

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

1

LA EPISTEMOLOGIA DEL PODER EN EL MANAGEMENT CLASICO/RACIONALISTA

Edgar Varela Barrios¹
Ernesto Piedrahita²

Resumen

Este artículo pretende analizar los fundamentos epistemológicos del poder presentes en la perspectiva del management clásico-racionalista. Este documento se organiza en cuatro ejes temáticos que muestran las características del management clásico, sus principales representantes y la comprensión de la estructuración del poder desde Chester Barnard y Hebert Simon; el management estratégico y la racionalidad instrumental que lo fundamenta; el poder visto desde una perspectiva instrumental con base en Henry Mintzberg; y finalmente, se revisa la apropiación del management por parte de los actores organizacionales y la función que desempeñan en las dinámicas organizacionales. El management, al analizar los procesos decisionales de las organizaciones, los convierte en protocolos de acción. El management no solo es preformativo, en términos de análisis y hermenéutica sino que es normativo pues define el “deber ser” de las organizaciones. Además es correctivo pues establece una “mejor manera” de lograr la participación de los empleados en los procesos organizacionales. Así, el discurso managerial supone una racionalidad humana, por ello construye un sistema de saber instrumental que es transversal en una lógica técnico instrumental de poder, protéico.

¹ edgar.varelabarrios@institutopropectiva.org

² piedra.ernesto@gmail.com

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

2

Introducción

A partir de la Escuela de las Relaciones Humanas, desde los años 40 del siglo XX, teniendo como pivote fundacional la obra de Chester Barnard (1938) y la profundización y reinterpretación de sus postulados por Herbert Simon y la escuela que este lideró durante cuatro décadas aproximadamente, se constituye la corriente principal (*mainstream*) del *management*, que en términos genéricos desde la literatura y desde la historia de la disciplina se denomina *management* estratégico. Este *management* -centrado en problemas y realidades de la sociedad norteamericana de los años 40 al 60 del siglo pasado- se ha extendido y convertido en un paradigma de corte universalista.

El *management* llega a Latinoamérica con el brasilero Idalberto Chiavenato en la década de los sesenta, junto a él, otros configuran un corpus doctrinal, una suerte de dogmática instrumental-aplicativa del *management* a los contextos latinoamericanos de la

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

3

misma forma que ocurrió en el mundo europeo. Antes del *management* estratégico, el taylorismo fue muy exitoso en la Unión Soviética y en Europa Oriental. Europa Occidental, Inglaterra y Francia, fueron los puentes desde los cuales este *management* se extendió a Europa Occidental. El punto de inflexión y enlace del *management* francés con el americano fue M. Crozier, quien empezó a investigar en sociología del trabajo en los años 50. El *management* estratégico y el análisis organizacional de visión estratégica se desprenden del *Centre National de la Recherche Scientifique* (CNR) liderado por Crozier, y de Erhard Friedberg. En Asia el fenómeno fue inverso, es más lo que va de Asia a Estados Unidos de lo que sucede en relación inversa, v gr., el Total Quality Management (TQM), la inclinación por la calidad total, *just-on-time*, tecnologías como el *kanban* fueron creaciones asiáticas y particularmente japonesas, recogidas en la literatura académica de los Estados Unidos y reinterpretadas desde ese paradigma.

1 EL PODER EN EL *MANAGEMENT* ESTRATÉGICO CLÁSICO

El *management* estratégico en sus primeras etapas se referenció en el romanticismo pangermánico y el vitalismo romántico italiano cuya principal síntesis fue la obra sociológica de Pareto. No se sustentó en el liberalismo político. Pareto planteó un modelo dicotómico entre lo humano y lo no humano, considerando la preeminencia de lo no humano sobre lo humano. Discusión que luego se construiría en términos de los límites de la racionalidad.

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

4

Para él era importante la intuición en el proceso decisional y en el proceso político y ello tiene que ver con la emergencia en paralelo de la influencia de Bergson (1984) y de Dilthey (1949) en lo relativo a la intuición decisional. Es el impulso, la fuerza de dominación que se expresaría en una acción guiada por los impulsos naturales y por fenómenos de adaptación o de dominación, no necesitando para ello de hipótesis de corte racional.

Barnard (1938) fue un manager que teorizó sobre su propia experiencia en el mundo empresarial haciéndose preguntas de investigador tales como por qué la gente obedece y cómo es posible la función directiva. Sistematizó un corpus teórico sobre las relaciones humanas inter-organizacionales y generó el espacio para que Simon, otro gran autor central en el *management* estratégico, construyera su teoría.

De Simon y de su trabajo previo a lo desarrollado por Barnard, a la Escuela de Relaciones Humanas, a la Escuela Motivacional, se tiene como referente una visión dominante que se ha vuelto hegemónica en el *management* anglosajón. Junto a Barnard, Simon tuvo una muy profunda interacción con el mundo de los negocios y del gobierno. Al formular sus proposiciones generaría lo que Lakatos (1978) llamaba “programa de investigación” y durante 50 años, desde el final de los 40 a su muerte en 1999, él trató de instrumentalizar su programa con recursos de entidades privadas de filantropía (por ejemplo RAND Corporation y otras) con fondos públicos, y en proyectos de intervención en las organizaciones, en las empresas y en el gobierno. En Simón esto es más sofisticado que en

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

5

Barnard, que tiene la capacidad de ser agudo en la comprensión de proceso. En términos hegelianos, “*The function of the executive*”, fue un libro emblemático que sintetizó cuestiones aún vigentes en el *management*. Esta articulación dinámica y complementaria entre Barnard y Simon ha sido la clave del *management* norteamericano y por supuesto del *management* en general.

1.1 El aporte de Barnard en la teoría managerial

El *management* estratégico no tiene necesariamente como propósito facilitar la toma de decisiones colegiada entre dirigentes y dirigidos. Barnard (1938) en su aportación sobre lo formal y lo informal propuso un sistema instrumental en la medida en que les decía a los gerentes que no bastaba con tomar decisiones y protocolos instrumentalizando la puesta en marcha decisional sino que se debía reconocer los niveles informales, las interacciones organizacionales, con base en un fuerte componente etnográfico. En su libro “*The functions of the executive*” no hablaba del *manager* sino del ejecutivo estableciendo diferencias que no son menores. El ejecutivo equivale al ejecutor -aquél que pone en marcha la organización- concepto que recoge el sentido pragmático del *manager*. Las funciones que este *manager* tomaría en cuenta tienen mucho que ver con el llamado vitalismo romántico. El trabajo de Barnard buscó establecer cómo era posible la función directiva, no en el sentido de si es o no posible sino de cómo es realizable, evidenciando que los ejecutivos se relacionaban

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

6

cotidianamente con elementos formales e informales en la organización. Anacrónicamente la pregunta de Barnard sería ¿Cómo es posible la cooperación organizacional?

El proceso comunicacional a través del cual las decisiones se transfieren y van descendiendo y diseminándose por la pirámide de la organización formal fue otro de los aportes de este autor a la teoría managerial. Así, mostró la existencia de jerarquías y estructuras, siendo el *top* de la organización quien decide, quien tiene el poder. Barnard descubrió que la autoridad solo era posible a través de la comunicación; como mecanismo o vía a través de la cual se desarrollaba el mando. Barnard fue el primero que construyó una teoría de liderazgo, formulándola explícitamente y señalando las diferencias entre liderazgo y autoridad jerárquica. Tema que funda una vasta literatura y un campo de teorías que en los últimos 40 años se ha convertido en un referente clave en el *management*. Este ámbito de formulación del liderazgo, además del *management* privado, de dirección de empresas, ha pasado al *management* público por la vía del *new public management*, con el liderazgo público y otros elementos del mismo orden.

Michel Crozier (1963) a su turno, creó la concepción de zona de incertidumbre (*incertitude zone*) significándola como un terreno ambiguo, es legado de su lectura de Simon y de la escuela del *management* norteamericano quienes a su vez se nutrieron de las teorías de Barnard y su propuesta del concepto de zona de indiferencia. Hay una concepción de

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

7

espacialidad que es constitutiva del *management*, la zona de indiferencia en Barnard es la del no conflicto, referida a la adecuación funcional de los individuos de la organización a las estructuras y a todo el proceso decisional. En la lógica de este discurso administrativo no existe una resistencia natural al poder, existe una actitud hacia la cooperación social y obviamente en los niveles de aceptación, de cooperación, existen zonas de resistencia, adaptabilidad, indiferencia, confort y hasta podría hacerse un mapa topológico de relaciones. La zona de indiferencia actúa en lógicas de aceptabilidad del poder. El proceso administrativo es un proceso de movilización, para un gerente la indiferencia de los funcionarios, de los subordinados, es una mala noticia. Desde el punto de vista del desempeño organizacional es positivo que el indiferente obedezca y que no cause problema, que no se resista.

En la lógica de Barnard el grueso de lo social no era reductible al discurso positivo, tejiendo una ruptura radical respecto del primer *management* científico, entendiendo los problemas de la cooperación social, del mando directivo, el proceso de puesta de acción de la organización, como una arquitectura de comprensión organizacional. Otro tema clave fue el de la relación entre autoridad y comunicación; la correlación entre el poder formal y estructuras informales; las tipologías actitudinales de las personas, y finalmente de la trilogía que se construye entre la persona, la organización y la naturaleza. Estos elementos, que aparecen a lo largo de su obra fueron fértiles pues se convertirían luego en ámbitos que el

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

8

management norteamericano desplegará. En tal sentido Barnard fue el precursor, el pionero del *management* estratégico.

1.2 El aporte de Herbert Simon en la teoría managerial: la toma de decisiones

Herbert Simon ofrece fundamentos teóricos sobre la toma de decisiones (SIMON, 1960), un tema con una tradición filosófica fuerte que usualmente los economistas ignoran, sobre todo los economistas de los siglos XX y XXI. En el siglo XVIII la discusión sobre la forma de predecir científicamente las situaciones humanas fue muy estudiada por la filosofía moral europea de la ilustración, así, la llamada aritmética moral significaba el poder medir, bajo las lógicas del placer-displacer, las acciones humanas y tratar de parametrizarlas con base en la racionalización de la conducta. Esto permitiría configurar una ortogonalidad de la acción humana que consistiría en mezclar elementos espaciales y casarlos en un rompecabezas armónico. Esta fue la promesa del siglo XVII y uno de los más cruciales caminos de la ciencia desde entonces va tras esa promesa: la obra de Simon está completamente inscrita allí.

Simon (2003) propone la teoría de racionalidad limitada describiendo que es imposible verificar todas las alternativas en el proceso de toma de decisiones pues el acceso a la información y el tiempo lo impiden. Hay límites cognitivos que no permiten entender

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

9

absolutamente todas las opciones posibles, hay alternativas que pueden ser opciones, pero no se reconocen, por lo tanto no entrarían en nuestro campo de referencia. No es seguro que esas tesis sean correctas, es posible que el individuo no sea consciente de algunas oportunidades que en realidad son viables y que están ahí, puede creer que son propicias en ciertas oportunidades y en realidad no lo son, existe una ambigüedad en esas oportunidades que se presentan y entonces el individuo de lo único que es capaz en este caso, es de seleccionar la mejor alternativa según su capacidad. En los años cincuenta nació la cibernética y su especificidad que fue la cibernética social. En ese momento persistía la idea que la ciencia puede explicar la conducta humana, por ello él hace una apuesta tan grande a la inteligencia artificial pues supone que eso resolverá el problema. La cibernética (o inteligencia artificial) puede resolver la imperfección humana porque tendría la explicación de las pautas conductuales humanas que pueden ser reductibles, entendibles o sintetizables desde un discurso científico.

La racionalidad limitada de Simon no está en contra de la racionalidad exhaustiva, en el fondo los cuarenta años que Simon trabaja, que llegan hasta sus últimos días, son dedicados a intentar resolver las limitaciones de la racionalidad exhaustiva, entre lo humano y lo no humano - allí entra de nuevo Pareto, con lo no humano-, porque lo no humano es la información artificial, la sistematización, los programas computacionales y la aritmética moral, que permitirían, desde la cibernética, configurar esquemas con los cuales se puedan

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

10

explicar las interacciones y la conductas humanas a partir de la observación, pero teniendo moderación y pudiendo hacer una correlación con el modelo de un sistema estructural . Los sistemas de información y la cibernética social, permitirán la predicción de la conducta humana. Desde los años cincuenta con Simon, hasta la actualidad, hay un largo camino de cibernética social y de inteligencia artificial y también de sistemas automáticos de regulación y decisión y esto es decisivo pues no se puede leer a Simon ubicándose solamente en su tiempo.

Muchas de las decisiones humanas se convierten en decisiones no humanas. Desde el campo de estudio del poder por la filosofía política, se puede apreciar en este caso una suerte de reducción del ámbito decisional porque los sistemas expertos (para llamarlos de alguna manera, cuando son producidos por los seres humanos) hacen que los procesos de toma de decisiones sean sustraídos a la deliberación de los manager o de las comunidades de interés y se conviertan en parámetros automáticos. La ciencia técnica en la que confiaba tanto Simon está cumpliendo su promesa, seis décadas después se puede ver lo que produjo y lo que influyó a través de sus programas para determinar en qué medida la cibernética y la tecnología están resolviendo los problemas de la racionalidad limitada. El posthumanismo es ante todo un alejamiento del cuerpo, el dispositivo post-humano es un dispositivo que salta de la vida humana, material o física a la vida digital y virtual y ese es un dilema que no estaba en la tradición del tipo anterior. Así es que los trabajos de Simon y la escuela del *management*

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

11

estratégico fue un gran desencadenante de la inteligencia artificial para resolver problemas que tenían que ver con epistemología, para anticiparlos, normalizarlos y protocolarizarlos: se puede resolver la incertidumbre a partir de la configuración de protocolos. La sociedad internacional, desde hace tres décadas, es una sociedad de normalización, y es cada día un componente más decisivo de las disciplinas que se enseñan y que a la vez se convierten en normalizaciones.

2 LA RACIONALIDAD INSTRUMENTAL COMO BASE EPISTEMOLÓGICA DEL MANAGEMENT ESTRATÉGICO.

Hay una parte del *management* latinoamericano pertinente en contextos locales y regionales en la medida que la globalización (la mundialización de la economía, la política y la cultura) genera un gran operador empresarial (empresas transnacionales y las corporaciones de clase mundial) de carácter planetario que genera modos de gestión universalistas con las estructuras necesarias para poder direccionarlo. Las escuelas de negocios (las facultades de administración) asumen este paradigma dominante y lo reproducen en estructuras escolares y en la propia configuración epistémica de la investigación, creación de nuevo conocimiento o de sistematización de conocimiento aplicado. Se produce así una suerte de legitimidad del *management* norteamericano a través de un salto a la escala global en función de la ruptura de los mercados nacionales y la apertura hacia contextos de carácter global, lo cual ha caracterizado el final del siglo pasado y lo que va del actual. Lo que está detrás como factor

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

12

unificador y que le da sentido global al *management* estratégico que se constituye en los Estados Unidos en la mitad del siglo pasado es la configuración y sofisticación de un paradigma dominante que carga consigo una tensión muy fuerte entre dos grandes corrientes antitéticas: el libre albedrío y el determinismo (Figura 1).

El libre albedrío señala la capacidad de los individuos de tomar decisiones -libres y razonadas- en relación con su desempeño en las organizaciones, supone al mismo tiempo un juego bastante abierto entre los dirigentes -mandos superiores- y los trabajadores de la organización que en cierta manera es la corriente que la Escuela de las Relaciones Humanas había estatuido de los años 20 hasta los años 40.

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

13

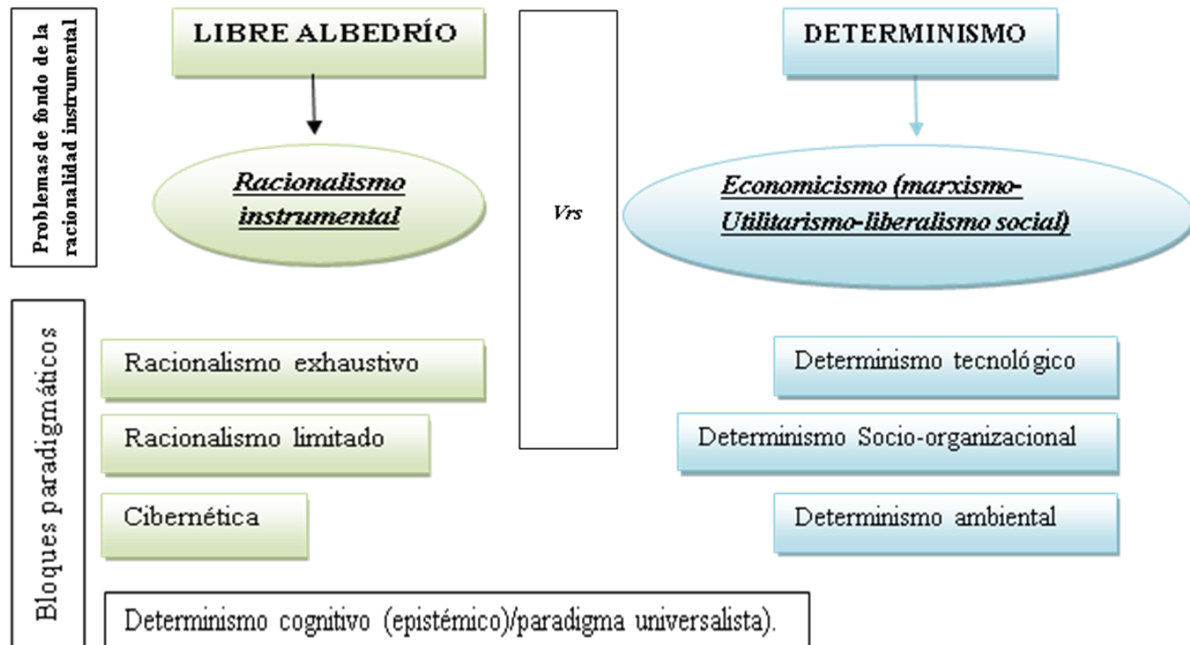


Figura 1. Fundamentos de la racionalidad. Bases del *management* estratégico. Elaboración propia.

Este paradigma a su vez se puede descomponer en tres grandes bloques epistemológicos, todos ellos articulados a la racionalidad instrumental. El primero, el paradigma exhaustivo en Estados Unidos le da fundamento a la sociología de estirpe weberiana cuyo pivote es Talcott Parsons, traductor de Weber al inglés y quien traduce la “dominación”, elemento central en el discurso de Weber, para convertirla en “autoridad” y deja como principal herencia un legado a la literatura managerial que lleva hoy a preguntarse ¿hay una teoría del poder en el discurso del *management* racionalista de los años 40, 50 y 60? Esta es la pregunta central que se realiza este documento. El racionalismo exhaustivo es cientifismo radical en la explicación de la acción social organizada y de la articulación de los

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

14

individuos en el desempeño organizacional. En cierta medida es un programa científico que pretende explicarse la conducta de los hombres de una manera exhaustiva a partir de lógicas de causalidad y de leyes que puedan explicar los sistemas de acción social. Desde esta perspectiva deriva este racionalismo hacia una teoría estructural funcionalista de corte sistémico; en ello puede haber bastante organización, aunque no necesariamente se cumple la exhaustividad prometida y la influencia en las tendencias y escuelas del positivismo lógico es amplia. La universalización de una teoría de la exhaustividad contendría la formalización discursiva y a la construcción de modelos sistémicos. Parsons influye en buena parte de los teóricos del *management*, más de lo que usualmente se reconoce, por ejemplo todos los estudios empíricos de Peter Blau, la mayor parte de las monografías sobre el desempeño de las burocracias industriales, muchos de los trabajos aplicados que las escuelas de negocios realizaron en los años 50 y 60, e incluso están detrás de sus suplementos la investigación de los fundamentos de esta lógica racionalinstrumental articulada al modelo sistémico.

Se supone, siguiendo a Nozick, a Friedberg, a Crozier y a la corriente dominante, incluso a Luhmann con su visión posterior, que decidir y actuar son los componentes esenciales de la racionalidad, pero ¿De qué otro racionalismo se puede hablar? Esta discusión, aun cuando se inspira en Parsons y Max Weber, deja de lado algo que Max Weber (1982) había denominado racionalidad de la comprensión, en otras palabras, la racionalidad de la ciencia -de la meta-ciencia siendo postmodernistas- de los relatos explicativos que le dan

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

15

sentido y orden al mundo. No solamente se es sujeto racional para actuar sino que existe un campo muy importante de la racionalidad, incluso desde una perspectiva epistémica, que es la racionalidad de la comprensión, que no significa necesariamente acción y no podría eliminarse esta anotación con el argumento de la “no decisión” que sería como señalar que hay decisión y no decisión, y el discurso científico y los meta-discursos comprensivos hacen parte de la lógica de no decisión.

En realidad, la literatura científica y las ciencias sociales, incluyendo el dispositivo teórico del *management*, configuran un racionalismo comprensivo que no tiene como postulado central la acción sino que produce lógicas de interpretación, que para usar un término preciso, tendrían un carácter hermenéutico. El observar y comprender no necesariamente implican actuar, el observar y comprender, incluso desde la distancia de la ciencia, se separan radicalmente del actuar. Se enfatiza en la discusión y la crítica de Anthony Giddens, a finales de los 50 y comienzo de los 60, sobre estructuración y agencia. Giddens (1979) fue conocido por haber construido una teoría de la estructuración que trata de responderse la pregunta: ¿cómo es posible la acción social? La pregunta por el “cómo” refiere a la cooperación social. La estructuración y la agencia le deben al modelo institucional su idea básica y es que los sistemas sociales tienen fórmulas o regulaciones que se han institucionalizado y son referentes para la acción. En términos de Simon y de Barnard se trata de las reglas que configuran las zonas de incertidumbre o de no incertidumbre, es decir, las

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

16

zonas de certitud, de acción claramente direccional. Hay una vertiente en sociología que viene desde Max Weber, un postweberianismo que se ha concentrado en tratar de explicarse las formas de estructuración y agencia, podría decirse que corresponden a las teorías rivales de la idea del *management* centrado sobre el libre albedrío decisional. ¿Por qué esta promesa de libre albedrío es tan popular?, es como si desde las ciencias duras, desde la economía, las ciencias tecnológicas, la cibernética, los análisis sociales, la literatura contingencial, se tendiera a demostrar que no hay tanto margen para la libertad y para la acción decisional libre y razonada de los seres humanos en el caso concreto del campo de estudio en organizaciones complejas como las empresas u otras-.

Como hipótesis, esto sigue siendo así porque las organizaciones contemporáneas, las empresas, organizaciones complejas como los gobiernos, tienen un elemento que le da fundamentación ontológica y epistemológica al *management*, que lo dota de legitimidad y le brinda un espacio de acción muy grande en las últimas décadas. Las estructuras decisionales en sociedades complejas y en organizaciones complejas se sigue basando en una enorme asimetría de decisión. Por ello, las organizaciones tienen un gran poder de decisión y configuración de cursos de acción aunque no sean -por lo menos retórica y discursivamente- conscientes de sus límites o de su racionalidad limitada, sin embargo, desde el punto de vista de la estructuración de la decisión -la decisión central de una organización, país o sociedad- existe concentración en estructuras colectivas.

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

17

La cibernética está definida en función de lo que llamarían “máquinas inteligentes” y “sistemas decisionales artificiales automatizados”, las ciencias de la computación y la inteligencia artificial suponen que en las estructuras de información el *knowledge management* lo pueden hacer máquinas expertas, precisamente para poder superar la racionalidad limitada. Puede haber matizaciones en el sentido que, autores como Simon mismo, consideraban que la cibernética en sí misma no era la solución total, simplemente nos daba más herramientas para la toma de decisiones, pero en la perspectiva de Simon y el grueso del *management* estratégico la cibernética queda a medias.

De otro lado, la vertiente contraria al libre albedrío, el determinismo, es una suma de corrientes muy diversas que en el fondo se han contrapuesto al *management* dominante o la pretensión que el *management* dominante tiene del libre juego racional por parte de los actores. Las principales corrientes del determinismo son básicamente cuatro: a. el economicismo, que a su vez se subdivide en tres grandes corrientes rivales entre ellas el marxismo y la economía política del trabajo, que considera que el fundamento de la sociedad es la producción de la riqueza a través de sistemas complejos de articulación del trabajo en organizaciones de mercado; el utilitarismo, es antitético al marxismo y se fundamenta en los desarrollos de la mal llamada economía marginalista, que contrario al punto de vista desde la riqueza, considera que la escasez o sentido de utilidad es lo que le da valor, el valor siempre

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

18

tendrá un carácter relacional; y otras vertientes del liberalismo social que se derivan del utilitarismo. La gran apuesta del economicismo es que las conductas de los seres humanos en las organizaciones están en función de la satisfacción de sus necesidades económicas, y en cierta medida la economía es el gran ámbito que determina a la política y a las estructuras de acción organizadas en la sociedad (determinismo económico). Usualmente se considera que es el marxismo la principal vertiente pero buena parte de la literatura económica en el siglo XIX y XX no-marxista también comparte esta misma concepción. Por su parte, el determinismo tecnológico considera que las interacciones, las lógicas de relación entre los seres humanos -la mayor o menor libertad de acción- dependerá de los recursos tecnológicos y de la sofisticación de este tipo de interacciones. Una amplia literatura del *management* y de la teoría de las organizaciones habla de la complejidad organizacional y acogiendo las teorías de Durkeim supone que hay organizaciones simples con relaciones bastante libres y abiertas (primitivas), y organizaciones mucho más complejas en donde el juego de la tecnología está en función de las estructuras del poder.

La vertiente socio-organizacional a su turno concibe que las sociedades contienen una serie de patrones estructurales que prefiguran las dinámicas de acción y las interacciones individuales. Buena parte de la corriente del racionalismo instrumental, del estructural-funcionalismo va en esa dirección. Luhmann (1997) adhiere a esta vertiente y considera que

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

19

no hay una especificidad del *management* y de las organizaciones, critica esta suerte de construcción especulativa y de ficción normativa propia de la teoría organizacional.

La corriente ambientalista se expresa muy bien en las teorías de la contingencia estructural. Mucha literatura de esta corriente fue frecuente desde los años 50 y lo sigue siendo, haciendo contingencia estructural en teoría de los entornos –qué tanto se ha divulgado- o analizando los esquemas de adaptación e innovación y resistencia en las organizaciones, o las visiones sistémicas ambientalistas, no en el sentido ecológico, sino en el sentido del medio ambiente organizacional y en esa medida, desde el punto de vista de lógica de causalidad. Todas ellas romperían con el concepto de libre albedrío ya que en el fondo las personas en las organizaciones reaccionan pasiva o activamente frente a causalidades de las que ellos no son fundados. Los márgenes de la acción colectiva organizada son bastantes limitados y el entorno, o el medio ambiente, o los factores externos, cualquiera que sea su nombre, entrarían a ser determinantes en el comportamiento organizacional.

La escuela del racionalismo instrumental exhaustivo limitado critica fuertemente los determinismos económico, tecnológico, socio-organizacional y ambiental, y postula para el *management* una autonomía, un juego libre de los actores que se convierten en el objeto principal de la reflexión y de la actividad managerial y está centrado sobre un determinismo

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

20

que no es explícito y que puede denominarse determinismo cognitivo (epistémico). Nozick (1993) en su libro “La naturaleza de la racionalidad”, parte de la idea de un libre albedrío y se opone al determinismo económico, tecnológico, social o ambiental, el supuesto que domina su visión es el determinismo cognitivo y epistémico como paradigma universalista, en el fondo el argumento del libre albedrío o de la racionalidad instrumental del *management* es un determinismo cognitivo. Hay pues, una racionalidad instrumental como base epistemológica del *management* estratégico cuando este determinismo cognitivo supone que los seres humanos, no importa la cultura a la que pertenezcan o la situación concreta en la que se hallan inmersos, siempre tendrán una misma lógica decisional.

4. EL PODER ORGANIZACIONAL: LA PERSPECTIVA DE HENRY

MINZTBERG

La sociedad se ha managerializado y en esta medida la asimetría decisional concentra una parte residual amplia del juego interactivo político presente en los procesos decisionales en las jefaturas y los liderazgos. La tipología organizacional sobredeterminaría el ámbito, el rango sobre las estrategias, es un asunto que Henry Mintzberg (1983) trata extensamente en el libro *Power in and around organization*. Se podría decir que Mintzberg (1999) es ante todo un taxonomista cuyo método es la etnografía como se aprecia en

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

21

“Safari a la estrategia”. En el libro “La naturaleza del trabajo directivo” y básicamente desde la etnografía, Mintzberg construye con base en el presupuesto epistemológico del libre albedrío, los paradigmas de la función del líder relacional alejándose de la cartografía propia de la planificación estratégica y de los primeros protocolos Taylorano-Fayolistas. Se trata de un líder que se mueve en el océano de la incertidumbre y que, en la perspectiva de Mintzberg, debe tener capacidades de análisis, movilización e interlocución, como las tres cualidades que lo caracterizan. No inventa esta caracterización a la manera prescriptiva de un “deber ser” sino que encuentra estos atributos con método etnográfico en el estudio que hace de los líderes de carne y hueso mediante un sistema de estructuración tipológica diferenciado muy sofisticado elaborado con el equipo del MIT y que construye y complementa a lo largo de su vida culminando con el libro *Managing* (2009) en el cual establece una construcción teórica basada en la espacialidad de la acción gerencial con un ejercicio de seguimiento a 29 gerentes que dio continuidad a la labor iniciada en los 70.

La obra de Mintzberg está atravesada por una visión tecno-ingenieril –de hecho es ingeniero mecánico- donde la taxonomía, las casillas en las cuales se van colocando las tipologías son un método para su aporte disciplinar. Al revisar los orígenes de las discusiones sobre tecnología y organizaciones se aprecia que aparece en la sociología, en la filosofía y en la economía como una discusión de corte ingenieril impulsada por los propios ingenieros que elaboraron muchas de las teorías del *management* (Mumford, 1971). De acuerdo con ello, la

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

22

tecnociencia puesta en función de las prácticas sociales es ante todo una corriente que cuando apareció en el management fue paralela con los desarrollos de la ingeniería industrial -por supuesto Taylor y Fayol eran ingenieros- por lo que es absolutamente predominante la concepción tayloriana de una administración científica, precisamente porque Taylor usa el mismo método etnográfico y utiliza como unidad de análisis la planta industrial de comienzos del siglo XX –además asesora a Henry Ford y orienta el montaje de la planta-laboratorio en la Ford Corporation-.

El trabajo de Mintzberg tiende a la universalización de la taxonomía de las tipologías organizacionales y aborda la elaboración de estructuras tipo con los seis niveles organizacionales en la cuales aparecen los de alta jerarquía, los burócratas, los profesionales, los operadores, todo un esquema que Mintzberg (1979) ilustra con diagramas, , en el libro “**The structuring of organizations**” los gráficos son suerte de logos o marcas en la modelización que Mintzberg estructura en la tipología organizacional. En Safari a la estrategia, sitúa su aporte como perteneciente a la escuela de pensamiento estratégico de la configuración (la décima y última, con las que establece una taxonomía) que es una mixtura de escuelas de pensamiento que involucra lo ambiental, las correlaciones de distinto orden y que enfatiza en el carácter procesual de la organizaciones con una vocación de estabilidad de sus estructuras –configuración- frente a las tendencias del cambio –transformación- . La visión a que Mintzberg tiende es aquella donde el medio ambiente, las estructuras, las

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

23

interfaces entre la organización y su sub-entorno serian definitivas - sin llegar a posturas más complejas como las presentes en la teoría de

Luhmann que radicaliza la relación entre sistema y entorno-. En Mintzberg no es un elemento central la temporalidad, es mucho más importante la espacialidad y por esto los dibujos, los logos y la taxonomía que se puede clasificar en cuadros, mapas relacionales, no en mapas mentales de relaciones de causa-decisión-acción- en mapas geográficos, de clasificación y de articulación. En “*Managers not MBA*” escrito en 2004 critica duramente las escuelas de negocios al considerar que hay un carácter formal, abstracto y carente de pertinencia y adaptabilidad de los dispositivos de formación de los administradores dada la matematización y el énfasis en las finanzas por parte del *management* y desde principios del siglo pasado, por la formalización y el dominio de escuela de la organización científica y posteriormente de la escuela de la planificación estratégica que es temas central del libro “Auge y caída de la planeación estratégica” obra culminante del aporte y del cuestionamiento de Mintzberg al *management* norteamericano.

Una ausencia notoria en la obra de Mintzberg y en general, en la de los impulsores del *management* norteamericano es pensar el poder sin considerar los instrumentos analíticos y los aportes epistemológicos de la filosofía política, disciplina que ha estudiado el poder desde el año VI a.C. con los presocráticos, y lo sigue haciendo hoy en día. ¿Cómo conformar un discurso del poder sin tener en cuenta la filosofía política? ¿Cómo profundizar en una

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

24

discusión sobre el poder sin la ciencia política que también lo ha estudiado desde hace dos siglos? Mintzberg se queda a mitad del camino entre el método de empirismo duro y el lógico, supone que la narrativa habla por sí sola. Finalmente, se puede señalar que en el *management* avanza cada vez más -sobre todo en la posmodernidad- en la tendencia de narrar o documentar, cuestión valiosa pero insuficiente. Por supuesto, en materia de teorización el problema que a partir de pocos casos se busca generar una teoría universal, problema que en general afrontan las ciencias del *management*.

5. LA TEORIA DE LOS ACTORES ESTRATÉGICOS Y SU APROPIACION POR EL MANAGEMENT

Este acápite se apoya en la teorización hallada en el trabajo de Friedberg y Crozier “El actor y el sistema” en 1980, este libro resume el postulado del *management* estratégico a favor de la corriente del libre albedrío ha influido fundamentalmente en la configuración epistemológica dominante en las últimas cuatro décadas a partir de la obra de Crozier, incluso más de lo que los norteamericanos reconocen. Crozier y Friedberg (1980) señalan que la coordinación y la cooperación humana no son en modo alguno espontáneas o naturales, el punto de partida es absolutamente antitético a la filosofía política que durante siglos se ha construido en occidente y que supone la racionalidad cooperativa de los seres humanos (Aristóteles, “*Zóon politikon*”, el hombre sociable por naturaleza).

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

25

El postulado de estos autores y de la mayor parte del *management* estratégico establece que la cooperación y la coordinación se construyen socialmente a partir de sistemas decisionales basados en las preferencias individuales, en ambientes en los que individuos toman decisiones. Con base en ello establecen tres categorías: contingencia, indeterminación y azar (Crozier y Friedberg, 1980). Estos términos se expresan en un concepto sintetizador utilizado por Simon y que Michel Crozier recuperó: la incertidumbre y las zonas de incertidumbre. Desde esa perspectiva la acción organizada solo podría tener efecto sobre la base de la incertidumbre o de un manto de ambigüedad, prevaleciendo la racionalidad de los actores. Crozier y Friedberg critican la cibernética, las consideraciones del sistema social y en general todo el determinismo de diferente tipo. Hay una teoría de la naturaleza humana muy bien expresada por Nozick, que anclada en el liberalismo ontológico puro y duro y que sustentaría el paradigma del libre albedrío. En cierta manera, colocar en evidencia este asunto muestra que la libertad de acción humana en realidad es una libertad de acción bastante limitada porque las personas actúan con arreglo a las estructuras decisionales que corresponderían a sistemas epistémicos profundos propios de la naturaleza humana

Peter Drucker (1954), teórico connotado del *management* norteamericano, elaboró una especie de cartografía estructural que aún domina en la disciplina. Según este autor el *management* es a la vez un factor distintivo y de liderazgo grupal en la sociedad industrial,

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

26

de tal manera que hoy no se habla de capital y trabajo, sino de *management* y trabajo. El postulado de Drucker supone la sustitución del capitalismo por el *management* y el remplazo del capitalista, rentista o empresario, por el administrador. Esto fue dicho en 1954 y en cierta manera prefigura la naturaleza autónoma que el *management* y los managers toman respecto a los derechos de propiedad. La primera parte del libro de Drucker muestra que el ciclo de los negocios, la innovación, la productividad, la provisión de bienes y servicios que hacen las empresas, domina el paisaje de la sociedad contemporánea. El peso de Drucker se debe a que anticipó desde muy temprano lo que hoy por hoy muchos autores investigamos: la *managerialización* social. En segundo lugar, Drucker considera que uno de los campos más importantes del *management* es administrar a los propios managers (*managing of managers*) y fundamentalmente construye toda una teoría sobre el alto liderazgo y sobre las funciones del liderazgo organizacional, las lógicas a través de las cuales se podría hacer la promoción y la administración de lo que luego se llamarían equipos de alto desempeño. El autor se refiere también al management de los trabajadores y del trabajo (*the management of worker and work*) y cierra el libro con una sección que se titula “¿Qué significa ser manager?” argumentando que los manager especifican objetivos de doble naturaleza y toman decisiones basados en ello (objetivos tácticos y estratégicos, sin diferenciación, en la práctica se implementa la estrategia y se organizan y movilizan los cursos de acción de las organizaciones), además señala la necesidad de propiciar la motivación y la comunicación, también, evalúa y establece indicadores sobre el desempeño organizacional (*job of*

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

27

measurement), y finalmente, propicia el desarrollo de las personas dentro de las organizaciones (*developing people*).

Estos libros prescriptivos fueron de gran influencia y asumieron de forma simultánea con los trabajos de Simon (1965), y sin sus sofisticaciones teóricas, la discusión emprendida por este en “*Administrative behavior*”, y anticiparon las discusiones que 20 años después elaboraron Friedberg y Crozier, quienes resumieron muy bien la programática instrumental y la puesta en acción de este modelo de determinismo cognitivo.

6. CONCLUSIONES

Max Weber, en sus trabajos de historia económica hizo análisis comparativos para entender la burocracia, teorización que aparece en “*Economía y sociedad*” y está precedida por décadas de trabajo en investigación histórica al final del siglo XIX de lo que se podría llamar un historicismo comparatista entre occidente: en especial Alemania, Alemania prusiana, lo que llamaron la marca germánica en el medioevo. También revisa aspectos de la

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

28

propiedad colectiva y desarrollos de la burocracia en China y en la India, y construye una teorización muy estructurada –sin ser su propósito principal- del fenómeno administrativo o del proceso administrativo, vista la burocracia como un gran operador del proceso administrativo.

Las prácticas administrativas sofisticadas son muy antiguas y corresponden a toda sociedad que tenga niveles formales elevados de complejidad en la producción y estructuración de las funciones directivas. Sociedades complejas tales como los grandes imperios (Inca y Azteca) las aplicaron de manera abigarrada. Estos y otros imperios fueron el antecedente primigenio de la democracia como institución social; esta no surgió en las iniciativas privadas ni en el mundo del intercambio mercantil sino de lo que se puede llamar anacrónicamente “administración pública”. A pesar que las prácticas administrativas se han aplicado en todas las sociedades han estado ocultas, aparecen en el discurso literario, religioso, mítico, cosmológico, en ese tipo de representaciones y dónde más aparece es en el discurso filosófico. Solo empiezan a emerger en el discurso de la teoría social en el siglo XX.

Una de las grandes paradojas es cómo el fenómeno administrativo durante siglos ha sido tan elusivo que no se ha podido capturar en su especificidad. Lo destacable del *management* norteamericano es que lo evidencia por primera vez, sin embargo, lo muestra en términos situacionales, su interés no es hacer el rastreo bibliográfico erudito de la burocracia

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

29

en la antigüedad que hizo Max Weber—que aparece a lo largo y ancho de toda su obra- o de los autores que corresponden a la misma escuela del historicismo alemán tales como Georg Simmel y Karl Jaspers —muy presente en este tipo de genealogías- sino que es una postulación teórica pragmática.

Hay una realidad administrativa y organizacional antes los ojos de estos académicos – de los cuales muchos fueron o son managers y directivos- que intentan comprender el presente de su realidad: no tienen la intención de trazar la genealogía de esa realidad. Hay abundante *management* como práctica que interactúa con tradiciones multiculturales en casi todos los lugares del planeta y referenciada en una teorización centrada en el modo industrial fordista, particularmente del esquema de capitalismo que emergió en los Estados Unidos y Canadá entre los años treinta y sesenta. La teoría de la especificidad de un cierto tipo de administración se convirtió en un universalismo, se transformó en una meta-teoría. Frente a una realidad plural hay a una ventana de observación pequeña de una coyuntura, una burbuja fordista desde donde se elabora la meta-teoría y que señala un enorme problema en el discurso del *management*. En este sentido hereda parámetros de la teoría económica que establece supuestos.

La teoría administrativa, aparte de la retórica, tiene una amplia capacidad desde el *management*, documenta los procesos decisionales de las organizaciones, los convierte en

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

30

protocolos de acción, sin embargo, el *management* no solo es preformativo, en términos de hacer análisis y hermenéutica sino que es normativo pues define un deber ser de la organización, además es correctivo pues se sustenta en un esquema de ingeniería social fragmentaria (aludiendo a Popper 1974) donde el objetivo instrumental es el de establecer la mejor manera la participación de los empleados en los procesos operacionales de las organizaciones, por ejemplo el Total Quality Management (TQM) de los japoneses es una instrumentalización que luego la literatura más contemporánea llamará normalización, reingeniería, o el discurso más sofisticado, innovación. El *management* es prácticonormativo y es práctico-instrumental en relación con el desempeño organizacional.

La contribución del *management* clásico en términos de mapear protocolos es central, es por ello que tiene tanto peso como ciencia social, es dominante porque las grandes empresas multinacionales y la administración pública vía *New Public Management* parten de la puesta en acción organizacional para el desempeño de las empresas. Su capacidad interpretativa, práctico-experimental y también normativa, así como la relación dialéctica entre experimentación, normalización y las maneras como se gesta la globalización, son un discurso no dogmático, un discurso en permanente construcción y reconstrucción, en acciones colectivas y articuladas a la práctica.

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

31

En resumen, revisando retrospectivamente las teorías y los autores presentados en este artículo se documenta de manera detallada el proceso de acción organizacional y de toma de decisiones. No se puede aceptar hoy, como sí fue aceptado por el *management* clásico, la despolitización organizacional, o desconocer sesenta o setenta años después, las teorías de la dominación. Los teóricos del *Critical Management Studies* señalan que las organizaciones empresariales buscan solo plusvalía por medio de la explotación de los trabajadores como parte del poder es ejercido por capitalismo, -cuando los autores del *management* ortodoxo revisan esta vertiente de estudios críticos aceptan esta verdad-, pero no añaden que es una verdad incompleta, es decir, los trabajadores no solo sufren dominación sino que también sufren, vivencian y logran cooperación. El *management* clásico solo enfatiza en la cooperación, dentro de la lógica –que es central en Barnard- del instrumentalismo decisonal, pero bajo la premisa de que no todos son iguales pero contribuyen al orden social. El último *management*, el *management* actual o contemporáneo entra a buscar resolver estas “fallas”, así aplica la lógica del participacionismo para tratar de resolver estas “desigualdades”, se empieza a promover entonces la participación social, el *empowerment*, la *accountability*, rendición de cuentas, responsabilidad social organizacional, una ética managerial constituida aproximadamente hace 30 años, aunque la corriente principal sigue siendo ciega frente a los detalles y aspectos centrales de las consecuencias múltiples de los procesos de dominación en los cuales se ejerce poder por parte de individuos y organizaciones sobre la ciudadanía,

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

32

las personas, los estilos de vida y los mercados y se incide en el acceso a bienes, la equidad y la inclusión de las personas, grupos y comunidades.

El *management* clásico era fordista, de inclusión de sindicatos, corporativista , pero ha cambiado de acuerdo con las realidades y relaciones sociales actuales y hoy sus prácticas requieren estudios en profundidad sobre asuntos como el teletrabajo, membresía -en términos de Luhmann-, la gerencia y el trabajo por proyectos, la precarización laboral, la pérdida de vínculos sólidos entre los trabajadores y las organizaciones en relaciones en las cuales las formas de poder son ejercidas no tan directamente, pues los trabajadores prestan servicios temporales y luego pasan a ser parte del ejercito con el que pueden contar las organizaciones para resolver sus necesidades con base en asesorías o consultorías. El poder organizacional “no necesita” en la actualidad de forma permanente al trabajador y ello ocasiona desigualdad como lo mencionó Stiglitz: no membresía, exclusión, no pertenencia. Todo ello por efecto del capitalismo, pero no un efecto directo -porque la estructura organizacional se ha convertido en algo virtual y de redes-, se ha disuelto en tramados organizacionales más complejos que en el pasado, se ha difuminado. Se trata en la actualidad de un poder más abierto, más difícil de percibir; la idea de libertad ha ganado un espacio, es una libertad foucaultiana en el sentido de ser una “libertad de vivir en peligro” y los trabajadores prestadores de servicios lo ven como algo “externo a”, consideran que el poder organizacional no les toca sino a los empleados, pero no ven que hacen parte de un sistema con un poder

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

33

más invisible, amorfo o desvertebrado, es un poder proteico que les permite o no estar vinculados a los designios organizacionales. La managerialización de la época actual implica un poder que se difumina en muchas maneras o canales, que no son los del discurso organizacional del *management* clásico, a muchas esferas de la sociedad en el sentido planetario. El discurso managerial supone una racionalidad humana, por ello construye un sistema de saber instrumental que es transversal: el saber hacer es empiria, en una lógica técnico-instrumental.

Para finalizar, se puede decir, que la configuración del paradigma del management racional instrumental que se inicia con Barnard, se sofisticaba con Simón y luego desarrolla una corriente de pensadores norteamericanos hasta la actualidad, constituye una base para la radical referenciación epistemológica y ontológica que hoy implica el posthumanismo en la medida que se pretendía depurar la racionalidad limitada, el primer paso fue tratar de estructurar procesos racionales e instrumentales de toma de decisiones. En segundo lugar, usar la inteligencia artificial y los sistemas informacionales para que lo que no puedan hacer los humanos sea hecho por las máquinas. En tercer lugar, que lo expresan las corrientes filosóficas contemporáneas que son las máquinas inteligentes lo que estaría en la frontera de una filosofía que al radicalizar el racionalismo va más allá de lo humano incluyendo su propia etiqueta de posthumanismo. En el otro extremo la corriente vitalista que Pareto fundamentó,

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

34

ha llegado hasta los campos de la biogénesis, biopolítica y la biotecnología que configuran un paralelo que puede tener una misma matriz fundacional.

REFERENCIAS

BARNARD, Chester. The functions of the executive. 39 Ed. USA: Harvard University Press 1938.

BERGSON, Henri. **Introducción a la Metafísica. La Intuición Filosófica.** Bs. As.; Siglo XX. 1984.

CROZIER, Michel. Le phénomène bureaucratique: essai sur les tendances bureaucratiques des systèmes d'organisation modernes et sur leurs relations en France avec le système social et culturel. Éditions du Seuil, 1963.

CROZIER, Michel., & FRIEDBERG, Erhard. Actors and systems. The Politics of Collective. Chicago: University of Chicago Press 1980.

DILTHEY, Wilhelm. **Introducción a las ciencias del espíritu.** México: Fondo de cultura 1949.

DRUCKER, Peter. The principles of management. New York, 1954.

GUIDDENS, Anthony. Central problems in social theory, Action, structure and contradiction in social analysis. Londres Macmillan, Berkeley and Los Angeles, University of California Press. 1979.

JASPERS, Karl. The origin and goal of history. 1976.

LAKATOS, Imre. The methodology of scientific research programmes. 1978.

LUHMANN, Niklas. Organización y decisión. Autopoiesis, acción y entendimiento comunicativo

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

35

MINTZBERG, Henry. **Managing**. Berrett-Koehler Publishers, 2009.

MINTZBERG, Henry. **Managers, not MBAs: A hard look at the soft practice of managing and management development**. Berrett-Koehler Publishers, 2004.

MINTZBERG, Henry. **Strategy Safari**. Buenos aires: Gránica.1999.

MINTZBERG, Henry. **Power in and around organizations**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1983.

MINTZBERG, Henry. **The structuring of organizations: A synthesis of the research**. University of Illinois at Urbana-Champaign's Academy for Entrepreneurial Leadership Historical Research Reference in Entrepreneurship, 1979.

MUMFORD, Lewis. **Technics and Human Development: The Myth of the Machine**. Vol. I. Harvest Books, 1971.

NIETZSCHE, Friedrich. **La voluntad de poder**. Edaf, 1981.

NOZICK, Robert. **La naturaleza de la racionalidad**. Paid"s, 1993.

POPPER, Karl: **The poverty of historicism**. Routledge & Kegan Paul, Londres 1974.

SEN, Amartya. **El desarrollo como libertad**. Gaceta Ecológica, 2000, no 55, p. 14-20.

SIMMEL, Georg. **The sociology of georg simmel**. Simon and Schuster, 1950.

SIMON, Herbert A. **La racionalidad limitada en ciencias sociales: hoy y mañana**. En **Racionalidad, historicidad y predicción** en Herbert A. Simon. 2003. p. 97-110.

SIMON, Herbert. **Rational decision making in business organizations**. The American Economic Review, Vol. 69, No. 4, pp. 493 – 513. Pittsburgh: American Economic Association 1979.

SIMON, Herbert Alexander. **Administrative behavior**. New York: Free Press, 1965.

V COLÓQUIO INTERNACIONAL DE EPISTEMOLOGIA E SOCIOLOGIA DA CIÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO

FLORIANÓPOLIS - SC - BRASIL (MARÇO/2015)

36

SIMON, Herbert. The New Science of management desition. 1960.

WEBER, Max. **Ensayos sobre metodología sociológica.** Buenos Aires: Editorial Amorrortu.1982.