

BLAU, Peter M. *Teoría de las organizaciones*, International Encyclopaedia of the Social Sciences, USA. Editor: David L. Sills. New York, The MacMillan Co. and The Free Press, 1968.

Un documento importante para el estudioso del ámbito de las organizaciones complejas, lo constituye el trabajo de Peter M. Blau, por su claridad y excelente capacidad en el tratamiento de esta problemática.

Partiendo del supuesto de que en la vida social existen dos principios básicos que la gobiernan, a saber, el surgimiento del agregado como resultado de diversas acciones individuales donde cada uno persigue sus propios fines, y el establecimiento del grupo como el reflejo de esfuerzos colectivos en la persecución de fines comúnmente aceptados, Blau define las organizaciones como "el conjunto de procesos explícitos que se establecen para coordinar las actividades de un grupo con el interés de lograr objetivos específicos".

Se diferencia la organización en sentido estricto (léase formal) de la organización social en general, en que esta última trata con los grupos de hombres que se asocian, en sentido amplio, en tanto que la primera "por pequeña que sea, es la existencia de procedimientos para movilizar y coordinar los múltiples esfuerzos, generalmente especializados en subgrupos, en la persecución de objetivos comunes". Sin embargo, aunque la definición de una organización es que se trata de una colectividad organizada formalmente, lo que las hace de interés científico es que el desarrollo o movimiento de su estructura social nunca coincide completamente con las formas preestablecidas.

La teoría de Weber

Para Blau, los estudios de Weber han dado origen a dos tradiciones en las ciencias sociales: la de los estudios históricos de la burocratización en las sociedades y la de los estudios empíricos en las organizaciones complejas.

Como característica fundamental de las organizaciones, encontramos el fenómeno de la autoridad: "la fundación de un orden social legítimo es un valor común de orientación que

efectúa control social y sumisión a las órdenes autoritarias en una sociedad." Las estructuras de autoridad se diferencian en términos de los sistemas de valores que las legitiman; en base a éstos, existen las tres modalidades weberianas clásicas: tradicional, carismática y legal. Esta última parece ser la tendencia generalizada en las organizaciones burocráticas de las sociedades modernas. La noción de burocracia es presentada aquí descriptivamente: las tareas se presentan muy complejas, existe una extensa división del trabajo con responsabilidades especializadas que se asignan a expertos calificados, y hay líneas de comunicación y una jerarquía de autoridad definida por reglas impersonales. Los integrantes son empleados de tiempo completo y tienen carreras estables con algún progreso dentro de la organización, basado en el mérito y la antigüedad; no obstante, el personal puede ser despedido en aras del cumplimiento de los deberes. Por último, prolifera la documentación.

Organizaciones políticas e industriales

El gobierno político es la organización formal más incluyente de cualquier sociedad. Las características sustantivas del gobierno organizado son: su amplísimo alcance y el monopolio de la fuerza.

Al hablarnos de la "Ley de hierro de la oligarquía", Blau resume las investigaciones que llevaron a Michels a considerar que los inevitables procesos organizacionales transforman a los partidos políticos y sindicatos más homogéneos en sus declaraciones prodemocráticas, en burocracias centralizadas dominadas por funcionarios que vuelcan sus fines radicales en modestos programas reformistas y que se perpetúan en el mando, formando de hecho una oligarquía. La conclusión es que la centralización del poder es inherente a la burocratización.

Los estudios de Duverger sobre los partidos políticos analizan cómo estas organizaciones son altamente sensibles al sistema político en el cual operan.

La teoría de la administración pública y privada, por otro lado, ha tendido más bien al tratamiento y resolución de los problemas prácticos de la gerencia. Como la teoría de Weber, concibe la organización como un instrumento racional para el logro de objetivos y políticas.

Organización informal

El modelo racional ha sido atacado como una abstracción que ignora el comportamiento, las relaciones humanas reales y los elementos irracionales del hombre y sus implicaciones en la ejecución de las tareas. Los patrones sociales informalmente organizados por los participantes, complementan el todo que compone la organización formalizada por la gerencia.

Merton ha subrayado explícitamente las fallas del análisis de Weber. Para Merton, el proceso burocrático, aunque destinado a promover la eficiencia administrativa, a menudo tiene consecuencias imprevistas que de hecho se lo impiden. Para afirmar lo anterior utiliza su concepto de desplazamiento de metas: la adhesión rigurosa a las reglas burocráticas para asegurar su consistencia e imparcialidad, conduce de hecho a los funcionarios a pensar en los procedimientos formales no simplemente como medios para efectuar ciertos objetivos, sino como fines en sí mismos. Los órdenes burocráticos, además, cuentan tanto con disfunciones como con funciones para la administración racional, ya que sus consecuencias imprevistas repetidamente crean problemas y este fenómeno fue persistentemente descuidado por Weber.

Al tratarse a Simon y March, nos encontramos con un modelo racional de organización como el de Weber, pero diametralmente opuesto a éste. En tanto que Weber analiza los atributos de la organización y presta poco interés a la conducta de sus miembros, Simon concentra su atención en la motivación de los individuos de la organización, desentendiéndose de las variadas características de la estructura burocrática. Los estudios de Simon no son estrictamente de teoría de organizaciones, sino más bien teoría del comportamiento humano en el contexto organizacional. El principal problema, quizá, de la teoría de las organizaciones, es aquél concerniente a la estructura social de tales asociaciones, más bien que la psicología de la toma de decisiones.

Las organizaciones como sistemas en equilibrio

Dentro de este aspecto Parsons trata a las organizaciones como sistemas sociales naturales. Para él, los sistemas sociales deben resolver cuatro problemas básicos: adaptación al medio ambiente, logro de metas, integración de subunidades al sistema más incluyente, y la subsistencia, esto es, el mantenimiento de las pautas de valor al través del tiempo. Y ya que las organizaciones formales son los mecanismos típicos para implementar los objetivos sociales en el mundo moderno, ellas son parte predominante del sistema de logro de metas de la sociedad. No obstante, las organizaciones pueden ser clasificadas por sus funciones como pertenecientes en parte a uno de los cuatro sistemas; las económicas por ejemplo, son parcialmente elementos del sistema de adaptación. Finalmente, las organizaciones deben enfrentarse por sí mismas a los cuatro problemas genéricos del sistema, para desarrollar subsistemas apropiados; sólo así los subsistemas llegan a estar diferenciados para movilizar sus recursos y atacar los problemas de adaptación, organizar la "producción", realizar los fines de la organización y ganarse la lealtad de sus miembros y coordinar

sus esfuerzos para integrar el sistema, aliviar la tensión y mantener el consenso de la legitimidad de los valores.

Perspectiva del análisis organizacional

Dentro del estudio de las organizaciones pueden ser distinguidos tres distintos enfoques: el "análisis de roles", el "análisis de grupo" y el "análisis organizacional". El primero se interesa por la conducta de los individuos y sus roles específicos como componentes de las organizaciones. El segundo enfoque se centra en la estructura de las relaciones sociales en los grupos de trabajo (por ejemplo, cohesión de grupo en relación con el rendimiento). En tercer lugar, se encuentran los análisis sobre sistemas de atributos interrelacionados que caracterizan una organización, tales como el tamaño, la división del trabajo, su burocratización y el grado en que el control está centralizado. Los tres enfoques son realmente fenómenos de un continuum y la investigación empírica de uno no puede ser llevada al cabo sin hacer referencia a los otros; pero para motivos de establecimiento de categorías teóricas, la distinción analítica es muy conveniente.

A este respecto, la mayor limitación de los estudios fragmentados de las organizaciones es que no pueden demostrar la validez de las proposiciones teóricas. Por otro lado, el análisis de Weber tampoco puede ofrecer tales demostraciones ya que le faltaron los datos empíricos que se requieren para este propósito. Quizá el método más efectivo sea realizar comparaciones sistemáticas, no sólo para probar los postulados de la teoría de la organización, sino también para establecer la relación de las teorías que se intentan para explicar y predecir el comportamiento organizacional.

Roberto Daniel Vilchis García

CLISSOLD, Stephen (ed). *Soviet Relations with Latin America 1918-1968. A documentary Survey*, Londres, Oxford University Press, 1970, 313 pp.

Las relaciones diplomáticas y culturales, en particular, y las económicas, en general, entre América Latina y la URSS fueron un tema olvidado por muchos años por los investigadores de la historia de las relaciones internacionales, tanto de la Unión Soviética como de América Latina y de otros países.

Los latinoamericanos, en general, aún no externan su punto de vista sobre sus contactos con el primer estado socialista.

Los soviéticos han publicado al respecto dos investigaciones: *La URSS y la América Latina 1917-1967*, Moscú, Editorial Mezhdunarodnie Otnoshenie, 1967 (en ruso) y *Los países de América Latina en las relaciones internacionales contemporáneas*, Moscú, Editorial Nauka, 1967 (en ruso).

Aun cuando no sea la intención de los autores de los libros señalados, ambos se complementan en virtud de que en uno se estudia el establecimiento de las primeras relaciones latinoamericano-soviéticas y en el segundo se da una visión del estado que ellas guardan hasta 1967.