

Contribución a la crítica de la teoría clásica de la organización

MINO VIANELLO

El fin de este artículo es presentar al lector una crítica de las teorías corrientes del fenómeno organizativo y el perfil de un nuevo enfoque al respecto.

Conviene comenzar a partir de la teorización weberiana. Y eso, no sólo porque históricamente el famoso epígrafe sobre la burocracia¹ marca el inicio de un sector de estudio que rápidamente llegará a ser autónomo, sino sobre todo porque es por el malentendimiento de este epígrafe y por las limitaciones intrínsecas a él que influirán sobre dichos estudios.

El error fundamental, de hecho ha sido el de abstraer este epígrafe (lo que se continúa haciendo a menudo aún hoy día). del contexto del discurso weberiano, presentándolo autónomo, como un modelo universalmente válido —y que, en consecuencia, al igual que el mecanismo de mercado para los economistas clásicos, termina por adquirir también un valor normativo. Doble error. Operando de este modo, por una parte, se pierde la especificidad histórica del fenómeno y, por la otra, no se considera su fundamento real.

En realidad, en el pensamiento weberiano el fenómeno burocrático se ubica en un marco histórico bien determinado: el del nacimiento del mundo moderno. Mientras sea posible encontrar algunos pasos que susciten perplejidad (pero es necesario no olvidar que el discurso weberiano es, en esta parte, altamente esquemático —como notaba Parsons en su *Introducción* a la versión inglesa de una parte de la obra— y que su complejidad no ha tenido la posibilidad ideal de expresarse en una obra, en la cual el autor no pudo efectuar los cortes decisivos y la suturas finales), no

* Este artículo es el primer capítulo —ligeramente modificado— de una investigación empírica, en la cual se intenta aplicar un modelo marxista al análisis del hecho organizativo, (Mino Vianello, *Contributo alla Critica della Teoria Classica della Organizzazione*, Franco Angeli, Milano, 1973, pp. 643). Traducción del autor.

hay posibilidad de duda acerca de la radical distinción que Weber veía entre la época capitalista o moderna y las precapitalistas. En verdad, como bien hace observar Polanyi,² es exactamente uno de los méritos principales de Weber el de haber identificado formas de organización socioeconómica diferentes de aquéllas típicas de la edad moderna y de haber insistido en la necesidad de considerarlas en sus especificidades históricas. De aquí la gran importancia potencial de la obra weberiana para el desarrollo de un enfoque histórico material, el único que parece válido en perspectiva, también gracias a los refinamientos weberianos —desarrollo que, al contrario, no se ha verificado debido a que prevalece una sociología aparentemente científica y que incluso pretendía ser neutra, pero que en realidad era una teorización del orden existente, una expresión ideológica de la clase dominante y de las relaciones en las cuales se basa, un instrumento fundamental a sus intereses.

En la base de esta teorización, de la cual como principal exponente podemos tomar a Parsons, está el mismo presupuesto que se encuentra en la base de aquella teorización del orden existente en el campo económico que es la llamada "Ciencia Económica". Pero las organizaciones complejas típicas de la edad moderna, ¿a qué deben su origen si no a la búsqueda de objetivos económicos? Por lo tanto, tal presupuesto se extiende también a las organizaciones, por lo menos a las económicas; pero ya que llega a ser en la edad moderna la sociedad nada más que un apéndice del sistema productivo, se puede generalizar este discurso a todas las organizaciones. Tal presupuesto consiste en el asumir como característica del comportamiento económico humano un cierto tipo de acción, definida como la acción económica en sí: la acción racional utilitaria, que es, a su vez, expresión de un cierto tipo de relaciones de producción y de un consiguiente orden económico social.

Weber, si como es sabido no fue el primero en comprender esto, fue el primero en afirmarlo en el mundo académico con sistematicidad y amplitud de materiales, llegando a elaborar una metodología contrapuesta al materialismo histórico: al materialismo, histórico, téngase presente, como se había venido vulgarizando, no ya como era en esencia para su fundador. De aquí nacen sus estudios acerca de las grandes religiones, de aquí sus investigaciones históricas acerca de los sistemas económicos-jurídicos del pasado, de aquí sus elaboraciones teóricas acerca de las formas de la vida económica.

Pero, por otra parte, aún habiendo planteado correctamente el problema, Weber no logró superar su propia formación ideológica, que no le permitió llegar hasta el fondo. Su pesimismo, en realidad, nace de la constatación de la expansión desmesurada de la racionalización puramente for-

mal, de la cual son expresión las burocracias. Pero el drama, para él no es la explotación del patrimonio tecnológico de la sociedad y del hombre por parte de una élite, lo que se concentra en la crisis del orden por él querido, caracterizado por el liberalismo romántico, con todo el énfasis sobre el individuo y sus capacidades creativas de nuevas formas de vida, y del parlamentarismo.

Son, éstos, dos aspectos de la personalidad de este autor que es necesario tener presentes, si queremos considerar sus límites y su grandeza: por un lado, repetimos, la clara visión de la historicidad de las estructuras económico sociales y, por el otro, la incapacidad de trascender su propia formación y el contexto de lo contemporáneo.

Es fácil, por lo tanto, que existan aquellos que ven en Weber un defensor del orden existente: porque, en realidad, aún habiendo algo en su pensamiento para llevar adelante un análisis histórico materialista, él fue tal defensor.³ Pero eso no justifica ignorar la metodología por él elaborada y, con ella, la complejidad de su pensamiento.

Ver el famoso epígrafe como autónomo es hacer una obra de vivisección que paraliza la vitalidad de la concepción weberiana. Tal obra de vivisección no se da, naturalmente, por causalidad. Ni se hizo por primera vez por aquéllos que se podían considerar ideológicos burgueses por excelencia, es decir, por sociólogos norteamericanos. Se hizo por primera vez en Alemania, donde los criterios expuestos por Weber encontraron aplicación inmediata (y de hecho existían desde antes). En realidad respondían a las exigencias del funcionamiento del aparato imperial en todos sus aspectos —administrativos, industriales, militares— y se adaptaban, además, al carácter plasmado por la ética luterana, promoviendo fuertemente el automatismo pasivo del actuar humano. Como observa Friedrich,⁴ una burocracia es para Weber tanto más acabadamente desarrollada, cuanto más es irresponsable en su operar;⁵ define la disciplina como la probabilidad de que una orden, con base en el hábito, reciba “pronta y automática obediencia en forma estereotipada”. En consecuencia, el problema de la responsabilización de la burocracia parece serle extraño.⁶ Y así la moral y, sobre todo, lo concerniente a la formación de las decisiones, está totalmente ignorado. Pero —como objeto con plena razón Friedrich— estudiar una burocracia “sin hacer referencia a los fines hacia los cuales tiende el funcionamiento de sus elementos es como discutir el crecimiento de una planta sin tomar en cuenta el sol”.

Las diferencias culturales hacen que el influjo de Weber en América se haga sentir, gracias a Parsons, solamente a partir de la segunda guerra mundial. Su punto de vista (o, mejor, lo que se considera como tal), que históricamente marca el nacimiento de la teoría de la organización, se

afirma en ese país cuando, superadas las fases iniciales y puramente mecánicas del taylorismo y de la departamentalización, las exigencias productivas empujaron a los investigadores de los años treinta a tomar la vía de las relaciones humanas. Eso, no por casualidad, se inserta en un filón ya maduro, que buscaba su justificación en un nivel sistemático. Abstraído de su contexto, inalcanzable a la esencialmente antihistórica cultura norteamericana, se adaptaba admirablemente, viniendo a constituir el pilar de aquella que se llama hoy "Teoría de la Organización". En todos los manuales o tratados de la materia, aquel famoso epígrafe es presentado en principio como que incluye los presupuestos "naturales" de la organización formal. Es verdad que varios autores, comenzando con Merton, critican el enfoque Weberiano (planteando, por ejemplo, el problema de las consecuencias imprevistas), pero, substancialmente ninguno capta su esencia, que tiene sus raíces en la preocupación por la diversa distribución del poder que resulta de la afirmación de la economía de mercado.⁷

Eso sucede porque aquellos mismos sociólogos que se ocupan de la teoría de la organización y que promueven las críticas más radicales a las formulaciones que ésta ha recibido en los Estados Unidos no son más que limitadamente conscientes de los presupuestos ideológicos sobre los cuales se basan.⁸ Nos parece esencial aclarar este punto. Lo haremos brevemente, porque se trata de un argumento muy tratado y que es sostenido por muchos que lo refieren, una vez más erróneamente, a Weber.

Se trata, en el fondo de la famosa disputa sobre la neutralidad de la ciencia. Al contrario, no cabe duda de que cualquier teoría, justamente en el momento en que nace, recibe una formulación definida, expresa valores. La misma observación de los hechos, en cuanto pasa necesariamente por un cuadro de referencia, no puede ser neutra. Investigación y valores, en consecuencia, son inseparables: de los valores se descende a la teoría y de ésta a la observación; de ella se vuelve a la teoría y, por lo tanto, a los valores.

En su base, ciertas variables están excluidas, otras consideradas fundamentales y las relaciones entre ellas investigadas en un sentido más que en otro; las soluciones indicadas implícita o explícitamente (y cada teoría no puede indicarlas, aunque sea bajo la forma de hipótesis) son por ellos directamente influidas.⁹

El vicio fundamental de la sociología norteamericana está justamente en ignorar este condicionamiento y —lo que más cuenta— sus causas. La mayor parte de los críticos del punto de vista tradicional se pone, de hecho, en una posición "radical", sin darse cuenta de la matriz histórico social de los valores y de la lógica de desarrollo que está detrás de ellos.

No basta, por lo tanto, criticar un enfoque a la teoría de la organiza-

ción, que quiere hacer de ésta una empresa científica “con miras a construir un lenguaje sobre el modelo de las ciencias físicas: general, abstracto, teórico, conteniendo proposiciones derivadas empíricamente e integradas en un cuerpo de teoría científica que explique y prediga el comportamiento organizativo”.¹⁰ No basta afirmar que es necesario tomar en cuenta las diferencias de poder de los distintos grupos sociales en el contexto de un desarrollo histórico bien determinado, que, refiriéndose a las relaciones de producción, señale la dinámica de las representaciones de la realidad.

En el caso de la teoría clásica de la organización, los presupuestos ideológicos son evidentes. Proviene de la afirmación de un sistema que tiende a ser integrado —o si no debe tender a esto— porque el valor que está en su raíz es aquél de la armonía de los intereses, dependiente a su vez de la confianza en las posibilidades de supervivencia al sistema actual. De aquí, obviamente, el interés de estos teóricos por la funcionalidad de las relaciones internas, vistas como relaciones entre “partes de un todo”. En otras palabras, el punto de partida de la teoría clásica de la organización es la unidad funcional del todo, donde este “todo” determina la naturaleza de las partes, vistas como los miembros del apólogo, y no viceversa.

Aparte de la intención incluso demasiado descubierta, que se conecta con una concepción general de la sociedad, el conflicto es considerado como un fenómeno patológico y el acento se pone en la interdependencia, cooperación y realización del fin. Formulada de este modo, la teoría clásica de la organización es poco consciente en su interpretación de la realidad en cuanto —como dice Krupp— trata de “interpretar la jungla en términos de un predio”.

En realidad, entra en el mundo funcional dentro de los intereses de la clase dominante. La relación con la economía clásica es muy estrecha. Se puede afirmar que en principio la preocupación por el fenómeno organizativo nació en relación con los problemas que se debían resolver dentro de la economía, así que ciertas características de la organización son definidas como tales en cuanto responden a las exigencias típicas de una economía de mercado. Para la economía clásica, de hecho, el punto central es dado por el mercado, visto acriticamente incluso como el mecanismo natural de integración de las fuerzas económicas; el acento cae naturalmente sobre la maximización de las ganancias en relación con los escasos medios de los cuales se dispone. La organización interesa, por lo tanto, en cuanto instrumento que conduce a esto. Para el economista, el problema es simplificado, en cuanto se limita a considerar la organización y sus mecanismos en función del costo de los medios empleados y del precio de los bienes o de los servicios producidos.

Cuando se reconoce que estos mecanismos no pueden ser conocidos sim-

plemente mediante costos de producción y precios de la mercancía y cuando, por otra parte el aumento de la productividad y la paz social llegan a ser un objetivo urgente, se recurre a otras teorizaciones aptas para este fin: la primera, en orden de tiempo, es la de Taylor, a la cual sigue la de Urwick Gulick. De ellas deriva, como reacción (pero siempre con el mismo objetivo), la Escuela de Mayo y Roethlisberger que, después de la segunda guerra mundial, lleva (gracias, en primer lugar, a Simón) a la verdadera teoría de la organización, con miras a sistematizar el material recogido en las grandes cantidades de investigaciones hechas bajo el alero de las relaciones humanas.

Naturalmente, en una sistematización abstracta, dentro de los marcos de los valores existentes, los fines formales de la organización terminan por ser los filtros a través de los cuales se ve todo. De aquí el interés que prevalece en la teoría de la organización hacia la cadena jerárquica, vista como el instrumento necesario para que la organización pueda resolver con *superavit* el problema de los costos y ser eficiente; queda así siempre confiado al mecanismo de mercado el garantizar que, a grandes rasgos, los fines de la organización sean coincidentes con la élite que la domina y con sus dependientes.

La jerarquía —sostienen estos autores— es necesaria para alcanzar tal fin común; lo que es de por sí contradictorio, porque se crea un desajuste entre esta realidad (a largo plazo) y la situación inmediata de sumisión rutinaria del dependiente, necesaria por la exigencia de coordinar las diferentes partes entre sí. La jerarquía tiende a hacerse rígida mientras más compleja es la organización, como consecuencia de este hecho, por la reacción del personal que crea grupos informales (cuya existencia constituye el núcleo del alabado descubrimiento de Hawthorne). Es un principio común a todas las organizaciones, según estos autores, que la jerarquía sea “vacía”. De hecho, toda estructura organizativa, para ellos, es “vacía”, en cuanto se trata de un aparato formal, cuya existencia es necesaria para cualquier fin.

Es sobre esta base, totalmente alineada, que pueden proceder a la elaboración de un conjunto de principios derivables del estudio empírico de los fenómenos organizativos (naturalmente vistos a través del modelo que presupone la integración como el *bonum*), a los cuales puede atribuir universalidad: los presentan como rectores de toda asociación humana en la época moderna. Y sobre esta base afirman que el descubrimiento de tales principios es un asunto técnico, que puede y debe prescindir de todo examen sobre el fin de la organización, el personal que la compone, o las teorías políticas, sociales o económicas que preceden a su nacimiento.

En realidad, el juicio de valor está siempre presente en la actividad de

estos autores. En definitiva, su preocupación es investigar las causas estructurales y las motivaciones que logran plasmar el comportamiento de los dependientes según las necesidades de la organización.

Por ello, subrayábamos antes la importancia que en este tipo de teorización adquiere el concepto del “todo”: de hecho, significa “unidad” y, en consecuencia, “integración”. De eso derivan la dirección y los límites de las variables internas, que son identificadas teológicamente, en el sentido que promueven la integración del sistema —una integración, téngase en cuenta, benigna y positiva para todos. Como habíamos visto, todos estos autores están de acuerdo en sostener que de cualquier manera (no diferentemente del mecanismo de mercado), el fin de la organización es el fin personal de sus miembros: es “indirectamente un objetivo personal de todos los participantes, el medio gracias al cual su actividad en la organización es fundida para permitir alcanzar una satisfacción de los diversos motivos personales”. (Simon).

Citábamos no por casualidad el mecanismo de mercado, porque en la raíz se encuentra el mismo presupuesto: un cierto tipo de racionalidad, que los utilitaristas del siglo pasado sostenían que era universal; así, no sería racional todo aquello que se aleja de la realización de tal fin, como en economía todo aquello que no se resuelve en una acción “economizante”.

Naturalmente, estos autores no ignoran que los fines son formulados en el vértice. Pero tratan de mitigar las consecuencias que se podrán deducir de este hecho de diferentes maneras. Simon, por ejemplo, atribuye la formulación de las decisiones a los diversos niveles jerárquicos (no viendo, o no queriendo ver, que las decisiones globales en el vértice, que valen para toda la organización, son muy distintas a las decisiones tomadas por un nivel para el nivel subyacente). Otros consideran que el poder de decisión del vértice está condicionado por la base o por otros factores.

La realidad es que el cuerpo de teoría que lleva el nombre de teoría clásica de la organización pretende remover del campo de observación el fenómeno central: el poder y su raíz clasista, y se concentra en el estudio de lo que puede aventajar la Dirección (eso explica también el éxito de la así llamada “Sociología de los pequeños grupos”). Esto se obtiene fundamentalmente concibiendo el todo, y dando por descontado que los dependientes deben hacer lo mismo, bajo la perspectiva de que el conformismo es la fuente de la felicidad.

Hemos dicho que no queremos (ni, por otra parte, sería posible en este ensayo) proceder a una reseña de la literatura sobre la materia. Sin embargo, creemos necesario examinar más de cerca ya sea el desarrollo histórico general de la materia, ya sea las importantes teorizaciones para juzgar justificado nuestro modelo a los ojos del lector.¹¹

Existe, desde hace tiempo, un perfil de la historia de la teoría de la organización,¹² de la cual no vemos motivo de separarnos. Es ésta una razón más para ser extremadamente breves, por lo menos en lo que se refiere a la primera parte de esta historia.

Como ya hemos indicado, después de la famosa discusión de la burocracia hecha por Weber (que, por otra parte, no tuvo consecuencias inmediatas), las primeras tentativas de afrontar el problema organizativo han resultado de la necesidad de aumentar la productividad y de reducir las tensiones, lo que equivale a decir, de la exigencia de reforzar la eficiencia de la administración. Falta, en ellos, el interés sociológico. La intención es tan clara como el lenguaje usado; no se pretende ser neutros o imparciales.

Nace así el taylorismo, que se puede resumir en el propósito de eliminar el poder de decisión del obrero, volviéndolo un apéndice de la máquina. Los valores existentes detrás del aparato técnico no son un misterio: cuando, por ejemplo, se toma en consideración los salarios y los sindicatos, aparece la imagen clásica del individualismo competitivo.

Las características del taylorismo son demasiado conocidas para tener que resumirlas aquí. Baste recordar que, pretendiendo mostrar cómo la productividad podría aumentar gracias a una manipulación fundada en el análisis de los tiempos y de los movimientos no se dirigía el conjunto de las actividades físicas desarrolladas en una empresa, sino a las tareas repetitivas, lo cual no requería ninguna solución. Por esta razón, como hacen notar también Simon y March, la obra de Taylor, aún conocida como "teoría clásica de la organización", es en realidad extraña a lo que nosotros entendemos hoy con tal nombre.

Para Taylor, de hecho, el cuadro analítico de partida era la empresa entendida como una entidad autónoma, aislada de las otras empresas y, en general, del ambiente. Era concebida estáticamente, en el sentido de que la aplicación de la ciencia debía ser suficiente para eliminar cualquier conflicto en su interior y mantener a todos sus componentes bajo control. La motivación principal debía ser, según él, los factores económicos. Taylor sostenía, de hecho, que cada empresa, persiguiendo el fin que le era propio, debía conseguir un máximo de ganancias mediante un máximo de producción; esto se podría lograr con la combinación más racional posible de los factores de producción, y así la empresa podría ofrecer una adecuada motivación económica. La maximización de la productividad, por lo tanto, continuaba siendo la exigencia fundamental; no se aleja en esto de la impostación tradicional, pero da al nuevo cuadro una fuerza que aquél no tenía. Según Taylor, todo está minuciosamente subordinado a aquel fin: la jerarquía debe respetar las normas necesarias

para realizarlo. Ninguna discusión aparecía, por lo tanto, posible en este contexto: “sería como discutir si el sol debe salir mañana”, según el dicho célebre.

A esta teorización —irrelevante para los fines de una comprensión de los fenómenos internos, pero relevante bajo el perfil del desarrollo capitalista (cuya dinámica es exactamente lo que ignoran los exponentes de la teoría de la organización)— sigue la corriente llamada del *administration management*, cuyos principales artífices son Fayol, Mooney, Mary Parker Follett, Urwick y Gulick; en cierto sentido se parecen a Weber. March y Simon se refieren a ellos en los siguientes términos: “El problema al cual se dirige (esta teoría) es el siguiente: dado un fin general a toda organización, identificar las tareas de base necesarias para realizarlo. Tales tareas incluyen normalmente las actividades productivas de base, los servicios, la coordinación, la supervisión, etcétera. El problema es reagrupar estas tareas en funciones individuales en unidades administrativas, estas unidades en unidades más amplias y, finalmente, establecer los departamentos de vértice; tales reagrupamientos, se deben realizar de manera que minimicen más el costo global necesario para desarrollar toda esta actividad. En el proceso organizativo, cada departamento es considerado como un conjunto definido de tareas que deben ser distribuidas entre los dependientes del departamento. Para entender (esta) teoría es importante tener presente que el conjunto de tareas se considera como dado por adelantado”.

En el ámbito de esta tendencia se han desarrollado los esquemas relativos a la división del trabajo en términos de funciones y de autoridad, que aún hoy son utilizados en la descripción formal de la organización.

Es necesario, sin embargo tener presente que tal modelo promovía el crecimiento de la organización gracias a una especialización funcional más y más avanzada y a la ramificación de la cadena jerárquica.

Por lo tanto, el fin era el mismo que se había propuesto el taylorismo. Una vez provista la substancia (o, al menos lo que se consideraba como tal: los aspectos físicos de la producción), se debía proveer la forma. No pasará mucho tiempo para que los científicos se den cuenta de la existencia de otra substancia: la de las relaciones humanas. De aquí se pasará a una nueva formulación que es exactamente lo que se plantea en la teoría de la organización, y que se desarrolló principalmente después de la segunda guerra mundial.

La teorización de Urwick y Gulick afirma los conceptos de *line* y *staff*, de departamento o reparto de delegación de mando dentro de la cadena jerárquica, etcétera. Y esto, para estos autores, agota la realidad de la organización. El trabajador en tal concepción es visto como un “instrumento inerte que cumple las tareas que le son confiadas”.

Desde nuestro punto de vista, los autores de esta escuela que mejor lograron enunciar un cuadro de referencia general nos parecen ser Mary Parker y James D. Mooney. En ellos se encuentra un elemento que será desarrollado por la teoría de la organización: la concepción organicista de la acción organizativa tiene una capacidad integradora, cuyo origen reside en el fin que persigue, que es común a todos los miembros.

Según estos autores, el “todo” impone sus leyes a las diferentes partes que lo constituyen, cuyo comportamiento por eso resulta unificado. Pero tal concepción está apenas indicada. Será desarrollada más tarde, llegando a constituir la base de la teoría de la organización. Mary Parker Follet y James D. Mooney insisten sobre la unidad de los intereses sea en la sociedad, sea en la organización. Desde la coordinación nace una unidad: es decir, no “un montón de partes separadas y distintas entre ellas, sino . . . un conjunto funcional o una unidad integradora”. Sin embargo, la organización aún no se considera como organismo o sistema social en el cual son intrínsecos algunos procesos, sino más bien como el resultado de la aplicación de un modelo cuyo postulado sigue siendo el de la economía clásica: la comunidad y mutualidad de los intereses.

La legitimidad misma de la autoridad es atribuida por estos autores en definitiva a este elemento. El pasaje, en verdad, desde la comunidad y mutualidad de los intereses a los deberes recíprocos es simple. Y como tal comunidad de intereses nace gracias a la capacidad emprendedora de los organizadores, a sus sacrificios, a los riesgos que corren, etcétera (lo que significa, en breve, que tal comunidad de intereses se debe al hecho de que ellos tienen el control de los medios de producción), los deberes están todos de una parte.

Pero estos autores no sólo planean estos problemas (de la legitimidad del poder); no llegan ni siquiera a concebir que puedan existir diferencias esenciales dentro de las organizaciones. El conflicto, por lo tanto, es visto como el resultado de una carencia de integración, la cual es posible remediar.

En definitiva, su propósito (también explícito) es dar al dirigente un conjunto de preceptos sobre cómo coordinar. “Coordinar” —como el análisis de los tiempos y de los movimientos para el taylorismo— es, de hecho, la consigna de este grupo. De la coordinación derivan la comprensión recíproca, la lealtad, el fiel cumplimiento de las tareas, la superación de fricciones etcétera.

Como es obvio, el problema crucial —aquel de las clases— ni siquiera se plantea para estos autores, cuya teorización ideológicamente rima con el sistema. Si se presenta el conflicto, se trata de un desorden temporal

que puede ser removido con técnicas oportunas (de tipo mecánico),¹³ capaces de eliminarlo.

El fin eminentemente práctico de esta teoría está fuera de discusión. Además, a diferencia de las teorías posteriores —donde está disfrazado bajo la fraseología aparentemente neutra que se manifiesta en la llamada “verificación de las hipótesis”— está explícitamente declarado.

Esto explica la teoría de las relaciones humanas, que tiende sin embargo a asumir apariencia científica, lo que la hará más tarde pasar por errónea.

No obstante todo ello, no estamos de acuerdo —paradójicamente— con Etzioni y Simon, cuando acentúan la importancia de las dos escuelas hasta ahora examinadas en el estudio de los fenómenos organizativos. Para nosotros, existe un salto substancial, que depende no de la intención de los científicos, sino del objeto estudiado. El descubrimiento de los fenómenos informales y el desarrollo de la concepción de la organización como sistema son elementos fundamentales, de hecho, para lograr un enfoque realmente sociológico del fenómeno organizativo, capaz de proporcionar una interpretación adecuada en términos dinámicos.

Conviene anticipemos aquí, para aclarar, la conclusión a la cual llegaremos. No es el concepto de sistema, en cuanto tal, que rechazamos, sino sus presupuestos ideológicos, por los cuales se identifica con los conceptos de armonía, de racionalidad, etcétera. Para nosotros, una organización es un sistema. Según las estructuras de la sociedad más amplia, puede ser un sistema funcional bajo el perfil de los intereses generales de la sociedad o un sistema coercitivo de explotación (más o menos formalmente racionalizado).¹⁴

El pasaje de las teorías llamadas “clásicas” a las relaciones humanas se ha dado de la manera que todos sabemos. Por otra parte, es menester no olvidar que casi paralelamente a los experimentos de Hawthorne, otros no menos importantes eran sacados adelante por Moreno y sobre todo por Lewin. A este último mucho más que a Mayo, se puede atribuir la paternidad de los desarrollos sucesivos (teoría de los pequeños grupos, teoría del liderazgo, teoría de la participación etcétera).¹⁵

En breve tiempo, entre el 30 y el 40, existió una multiplicación de investigaciones empíricas, además de estudios teóricos, que fue sorprendente. Podemos decir que, en la práctica, no hubo en esta época una administración respetable que no hubiera planteado los problemas, por exigencias reales o de prestigio, confiando su solución al “sociólogo”. Tal tendencia se acentuó en el periodo que siguió a la segunda guerra mundial, cuando la expansión ulterior y el reforzamiento del imperialismo estadounidense tuvo como efecto un *boom* económico sin precedentes, que garantizó al

país un alto nivel de ocupación y de bienestar económico y en consecuencia, la paz social en las relaciones de trabajo. De ahí, resultó un empuje ulterior al estudio de problemas conectados con la industria, siempre, obviamente, con fines productivos y de paz social.

Es juntamente de esta enorme cantidad de investigaciones, con miras a estudiar cómo los grupos y los individuos se encasilan en las estructuras predispuestas, que ha nacido la necesidad (reflejo, a su vez, de la exigencia de proteger la sociedad en su conjunto del cambio social) de teorizar formalmente estos fenómenos. Se desarrolla así, inmediatamente después de la guerra, la teoría de la organización, cuyo fin es no tanto resolver los problemas prácticos a nivel de empresa, sino proporcionar una justificación teórica del sistema global, sobre todo en su expresión burocrática. Esta es, a su vez, teorizada en abstracto, ignorándose dogmáticamente su génesis histórica y la dinámica de desarrollo ligada a la dinámica del sistema económico.

Si tuviéramos que indicar al autor que más haya contribuido a este proceso ideológico, no creemos engañarnos indicando a Parsons, cuyas contribuciones específicas son posteriores a las de otros pero que primero y a un alto nivel formal ha propuesto un esquema del cual tales contribuciones no son más que una elaboración.¹⁶

Como nota Landsberger, de hecho, el fenómeno organizativo no es para Parsons más que una prueba de su teoría general: en substancia, el acento cae sobre la integración, vista en términos universales, de las sub-subunidades de la organización a la organización misma como subunidades del sistema más amplio.¹⁷

El fin, de hecho, de la teorización de Parsons es demostrar que la unidad de tales sistemas, lograda por una motivación individual, puede realizar sus fines promoviendo al mismo tiempo los de la organización; con ello, puede instaurar relaciones estables con otras unidades, permaneciendo integradas ya sea en su interior, ya sea con otras unidades de nivel más alto o más bajo.

No es necesario hacer muchos esfuerzos para darse cuenta de la analogía entre este esquema y el de la economía tradicional.¹⁸

Está fuera de nuestro objetivo reasumir el enfoque parsoniano relativo a la aplicación de los cuatro imperativos funcionales y de las cuatro (o cinco) variables del modelo de los fenómenos organizativos.¹⁹ No vacilamos, sin embargo, en declarar que para nosotros tales esquemas, más que conceptos analíticos, son teorizaciones derivadas del sentido común (por ejemplo, la solución de los problemas de A y G está, en general, en conflicto con la solución de los problemas de I y L: la obtención de la información (A) para llegar a G hace tensas las relaciones entre los indi-

viduos (I) y los frustra en la realización de sus necesidades (L); o, que las variables del modelo reflejan las tendencias predominantes dentro de cada uno de los cuatro subsistemas, vistos como fases: así que A, por ejemplo, es caracterizado por la neutralidad, actuación, especificidad y universalismo, etcétera). Tales teorizaciones están organizadas de acuerdo con el interés del autor, que es mostrar cómo la organización es una “colectividad”, un campo integrado por funciones (con la consecuencia de la posibilidad de un cierto tipo de comportamiento), dentro de la cual los miembros reaccionan cuidando la integridad del sistema.

Los límites de esta teoría son demasiado obvios. En el fondo, hay un postulado honestamente declarado por Parsons: el de la acción racional. Se trata, por lo tanto, de un enfoque formalmente analítico, que puede sugerir algunos puntos, pero que pierde de vista completamente la sustancia del fenómeno organizativo.²⁰

Se acerca en verdad, a la banalidad, y, en definitiva, a la inutilidad del modelo propuesto. No es necesario, de hecho, partir de una teoría para verificar si la “orientación colectiva” está relacionada con el éxito de la organización, ni si es menos importante para ciertas funciones que para otras o en ciertas organizaciones más que otras, etcétera.²¹

Sin embargo es importante, porque a pesar de ello, ha hecho posible una crítica radical de la teoría de la organización, que, para ser tal, requería un bloqueo monolítico de doctrina. El mérito de la obra de Parsons está, para nosotros, dialécticamente aquí: consiente una liquidación definitiva de la teoría de la organización.

De hecho, hace confluír y sistematiza conocimientos y esquemas de diversa proveniencia reducibles esencialmente a tres elementos, vistos en su interacción: los aspectos formales de la organización; la influencia del ambiente; la naturaleza de los fines de la misma.

La obra de Parsons, partiendo de Weber (entendido de una cierta manera), intenta una fusión entre las diferentes escuelas, que no parece formalmente lograda. Específicamente, para los fines de una crítica, nos parece importante el énfasis puesto por Parsons sobre el intercambio entre organización y sociedad y, en particular, sobre el contrato de trabajo. Naturalmente, el supuesto del cual parte es siempre aquél de la armonía de los intereses y de una cierta justicia realizable en el ámbito del sistema actual. Para nosotros, lo que importa es la sensibilidad por el problema y el hecho de que nos ofrece una teoría comprensiva del fenómeno organizativo. Es sin duda un mérito haber entendido la importancia de la familia para la organización, en la cual el trabajador es visto más bien como un elemento de mediación entre estas dos realidades que como la contraparte tradicional; por otra parte, es también importante considerar

el sindicato como un mecanismo con miras a regular el derecho de la organización y a entrar incluso en la vida privada del obrero.

Las críticas a Parsons son demasiado conocidas para tener que insistir sobre ellas aquí.

El punto que queremos subrayar es que su obra constituye la base más completa de la actual teoría de la organización. Se presenta como una sistematización de aquéllo que se ha hecho en el campo de la teoría de los pequeños grupos, de las relaciones humanas, de la teoría clásica; y responde, de hecho, a las expectativas y a las exigencias expresadas por autores como Blau, Scott, Etzioni, March y Simon, Katz y Kahn²² es decir por algunos de los más importantes exponentes de la actual teoría clásica de la organización.

Hemos dicho en principio que no tenemos intención de proceder a una reseña de la literatura sobre este argumento. Nos ha bastado presentar al lector un perfil del desarrollo dialéctico de esta particular teorización, sacando a luz los fundamentos ideológicos y su relación con el contexto socioeconómico. No nos detendremos, por lo tanto, a hablar de Etzioni, Blau, Selznick, Gouldner, Tannenbaum, que no es posible agrupar bajo una misma etiqueta y que, por otro lado, no podemos examinar individualmente aquí.

Lo que podemos decir desde un punto de vista general es que con estos autores el discurso se formaliza, pero las bases siguen siendo las mismas. El punto de partida es siempre el mismo: el bien consiste en la integración, hacia la cual las fuerzas sociales tienden, si no están impedidas por factores de disturbio que pueden ser eliminados sin alterar el cuadro general. De aquí la posibilidad de concebir como integrados entre ellos los aspectos formales y los informales, cada organización y la sociedad en su conjunto, cada organización y los individuos que las componen. Aceptada esta premisa, notables diferencias son posibles en su ámbito. Lo importante es siempre, de todas maneras, ver cómo se desarrolla la integración, la eficiencia, la moral.

Y he aquí, por lo tanto, completado el ciclo: de Max Weber abstraído de su contexto en Alemania, a Max Weber abstraído a su contexto en los Estados Unidos.²³

Nos parece, ahora, que ha llegado el momento de presentar nuestro punto de vista. No tenemos ninguna dificultad: al contrario, consideramos necesario adoptar un modelo organicista para interpretar el fenómeno organizativo.²⁴ Aquello que rechazamos es el presupuesto ideológico que está en la base de tal modelo en la teoría clásica de la organización. Así, la organización es vista como un sistema esencialmente armónico, donde la funcionalidad formal coincide con la substancial.

Para nosotros, la organización que tenemos ante nuestros ojos no es la única organización posible. Es el resultado de un cierto tipo de desarrollo histórico, caracterizado por la afirmación de la economía de mercado desarrollo histórico que —como bien sabía Weber— lejos de ser la expresión de un mecanismo natural y, por lo tanto, siempre presente (aunque torcido o sofocado), constituye al contrario un capítulo único en la historia de la humanidad. El fenómeno burocrático moderno tiene que ser considerado en función de esta radical transformación que se afirmó en toda su plenitud en el siglo pasado, y que ha pulverizado el tejido social dentro del cual el hombre había vivido por milenios, llevando al aislamiento, al materialismo más sórdido, a la opresión física e intelectual.

Por primera vez en la historia, como subraya Polanyi, la sociedad es reducida a un apéndice del sistema productivo, fundado en la búsqueda de la ganancia, en cuyo ámbito el hombre es obligado a venderse en el mercado como una mercancía cualquiera.

La organización moderna es, exactamente, la institución en cuyo interior se realiza aquella determinada relación de producción que caracteriza todo el sistema social. Tiene que considerarse, por lo tanto, como el mecanismo de explotación por definición. Su racionalidad, por eso, es la negación de la racionalidad substancial.²⁵

Lejos, por eso, de la armonía de los intereses, se rige por la coerción y la manipulación. La vida de sus miembros está no sólo objetivamente alineada, sino que subjetivamente está cargada de tensiones, de ambigüedades, de miedos, de conflictos (que sirven para tenerlos sometidos o, en el límite, para echarlos de la organización).²⁶ Encarna el estado de reificación al nivel más profundo, que consiste en promover la aceptación de la ideología dominante que no comprende las relaciones sociales subyacentes de las cosas.

He aquí, en resumen, nuestro punto de partida.

Queremos ahora, concisamente, puntualizar mejor nuestro cuadro de referencia. De nuevo, intencionalmente, evitamos adentrarnos en cuestiones de orden metodológico —aunque podría ser necesario— para no salirnos de la línea de desarrollo que nos hemos fijado.

Decíamos que nuestro enfoque se deriva de la concepción de la sociedad o de cualquier sistema social como un organismo dotado de una lógica propia de desarrollo y de determinados procesos que le permiten sobrevivir. Lo que hace que tal organismo nazca, es el fin. Nosotros diferimos de la posición corriente en cuanto afirmamos que el fin real no es el declarado, sino que es siempre un fin de poder (poder político, social y económico), elaborado, impuesto, perseguido por la élite que dis-

pone de la organización, y que la producción de determinados bienes y servicios es solamente un instrumento para alcanzar tal poder.

Por otra parte, es obvio que cada organización debe de algún modo satisfacer las razones formales de la propia existencia. Debe en la medida indispensable, proporcionar los bienes o los servicios declarados. Sólo con esta condición puede servir de válido pretexto. Pero eso requiere que el personal sea motivado lo más posible. De aquí, la insistencia sobre ideología y sobre las relaciones humanas.

En otras palabras, la organización constituye el soporte material del cual se extrae la ganancia. De eso deriva que todas las actividades sean presentadas como funcionales para el alcance de los fines de la organización. Y esto es muy real. Pero es necesario tener presente que se trata de los fines declarados, no de los fines realmente perseguidos. De todo el personal, mantenido al mínimo indispensable con el fin de disminuir lo más posible los costos, se requiere el máximo de rendimientos —no el máximo en términos objetivos, sino en función de los fines de poder realmente perseguidos (en cuanto que la búsqueda de los fines formales está subordinada a aquella de los fines reales). El boicot, por lo tanto, es un momento imprescindible en la vida de este tipo de organización (en el sentido de instalaciones, capacidad técnica o personal no utilizado).

Nosotros hacemos nuestra, por lo tanto, la concepción organicista, pero cambiando sus bases. Prescindimos del hecho de que no se puede concebir la organización históricamente, esto es, como el terreno en el que se realiza un cierto tipo de relaciones de producción que termina por entrar en conflicto con su nueva fuerza productiva. Esta es una investigación prevalentemente estática como la que presentamos en el volumen del cual este ensayo se ha extraído: parte de presupuestos netamente distintos de los tradicionales. Para nosotros, la organización es, sí, un campo estructurado de funciones que se articulan en procesos, pero su substancia no es un conjunto “funcional”, sino la explotación, el boicot, la coerción. Y eso no está en contradicción con el concepto de función. Esta puede ser muy bien definida y cumplida, pero el individuo que no ve sus finalidades porque no participa en su formulación, no justifica su existencia y la percibe como forma de discriminación.

En breve, creemos que vale para la organización lo que vale para el sistema económico: la teorización que se ha hecho de ella no corresponde a la realidad, sino que corresponde, al contrario, a los intereses del grupo dominante.

En esta luz, el equilibrio que caracteriza la organización, lejos de ser expresión de armonía, es inestable, en cuanto resultado de un conflicto (manifiesto o, más a menudo, latente). Mientras el conjunto de las orga-

nizaciones no entre en crisis, la organización en particular continúa existiendo. Es necesario aclarar con un análisis empírico los procesos gracias a los cuales eso puede suceder.

En la identificación de estos procesos, sin embargo conviene anticipar que nosotros no estamos de acuerdo con el “stability bias” que está en la cima de la elección de las variables, según los sociólogos mencionados y sus seguidores. Para nosotros las relaciones entre tales variables, cuando existen, no indican el equilibrio funcional que ellos implican (y, por lo tanto, la estabilidad del sistema), sino una integración coercitiva, que bloquea el conflicto abierto y el cambio social.

Desde nuestro punto de vista, por lo tanto, el análisis del fenómeno organizativo llega a ser esencial para la comprensión de la lucha de clases. Sólo a través de las modalidades específicas en las que se concretiza la explotación, se puede comprender la acumulación de las contradicciones de las cuales depende el cambio social.

Las variables que se usan, por lo tanto, adquieren para nosotros un significado profundamente distinto del comúnmente aceptado en el sentido de que la organización —vista como sistema social en equilibrio, resultante de la interacción de sentidos y de intereses en una relación de mutua dependencia y dotados de mecanismos de autoconservación y de autoequilibramiento— no es expresión de armonía sino de sujeción o al menos de adaptación. Esto se puede probar con el examen de la inserción del individuo en la organización, al demostrar que su grado de involucramiento es siempre muy parcial.

En otras palabras, la organización para existir, no puede ser más que un sistema. Eso está implícito en el concepto mismo de organización. Aquello que nos diferencia de los estructural-funcionalistas es el carácter de este sistema, que no depende de disfunciones (aunque son importantes, como señalan Merton o Selznick), sino de la naturaleza misma de las relaciones sociales que están en la base del fenómeno.²⁷

Estrechamente ligada a la teoría clásica de la organización está la teoría del papel social como se ha desarrollado en los Estados Unidos a partir de la famosa formulación de Linton.²⁸ Las obras de Kahan, Wolfe, Quinn, Snoeg y Rosenthal²⁹ han demostrado —aún con los límites ideológicos señalados— la utilidad funcional de este concepto. Debemos de inmediato agregar, sin embargo, que estamos lejos no solamente de una definición acabada que tome en cuenta las bases reales de la sociedad y de su cambio, sino también de un acuerdo suficientemente generalizado entre los autores que lo usan. En verdad, creemos no pecar de pedantería al llamar la atención del lector sobre las diferencias sensibles incluso

entre definiciones dadas por un mismo autor, y no en tiempos excesivamente distintos.

Creemos oportuno, por lo tanto, discutir concisamente aquí tal concepto y sus posibilidades de aplicación empírica.

Un examen sólo manualístico es suficiente para darse cuenta inmediata de la vaguedad que está en su raíz. No nos consta, de hecho, que ninguno haya sabido definirlo claramente, por ejemplo, respecto al término *status*, del cual ha nacido. Linton, que con este último término abraza los deberes y los derechos inherentes a una "posición social" (otro término no definido con precisión), indica el "papel social" como el aspecto dinámico del *status*. Pero no se puede aceptar como acabada tal indicación, que se dirige a presentar el papel social como un conjunto de actitudes, valores y comportamientos asignados por la sociedad a quien ocupa una cierta posición. No hay indicaciones de las expectativas de un cierto tipo de comportamiento dirigidas al titular del papel. Para Linton, el papel deriva de la sociedad y es un resultado normativo de su cultura. No diferente es la definición de Newcomb,³⁰ que se refiere a un tipo de comportamiento que se espera del titular de una cierta posición.

Un enfoque distinto caracteriza aquellas definiciones que, partiendo del "actor" y de su conciencia de la situación propia, subrayan la relación entre ésta y de los otros. A este grupo pertenece la limitada aunque célebre definición de Parsons: "El papel social es una parte del sistema de orientación de un actor, que se estructura en razón de sus posibilidades respecto de un contexto específico de interacciones, y que se integra a una serie de parámetros de valor que a su vez organiza la acción recíproca de un actor con otros que desempeñan papeles complementarios".³¹ Parsons insiste en otra parte, en contraposición a Linton y a otros (que podrían constituir un tercer grupo: aquellos que identifican "papel social" y "comportamiento" del actor), sobre el aspecto funcional de su definición: "papel social es... lo que el actor hace en relación a los otros, visto en el contexto de su significado funcional dentro del sistema social".³²

En el intento de aplicar esta definición, Gross, Mason y MacEachern³³ la reducen a tres elementos: "el individuo (1) en una posición social (2) que se comporta (3) según las posibilidades de su papel". Se concentran en especial sobre el tercer elemento: reduciendo el núcleo utilizable en la investigación empírica, formulan una nueva definición: "Un papel social es un conjunto de posibilidades asignadas al titular de una posición particular".

Se puede afirmar que tal definición es la que se ha impuesto en la sociología norteamericana. Sus límites ya han sido señalados. Con el pre-

texto de la neutralidad, tal definición disfraza una realidad coercitiva. No es por casualidad, de hecho, que haya encontrado amplio eco en Alemania, donde la tradición autoritaria ha sido siempre particularmente fuerte. Y no es coincidencia que el primero en proponerla haya sido Dahrendorf:³⁴ por papel social se entiende “un complejo de indicaciones de comportamientos determinados y mutables por parte de la sociedad, que vinculan fuertemente al particular”.³⁵

Falta, en esta definición como en las estadounidenses, la referencia a la sociedad más amplia, a su división en clases, a los esquemas culturales que de ella derivan. Nos parece evidente, de hecho, que no se puede partir de las características para definir el concepto de papel social, sino sacrificando su parte más esencial. Se trata, cierto, de un sacrificio no mal visto por los detentores del poder. Pero exactamente rechazando una descripción pasiva de la realidad se ejercita el papel genuino del científico.

Tal restricción en la sociología norteamericana, que insiste sobre el funcionamiento empírico, se traduce en el resultado de que el papel social es considerado fuera de la dinámica social; del comportamiento real del actor y de la situación concreta de la cual surge, se enfoca solamente una parte.

En realidad, se puede decir que tal formulación ignora, al concretarse en las “posibilidades de los otros”, el papel social del titular de la posición que se examina. Además, no hay quien no sepa por experiencia que la determinación de tales posibilidades es a menudo muy vaga. Al contrario, es a partir del análisis empírico del trabajo hecho en una condición coercitiva (en sus diferentes modalidades: del último nivel al nivel inmediatamente subyacente al poder efectivo) —que es lo que se hace en las complejas organizaciones modernas— que se puede derivar la identificación de las características típicas de una cierta categoría. No obstante, nos parece que este concepto, a pesar del amplio uso que de él se hace, crea más bien sólo la apariencia de un progreso científico efectivo.

Si definimos papel social como el conjunto de las características asignadas al titular de una determinada posición por las personas de un cierto sistema, no sorprende que la atención de los sociólogos se concentre sobre varias formas de características y sus diferencias. En vez de enfocar la actividad del sujeto, han concentrado su mirada sobre la aureola que inevitablemente emana desde cada centro motor y que no pueden no tocar a otro sujeto. En consecuencia, han aprontado un arsenal de instrumentos, algunos de los cuales son indiscutiblemente ingeniosos, con miras a viviseccionar tal aureola. De eso han surgido algunas categorías llamadas “elementos del papel social”, que en realidad tienen por objeto no el

papel, sino la interacción que se desarrolla según ciertos modelos de comportamientos, entre el sujeto y sus sujetos confinantes. La más célebre de estas esquematizaciones es la del “conjunto de papel social”, propuesta —como es sabido— por Merton. Es oportuno, sin embargo, aclarar de inmediato que en todas prevalece la orientación funcionalista. Tales categorías, de hecho, son elegidas sobre la base de su contribución a la ejecución de las posibilidades por parte del titular del papel social. En respaldo de tales construcciones está el mecanismo de los premios y de las sanciones, puesto a disposición de los compañeros del titular del papel, y que varía según las diversas características.

Examinemos más de cerca el concepto de “conjunto de papeles”. Esto nace para responder a la cuestión que se refiere al consenso entre los componentes del conjunto relativo a las posibilidades que caracterizan el papel social de un sujeto, consenso que en las primeras formulaciones (Linton) era dado por descontado. Escribe Merton: “A diferencia de Linton, yo parto de la premisa de que «cada status social» implica no sólo un papel social, sino un conjunto de papeles. Este aspecto fundamental de la estructura social puede ser denominado «conjuntos de papeles sociales»”.³⁶ Y es claro desde el inicio, que se pueden notar diferencias entre las características de los diversos componentes de un conjunto de papeles puesto que provienen de grupos diversos.

Tras las huellas de Merton, no se cuentan las tentativas de excavar más a fondo las relaciones entre el titular del papel y los miembros del conjunto. Por ejemplo, se ha introducido tal concepto como un conjunto de posibilidades aplicables a las relaciones entre una posición “focal” y su “contraposición”. Esto debería garantizar la homogeneidad y la unidad indivisible del sector estudiado. No cabe duda de que, en la descripción de las relaciones entre niveles o de procesos laborales, ello pueda permitir esquematizar la extrema complejidad de una organización en términos de ligamentos que vinculan a un individuo con los otros. Sin embargo, nuevamente, se trata de un concepto que subyace a las críticas antes expuestas.

Los progresos más notables —como era de esperarse— han sido hechos por aquellos que han concentrado su atención en el conflicto y en la ambigüedad del papel social. Pero se trata no de progresos relativos a la definición del concepto mismo del papel, sino de un mayor conocimiento de los fenómenos internos de la organización. En efecto, debemos decir que no existe ni siquiera unanimidad en lo que se refiere al concepto mismo de conflicto. Tratamos de hacer brevemente una reseña de las posiciones más importantes al respecto. Todas tratan las dificultades contra las cuales choca el titular del papel social en la ejecución de sus

funciones. Tales dificultades nacen de su “conjunto de papeles sociales” pero son específicas del papel que les es impuesto. Se trata sin embargo, como el lector puede ver, de una premisa muy general y vaga.

Gross, Mason y MacEachern introducen la distinción entre conflicto interpapeles y conflicto intrapapeles. Por el primer concepto se entiende la convicción por parte del titular del papel de que a él, como ocupante de dos o más posiciones sociales, se le asignan posibilidades distintas; por el segundo la convicción de que él, como titular de una posición social, tiene posibilidades contradictorias.

Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek y Rosenthal usan, al contrario, una cuatripartición. Estos autores denominan a los jefes de un sistema, de papeles sociales “asignadores de papeles”. Tenemos, por lo tanto, conflictos de los “asignadores” y conflictos *entre* ellos. Por lo primero se entiende el conflicto que deriva del hecho de que el titular de un papel sea expuesto a demandas incompatibles, por parte de un mismo jefe del sistema de papeles sociales; por lo segundo se entiende el conflicto que deriva del hecho de que el titular del papel es expuesto a demandas contradictorias entre sí por parte de dos o más jefes. Los otros dos tipos son los mismos propuestos por Gross, Mason y MacEachern.

Merton acentúa las diferencias y las contraposiciones entre “asignadores”. Para él sería sobre éstos, y no sobre el titular del papel, que vendrían a pesar los conflictos. Se trata de una hipótesis no verificada y, a nuestro modo de ver, no plausible. No hay quien no vea, en verdad, cómo los “asignadores”, a menos que no estuvieran en estrecho contacto entre sí, pudieran resolver muy bien estas contradicciones y no preocuparse por hacerlo: de modo que éstas terminan por pasar sobre el titular del papel.

Otras esquematizaciones son evidentemente posibles. Como también la introducción de otros conceptos, como la “ambigüedad de los papeles sociales” (definido por Kahn como “función de la discrepancia entre la información disponible al titular del papel y la información realmente necesaria para la ejecución de sus funciones”). Y, con su uso, es posible comprender ciertos aspectos inherentes a la vida de la organización. Pero es fácil constatar que se trata de “descubrimientos” de ningún peso, cuando no de tautologías.

Eso resulta también de obras metodológicamente ingeniosas, como las dos a las que hemos hecho referencia repetidamente, que nos parecen las más importantes en la materia.

En general, por lo tanto, nos parece que el complicado aparato conceptual puesto en pie para profundizar y utilizar este concepto ha conducido a resultados, hasta ahora, más bien modestos.

En conclusión, no nos parece posible estudiar el fenómeno organizativo

prescindiendo de la sociedad global y de las estructuras que la caracterizan, con su dinámica y sus consecuencias. No creemos, de hecho, que sea posible comprender lo que es importante del fenómeno organizativo, ignorando la lógica de desarrollo de tal sistema.

Afirmamos, contra la marea de las investigaciones empiricistas con fondo sociopsicológico que inevitablemente terminan por caer en las trivialidades y generalizaciones, la necesidad de partir de una teoría global.

Rechazamos el postulado de que la organización está conectada funcionalmente con el resto de la sociedad. Cada organización debe ser considerada en relación con el sistema global en el cual está situada, a la luz de los hechos macroscópicos de tal sistema (hechos que deben ser explicados por la teoría general); sólo como consecuencia de tal encuadramiento es posible estudiar el caso particular de una organización.

Esto no significa negar una cierta validez (limitada) al análisis funcional. A nadie puede escapar, por ejemplo, la utilidad de analizar cómo una organización está conectada con otras "partes" del organismo social. Pero en tal sentido todos, o casi todos, pueden considerarse funcionalistas.³⁷

Hay un punto, en que nos acercamos a la sensibilidad de los funcionalistas en sentido estricto: su preocupación por la teoría general.

El abismo que nos separa de ellos, sin embargo, es tal que no hace posible la conciliación entre las disposiciones. Para nosotros, el cambio social está en la base de la sociedad y de sus estructuras, y no al contrario. Nuestro interés por la organización nace del convencimiento de que exactamente lo que sucede en su interior contribuye al cambio social. El fin de una hipotética investigación, por lo tanto, tiene que ser precisamente el de sacar a la luz lo que dentro de la organización provoca o impide la lucha de clases, sin ignorar que las relaciones de clase son integrantes, mientras que el proceso laboral está organizado de manera tal que restringe la cooperación en la división (que es división "social") del trabajo. Pero, no es necesario repetir que para nosotros esto debe ser visto a la luz del fenómeno de base, la explotación, que no es un fenómeno "social", en el sentido de ser típico de cualquier sociedad, como pretende la teoría de la inspiración liberal, sino negador de la sociedad misma, concebida como un conjunto de hombres libres, y, por lo tanto, fuente y, al mismo tiempo, fruto de irracionalidad y autoritarismo.³⁸

¹ *Wirtschaft und Gesellschaft*. Parte III, cap. 6, pp. 650-678.

² *The Great Transformation*, Rinehart, 1944, pp. 45 y 274-277. Se trata de una de las obras más importantes del pensamiento sociológico del siglo xx, que no parece disfrutar de la debida reputación. Por otra parte, no se puede ignorar la conjura del silencio extendida en torno a este autor por la sociología "acreditada" norteamericana (V. Johnson, *Sociology - Systematic Introduction*, Routledge, 1961, que, aunque en nota lo destaca en forma particular).

³ Una demostración en tal sentido, v. la obra de W. Mommensen, *Max Weber und die Deutsche Politik, 1890-1920*, Mohr, 1959.

⁴ Carl. J. Friedrich, "Some Observation on Weber's Analysis of Bureaucracy" in *Reader in Bureaucracy*, ed. R. K. Merton, A. P. Gray, B. Hocey, H. C. Selvin, Free Press, 1952, pp. 27-32.

⁵ En realidad, la interpretación de Friedrich no es correcta, no siendo en absoluto éste el convencimiento de Weber. Muestra sin embargo cómo este epígrafe, extraído de su contexto, puede tener consecuencias de este tipo. Es extraño que Friedrich incurra en un error de este género; escribe, por ejemplo: "Incluso las palabras (de este epígrafe) vibran de un entusiasmo prusiano por el tipo militar de organización y parece estar cerrado el camino hacia cualquier esquema, no digamos cooperativo, sino también consultativo." Y continúa identificando con el ejército la empresa autoritaria, el partido totalitario, los tipos de organización que más de cerca encarnan el modelo weberiano.

⁶ He aquí, por lo tanto, cómo la ciencia es utilizada con fines prácticos: a ninguno puede escapar, de hecho, que Weber se había concentrado justamente sobre la relación entre el concepto de responsabilidad y el de burocracia.

⁷ Algunos autores (como Gouldner, Coser, Krupp) se acercan, conviene decirlo de inmediato, a esta crítica radical. Pero se limitan a afirmar la importancia de tomar en cuenta el conflicto o la intervención de grupos interesados y diversamente potentes.

⁸ La línea seguida por los críticos de la teoría de la organización es, en general, aquella de la tradición liberal anglosajona, que pone el acento sobre el pluralismo y ve con preocupación cualquier concentración de poder.

⁹ El mismo significado matemático de las variables consideradas puede ser reducido, debido a que ciertos fenómenos son ignorados.

¹⁰ Ésta, que es presentada como una cita, en realidad no es de nadie. Se presenta como tal, porque podría ser de cualquiera de los exponentes de la materia.

¹¹ El discurso se desarrollará de modo extremadamente conciso, también porque se trata de conceptos fácilmente comprensibles al lector acostumbrado a la tradición europea, que logra moverse con mayor agilidad de una teorización a otra, advirtiéndole a menudo un sentido de aburrimiento y fastidio por la banalidad y la largueza de la literatura norteamericana al respecto. Sin detenernos en ejemplos, baste tomar la clásica obra de Simon y March (*Organizations*, Wiley, 1958) y ver el tratamiento que hacen de los esquemas de Merton, Selwick y Gouldner (pp. 36-47), resumibles en una página. Nos limitamos a este ejemplo, que se refiere a dos entre los más serios e importantes autores.

¹² V., por ejemplo, Simon y March (1958), Katz y Kahn, *The Social Psychology of Organizations*, Wiley, 1966, pp. 498; Krupp, *Pattern in Organization Analysis*, Holt, 1961, pp. 201 y Gvisiani, *Management - l'approccio sovietico*, Etas-Kompas, 1971, pp. 323.

¹³ Si bien en la teorización de Parker Follett no faltan indicaciones que anticipan las relaciones humanas, como la distinción entre "power-over", "power-with", es en el pensamiento, a menudo agudo de esta autora que se encuentran los elementos más cercanos a un enfoque organicista.

¹⁴ Nos parece oportuno, aunque pueda parecer superfluo, hacer presente que existe una diferencia entre "funcional" y "funcionante". Este último término se refiere a un hecho caracterizado por un grado de racionalización más o menos elevado, pero que de todas maneras no tiene nada que ver con las necesidades reales de los hombres.

¹⁵ Como consecuencia de todo este trabajo, teórico y empírico nace la sociología industrial. V., por ejemplo, D. C. Miller y W. H. Form, *Industrial Sociology*, Harper, 1951, Parte I, cap. 1-4.

¹⁶ "A Sociological Approach to the Theory of Organizations" en *Administrative Science Quarterly*, junio, 1956, pp. 63-85. Sept. 1956, pp. 225-339.

¹⁷ Queremos recordar aquí la profunda semejanza entre el enfoque de Parsons y el de Gini, del cual Parsons siguió un seminario en Harvard en 1935 (donde cumplía funciones de ayudante Merton) sobre el concepto de equilibrio en economía y en las ciencias sociales.

¹⁸ Hasta qué punto se lleve tal semejanza —debido a la matriz común socioeconómica de sus teorizaciones— se puede ver en el nexa que él establece entre el

concepto de organización y los conceptos de sistemas ocupacionales, contrato y mercado de trabajo.

¹⁹ V. al respecto las observaciones de W. Whyte "Parsonian Theory Applied to Organizations" in *The Social Theories of T. Parsons*, ed. de M. Black, Prentice-Hall, Inc., 1961, pp. 214-249.

²⁰ Véase, por ejemplo, cómo Parsons explica que la centralización de las decisiones adquiere validez: los dependientes asumen que "la administración es eficiente y que existe una identidad de intereses entre ella y los otros dependientes, de manera que sin dificultad reconocen el poder del cual tienen necesidad para hacer eficazmente lo que deben hacer, según cada caso" (V. obra citada). Pero eso sucede por la competencia de las otras empresas en el mercado de bienes y de los otros trabajadores en el mercado del trabajo. El origen, incluso paleoclásico, de tal planteamiento es evidente: nace del mecanismo del hambre de que hablaba Townsend. En lugar de la propiedad, sintomáticamente, Parsons pone la autoridad: pero el mecanismo permanece el mismo.

²¹ Landsberger observa cómo en realidad no se trata ni siquiera de una teoría (definida en el *Social System* como "un sistema de leyes"), sino de un paradigma que saca a luz los mecanismos. Parsons intenta organizar sistemáticamente lo que sabemos para darnos los "cánones para una formulación significativa de los problemas relativos a la investigación para poder extender el conocimiento de las leyes". Se trataría, por lo tanto, no sólo de una teoría sino de un esquema taxonómico. Varios sistemas subsistemas servirían para ordenar los problemas, pero no deberían ser considerados como hipótesis sino más bien, como condiciones.

²² Esto no significa que los autores estén de acuerdo en dar una evaluación positiva de la obra de Parsons: sin embargo es innegable que escapa la acusación de incompleta por ellos formulada contra las escuelas precedentes; creemos, por lo tanto, que está en grado de incorporar las elaboraciones que ellos proponen.

²³ V. el conocido artículo de Merton (*Social Theory and Social Structure*, cap., VI "Bureaucratic Structure and Personality").

²⁴ Nos referimos en particular a las obras de Bakke ("Concept of the Social Organization" en *Modern Organization Theory*, Ed. de Mason Haire, Wiley, 1959, pp. 291; *Organization and Innovation*, Irwin-Dorsey, 1965, pp. 274; *Interpersonal Competence and Organizational Effectiveness*, Tavistock Publ. 1962, pp. 292; *Integrating the Individual and the Organization*, Wiley, 1964, pp. 330), y Katz y Hahn (obra citada).

²⁵ Como es obvio, en el texto nos limitamos a señalar aquello que requeriría un largo discurso. Por esta razón, no citamos a ningún autor. Basta declarar nuestro punto de partida.

²⁶ Parte de la literatura corriente puede ser utilizada en esta perspectiva. Tal es el caso, por ejemplo, del trabajo de Kahn y asociados (*Organizational Stress — Studies in Role Conflict and Ambiguity*, Wiley, 1964, pp. 470).

²⁷ Entre los autores mencionados en el texto, Selznick es quizá aquel que nos ha impresionado más por la claridad de sus intuiciones. El énfasis sobre aspectos informales de la organization, de hecho, significa identificar el carácter contradictorio del orden actual. Partiendo del material recogido en la Bank Wiring Room, Selznick llega a la conclusión de que en cada organización los fines —que nosotros definimos como "formales"— son modificados ("abandonados, distorsionados, elaborados") por procesos internos de la organización y que tales procesos son de naturaleza informal. Eso es para nosotros sólo una parte de la realidad, pero es una realidad, y una realidad importante. Selznick ha sido el primero —si no nos equivocamos— en afirmar que el control, planteado como el elemento esencial en la tradición weberiana formalista, no puede ser considerado como mecanicista: no puede por lo tanto ser aplicado de la misma manera en todos los casos. De aquí la conclusión, en las huellas de las relaciones humanas, de la inseparabilidad de los fenómenos: control y consenso (la organización como "sistema cooperativo").

Partiendo de este enfoque, los dependientes deben ser considerados como individuos o como miembros de pequeños grupos dentro del sistema formal de control; es decir, esto no puede funcionar sin tomar en cuenta los fines personales de los dependientes, que pueden estar de acuerdo o no con los de la organización. Pero el presupuesto de que la interacción interna del sistema es "cooperativa" significa que la organización tiene la posibilidad de no dejarse vencer por el predominio de los fines personales. Naturalmente, no estamos de acuerdo con la orientación

ideológica de Selznick. Repetimos que, desde otro punto de vista completamente contrario (donde la "cooperación" llega a ser el resultado de la manipulación), tal esquema puede ser de una cierta utilidad. De hecho, eso saca a la luz justamente los límites del funcionalismo estructural, en cuanto muestra cómo las actividades funcionales son la norma y no la excepción; por lo tanto, hacer hipótesis del modelo fundado sobre el equilibrio, es un hecho puramente ideológico. El impulso al cambio, entonces, tiene sus raíces en el hecho organizativo mismo y lo supera, ya sea en el sentido de que la organización particular a la larga no puede resistirle, o en el sentido de que es generalizada a toda la sociedad (y, por lo tanto a todas las organizaciones).

Nos parece oportuno mencionar, al menos por la sensibilidad al problema aquí expuesto, las obras de Dahrendorf (*Class and Class conflict in Industrial Society*, Routledge & Kegan Paul, 1959), Gouldner ("Organizational Analysis" in *Sociology Today - Problems and Prospects*, ed. de R. K/Merton, L. Broom, L. S. Cottrel Jr., Basic Books, 1959, pp. 400-428), Touraine (*Sociologie de l'Action*, Ed. du Seuil, 1965 pp. 507) (nótese: tres europeos que llegan a ser, aunque de distinta manera, sobre la cual no podemos aquí alargarnos, una tentativa (siempre inteligente) de salvar la concesión imperante, a pesar del llamado al conflicto y al marxismo —despojado de su esencia— al materialismo histórico).

Con Dahrendorf estamos de acuerdo en plantear que "categorías como, papel, institución, norma, estructura, incluso función, son útiles bajo el perfil tanto del modelo coercitivo, como del análisis de la integración". Lo que nos diferencia netamente es que según este autor los grupos en conflicto son generados "por las relaciones de autoridad que existen en las asociaciones coordinadas imperativamente": esto es, que la distribución diferenciada de autoridad produce "choces de intereses del papel social que, en ciertas condiciones, llevan a la formación de grupos antagonicos organizados dentro de organizaciones particulares tanto como dentro de sociedades globales". La visión de Dahrendorf es limitada, como decíamos, precisamente porque no se extiende a la dinámica de relaciones de producción y, por lo tanto, a la sociedad en su conjunto. De aquí, como en los estructural funcionalistas, que pone el acento sobre la autoridad, en definitiva, el conflicto viene a desarrollar para este autor la misma función cumplida en la línea Merton-Selznick por los mecanismos informales. (V. las críticas de David Lockwood a Dahrendorf en "Social Integration and System Integration", en *Explorations in Social Change*, ed. de G. K. Zollschan y W. Herch, Routledge & Kegan Paul, 1964, pp. 224-257).

Igualmente la posición de Gouldner, que en definitiva puede reducirse a la de Grozier, se resuelve en una tentativa de introducir el concepto de cambio social en el de equilibrio, en favor de este último. Debemos decir que Gouldner parece lógicamente el más fuerte de estos autores. El postula que la capacidad que un sistema tiene de sobrevivir depende de la intensidad con la cual se empuña en intercambio recíprocamente funcionales con los otros. Esto es, se debe deducir, según este autor, que partes que tienen "un cierto margen de autonomía resistan a ser completamente integradas en un sistema más amplio. Al contrario, el sistema mismo, esforzándose por permanecer integrado, tratará presumiblemente de obtener la sumisión de las partes a las exigencias de las posiciones que ellas ocupan. En consecuencia, puede haber una cierta tensión entre la tendencia de las partes a mantener el grado de autonomía funcional (del cual gozan) y la presión del sistema con miras a controlar a las partes... La organización debe ser, entonces, vista como plasmada por el conflicto, particularmente por las tensiones, entre las presiones centrípetas y centrífugas, obligada a limitar y al mismo tiempo a imponer el control sobre las partes, a instaurar un equilibrio entre su dependencia, y su independencia, a separarlas y también a juntarlas". El cambio es el resultado de las diferentes estrategias creadas por los diversos centros. No es necesario insistir sobre los límites de tal enfoque, que saltan a la vista. Gouldner y Grosier, en definitiva, se mueven en el ámbito del análisis funcional. Su pretensión de lograr fusionar las dos corrientes principales de la sociología queda, como en el caso de Dahrendorf, solamente como tal.

Desde nuestro punto de vista, de hecho, el cambio social es inherente a la estructura organizativa, en cuanto en ella está institucionalizado un cierto tipo

de relaciones de producción cuyas contradicciones a la larga pueden no llevar a la eliminación del aparato organizativo mismo. Para estos autores al contrario, la diferencia entre las dos corrientes es cuantitativa, cualitativa. (V. de Gouldner, a este respecto, "The Norm of Reciprocity A Preliminary Statement", en *American Sociological Review*, abril 1960, pp. 161-178).

No diversa, substancialmente, es al fin la posición de Touraine, quien también plantea que la organización debe ser considerada no como un sistema integrado, sino "como una mediación que puede ser también un obstáculo, entre los actores históricos, dirigentes y asalariados, y de democracia". Sin embargo la mayor apertura y solidez de este autor no lo lleva a aquel malentendimiento del marxismo que hemos visto en precedentes. El puede, por lo tanto, afirmar que "el más alto nivel de funcionamiento de una organización no corresponde a la más avanzada integración de ésta, a la más elevada participación de sus miembros, sino a la orientación de éstos hacia los principios de la legitimidad de la organización". A pesar de un esfuerzo muy elaborado, y al alto nivel de su análisis, Touraine recae en una posición formalista, no siempre clara, que tiene en su centro el concepto y la preocupación del equilibrio, aunque definido de manera distinta de la estructural funcionalista (de aquí que el acento se ponga sobre el factor representativo: así la organización caracterizada es "racional", en el sentido que expresa "la intención de desarrollo racional de un sistema de trabajo y de una sociedad"). El equilibrio se diferencia según sea obtenido sobre la base de la creatividad o del control; aquí el autor de la *Conscience Ouvrière* se sumerge en una humosidad que —tenemos la impresión— surge de su querer encarnar tesis y antítesis al mismo tiempo. Véase el siguiente paso: "El sujeto histórico, en la civilización industrial, está dominado por la dialéctica de la creación y del control. Si la conciencia de la creación no existe, la organización no puede existir más que al nivel más bajo, su equilibrio no puede ser realizado más que a través de la constricción. Una vez presente esta conciencia de creación, el nivel de organización se eleva a medida que se eleva el control del productor sobre su trabajo y sobre sus productos, a medida por lo tanto que este control llega a ser más colectivo, desde el momento en que la producción es colectiva". Cuanto más la colectivización se desarrolla, tanto más "el control ejercido por la organización sobre sus propios miembros está interiorizado, recurre a la propaganda y en particular a la educación". Se nos escapa qué marco institucional tenga precisamente delante de sus ojos el autor: ¿se trata de una sociedad gestada directamente por productores en asociaciones libres? ¿o de la presente, modificada? ¿y cómo se pasa de una a otra?. Nuestra impresión es que Touraine no "quiere" plantearse estos problemas bajo forma de aut-aut. De aquí su escaparse, por una parte, hacia el revolvimiento de las relaciones de producción a través de una acción revolucionaria y, por la otra, al mismo tiempo, hacia soluciones integradas (véase el énfasis sobre los desequilibrios entre "involvement" y dirección, por ejemplo; sobre la necesidad de estudios psicológicos, en particular concernientes a la satisfacción; sobre tipos de organización, etc.) Confesamos no haber entendido el sentido de frases como: "La organización no es una reagrupación, una asociación o una empresa, sino un sistema colectivo de acción, un conjunto particular definido por su relación con los valores que manifiestan el sujeto histórico".

Pero, en efecto, Touraine mismo declara querer no tanto superar el estructural funcionalismo, sino integrarlo con el accionismo.

Debemos además añadir honestamente que es a Touraine, entre estos autores, al que nos sentimos más cercanos (no nos ha sorprendido, de hecho, la evolución de este autor culminada en el ya famoso "*Le Mouvement de Mai ou le communisme Utopique*" (1968), respecto al cual se aconseja la crítica de Serge Mallet "L'itinéraire d'Alain Touraine" en *L'Homme et la Société*, abril-junio 1969, pp. 195-210), por su profunda sensibilidad acerca del cambio social y de la creatividad humana. De tal manera puede decir hablando de las sociedades dotadas de fuerte historicidad, de las cuales es prototipo la industria, que en su interior "la condición y la esperanza de los hombres se apoderan más y más de la acción histórica y principalmente de la desorganización y del movimiento revolucionario".

En conclusión, en estos autores (para no hablar de aquellos que ni siquiera plantean el problema) la explicación del cambio social se da no sólo pasando por el concepto ambiguo de equilibrio (lo que es correcto, porque este concepto,

precede al de cambio sea lógicamente, sea cronológicamente, sea estratégicamente), sino en el ámbito de las categorías que le son propias, concebidas como "naturales", haciendo abstracción del específico contexto económico del cual salieron.

Para nosotros el marco de referencia no es dado por la estabilidad de la organización sino por la dialéctica del proceso histórico. Por eso, todo adquiere un significado distinto (véase L. Althusser y E. Balibar, *Lire le Capital*, Maspero (1965), especialmente el capítulo V de la parte de Althusser y toda la parte de Balibar). Para nosotros, las contradicciones y el equilibrio no son dos momentos de la realidad sino una específica realidad que es tal debido a las relaciones de fuerza que existen entre las clases. Por lo tanto nos parece evidente la imposibilidad de hacer converger las dos corrientes que es lo que los nombrados autores intentan hacer. Lo que es posible, e incluso necesario, es utilizar el enfoque, los conocimientos, los métodos que se han venido precisando, con el fin de sacar a luz cómo se desarrolla la conciencia política del proletariado dentro de la organización.

²⁸ 1936, citado en Katz y Kahn, obra citada, y en el Manual de Johnson. El mejor tratado del que disponemos está en Kahn y otros, obra citada, cap, II, el cual recomendamos sin más al lector.

²⁹ Obra citada 1964.

³⁰ 1951 citado en Katz y Kahn; obra citada.

³¹ Parsons y Shils, "Values, Motives, and Systems of Action" en *Toward a General Theory of Action*, Harvard Univ. Press, 1951, segunda parte.

³² *The Social System*, Free Press, 1951.

³³ *Explorations in Role Analysis: Studies of the school superintende ney role* Wiley, 1958.

³⁴ *Homo Sociologicus*, Westdeutscher Verlag, 1958.

³⁵ Edición 1960. En la edición de 1964 Dahrendorf (pág. 26 nota 24) incluso se apodera de la definición de los autores previamente citados en el texto. Lo mismo dígase de Mayntz ("Soziologie der Organisation" en *Handbuch der empirischem Sozialforschung* bajo la dirección de Rene Koning, Enke, 1969, vol. II, Pág. 444-513).

³⁶ *Social Theory and Social Structure*, Free Press, 1957.

³⁷ En realidad la posibilidad de emplear los conceptos elaborados por los funcionalistas, teniendo en cuenta el materialismo dialéctico, fue planteada por varios autores, primero —si no erramos— por Merton en un célebre ensayo de 1945 ("Sociological Theory" en *American Journal of Sociology*, mayo, 462-473, retomado y extendido en 1957). Tal posibilidad sin embargo es presentada volcando el sentido del materialismo dialéctico reducido a un aspecto de la teoría funcionalista, que estando en condición de explicar al mismo tiempo la estabilidad y el cambio, llega a ser la verdadera y real teoría sociológica —neutra, abstracta y generalizante. Para darse cuenta de esto, basta analizar los pasajes de *El capital* elegidos por Merton (1957, pág. 39-41). Se ve inmediatamente que faltan en ellos cualquier referencia al nexo entre las formas de organización social y las relaciones de producción por una parte, y a su dinámica, por otra. El materialismo dialéctico está por lo tanto reducido a la identificación de mecanismos de cambio ahistórico, que Merton no tiene dificultad en insertar en el contexto de su teoría. No diferentes son los resultados de Gouldner, van der Berghe, Dahrendorf.

³⁸ *Life - World y Technology and Science as "Ideology"*, traducidos al inglés en un volumen titulado *Towards e Rational Society*, Heinemann 1971, pp. 61-81-122 (edición alemana, con el mismo título del segundo libro, Kamp. 1968).