
Teoría de la organización, mito y poder de las organizaciones

Carlos L. Marín-Zamora*

El mito de la organización se ha instalado, humanizado, racionalizado, perfeccionado y perpetuado hasta nuestros días; se ha metamorfoseado ocultando de esta manera el poder cada vez menos aparente, más diluido, menos aprehensible, más legitimado y más eficaz.

En nuestro tiempo, tanto en los discursos académicos, políticos como en la vida cotidiana se hace cada vez más referencia a las organizaciones. Estas ocupan un lugar fundamental en la sociedad moderna e inciden significativamente y de múltiples maneras en la mayor parte de nuestras actividades. A pesar de ello, nos movemos entre complejas organizaciones sin saber plenamente lo que son sus metas, alcances, limitaciones y posibilidades de transformación. Por su gran importancia y por la necesidad cada vez más apremiante de conocerlas, investigadores de todo el mundo se han abocado a estudiarlas, creando un campo de interacción entre varias disciplinas histórico-sociales, que se han denominado **Teoría de la Organización**.

Los orígenes de la teoría de la organización nos llevan al lugar y momento en donde nace el mito: el taller fabril y las primeras teorías sobre la organización que servirán para controlar y legitimar el proceso laboral.

Con el surgimiento de la Organización Científica del Trabajo (O.C.T.), el mito se instala para orientar las relaciones humanas. La teoría de la organización y la O.C.T. se limitan a la explicación de unidades pequeñas y su objetivo central es el control del proceso laboral. Para ello trasladan concepciones y métodos de otras ciencias y esgrimen continuamente la necesidad de la colaboración entre dirigentes y dirigidos y entre grupos. Aunque la Escuela de Relaciones Humanas en su discurso se presenta como una ruptura con la O.C.T., históricamente aquella es continuismo.

La O.C.T. incide fundamentalmente por medio de tres mecanismos: "one best way" (un modo mejor de hacer las cosas) que llevó a la descomposición del trabajo en tareas precisas y cronometradas, separación de las funciones de gestión y ejecución y énfasis ideológico en el "bienestar" de los trabajadores y la sociedad, Henry Ford por un lado y Fayol por otro, agregaban elementos que tendían al control. En todos estos planteamientos el poder es "visible", obvio e identificable. Las teorías posteriormente irán ocultando la realidad de un modo más sofisticado.

El mito se humaniza con las relaciones humanas, que se conforman de un conjunto heterogéneo de autores que promueven la creación de la psicología industrial. Empieza con una etapa experimental con la famosa investigación de la Hawthorne (1932-1934) y culmina con la de abstracción teórica -a partir de los postulados de Lawrence Henderson- (que retoma a la vez la obra de Wilberto Pareto). Los autores Hugo Monsterbeger, Mary Parker Follet, Fritz Roethlisberg y William Dickson, Alto

* Doctor en Estudios Latinoamericanos, con énfasis en Relaciones Económicas Internacionales. Libros publicados: "Paz, Democracia y Desarrollo para Centroamérica", "Ajuste Estructural y Condicionabilidad Cruzada". Amplia experiencia en dirección de tesis, investigaciones y cursos de posgrado.

Mayo y George Homans, todos ellos descubren el significativo papel que tienen los grupos informales dentro de las organizaciones. Sus teorías ocultan y suavizan los efectos más visibles- de la dominación del proceso industrial.

Posteriormente, con la Teoría de la Organización y su enfoque racional-productivista, surge la independencia del mito y el rápido desarrollo marca cada vez intensamente la racionalidad, efectividad y eficiencia. Entra en juego el análisis organizacional y las explicaciones en torno a procesos y estructuras. El mito se racionaliza por medio de la utilización que hace el funcionalismo estadounidense (principalmente con Talcoot y Parsons) que parte de las obras de Max Weber, en cuanto a formas de lo legal-racional y la caracterización de los cuadros administrativos y de la burocracia.

Se perfecciona a partir de la compleja estructuración macrosocial de Talcoot-Parsons, que se sustenta en el "estructural funcionamiento como paradigma dominante de la teoría de la organización". Dicho teórico estudia primordialmente -a partir de una determinada visión de la teoría de sistemas- la articulación de la organización con el resto de la sociedad y la estructura que permite el cumplimiento de su fin primario. Concibe a la organización como un sistema social que procesa insumos para la producción de resultados que son necesarios al sistema social más amplio.

El mito se concreta con las concepciones de Herbert A. Simón. Este autor abandonará el estudio de la organización a nivel macrosocial para centrarse en su estructura y propiedades internas. Buscará entender el proceso de la toma de decisiones, como categoría que explica el comportamiento humano en las organizaciones. El proceso de toma de decisiones tendrá como pauta una racionalidad limitada. Este importante concepto le permite intentar circunscribir la incertidumbre -que siempre existe en mayor o menor grado- por la

búsqueda de la información que llevará a tomar una decisión satisfactoria. Todo ello no cuestiona los fines organizacionales y se restringe a analizar los medios más adecuados para alcanzarlos.

Posteriormente, los autores Simón Smithburg y Thompson y los replanteamientos de Richer D.M.Cyert y James B. March, trabajan la teoría del equilibrio, con el fin de incorporar los problemas de poder y conflicto en las organizaciones. Para los dos últimos autores el proceso de determinación de los objetivos organizacionales tiene tres etapas: negociación, en donde se lucha por los pagos colaterales, organización interna de control y adaptación a la experiencia. Lo anterior crea "laxitud organizativa", contempla a las organizaciones como "coalición integrada por subcoaliciones".

El mito se perpetúa con Michel Crozier y Erhard Friedberg, quienes centrarán-su trabajo en el análisis de las relaciones de poder en las organizaciones. Para ellos la organización será un sistema de acción concreta dotado de una estructura y orientado hacia la solución de problemas específicos en un ambiente de incertidumbre. Utilizan dos modos de razonamiento: estratégico (que parte del sujeto para llegar al sistema) y el sistémico (que parte del sistema para llegar al sujeto). La integración de ambos se lleva a cabo por la teoría de los juegos, en donde se da por supuesta una cierta libertad de sus miembros, condicionada por los marcos organizativos. Crozier y Erhard presentan una diferencia significativa con otro tipo de propuestas, al afirmar que la racionalidad del actor no es una "racionalidad con respecto a fines", sino en cuanto a oportunidades de obtener recursos disponibles para acrecentar su libertad por sobre la de los demás actores. Ahí se centra la búsqueda del poder. La posibilidad de controlar -en determinado momento y en cierto grado- la incertidumbre siempre presente, se convierte en fuente de poder. Son cuatro las áreas de incertidumbre que pueden ser utilizadas para ello: maestría de una habilidad y especialización; relación de

la organización con sus diversos contextos; control de la comunicación e información y la existencia de reglas organizativas generales

A pesar de que Crozier y Erhard introducen la categoría del poder como el eje explicativo central de su teoría, está aún queda limitada al marco interno de las organizaciones. Al igual que otros teóricos en este campo de estudio, presuponen la igualdad de oportunidades para todos los participantes, desconocen el papel definitorio que tiene el capital y en su caso específico no explican cómo y por qué se ubican de determinada manera -y no de otra- los miembros de la organización en las áreas de incertidumbre.

Para Ibarra y Montano, en una primera etapa la teoría de la organización conceptualizó a la organización como estructura formal y más adelante la enfatizó como estructura informal Después buscó entenderla como estructura decisoria y por último como estructura de poder. A pesar de todas estas diversas aproximaciones, ha estado siempre encerrada en un círculo vicioso.

En conclusión, la argumentación aquí sostenida es que la organización y sus teorías, a pesar de un discurso aparentemente científico, ha deformado la realidad con el fin de contribuir a la legitimidad del sistema político. Construyó un mundo irreal, universal, abstracto e histórico, que niega el carácter antagónico de las relaciones sociales. Muchos estudiosos de este campo definen a la organización moderna cargada de desigualdad. Otros proponemos su estudio profundo y una amplia y muy amplia discusión para desmitificarla.