

CONSIDERACIONES EPISTEMOLÓGICAS DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA Y DE LA ORGANIZACIONAL

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

L. Iván Valenzuela Espinoza*

El presente artículo expone las relaciones epistemológicas y conceptuales entre la Teoría Sociológica y la Organizacional, en la perspectiva de redefinir de forma plural su agenda teórica y de hacerlas dialogar entre sí. En tal sentido, y después de indicar algunas críticas pertinentes, se adelantan ciertos aspectos centrales de una nueva propuesta teórica, y se expone someramente un modelo concreto de análisis.

Palabras claves: Teoría organizacional - Epistemología.

The present article shows the conceptual and epistemological relationships existing between Sociological Theory and Organization Theory, the aim being to redefine in a plural way their theoretical, agenda and to shape a dialogue between them. For that matter, and alter touching relevant criticisms new and central theoretical proposals shall be put forward in addition to a brief and concrete model for analysis.

Key words: Organization theory - Epistemology.

INTRODUCCIÓN

En la presente exposición se llevará a cabo una reflexión acerca de las relaciones actuales entre la teoría sociológica y la teoría organizacional. El análisis en cuestión se apoya en las aportaciones más recientes sobre la materia, y arranca desde cruciales consideraciones de corte epistemológico. El objetivo central es explorar la compenetración y enriquecimiento mutuo de la teoría sociológica y de la teoría organizacional en el escenario intelectual de nuestros días.

La expresión teoría organizacional es motivo de disputa entre distintas disciplinas: la sociología organizacional, la dirección de empresas, la economía,

etc. Estas han dado una definición convencional de la teoría organizacional, caracterizada por sesgos tecnocráticos y economicistas. La sociología de las organizaciones ha tenido una difícil relación con dicha definición y concepción. Como irá quedando claro a medida que avance el argumento, se dan hoy en día las condiciones teóricas y conceptuales para redefinir y reformular la teoría organizacional desde la teoría sociológica y la sociología organizacional.

La exposición consta de cinco apartados centrales que son los siguientes: 1) positivismo y empirismo en la epistemología, 2) críticas y desmoronamiento del modelo positivista de la ciencia. 3) redefinición y reformulación de la teoría sociológica y la teoría organizacional, 4) características de una nueva teoría de las organizaciones y 5) esbozo de un modelo concreto de análisis.

POSITIVISMO Y EMPIRISMO EN LA EPISTEMOLOGÍA: IMPLICACIONES PARA LA TEORÍA SOCIOLOGICA Y LA TEORÍA ORGANIZACIONAL

El escenario actual de la Teoría Sociológica así como el de la Teoría Organizacional se ven caracterizadas por una gran diversidad de enfoques conceptuales y paradigmas que contrasta radicalmente con la visión positivista imperante hasta hace relativamente poco tiempo.

La perspectiva positivista en la ciencia social eligió como modelo los procedimientos propios de las ciencias naturales, los cuales debían ser emulados en los estudios de la sociedad y de las organizaciones. Es así como las denominadas corrientes principales en la teoría sociológica en general, y en las áreas concretas de la sociología, en nuestro caso la organizacional, pretendieron establecer a rajatabla teorías monolíticas sustentadas en leyes científicas presuntamente válidas a lo largo del tiempo y más allá de las diferencias sociales y culturales. Dichas leyes debían estar respaldadas por rigurosas observaciones empíricas sometidas a técnicas de cuantificación. Asimismo, las teorías confeccionadas a partir de las leyes aludidas eran obligadas a exhibir una férrea consistencia lógica. Ahora bien, conforme al positivismo, el procedimiento anterior habría redundado en óptimos resultados en el ámbito de las ciencias naturales y, por tal motivo, las ciencias sociales deberían moldearse según este insigne precedente.

En la teoría sociológica podemos mencionar, a modo de ejemplo, el poderoso intento de J. H. Turner por construir una teoría sociológica según los cánones positivistas.

En los estudios organizacionales, por otra parte, destacan L. Davidson y el enfoque de la contingencia en la emulación del positivismo. Ha de subrayarse que desde esta perspectiva se intentó dar un carácter tecnocrático y práctico-profesional al estudio de las organizaciones, siendo un objetivo central contribuir a la gerencia en sus tareas de dirección y control.

En la sociología y en los estudios organizacionales de corte positivista a los que hacemos referencia también concurre el análisis y la explicación funcionalista.

Como es sabido, el funcionalismo estructural constituyó la corriente principal de la teoría sociológica hasta hace poco haciendo causa común con las pretensiones del positivismo. Sin embargo, las relaciones conceptuales entre funcionalismo y positivismo son sumamente complejas y polémicas.

De otro lado, el funcionalismo también opera activamente en la corriente principal de la teoría organizacional y más concretamente en la escuela de la contingencia. En este ámbito el funcionalismo hace su aparición bajo la forma de la teoría general de sistemas.

Las pretensiones positivistas que hemos señalado intentaban legitimarse recurriendo a las elaboraciones epistemológicas cuya referencia principal eran los trabajos teóricos del llamado Círculo de Viena, prestigioso colectivo de las primeras décadas del presente siglo. De las elaboraciones conceptuales de estos pensadores surgió la versión paradigmática de cómo pensar y hacer la ciencia, tanto en su vertiente natural como en la social. Como resultado, se aceptó en el seno de la corriente principal de las teorías sociológicas y la organizacional la caracterización de la ciencia propuesta por el grupo de epistemólogos al que se ha hecho alusión.

CRÍTICAS Y DESMORONAMIENTO DEL MODELO POSITIVISTA DE LA CIENCIA

Sin embargo, desde los últimos 20 ó 30 años asistimos al resquebrajamiento, al desmoronamiento de los planteamientos básicos del Círculo de Viena. Las implicaciones y efectos de este desmoronamiento cataclísmico son devastadores y aún hoy es demasiado temprano para dimensionar su alcance real y definitivo. El cuestionamiento del positivismo del Círculo de Viena puede ser rastreado en los trabajos del Wittgenstein tardío, y de W.V. Quine. Posteriormente, el asalto al positivismo es efectuado por connotados epistemólogos e historiadores de la ciencia. Basta con mencionar a Feyerabend, Rorty y, de manera particularmente

relevante para las ciencias sociales, Kuhn. En un apretado resumen, podemos indicar que las nuevas conceptualizaciones de la ciencia nos dan imágenes y visiones sobre la misma que rompen radicalmente con los postulados positivistas. La ciencia natural ya no tiene lugar en una torre de marfil ajena a las prácticas sociales, a las tradiciones culturales, y consideraciones de índole política y de poder. La ciencia ya no es vista como un sólido edificio que alcanza progresiva y crecientemente mayores alturas de conocimiento según va construyéndose nuevos pisos de leyes y teorías positivistas. Según la nueva visión la mismísima ciencia natural se ve afectada de manera decisiva por elementos históricos, sociales y políticos etc. El devenir del conocimiento y de la ciencia no está predeterminado linealmente en una lógica de acumulación inexorable sino más bien transcurre en entornos turbulentos y zigzagueantes marcados por discontinuidades, crisis, convulsiones, rupturas, brechas, intereses y otros elementos ajenos a criterios meramente racionales. De esta manera, hay un cambio de papeles y pasan a ser las ciencias sociales las que, paradójicamente, están en condiciones de dar cuenta de sí mismas y de las ciencias naturales; es decir, estamos ante un mundo epistemológicamente invertido en relación a las nociones recibidas en la materia.

REDEFINICIÓN Y REFORMULACIÓN DE LA TEORÍA SOCIOLÓGICA Y DE LA TEORÍA ORGANIZACIONAL

Al mismo tiempo, diversas corrientes alternativas o críticas desarrollaban sus propuestas en la teoría sociológica y la organizacional colocando en tela de juicio las pretensiones excluyentes de sus respectivas corrientes principales. Por consiguiente, el escenario intelectual se tornó propicio para la irrupción de nuevos enfoques y teorías, lo cual se ve acompañado por nuevos procesos de redefinición del campo intelectual de la teoría sociológica y de la organizacional. Esto va a contracorriente del dogmatismo y del conservadurismo académico. Las nuevas propuestas traen aires nuevos que postulan la importancia de la pluralidad intelectual en el conjunto de las ciencias sociales. Dicha pluralidad implica heterogeneidad interpretativa y diálogo al interior de las disciplinas y entre ellas.

Es así como en la teoría de los últimos años encontramos crecientemente propuestas teóricas provenientes de la hermenéutica, la fenomenología, el estructuralismo y el post-estructuralismo, así como de los distintos neomarxismos en boga. Los nuevos planteamientos tienden a ser más

receptivos a la incorporación de elementos teóricos que tienen su origen en distintas disciplinas. Inclusive, se han tendido puentes con la lingüística, las humanidades y las reflexiones de carácter estético. De esta forma, el discurso de la teoría sociológica se abre a la integración y la síntesis teórica. Ciertos autores incluso hablan de una ciencia post-moderna.

De manera similar, se fortalece la incidencia de la sociología en el estudio de las organizaciones ofreciendo elaboraciones y marcos conceptuales que van más allá de los sesgos tecnocráticos y economicistas de la corriente principal. La sociología de las organizaciones se consolida vigorosamente en el estudio y análisis de los diversos procesos sociales que concurren en el fenómeno de la organización, del trabajo y de la actividad económica. En este campo de estudio destacan en los últimos años las valiosas aportaciones que en gran medida corresponden a las corrientes de pensamiento que hemos señalado más arriba.

Por tanto, se profundiza y afiata la retroalimentación intelectual entre la teoría sociológica y la sociología de las organizaciones.

Los nuevos marcos teóricos de carácter integrador, tales como el de A. Giddens (1984), poseen plena vigencia conceptual y heurística tanto en la teoría sociológica como en la sociología organizacional, abriendo de manera fructífera nuevos cauces para el análisis y la investigación. La teoría de la estructuración del sociólogo británico es un destacado ejemplo de un pensamiento sociológico constituido y enriquecido por una gran diversidad de elementos que dialogan entre sí alcanzando una elegante coherencia de teorías, enfoques y conceptos. Vale decir, y en contraposición a lo planteado por los nostálgicos del positivismo y algunos teóricos extremistas del postmodernismo, el encauzamiento integrador no tiene por qué acabar en un eclecticismo estéril y sin futuro.

En el seno de la teoría sociológica, lo elaborado por Giddens permite abordar tanto los aspectos de construcción de las distintas estructuras sociales así como el gran ámbito correspondiente a la agencia o acción de los actores sociales. Esto se logra en la teoría de Giddens mediante la interacción y compenetración dialéctica de la acción y la estructura. Por otra parte, el análisis opera cómodamente tanto a nivel microsocioal como a nivel macrosocioal, así como en los niveles intermedios. Asimismo, la teoría de la estructuración

permite enfocar debidamente la realidad y los procesos culturales, los procesos de construcción social y las dimensiones materiales de la vida social.

Trasladada a la sociología de las organizaciones, la teoría de Giddens ofrece un ejemplo de un marco teórico que permite superar las limitaciones, insuficiencias y sesgos de la corriente principal. Al mismo tiempo, los desarrollos de la sociología organizacional enriquecen y matizan de manera más concreta la elaboración más abstracta de la teoría sociológica de Giddens. Esto permite hacer frente a lagunas y problemas analíticos que de manera inevitable surgen en el devenir del conocimiento sociológico.

Hemos tomado como ejemplo la teoría de Giddens, dejando claro, sin embargo que no posee exclusividad alguna en cuanto entrelazamiento de la teoría sociológica y organizacional.

Al calor de lo expuesto, y como puede desprenderse de lo sostenido aquí, resulta impropio la separación rígida entre los intereses técnico-profesionales y los académicos en el contexto de los estudios organizacionales. La reformulación de los estudios organizacionales, engarzada íntimamente a la teoría sociológica actual, conduce al desarrollo de enfoques que pretenden dar respuestas a las demandas propias del quehacer de la práctica organizativa así como a las exigencias de un análisis sociológico riguroso de las organizaciones.

CARACTERÍSTICAS DE UNA NUEVA TEORÍA DE LAS ORGANIZACIONES

En sintonía con lo expuesto podemos esbozar ciertas características de una teoría organizacional reformulada. En primer lugar, la teoría organizacional ha de ser reflexiva, es decir debe ser capaz de reflexionar críticamente acerca de sí misma de tal forma que su conocimiento, su práctica y su bagaje valórico no sean dados por sentados y, por tanto, asumidos acríticamente. A este respecto, es pertinente la distinción establecida por Habermas (1971) entre racionalidad práctica y racionalidad técnica. La racionalidad técnica se sustenta en una búsqueda instrumental de determinadas metas u objetivos dados por sentados, por ejemplo la eficiencia. En contraposición la racionalidad práctica coloca el énfasis en una reflexión consciente que tiende a identificar metas y objetivos alternativos y un tipo de acción respaldado por mayores niveles de comunicación intersubjetiva y diálogo político. Por ende, los discursos tecnocráticos operan con supuestos y asunciones excesivamente

unidimensionales que empobrecen las definiciones de términos claves tales como la competitividad, la eficiencia y la misma racionalidad. En lugar de proporcionar definiciones comprensivas, se ofrecen interpretaciones sesgadas a favor de grupos que controlan las organizaciones, es decir, sesgos ideológicos gerencialistas o managerialistas. Es así como partiendo de la distinción ofrecida por Habermas, se puede, desde la racionalidad práctica, cuestionar y rechazar las pretensiones ideológicas de la racionalidad técnica. Por tanto, la teoría organizacional debe incorporar los análisis que guardan relación con los costos sociales, ecológicos conforme al mayor abanico de intereses posibles. La distinción en cuestión tiene su origen en la diferenciación weberiana de racionalidad formal (técnicas y procedimientos calculables) y de racionalidad sustantiva (valores y fines deseados de la acción). En segundo lugar, la teoría organizacional ha de incorporar en su entramado conceptual reflexiones relativas a la praxis. Esta, conforme a Benson, conlleva la necesidad de desarrollar recursos analíticos que trasciendan la reflexividad, y sirvan a los colectivos humanos de las organizaciones a reconstruir las circunstancias y condiciones de sus respectivos entornos. Es decir, estamos hablando del potenciamiento de los actores sociales que producen y reproducen la realidad organizacional. Dicho de forma más concreta, se trata del potenciamiento de los empleados y miembros de la organización aumentando su capacidad de elección y de transformación de las relaciones laborales y organizacionales (Thompson y Mc. Hugh; 1995). A este respecto, es menester asimilar la aportación de Berger y Luckman sobre la construcción social de la realidad. Los individuos son actores que crean los sistemas y las instituciones mediante su actividad significativa. Los productos de su acción, instituciones y organizaciones, les parecen cosas dotadas de existencia independiente. El proceso de construcción social, sin embargo, es un movimiento incesante de interacción dialéctica entre la acción humana y la construcción estructural.

Obviamente, el potenciamiento real implica la capacidad de la transformación social. En este sentido, el discurso acerca de la capacitación para y dentro de las empresas puede verse reducida a mera retórica en la medida que no incorpore debates serios y participativos sobre el punto señalado.

Por otro lado, la teoría organizacional actual ha de ser histórica y contextual. La teoría y la práctica organizacional son procesuales y se incrustan o empotran en contextos y entornos donde interactúan fuerzas económicas, culturas políticas, comunidades y actores sociales. En términos teóricos, los fenómenos

organizacionales no pueden ser comprendidos a cabalidad si se les sustrae de la totalidad constituida por la sociedad capitalista en general y el modo de producción en particular (Burrell; 1980). Es posible y necesario teorizar las formas concretas en que las organizaciones se encuentran empotradas en estructuras sociales, políticas y económicas (Thompson y Mc.Hugh; 1995). Recordemos que la corriente principal, en su búsqueda de leyes y prescripciones tecnocráticas se distanció de la realidad y fue presa de sesgos ahistóricos que la enceguecieron ante la complejidad de los entornos de las organizaciones.

Asimismo, las explicaciones e interpretaciones de la teoría organizacional deben ser multiniveladas y multi-dimensionales. Esto implica al nivel individual contar con nociones adecuadas de subjetividad e identidad de los miembros de la organización. Al mismo tiempo, es menester teorizar el nivel de las relaciones interpersonales y grupales dentro de la organización, junto con las que definen al conjunto de la misma. Uno de los rasgos distintivos de la contribución que hace la sociología al estudio de las organizaciones es abordar coherentemente los niveles señalados aludiendo a procesos y relaciones sociales y estructurales de nivel macro que inciden sobremano sobre los niveles restantes pero que, sin embargo, respetan su autonomía y perfil propio. Este nivel puede abarcar un sector de la economía, a la totalidad de la economía nacional y, especialmente en nuestros días, a los procesos de globalización. Finalmente, la teoría organizacional renovada ha de ser capaz de dar cuenta de la dialéctica y la contradicción en los fenómenos laborales y organizacionales. Aquí sobresale la relación recíproca entre el control gerencial y la oposición de los trabajadores y empleados en el ámbito de las relaciones laborales e industriales. Las estrategias de control gerencial pretenden lidiar con incertidumbres y crisis en el entorno socioeconómico. Los nuevos métodos de control inevitablemente ocasionan diversas formas de resistencia por parte de los empleados y a veces hasta contra estrategias. Esa dinámica activa distintos tipos de acciones por parte de la dirección y de los empleados donde se entremezclan elementos de poder, control, conflicto y consenso. A las anteriores consideraciones se suman otras vinculadas a la temática de la división sexual del trabajo, grupos étnicos y de edad, colectivos profesionales y otros dotados con distintos niveles de capacitación que hacen más compleja la realidad organizacional (Rodríguez; 1992).

ESBOZO DE UN MODELO CONCRETO DE ANÁLISIS

Ahora bien, un modelo conceptual concreto es el que viene someramente esbozado a continuación y que remite a uno de los fenómenos más relevantes de la globalización y del desarrollo económico: la transnacional en un país en vías de desarrollo. La transnacional, dado el contexto de una creciente globalización, debe encontrar formas apropiadas para integrar y estandarizar sus diversas prácticas organizativas que ocurren en distintos contextos nacionales. Simultáneamente, la organización se encuentra ante la necesidad de adaptarse de forma variada y relativa a las características locales de dichos contextos. El resultado es una dinámica compleja de convergencia y divergencia organizativa. En otras palabras, es un proceso donde, por una parte, la organización moldea el entorno donde actúa y, por otra, donde ésta ha de adaptarse a dicho entorno. En primer lugar, habrá de analizarse en profundidad la política económica imperante en el entorno en cuestión (país en vías de desarrollo). Asimismo, es esencial abordar el alcance de la transnacional en la integración de su sucursal con la casa matriz mediante controles financieros y sistemas computacionales. A este respecto, resalta la importancia de la cultura organizacional o corporativa. Estamos, por tanto, ante un proceso de transferencia cultural en la relación transnacional-país en vías de desarrollo. Esto se expresa con nitidez en la política de personal y de recursos humanos efectuada en la organización.

Recordemos que el interés central de la cultura organizacional es la generación de un orden social idóneo dentro de la transnacional, sustentado en un conjunto coherente de valores y normas, y conducente a la motivación y compromiso de los trabajadores y empleados. Esto se expresa claramente en el reclutamiento y selección de directivos y empleados; formación y socialización organizacional, etc.

Como queda claro por lo expuesto, el análisis ha de remitirse de manera a concreta a los rasgos distintivos del mercado laboral del país en vías de desarrollo, al sistema educativo y de capacitación, a sus relaciones laborales, y al papel del Estado en estas materias. Dicho de otro modo, el análisis debe tomar en consideración seriamente el entorno socio-institucional más amplio de la transnacional.

La teoría neoinstitucional (Whitley; 1992) desarrollada de manera sobresaliente por el European Group of Organizational Studies (EGOS)

proporciona un programa de investigación rico en contribuciones teórico-empíricas en el estudio de la globalización, el desarrollo económico, las multinacionales y los correspondientes procesos organizativos (Thompson y Mc.Hugh; 1995).

El análisis efectuado es de suma relevancia para la teorización y estudio tanto del desarrollo económico en Chile como el de Iquique y la Primera Región.

BIBLIOGRAFÍA

- Burrell, G. Radical Organisation Theory. En: D. Dunkerley y G. Salaman (eds). The International yearbook of Organisation Studies, Routledge; Londres, 1980.
- Giddens, A. The Constitution of Society, Polity; Londres, 1984.
- Habermas, J. Toward a Rational Society, Heinemann; Londres, 1971.
- Rodríguez, A. Psicología del Trabajo y de las organizaciones, PPU; Barcelona, 1982.
- Thompson, P. y Mc. Hugh, D. Work Organisations, Mc. Millan; Londres, 1995.
- Whitley, R. Business Systems in East Asia, SAGE; Londres, 1992.