

COLECCION TESIS DOCTORALES

Núm. 14

Jose Luis Rodríguez López

Esta obra esta basada en la Memoria que para la obtención del grado de doctor fue defendida por su autor en la Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid, ante un tribunal formado por los profesores doctores José Luis Piniillos, Florencio Jiménez, Federico Munné, José Toharia y Eduardo Crespo. Obtuvo la calificación de apto «cum laude» por unanimidad.

Premio «Trabajo y Seguridad Social 1986», para tesis doctorales dotado, por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

© 1988, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Edita y distribuye:
Centro de Publicaciones
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid.
NIPO: 201-88-006-4
ISBN: 84-7434-519-7
Depósito Legal: M-10962-1989
Imprime: Gráficas Solana. San Alfonso, 26. MADRID

Viejos valores y nuevas burocracias

El caso de una empresa semipública



MINISTERIO DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL

PROLOGO

Una de las áreas de mayor expansión y desarrollo de la investigación psicosociológica de los últimos lustros es la del trabajo y las organizaciones. Bien es verdad que, desde siempre, la Psicología y Sociología industriales han tenido un lugar muy significativo en las preocupaciones 'aplicadas' de ambas disciplinas. Y en el caso de la Sociología mucho más que eso, puesto que sus propios orígenes como campo diferenciado del saber están en indelible conexión con los orígenes del tipo de sociedad que comienza a gestarse con la Revolución Industrial y la progresiva consolidación de la burguesía en las sociedades europeas después de la Revolución Francesa.

Pero la intensidad con que ese desarrollo se ha producido en los últimos años, en comparación con décadas precedentes, y el grado de apoyo económico e institucional recibidos, así como su difusión generalizada a través de libros receta, seminarios de fin de semana, cursos de formación, de sensibilización, de desarrollo de cultura organizativa, de estilos de dirección, etc., es decir, un uso social explícitamente programado por un número cada vez mayor de organizaciones empresariales y de otra índole, todo ello revela algo más que su utilidad estratégica para la administración y el control de las conciencias en el proceso productivo. Probablemente ese notable desarrollo de la psicosociología del trabajo y de las organizaciones en los últimos años, tanto en nuestro país como fuera de él, sea el reflejo académico de una complejidad sin precedentes del propio proceso productivo y su entorno social.

La simultaneidad de profundos cambios que cortan a través de todos los niveles y esferas de la estructura sociocultural ha convertido el entorno en que operan las organizaciones en una realidad, ya de por sí dinámica e incierta, altamente problemática. Piénsese, por ejemplo, en la necesidad de un estar al día tecnológicamente para no

perder competitividad. O en las repercusiones reales o potenciales de los movimientos transnacionales de capital, acompañados o no de procesos de "supranacionalización" política. O las exigencias de reorganización ante una ampliación de los mercados, como va a ser la CEE. Si toda la complejidad hacia la que estos fenómenos apuntan se produce, por añadidura, en un contexto de recesión o crisis económica no resuelta, o de insuficiente crecimiento para ocupar la fuerza de trabajo disponible, resulta patente la complejización a la que antes aludíamos.

Desde el punto de vista de las propias organizaciones lo que esto significa es que ellas mismas tienen que convertirse en objeto de análisis con el fin de configurar su estructura y funcionamiento para orientar su acción con éxito en ese entorno más complejo. Y probablemente la primera constatación de ese análisis sea que, de suyo, ellas mismas son entornos sociotécnicos muy complejos. No es gratuita la expresión de "organizaciones complejas" que han utilizado algunos sociólogos americanos. Desde esta primera constatación, pues, la necesidad cada vez más generalizada de su análisis resultaría obvia.

Pero independientemente de, o mejor, subyaciendo a, esta aparente problematicidad, el fenómeno de las organizaciones es una de las manifestaciones más patentes del espíritu de racionalización que han definido la modernidad. El sometimiento de la acción humana, orientada a la consecución de fines, a criterios de cálculo económico, de eficacia, exige un planteamiento explícito del problema de la organización. Es, ciertamente, uno de los problemas centrales de la organización. Pero éste, a su vez, presupone una concepción de la acción humana, un modelo de hombre. Puesto que, en definitiva, la organización es una forma de articular, de hacer interdependientes, acciones humanas. Una de las maneras de entender los distintos modelos de la organización del trabajo sería precisamente averiguar el distinto modo en que, más o menos explícitamente, han concebido la acción humana, al hombre mismo.

La razón instrumental, aún habiéndose expandido hacia ámbitos y esferas íntimas de la vida social y personal no puede dar razón plenamente de ellas. Son éstas de tal naturaleza que pueden oponer, y proponer, una racionalidad propia, una racionalidad que es necesario entender y comprender incluso si lo que se pretende no va más allá de un refinamiento en el 'modus operandi' de la razón instrumental. En otros términos, si la dimensión clave de la organización reside en las personas y las relaciones que entre ellas se establecen, el

conocimiento, ideas o concepciones acerca de ellas orientarán las formas en que vayan a constituirse las organizaciones en realidad, así como su ulterior funcionamiento.

Es en este sentido en el que las ciencias sociales, y específicamente la Sociología y Psicología de las Organizaciones, desde sus distintas tradiciones conceptuales pueden hacer, y han hecho, significativas aportaciones al mejor conocimiento de esa omnipresente realidad de las sociedades actuales. El que ese conocimiento no sea inmediata y mecánicamente aplicable no le resta validez ni potencial utilidad. El problema de los usos, y malos usos, del conocimiento científico-social está, sin duda, relacionado con el de su validez teórico-práctica, pero es distinto. Las razones por las que determinados conocimientos considerados en un contexto científico altamente plausibles son, sin embargo, considerados como irrelevantes en otros, pueden ser muy diversas. Como también puede deberse a muy distintas razones el hecho de que ciertas prácticas organizativas, sin aparente mayor fundamento científico, puedan ser útiles bajo determinadas circunstancias, e indebidamente postuladas como universal panacea de los múltiples y complejos problemas que tienen que afrontar las organizaciones.

Las ciencias sociales no pueden, sin duda, prometer milagros. Sería muy contraproducente para su ya baja credibilidad intentar crear esperanzas excesivas. Pero lo que sí pueden es proporcionar un repertorio de conceptos e hipótesis, y de procedimientos metodico-técnicos desde los que esos problemas pueden plantearse con mayor rigor y precisión, con mayor profundidad, y con mayor sensibilidad hacia las distintas lógicas que, hoy por hoy —y a pesar de quienes prediciendo desde Saint-Simon su armónica integración en una especie de paraíso social tecnológico (y tecnocrático)— siguen en conflicto en la organización del trabajo. Sería ilusorio pensar que un uso más generalizado del conocimiento científico-social, por sí mismo, y como una mera extensión de la razón instrumental a los asuntos humanos, vaya a disolver ese conflicto. Puede, sin embargo, contribuir a su más completo análisis, a elevar el nivel de conciencia sobre sus orígenes y de sus implicaciones, a mostrar quizás la necesidad de asumirlo y, en consecuencia, de instalarlo en paréntesis temporales, más o menos dilatados, de razonado y crítico entendimiento. Con ello no sólo abre vías para una solución más racional y razonable de los conflictos, sino que al incrementar los grados de libertad en una acción colectiva más consciente, permitiría acceder a un nivel ético-social más elevado.

Pero es un curso de acontecimientos que no tiene por qué producirse. El pesimismo weberiano —y una parte muy sustancial del pensamiento sociológico— en tomo a la imparable tela de araña en que la organización (burocratización) está apresando las condiciones de existencia del hombre contemporáneo, tiene sólidos fundamentos empíricos. Y los tiene —conviene no olvidarlo— en el propio terreno del pensamiento sobre las organizaciones. Parte de ese pensamiento y de los estudios en que se basa, no es ya, en sentido estricto, sobre las organizaciones y la organización, sino más bien de las organizaciones. Jugando con las palabras podríamos decir que es un pensamiento demasiado organizado. A veces parece como si fuese ya imposible pensar desde fuera o independientemente de las organizaciones. Bien sea por encargo específico o por orgánica simbiosis, por sutil mecenazgo o manifiesta subordinación, los intereses inmediatos tienden con mucha frecuencia a limitar el alcance de las cuestiones planteadas. Esta subalterna administrativización de la investigación, unilateralmente escorada hacia el mantenimiento de determinadas posiciones de poder y reticente, en cambio, a una conceptualización más amplia y, quizás por ello, más crítica, se sitúa abiertamente en un contexto de confrontación ideológica y, por tanto, en ese nivel debe también ser analizada y contestada.

Pero de todas esas cuestiones y de otras muchas se ocupa con mayor brillantez, saber teórico y experiencia que yo el autor, Prof. José Luis Rodríguez. Su libro es un buen ejemplo de cómo el análisis en profundidad de una organización no sólo nos revela su concreta realidad, sino que es posible engarzar con toda una viva problemática de las sociedades actuales, de cómo es posible hacerlo desde la Psicología Social. El nivel de análisis psicosociológico no es ficticiamente autonomizado, sino puesto en un contexto sociocultural, histórico y político en el que adquiere su pleno sentido. Por otra parte, el autor nos ofrece una exposición crítica de las corrientes teóricas más importantes de la Psisociología del Trabajo y de las organizaciones, con lo que además de proporcionar al lector una amplia base conceptual desde la que poder interpretar los resultados empíricos de su estudio, le permite acceder a una información que le pone al día en esta materia. Con este trabajo se abre una vía que sin duda habría que continuar. A buen seguro que una línea de investigaciones en esa dirección, a parte de su intrínseco interés y potencial 'utilidad' para el análisis de la estructura y funcionamiento de las organizaciones, permitiría contrastar en el terreno de la investigación muchos supuestos considerados como verdades naturales y, por tanto, inmodificables, pero cuya función ideológica probablemente está bloqueando el camino hacia una mayor racionalidad colectiva en las relaciones de trabajo.

José R. Torregrosa