, a las respectivas respuestas intelectuales en torno a él, así como a las implicancias que esto tuvo en la reflexión organizacional.

Por otro lado, se subrayarán, particularmente, las limitaciones derivadas de la “*corriente principal*” de la teoría organizacional, señalando los aspectos decisivos que restringieron una elaboración más fructífera del alcance de la teoría social en el mundo de las organizaciones. Asimismo, se analizarán recientes innovaciones conceptuales de la teoría social, y de la teoría organizacional, con el objetivo de identificar puntos de convergencia conceptual que vitalicen la reflexión sobre el fenómeno organizacional, precisando la naturaleza de su creciente protagonismo en la sociedad moderna, y arrojando luz sobre ciertos problemas intelectuales que atañen al conjunto de las ciencias sociales.

El siguiente trabajo, que consta de cinco secciones, parte con un análisis sobre las relaciones entre modernidad y teoría social. En la segunda sección, por su parte, se pasa revista al alcance de las distintas posturas adoptadas frente a la modernidad. A continuación, la discusión se centra en las influencias de las ideas weberianas en la Teoría de las Organizaciones, mientras que, en la cuarta sección, se explora el impacto durkheimiano en la disciplina. Finalmente, la última sección pone el acento en la convergencia conceptual que emerge actualmente entre la teoría social y la teoría organizacional.

MODERNIDAD Y TEORÍA SOCIAL

Desde sus inicios, la construcción histórica de la modernidad ha contado de manera decisiva con la realidad organizacional, a tal punto que es indispensable dar debidamente cuenta de ella para aprehender los contornos, naturaleza y alcance de aquella.

El concepto de modernidad se desarrolló en el marco de una nueva era histórica, cuya legitimidad ya no se asentaba en supuestos tradicionales fuertemente cimentados en el pasado. La modernidad se apoyó en principios orientados al futuro que permitieron su propia justificación en tanto que periodo histórico cualitativamente distinto a las formas sociales anteriores. Al tenor de lo anterior, la modernidad tuvo como soporte adicional la convicción que el conocimiento se incrementaría progresivamente, y de forma

constante, mejorando inequívocamente el itinerario evolutivo de la historia y la sociedad.

El pensamiento de la modernidad, en lo esencial, giró en torno a la adopción de un paradigma de racionalidad presuntamente inherente a la física moderna del siglo XVII que debía ser crecientemente aplicado al análisis sistemático de la realidad social.

Así, no tardó en surgir, en diferentes ámbitos intelectuales, la noción de un patrón social objetivo derivado del comportamiento de actores individuales. Concretamente, uno de los aportes de Adam Smith consistió en elevar el principio de las consecuencias involuntarias a la categoría de vital instrumento analítico. Por un lado, las acciones individuales, orientadas al mercado en pos del beneficio propio, redundan en sendos puntos de equilibrio "*natural*" entre la oferta y la demanda. De otra parte, los patrones económicos del modelo smithiano implican una objetividad social diferente a las instituciones políticas y a las acciones de los individuos. Como consecuencia, se concibe analíticamente el mercado como una suerte de mecanismo, o sistema, autorregulado que tiende, dada su lógica interna, a la debida retribución de las principales clases sociales.

El supuesto básico en juego, por consiguiente, identificaría certeramente una dinámica "*natural*" que proporciona orden y equilibrio a los fenómenos en la medida que no se interfiera en ellos. Ahora bien, este tamizado no es únicamente "*natural*" puesto que también adquiere una connotación normativa al señalar como correcto y beneficioso un estado de cosas específico. El carácter natural de los sucesos sociales engazaría con las características atribuidas a la "*naturaleza humana*". Como es sabido, la naturaleza humana, en el esquema smithiano, consagra la existencia de capacidades y disposiciones, destacando entre ellas el trueque, el intercambio y el comercio que subyacen en la moderna división del trabajo.

La Ilustración Escocesa también tuvo el mérito de desarrollar la llamada "*Teoría de las Cuatro Etapas*" al conferir preponderancia analítica a las relaciones económicas en el estudio de la sociedad. De este modo, la historia se torna inteligible al ser entendida como escenario para el despliegue de diferentes etapas de sociedades cimentadas en distintas formas de organización económica. A juicio de los filósofos escoceses, la secuencia del desarrollo pasaba por las fases de caza, pastoreo, agricultura y comercio. A renglón

seguido, se atribuyó a este “*progreso natural*” correspondientes avances en términos de leyes, conocimiento y civilización. En definitiva, el patrón histórico identificado por la Ilustración Escocesa comprende el paso a “*modos de subsistencia*” más complejos y eficientes y el logro de mayores cuotas de libertad política. En algunas versiones de esta evolución social se otorga mayor gravitación a las pasiones humanas en la propulsión del cambio histórico, mientras que en otras, particularmente las francesas, las ideas y el progreso intelectual cumplen un papel más destacado.

Los múltiples cambios políticos y culturales, que tienen lugar en los siglos XVII y XVIII, comienzan a ser abordados sistemáticamente por una teoría social moderna que distingue analíticamente entre la sociedad como tal y las formas de gobierno, ofreciendo una descripción histórico-social de las etapas del desarrollo social, a la vez que pretende poner al descubierto, de manera explícita, la organización y el funcionamiento de las “*sociedades comerciales*” modernas. Este tipo de sociedad sería radicalmente diferente a las formas anteriores de organización social.

POSTURAS FRENTE A LA MODERNIDAD

Como es sabido, la teoría social moderna alcanzó su mayor nivel de desarrollo en las formulaciones conceptuales y analíticas realizadas por Weber, Marx y Durkheim. Las teorías de estos pensadores, sin duda, descuellan por su “potencia cognitiva, agudeza analítica, poder de síntesis, alcance imaginativo y originalidad” (Mouzelis; 1997:245-6), dando lugar a un profundo, y aún vigente, debate sobre las características, la estructura y el desarrollo de la modernidad. Tal debate, atizado permanentemente por los esfuerzos que pretenden asir la naturaleza de la modernidad, se inserta de lleno en las decisivas tensiones teóricas de quiénes intentan ya sea defenderla, rechazarla o transformarla.

Como ha puesto de relieve Habermas (1987:50-53), las tres posturas básicas adoptadas de cara a la modernidad, tras el derrumbe del sistema hegeliano, dan pie a una útil aproximación que arroja luz sobre el posterior desarrollo de la teoría social. De acuerdo con Habermas (1987, la izquierda hegeliana abogó por el advenimiento de la revolución social con el propósito de apuntalar la razón, liberándola de las ataduras impuestas por la sociedad burguesa. Así entonces, la razón dialéctica ha de convertirse en instrumento decisivo para acometer la crítica del status quo político

Por su parte, la derecha hegeliana depositó su fe en que el Estado y la religión coadyuvarían determinadamente en la preservación del orden social establecido. Por último, Nietzsche arremete frontalmente contra la modernidad, y pone en tela de juicio la racionalidad científica en sí defendida por los filósofos como pilar básico de la legitimidad de aquélla.

De otra parte, puede señalarse, tras la ampliación del alcance de las posiciones reseñadas por Habermas, que es sobre todo Marx quien mejor representa, en el ámbito de la teoría social, la primera de las mismas al engarzar el anhelo Ilustrado de la sociedad genuinamente racional en la vorágine de la revolución social. Paralelamente, la convicción de que la democracia liberal, junto con la economía capitalista, ejemplifica el mayor grado posible de desarrollo de la organización social de la modernidad va asociada a la segunda de las posiciones en cuestión. Durkheim y Weber representan este planteamiento y descartan de plano que la revolución social, preconizada por el marxismo, redunde en un perfeccionamiento sustantivo de la modernidad reinante. No obstante, ambos pensadores fueron plena y profundamente conscientes de las innumerables tensiones y riesgos que asolan a la modernidad. En otras palabras, Durkheim y Weber se pliegan a la modernidad existente sin aspirar a propulsarla más allá, al tiempo que la someten a un acucioso y exhaustivo análisis crítico que mucho de sus seguidores en la teoría social abandonaron posteriormente. Como asevera Giddens, “tiene algo de sentido ver a Weber y Durkheim como intentando reconstruir el liberalismo en el contexto de una crítica del marxismo por un lado y del pensamiento conservador por el otro”.

Por último, el legado de Nietzsche en teoría social se hizo notar, con fuerza, especialmente en Weber y, más recientemente, en Foucault y los post-estructuralistas, trayendo consigo la orientación perspectivista así como la concepción de la historia cruzada por los avatares de variopintas formas de dominación.

Es menester subrayar que el rechazo nietzscheano de la modernidad no se sustenta en una idealización del pasado, a la vez que descarta de un plumazo las nociones evolucionistas subyacentes en el pretendido progreso histórico de la sociedad moderna. Desde esta aproximación, frente a la incesante lucha por la dominación únicamente cabría refugiarse en la estetización de la vida.

LAS IDEAS WEBERIANAS EN LA “CORRIENTE PRINCIPAL”

Los debates que han tenido lugar en la teoría social han repercutido de manera decisiva en el desarrollo de la reflexión organizacional, estableciendo a menudo los parámetros centrales de la innovación conceptual en esta disciplina (Morgan; 1990: 6-14).

En términos generales, puede sostenerse que la teoría de las organizaciones ha reproducido mediante sus supuestos, de una u otra manera, varios de los conceptos clásicos del pensamiento social moderno. De este modo, la organización constituiría una instancia paradigmática de un patrón social objetivo que llega a convertirse en un sistema que se regula así mismo, prevaleciendo en él una tendencia “natural” generadora de “orden” y “equilibrio” (Rodríguez; 1992: 131-159).

Por otro lado, la sumatoria de las acciones individuales redundaría en una dinámica organizativa “natural” altamente beneficiosa tanto para sus miembros como para la sociedad en su conjunto (1992). Precisamente, la organización vendría a ser el escenario social por excelencia para la expresión cabal de la actividad económica derivada de la “naturaleza humana” y de la lógica del mercado. Finalmente, el desarrollo de organizaciones cada vez más complejas ejemplificaría, de forma inmejorable, la pretendida evolución social hacia mayores niveles de actividad económica y coordinación de las distintas actividades humanas (1992: 28-35). Como resultado, el dinamismo de la modernidad obedecería decisivamente a las nuevas oportunidades y posibilidades brindadas por el fenómeno organizacional.

Específicamente, se puede constatar que la teoría organizacional es una “criatura” de la modernidad (Clegg; 1990:2) que remite directamente a los análisis de Weber sobre la burocracia moderna. Desde la perspectiva del sociólogo alemán, la burocracia se caracteriza por una separación entre el cargo y los detentores del mismo definida por una estructura organizacional donde éstos no son propietarios de los “medios de administración” en cuestión. Asimismo, la organización burocrática se dota de un cuerpo de funcionarios técnicamente calificados y especializados que acceden a los cargos, con dedicación completa, mediante un procedimiento reglamentado de selección y nombramiento. El desempeño del cargo supone una orientación vocacional afiada y el despliegue de una carrera administrativa sujeta a los distintos niveles de la jerarquía organizativa. Las condiciones de empleo son reguladas

por estatutos y procedimientos impersonales y objetivos que persiguen el logro de la eficiencia en la tenencia del cargo. Además, la cadena de mando establece una división del trabajo que especifica responsabilidades, deberes y derechos sobre la base de documentos oficiales escritos y un sistema de reglas y control.

En el análisis weberiano, la organización del Estado es de la mayor importancia, pues la burocracia significó, en este ámbito, un avance decisivo en la superación de las prácticas tradicionales que se apoyaban en atributos “privados” de los individuos al momento de la asignación de los cargos públicos. Cabe enfatizar que el tipo ideal burocrático de Weber enlaza con su teoría más amplia de la racionalización en tanto que característica determinante del desarrollo de la sociedad moderna.

La organización y administración burocráticas permitieron, en el sector público y privado, que se abrieran paso las “actitudes”, “prácticas”, y “estructuras” más “apropiadas” (Thompson y Mc Hugh; 1995:210), con lo cual la autoridad racional moderna se sustentó en “reglas precisas y predictibles, el cálculo y la contabilidad” (1995)

La burocracia es una modalidad específica de autoridad racional-legal donde órdenes y tareas se imparten en función de una autoridad impersonalmente reglamentada que los funcionarios deben aceptar.

Por otro lado, el enfoque weberiano relaciona directamente el concepto de racionalidad con el desarrollo de la empresa capitalista y los mercados. Los procedimientos aplicados en diferentes sectores de la economía, como en la producción y la fijación de precios en el mercado, dan cuenta cabalmente de la racionalidad ya que expresan calculabilidad, predictibilidad y rutinización (Thompson y Mc Hugh; 1995). Del mismo modo, las grandes empresas capitalistas van progresivamente camino de convertirse en formas singularísimas de “estricta organización burocrática” (Weber; 1984: 47) donde los métodos “científicos” de dirección de Taylor impondrían un distanciamiento decisivo con respecto a las formas tradicionales e ineficientes de autoridad. En otras palabras, la “Dirección Científica del Trabajo” se inserta sólidamente en el complejo entramado de la racionalización analizada por Weber.

La llamada “corriente principal” de la Teoría Organizacional (ver, por ejemplo, Donaldson; 1985), en su ímpetu tecnocrático y gerencialista, hace

uso extensivo de la obra de Weber como recurso teórico al formular varios de sus principios y supuestos definitorios.

Así entonces, las características de la burocracia, a saber, la especialización, la jerarquía, las reglas formales, etc., son prácticamente convertidas en “leyes generales” que orientan el diseño organizacional eficiente. Simultáneamente, la ortodoxia de la Teoría Organizacional también recurre selectivamente a la obra de Weber al dar por sentado la racionalidad y calculabilidad de las organizaciones existentes. Como resultado, las organizaciones burocráticas proporcionarían el cálculo racional indispensable para el funcionamiento de la sociedad moderna en los más diversos ámbitos. La racionalización estaría en la base de la expansión generalizada, más allá de la economía y el mercado, de los “procedimientos, objetivos y conocimientos impersonales” (Donaldson, 1985: 364) en los dominios sociales de la religión, el derecho y el mismísimo método científico.

La consiguiente reificación de la proliferación del ethos organizacional ha sido de la mayor importancia para que la ortodoxia hiciera suya la noción de racionalidad, con el objetivo de dotar de propósito, y sentido administrativo, a la moderna realidad social, procurando lidiar de mejor forma con sus inevitables dosis de incertidumbre. De otra parte, el taylorismo, y otras corrientes de la ortodoxia, también adoptaron la idea weberiana que remite a la subdivisión de la estructuración del trabajo conforme a las metas organizacionales definidas por la gerencia. Finalmente, la ortodoxia refuerza de sobremanera su inclinación conservadora al identificarse plenamente con el énfasis weberiano relativo a la racionalidad de los mercados, en tanto expresión paradigmática de un dominio social sin interferencias morales, desencantado e impersonal, donde campea a sus anchas, en cambio, el cálculo de las líneas de acción más eficientes.

Los aspectos señalados guardan íntima relación con otros supuestos básicos que también fueron progresivamente incorporados a la “corriente principal”, es decir, su orientación a la consecución de metas, la aceptación del orden jerárquico dentro de la organización, las pretensiones positivistas y científicas, así como su manifiesta predilección por la gerencia (Thompson, Mc Hugh; 1995: 9-12).

La corriente principal, sin embargo, no acusó recibo de que la racionalización, a juicio de Weber, constituía un fenómeno altamente

complejo en sus aspectos político y moral. Por consiguiente, se soslayó, sin más, los alcances que tiene la distinción de Weber entre racionalidad formal y sustantiva. Como es sabido, la primera se refiere únicamente a la calculabilidad de procedimientos y técnicas que dan cuenta de los medios óptimos para la consecución de un fin determinado. Como sostiene Sayer (1991:96), “lo que hace racional al capitalismo moderno no son sus fines sino el nivel sin precedentes en que las acciones de sus agentes son calculadas. La racionalidad sustantiva, en cambio, pone el acento en los valores que guardan relación con los fines deseados de la acción”. De esta forma, se evidencia que mientras que las técnicas formales son de un tipo específico los fines y valores inevitablemente difieren entre sí, por lo que se da pie a “racionalidades contestadas entre grupos e individuos” (Thompson y Mc. Hugh; 1995:365). Sobre esta base, por lo tanto, puede argumentarse que la racionalidad formal y la sustantiva siempre se encuentran potencialmente en conflicto, quedando las necesidades humanas crecientemente supeditadas a las exigencias de aquélla. Por lo mismo, muchas actividades económicas formalmente racionales pueden ser sustantivamente irracionales, dados sus efectos sociales, ecológicos y económicos en un sentido más profundo. Como resultado, la relación entre racionalidad y eficiencia deja de ser mecánica y asume una forma bastante más indirecta y problemática, pues ambas quedan abiertas, por lo menos en principio, a diversas definiciones. Sin embargo, la ortodoxia igualó, sin más, racionalidad y eficiencia en su afán por crear “una ciencia de la organización que descubriría, codificaría los principios lógicos sobre los que se fundarían el desarrollo y gestión de las organizaciones complejas a gran escala” (Reed; 1992:40).

El diseño de esta modalidad de organizaciones se convirtió en tema central de la corriente principal y sus pretensiones tecnocráticas (Idem:41). Así, la corriente principal dio por buenas las organizaciones imperantes, renunciando con ello a un análisis más acabado de las mismas.

DURKHEIM: INTEGRACIÓN SOCIAL Y ORGANIZATIVA

Otro de los “padres fundadores” de la sociología, Durkheim, también ha tenido un impacto significativo en la teoría organizacional en tanto que crucial recurso teórico. Desde esta perspectiva, el sociólogo francés hizo una notable contribución teórica al estudio de la división del trabajo en la transición de la sociedad tradicional a la moderna.

A juicio de Durkheim, la división del trabajo, en la industria, aportaría la solidaridad social imprescindible para la supervivencia de la sociedad. A medida que la compleja división del trabajo en la sociedad urbana e industrial socavaba los valores tradicionales y el orden social “mecánico”, creaba simultáneamente las bases de una integración más efectiva de los individuos en la sociedad, esto es, la “solidaridad orgánica”. La división del trabajo, más específicamente, se configuró a partir de la especialización, la jerarquía y la interdependencia funcional entre tareas y ocupaciones. Sin embargo, Durkheim fue plenamente consciente de que las nuevas estructuras formales presentaban fuentes de desorganización social, conflicto e individualismo perjudicial, representados con el concepto de anomia. Con objeto de ser efectiva, la nueva división del trabajo debía ser respaldada y apuntalada por valores socialmente integradores. Únicamente de esta forma la modernidad podía dotarse de los dispositivos sociales necesarios en términos de regulación y control social, consolidando, en consecuencia, la cohesión social. Durkheim depositó su confianza en un Estado centralizado proactivo, amén de los grupos profesionales intermedios, que enlazan los individuos a la comunidad más amplia, apostando por la transitoriedad y superación de la anomia. Así mismo, el individuo moderno debe estar capacitado para evaluar y sopesar críticamente los diferentes esquemas morales, por lo que no cabe esperar de él un sometimiento mecánico *tout court* a la colectividad (Dahler-Larsen; 1994:10).

No obstante, la ortodoxia de la teoría organizacional no reparó en el hecho que a los ojos de Durkheim, como hemos visto, la modernidad ofrecía no sólo oportunidades, sino, también, amenazas, incluyendo entre ellas el colapso de la propia sociedad industrial. Además, la corriente principal descartó de plano la incidencia beneficiosa asignada al Estado y a los grupos ocupacionales por el pensador francés. Como sugiere Reed (1992: 52), “en vez de mirar hacia agencias sociales y políticas externas como una base para la integración social, las teorías organizacionales se han centrado en la organización empleadora y en su dirección como lugar y agencia estratégicos para combatir el desorden moral y la fragmentación institucional”.

Como resultado, la teoría organizacional incorporó selectivamente temas centrales abordados por Durkheim arrancándoles de raíz, sin embargo, su sugerente potencial crítico. Así entonces, la Escuela de Relaciones Humanas de E. Mayo y otros, se centró explícitamente, tras la constatación de las

debilidades del taylorismo, en subsanar la tensión permanente entre, por un lado, las necesidades técnicas y formales de la organización moderna y, por otro lado, las necesidades sociales de aquellos que trabajaban en ella. Los grupos primarios y los grupos de trabajo, esto es, el lado informal de la organización, debía ser reequilibrado por la dirección con el lado formal de la misma. Así, por ejemplo, atendiendo a la necesidad de pertenencia de los individuos, puede establecerse un orden organizativo asentado en valores compartidos que darán lugar a la identificación de aquéllos con él mismo.

El supuesto central en juego postula la existencia de un “hombre social” cuya mayor necesidad es la “solidaridad social”, pudiendo ser ésta satisfecha únicamente en el contexto grupal. De esta forma, la dirección, debidamente adiestrada en las competencias de un comportamiento lógico racional, dará curso a la socialización organizativa del “hombre social” “gestionando” sus emociones y sentimientos en pos de los objetivos dados de la organización*. Paradójicamente, la ingeniería social se introduce en la emotividad con el objeto de dotar de eficiencia a la organización en una apuesta muy próxima al ethos taylorista, pero sobre bases manifiestamente psicologistas.

En las décadas de 1950 y 1960, la Escuela de Neo-Relaciones Humanas, de la mano de Maslow, Mc Gregor y Herzberg, finalmente centrarán la problemática del “hombre social” en el marco de investigaciones sobre liderazgo, dinámicas grupales y motivación. No obstante, la tendencia a psicologizar las relaciones sociales de la empresa se acentuó notablemente, a la vez que se adoptó una concepción positivista de la ciencia que privilegió las técnicas conductivistas. Tal aproximación estaba claramente reñida con una visión más compleja y profunda del conocimiento científico. En definitiva, el enfoque de Neo-Relaciones Humanas terminó planteando que las necesidades psicológicas universales, detectadas racionalmente por la gerencia, podían ser encauzadas mediante nuevas formas de diseño organizacional, entre otras cosas. Como resultado, el individuo y la empresa existirían de manera autosuficiente al margen de las estructuras sociales y constricción.

MODERNIDAD REFLEXIVA Y EL NUEVO PENSAMIENTO ORGANIZACIONAL

En años recientes, la “Cultura Organizacional” ofrece un discurso que engarza con la problemática durkheimiana al centrar su propuesta en los valores, creencias y símbolos que tienden a la cohesión y unidad interna en las empresas de “excelencia”. Las empresas “exitosas” se distinguirían

del resto gracias a que cuentan con una cultura definida capaz de satisfacer a clientes y empleados por igual. En consecuencia, la cultura corporativa cubriría las “necesidades humanas fundamentales en las organizaciones”, a saber, la necesidad de sentido, cierto control, reforzamiento positivo, creencias determinadas por las acciones” (Peters, Waterman 1992:102). Lo que confiere una posición competitiva a las “empresas excelentes” es un proceso interno aplicado y mediado por una “cultura que animaba la acción, los experimentos y los ensayos repetidos”. (1992:113).

En síntesis, la cultura corporativa es la manera en que la gerencia activa y moviliza diferentes conjuntos de valores, metas y visiones encaminadas a destacar el compromiso y la motivación de los empleados. De esta manera, se crearía dentro de la empresa el orden social idóneo de cooperación centrado en los objetivos de la misma, beneficiando psicológicamente al conjunto de los empleados.

Pues bien, el discurso de la cultura corporativa ha podido ser desarrollado más allá de los planteamientos retóricos, circunscritos al ámbito del márketing, en la medida que ha ido progresivamente insertándose en lo que Tsoukas (1994) denomina como “Nuevo Pensamiento” en la Teoría Organizacional. A juicio de este autor (Idem:2), “el viejo pensamiento” se aferró irremediamente a una “visión mecanicista de la organización y la gestión” donde prevaleció el énfasis en los elementos de “objetividad, desapego y control” conforme a un ethos de “ingeniería social”. El “Nuevo Pensamiento”, o “acción reflexiva”, en cambio, es “ otra manera de ver la organización y la gestión que es más realista, humana y afectiva” (Idem). La consecuencia concreta que tiene este desplazamiento paradigmático dentro de la disciplina supone complejizar y enriquecer la agenda temática, incorporando la identidad, la subjetividad y la cultura, entre otros aspectos. El núcleo central de esta ampliación pretende contribuir al cambio de las organizaciones a través de una auto-transformación más humana, democrática y reflexiva.

La orientación de la “acción reflexiva” encaja en aspectos cruciales con elaboraciones recientes en Teoría Social, específicamente, con las relativas a la “modernización reflexiva” y a la “alta modernidad” desarrollados principalmente por A.Giddens, U.Beck y S.Lash (1997).

El cuerpo teórico en cuestión es complejo y diverso por lo que resulta arriesgado adelantar una síntesis acabada del mismo. Sin embargo, tiene un

papel destacado en él la constatación de las tendencias a la “individuación”. De acuerdo con Beck(1992), por ejemplo, la sociedad industrial ha sufrido en las últimas décadas cambios fundamentales que están dando paso a “otra modernidad” (1992: 87). La profunda transformación que supone la “modernización reflexiva” va indisociablemente aparejada a la “individuación”, por lo que los individuos se separan de los lazos tradicionales que les ataban a clases sociales, localidades y grupos familiares. Una consecuencia de lo anterior es que los individuos construyen de forma cada vez más personal y reflexiva sus identidades biográficas y trayectorias de vida. Asimismo, los “principios universales de la modernidad”, tras la superación de los contumaces dogmas de la misma, darían un talante esencialmente democratizador a la “modernización reflexiva” contrarrestando, entre otras cosas, las rígidas jerarquías de las instituciones, organizaciones y de la estructura social (1992: 114, 118). Tales “principios universales” hunden sus raíces en definiciones normativas sustentadas en el ethos de la Ilustración. Como resultado, los conflictos sociales revisten otras formas de expresión y giran decisivamente en torno a la producción social de “riesgos” inherente a las incertidumbres de la modernización.

Los conflictos de la “sociedad del riesgo” trascenderían la estratificación clasista y las fronteras nacionales de tal modo que ciertos riesgos, tales como los ecológicos, que amenazan la vida del planeta, afectan indefectiblemente, incluso, a poderosos intereses económicos, políticos y comerciales. Por último, los debates sobre la organización “post-fordista” o “post-burocrática”, propia de la segunda divisoria industrial, se hacen eco de estas interrogantes, y exigen investigar a fondo la organización interna de la institución post-burocrática, detectando las tendencias sostenidas y reales, y poniendo al descubierto sus relaciones complejas con el “entorno”. En breves palabras, es preciso distinguir entre desarrollos socio-organizativos reales y profundos y los que no pasan de ser meros hechos aislados, singulares y anecdóticos. Únicamente sobre estas bases podrán levantarse organizaciones más participativas y democráticas en términos de toma de decisiones, formas y contenido de trabajo y la tecnología, entre otros aspectos.

De la mayor importancia para el pensamiento organizacional, a este respecto, resultan ser las siguientes consideraciones provenientes del pensamiento organizacional crítico. Primeramente, entre las tendencias sociales

y organizativas más fuertes se encuentran las modalidades “MacDonalizadas” de la racionalidad instrumental (Ritzer; 1996).

Reconocer este hecho implica llamar a la cautela a ciertos planteamientos exagerados sobre la “discontinuidad” organizacional actual. Hay elementos de “continuidad” en la vida social y organizacional que son de la mayor importancia, razón por lo cual no se vislumbra aún el mentado ocaso de la burocracia. Asimismo, el “entorno” de las organizaciones, en un sentido amplio, viene definido en aspectos cruciales por el modo de producción capitalista reinante (Thompson y Mc Hugh; 1995:39,371-375). Es más, los procesos de globalización económica se asientan de manera decisiva en la expansión de organizaciones como las compañías transnacionales capitalistas. En un nivel más concreto, los “sistemas empresariales”, analizados por la teoría neo-institucional, dan cuenta de la dinámica entre dichas transnacionales y las realidades socio-institucionales en diversos contextos nacionales y/o regionales. He aquí, por lo tanto, un amplio campo para conectar las tendencias intelectuales más recientes con el acopio de teorías, investigaciones empíricas y conocimientos acumulados en el pensamiento organizacional. Finalmente, existen bases sociales y organizaciones sólidas para avanzar hacia la creación de organizaciones genuinamente más humanas.

CONCLUSIÓN

Como se ha visto, la ortodoxia de la Teoría Organizacional dio por bueno el status quo prevaleciente en las organizaciones y presentó debilidades fundamentales que se han atizado frente a las nuevas tendencias que afectan a las mismas. Asimismo, su uso parcial y selectivo de la teoría social redundó en un agotamiento conceptual que ha limitado severamente el desarrollo de la disciplina. Por lo mismo, es de la mayor importancia poner al descubierto cuidadosamente las conexiones conceptuales entre la teoría social y la teoría de las organizaciones, con el fin de profundizar y mejorar nuestro conocimiento sobre el complejo fenómeno organizacional. Este avance, a su vez, contribuiría a un tratamiento más riguroso y preciso de la organización en el ámbito de la teoría social, enriqueciendo, en algunos aspectos importantes, el inacabado debate sobre la modernidad. Concretamente, es altamente estimulante el acercamiento teórico derivado de la innovación conceptual llevada a cabo en la teoría de la “modernidad reflexiva”, así como en el “Nuevo Pensamiento” organizacional. Tal como se ha mostrado en este artículo, las innovaciones

conceptuales en cuestión ofrecen nuevas vías para una mejor comprensión de las relaciones entre organización y sociedad.

Finalmente, los aportes recientes, sobre los lazos entre organización y sociedad, subrayan el potencial existente para la creación de realidades organizacionales más democráticas, participativas y humanas, sobre la base de promisorios espacios para la investigación y la teorización académica en el campo de estudio en cuestión.

BIBLIOGRAFÍA

- Beck, U. *The Risk Society: Towards a New Modernity*; London; 1992.
- Clegg, S. *Modern Organizations: Organization Studies in the Postmodern World*; London, 1990.
- Dahler- Larsen, P. *Corporate Culture and Morality: Durkheim-Inspired Reflections on the limits of corporate culture*. *Journal of Management Studies*, vol. 31; 1994. pp. 1-18
- Habermas, J. *The Philosophical Discourse of Modernity*. Polity Press; Cambridge, 1987.
- Giddens, A. *Reflexive Modernization*. Polity Press; Londres, 1997.
- Morgan, G. *Organizations and Society*. MacMillan; Londres, 1990.
- Mouzelis, N. *In Defence of the Sociological Canon*. *Sociological Review*, vol. 45; 1997.
- Peters, T., Waterman, R. *En busca de la excelencia: Experiencias de las empresas mejor gerenciadas de los Estados Unidos*; 1992.
- Reed, M. *The Sociology of Organizations: Themes, Perspectives and Prospects*. Harvester; Londres, 1996.
- Ritzer, G. *The MacDonalidization of Society*. Pine Forge Press; California, 1996.
- Rodríguez, A. *Psicología de las Organizaciones: Teoría y Método*. PPU; Barcelona, 1992.
- Sayer, D. *Capitalism and Modernity: An excursus on Marx and Weber*. Routledge; Londres, 1991.
- Thompson, P. y Mc Hugh, D. *Work Organizations: A critical introduction*. MacMillan; Londres, 1995.
- Tsoukas, H. *New Thinking in Organizational Behaviour*. Butterworth-Heinemann; Londres, 1994.
- Weber, M. *Bureaucracy*. En: F. Fischer y C. Sirriani (eds) *Critical Studies in Organization and Bureaucracy*. Temple University Press; Filadelfia, 1984.