

¿CÓMO ES POSIBLE EL ORDEN ORGANIZACIONAL? HACIA UNA REVISIÓN DE LOS SUPUESTOS SOCIOLOGICOS ACERCA DE LAS ORGANIZACIONES

HOW ORGANIZATIONAL ORDER IS POSSIBLE? TOWARDS A REVIEW OF SOCIOLOGICAL ASSUMPTIONS ABOUT ORGANIZATIONS

Juan Pablo Gonnet

CIECS- CONICET- Doctorando en Ciencias Sociales (UBA)

juanpablogonnet@gmail.com

Resumen

La sociología de las organizaciones reconoce a Weber como un referente fundacional del sub-campo disciplinar, centralmente, a partir de su análisis del fenómeno de la dominación burocrática. Si bien ha habido cuestionamientos y distanciamientos en relación a las observaciones seminales de Weber, consideramos que los supuestos básicos de esta herencia no han sido suficientemente problematizados. La sociología de las organizaciones ha tendido a conceptualizar a su objeto de estudio desde las caracterizaciones de la teoría de la burocracia y a asumir las extensas descripciones sostenidas por el pensador alemán. Sin embargo, resulta discutible el hecho de que Weber haya referido la idea de burocracia a una descripción objetiva de una forma organizacional debido a que su interés en el tópico "burocracia" se encuentra ligado al estudio de la dominación, la autoridad y la legitimidad, y no a la descripción de estructuras sociales. En esta dirección, concebimos que sería rastreable una confusión entre la conceptualización de *organización* y de *burocracia* que sería casi constitutiva en la respuesta a la pregunta por las condiciones de posibilidad del orden social organizacional. Es el objeto de este artículo problematizar dicha indiferenciación y sentar las bases para nuevas alternativas reflexivas.

Abstract

Sociology of organizations recognizes Weber Sociology as a main reference of the sub-field, particularly, regarding his analysis about the phenomenon of bureaucratic domination. Although there are several challenges and departures regarding Weber ideas, we consider that the basic assumptions of this inheritance has not been directly questioned. The sociology of organizations has tended to define its object from the characterizations of the bureaucratic theory and assumed the extensive descriptions provided by the German thinker. Nevertheless, it seems arguable the fact that Weber has referred the concept of bureaucracy to a description of an objective organizational form, since his interest in the topic is connected with the study of domination, authority and legitimacy, and not to the description of social structures. In this way, we conceive that it could be traceable a constitutive confusion between organization and bureaucracy. The goal of this article is to discuss this identity and lay the foundations for new reflexive alternatives.

Palabras clave: Burocracia, Max Weber, Modernidad, Organización, Sociología de las Organizaciones.

Key Words: Bureaucracy, Max Weber, Modernity, Organization, Sociology of organizations.

La sociología de las organizaciones ha recorrido un largo camino y resulta casi imposible toda pretensión por totalizar este campo de estudios. Proliferan manuales cuyo interés es sistematizar las diversas perspectivas teóricas existentes y sus particulares modos de acercarse al fenómeno organizacional; incluso estos mismos textos se actualizan para incorporar los aportes de los últimos planteos, sus potenciales avances y sus limitaciones¹. El presupuesto de esta acumulación teórica es que existiría un objeto dado sobre el cual siempre sería posible instaurar nuevos interrogantes teóricos y potenciales soluciones conceptuales.

Frente a este estado de cuestión teórica, defendemos la necesidad de problematizar los supuestos sobre los que se constituye la unidad presunta de este sub-campo disciplinar. Siguiendo a Luhmann (2010a), concebimos que la pregunta fundamental de toda disciplina se relaciona con las condiciones de posibilidad de su objeto; sin una respuesta a esta cuestión la producción teórica se tornaría imposible. Para el caso de la sociología, Luhmann (2010a) establece que toda indagación debe poder dar por respondida la cuestión de cómo es posible el orden social. Siguiendo a esta línea de problematización, podemos afirmar que una sub-disciplina al interior de la sociología tendría que especificar para su sub-objeto esta pregunta. Entonces, deberíamos preguntar en nuestro caso: ¿cómo es posible el orden social organizacional?

Es claro que para el desarrollo de la teoría de las organizaciones esta pregunta se encuentra siempre ya respondida. Se parte del supuesto de que efectivamente existe algo así como un orden organizacional o, en otros términos, “organizaciones”. Dicha respuesta puede dar lugar a las más diversas teorías ya que éstas no precisan responder en cada instancia a la pregunta disciplinar fundamental. La misma opera como una especie de sentido común sociológico, no necesario de ser problematizado cada vez que se decide emprender la labor de la construcción teórica.

El objetivo de este escrito es proponer una reflexión crítica acerca de los modos en que la sociología de la organización ha respondido a la pregunta de cómo es posible el orden organizacional, y a partir de esto reconocer algunas de sus limitaciones y sugerir respuestas alternativas. Respuestas que serán igualmente contingentes, pero que podrán nutrir el desarrollo de nuevas perspectivas teóricas y problemas de investigación.

Una estrategia para comenzar una indagación de este tipo consiste en analizar las propuestas de aquellos que dieron lugar a la diferenciación disciplinar. Para el caso de las *organizaciones*, resulta inevitable retomar la teoría weberiana de la



burocracia, la cual se constituye, desde nuestra perspectiva, en una de las únicas respuestas disponibles acerca de las condiciones de posibilidad del orden organizacional. Sin embargo, en términos estrictos, no fue Weber quien definió a la sociología de las organizaciones, sino que lo hicieron sociólogos que concibieron que la teoría de la burocracia constituía un horizonte de sentido significativo para proponer una definición de un objeto de indagación específico, al interior de la sociología, como lo serían las organizaciones.

En este texto, limitaremos nuestra indagación a esta interrelación entre burocracia y organización. Nos interesa dar cuenta de los modos en que estos dos objetos fueron interrelacionados y hasta, podríamos decir, asimilados e igualados por la sociología de las organizaciones con la finalidad de dar cuenta de las condiciones de posibilidad de su objeto. A modo de hipótesis, sostenemos que el objeto organizacional fue posible de ser definido en tanto se constituyó en una aplicación y especificación de la teoría de la burocracia propuesta por Weber.

Discutiremos dos ideas que fueron aportadas por la teoría de la burocracia a la conceptualización de las organizaciones, estas son: la *racionalidad* y la *unidad-identidad-modernidad* de estos ámbitos sociales. La racionalidad y la identidad-unidad se han establecido como los supuestos desde los cuales, fue y es factible dar cuenta de las condiciones de posibilidad del orden organizacional. Más allá de que se acentúen distanciamientos y problematizaciones en relación a estas premisas, lo cierto es que las mismas se han reproducido de forma permanente en las diversas teorizaciones organizacionales.

Antes de analizar cada una de estas premisas y su inscripción en la sociología de las organizaciones, resulta relevante reconstruir la teoría weberiana de la burocracia para indagar acerca de los indicios que se encontrarían presentes en el pensamiento del teórico alemán para la configuración de una teoría organizacional. Veremos que dicha posibilidad radica en la ambigüedad de la conceptualización weberiana acerca de la burocracia. Por un lado, la burocracia es descrita como un modo de legitimación de la dominación y por el otro, es definida como un arreglo administrativo y estructural de un entramado social específico. En relación a esto, la sociología de las organizaciones asumirá unidireccionalmente la

segunda alternativa interpretativa, omitiendo totalmente la consideración de la otra posibilidad. Desde este lugar, defenderemos la tesis de que ni la teoría de la burocracia de Weber es necesariamente reductible a una teoría de la organización, como así tampoco la teoría de la organización debería ser reductible a la teoría de la burocracia.

Para comprender la paradoja que atraviesa la teoría de la burocracia es necesario reconocer los supuestos fundamentales desde los cuales Weber intentó definir la unidad de la disciplina sociológica. La ambigüedad en el tratamiento de la burocracia se torna visible si reconocemos los postulados de la sociología comprensiva propuesta por el pensador alemán. Podríamos decir que Weber deja de lado su teoría general acerca de la *acción social*, como objeto central de la sociología, para centrarse en un análisis de la burocracia como una estructura social específica con efectos particulares sobre las creencias, las acciones y la capacidad de organización social.

Weber es considerado el padre fundador de la sociología comprensiva, la cual supone que la sociología debe orientarse al entendimiento de la dimensión de sentido involucrada en los procesos sociales. El sentido es fundamental debido a que es el criterio principal para definir a un tipo particular de acción como lo es la social. “La acción social, por tanto, es una acción en donde el sentido mentado por su sujeto o sujetos está referido a la conducta de otros orientándose por esta en su desarrollo” (Weber, 2004: 5). Partiendo de esta definición es básico, para el sociólogo, acceder al sentido atribuido por los actores; tanto a sus propias acciones como a las acciones de otros. Es tarea de la sociología reconocer los horizontes de sentido dentro de los cuales los sujetos orientan sus conductas. Dentro de este marco es necesario dar cuenta de los motivos, los intereses y los razonamientos de los sujetos para poder acceder interpretativamente a la dimensión del sentido.



De esta manera, Weber se opone a todo intento por explicar a las acciones sociales en los términos de estructuras sociales a las cuales se les atribuyera alguna potencialidad de agencia. Dice Weber:

“Para otros fines de conocimiento o por finalidades prácticas puede ser conveniente y hasta sencillamente inevitable tratar a determinadas formaciones sociales (estado, cooperativas, compañías anónimas, fundaciones) como si fueran individuos. Para la interpretación comprensiva de la sociología, por el contrario, esas formaciones no son otra cosa que desarrollos y entrelazamientos de acciones específicas de personas individuales, ya que tan sólo estas pueden ser sujetas de una acción orientada por su sentido” (2004: 12).

Las acciones sociales pueden hallar sus motivaciones en fines, valores, tradiciones o emociones, debido a esto no pueden comprenderse a partir de la definición de estructuras sociales desde las cuales sería posible desprender motivos y sentidos generalizados.

Lo definitorio de una acción social es su orientación hacia la conducta de otro/s. Ahora bien, de qué manera es posible reconocer sentidos y motivos, que son instancias internas al sujeto, si uno constituye un observador externo. Weber considera esta problemática a la luz del concepto de *relación social*. La relación social es una conducta recíprocamente referida que marca “...la probabilidad de que se actuará socialmente en una forma (con sentido) indicable” (*chance*) (Weber, 2004: 61). De esta manera, es posible reconocer la mayor o menor probabilidad de que tenga lugar una acción con sentido determinado. Aquí se pueden identificar intereses, modas, tradiciones, usos y hábitos, entre otros.

Sin embargo, a Weber le interesa, particularmente, un tipo de motivación específica de la acción y de la relación social; ésta es la ligada a la existencia de un orden legítimo cuya significatividad radica en la atribución de validez que le es reconocida. Cuando un orden aparece como válido para la acción, el mismo se define como un “modelo de conducta”, define lo que debe ser y acarrea algún tipo de prestigio o estatus para aquellos que lo respetan. Para Weber, el reconocimiento de un orden legítimo es una de las causas más probables de la orientación de las acciones.

A una orden se le puede atribuir validez legítima por medio de la tradición, la creencia afectiva, la creencia racional con arreglo a valores o la legalidad de lo



estatuído positivamente. A la sociología le corresponde reconocer estos órdenes a través de las atribuciones de sentido generada por los actores. Más allá de la alta variabilidad de órdenes posiblemente identificables, Weber reconoce para la sociedad moderna que “La forma de legitimidad (...) más corriente consiste en la creencia en la legalidad: la obediencia a principios jurídicos positivos estatuidos según el procedimiento usual y formalmente correcto” (2004: 30). Si bien esta forma de validación de un ordenamiento social ya se encontraba presente en sociedades anteriores a la moderna², es en la actualidad que adquiere un mayor protagonismo. Es en la dominación burocrática en donde se va a presentar con toda su radicalidad.

Antes de entrar en el tema de la burocracia, resumamos las premisas centrales de la propuesta analítica de Weber para la sociología. Weber concibe que el objeto de estudio de la sociología son las acciones sociales, éstas son susceptibles de ser identificadas por sus atribuciones de sentido ligadas a las conductas o acciones de otros. En esta dirección, la posibilidad de entender a las acciones radica en la capacidad para identificar sus motivaciones (causas). Dichas motivaciones pueden ser de lo más variadas, sin embargo, a Weber le interesan, especialmente, aquellas motivaciones más probables de ocurrir, dicha probabilidad estará dada en la validez y legitimidad de determinados órdenes sociales que por medio del prestigio que acarrearán aparecen como motivaciones con mayor posibilidad de ser reconocidas en la explicación de las acciones sociales. Bajo estos supuestos, Weber emprenderá su análisis de la dominación; dentro del cual se encuentra su interés por la burocracia.

Weber define a la burocracia en sus análisis acerca de la dominación. En éstos, la burocracia aparece como una especificación particular del tipo de *dominación legal-racional*. Según Weber, la dominación es “...la probabilidad de encontrar obediencia dentro de un grupo determinado para mandatos específicos” (2004: 170). Es decir, la dominación es un tipo de relación social ligada a la pretensión de encontrar aceptación para mandatos y regulaciones particulares. En esta definición, Weber es consecuente con sus principios teórico-metodológicos y reconoce que la factibilidad



de la dominación descansa o requiere de un “mínimo de voluntad de obediencia”, sin ella no es posible ninguna relación de autoridad. En otros términos, la acción social de aquellos que obedecen debe reconocer algún sentido e interés para obedecer. No obstante, para la dominación, considera Weber, no son suficientes los motivos reconocidos para la acción social (afecto, valores, tradición, costumbre, fines, etc.), sino que aquí es particularmente relevante la legitimidad de un ordenamiento; es decir, *la creencia en su validez*.

“La dominación, o sea la probabilidad de hallar obediencia a un mandato determinado, puede fundarse en diversos motivos: puede depender directamente de una constelación de intereses, o sea de consideraciones utilitarias de ventajas e inconvenientes por parte del que obedece; o puede depender también de una costumbre, de la ciega habituación a un comportamiento inveterado, o puede fundarse, por fin, en el puro afecto, en la manera de inclinación personal del súbdito. Sin embargo, la dominación que sólo se fundara en tales motivos sería relativamente inestable. En las relaciones, entre dominantes y dominados, en cambio, la dominación suele apoyarse interiormente en motivos jurídicos, en motivos de su legitimidad, de tal manera que la conmoción de esa creencia en la legitimidad suele, por lo regular, acarrear graves consecuencias” (Weber, 2004: 706-707).

Para que la dominación, como forma de relación social, sea posible, es necesario que exista algún tipo de creencia ligada a la legitimidad de determinada pretensión u ordenamiento.

Weber reconoce tres fuentes de legitimación o motivos de legitimidad, que dan lugar a tres tipos de dominación. Éstos son, la legitimación basada en: 1) *criterios racionales* “... que descansan en la creencia de la legalidad de ordenaciones estatuidas y de los derechos de mando de los llamados por esas ordenaciones a generar autoridad” (Weber, 2004: 172); 2) *las tradiciones* ligadas a las creencias cotidianas que sirvieron durante varias generaciones; y 3) *el carisma* orientado por la santidad y ejemplaridad de las personas y de las ordenaciones por ellos definidas o profesadas. De aquí se desprende la tipología clásica de los tres tipos ideales de dominación: la *dominación legal*, la *dominación tradicional* y la *dominación carismática*. Aquí nos centraremos sólo en la legal, ya que la dominación burocrática constituye una especificación de este tipo.

La dominación legal es aquella en donde la legitimidad de la autoridad se reconoce en las ordenaciones impersonales formalmente estatuidas. Weber



sostiene que el tipo más puro de dominación legal es aquella involucrada en la administración burocrática moderna. La dominación legal descansa en la validez del conjunto de las siguientes ideas que expresamos de un modo resumido:

- Todo derecho puede ser estatuido de un modo racional con arreglo a fines o a valores con la pretensión de ser respetado por los miembros de una asociación o por aquellos vinculados a ella.
- Todo derecho es un cosmos de reglas abstractas que se aplican a casos concretos.
- Aquel que manda lo hace en virtud de un ordenamiento impersonal.
- El que obedece sólo lo hace en cuanto miembro de una asociación
- No se obedece a una persona sino a un orden impersonal.
- Existe una jerarquía administrativa.
- Se reconoce la validez de reglas técnicas y normativas.
- Existe un principio de separación plena entre aquellos que administran y los medios de administración y producción.
- No existe apropiación de cargos por parte de quien los ejerce.
- Rige el principio administrativo de atenerse al expediente.

La dominación burocrática se sustenta plenamente en estos principios. Lo fundamental es que en este tipo de dominación no se obedece a una persona sino a un conjunto de reglas estatuidas y que son aplicadas a todos los involucrados de igual manera. La legitimidad de este ordenamiento, es decir, la validez del mismo, descansa en la nivelación de aquel que obedece y de aquel que domina, al orientarse por principios abstractos, generales, objetivos y universales. Por otra parte, la dominación de la impersonalidad formalista elimina privilegios o prejuicios personales ligados a sentimientos o arbitrariedades³. En estas ideas descansa el espíritu de la dominación burocrática y sus posibilidades de convertirse en una motivación válida para la dominación (*la aceptación por parte de aquellos que obedecen*).



Retomando la concepción de sociología como disciplina orientada hacia la comprensión del sentido de la acción social, la burocracia es interpretada como aquel orden legítimo que otorga una motivación específica para la acción, fundamentada en el carácter “racional”, “objetivo” y “universal” de sus ordenamientos. En estas dimensiones radica la posibilidad de aceptación voluntaria de este régimen de dominación. No obstante, estas ideas se encuentran de un modo bastante ambiguo en el análisis de la burocracia desarrollado por Weber. En éstos existe una tendencia a dejar de considerar a la burocracia como una orientación significativa de la acción social ligada a la dominación para pasar a entenderla como una estructura administrativa independiente de las atribuciones de sentido.

Lo que nos interesa mostrar es el distanciamiento que Weber produce en relación con lo anteriormente descrito. La contradicción comienza a aparecer cuando se tornan indiferentes el análisis de las pretensiones de legitimidad ligadas a una forma de dominación, y la pregunta por las condiciones de la dominación efectiva (la obediencia de aquellos sobre quienes se ejerce). De este modo, la pregunta por la *probabilidad* de lograr obediencia se deja de lado, y se pasa a preguntar por la dominación “eficaz”.

La definición de dominación que arriba hemos citado no demanda por parte del investigador la necesidad de reconocer efectos o resultados externos de un modo de dominación, es decir, el cumplimiento efectivo o no de un mandato. Es la aceptación de un ordenamiento como válido lo que debe interesar al sociólogo. Así, lo que interesa al estudioso de la dominación son los fundamentos en donde descansa su validez y su probabilidad de lograr aceptación; no el cumplimiento efectivo de una orden o regulación. En conexión con esto Weber manifiesta claramente:

“Lo importante para nosotros es sólo esto: que tras cada acto de un gobierno auténticamente burocrático existe en principio, un sistema de *motivos* racionalmente discutibles, es decir, una subsunción bajo normas o un examen de fines y medios” (2005: 735).



Es así como Weber reconoce que el análisis de la dominación tiene que ver con los motivos de la acción y no con sus efectos⁴. Sin embargo, Weber sostiene contradictoriamente:

“[Pero con todas las estructuras de autoridad, la obediencia del gobernado depende sobre todo de la existencia de un staff administrativo y de su continua operación para mantener el orden y reforzar la sumisión a una regla. El término organización significa garantizar el patrón de conducta que realiza la estructura de autoridad.]” (1969: 14)⁵.

Aquí, el eje del interés sociológico en relación a la dominación es desplazado hacia la eficacia de una estructura organizativa. No es que esto no constituya un objeto pertinente de indagación, sino que se encuentra por fuera de las posibilidades analíticas de una sociología comprensiva.

De esta manera, Weber comienza a considerar a la dominación burocrática como indisociable del tipo de administración al que esta forma daría lugar. Por ejemplo, Weber dice: “El tipo más puro de dominación legal es aquel que se ejerce por medio de un cuadro administrativo burocrático” (2004: 175); o también, “La burocracia constituye el tipo técnicamente más puro de la dominación legal” (2004: 708). En estas dos citas, Weber utiliza a la burocracia para describir a un modo de administración, a una “técnica”. La burocracia se deja de concebir como una pretensión ligada a la probabilidad de ejercer una dominación legítima. Adicionalmente, cuando Weber (2004) aclara, repetidas veces, que ninguna dominación puede ser exclusivamente burocrática, confunde un fundamento de legitimidad con un tipo de estructura social que existiría con una independencia relativa a los juicios y descripciones de aquellos que interpretan el mundo social en estos términos.

Es totalmente esperable que Weber haya tenido que reconocer que es imposible encontrar un arreglo administrativo “totalmente burocrático”, pero la razón de esto, no tiene que ver con la premisa metodológica de que la dominación burocrática sea un *tipo ideal puro de dominación*⁶ para el cual no existiría plena correspondencia empírica, sino que radica en una ambivalencia teórica entre burocracia y organización. Para decirlo más sencillamente, si reconocemos a la burocracia como un modo de dominación racional y legítimo, entonces resulta poco



claro por qué razón esto debería vincularse a la descripción de un entramado organizacional. Esto sólo es comprensible si se empieza a reconocer a la burocracia como una forma administrativa.

Esta contradicción torna comprensible el hecho de que Weber desarrolle extensas caracterizaciones de las estructuras organizativas aparentemente ligadas a la dominación burocrática. En efecto, Weber (2004) propone que bajo esta forma de dominación, la totalidad del cuadro administrativo se compone de funcionarios individuales, los cuales son: personalmente libres y se deben a los deberes objetivos de su cargo, pertenecen a una jerarquía administrativa rigurosa, tienen competencias rigurosamente fijadas, se vinculan con una colectividad por medio de un contrato, su calificación profesional es un criterio de diferenciación, se encuentran retribuidos por medio de dinero, ejercen su cargo como única y principal profesión, trabajan en completa separación de los medios administrativos y se encuentran sometidos a una vigorosa disciplina y vigilancia administrativa. En relación a las posibilidades de aplicación de este orden, dice Weber: “Este orden puede, en principio, aplicarse igualmente a establecimientos económicos, caritativos o cualquiera otros de carácter privado que persigan fines materiales o ideales, y asociaciones políticas o hierocráticas...” (2004: 176). De lo que se está hablando aquí, ya no es de un modo de dominación o de una acción social, sino de un modo de administración específico. Más contundentemente, Weber plantea:

“La administración burocrática pura (...) atendida al expediente, es a tenor de toda experiencia la forma más racional de ejercerse dominación; y lo es en los sentidos siguientes: en precisión, continuidad, disciplina, rigor y confianza; calculabilidad, por tanto, para el soberano y los interesados; intensidad y extensión en el servicio; aplicabilidad formalmente universal a toda suerte de tareas; y susceptibilidad técnica de perfección para alcanzar el óptimo de sus resultados” (2004: 178).

La evaluación de la efectividad de los modos de dominación es algo que Weber condena en su propuesta teórica, sin embargo, en el análisis de la burocracia su análisis describe las capacidades de este modelo de gestión. ¿Por qué esta sería la forma más eficaz (¿racional?) de ejercicio de dominación?, es una pregunta que no debería tener sentido en el marco de una teoría comprensiva de la acción social



ya que lo importante, para el sociólogo, sería atender a las condiciones que vuelven más probable o aceptable una relación social de dominación.

Es válido aclarar que no estamos sosteniendo que Weber haya defendido el modo de dominación burocrática, de hecho Weber también analiza algunas consecuencias paradójicas del modelo de dominación burocrática. Por ejemplo, sostiene Weber:

“El espíritu normal de la burocracia racional, hablando en términos generales, es el siguiente: 1) Formalismo, exigido ante todo para garantizar las oportunidades-probabilidades-personales de vida de los interesados, cualquiera que sea su clase (...). En contradicción aparente y en parte real con esta tendencia de esa clase de intereses está la 2) inclinación de los burócratas a llevar a cabo sus tareas administrativas de acuerdo con criterios utilitario-materiales en servicio de los dominados, hechos felices de esta suerte. Sólo que este utilitarismo material suele manifestarse revestido con la exigencia de los correspondientes reglamentos-por su parte: formales de nuevo y en la mayoría de los casos tratados de modo formalista” (2004: 180).

Lo que estamos reconociendo es que la evaluación de los efectos de un orden de legitimidad no se encuentra contemplado en las premisas sociológicas definidas por el pensador alemán. Para el sociólogo todos los órdenes de legitimación se presentan como razonables, justificables y efectivos en tanto dan sentido a una acción social, y para el caso de la dominación, hacen de la obediencia algo probable.

Otro problema resulta del hecho de que Weber (2004; 1964) sostenga la hipótesis de que el desarrollo de la burocracia dependa de su superioridad técnica. “La razón decisiva que explica el progreso de la organización burocrática ha sido siempre su superioridad técnica sobre cualquier otra organización” (Weber, 2004: 730)⁷. Nuevamente, se cae en una concepción de burocracia como si fuera sinónimo de organización u administración⁸. Consideramos que una semántica de dominación legítima no se puede desarrollar debido a las virtudes que ella misma reconoce acerca de sí. De este modo, definir al progreso de la burocracia por su “superioridad técnica”, no sólo es una tautología, sino que también es contraria a los supuestos de una sociología orientada a la comprensión del sentido.

En resumen, en el planteo de Weber las diferencias entre burocracia y organización se presentan como borrosas y poco claras, en parte debido a que la primera es entendida a partir de la caracterización de un sistema administrativo que



le es solidario y que constituye una instrumentación objetiva de las premisas de dominación burocrática. En este movimiento, Weber se distancia de los presupuestos teóricos, metodológicos y epistemológicos resumidos en las primeras páginas de *Economía y Sociedad*. Esta segunda interpretación de la burocracia aparece, por causa de esto, como más débilmente fundamentada, aunque no por esto haya aparecido como menos atractiva y menos revisitada.

La sociología de las organizaciones resuelve esta ambigüedad del planteamiento weberiano sobre la burocracia a favor de la segunda alternativa presentada, es decir, aquella que privilegia la comprensión administrativa de la dominación burocrática, y que indiferencia organización y burocracia⁹. La sociología de las organizaciones nace, principalmente, en los Estados Unidos alrededor de la década del '50 (Mayntz, 1977). Las razones de esto radican en que es en este país en donde las teorías de la administración y de la organización industrial venían desarrollándose desde la década del '30 como un intento por problematizar los postulados especulativos generados a principios de siglo por algunos ingenieros industriales y administradores de fábrica que habían intentado sistematizar sus ideas y experiencias acerca de la "buena administración" (Bendix, 1966). En este contexto, la teoría de la organización se fue definiendo como un campo disciplinar autónomo en la academia norteamericana, cuyo objetivo era producir conocimiento científico sobre el mundo organizacional (Simon, 1964).

Uno de los principales interlocutores de esta teoría organizacional fue Weber y su concepción de la burocracia (March y Simon, 1961). Se considera al sociólogo alemán de principios de siglo como una referencia central para la reflexión acerca de las organizaciones modernas. De alguna manera, los estudios de sociología de la dominación ligados a la burocracia son interpretados como descripciones más o menos adecuadas de la realidad administrativa de las organizaciones y por tanto, de cuestiones que deben ser tenidas en cuenta para la toma de decisiones (Barnard, 1969; Simon, 1964)¹⁰.



En este contexto, la sociología de las organizaciones aparece como un intento por dar cuenta de los efectos sociales de las mismas. Dichos efectos eran obviados por la teoría organizacional que se había enfocado, básicamente, en la comprensión de los procesos de toma de decisión organizacional y sus limitaciones. La sociología de las organizaciones va a interesarse, en cambio, por los efectos sociales de las organizaciones (sus funciones manifiestas y latentes, sus efectos sobre los individuos, sus vinculaciones con la democracia, entre otras; Scott, 1998). Más allá de la diversidad de intereses y de problemáticas sociales a las que buscó atender la sociología de las organizaciones, nos interesa mostrar cómo los supuestos de la interpretación estructural de la burocracia ligados a la propuesta weberiana se establecieron en criterios válidos para definir al objeto “*organización*”.

La indiferenciación entre organización y burocracia llevó a que se concibiese a esta última como una respuesta adecuada (e históricamente disponible) para responder a la pregunta por las condiciones de posibilidad del orden organizacional. Dos supuestos heredados de la burocracia weberiana van a tener un lugar preponderante en la constitución de la sociología de las organizaciones, éstos son: la racionalidad y la identidad específicamente moderna de este tipo de ámbitos sociales¹¹. Desde la perspectiva de estas premisas fue posible pensar un orden organizacional que habilitó la formación de una sub-disciplina sociológica.

Parsons propone, por ejemplo, [...una organización refiere a un tipo de colectividad general que ha asumido un importante lugar en las sociedades industriales-el tipo al cual el término burocracia es más frecuentemente aplicado] (1969: 32)¹². Parsons, además de dar cuenta de la pertinencia de la burocracia para pensar el objeto organizacional, está reconociendo la frecuencia con la que el término burocracia es aplicado al estudio de las organizaciones, es decir, nos da un indicio de que la burocracia constituye un criterio útil desde el cual tematizar realidades organizacionales. Merton, por su parte, sostiene [El tipo ideal de esta organización formal es la burocracia y, en muchos aspectos, el análisis clásico de la burocracia es el de Max Weber] (1969: 48)¹³. Aquí, la organización es presentada bajo el tipo ideal de burocracia, como si el análisis de la burocracia desembocara naturalmente en una conceptualización de las organizaciones formales. Gouldner,



otro clásico sociólogo organizacional, considera [Para Weber la burocracia era una de las formas más características de la administración en la sociedad moderna] (1954: 19)¹⁴.

Una de las consecuencias de esta subordinación, o mejor podríamos hablar de igualación conceptual, tiene que ver con el reconocimiento de la racionalidad formal constitutiva de las organizaciones. La dimensión racional de la dominación burocrática ligada a las motivaciones para la aceptación de un ordenamiento social, se traduce en un criterio para definir a las organizaciones. Así, la posibilidad de instituir un orden formal desde el cual sea posible articular grupos, recursos y fines, de un modo reflexivo se constituirá en la base desde la cual diferenciar a estas formaciones sociales. Esto se puede observar en algunas de las definiciones propuestas de *organización*:

“Las organizaciones son unidades sociales deliberadamente construidas o mantenidas para alcanzar fines específicos (...)”. (Etzioni, 1975: 4)

“[El criterio definitivo de una organización formal-o de una organización, para resumir-es la existencia de procedimientos para movilizar y coordinar los esfuerzos de varios, frecuentemente especializados, subgrupos para perseguir objetivos conjuntos]”.¹⁵ (Blau, 1974: 29).

“[Una organización formal es la expresión estructural de la acción racional]”.¹⁶ (Selznick, 1948: 20)

“[Una organización, entonces, deberá ser analizada como un especial tipo de sistema social organizado alrededor de la primacía del interés por alcanzar un tipo particular de objetivo sistémico]”.¹⁷ (Parsons, 1969: 35)

“Común a todas las organizaciones es, en primer lugar, que se trata de formaciones sociales de totalidades articuladas con un círculo precisable de miembros y una diferenciación interna de funciones. En segundo lugar, tienen en común el estar orientadas de una manera consciente hacia fines y objetivos específicos. En tercer lugar, tienen en común el estar configuradas racionalmente, al menos en su intención, con vistas al cumplimiento de estos fines u objetivos. En la medida en que se cumplan con estas características de la definición, es decir, el tratarse de formaciones sociales, estar orientadas hacia fines específicos y ser entes organizados, puede hablarse de una organización.” (Mayntz, 1977: 47).

A riesgo de exagerar con la cantidad de citas, nos interesa mostrar como en todas ellas las organizaciones aparecen como instrumentos orientados al logro de finalidades y objetivos específicos. La racionalidad y la reflexividad en la que se establece esta vinculación son determinantes para definir a las organizaciones. Para Weber (2004), la dominación racional-legal, de la cual la dominación burocrática es su forma más pura, se basa en la probabilidad de lograr la aceptación de un

ordenamiento o mandato en función de su carácter de medio técnico-formal (objetivo) para el logro de fines. Esta idea es traslapada naturalmente a la definición de las organizaciones. Lo que en principio es para Weber un criterio de legitimación y de validez para la dominación, es tomado por la sociología como una descripción de un tipo de arreglo social particular.

Este primer supuesto definido por la sociología de las organizaciones tiene, evidentemente, consecuencias que trascienden la proposición de una definición. Pensar en las organizaciones como sistemas caracterizados por la racionalidad y la estructuración burocrática, lleva a que todo análisis de las mismas deba reconocer a estas dimensiones como relevantes en las indagaciones por los fenómenos organizacionales. Resulta curioso, en este sentido, que una preocupación permanente de la sociología de las organizaciones hayan sido cuestiones vinculadas a la efectividad y eficiencia organizacional (aunque, claro, no desde la perspectiva gerencial o administrativa, sino desde una preocupación “social”). El interés sociológico en estas instituciones tendrá que ver con el análisis de las distancias mayores o menores en relación a los parámetros de racionalidad con los cuales estas mismas agrupaciones son definidas¹⁸.

Si bien se ha reconocido con frecuencia (y podríamos decir, unánimemente) que las organizaciones no pueden ser reducidas a las premisas de racionalidad, en el sentido de que involucran diversos grupos con intereses y objetivos distintos, y hasta, en muchos casos, en contradicción, el eje del análisis radica en dar cuenta cómo esto último afecta en mayor o menor medida a las pretensiones de racionalidad. Surge la paradoja de que la crítica de la falta de racionalidad de las organizaciones, restituye la idea de que estas instituciones deberían ser racionales, aunque de hecho no lo sean. No estamos concibiendo que las organizaciones se sigan pensando como “sistemas racionales” (Scott, 1998), sino que estamos hablando de una premisa que por su afirmación o por su negación ha constituido el núcleo desde el cual se han reconocido las condiciones de posibilidad de un objeto de indagación sociológica.

En conexión con esto, se han cuestionado algunas limitaciones de la perspectiva weberiana sobre la burocracia. En primer lugar, se reconoce que la



eficiencia que Weber asignaba a esta estructura organizacional burocrática es discutible. Merton considera que, “[En su discusión, Weber esta casi exclusivamente preocupado con lo que la estructura burocrática logra: precisión, confiabilidad, eficiencia. Esta misma estructura puede ser examinada desde otra perspectiva de un modo totalmente distinto]” (1969: 51)¹⁹. Esto implica que la estructura burocrática que promete eficiencia y eficacia requiere de un alto grado de conformidad por parte de sus miembros, de lo contrario la eficiencia de las estructuras organizacionales será algo relativo según quién observe y cómo se conciban esas estructuras. Gouldner observa, en este sentido, que la efectividad burocrática depende de cómo se establezcan las reglas y los ordenamientos organizacionales, esto afecta directamente la posibilidad de éxito de los arreglos organizacionales: “[...Weber no reconoce la posibilidad de que la efectividad burocrática, u otra de sus características, pueda variar con la manera en que las reglas son iniciadas, tanto por imposición como por acuerdo]” (1954: 20)²⁰. Perrow (1974) también discute la efectividad del modelo burocrático definido por Weber, pero no tanto porque se considere inadecuado a determinados contextos organizacionales, sino porque el mismo no ha sido aplicado con la suficiente radicalidad.

En segundo lugar, se cuestiona el hecho de que Weber no haya reconocido la pluralidad de grupos con intereses y perspectivas distintas que constituyen una organización. Puntualmente, se habla de que existe un conflicto entre grupos primarios ligados a los vínculos personales y grupos secundarios ligados a las orientaciones formales propias de toda organización. “[El conflicto dentro de una estructura burocrática aparece desde situaciones inversas, es decir, cuando relaciones personalizadas son sustituidas por estructuras de relaciones impersonales]” (Merton, 1969: 57)²¹. Esto llevó a distinguir entre organización formal y organización informal.

“...organización generalmente se refiere al esquema de organización designado por la administración: el planeo de la división del trabajo y el poder de control, las reglas y los reglamentos acerca de los salarios, sanciones, control de calidad, etc. Organización informal se refiere o bien a las relaciones sociales que se desarrollaban entre los ejecutivos y los obreros por encima de las formales establecidas por la dirección” (Etzioni, 1969a: 73).



Adicionalmente, se critica que Weber no haya dado cuenta de que los fines de los diferentes grupos y estratos al interior de la organización son distintos. “[Weber tendía a asumir que los fines de diferentes estratos dentro de la burocracia eran idénticos, o al menos bastante similares, y así no estaba obligado a distinguirlos uno de otros]” (Gouldner, 1954: 20)²².

En todos estos cuestionamientos a la teoría de la burocracia, por parte de sociólogos organizacionales, se está entendiendo a la misma como una estructura administrativa. Se discute la teoría de la burocracia como si constituyera una descripción de procesos organizacionales. Los distanciamientos con respecto al modelo racional constituyen una evidencia para pensar que la descripción weberiana es entendida en términos objetivos, como una descripción de una estructura social. Se parte de que el modelo definido por Weber entra en contradicción con las realidades empíricas de la vida organizacional, cuando la finalidad primaria del análisis weberiano es discutir un orden de legitimación.

Adicionalmente, nos gustaría mostrar que la idea de racionalidad también se reproduce en algunas de las pocas teorizaciones sociológicas contemporáneas acerca de las organizaciones. Por ejemplo, en el planteo de Luhmann, quien es, probablemente, uno de los pocos sociólogos contemporáneos que se ha dedicado a una reformulación en profundidad de la teoría sociológica sobre las organizaciones. Luhmann (1997) propone un cuestionamiento directo a la teorización de las organizaciones como sistemas racionales, es decir, como medios orientados al logro de fines. En oposición a esto, Luhmann, propone una definición de organización más acotada y desprovista de presuposiciones normativas: “Los sistemas organizacionales son sistemas sociales constituidos por decisiones que atan decisiones mutuamente entre sí...” (1997: 14)²³. Luhmann (1997) considera que las organizaciones son sistemas operativamente cerrados que operan en el entramado recursivo de operaciones de decisión. Para la tematización del presupuesto de racionalidad, esto implica que las organizaciones no se orientan por una racionalidad global que se encuentra por fuera del sistema (fines) o por las decisiones de algún segmento de la organización (objetivos). Las organizaciones son sistemas de decisión se encadenan con decisiones anteriores y posteriores, las



cuales buscan descargarse mutuamente entre sí. Luhmann (1997; 2010b) habla aquí de absorción de incertidumbre y de reducción de complejidad. En este sentido, dice Luhmann (1997), si hay racionalidad en las organizaciones es una “racionalidad de conexión” (podríamos decir, una racionalidad sistémica).

De esta manera, Luhmann (1997) considera que no hay que analizar distanciamientos en relación a las premisas burocráticas, sino que es más preciso cuestionar a la razón burocrática misma. Así, el sociólogo alemán menciona que no hay decisiones óptimas, sino que existen decisiones más o menos satisfactorias. Lo central es que las decisiones como instancias operativas centrales de las organizaciones, mantengan la diferencia sistema/entorno, y por lo tanto, la unidad del sistema. En relación al supuesto que venimos discutiendo en la sociología de las organizaciones, consideramos que la propuesta sistémica de Luhmann, no aporta diferencias sustantivas, en el sentido de que se sigue operando con un presupuesto (aunque reducido) de racionalidad como constitutivo de las organizaciones.

Lo anterior se observa, en primer lugar, en el hecho de que Luhmann desarrolla un concepto de racionalidad sistémica, hecho que no aporta nuevos criterios para pensar en la unidad del objeto organizacional, en tanto sigue dependiendo de una conceptualización sustantiva de la racionalidad (decisiones satisfactorias, reducción de complejidad, absorción de incertidumbre, etc.). Luhmann no cuestiona a la racionalidad en sí, sino a una concepción de ella aplicada a las organizaciones. En segundo lugar, resulta sumamente curioso que Luhmann desarrolle una sociología de las organizaciones a partir de una crítica a la “razón burocrática”. Al igual que la sociología de las organizaciones más clásica, lo que Luhmann asume es que organizaciones y burocracia son dos fenómenos que se encuentran casi indiferenciados. En otros términos, se entiende que para reformular la teoría de las organizaciones es necesario reformular la teoría de la burocracia. Situación que demuestra la superposición existente entre estos dos fenómenos sociológicos.

Con este ejemplo de una teoría sociológica contemporánea queremos dar cuenta de la centralidad del presupuesto de racionalidad para la tematización de la unidad del objeto organizacional. Lo que encontramos es una especie de sentido



común sociológico para la reflexión acerca de las organizaciones que, de una manera u otra, ata la definición del objeto a un supuesto de racionalidad presunta de estos ámbitos²⁴.

Un segundo supuesto que encontramos en la sociología de las organizaciones remite a lo que de un modo provisional podríamos referir con las palabras *unidad-identidad* de estos sistemas sociales. Queremos decir con esto que más allá de la diversidad teórica al interior de la sociología de las organizaciones, algo que se da por supuesto es que las organizaciones constituyen unidades de análisis y de observación específicas. Veremos que esto se vincula con la aparente *modernidad-exclusividad* de estos sistemas sociales, lo que vuelve al objeto organizacional como no reductible a condiciones sociales que no fueran específicamente modernas. Esto remite a una interpretación particular de la teoría de la burocracia, en donde se tiende a observar a la misma como específicamente moderna, aunque, como vimos, Weber reconozca sistemas de dominación burocráticos en formaciones sociales previas a la modernidad.

En este sentido, Etzioni menciona: “[Las organizaciones complejas constituyen uno de los elementos más importantes que hacen a la red social de las sociedades modernas]” (1969: VII)²⁵. Parsons, por su parte, reconoce que: “[Las sociedades primitivas en tanto son autosuficientes en términos económicos como en otros sentidos, generalmente, no poseen organizaciones diferenciadas en nuestro actual sentido]” (1969: 34)²⁶. Es así como las organizaciones van a ser pensadas como elementos constitutivos de la sociedad moderna y como consecuencia de sus principales características. En este preciso sentido, Scott sostiene que:

“[Las organizaciones en la forma en que las conocemos emergieron en el siglo XIX en Europa y América, durante un período de expansión ocasionado por la revolución industrial. No sólo las organizaciones rápidamente incrementaron su número y rango de aplicaciones, sino que ellas también se adaptaron a las transformaciones estructurales de los lazos sociales basados en formas comunales como los lazos de parentesco o personales, a formas de lazos sociales asociativas fundadas en arreglos contractuales entre individuos que no poseían otros lazos más que el deseo de perseguir intereses compartidos o fines]” (1998: 4)²⁷.



Más allá de que lo que se presente sea un intento por especificar el objeto organización, lo que se pone en juego es una premisa a partir de la cual analizar e investigar organizaciones. Siendo las organizaciones formaciones específicamente modernas, las mismas no podrían ser analizadas desde dimensiones sociológicas que pertenecieran a formaciones sociales no modernas. Las organizaciones sólo son posibles de ser entendidas desde las lógicas de la división del trabajo, la difusión del derecho y el desarrollo de la ciencia (Mayntz, 1977; Luhmann, 1997)²⁸.

Aquí podemos establecer un contrapunto con los análisis sobre la burocracia propuestos por Weber. Si se considera que la burocracia es la dimensión central para dar cuenta de las condiciones de posibilidad del orden organizacional, entonces, deberíamos entender a ésta como una propiedad de la sociedad moderna. No obstante, esto no es del todo cierto. Es verdad que Weber reconoce que la burocracia es constitutiva de la sociedad moderna, sin embargo, su mayor presencia no la hace privativa de la modernidad. De hecho, Weber observa al *etos* burocrático en sociedades primitivas²⁹. Así, la afirmación sostenida por Etzioni (1975) de que con anterioridad a la sociedad moderna había habido organizaciones pero no bajo los principios burocráticos podría ser entendida como que con anterioridad a las organizaciones modernas no había habido burocracia. Weber, en cambio, hubiera notado lo contrario, es decir, que con anterioridad a la sociedad moderna había burocracia pero no, quizás, organizaciones. Debemos aclarar que no estamos problematizando el hecho de que las organizaciones no sean formaciones sociales propias de la modernidad, sino que estamos marcando que si éstas se definen prioritariamente desde los principios de la burocracia, esto no constituye una dimensión específicamente moderna y, por lo tanto, identitaria para estos objetos.

De la conceptualización de las organizaciones como instituciones propiamente modernas, se desprende el hecho de que las organizaciones sean consideradas como “unidades sociales” diferenciables y con propiedades irreductibles. Etzioni plantea que:

“Las organizaciones en cuanto unidades sociales que sirven a finalidades específicas son unidades sociales artificiales. Están planeadas y estructuradas deliberadamente; revisan constantemente y conscientemente sus actuaciones y se reestructuran a sí mismas de acuerdo con ello. En este sentido, son unidades

diversas de las naturales, como la familia, los grupos étnicos y la comunidad” (1975: 105).

También Luhmann (1998), parte de la premisa de que las organizaciones son un tipo de sistema social diferenciado de otros como lo son el *sistema de la sociedad* y el *sistema de la interacción*. De aquí que las mismas deban ser analizadas y comprendidas desde sus “operaciones constitutivas”.

Las implicancias para la investigación de esta última premisa son significativas. La especificidad de las organizaciones demandaría la desatención a dimensiones que aparentemente ocurren por fuera de las organizaciones. Si bien estas dimensiones podrían ser consideradas, las mismas deberán entenderse en función de las propiedades específicas del sistema organizacional. En este sentido, la pregunta sociológica por las organizaciones no podría involucrar explicaciones que no se impliquen con sus procesos, operaciones o estructuras.

De esta manera, el supuesto de racionalidad y el de especificidad (unidad) de estos sistemas sociales han sido constitutivos para reconocer las condiciones de posibilidad del orden organizacional. La sociología de las organizaciones, a partir de su valoración parcial de la teoría de la burocracia, ha definido un objeto que ha dificultado tanto la comprensión de la teoría de la burocracia weberiana, como la posibilidad de pensar a las organizaciones por fuera de las premisas de la dominación burocrática.

Para finalizar, nos gustaría aventurar algunas observaciones que se desprenden de nuestro análisis con el objeto de nutrir la reflexión acerca de las condiciones de posibilidad del orden organizacional. Reconocemos que esta cuestión no acepta respuestas definitivas, no obstante, en cuanto dimensión central para el desarrollo de un área del conocimiento, es pertinente estimular la emergencia de respuestas alternativas que podrán ser más o menos productivas para el desarrollo futuro de la teoría. Tres perspectivas se abren como corolario de lo dicho.

En primer lugar, se reconoce como pertinente el refuerzo de la distinción burocracia y organización. Consideramos que la igualación de estas categorías ha limitado, por un lado, el desarrollo de la teoría burocrática como un horizonte de legitimación de prácticas sociales y la ha convertido en una calificación (más o



menos positiva o negativa) de la organización social moderna. Por otro lado, la teoría sociológica de las organizaciones se ha visto involucrada en irremediables discusiones acerca de la mayor o menor cercanía de su objeto con las descripciones y los prejuicios ligados a la *burocratización*. La reducción de una categoría a los términos de la otra ha representado una limitación para ambos campos de estudios, impidiendo reconocer las potencialidades analíticas que podría otorgar cada una por separada. No consideramos que estos fenómenos no puedan estar vinculados, sino que estamos condenando su identificación mutua en el nivel teórico.

En segundo lugar, si reconocemos el lado olvidado de la conceptualización de la burocracia de Weber (aquel que se sustenta coherentemente con sus premisas sociológicas generales), es decir, como un orden de legitimación, como una forma de autoridad válida, o como una forma de dominación, se vuelve pertinente preguntar si la “organización” podría constituir o no un orden de legitimación de prácticas y acciones sociales. En otros términos, las organizaciones ¿podrían ser pensadas como horizontes de validación y por tanto, de sentido, en la sociedad moderna? Desde esta posibilidad, sería posible analizar si la *dominación burocrática* se puede ligar con una *dominación organizacional*, o si por el contrario, la *dominación organizacional* puede operar con independencia de la *dominación burocrática*.

Por último, se encuentra la posibilidad de que si las organizaciones no necesariamente se identifican con la dominación burocrática, entonces sea factible reconocer diversos tipos de dominación al interior de las mismas, sin que esto sea evaluado como una consecuencia metodológica de que los tipos ideales no se presenten en un estado puro en la realidad empírica. Esto significa que sería plausible encontrar diversos horizontes de sentido, legitimidad, autoridad y dominación al interior de las organizaciones; sin necesidad de identificar a una organización con un tipo de dominación en particular.

Esperamos que estas reflexiones preliminares constituyan parte de un necesario intento por brindar nuevas respuestas al problema de las condiciones de posibilidad del orden social organizacional.

Referencias bibliográficas

- BARNARD, Chester. (1969). Organizations as Systems of cooperation. En Amitai Etzioni (Edit.), *A Sociological reader on complex organization* (pp.15-19). Estados Unidos: Rinehart and Winston Inc.
- BLAU, Peter. (1974). *On the nature of organizations*. Estados Unidos: John Wiley and Sons Inc.
- BLAU, Peter. (1969). The dynamics of bureaucracy. En Amitai Etzioni (Edit.), *A Sociological reader on complex organizations* (pp. 387-397). Estados Unidos: Rinehart and Winston Inc.
- BURRELL, Gibson. y MORGAN, Gareth. (1979). *Sociological paradigms and organizational analysis*. Londres: Heinemann Books.
- CROZIER, Michel. (1971). *El fenómeno burocrático. Ensayo sobre las tendencias burocráticas de los sistemas de organización modernos y sus relaciones con el sistema social y cultural*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- ETZIONI, Amitai. (1975). *Organizaciones Modernas*. Buenos Aires: Editorial Hispanoamericana.
- ETZIONI, Amitai. (1969a). *A Sociological reader on complex organizations* (second edition). Estados Unidos: Rinehart and Winston Inc.
- ETZIONI, Amitai. (1969b). *A basis for a comparative analysis of complex organizations*. En Amitai Etzioni (Edit.), *A Sociological reader on complex organizations* (pp.59-77). Estados Unidos: Rinehart and Winston Inc.
- GONNET, Juan Pablo. (2011). "Organizaciones y problemas sociales. Una aproximación sistémica". *Revista Íconos-FLACSO*, 41, 137-152.
- GOULDNER, Alvin. (1964). On Weber's analysis of bureaucratic rules. En Robert Merton, Ailsa Gray, Barbara Hockey y Hanan Selvin (Edits.), *Reader in Bureaucracy* (pp.48-51). Estados Unidos: The free press.
- GOULDNER, Alvin. (1954). *Patterns of industrial bureaucracy*. New York: The free press.
- KRIEGER, Mario. (2001). *Sociología de las organizaciones*. San Pablo: Prentice Hall.

- LEFORT, Claude. (1984). ¿Qué es la burocracia? En Oscar Oszlak (Edit.), *Teoría de la burocracia estatal. Enfoques críticos* (pp.17-51). Buenos Aires: Editorial Paidós.
- LUHMANN, Niklas. (2010a). *¿Cómo es posible el orden social?*. México D.F.: Herder.
- LUHMANN, Niklas. (2010b). *Organización y decisión*. México D.F.: Herder.
- LUHMANN, Niklas. (1998). *Sistemas sociales. Lineamientos para una teoría general*. Madrid: Editorial Anthropos-Universidad Iberoamericana.
- LUHMANN, Niklas. (1997). *Organización y Decisión. Autopoiesis y entendimiento comunicativo*. Madrid; México D.F.: Anthropos-Universidad Iberoamericana.
- MARCH, John y SIMON, Herbert. (1961). *Teoría de la organización*. Barcelona: Ediciones Ariel.
- MAYNTZ, Renate. (1977). *Sociología de la organización*. Madrid: Alianza Universidad.
- MERTON, Robert K. (1969). Bureaucratic structure and personality. En Amitai Etzioni (Edit.), *A Sociological reader on complex organizations* (pp. 47-59). Estados Unidos: Rinehart and Winston Inc.
- MORGAN, Gareth. (2006). *Images of organization*. California: Sage Publications.
- PARSONS, Talcott. (1969). *Suggestions for a sociological approach to the theory of organizations*. En Amitai Etzioni (Edit.), *A Sociological reader on complex organizations* (pp.32-47). Estados Unidos: Rinehart and Winston Inc.
- PERROW, Charles. (1974). *Complex organizations. A critical essay*. Illinois: Scott, Foresman and company.
- PFEFFER, Jeffrey. (1992). *Organizaciones y Teoría de las Organizaciones*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- RAY, Larry y REED, Michael. (1994). *Organizing modernity*. Londres: Routledge.
- SCOTT, Richard (1998). *Organizations. Rational, Natural and Open Systems*. New Jersey: Prentice Hall.
- SELZNICK, Philip. (1948). "Foundations of the theory of organization". *American Sociological Review*, 13(1), 25-35.

SIMON, Herbert. (1964). Some further requirements of bureaucratic theory. En Robert Merton, Ailsa Gray, Barbara Hockey y Hanan Selvin (Edits.), Reader in Bureaucracy (pp.51-60). Estados Unidos: The free press.

WEBER, Max. (2004). *Economía y Sociedad*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.

WEBER, Max. (1969). The three types of legitimate rule. En Amitai Etzioni (Edit.), A Sociological reader on complex organizations (pp.6-15). Estados Unidos: Rinehart and Winston Inc.

WEBER, Max. (1964). The presuppositions and causes of Bureaucracy. En Robert Merton, Ailsa Gray, Barbara Hockey y Hanan Selvin (Edits.), Reader in Bureaucracy (pp.60-68). Estados Unidos: The free press.

WEICK, Karl. (1995). *Sensemaking in Organizations*. California: Sage Publications.

Notas

¹ Véase por ejemplo, Burrell y Morgan (1979), Krieger (2001), Morgan (2006), Pfeffer (1992), Scott (1998), entre otros.

² “La creencia en la legalidad de las ordenaciones pautadas llega a tiempos bastante remotos y se encuentran con frecuencia entre los pueblos primitivos; casi siempre, sin embargo, completada por la autoridad de los oráculos” (Weber, 2004: 90).

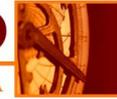
³ En relación a esto, Crozier (1971) observa que la gente cree en la burocracia debido a que la misma otorga independencia; uno no se encuentra a merced de un jefe o de una situación de dependencia personal. La burocracia es una forma de legitimación sustentada en la impersonalidad y por tanto, en la posibilidad de evitar las tensiones ligadas a las relaciones cara a cara. (p. 82 y ss.)

⁴ Efectos que por su parte, sólo podrían analizarse al interior de órdenes específicos de legitimación.

⁵ “But with all structures of authority the obedient of the governed as stable conditions depends above all on the availability of fan administrative staff and especially its continuous operation to maintain order and enforce submission to the rule (...). The term organization means to guarantee the pattern of conduct which realizes the structure of authority.” Esta traducción como todas las de este trabajo son propias.

⁶ Es decir, no tiene que ver con que los tipos ideales sean construcciones mentales no identificables en la realidad. El problema que detectamos aquí es conceptual; un fenómeno (la dominación burocrática) es analizado en los términos de otro (la administración).

⁷ Otras citas son indicativas de este punto: “Un mecanismo burocrático perfectamente desarrollado actúa con relación a las demás organizaciones de la misma forma que las máquinas con relación a los métodos no mecánicos de fabricación” (Weber, 2004: 730). “La precisión, la rapidez, la univocidad, la oficialidad, la continuidad, la discreción, la uniformidad, la rigurosa subordinación, el ahorro de fricciones y de costas objetivas y personales, son infinitamente mayores en una administración severamente burocrática, (...) que en todas las demás organizaciones de tipo colegial, honorífico o auxiliar” (Weber, 2004: 731).



⁸ En una dirección similar en relación a este punto, Blau (1969) cuestiona una cierta indefinición entre entender a la burocracia como un mecanismo de administración eficiente y una forma de organización social. "Both these criteria cannot be part of the definition, since the relationship between the attributes of a social institution and its consequences is a question for empirical verification and not a matter of definition. Weber's discussion may be interpreted in one of two ways. Either he defined bureaucracy by specifying formal characteristics and hypothesized its superior operating efficiency; or he intended to define it as any administrative apparatus that maximizes efficiency and advanced hypothesis about organizational attributes that would typically have this effect" (Blau, 1969: 388).

⁹ Aunque no sólo la sociología ha asumido esto. Lefort (1984), en un ensayo en donde sistematiza diversas interpretaciones sobre la burocracia, considera que la particularidad de la propuesta weberiana es entender a la misma como organización. "Weber sólo se ocupa de la burocracia como tipo de organización social" (Lefort, 1984: 27).

¹⁰ Hecho que se presenta como curioso porque en Alemania no había habido continuadores de la aparente teoría organizacional sugerida en los escritos de Weber (Mayntz, 1977).

¹¹ Es posible que desde algunos planteos teóricos se recale más en una de estas premisas que en otras. No obstante, como veremos estas premisas tienen una vinculación latente, que las vuelve indisociables para pensar la especificidad del fenómeno organizacional. Por ejemplo, un planteo radical en relación a la teoría de las organizaciones es el de Weick (1995) quien concibe que no existen organizaciones sino actos complejos de organizar (organizing), no obstante, se puede leer en su propuesta: "...organizational life is a fair game for continual negotiations, controlled information processing, and mindful attention and how much needs to be reaccomplished and pervasive is the need for accounting, justification, and rationalizing. The only thing people do not do is take things for granted, which is what they spend most of their time doing everywhere else" (Weick, 1995: 63).

¹² "...organization (...) refers to a broad type of collectively which has assumed a particularly important place in modern industrial societies-the type to which the term Bureaucracy is most often applied."

¹³ "The ideal type of such a formal organization is bureaucracy and, in many respects, the classical analysis of bureaucracy is that by Max Weber".

¹⁴ "To Weber bureaucracy was one of the characteristic and ubiquitous forms of administration in modern society". Podemos mencionar también, el clásico texto sobre el fenómeno burocrático de Crozier en donde señala que la perspectiva weberiana define a la burocracia como: "...la racionalización de las actividades colectivas, manifiesta entre otras cosas en la concentración desmedida de las unidades de producción y, en general, de todas las administraciones, y en el desarrollo dentro de ellas de un sistema de reglas impersonales, tanto en lo que se refiere a definición de funciones y distribución de responsabilidades como al ordenamiento de las carreras" (1971: 12). Más contemporáneamente, Ray y Reed dicen: "Bureaucracy, for Weber, was a mode of organization" (1994: 55).

¹⁵ "The defining criterion of a formal organization-or an organization, for short- is the existence of procedures for mobilizing and coordinating the efforts of various, usually specialized, subgroups in the pursuit of joint objectives."

¹⁶ "Formal organization is the structural expression of rational action."

¹⁷ "An organization, then, will have to be analyzed as the special type of social system organized about the primacy of interest in the attainment of a particular type of system goal."

¹⁸ Ejemplos de estos análisis son los de Crozier (1971); Etzioni (1975); Gouldner (1964a); Mayntz (1977); Merton (1969); Perrow (1974). No es casual, en este sentido, que la literatura sociológica sobre las organizaciones siempre haya mantenido una discusión permanente con la teoría de la organización, de la administración y del management. Por ejemplo, Parsons menciona en sus textos a Barnard y a Simon; Etzioni define como antecedentes de sus perspectivas la propuesta de Elton Mayo, al igual que Perrow; Luhmann, más contemporáneamente, remite a textos organizacionales de March y Simon. Es decir, la sociología de maneras más o menos críticas ha pretendido discutir con la teoría organizacional y sus formas de entender la gestión y la administración. Para nosotros, esto se debe a que los supuestos sobre los que parten ambas disciplinas son similares.

¹⁹ "In his discussion, Weber is almost exclusively concerned with what the bureaucratic structure attain; precision, reliability, efficiency. This same structure may be examined from another perspective provided by the same ambivalence." (51)

²⁰ "...Weber fails to weigh the possibility that bureaucracies' effectiveness, or other of its characteristics, might vary with the manner in which rules are initiated, whether by imposition or by agreement."

²¹ "Conflict within bureaucratic structure arises from the converse situations, namely, when personalized relationships are substituted for the structurally required impersonal relationships."

²² "Weber tended to assume that the ends of different strata within a bureaucracy were identical, or at least highly similar, and hence what was not compelled to distinguish from each other."

²³ Otras definiciones propuestas por el autor son las siguientes: "...las organizaciones son sistemas históricos no calculables e impredecibles, que cada vez parten de un presente que han producido ellas mismas" (Luhmann, 2010b: 25); "...una organización es un sistema que se produce a sí mismo como organización" (Luhmann, 2010b: 68); "...las organizaciones nacen y se reproducen cuando se llega a la comunicación de decisiones y el sistema se clausura operativamente sobre esta base de operación" (Luhmann, 2010b: 88). Estas definiciones expresan un intento por distanciarse de la premisa de racionalidad.

²⁴ Para ejemplos de análisis empíricos de estos supuestos y no directamente ligados a la sociología de las organizaciones, véase Gonnert (2011).

²⁵ "Complex organizations constitute one of the most important elements which make up the social web of modern societies."

²⁶ "Primitive societies in so far as their units are self sufficient in both economic and other senses generally do not have clear cut differentiated organizations in the present sense.]

²⁷ "Organizations in the form that we know them emerged during the nineteenth century in Europe and America, during the period of economic expansion occasioned by the industrial revolution. Not only did organizations rapidly increase in number and range of applications, they also underwent a transformation of structure as formerly "communal" forms based on the bonds of kingship and personal ties gave way to "associative" forms based on contractual arrangements among individuals having no ties other than willingness to pursue shared interests or ends."

²⁸ Lo llamativo es que no hay demasiados objetos sociológicos que se subordinen totalmente a las condiciones de la sociedad moderna. Ni siquiera los análisis weberianos de la burocracia se cierran a la modernidad.

²⁹ Adicionalmente, Weber también analiza la civilización del antiguo Egipto con un ejemplo de dominación burocrática.

Fecha de recepción: 10 de septiembre de 2012. Fecha de aceptación: 06 de noviembre de 2012.