

## **SOCIOLOGÍA, ORGANIZACIÓN Y TRABAJO: APUNTES Y ANÁLISIS PERSPECTIVAS INVESTIGATIVAS Y TEÓRICAS**

### **SOCIOLOGY, ORGANISATIONS AND WORK: NOTES AND ANALYSIS OF THEORETICAL AND RESEARCH PERSPECTIVES**

L. Iván Valenzuela<sup>1</sup>

En tanto que dimensiones centrales de la sociedad, las organizaciones y el trabajo suponen un constante reto para el desarrollo del conocimiento sociológico. El presente artículo examina detalladamente algunas de los principales problemas conceptuales que despuntan en los estudios sociológicos de las organizaciones y del trabajo, situando el análisis en el marco más amplio del debate teórico sobre la modernidad y el capitalismo. El argumento central de este trabajo redunda en que el enriquecimiento y desarrollo de la sociología depende, de manera importante, de las problemáticas planteadas por las organizaciones y el trabajo, bajo la fase más reciente de la modernidad capitalista en curso.

Palabras claves: Organizaciones, Trabajo, Sociología, Modernidad, Capitalismo

*As central dimensions of society, organizations and work entail a constant challenge to the development of sociological knowledge. The article examines in detail some of the main conceptual problems highlighted in sociological studies on organizations and work, situating the análisis in the broader framework of the theoretical debate on modernity and capitalism. The main argument of this work states that the enrichment and development of sociology depends to a large extent on the problems posed bay organizations and work under the recent phase of capitales modernity*

Keywords: Organizations, Work, Sociology, Modernity, Capitalism

---

<sup>1</sup> Sociólogo. Académico Universidad Arturo Prat. levalenz@unap.cl

## **INTRODUCCIÓN**

Resulta conveniente, desde un punto de vista analítico, situar la problematización de las transformaciones en el ámbito de las organizaciones y el trabajo en el marco del debate más amplio sobre la modernidad y el capitalismo. La sociología de las organizaciones de las organizaciones y del trabajo ha desarrollado, en las últimas décadas, un acopio de conocimiento teórico y empírico importante, que hace posible reconceptualizar aspectos centrales de la modernidad y del capitalismo. Así entonces, el presente artículo explora las conexiones entre ciertos supuestos centrales de, por una parte, los estudios organizacionales y laborales, y, por la otra, el pensamiento social de la modernidad y el capitalismo. En tal sentido, se presta la mayor importancia al debate sobre la modernidad capitalista, a los respectivos posicionamientos intelectuales en torno a éste, así como a las implicancias que esto tuvo en el estudio sociológico de las organizaciones y del trabajo.

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

El siguiente trabajo, que consta de cinco secciones, parte con un análisis sobre las relaciones entre modernidad, capitalismo y teoría social. En la segunda sección, por su parte, se pasa revista al alcance de las distintas posturas adoptadas frente a la modernidad capitalista. A continuación, la discusión se centra en la

influencia de las ideas weberianas en los estudios organizacionales y laborales, mientras que, en la cuarta sección, se explora el impacto durkheimiano en dicho dominio de estudio. Finalmente, la última sección pone el acento en la convergencia conceptual que emerge actualmente en la sociología de las organizaciones y del trabajo, la teoría social de la modernidad capitalista, todo lo cual poder ser alta relevancia para el enriquecimiento y desarrollo de la sociología.

## **I. MODERNIDAD, CAPITALISMO Y TEORÍA SOCIAL**

Desde sus inicios, la construcción histórica de la modernidad ha contado de manera decisiva con la realidad organizacional y laboral, a tal punto que es indispensable dar debidamente cuenta de ella para aprehender los contornos, naturaleza y alcance de aquélla. Asimismo, en todo su devenir, el concepto de modernidad se entrecruza en dimensiones centrales con el de capitalismo (Sayer 1991, Callinicos 2007, Goody 2004).

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 de que el conocimiento se incrementaría progresivamente, y de forma constante, mejorando inequívocamente la dinámica evolutiva 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, en la intersección de la economía política clásica y la teoría social, 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 y un precio concomitante. 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, especialmente desde el Estado y la política. 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.

En pocas palabras, los rasgos distintivos de la sociedad moderna comprenden el “libre” mercado y la persecución del lucro mercantil en tanto que componentes clave de la nueva economía aupada por el capitalismo.

Paralelamente, 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, de índole capitalista, sería radicalmente diferente a las formas anteriores de organización social.

## **II. 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 (Callinicos 2007). 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. Ésta conlleva sustituir radicalmente el orden socioeconómico capitalista por uno de carácter socialista que conduzca a la abolición de las clases sociales. 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 (Callinicos 2007, Goody 2004).

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.

### **III. 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 los estudios organizacionales y laborales, estableciendo a menudo los parámetros centrales de la innovación conceptual en estos campos intelectuales sociológicos (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 y las formas que adquiere el trabajo en ellas.

Específicamente, se puede constatar que la teoría organizacional es una “criatura” de la modernidad (Clegg; 1990:2, Adler 2010) 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 afiatada 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 y del capitalismo.

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; 2006:210), con lo cual la autoridad racional moderna se sustentó en “reglas precisas y predictibles, el cálculo y la contabilidad” que se plasmaron en las nuevas formas de trabajo.

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; 2006). 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. Las formas tradicionales de orientación colectiva y comunitaria de organizar el trabajo fueron progresivamente por formas que individualizaron y atomizaron a la fuerza de trabajo pese a su concentración física en las empresas.

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” en los estudios organizacionales y laborales, 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, 2006: 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, incluidos los modos tayloristas de organizar el trabajo, 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 y las modalidades de trabajo asociadas, renunciando con ello a un análisis más acabado de las mismas.

#### **IV. DURKHEIM: INTEGRACIÓN SOCIAL Y ORGANIZATIVA**

Otro de los “padres fundadores” de la sociología, Durkheim, también ha tenido un impacto significativo en los estudios organizacionales y laborales 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 construcción.

## **V. MODERNIDAD REFLEXIVA, CAPITALISMO Y EL NUEVO 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 marketing, en la medida que ha ido progresivamente insertándose en lo que Tsoukas (1994, 2019) denomina como “Nuevo Pensamiento” en los estudios organizacionales y laborales. A juicio de este autor (Idem:2), “el viejo pensamiento” se aferró irremediabilmente 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. Ello, asimismo, hace posible avanzar hacia formas de trabajo más a tono con el desarrollo, creatividad y capacidades de los individuos.

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 “posfordista” o “posburocrática”, propia de la segunda divisoria industrial, se hacen eco de estas interrogantes, y exigen investigar a fondo la organización interna de la institución pos-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 y laboral, a este respecto, resultan ser las siguientes consideraciones provenientes de enfoques organizacionales y laborales de talante 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 y laboral 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 2006:39,371-375). 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. Se constata, 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 (Adler 2016, Tsoukas 2019). Finalmente, existen bases sociales y organizaciones sólidas para avanzar hacia la creación de organizaciones genuinamente más humanas.

De otra parte, el enfoque estratégico-relacional de Bob Jessop (2002, 2015) desde premisas marxistas, sostiene que los rasgos distintivos de las nuevas organizaciones reflexivas conllevan sendas capacidades de aprendizaje, funcionamiento y desarrollo en redes, arraigo social, formas colaborativas de trabajo, confianza, adopción de nuevas tecnologías, etc. En entornos cada vez más complejos, y con presiones tecnológicas y de mercado de nuevo cuño, la organización del trabajo llama al desarrollo reflexivo de las prácticas organizacionales.

Así entonces, Jessop (2002; 2015) redunda en numerosas características organizacionales identificadas por la literatura organizacional y gerencial. No

obstante, su enfoque brinda una sugerente teoría social con un soporte amplio y profundo concomitante acerca de las aristas de los contextos sociales de los que participan las organizaciones, viéndose moldeadas por éstos. Asimismo, dichos contextos también pueden verse afectados por las organizaciones.

Desde esta aproximación, se afirma que la sociedad compleja y moderna (o “formación social”) agudiza la diferenciación funcional de sistemas sociales autopoyéticos en un contexto de economía capitalista. Cada sistema social autopoyético propulsa su autonomía al mismo tiempo que incrementa su interdependencia material con otros sistemas sociales autopoyéticos. Empero, el sistema económico asume “dominio ecológico”, a saber, la capacidad de influir en mayor medida en otros sistemas sociales que éstos en él. Debe subrayarse que la economía, pese a este dominio ecológico, depende decisivamente de los otros sistemas sociales autopoyéticos para su adecuado y cabal funcionamiento propio.

Este encuadre para las organizaciones en los diferentes sistemas sociales presupone que las formas de trabajo emergentes sean acompañadas de altos niveles de reflexividad en la práctica y el pensamiento organizativo. Esto incluye las prácticas, modelos y conceptos gerenciales y de gobernanza. La pasmosa complejidad desatada no puede sino ser abordada desde sofisticados niveles de reflexividad, entre los cuales despunta la capacidad de aprendizaje en los diferentes ámbitos organizacionales.

Por supuesto, el enfoque estratégico-relacional pone el acento en las contradicciones del capitalismo en tanto que desafíos y retos para los sistemas sociales autopoyéticos y las organizaciones.

A modo de ilustración, las organizaciones e instituciones, en escenarios de mayor complejidad del trabajo, pueden ser conceptualizadas en tanto que “campos multi-organizacionales” y “comunidades interprofesionales” (Miettinen 2013, 2014) en los que se propician formas colaborativas de trabajo, a efectos de apuntalar las capacidades de los integrantes de la organización para el aprendizaje de ésta y de

aquéllos. Es mediante estas prácticas que se despliegan la resolución creativa de problemas, el pensamiento creativo, la innovación, etc., a saber, las diferentes habilidades humanas que dan cuenta de alta reflexividad, en consonancia con la exhortación de Tsoukas (2004, 2019), entre otros. Asimismo, se torna patente la adopción de la perspectiva institucional en el campo organizacional (ver, por ejemplo, Di Maggio 1982).

Con todo, Miettinen, exponente de la teoría de la actividad histórico- cultural, subraya que se debe identificar y hacer intelegibles las contradicciones que se manifiestan en los campos multi-organizacionales, y que ocasionan tensiones, conflictos, problemas dilemas, etc. Las comunidades interprofesionales, en las organizaciones, están llamadas a exhibir importantes niveles de reflexividad para redundar en modalidades robustas de comprensión compartida tanto en los diagnósticos de los problemas, así como en el posterior diseño de soluciones y remediales. Lo anterior en la perspectiva de una “aprendizaje expansivo”, que modifica de forma sustantiva las prácticas que tenían lugar en las actividades al interior de las organizaciones.

Un desafío fundamental para el pensamiento organizacional radica en construir modelos conceptuales pertinentes a fenómenos de disrupción, cambio y transformación de las organizaciones. Para estos desafíos, resulta del todo insuficiente seguir atrapados en la noción de “isomorfismo”, es decir, en el proceso de progresiva semejanza entre otras organizaciones, lo cual es más propio de escenarios estáticos que de escenarios dinámicos y transformadores. En los procesos de aprendizaje señalados confluyen modelos conceptuales, prácticas y actividades que procesan las contradicciones en tanto que elementos subyacentes en el cambio, desarrollo y transformación organizacional.

En línea con lo expuesto, y siguiendo a Jessop (2002, 2015), es del todo plausible afirmar que la diferenciación funcional, la complejidad y los sistemas sociales autopoyéticos, en contextos capitalistas, hacen necesario para la gobernanza el desarrollo de comunidades interprofesionales y campos

multiorganizacionales capaces de lidiar con contradicciones, problemas y dilemas varios. La reflexividad y aprendizaje requeridas para las nuevas formas que adquiere el trabajo llevan a que, por su parte, Adler y Heckscher (2006) subrayen que ante la socialización de la producción serían comunidades colaborativas asentadas en la confianza en las organizaciones las llamadas en devenir actores clave para moldear el desarrollo de las profesiones y de la economía. Tal necesidad proviene tanto de servicios, productos y problemas progresivamente más complejos en los mercados, como de exigencias cognitivas y de conocimiento en la organización del trabajo que sólo pueden ser abordadas adecuadamente por medio de las comunidades colaborativas aludidas.

Por cierto, Dewey (1916/1985: 92) previó aspectos cruciales del desarrollo en cuestión al momento de conceptualizar la democracia. Numerosas organizaciones, de hecho, hacen a desafíos de innovación en términos de desarrollar “nuevos productos y nuevos procesos para producir tanto bienes como servicios” (Block 2018: 51). Tales organizaciones operan con segmentos de fuerza de trabajo innovadora que crece tendencialmente en las más diversas áreas económicas y sociales, yendo mucho más allá de los ámbitos estrictamente de alta tecnología (Ibídem).

Los problemas que deben ser resueltos en estos desafíos tornan necesario incorporar a individuos y comunidades tanto de las organizaciones como de sus entornos. Formas de trabajo de “co-configuración” (Víctor, Boynton 1998) y de “democratización de innovación” (Von Hippel 2005) giran en torno al concepto de que los individuos mejoran su aprendizaje en la medida que participan de la indagatoria para la resolución de los problemas.

Lo anterior es altamente congruente con el pragmatismo de J. Dewey en la medida que se hace hincapié en la necesidad de involucrar al conjunto de los integrantes de las organizaciones en el aprendizaje individual y organizacional, al implementar prácticas y metodologías participativas en la resolución de problemas y propuestas de desarrollo y cambio organizacional. Esto promete fortalecer la

creación y desarrollo de la organización en tanto que “comunidad colaborativa” (Adler, Heckscher 2006) , mejorando, por ejemplo, la calidad y alcance de relaciones laborales más colaborativas (Block 2018: 144).

El potencial de avance democratizador en las organizaciones abre nuevas posibilidades para el impulso democrático no sólo al interior de las mismas, sino que también en la sociedad en un sentido más amplio.

## **CONCLUSIÓN**

Como se ha visto, la ortodoxia de los estudios organizacionales y laborales 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. Ello se tradujo en visiones conservadoras acerca de la naturaleza y desarrollo del trabajo humano. 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 poner al descubierto cuidadosamente las conexiones conceptuales entre la teoría social y los estudios organizacionales y laborales con el fin de profundizar y mejorar nuestro conocimiento sobre los complejos fenómenos organizacionales y laborales. Este avance, a su vez, contribuiría a un tratamiento más riguroso y preciso de la organización y el trabajo en el ámbito de la teoría social, enriqueciendo, en algunos aspectos importantes, el inacabado debate sobre la modernidad capitalista. 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, el enfoque estratégico-relacional y la teoría de la actividad. 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, trabajando y sociedad. Lo anterior se traduce, asimismo, en un aporte al enriquecimiento y desarrollo de la sociología en su conjunto como disciplina.

Finalmente, los aportes recientes, sobre los lazos entre organización y sociedad, subrayan el potencial existente para la creación de realidades organizacionales y laborales 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

ADLER, Paul y HECKSCHER, Charles

2006 "The firm as a collaborative community". Oxford University Press; Oxford.

ADLER, Paul

2010 "The Oxford Handbook of Sociology and Organization Studies". Oxford University Press; Oxford.

ADLER, PAUL

2016 "The Oxford Handbook of Sociology, Social Theory and Organization Studies". Oxford University Press; Oxford.

BECK, Ulrich

1992 "The Risk Society: Towards a New Modernity". SAGE; London.

BLOCK, Fred L.

2018 "Capitalism. The future of an illusion". California University Press; Oakland.

CALLINICOS, Alex

2007 "Social Theory. A historical introduction" Second edition. Polity Press.

CLEGG, Steward

1990 "Modern Organizations: Organization Studies in the Postmodern World". Sage Publications; London, Thousand Oaks, NewDelhi.

DAHLER- LARSEN, Peter

1994 "Corporate Culture and Morality: Durkheim-Inspired Reflections on the limits of corporate culture". *Journal of Management Studies*, 31, Pp. 1-18.

DI MAGGIO, Paul. (ed.)

1982 "The New Institutionalism in Organizational Analysis". University of Chicago Press; London.

HABERMAS, Jürgen

1987 "The Philosophical Discourse of Modernity". Polity Press; Cambridge.

GIDDENS, Anthony

1990 "Reflexive Modernization". Polity Press; Cambridge.

GOODY, Jack

2004 "Capitalism and Modernity: The Great Debate". Polity Press; Cambridge.

GLENN, G.

1990 "Organizations and Society". MacMillan; Londres.

JESSOP, Bob

2002 "The Future of the Capitalist State". Polity.

2015 "The State". Polity.

MIETTINEN, Reijo

2013 "Innovation, Human Capabilities and Democracy". Oxford University Press; Oxford.

MOUZELIS, Nicos

1997 "In defence of the sociological canon: a reply to David Parker". *Sociological Review*, 45(2), Pp.244-253.

PÉREZ, Carlota

2003 "Technological Revolutions and Financial Capital: The dynamics of bubbles and Golden Ages". Edward Elagr Pub.

PETERS, Tom y WATERMAN, Robert

1992 "En busca de la excelencia: Experiencias de las empresas mejor gerenciadas de los Estados Unidos". Folio; Barcelona.

REED, Mike

1996 "The Sociology of Organizations: Themes, Perspectives and Prospects".  
Harvester; Londres.

RITZER, George

1996 "The MacDonalidization of Society". Pine Forge Press; California.

RODRÍGUEZ, Andrés

1992 "Psicología de las Organizaciones: Teoría y Método". PPU; Barcelona.

SAYER, Derek

1991 "Capitalism and Modernity: An excursus on Marx and Weber". Routledge;  
Londres.

THOMPSON, Paul y McHUGH, David

2006 "Work Organizations: A critical introduction". MacMillan; Londres.

TSOUKAS, Haridimos

1994 "New Thinking in Organizational Behaviour". Butterworth-Heinemann;  
Londres.

2019 "Philosophical Organization Theory". Oxford University Press; Oxford.

VON HIPPEL, Eric

2005 "Democratizing Innovation". The MIT Press; Cambridge, Massachusetts.

WEBER, Max

1984 "Bureaucracy". En: F. Fischer y C. Sirriani (eds) *Critical Studies in  
Organization and Bureaucracy*. Temple University Press; Filadelfia.

Recibido: agosto 2022

Aceptado: noviembre 2022