

**III Congreso Internacional Red Pilares:
La Administración y los Estudios Organizacionales en el Contexto Latinoamericano
Agosto 26 al 29 de 2014
Porto Alegre y São Leopoldo, Brasil.**

La organización en búsqueda de sentido: producción material y producción simbólica en las organizaciones.

Arturo Andrés Pacheco Espejel

Dr. en Economía.

Profesor Investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana (México).

apachecoe@hotmail.com

Mesa de Trabajo 7: Vida simbólica y cultura en las organizaciones.

Introducción.

Comprender cabalmente la naturaleza de las organizaciones ha sido uno de los anhelos cognitivos que, explícita o implícitamente, ha estado detrás, tanto de las diversas perspectivas teóricas del análisis organizacional como de las propuestas prácticas de la disciplina administrativa y del “management” contemporáneo. Así, desde la Administración científica de W. Taylor hasta las actuales corrientes posmodernas de corte hermenéutico, se ha venido buscando la “piedra filosofal” organizacional, con avances importantes pero sin conclusiones definitivas ni convincentes para todos.

Apuntando hacia este gran reto, el objetivo del presente trabajo es presentar una concepción del metabolismo de las organizaciones a partir de entenderlas como construcciones sociales, es decir, como resultado de relaciones entre sujetos en busca de sentido y en las cuales tienen lugar dos producciones simultáneas: la producción material (la cual responde a la razón de ser de la organización como célula productora de satisfactores) y la producción simbólica (conformadora de sentidos para los sujetos que interviene en la producción material).

El trabajo se estructura iniciando con una descripción del metabolismo del sub espacio social organizacional (caracterizado por la convivencia de dos mundos: el mundo de “las cosas” y el infra mundo de “los significados” y cinco dimensiones: la estratégica, la técnica, la social, la estructural y la histórica). Posteriormente, se profundiza en la caracterización de la producción material y la producción simbólica que tienen lugar en toda organización. Finalmente, se hace una reflexión sobre la importancia de la búsqueda de sentido de los actores dentro del contexto de relaciones de poder inherentes a la dinámica de las dos

producciones señaladas y dentro de marcos jurídicos normativos específicos en los que se mueve cada organización concreta.

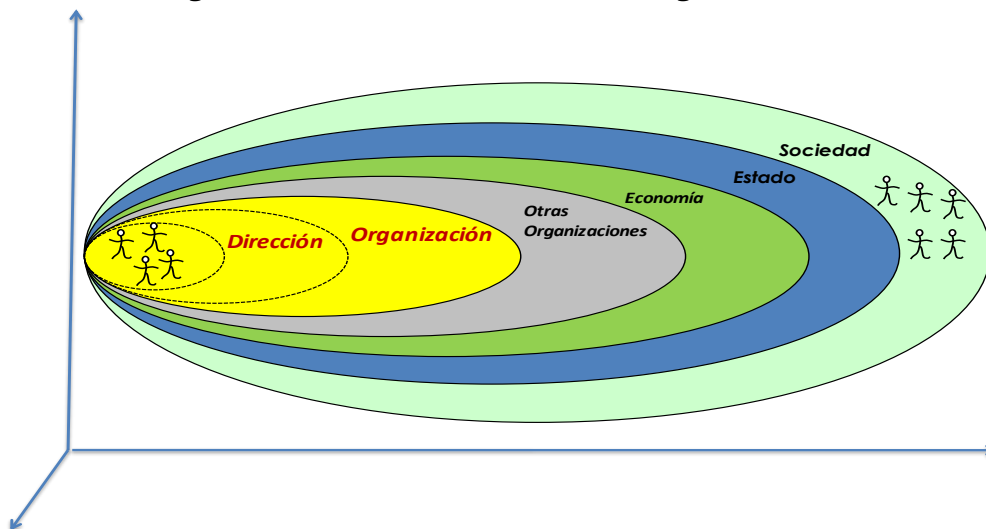
Cabe señalar que el escrito que se presenta es resultado del trabajo de investigación realizado dentro de la Línea de Investigación: Intervención en las Organizaciones, que se viene desarrollando en la UAM-Azcapotzalco (México) ya desde hace varios años con una orientación teórica y aplicativa.

1. El sub espacio social organizacional.

No hace falta una argumentación muy profunda para dimensionar la gran importancia que poseen esos sub espacios sociales que llamamos hoy en día organizaciones, para el funcionamiento de las sociedades modernas; T. Vélez (2011; 13) las reconoce como un “fenómeno social... identificable inequívocadamente, distinto de lo que llamamos “comunidad”, de lo que conocemos como “instituciones” sociales, tales como la familia, o la nación, y más amplio que lo que denomina el vocablo “empresa”...”

Las organizaciones contemporáneas no funcionan como si fueran burbujas o islas autosuficientes; por el contrario, su dependencia con el exterior es cada vez mayor, tanto en relación con otras organizaciones (abastecedoras o receptoras) en contextos locales, nacionales e internacionales, como con las instituciones de Estado que rigen jurídicamente su funcionamiento y, en general, con la sociedad específica que les proporciona su razón de ser. (Ver Fig. 1).

Fig. 1 Ubicación contextual de las organizaciones



Fuente: Elaboración propia.

Así, la vida económica y política del hombre moderno, tiene lugar en y a través de organizaciones, las cuales son creadas y recreadas por individuos interactuando con el fin de construir, por un lado, sus proyectos individuales de vida, y por otro, sus proyectos civilizatorios colectivos. (Ver Fig. 2).

Figura 2. Las organizaciones dentro del reto civilizatorio



Fuente: elaboración propia

Comúnmente, por organización se entiende al conjunto de individuos que se reúnen e interactúan con el fin de lograr objetivos comunes.¹ J. Pfeffer, profundizando en el concepto, y después de hacer un recorrido sobre las diferentes nociones teóricas de organización, llega a la siguiente caracterización: "...es más probable que las organizaciones tengan una meta de sobrevivencia y auto perpetuación, que otros grupos sociales; posean fronteras más claramente definidas, demarcadas y defendidas, ya menudo (aunque no de manera invariable) guarden cierta relación formal con el Estado, que reconoce su existencia como entidades sociales definidas, obligada a pagar

¹ A diferentes objetivos, diferentes organizaciones; si, por ejemplo, un grupo de individuos se reúnen e interactúan para tomar el poder político en una sociedad, conforman organizaciones que llamamos partidos políticos; si se reúnen para profesar y practicar algún culto religioso, crean las organizaciones que llamamos iglesias; si lo hacen para producir un bien o servicio entonces crean las organizaciones que llamamos empresas; y si el objetivo es obtener un beneficio económico para los dueños de la empresa, entonces estamos hablando de empresas privadas. En este sentido podemos decir que, toda empresa es una organización pero no toda organización es una empresa.

impuestos, como entidad, capaces de entablar demandas y ser demandas, etcétera.” (2000; 9).

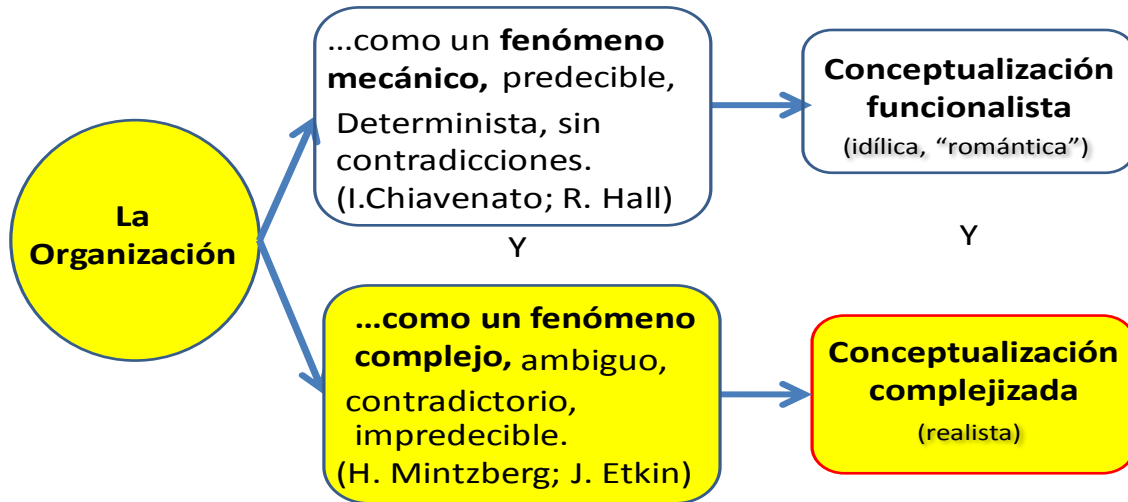
Burrell y Morgan (1979), por su parte, plantean cuatro paradigmas dentro de los cuales se pueden ubicar las diversas propuestas del análisis organizacional: el funcionalista, el interpretativo, el humanista y el estructuralista radical. El paradigma funcionalista ubica a la organización como una máquina cuya base de funcionamiento es el orden y la armonía. El paradigma interpretativo cuestiona fuertemente la certidumbre del funcionalista, y propone que las organizaciones son producto de relaciones simbólicas entre los diversos actores organizacionales que continuamente se negocian y cambian. El paradigma humanista radical se ocupa de entender, cómo los actores organizacionales pueden ejercer control sobre sus propias construcciones, como seres humanos, con sus capacidades y limitaciones. El paradigma estructuralista radical tiene sus raíces en la teoría marxista, por lo que pone énfasis en el cambio autogenerado y la lógica de la acción de los actores organizacionales envueltos en relaciones de poder con intereses contrapuestos.

Un ejemplo de concepción funcionalista de organización es la de Kast y Rosenzweig, al afirmar que, “...las organizaciones consisten en: 1) arreglos orientados a una meta, individuos con un propósito; 2) sistemas psicosociales, individuos que trabajan en grupo; 3) sistemas tecnológicos, individuos que utilizan conocimientos y técnicas; y 4) una integración de actividades estructuradas, individuos que trabaja juntos en relaciones estructuradas.” (1998; 5).

Cabe destacar que, el paradigma funcionalista ha sido -y continúa siéndolo-, el dominante en la enseñanza y en la práctica de la Administración y del “management”, y aunque no se trata de una perspectiva equivocada, sí es parcial y limitada al ignorar la arista simbólica (interpretativa) del metabolismo de las organizaciones, como veremos más adelante.

Por otra parte, una caracterización del fenómeno organizacional más cercana al paradigma interpretativo es la desarrollada por Jorge Etkin. Este autor nos dice que, “...toda organización (fábrica, banco, granja familiar, proyecto social) tiene rasgos de complejidad; no es un modelo de armonía natural ni opera en un medio estable. Está formada por múltiples actores y grupos con diversidad de fines. En su interior las fuerzas se mueven en varios sentidos no sólo hacia los objetivos. No es una máquina programada, sino un sistema que se construye a medida que crece y se enfrenta a situaciones que no son previstas.” (2009:46). En la Fig. 3 se pueden apreciar esquemáticamente, estas dos grandes conceptualizaciones del fenómeno organizacional.

Fig. 3 Las dos grandes conceptualizaciones de la Organización:



Fuente: elaboración propia

Ubicándonos en la perspectiva de la contradicción y de la complejidad del fenómeno organizacional, nuestro punto de partida para entender el metabolismo de las organizaciones son las interacciones entre los actores organizacionales (internos y externos), es decir, las relaciones sociales que tiene lugar ella en función de las diversas y cambiantes condiciones que se presentan en su devenir cotidiano dentro de marcos jurídicos determinados.²

Estamos hablando de relaciones entre hombres de carne y hueso, los cuales, como afirma Maurice Godelier, "...al contrario de los demás animales sociales,... no se contentan con vivir en sociedad, sino que producen la sociedad para vivir; en el curso de su existencia inventan nuevas maneras de pensar y de actuar sobre ellos mismos, así como sobre la naturaleza que los rodea. Producen pues, la cultura y fabrican la historia, la Historia." (1989: 17).

En este mismo sentido, Bolívar Echeverría llega a una conclusión similar cuando describe el proceso de reproducción social: "...La diferencia fundamental que hay entre el hombre –el ser social– y el resto de los seres de la naturaleza, en particular los que le son más cercanos, los del reino animal, resulta estar, según esta teoría (*se refiere a la expuesta por Karl Marx en "El Capital"*) en el hecho de que en el caso del sujeto humano o social

² Una primera caracterización de estos dos mundos organizacionales se puede ver en: Pacheco, 2012.

propiamente dicho su reproducción debe perseguir, además del mantenimiento de la vida en términos “animales” o físicos”, el mantenimiento de la misma en términos “políticos” o (de alguna manera) “meta-físicos”. No sólo debe producir y consumir ciertas cosas, sino que, además y simultáneamente, debe también “producir y consumir” la forma concreta de sus socialidad. Debe modificar y “usar” las relaciones sociales de convivencia que le caracterizan y que interconectan e identifican a sus diferentes elementos o miembros individuales... el proceso de reproducción social es un proceso de autorrealización (Selbstverwirklichung) del sujeto... sería un proceso a través del cual del cual el sujeto social se hace así mismo, se da a sí mismo una determinada figura, una “mismidad” o identidad; ... de este modo, el rasgo más peculiar del proceso de reproducción del ser humano es la constitución y la reconstitución de la síntesis del sujeto.” (2013: 55-57). Y remata diciendo que, “... el proceso de reproducción social es un proceso al que le es inherente la semiosis, la producción y el consumo de significaciones –de signos propiamente dichos y no sólo señales, como en la comunicación animal.” (2013: 75).

Consecuentemente, para el caso del sub espacio organizacional, cada actor organizacional busca todo el tiempo, sobrevivir, siempre colectivamente, tanto biológicamente como culturalmente, es decir, no sólo trata de asegurar su existencia física con base en el beneficio material que obtiene como retribución a su esfuerzo laboral, sino también y simultáneamente, busca darle contenido y sentido a ese “esfuerzo laboral”.

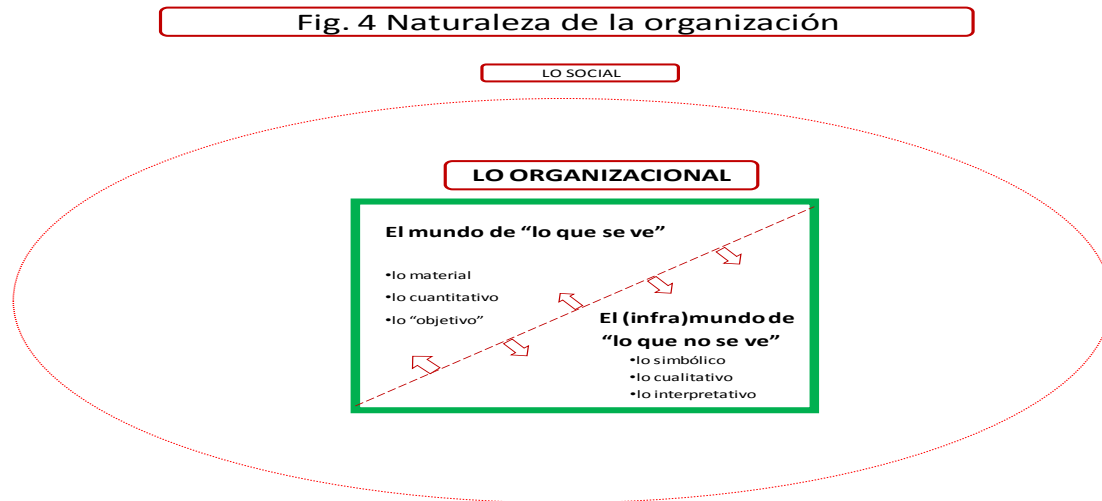
Lo complejo de este proceso bivalente es que ambos objetivos se auto determinan mutuamente, es decir, las formas de reproducción material determinan los rasgos y los alcances del sentido de la existencia de cada actor; y viceversa, el sentido que le encuentra (o no) a su trabajo, determina las formas y condiciones en que busca su sobrevivencia material. Podemos afirmar con Luis Reygadas, que, “...lo material y lo ideal son dos componentes de la realidad, que si bien no son lo mismo, coexisten y pueden determinarse de manera recíproca...” (2002; 105).

Así, las relaciones sociales que tienen lugar en las organizaciones, dan lugar, justamente, a dos mundos en forma simultánea:

- las relaciones palpables (normadas): las de autoridad, las jurídico-laborales, etc., las cuales producen el mundo que se ve” y “se toca”, el de “las cosas”, es decir, lo material y cuantitativo; y
- las relaciones profundas (subjetivadas): las que tienen que ver con las lógicas, los intereses, los significados, los valores y los sentimientos de los actores organizacionales, las cuales producen el infra mundo organizacional de “lo que no

se ve ni se toca”, es decir, el de las interpretaciones y significados que los actores organizacionales le atribuyen a “las cosas” en busca de sentido³.

Sólo es posible entender plenamente el metabolismo de las organizaciones, reconociendo la convivencia simultánea y orgánica de estos dos mundos.⁴ (Pacheco, 2010). (Ver Figura 4).



Fuente: Pacheco, 2012.

³ Las etiquetas de mundo e infra-mundo organizacionales se utilizan sólo como una metáfora de la dualidad de la cosmología de muchas de las culturas prehispánicas de Mesoamérica. El pueblo meshica, por ejemplo, concebía la existencia de mundo terrenal, Tlaltipac, que era el habitado por los hombres y el inframundo, Mictlan, donde vivían los muertos.

⁴ Cuando hablamos del metabolismo de las organizaciones estamos tomando prestado la acepción que le dan a la palabra los estudiosos de la vida, y lo entendemos como el conjunto de procesos -producto de las relaciones sociales entre los actores organizacionales que tiene lugar en todos los rincones de la organización-, que tienen que ver con la obtención de insumos (materia, energía e información) y con su transformación en resultados materiales (bienes y servicios) y simbólicos (sentidos). Similarmente a lo que sucede con los organismos vivos, el concepto de metabolismo es válido para todas las organizaciones pero en cada una de ellas se manifiesta de manera diferente, es decir, cada organización tiene su “propio” metabolismo. De ahí, que no es posible pensar siquiera, en fórmulas universales que pregonan las propuestas de moda gerenciales para solucionar los problemas de cualquier organización, ya que no es posible tratar como iguales, a desiguales. De ahí, que no es posible pensar siquiera, en fórmulas universales que pregonan las propuestas de moda gerenciales para solucionar los problemas de cualquier organización, ya que no es posible tratar como iguales, a desiguales. Esta analogía resulta muy útil para nuestra argumentación, teniendo siempre presente que existe una diferencia central entre el metabolismo biológico y el metabolismo organizacional: el primero es un proceso instintivo y el segundo es un proceso planificable y gestionable.

La dinámica cotidiana del metabolismo de las organizaciones tiene como motor técnico vital, el conjunto de procesos de transformación cuyo diseño y ejecución responde a la producción (o prestación) de un satisfactor social; llamaremos a esta arista del funcionamiento de toda organización, dimensión técnica.

Pero los procesos de transformación no se realizan en forma azarosa ni caótica; por el contrario, formalmente, deben responder a los objetivos (o razón de ser propiamente) de la organización. Es decir, la organización lleva a cabo sus procesos de transformación a la luz de ciertos objetivos a cumplir; a este atributo de las organizaciones lo llamaremos: dimensión estratégica.

Ambos -procesos y objetivos-, se operan con base en relaciones sociales entre los actores organizacionales, tanto internos entre los directivos (dueños en el caso de las organizaciones con fines de lucro) y los trabajadores, como externos (los clientes o usuarios, los proveedores, el gobierno y la sociedad), que se manifiestan en acuerdos (y desacuerdos) producto de la tensión entre las diversas lógicas y razonamientos de los actores organizacionales, inmersos en relaciones de poder a partir de valores, mediadas por sus interpretaciones y significados, y preñadas de emociones.

Estas interacciones polifacéticas ocurren todo el tiempo dentro de las organizaciones, y dependiendo de las condiciones concretas en que tengan lugar, tendrá más peso lo valorativo sobre lo emocional, o lo político sobre lo racional, por ejemplo. Cabe subrayar, que estas relaciones sociales se enmarcan y configuran en función de marcos jurídicos específicos, los cuales definen los derechos y las obligaciones para cada actor y con los cuales puede estar de acuerdo o no. Llamamos a esta arista, dimensión social de las organizaciones.

Tanto los procesos como los objetivos y las relaciones sociales, se encuentran soportados espacialmente en una estructura organizacional determinada, es decir, en niveles y puestos específicos con líneas de autoridad y con responsabilidades y atribuciones particulares, todo lo cual, por lo general, se encuentra especificado en organigramas y manuales de puestos. Resumiendo, la estructura organizacional es la dimensión espacio-temporal de las condiciones formales e informales, objetivas y subjetivas, en las que tienen lugar los procesos y las relaciones sociales en busca de los objetivos de la organización. A este componente organizacional le llamamos dimensión estructural.

Finalmente, las organizaciones poseen una quinta dimensión, la cual está relacionada con su devenir en el tiempo, por lo que condiciona, tanto el estado presente de las cuatro primeras dimensiones como las posibilidades de su transformación futura; la llamamos: dimensión histórica.

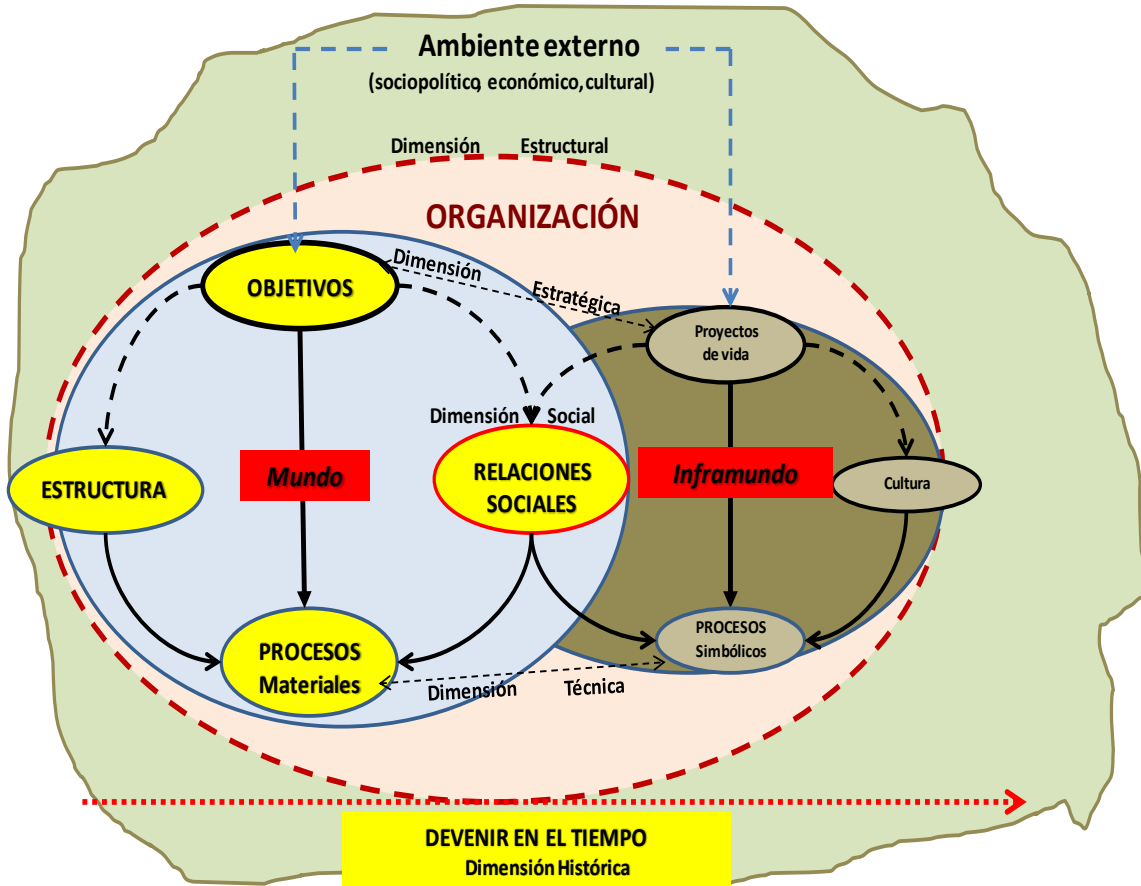
¿Pero qué sucede en el infra mundo organizacional con estas cinco dimensiones? En el infra mundo, los procesos materiales de transformación se fundamentan en el significado y sentido que le otorgan los actores a su participación en la ejecución de dichos procesos materiales; es decir, estamos hablando de la producción simbólica de sentidos. A su vez, en el infra mundo, los objetivos organizacionales tienen su “reflejo” en el inframundo en los diversos proyectos de vida de los actores (los cuales muchas veces no coinciden con los objetivos formales de la organización). Por su parte, las relaciones sociales profundas que tienen lugar en el infra mundo, están basadas en los intereses, los significados, los valores y los sentimientos de los actores organizacionales. Así mismo, la dinámica de la estructura da lugar en el inframundo, a la llamada cultura organizacional. Finalmente, y como resulta obvio, la dimensión histórica impacta de la misma manera, tanto en el mundo como en el infra mundo.

Es importante subrayar que, estas cinco dimensiones organizacionales no suceden por separado dentro del funcionamiento cotidiano de las organizaciones; por el contrario, el metabolismo de las organizaciones es el resultado de su accionar simultaneo e interdependiente en el mundo y en el inframundo.

Llegamos así, a una definición integral de organización: ente social (creatura y creador de relaciones sociales) complejo y contradictorio, en donde conviven dos mundos: el mundo compuesto por lo material y cuantitativo (el de las “cosas”) y el inframundo constituido por los significados y sentidos que los actores organizacionales le otorgan a “las cosas” (el de los “significados”), en donde tiene lugar un conjunto de procesos de transformación material de insumos (materias primas, energía e Información) en satisfactores sociales (bienes o servicios), y de sentidos, orientados ambos, al logro de los objetivos mediados por lo proyectos de vida de los actores organizacionales, todo ello como resultado de relaciones sociales de dos tipos: las palpables (normadas) y las profundas (subjetivadas), que tienen lugar entre los actores organizacionales (tanto internos: trabajadores, directivos, dueños, como externos: clientes-usuarios, proveedores, competidores, Gobierno, Sociedad), y soportados (procesos, objetivos y relaciones sociales) en el espacio y el tiempo en estructuras y culturas organizacionales específicas, cuya dinámica se encuentra determinada por el devenir en el tiempo de sus “usos y costumbres”, y por el ambiente socioeconómico y político en donde se mueve la organización (culturas locales, mercados, políticas públicas, etc.).⁵ (Ver Figura 5).

⁵ Para el análisis de los dos mundos organizacionales se requieren herramientas distintas. Para sondear la situación del Mundo de las cosas, lo más adecuado es hacer uso de herramientas de naturaleza cuantitativa, como las técnicas de la Estadística Aplicada, o de Investigación de Operaciones, etc. A su vez, para “bajar a las profundidades” del infra Mundo organizacional y conocer las formas interpretativas y simbólicas que

Fig. 5 La Organización: dos mundos y cinco dimensiones



Fuente: elaboración propia

Desde esta perspectiva bidimensional del metabolismo de las organizaciones, podemos apreciar que muchos de los especialistas que tienen como objeto de estudio a las organizaciones, padecen el “síndrome del tuerto”: los administradores tradicionales, desde una perspectiva positivista, centran su atención sólo en el mundo de “las cosas”, es decir, en lo cuantitativo (Mol y Birkinshaw, 2008); y los Sociólogos de la Organización, los teóricos de la organización, los estudiosos de las organizaciones, desde una perspectiva construccionista y criticando las visiones funcionalistas, caen también en una visión parcial, al enfocarse principalmente en el infra-mundo de “los significados”.

manejan los actores organizacionales, se recomienda hacer uso de metodologías y técnicas propias de la investigación cualitativa como son: entrevistas interpretativas, entrevistas etnográficas, observación no participante, observación participante, análisis de documentos, análisis de material visual/auditivo, etc.

2. Las dos producciones organizacionales: material y simbólica.

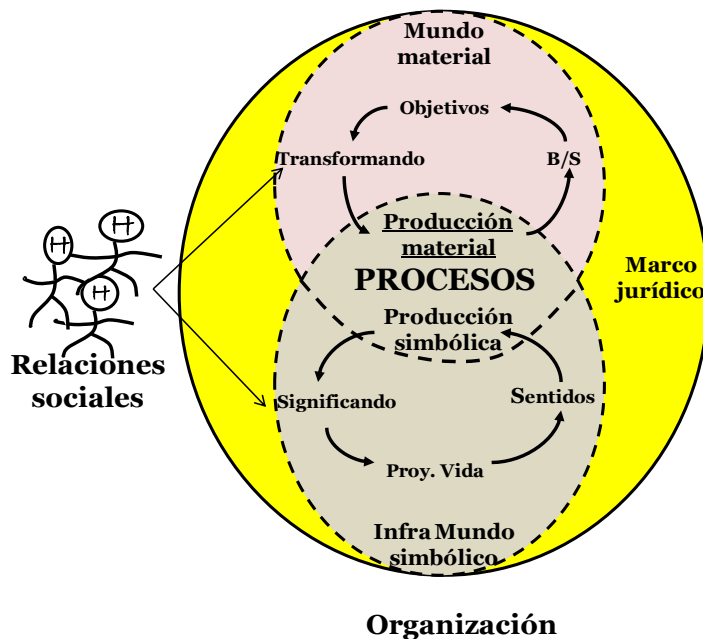
Retomando la concepción “bipolar” de la organización descrita en el apartado anterior, podemos asegurar que dentro de su metabolismo, ocurren dos producciones: la producción material de los satisfactores sociales (lo que le da su razón socio de ser económica) y la producción simbólica inmaterial de sentidos de los actores que interactúan dentro de la dinámica cotidiana de la organización (lo que le da su razón de ser sicosocial). Como nos dice L. Reygadas, “...El proceso de trabajo, además de estar atravesado por determinaciones técnicas, sociales, económicas y políticas, es un espacio de producción y transformación cultural, es un universo de relaciones de sentido.” (2002; 116).

Así, los actores organizacionales no sólo están ocupados y preocupados por el cumplimiento de los lineamientos técnicos acordados con la gerencia y que rigen su participación (trabajo) en la producción de bienes o servicios (satisfactores sociales tangibles e intangibles), sino que también y simultáneamente, interviene el sentido que le dan a esa participación. El mismo Luis Reygadas (2002; 108), argumenta que, “...hay un proceso de creación de significados desde el trabajo: la actividad laboral siempre va acompañada de construcciones simbólicas. Al trabajar, los sujetos entablan relaciones consigo mismos, con otros sujetos y con objetos de diversa clase; al hacerlo, actualizan, interpretan y producen significados mediante el uso de símbolos.” Como se puede observar, son las relaciones sociales las que generan y unen metabólicamente, estos dos mundos organizacionales.⁶

Respecto a la producción simbólica, Van Peursen Cornelius no dice que, “... “La evolución expresa el largo curso de la historia natural, y la cultura, como transmisión de símbolos, el curso rápido de la historia humana. Podría incluso decirse que, por medio de los símbolos, la naturaleza entera entra en el dominio de la interpretación cultural y que, desde ese momento, no puede ya abstraerse de su contexto histórico... En cierto sentido, los símbolos son tanto la exteriorización de la interioridad (el modelo de cámara oscura se encuentra aquí insuficiente) como la traducción estructural de la identidad social y personal.” (135-136). (Ver Figura 6).

⁶ Cabe hacer énfasis, que nuestra propuesta no habla de “recursos humanos” ni de “capital humano” ni del “factor humano”, términos tan de moda actualmente pero que impiden observar la integralidad del metabolismo de las organizaciones, es decir, eliminan la posibilidad de ligar el mundo de “las cosas” con el infra-mundo de los “significados”, aspecto fundamental para comprender cabalmente la realidad organizacional.

Fig. 6 Producción material y producción simbólica en las organizaciones.



Fuente: elaboración propia

3. La búsqueda de sentido y los juegos de poder en las organizaciones.

Jean Grondin, reflexionando sobre el sentido de la vida humana, o mejor dicho, sobre el sentido que tiene reflexionar sobre el sentido de la vida, plantea lo siguiente: “... El hombre es el único ser que se interroga de manera y tan radical sobre el sentido de su existencia. Si se plantea la pregunta del sentido es porque tiene conciencia de la finitud de su extensión en el tiempo ...” (2005: 15); y contundentemente afirma: “...en el reino animal, el hombre es el único ser que puede ir más allá de sí mismo, que puede fijarse ideales o, dicho en otras palabras, que puede reconocer un sentido a su existencia. Y ese sentido no es otro que poder vivir su vida como si debiera ser juzgada, como si la vida debiera responder a una llamada, a una exigencia, a una esperanza que trasciende la animalidad del hombre y que funda su humanidad-entendamos por esto último su capacidad de ser algo distinto de una bestia...”(2005: 24).⁷

⁷ Este autor, desde una perspectiva filosófica, ubica cuatro “sentidos del sentido” de la vida: el sentido direccional (2l de un *cursus* que se extiende desde el nacimiento hasta la muerte”); el sentido “significante (la capacidad de “sensación” de la existencia humana); el sentido “sensitivo” (la capacidad de sentir o disfrutar la vida); y el sentido reflexivo (la capacidad de juzgar y apreciar la vida). (Grondin, 2005: 36-37).

Curiosamente, el gran escritor ruso, Fiodor M. Dostoiewski concluyó lo mismo hace más de cien años con base en su profundo conocimiento de la “naturaleza” humana: “El secreto de la existencia no consiste solamente en vivir, sino en saber para qué se vive”.

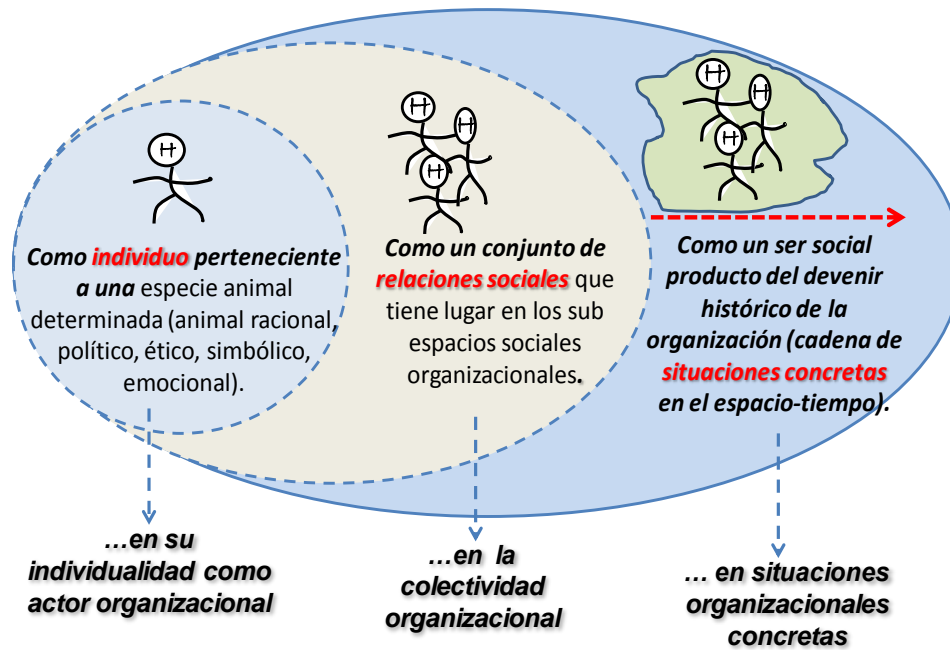
En el mismo sentido, pero con mayor precisión, F. Savater lo describe así: “La vida humana consiste en habitar un mundo en el que las cosas no sólo son lo que son sino que también lo que significan; pero lo más humano de todo es comprender que, si bien lo que sea la realidad no depende de nosotros, lo que la realidad significa sí resulta competencia, problema y en cierta medida opción nuestra. Y por “significado” no hay que entender una cualidad misteriosa de las cosas en sí mismas, sino la forma mental que les damos los humanos para relacionarnos con otros por medio de ellas...” (1997: 36-37).

Sintetizando, podemos decir que todo lo humano “es” y “significa” al mismo tiempo, y sólo entendiendo esta compleja y multidimensional naturaleza humana “bipolar”, es posible abordar de mejor manera, las relaciones sociales que tiene lugar en las organizaciones, producto de individuos interactuando en calidad de actores (en su papel, tanto de directores como de dirigidos). El hecho de ser animales racionales, nos indica que las interacciones sociales al interior de las organizaciones consisten en un intercambio (no siempre terso) de razonamientos lógicos dentro de intereses y juegos de poder, a partir de valores particulares mediados por interpretaciones y emociones y sentimientos de los actores organizacionales.

Podemos ubicar tres niveles complementarios y simultáneos de manifestación de la naturaleza humana dentro de las organizaciones: como individuo perteneciente a una especie animal específica; como un conjunto de relaciones sociales complejas y contradictorias de intereses, lógicas, significados, valores y emociones que se manifiestan al diseñar y ejecutar sus tareas en forma colectiva; y como un ser social producto del devenir histórico de la organización, compuesto por la cadena de situaciones concretas en el tiempo y en el espacio en el que tiene lugar las relaciones sociales. (Ver fig. 7).

Así, el actor organizacional, al realizar en la práctica su trabajo todos los días, simultáneamente busca darle sentido a esa praxis labora, es decir, busca identificarse con sus actividades laborales de tal manera de lograr su “realización” en y con el trabajo. Desde luego, esto no siempre es posible, sobre todo en condiciones de precarización del trabajo vigentes ya desde hace varios años en las economías capitalistas (cargas extenuantes de trabajo, bajos salarios, escamoteo de las prestaciones sociales).

Fig. 7 Niveles de manifestación de la "naturaleza humana dentro de la organización.



Fuente: elaboración propia

Obviamente, un individuo (sea trabajador operativo o directivo) realizará mejor su trabajo si le encuentra sentido a lo que hace cotidianamente en la organización, y si la retribución que recibe por hacerlo le permite solventar sus necesidades de reproducción biológica y la de sus familia. Es decir, si materialmente y simbólicamente se encuentra satisfecho.

Pero la posibilidad de lograr sistemáticamente ese estado de realización, no es un problema que se resuelve en forma individual. Recordemos que el actor es producto de las interacciones cotidianas que tiene con los otros actores organizacionales (relaciones sociales), lo que indica que, para encontrar su realización, los actores deben exponer sus intereses (materiales y simbólicos) y negociarlos, es decir, debe participar en el entramado complejo de relaciones de poder que tiene lugar en toda organización.⁸

⁸ Por poder, se puede entender junto con M. Weber, lo siguiente: "...la probabilidad de imponer la propia voluntad, dentro de una relación social, aun contra toda resistencia y cualquiera que sea el fundamento de esa probabilidad...El concepto de poder es sociológicamente amorfo. Todas las cualidades de un hombre y toda suerte de constelaciones posibles pueden colocar a alguien en una posición de imponer su voluntad en una situación dad." (2008: 43).

En otras palabras: el sentido que los actores organizacionales le dan (o le puedan dar) a su trabajo, está supeditado a los juegos de poder; y los juegos de poder están determinados por el sentido que los actores le dan a su praxis laboral.

Reflexiones finales.

Como se argumentó en el trabajo, las organizaciones son producto, en primer lugar de relaciones sociales, es decir, de interacciones entre individuo que no sólo buscar con su trabajo, obtener los medios para reproducirse y sobrevivir biológicamente, sino también y al mismo tiempo, darle significado y encontrarle sentido simbólicamente a su praxis laboral con el fin de lograr su realización personal; eso no quiere decir que necesariamente lo logre. Es por ello que decimos, metafóricamente que las organizaciones se encuentran en una búsqueda permanente de sentido.

Esa búsqueda de reproducción material y simbólica por parte de cada uno de los actores organizacionales, provoca la configuración y convivencia de los dos mundos organizacionales: el mundo material de “las cosas” y el infra mundo de “los significados”, y dentro de cada uno de ellos ocurre una producción particular: la producción material de satisfactores en el mundo, y la producción simbólica de sentidos en el inframundo.

Es claro que, un trabajador que le encuentra sentido a su praxis laboral –del nivel que sea, operativo o directivo-, es un trabajador realizándose, y por lo tanto, es un trabajador más productivo. La posibilidad de llegar al “estado de realización laboral” es un reto colectivo; es decir, depende de las condiciones, tanto materiales como simbólicas, que prevalezcan en la organización concreta; y asegurar la presencia de dichas condiciones, es responsabilidad directa del cuerpo directivo que la conduce.

En la medida que los actores organizacionales le den sentido a su trabajo, la organización a su vez reforzará el sentido de su papel dentro de la sociedad a la que se debe. Consecuentemente, la llamada “responsabilidad social” adquirirá su verdadera dimensión en la práctica, y no se quedará en una mera declaración de buena voluntad como sucede actualmente.

Con base en lo anterior, nos atrevemos a asegurar que cualquier propuesta orientada a la dirección o gestión, deberá contemplar esta naturaleza bipolar del metabolismo organizacional. Justamente dentro de la Línea de Investigación: intervención en las Organizaciones que venimos trabajando desde hace algunos años en la UAM-Azcapotzalco, hemos desarrollado un enfoque de gestión de las organizaciones que llamamos Dirección Integral, el cual está basado en la concepción “bipolar” del metabolismo organizacional descrito en este trabajo.

Bibliografía.

- Burrell, Gibson y Morgan, Gareth (1979). *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. Ed. Heinemann Educational Books Inc. USA.
- Echeverría, Bolivar (2013). *Definición de la cultura*. Ed. FCE, Itaca. México.
- Etkin, Jorge (2009) *Gestión de la complejidad en las organizaciones*. Ed GRANICA. Buenos Aires. 2009.
- Godelier, Maurice (1989). *Lo idela y lo material*. Ed. Taurus Humanidades. España.
- Grondin, Jean (2005). *Del sentido de la vida. Un ensayo filosófico*. Ed. Herder. España.
- Kast, Fremont y Rosenzweig, James E. (1988) *Administración en las organizaciones*. Ed McGraw Hill. México. 1998.
- Mol, Michael J. y Birkinshaw, Julian (2008) *Las grandes revoluciones del management. Innovaciones que cambiaron nuestro modo de trabajar*. Ed. DEUSTO. España. 2008.
- Pacheco Espejel, Arturo Andrés (2012). *El Mundo de “las cosas” y el infra-Mundo de “los significados”*: hacia una conceptualización integral de las organizaciones. II Congreso Internacional de la Red PILARES-2012. Querétaro, Qro.
- Pfeffer, Jeffrey (2000). *Nuevos rumbos en la teoría de la organización. Problemas y posibilidades*. Ed. Oxford University Press. México.
- Reygadas, Luis (2002). *Producción simbólica y producción material: metáforas y conceptos en torno a la cultura del trabajo*. En: *Nueva Antropología*, febrero, vol. XVIII, número 60. México. pp.101-119.
- Savater, Fernando (1997). *El valor de educar*. Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América. México.
- Van Peursen, Cornelius (1976). *¿Produce la existencia un sentido?*. En: Madison, Brent (ed.) *Sentido y existencia*. Ed. Verbo Divino. España, pp. 125-138.
- Vélez Maya, Tulio (2011). *Las organizaciones. Fundamentación filosófica de una teoría organizacional*. Ed. Hombre Nuevo Editores. Medellín.
- Weber, Max (2008). *Economía y Sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*. Ed. Fondo de Cultura Económica. México.