

2 Reinterpretando el discurso de la productividad en las organizaciones empresariales

Reinterpreting the Productivity Discourse in Business Organizations

Si la lógica que guía el funcionamiento de la empresa es económica y racional, la lógica de los miembros de la empresa pertenece a la afectividad y los sentimientos.

Aktouf

Resumen

En este capítulo se analizan las implicaciones prácticas y discursivas que los postulados de la laboriosidad ascética, la administración racionalista y la burocracia mecánica han tenido sobre los esquemas de gestión en las organizaciones productivas. La tesis principal que se plantea es que la administración científica, al delimitar el concepto de productividad de acuerdo a los principios del modelo maquinal moderno, ha incorporado importantes falacias en sus herramientas de gestión y control. La hermenéusis realizada permite advertir un hecho concreto: si la gestión de las organizaciones se concentra únicamente en promover la eficacia operativa, tal como se plantea en el discurso productivista tradicional, los sistemas organizacionales estarán lejos de poder alcanzar su óptimo global. En este sentido, para que las organizaciones puedan adaptarse a las nuevas dinámicas de acumulación flexible del capitalismo financiero, es necesario adoptar una filosofía de gestión que se concentre en analizar y comprender el espacio social organizacional.

Palabras clave: estrategia corporativa, fordismo, productividad, organización, taylorismo.

Abstract

In this chapter, the practical and discursive implications are analyzed that the postulates of ascetic industriousness, rationalist administration and mechanical bureaucracy have had on management schemes in productive organizations. The principal thesis that is proposed is that scientific administration, in limiting the concept of productivity in accordance with the principles of the modern mechanical model, has incorporated significant fallacies in its management and control tools. The hermeneusis undertaken makes it possible to observe a concrete fact: if the management of organizations is focused solely on promoting operative efficacy, as proposed in the traditional productivist discourse, the organizational systems will be far from being able to achieve their overall optimum. In this sense, in order for organizations to be able to adapt to the new dynamics of flexible accumulation of financial capitalism, it is necessary to adopt a managerial philosophy that would focus on analyzing and understanding the organizational social space.

Keywords: corporate strategy, Fordism, organization, productivity, Taylorism.

¿Cómo citar este capítulo?/How to cite this chapter?

Botero Cedeño, E. A. (2016). Reinterpretando el discurso de la productividad en las organizaciones empresariales. En *Bases conceptuales para un análisis crítico del discurso administrativo y económico* (pp. 55-83). Bogotá: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia. DOI: <http://dx.doi.org/10.16925/9789587600438>



La moral ascética y el concepto de productividad

Fundamentos de la teoría clásica del valor: moral ascética y división social del trabajo

El reconocido sociólogo alemán Max Weber a lo largo de sus múltiples investigaciones destacó el papel preponderante de la moral ascética en el surgimiento del “moderno hombre económico”, así como el rol fundamental de esta en el desarrollo del primer estadio del sistema capitalista de producción, el denominado por De Sousa (2006) capitalismo liberal. De acuerdo con Weber, esta nueva moralidad –propia de la ética protestante– se estableció en contraposición con las posturas medievales y específicamente en contra del disfrute despreocupado de la existencia, llegando hasta el punto de asentar “un nuevo orden económico moderno y una nueva concepción que acentúa al trabajo como un fin de vida” (Weber, 2006, p. 224).

El capitalismo “moderno” como expresión de la moralidad puritana (Weber, 2006) llega a instalarse en la vida profesional dominando la moralidad mundana, permitiendo de esta forma la consolidación de un nuevo orden social, el cual favorece abiertamente las actitudes positivas hacia el trabajo. Un elemento importante que sustentó este proceso de reorganización social fue sin lugar a dudas la especialización del trabajo, aspecto que con sus múltiples impactos positivos sobre la productividad de los factores promovió que se presentaran tres fenómenos sociales trascendentales, a saber: por un lado, ayudó a que se definiera una estructura social y productiva rígida sobre la base de una profesión fija; de igual manera, fue fundamental para que se concibiera el utilitarismo como configuración impersonal del amor al prójimo (Weber, 2006); por último, promovió la dinámica capitalista como un sistema que educa y crea por la vía de la selección económica los sujetos que necesita (Weber, 2006).

Aspectos no menores de esta moralidad ascética y frugal son perceptibles como un eje central en los principios conceptuales que cimentaron la clasificación y el análisis de los hechos económicos, fundamentalmente, de la que podríamos denominar la corriente clásica temprana. En efecto, para los primeros economistas de mediados del siglo XVIII y principios del XIX –comúnmente señalados como autores clásicos–, el componente moral es primordial para el avance no solo espiritual sino sobre todo material de la sociedad. La frugalidad entendida como un marco de conducta en la que son consideradas la austeridad en el consumo y la función laboral

como una actividad al servicio de Dios, esencial para garantizar el favor divino, se constituye desde la óptica de estos autores en el factor que explica las diferencias en el crecimiento y desarrollo de las naciones. Esta posición es puesta de manifiesto por Thomas Malthus a David Ricardo en uno de sus intercambios epistolares: “Adam Smith ha afirmado que los capitales aumentan por la parsimonia, que todo hombre frugal es un benefactor público y que el crecimiento de la riqueza depende del excedente de la producción sobre el consumo” (Malthus, citado en Keynes, 2003, p. 141).

Es desde la concepción económica clásica que la fuerza laboral se erige como la antípoda del ocio improductivo, constituyéndose para las naciones en “el fondo del que se deriva todo el suministro de cosas necesarias y convenientes” (Smith, 2011, p. 27). De tal forma que el trabajo se convierte en la clave del sistema mercantil, en esencia, porque todo lo producido pasa a estar en función de este factor, el cual a su vez se encuentra delimitado por las condiciones materiales e históricas de lo que “acostumbraba llamarse arte y ahora se llama técnica” (Keynes, 2003, p. 212).

Esta última constituye la gran construcción de la economía política clásica: *el principio del valor/trabajo* (Baudrillard, 1980), bajo el cual se determina que el valor de cambio de las mercancías aumentan o disminuyen en proporción a la dificultad o facilidad de producir las o, en palabras de la ortodoxia clásica, en “proporción a la cantidad de trabajo empleado en su producción” (Ricardo, 2007, p. 215). Se hace evidente así, que el valor en su connotación clásica se encuentra representado en el producto. El trabajo es el determinante universal del acto productivo, convirtiéndose en la medida general que expresa la equivalencia del esfuerzo laboral, este es precisamente el principio esencial de la ley del valor/trabajo (Baudrillard, 1980).

La conceptualización de esta ley, así como la concepción del esfuerzo laboral propio de la moral ascética, fueron aspectos determinantes en el surgimiento de la organización racional-capitalista sustentada “en el trabajo formalmente libre” (Weber, 2006). Estos principios constituyeron también la base del ulterior desarrollo y consolidación de la burocracia mecánica que caracteriza la segunda etapa del sistema capitalista, el denominado capitalismo organizado, estadio que abarcó el periodo de tiempo comprendido entre finales del siglo XIX y finales del siglo XX (De Sousa, 2006).

Este cambio de etapa estuvo marcado por la transición de un régimen “maximal” en el que predominaba el trabajo vivo como fuerza productiva, hacia una fase “maquinaria” en la que el trabajo se presenta objetivado en un capital fijo que empezó a ser preponderante en el proceso productivo (Baudrillard, 1980). Bajo esta nueva configuración, el esquema racional-mecánico asentó sus bases,

esencialmente, a través de la aplicación de los principios de ingeniería de la producción en los grandes centros fabriles, dando lugar a una noción hasta ahora en apariencia indiscutible, según la cual el aprovechamiento del tiempo es el único medio para incrementar la productividad, aspecto que a su vez es determinante de las utilidades percibidas por los empresarios y, en general, de la riqueza de todos los habitantes que habitan un territorio determinado.

En el capitalismo organizado, la máquina se convierte en el determinante de la producción en general y de la actividad laboral en particular, pues pasa a ser el mecanismo de asignación de la función social del trabajo (Baudrillard, 1980). La burocracia mecánica pretendió dar cuenta de esta nueva realidad a través de la rutinización y formalización de las labores, erigiendo para esto esquemas de gestión obsesivamente abocados al control riguroso no solo de los medios y herramientas de trabajo (Cuenú, 2011), sino particularmente del campo social laboral.

Fue con base en esta pretensión que se empezó a abogar por una vigilancia directa sobre el sitio en el que tienen lugar las actividades de producción. En términos concretos, la burocracia mecanicista propia de las organizaciones empresariales de mediados del siglo XIX y principios del XX estableció la estratificación social como criterio de autoridad, aspecto que, una vez consolidado el modelo fordista de producción en línea, fue reemplazado por la certificación de competencias técnicas y profesionales (Luhmann, 2010).

La función laboral en la fase “maquinaria”

La teoría administrativa clásica, con base en unos principios fundamentales que se enfocan en el comportamiento racional en relación con los fines sistémicos, ha respondido a una orientación marcadamente teleológica. Según esta perspectiva, se supone de manera implícita que los agentes económicos cuentan con un conocimiento abierto y completo de los medios disponibles para alcanzar los fines trazados, reduciendo la dinámica de direccionamiento organizacional “a un problema técnico de mera asignación, maximización u optimización” (Huerta, 1999). Ha sido desde esta concepción propia de la dogmática económica, evidentemente orientada por la tradicional tesis del dilema económico propuesta por Lionel Robbins (1932), que se ha equiparado el trabajo a una mercancía cualquiera, desconociéndose las connotaciones implícitas en su faceta humana y social (Stiglitz, 2002).

La presunción propia del dogma teleológico referente a la existencia de un acto de priorización racional tanto de los medios como de los fines, a través del cual se hace posible valorar con gran detalle el aporte de los diferentes factores

de producción, contribuyó a que se dejara a un lado la discusión acerca de las connotaciones sociales del trabajo y a que el debate se concentrara, casi que exclusivamente, en el análisis de la retribución eficiente de dichos factores. La proposición anterior puede apreciarse de manera consistente en el esquema conceptual construido por John Stuart Mill (2006), autor que identifica a los empresarios, los trabajadores y los terratenientes como los únicos actores que pueden apropiarse de la riqueza generada, apropiación que está determinada por la costumbre o la competencia.

Sin embargo, dando continuidad al desarrollo de los postulados de Mill, es igualmente claro que “dentro del modelo fabril los salarios y las ganancias representan los elementos universales de la producción” (Mill, 2006, p. 419), razón por la cual, “al registrarse un aumento en el costo del trabajo, se presenta una disminución de las ganancias” (Mill, 2006, p. 410), sucediendo de forma análoga que, ante un aumento de los beneficios de los empresarios se corresponde una reducción de la proporción del producto que se destina para pagar salarios. Este principio, unido al de la información perfecta, las expectativas racionales y la flexibilidad de los mercados de competencia, ha servido como fundamento de los modelos clásicos y neoclásicos bajo los cuales se ha pretendido dar cuenta de las dinámicas propias del proceso social de producción, así como de las realidades del mercado laboral.

La situación descrita en el párrafo anterior contribuyó para que se generaran los tres factores fundamentales que caracterizan al sistema de producción en masa: a) los beneficios de la especialización profesional en el rendimiento cuantitativo y cualitativo del trabajo, esto, básicamente a través de la definición de funciones y profesiones fijas con diferentes valoraciones en la escala social; b) la interiorización de la idea de la propiedad y del beneficio como obligación o función enmarcada en un plan divino, es decir, la apología de un egoísmo impersonal que se entiende como valioso en la medida en que constituye un medio para el progreso de la sociedad en general; y c) la importancia de la aplicación intensiva de los conocimientos técnicos y científicos representados en los avances de las matemáticas y la mecánica, herramientas que permitieron un control mucho más efectivo sobre la fuerza de trabajo, generando relaciones jerárquicas representadas en estructuras organizacionales burocráticas.

Es claro que estos tres aspectos fueron determinantes, entre otras cosas, para que se diera la separación entre la economía doméstica y la economía industrial, fenómeno que podría catalogarse como la razón primaria del notable aumento de la productividad del trabajo que originó el “avance” hacia el denominado capitalismo

moderno. En este “estadio” del capitalismo, de acuerdo con la tradición clásica tanto económica como administrativa, se rompieron los estrechos límites “orgánicos” que limitaban el factor trabajo, lográndose someter todo el proceso productivo a “puntos de vista científicos” (Weber, 2006, p. 67).

En el aspecto práctico de la gestión de organizaciones, los elementos mencionados suscitaron el desarrollo y la consolidación del sistema fabril de producción. Dicho sistema implicó la posibilidad de combinar en el proceso productivo actividades u oficios que hasta ese momento se realizaban de manera independiente, convirtiéndolos en operaciones parciales y complementarias, en apariencia, altamente sincronizadas. Es precisamente este principio de división y especialización laboral el que impuso como tarea de las directivas empresariales el concentrarse casi que exclusivamente en atender los aspectos relacionados con las tareas específicas de los puestos de trabajo, así como en la generación de las capacidades necesarias para cumplir con estas (Luhmann, 2010).

El taylorismo, esquema que podría ser considerado como el pináculo de este racionalismo productivista al extrapolar los principios de la ciencia mecanicista al estudio de los fenómenos organizacionales, motivó que la gestión empresarial se concentrara en las condiciones y características propias del puesto de trabajo y no tanto en las condiciones humanas indispensables para su correcto desarrollo (González, 2001). Esta conformación organizacional clasificó y diferenció explícitamente el trabajo manual del intelectual, al tiempo que consiguió, al menos en un primer momento, aumentar la capacidad productiva del factor trabajo (Marx, 2011). En este sentido, y siguiendo a Harvey (1998), es claro que la socialización a la que fue sometido el trabajador bajo el esquema taylorista-fordista supuso un “control social de fuerzas físicas y mentales” (Harvey, 1998, p. 146).

Con el afianzamiento de este nuevo sistema de producción también se consolidaron importantes transformaciones que perturbaron diferentes esferas de la individualidad humana. Uno de los cambios más relevantes se relaciona con el aumento de la importancia relativa del capital, lo que se presenta en detrimento de las posibilidades de participación del factor trabajo en la renta nacional (Piketty, 2014). Paralelo a este fenómeno —e indudablemente como un aspecto estrechamente relacionado— tuvo lugar la intensificación, hacia las décadas finales del siglo xx, de los cambios (des)regulatorios en el mercado laboral fijados a través de los instrumentos de política pública, direccionados a incrementar el poder de movilización y coordinación de la fuerza laboral que desde los primeros estadios del modelo de mercado ya exhibía el capital. Esta dinámica suscitó la “mercantilización” del

trabajo y lo equiparó con cualquier otro de los servicios tranzados en el mercado: surgió así un nuevo “agente productivo”, intercambiable, inconstante y sobre todo superfluo dentro del proceso de producción (Baudrillard, 1980).

En este sentido, a medida que el sistema capitalista de producción trascendió de su primer estadio de estructuración liberal hacia un segundo escenario caracterizado por un rol más protagónico de la planificación estatal en la organización social del mercado, la dinámica de la dialéctica capital/trabajo al interior de las organizaciones empresariales fue realizando el tránsito contrario; es decir, se fue trasladando paulatinamente de la esfera de lo público, entiéndase el mercado, hacia la esfera de lo privado: la empresa. Este fenómeno ha sido destacado por algunos autores como un proceso de internalización del mercado en la dinámica propia de las organizaciones (González, 2001).

Ahora bien, es innegable que a través de la acción estatal se pretendió equilibrar las relaciones entre los propietarios del capital y los trabajadores, pero también lo es que dicha acción terminó desplazando de una forma mucho más marcada la dinámica de este antagonismo a la cotidianidad de la organización. Esta realidad del espacio social denominado empresa está marcada por la predominancia del capital por sobre el trabajo, lo que es remarcado por Thomas Piketty (2014) como un aspecto que afecta seriamente las bases estructurales de la sociedad contemporánea, en esencia, porque la grafía que otorgan las grandes series históricas disponibles concuerda en cierta medida con la intuición marxista acerca de un crecimiento acelerado de los rendimientos del capital y un estancamiento relativo de los salarios, aspecto que se agudiza aún más para quienes dentro de la escala de valoración profesional se encuentran en los que son considerados los puestos más bajos.

Organización y trabajo bajo la lógica racional-productivista

El advenimiento de las situaciones descritas se corresponde con la exaltación del fundamentalismo económico representado por el sistema de oferta y demanda, especialmente con la excedida fe en la existencia de una mano invisible capaz de conciliar los intereses individuales y sociales presentes en el mercado. En esencia, la parcelación y distinción del trabajo ha favorecido una retórica discursiva económica y empresarial abocada hacia el concepto de productividad. Ser altamente productivo se entiende así como el factor que explica las enormes diferencias en los niveles de riqueza tanto de los individuos como de los países, subordinándose esta fortuna a la capacidad de producir la mayor cantidad de mercancías al mismo tiempo que se incurre en los costos más bajos posibles.

Si bien es cierto que desde sus inicios el sistema capitalista exaltó las bondades del individualismo impersonal y la dinámica creadora e innovadora que él mismo supuestamente genera (Harvey, 1998), la consideración relativa de los factores productivos que favorecen al capital por sobre la fuerza laboral arraigó aún más el culto al papel empresarial representado en el rol social del *entrepreneur*, el cual se entiende como esencial para lograr el crecimiento y el desarrollo económico. Esta fijación, propia del capitalismo organizado, ha persistido también en los actuales estadios del sistema mercantil globalizado, haciendo eco de la idea según la cual el que haya oportunidades de trabajar en régimen de empleo depende, en definitiva, de la existencia de “empresarios individuales dispuestos a actuar por iniciativa propia en el continuo proceso de formación y reestructuración de las entidades mercantiles” (Hayek, 1998, p. 166).

Esta afirmación ha sido defendida por la dogmática clásica, acudiendo al argumento de la productividad marginal como factor explicativo de las desigualdades en la retribución de los agentes económicos (Stiglitz, 2014). No obstante la fortaleza conceptual de esta argumentación, esta desconoce la importancia superlativa de las desigualdades en la dotación de los factores productivos, limitándose a explicar la acumulación de riquezas, valiéndose de las diferentes consideraciones sobre la actividad laboral y el ocio, pero ignorando consistentemente las connotaciones políticas y sociales de este fenómeno.

Es de esta manera que la lógica racional-productivista ha delimitado las relaciones laborales propias del sistema empresarial, siguiendo tres grandes regularidades conceptuales. La primera de ellas se relaciona con el hecho de que se concibe normalmente que cualquier esfuerzo no direccionado a la consecución de rentabilidad está condenado al fracaso. En segundo lugar, nos encontramos con la suposición de que la mejor forma de mejorar la productividad, de acuerdo con el paradigma capitalista moderno, es incrementando la intensidad en la utilización de la fuerza de trabajo. Precisamente de esto último se desprende el tercer aspecto, que no es otra cosa que la fijación ortodoxa por recalcar una correlación positiva entre salarios bajos y mayores niveles de producción, aspecto que a su vez es asociado con niveles de rentabilidad empresarial más elevados.

El acto decisorio se concibe, entonces, como el simple retorno a una situación de equilibrio general (Luhmann, 2010). Sin embargo, este retorno de ninguna manera es sencillo, fundamentalmente, porque su marco de desarrollo está dado por la forma en que se construyen las relaciones al interior del sistema organizacional. Ahora bien, un aspecto cardinal que no puede perderse de vista es que

en la dialéctica empleador/empleado el tiempo es el factor central de discordia. Esto es así porque para el dueño del capital o el empresario en general, tal como lo expresó Benjamin Franklin, “el tiempo es dinero”; esta perspectiva propia de la moral ascética se apoya en el planteamiento de que cada hora perdida es una hora que se roba al trabajo en servicio de la gloria de Dios.

El arraigo de este ascetismo es en algunos escenarios tan profundo que ha llegado a considerarse como perniciosa “la contemplación inactiva, por lo menos cuando se realiza a costa del trabajo profesional” (Weber, 2006, p. 189). Desde nuestra perspectiva, esta última apreciación ayuda a explicar por qué en los procesos empresariales se ha privilegiado la utilización de las fuerzas físicas e intelectuales en el hacer por sobre su aplicación en el pensar.

Según los principios ascéticos y racionalistas, el empresario justifica la explotación intensiva del recurso humano como medio para acceder a mayores beneficios monetarios, pretendiendo, a la vez, no entrar en discrepancia con los principios éticos de la sociedad burguesa liberal. Sin embargo, en un mercado de trabajo política y legalmente limitado por la racionalidad economicista (Luhmann, 2010), en el que los individuos se ven objetivados e instrumentalizados (Harvey, 1998), los empleados, especialmente aquellos que están en el rango operativo, han visto disminuida en términos relativos su remuneración, manteniéndose sobre lo que eufemísticamente se ha denominado salario base.

Esta situación innegablemente ha generado un estímulo negativo que impulsa a la fuerza laboral a realizar el menor esfuerzo posible, aspecto que ha sido desarrollado en el teorema Shapiro-Stiglitz (1984) y que evidentemente afecta de forma negativa la construcción de capital social en las organizaciones empresariales (González, 2007). Sin lugar a dudas, esta dinámica ha signado el desenvolvimiento de las relaciones patronales en el capitalismo organizado y es indudablemente uno de los factores que explican la gran acogida por parte de grandes grupos de presión social de las concepciones marxistas de la dialéctica histórica.

En el modelo técnico-mecánico, la capacidad laboral es entendida en términos de energía (Luhmann, 2010). Se instauró así la razón matemática tiempo/producto como la medida de control y gestión por antonomasia dentro de la burocracia mecanicista del sistema fabril, en el entendido de que, por encima inclusive del mismo principio de competencia, “el verdadero y último regulador del valor relativo de dos mercancías cualesquiera, es el costo de producción” (Ricardo, 2007, p. 265). De esta forma, tal como lo expresaba David Ricardo, “Cada perfeccionamiento en la maquinaria, en las herramientas, en los edificios, en la obtención de la materia

prima, ahorra trabajo y nos permite producir el artículo a que este perfeccionamiento se aplica, con más facilidad” (Ricardo, 2007, p. 37), permitiendo reducir el valor natural de los productos, lo que es de vital importancia de acuerdo con John Stuart Mill, porque

En un estado de la sociedad en el que el sistema industrial se basa por entero en la compra y en la venta, y en el que cada individuo vive, y vive casi por entero, no de cosas en cuya producción ha tomado parte, sino de cosas que obtiene por un doble cambio, esto es, por una venta seguida de una compra, la cuestión del valor es fundamental (Mill, 2006, p. 386).

En los sistemas de costeo creados y perfeccionados según las características de los procesos productivos del capitalismo de la primera y la segunda Revolución Industrial, es decir, de acuerdo con las actividades productivas de los grandes centros fabriles, generalmente el valor de la mano de obra ha tenido –a la hora de realizar los cálculos de los costos de producción totales y por unidad– un peso muy importante. De esta forma, lo que Keynes ha denominado la unidad de costos, determinante esencial del valor de las mercancías y, por ende, del precio del mercado de estas, está directamente influenciada por el costo de la mano de obra o, en palabras del mismo autor, por la unidad de salarios, de tal manera que “dado el estado de la técnica y el equipo, el valor y el precio dependerá en parte de la unidad de costos y en parte de la escala de producción” (Keynes, 2003, p. 289).

Teniendo presente que el segundo aspecto mencionado es en el corto plazo un factor considerablemente inelástico, se hace evidente entonces el porqué del campo de acción o de intervención del *management* empresarial se ha orientado, casi que de forma exclusiva, sobre los niveles de remuneración de la mano de obra, con el objetivo de alcanzar costos marginales constantes o decrecientes en este factor.

La productividad entendida según este principio implica desde la lógica racionalista el mayor tiempo de producción posible acompañado de una intensidad productiva de igual manera lo más alta posible. Lo que se busca con estas medidas es algo que aparentemente suena lógico e intuitivamente inteligente: que la absorción de los costos totales se dé entre una mayor cantidad de unidades producidas, para de esta forma lograr reducir el peso relativo de los salarios en el valor de dichas erogaciones. El objetivo primordial es alcanzar el mayor beneficio posible reduciendo los costos a su mínima expresión, sin dejar de lado, tal como lo plantea David Ricardo (2007), que la diferencia en los beneficios también se encuentra determinada por las distintas relaciones entre el capital fijo y el capital total empleado.

Así es que la gestión administrativa y económica de los grandes centros de fabricación se ha concentrado históricamente en el control de la generación y de la repartición de los costos unitarios de fabricación, según la lógica intuitiva derivada del principio de que el aprovechamiento máximo de los factores productivos disponibles y esencialmente del tiempo destinado para producir permite que dichos costos sean asumidos por un mayor número de mercancías, reduciéndose así, y de manera sustancial, el costo unitario.

Es claro también que de este análisis es que se han desprendido las estrategias competitivas de precios bajos, las cuales alcanzaron su máxima expresión en los esquemas productivos enfocados a las grandes masas que se desarrollaron bajo el modelo fordista de producción en línea. Ahora, es igualmente evidente que este enfoque productivista desconoce una condición importante para el buen funcionamiento del sistema de mercado en general y para la buena “salud” o situación de la empresa en particular, esto es, que en condiciones óptimas la producción debe “organizarse de tal modo que prevenga del modo más eficaz y compatible la entrega en las fechas en que espera que la demanda de los consumidores sea efectiva” (Keynes, 2003, p. 214).

El desfase entre la producción y la demanda efectiva sin importar el proceso de que se trate, o en un lenguaje más contemporáneo, del eslabón de la cadena de producción en que se presente, genera –en especial en las grandes fábricas manufactureras– *stocks* por encima de los óptimos deseados. Este aspecto conlleva la aparición de costos subyacentes relacionados con la manutención y cuidado de esas unidades en inventario, así como a reducciones de precios más pronunciadas y a mayores niveles de desocupación ante la existencia de ciclos negativos en la economía.

Un análisis más acucioso del fenómeno productivo hace indispensable que los elementos mencionados con anterioridad sean incorporados y cuantificados a fin de ser considerados como medidas negativas de la productividad, de tal manera que pueda calcularse de un modo más realista la eficiencia global de los factores productivos con los que cuentan las organizaciones empresariales. Así mismo, es claro que la incorporación de estos elementos implica la transformación del discurso administrativo que ha imperado bajo el paradigma clásico-racionalista.

Productivismo y praxis administrativa

En la investigación de los fenómenos organizacionales, uno de los aspectos que más se destacan es la necesidad de desarrollar esquemas conceptuales que permitan

garantizar una praxis sólidamente fundamentada. Lo anterior, entendiendo que las decisiones administrativas afectan las condiciones de vida tanto de los individuos como de los colectivos sociales. Con este objetivo en mente se ha construido el presente subcapítulo, en el cual se desarrolla un análisis profundo de los principios productivistas que la denominada administración científica adoptó y adaptó a través de los esquemas de gestión jerarquizados, burocráticos y concentrados en el control del espacio social laboral.

Esta dinámica como expresión del racionalismo ha exacerbado los reduccionismos en las prácticas administrativas, ante lo cual no queda más que advertir que si la gestión de los aspectos internos sigue estando supeditada al objetivo irreflexivo de conseguir niveles de productividad cada vez más elevados, se continuará delimitando la función gerencial exclusivamente a la explotación intensiva de los factores productivos a disposición de la organización, aspecto indudablemente importante, pero insuficiente para dar cuenta de la complejidad que se refleja en los sistemas organizacionales.

Algunos antecedentes conceptuales relevantes

La construcción de un concepto que pudiera explicar el fenómeno organizacional en toda su trascendencia económica, social, política y cultural empieza a desarrollarse de forma concreta a mediados del siglo XIX; antes, las condiciones de vida propias de la época medieval hacían superflua la discusión alrededor de la organización y sus implicaciones (Luhmann, 2010). Esto último se explica, en esencia, porque la dinámica del proyecto modernista del sistema capitalista se fundamentó sobre las bases de la organización, división y control técnico y social del trabajo (Harvey, 1998).

Fue precisamente la administración de empresas el campo del conocimiento designado para desarrollar los elementos prácticos que permitieran consolidar esta orientación; nominación a la que ha respondido constituyéndose –a través de la fundamentación y la aplicación de la denominada organización científica del trabajo– en un campo del saber independiente. Fue producto de su correlación con las estructuras de la llamada sociedad moderna que la corriente racionalista alcanzó rápidamente dentro del constructo discursivo de la naciente disciplina administrativa un lugar de supremacía, hasta el punto de consolidarse como el paradigma predominante. El ulterior desarrollo de la investigación en este campo del conocimiento centralizó el problema de la eficiencia en las labores productivas bajo un enfoque netamente temporal, de tal manera que el ámbito de intervención

de la administración se delimitó a la valoración de los tiempos, los movimientos y la duración global de cada uno de los procesos productivos que tienen lugar en la empresa.

La racionalidad “temporalista” adoptó los principios epistemológicos de la física que trascienden a la ingeniería productiva, equiparando en un primer momento el concepto de organización al de orden (Luhmann, 2010). Esto último es claro en los postulados esbozados por Frederick Taylor, figura representativa de la denominada administración científica y quien en su obra cumbre, *The principles of scientific management*, publicada en 1911, despliega una completa argumentación acerca de “cómo la productividad del trabajo puede incrementarse radicalmente dividiendo cada proceso de trabajo en movimientos parciales y organizando las tareas fragmentarias de acuerdo con pautas rigurosas de tiempo y con el estudio del movimiento” (Harvey, 1998, p. 147).

Las orientaciones prácticas de los principios expuestos por Taylor fueron ideadas con el propósito de promover una acción coordinada en la organización, buscando igualmente alcanzar la mayor intensidad en el trabajo humano, aspecto que se ha entendido como indispensable para obtener la máxima prosperidad posible para el patrón y para los empleados (López, 1999).

Según este arquetipo, la productividad empieza a asociarse con profundas y constantes transformaciones productivas. Estas modificaciones pueden darse como resultado de condiciones internas o externas a la organización, pero por norma general deben verse reflejadas en la reducción de los costos unitarios de producción. Es en este sentido, tal como lo referencia Martínez (2008), que Littré (1883, citado en Martínez, 2008) ha definido la productividad como la facultad de producir, mientras Early (1900, citado en Martínez, 2008) la ha delimitado a la relación entre la producción registrada y los medios que se han empleado para lograrla. Desde estas conceptualizaciones –que indudablemente responden a la postura instrumentalista clásica–, se plantea como unidad de análisis al individuo/trabajador y la forma en que se relaciona con los medios que son puestos a su disposición para llevar a cabo las tareas asignadas.

La minuciosa parcelación de las actividades propias del proceso productivo, así como la combinación de dichas actividades y procesos en grandes centros fabriles, aspectos excepcionalmente destacados en *El capital* (1867) de Marx, fueron factores fundamentales para que la corriente “taylorista” lograra, no sin fuertes resistencias de algunos grupos de presión social (Harvey, 1998), la eliminación paulatina del control que hasta ese momento histórico el artesano exhibía sobre su medio

laboral. Esto repercutió en la disminución de la capacidad de negociación sindical que de esta situación se derivaba, fenómeno que a su vez sirvió como marco de referencia para la “reconfiguración” de las relaciones sociales características de los sistemas productivos, acentuando de forma marcada los conflictos sociales que se representan en la empresa a través de la dialéctica capital/trabajo.

Administración científica y productivismo

Los inicios del fordismo pueden marcarse en 1914, fecha en la que Henry Ford como reconocimiento y contraprestación a los empleados que participaron en el armado de la primera línea de montaje de automóviles instauró para ellos una jornada de ocho horas con cinco dólares de pago (Harvey, 1998). Indiscutiblemente, los principios de la administración científica de Taylor se constituyeron en los elementos básicos que fundamentaron el esquema fordista de producción. Del denominado modelo fordista puede destacarse igualmente que, a pesar de responder a los postulados tayloristas, logró distinguirse del mismo al reconocer de manera explícita que la producción en masa significaba “un nuevo tipo de sociedad racionalizada, modernista, populista y democrática” (Harvey, 1998, p. 148).

A pesar de esta clara diferencia, la relación taylorismo-fordismo logró apuntarse porque en los principios de la administración científica se consolidaron dos procesos fundamentales para el tipo de organización productiva implementada por Ford. Por un lado, la aplicación de los principios de la administración racional fue esencial para que se afianzara la utilización de la cadena de montaje, esquema a través del cual se consiguió delimitar de forma clara y concisa las funciones que cada uno de los operarios/empleados debía desempeñar en el andamiaje organizacional. Por otro, las herramientas que derivaron de la estructuración administrativa propia de la producción en línea lograron, a través de la parcialización y el cronometraje de las tareas, una adecuada adaptación del esfuerzo de los trabajadores a los diferentes ritmos que imponía la dinámica productiva de grandes volúmenes (Katz, 2000).

La condición histórica que marca el surgimiento del productivismo taylorista-fordista como esquema de gestión estuvo marcada por el hecho de que la pertenencia de la fuerza y los medios laborales se desplazó del trabajador hacia el capitalista (Luhmann, 2010). De esta manera, la praxis administrativa fue concebida como mecanismo de delimitación de las condiciones individuales y de grupo que caracterizan a la organización racional de la producción, estableciendo para esto una dinámica de estricto control patronal sobre el campo social laboral.

Este último aspecto se convirtió en el determinante de los principales procesos organizacionales, rubricando la dinámica bajo la cual se manifiesta la interacción simbólica en el espacio-tiempo productivo. La postura que la gestión empresarial ha asumido al momento de tratar de estudiar y comprender las relaciones sociales en la organización se ha hecho más que evidente en el momento en que se ha propuesto como objetivo central de su acción: enfrentar lo que el propio Taylor denominó el “haraganeo sistemático” (López, 1999). Esto se hace a través de la supresión de los tiempos muertos y de los espacios de ocio que se presentan en el interior de los puestos de trabajo, aspectos que han sido entendidos como fenómenos que ponen de manifiesto las deficiencias propias de los procesos productivos (Mendizábal, 2004).

De esta manera, la actitud racionalista ha establecido como problema principal a estudiar por parte de la disciplina administrativa la descomposición de las tareas propias de cada trabajador, buscando una combinación de los procesos parciales que sea la más eficiente posible (Luhmann, 2010). Para cumplir cabalmente con este cometido, la administración científica se ha enfocado en la construcción de herramientas técnicas de gestión, a través de las cuales ha pretendido alcanzar un control absoluto del espacio y de los instrumentos del trabajo, promoviendo para esto

La estandarización de instrumentos, herramientas, sistemas mnemónicos para clasificar productos y recursos usados para producirlos, sistemas de circulación en el trabajo, fichas de instrumentación para el trabajador, reglas de cálculo y otros instrumentos para ahorrar tiempo, estudios de tiempos y movimientos, departamentos de planeación, sistemas de costos, “bonificaciones generosas”, tarifas diferenciales por estándares de producción [y] supervisión funcional (López, 1999, p. 23).

El enfoque clásico/racionalista de la disciplina administrativa asume así como elemento central de su práctica la búsqueda de la eficiencia en los procesos, lo que la ha llevado a estudiar, principalmente, el problema relacionado con la división de las tareas y la especialización de las funciones (Saravia, 1975). De esta fragmentación de las obligaciones laborales, demarcada por la asignación de actividades y responsabilidades en función de unos roles claramente definidos, se desprende la consideración del individuo dentro del sistema organizacional como simple instrumento del proceso productivo (Harvey, 1998).

Para validar esta representación “cosificadora” del individuo miembro de la organización, la gestión empresarial ha establecido los principios burocráticos de la administración, planteados esencialmente en las obras de Max Weber y Henri

Fayol (Harvey, 1998), principios cuya aplicación suponía la hegemonía del actuar racionalizado, pero que en términos prácticos significaron “no un reino de la libertad, sino el dominio impersonal de las fuerzas económicas y de las administraciones burocráticamente organizadas” (McCarthy, 2013, p. 458).

La burocracia mecanicista ha servido igualmente como marco de desarrollo del paradigma legal-racional de la organización (Saravia, 1975), según el cual las relaciones que tienen lugar en el interior de las organizaciones empresariales se han analizado y comprendido como un conjunto de acuerdos o contratos cuyo cumplimiento beneficia a todos los actores participantes. Bajo esta representación, el contrato corresponde al símbolo construido para significar la libertad decisional (Luhmann, 2010). Lo racional se ha explicado entonces en función de la limitación del desgaste representado en la comunicación de las órdenes, para lo cual se promovió la formulación de “reglas generales que el subordinado pueda aplicar, en forma lógico-deductiva, a la situación concreta o, en el caso típico, a través de su apropiada interpretación para las circunstancias concretas” (Luhmann, 2010, p. 36).

Las estructuras de gobierno organizacional desde la concepción clásica se han caracterizado por ser altamente jerarquizadas. Se ha supuesto de esta forma la existencia de una correlación directa entre los fines organizacionales puntualizados e impuestos por quienes ocupan la cima jerárquica y la orientación de la acción de los diferentes componentes del sistema (personas/roles/puestos), entendidos como medios a disposición de la organización (Luhmann, 2010). Esta concepción ontológica y epistemológica ha consolidado la noción de que es posible lograr grandes transformaciones del sistema de producción a través de criterios técnicos empíricamente verificables (Luhmann, 2010). Según esta misma línea, la administración como campo del saber ha adoptado una concepción del Ser que se desglosa del paradigma tradicional de la economía clásica (Burnes, 2000).

Esto último significa que la disciplina administrativa ha admitido como propia la concepción del gestor organizacional como sujeto netamente maximizante y racional, quien gracias a su capacidad teleológica puede discernir eficientemente los fines que debe perseguir la gestión empresarial y los medios idóneos que esta tiene a disposición para alcanzarlos.

Con base en estas orientaciones, la teoría y la práctica administrativa representada en el esquema racional-burocrático consolidó “un modelo normativo y, al mismo tiempo, evolutivo (darwiniano) de la organización individual” (Luhmann, 2010, p. 66). Las estructuras empresariales se concibieron con un

enfoque mecanicista, según el cual las organizaciones son ideadas para funcionar eficientemente en ambientes estables. El supuesto ontológico y epistemológico que trasciende a esta perspectiva tradicional es claro: las organizaciones empresariales son entidades racionales, por lo que actividades como el diseño del esquema organizativo, así como la gestión de la realidad empresarial, pueden y de hecho deben estar equiparadas a una ciencia capaz de aprehender y comprender la realidad organizacional a través del uso facultativo de la razón, acudiendo para esto a una descripción fenomenológica de la empresa en función de relaciones atemporales de causalidad.

Una concepción alternativa al paradigma tradicionalmente imperante

El enfoque racionalista dominó –no sin el surgimiento de algunas posturas contrapuestas que pretendieron hacerle frente– casi durante los cien años que marcaron la evolución del capitalismo organizado hacia el capitalismo desorganizado que caracteriza los procesos de acumulación flexible contemporáneos (De Sousa, 2006; Harvey, 1998). Sin embargo, hacia finales del siglo xx y como resultado de la incapacidad del modelo fordista-keynesiano para hacer frente a las contradicciones propias del sistema capitalista, el productivismo a ultranza empezó a ser fuertemente cuestionado (Harvey, 1998). Dentro de esta línea crítica es posible destacar los planteamientos fundamentales acerca de las características de la gestión moderna y la consolidación de las denominadas ventajas competitivas, temas ampliamente desarrollados por los profesores Peter Drucker y Michael Porter, respectivamente.

Drucker (2015) cuestiona el principio de autoridad sobre el que se erigió la gestión racionalista, afirmando que la principal transformación de la organización, en la era que él denomina poscapitalista está representada por una dinámica de dirección que carece de cualquier herramienta de control, de manera tal que la gestión deja el ámbito de los grupos de trabajo homogéneos (fuerza laboral) y pasa a concentrarse en la coordinación de las voluntades individuales. Por su parte, Porter (2008) cuestiona los principios administrativos tradicionales por insuficientes, haciendo eco de la creciente preocupación que expresaban disciplinas como la economía empresarial, la administración de empresas, la sociología laboral, el *marketing*, la publicidad, entre otras, en cuanto a la adecuada valoración de las posibilidades estratégicas con las que las organizaciones empresariales cuentan para gestionar su relacionamiento con el entorno circundante. Un elemento común que puede identificarse en las posturas de estos dos afamados autores contemporáneos

es la importancia que ambos le otorgan a la necesidad de analizar, interpretar y anticipar las acciones emprendidas por diferentes agentes con incidencia en la dinámica contextual de la organización.

Ahora bien, aunque las proposiciones tanto de Porter (2008) como de Drucker (2015) en relación con la dinámica propia de los procesos de las organizaciones empresariales no constituyen en sí una ruptura real con la concepción tradicional productivista, sí representan un primer esfuerzo sistemático por comprender el concepto de valor como un factor intrínsecamente relacionado con la realidad empresarial y con la forma en que la organización logra relacionarse con los diferentes actores internos y externos.

Esta conceptualización ha sido esencial para el surgimiento de propuestas analíticas mucho más integrales, caracterizadas por un claro enfoque hacia las relaciones humanas que delimitan la realidad empresarial. En este sentido, es imposible no destacar la denominada teoría de los *stakeholders* propuesta por Richard Edward Freeman (1984), quien desde la perspectiva de una metodología de gestión los define como clientes internos y externos, asociándolos con “cualquier grupo o individuo que puede afectar o ser afectado por el logro de los objetivos de la empresa” (Freeman, 1984, citado en González, 2007, p. 208). La dirección corporativa bajo este tipo de enfoques ha pasado a ser gestión dialógica, es decir, acción intencional orientada al acoplamiento de los intereses y valores de los diversos grupos de interés, con los intereses y valores de la organización empresarial.

No obstante la relevancia de estos modelos, de los cuales se han desprendido las nociones de responsabilidad social empresarial o corporativa, estos no han logrado trascender aún de las dinámicas propias de la mercadotecnia y la promoción (Porter y Kramer, 2011). Esta incapacidad se hace más latente cuando se analiza la realidad empresarial a la luz de la dialéctica capital/trabajo. En esencia, se sigue entendiendo que “la competitividad surge de la productividad con la que las empresas emplean en una ubicación esos factores para producir bienes y servicios valiosos” (Porter, 2008, p. 13), de tal forma que solo se puede alcanzar si se aumenta “la productividad en el empleo de los recursos” (Porter, 2008, p. 15). En el caso del denominado recurso humano, la clave para garantizar su productividad pasa por “hacer que se concentren en su verdadera labor” (Drucker, 2015, p. 28).

Las falencias de esta perspectiva se analizan y develan en el denominado teorema Shapiro-Stiglitz (1984), el cual aborda el problema central de los salarios de eficiencia, logrando determinar que las remuneraciones salariales habitualmente se establecen por encima del nivel que se considera de equilibrio

o eficiencia, aspecto que, entre otras cosas, tiene serias repercusiones sociales, esencialmente desprendidas de la situación de desempleo o subempleo que genera. Esta dinámica se da porque las empresas acceden a otorgar al empleado una remuneración adicional a la que en condiciones óptimas de equilibrio le reconocería, tratando de garantizar, de esta forma, la máxima productividad posible (Ortiz, 2002).

Lo anterior no debe entenderse como una contradicción con la tesis aquí defendida, pues si se le compara con los beneficios de capital, la participación del factor trabajo en la renta nacional sigue siendo baja, diferencia que, tal como lo evidencia magistralmente Piketty (2014), solo tiende a acentuarse con el tiempo. Eso no impide, sin embargo, que en situaciones de información asimétrica –que son casi todas de acuerdo con Stiglitz y Shapiro (1984)– las empresas con el fin de disminuir dicha asimetría en la información asuman unas retribuciones salariales que les resultan más onerosas que el nivel de eficiencia.

En términos concretos, la crítica se orienta a advertir que si la gestión de los aspectos internos sigue estando supeditada al objetivo irreflexivo de conseguir niveles de productividad cada vez más altos, midiendo la efectividad en el cumplimiento de este fin por medio de la relación insumo/producto, se continuará promoviendo el error de concentrar la gestión empresarial en la simple eficacia operativa. Esta exaltación equivocada de la variable tiempo como la medida de control productivo debe ser revaluada y transformada en virtud de unos esquemas de gestión mucho más comprensivos. A través de estos es necesario que se originen espacios de participación corporativa y operativa dentro de la organización, reconociendo en ellos la forma más adecuada para consolidar una verdadera ética cooperativa y de relacionamiento con los *stakeholders*. De igual manera, dichos esquemas alternativos deben repercutir en un clima de confianza mutua y la correspondiente reducción de los costos transaccionales que de ello se deriva y, en términos generales, deben permitir la construcción de dinámicas que se orienten a consolidar la ética organizacional y el adecuado relacionamiento con los grupos de interés como factor trascendental de la competitividad empresarial (Pérez, 2002).

Resignificar el concepto de productividad dentro de la concepción de estrategia corporativa

La necesidad de “resignificar” la praxis administrativa difundida y consolidada bajo el paradigma clásico de la productividad se explica de acuerdo con

Baudrillard (1980), ante la “muerte” del régimen mercantilista del valor sustentado en el principio del valor-trabajo. La desaparición de este esquema clásico tiene lugar por la nueva dinámica contextual generada a raíz de la crisis del modelo fordista-keynesiano a finales del siglo XX; en este nuevo contexto, se profundizó, en primera instancia, la confrontación histórica patrono/trabajador, dialéctica que posteriormente terminó transformándose y con ello también la dinámica de las relaciones características del espacio-tiempo productivo (Baudrillard, 1980; De Sousa, 2006; Harvey, 1998), reconfigurando, igualmente, la connotación de organización empresarial tradicionalmente imperante (Harvey, 1998).

Desde esta nueva consideración de la empresa, que ha sido clasificada por muchos autores bajo la denominación de posfordista (Morales, 2012), se aboga por un enfoque diferente que permita comprender mejor las nuevas dinámicas del espacio social que delimitan los procesos de producción y transformación de bienes y servicios orientados a la satisfacción de la demanda (De Sousa, 2006), así como del conjunto de relaciones sociales que sirven como marco de referencia de la dinámica del sistema organizacional.

Estas configuraciones que emergen en la realidad empresarial han requerido la superación del paradigma administrativo tradicional, demandando, en esencia, trascender de la conceptualización que se ha cimentado en la concepción del instante de tiempo como hecho primario, promoviendo la construcción de esquemas que representan la realidad en términos de un tiempo que no tiene duración y un movimiento que es inmóvil. En palabras concretas, se trata de superar una representación de la realidad que se ha concebido en términos de instantes, desconociendo las implicaciones de aprehender la duración del tiempo como un todo (Georgescu-Roegen, 1996). La organización propia del esquema de acumulación flexible del capitalismo financiero requiere abandonar las dinámicas de control segmentado y abocado al análisis de impactos parciales, entendiendo que los subsistemas empresariales no son elementos independientes con poca o ninguna relación entre sí.

Lo que se busca en el presente subcapítulo es desarrollar lineamientos generales que sirvan de guía para la consolidación de orientaciones estratégicas que permitan superar el legado de la gestión, entendida bajo el axioma de los esquemas de remuneración con base en las diferencias en la productividad marginal. En este sentido, para poder avanzar en el objetivo de reexpresar en sus categorías básicas el componente central del discurso mecanicista de la productividad, se hace necesario tener presente dos aspectos importantes: a) se requiere entender el

proceso productivo empresarial a través de un ejercicio comprensivo más amplio, que se concentre en el análisis y el entendimiento del impacto que tienen acciones específicas en la situación del sistema empresarial en su totalidad, generando un marco de distinción entre las acciones que se registran en la organización, según su alcance se considere parcial o general; y b) es necesario plantear una concepción del ocio totalmente divergente de la postura tradicional de la moralidad ascética, según la cual este constituye una actitud perniciosa, en el entendido de que va en contravía de un plan divino universal.

Dentro del desarrollo conceptual de la disciplina administrativa, a nuestro entender, el enfoque que mejor asume el primer aspecto previamente expuesto es la *theory of constraints* (TOC), desarrollada por el físico Eliyahu Goldratt. Esta básicamente plantea que es la existencia de aspectos críticos restrictivos, tanto internos como externos, el elemento fundamental que debe orientar el ejercicio administrativo. De esta manera, de acuerdo con Goldratt (1994), la acción gerencial debe dejar de enfocarse en decisiones que centralicen sus esfuerzos hacia el mejoramiento de los procesos organizacionales y la búsqueda de mayores niveles de productividad de los factores considerados de manera individual. Por el contrario, el esquema analítico pone el acento sobre el hecho de que el arte de la buena administración consiste en la adecuada identificación, administración y superación del factor restrictivo, el cual es, en última instancia, el que determina el óptimo global que puede alcanzar el sistema como un todo.

El enfoque de la teoría de las restricciones plantea, en contraposición a lo que acostumbra a pensarse en la práctica administrativa tradicional, que los incrementos parciales en la productividad de los factores no necesariamente generan una mejora en el rendimiento general de la empresa. Esto es así porque, al existir algún tipo de restricción interna o externa para el sistema empresarial –lo que de hecho es una verdad incuestionable ya que de otra forma las empresas obtendrían todas las utilidades deseadas–, lo que se termina generando con la utilización intensiva de todos los factores en todos los procesos son niveles de inventarios por encima del óptimo, con el consecuente aumento en los costos que esto representa.

Lo realmente importante para mejorar la realidad organizacional, si aceptamos los principios esgrimidos por la TOC, pasa a ser la sincronización adecuada de todos los procesos y factores productivos, de tal forma que el ritmo de cada uno de ellos se encuentre supeditado al objetivo de explotar eficientemente el factor de restricción. Sin embargo, cumplir este cometido es una tarea bastante compleja, pues, entre otras cosas, lleva implícito la modificación del paradigma tradicional

imperante, esencialmente porque conlleva replantear el enfoque altamente jerarquizado y controlista que ha entendido al ocio como ineficiencia, asociándolo con la generación de mayores costos.

Es precisamente ante esta errada noción del ocio que proponemos una concepción que se aproxime más a las denominadas “omisiones beneficiosas” planteadas por Carl Menger (1997), de tal manera que el “problema” de la ociosidad en el ámbito productivo deje de ser un asunto concerniente únicamente a los mecanismos de control y vigilancia patronal, convirtiéndose en un asunto de planeación del proceso productivo, concentrado en lograr el desarrollo armónico de las diferentes actividades del sistema empresarial y en el desarrollo de esquemas de remuneración que promuevan el cumplimiento del objetivo sistémico. En otras palabras, se trata de reconocer que en la adecuada gestión del ocio existen importantes posibilidades para consolidar la construcción de capital social en las organizaciones.

De esta forma, creemos que trascender de un enfoque gerencial enfocado en los aspectos técnicos de coordinación de los procesos productivos, hacia una percepción de la empresa como organización social, es decir, entendida “como una agrupación de personas en sociedad en la que se integran voluntariamente para dar satisfacción a todo un conjunto de motivos” (González, 2007, p. 148), permitirá centralizar los esfuerzos en la gestión de las acciones individuales, así como en la adecuada integración de los objetivos del sistema como un todo con los de las personas que constituyen los grupos de interés alrededor de la organización.

Abrir espacios participativos y adoptar esquemas de motivación, desde esta perspectiva, se entiende como indispensable para alcanzar una dinámica comunicativa fluida, a través de la cual se pueda garantizar que la definición de los objetivos, así como de los medios idóneos para alcanzarlos, redunde en la consolidación del capital social, con el consecuente mejoramiento productivo y con la difusión de justicia que de ello se desprende, aspectos que garantizan que el sistema empresarial en el largo plazo funcione adecuadamente (Stiglitz, 2014).

Las relaciones al interior del espacio social de producción deben consolidarse entendiendo las repercusiones de la atmósfera moral en la organización (Gómez y Villegas, 2006), lo que, de igual manera, deberá reflejarse en la transfiguración de la dinámica propia de poder y apropiación de la plusvalía (De Sousa, 2006), amparada en una dinámica “controlista” y productivista que ha sido la principal generadora de los “hábitus” que caracterizan la cotidianidad empresarial (Bourdieu, 2002). En este sentido, si se analizan las relaciones del sistema organizacional a través de los campos de poder se podrían delimitar “las diferentes ‘posiciones

significativas' que forman parte de ese espacio social y determinar cuáles son las relaciones entre ellas" (Robertt, 2010, p. 168).

Los "habitus", que en la acción social son los que marcan el sentido práctico de lo que debe o se espera que deba hacerse en una determinada situación (Bourdieu, 2002), en el caso de la organización capitalista de producción, se han consolidado según la dinámica confrontativa entre dos colectivos de individuos con intereses eminentemente contrapuestos.

Es en este sentido que algunos autores han planteado la asimilación del universo empresarial "como un campo de fuerza en que se enfrentan dos posiciones claves, la de los que quieren conservar el espacio en cuestión y la de los que quieren transformarlo" (Robertt, 2010, p. 169). Dentro de este esquema se hace alusión, por una parte, al nivel gerencial en las organizaciones empresariales, encargado de "defender" los intereses del capital y quienes con su discurso promueven la explotación eficiente de los recursos naturales, tecnológicos, financieros y humanos, es decir, el aprovechamiento intensivo del tiempo bajo la visión ascética del trabajo y la producción. Por otra parte, es posible identificar una lógica discursiva propia del factor trabajo, más asociado a lo que comúnmente se denomina "trabajador raso", la cual se concentra en reclamar y promover una serie de reivindicaciones y beneficios, algunos de los cuales han desaparecido con la profundización del sistema mercantil de producción y el advenimiento de la nueva ola liberal en el discurso económico imperante, mientras que otras se corresponden con necesidades manifiestamente propias del estilo de vida de la sociedad contemporánea.

La reproducción de la empresa en su connotación capitalista racional está ligada a que se logre la maximización de los rendimientos. Este aspecto, sin embargo, acentúa la contradicción fundamental del sistema económico de mercado, que no es otra que la pretensión de que la riqueza construida públicamente sea objeto de una apropiación privada (McCarthy, 2013). Bajo este criterio, es posible identificar que en la organización fabril de producción "la conversión instrumentalizadora de la fuerza de trabajo como factor de producción y la conversión de la naturaleza en condición de la producción son procesos concomitantes" (De Sousa, 2006, p. 403). Estos mismos procesos se representan en la dialógica compleja capital-trabajo-naturaleza, sin lugar a dudas determinante y esencial dentro de las dinámicas sociales que amenazan el ordenamiento capitalista de producción.

La racionalidad instrumental netamente concentrada en el rendimiento laboral ha sufrido grandes inconvenientes a medida que se han acentuado las

transformaciones del sistema capitalista, en esencia, porque el mercado ha perdido “su ‘credibilidad’ como mecanismo ‘justo’ de asignación de las recompensas” (McCarthy, 2013, p. 430). De esta forma, la dinámica del capitalismo financiero altamente globalizado de la actualidad ha devenido en una “difusión social de la producción y un aislamiento político del proletariado” (De Sousa, 2006, p. 310). Esta pérdida de protagonismo político y social del movimiento obrero indudablemente ha acentuado la confrontación y las diferencias entre los dos discursos coexistentes al interior de las organizaciones empresariales. Este no es un detalle menor, en la medida que permite que “cuando las políticas y los principios que rigen las organizaciones no corresponde a lo que se dice y se hace, hay una influencia negativa” (Gómez y Villegas, 2006, p. 170).

Es por esta razón que pensamos que las acciones gerenciales deben concentrarse en la construcción de criterios generales que orienten la acción de los individuos, evitando que actúen de forma independiente y en detrimento de los intereses de la organización (Gómez y Villegas, 2006). La conciencia decisoria solo se puede alcanzar si se le presta la atención merecida a la palabra como medio para pulir la comunicación (Luhmann, 2010). Para esto, los directivos como miembros activos deben acceder al campo social de la organización con el objetivo de determinar “las diferentes posiciones que forman parte del mismo” (Robertt, 2010, p. 179).

Una vez se logre comprender la cotidianidad empresarial a partir de un análisis detallado de los ámbitos simbólico y lingüístico de la acción, es decir, en función de la descripción y el entendimiento de los diferentes capitales lingüísticos y sociales que se encuentran en el campo de poder organizacional, será posible concentrar la praxis administrativa en gestionar la interacción de los actores que cuentan con ese capital y que, por tal razón, tienen influencia directa en la dinámica organizacional (Bourdieu, 2002).

Según esta perspectiva, el énfasis está puesto en el hecho de que “el acto comunicativo y sus componentes constatativos es lo único que permite absorber la incertidumbre” (Luhmann, 2010, p. 222). Es el colectivo humano denominado organización empresarial el que en última instancia delimita el contacto y la dinámica relacional entre los individuos, marcando metas y objetivos comunes, así como las formas en que se ha decidido que deben alcanzarse. Para esto, dicho colectivo debe adoptar “ciertos hábitos, valores y costumbres propias [...] que no necesariamente corresponde al ideal del administrador” (Higuita y Leal, 2010). Lo que en otras palabras equivale a admitir que más allá de que la dinámica del grupo no coincida con el ideal gerencial establecido, es el discurso subyacente a

la estrategia corporativa el que delimita la forma en que se relacionan los grupos sociales que conforman la empresa.

El argumento que se desea transmitir empieza entonces a perfilarse: la existencia de situaciones poco favorables en la dinámica empresarial es un aspecto que está indiscutiblemente vinculado a un factor fundamental: la ausencia de una verdadera actividad coordinada entre lo que expresa el pensamiento gerencial a través de las herramientas propias de su función, y lo que realmente entienden y ejecutan en los procesos propios de los subsistemas empresariales los trabajadores u obreros. Si esta descoordinación, delimitada por la dialéctica capital/trabajo y expresada a través del componente temporal, tiene lugar es porque los principios epistemológicos que la administración de empresas como disciplina científica ha adoptado no han facilitado que en el campo social de la empresa se construyan relaciones comunicativas libres de acciones de violencia y coacción simbólica.

Ante esta crítica situación apelamos al discurso gerencial, escrito u oral, como mecanismo que está en capacidad de transformar los valores, las políticas, las estrategias, los programas y los proyectos propios de la organización en “principios guía de la vida laboral” (Schwartz, citado en Gómez y Villegas, 2006, p. 182). Únicamente la adopción de un enfoque de gestión orientado hacia la dimensión social permitiría que esto sea una realidad (Díaz y González, 2012). Desde esta orientación, debería apuntarse a “la satisfacción de las necesidades humanas que requieren de productos y servicios en términos de calidad de vida para los trabajadores y la comunidad, es decir, considerando la responsabilidad social de la empresa” (Díaz y González, 2012, p. 108).

La superación del modelo racional clásico implica la redistribución del capital lingüístico en la organización, implícitamente aceptando que las decisiones trascendentales para el sistema organizacional no tienen lugar exclusivamente en los cargos de mayor rango (Luhmann, 2010). Como primera consecuencia directa, puede advertirse el aplanamiento de la estructura organizacional, haciéndose necesario rechazar por excluyentes todas aquellas estructuraciones tradicionales esencialmente jerarquizadas y burocratizadas (Díaz y González, 2012). Ahora bien, hacer la estructura más plana requiere de la estandarización de los programas y las premisas decisionales (Luhmann, 2010). Para esto último se hace necesario comprender el sistema en su dimensión dialógica retroactiva partes-todo.

El conocimiento resultante de este proceso retroactivo constante es fuente de emancipación, porque en esencia permite transformar el sistema de tal manera

que promueva la generación de individuos/miembros que sean sujetos para sí y no para otros (Díaz y González, 2012). La naturaleza compleja de la organización exige reflexión y análisis a la hora de gestionar los procesos organizacionales, de tal manera que se delimiten las relaciones y productos que de estos se desprenden, pero de ninguna forma se puede obviar la exegesis acerca de su pertinencia respecto al objetivo del sistema como un todo (Botero, 2012). La integración efectiva de los intereses de los miembros de la organización depende de que se logre un estado efectivo de cooperación, estado para el que a su vez hay que garantizar dos cosas:

[...] por un lado el compromiso y el respeto de la alta gerencia para delegar responsabilidades, decisiones y actos [...] Por otra parte se encuentra el trabajador que debe liberarse psicológicamente para no convertirse, luego que es facultado, en tirano absolutista y opresor (Díaz y González, 2012, p. 112).

Es indispensable tener en cuenta estos requerimientos si se pretende que realmente las orientaciones estratégicas puedan constituirse en una herramienta fundamental en la identificación y administración de las restricciones del sistema empresarial, entendiendo, a su vez, que la realidad tiene significación en términos de un tiempo global y completo, en el que el ocio es un elemento de eficiencia que ayuda a la definición concreta del objetivo organizacional como un todo. La estrategia como abstracción discursiva mediante la cual la administración de empresas se piensa como la disciplina de la gestión de las voluntades individuales, al tiempo que se constituye en una invención, en un sistema complejo creado por mentes imaginativas que no puede ser aprehendido a través de modelos reduccionistas (Mintzberg, 1993), es el elemento clave en toda esta vorágine.

La estrategia empresarial es entendida, entonces, como la forma de comunicación idónea entre los grupos en conflicto dentro del mercado simbólico de la acción. El análisis y la interpretación de la cotidianidad empresarial debe hacerse a través de la interpretación de los sentidos que se desprenden de la dialéctica discursiva entre los agentes que interactúan en el espacio social. Solo esta reflexión profunda sobre el proceso de auto/eco organización encarnado en la empresa puede generar los insumos necesarios para gestionar correctamente la realidad representada por el contexto próximo. La estrategia corporativa o empresarial, es al mismo tiempo, el marco de referencia para las relaciones que se presentan en la dinámica organizacional, de tal forma que solo la transmisión de un mensaje asertivo proveniente de una orientación estratégica acertada se constituye en el

elemento que permitirá evitar los desfases en los procesos organizacionales y las implicaciones que de ello se deriva.

Referencias

- Aktouf, O. (2001). *La administración. Entre la tradición y la renovación*. Cali: Universidad del Valle.
- Baudrillard, J. (1980). *El intercambio simbólico y la muerte*. Caracas: Monte Ávila Editores.
- Botero, E. A. (2012). *Competitividad financiera*. Armenia: Gráficas J. E.
- Bourdieu, P. (2002). *Razones prácticas: sobre la teoría de la acción*. Barcelona: Anagrama.
- Burnes, B. (2000). *Dirigir el cambio: un enfoque estratégico para la dinámica organizativa*. Harlow: Prentice Hall the Financial Times.
- Cuenú, J. (2011). Perspectiva socio-fenomenológica de la estructura organizacional burocrática. *Cuadernos de Administración* 27(46), 169-180.
- De Sousa, B. (2006). *De la mano de Alicia: lo social y lo político en la postmodernidad*. Bogotá: Ediciones Uniandes.
- Díaz, P. y González, P. (2012). El discurso de Paulo Freire en la gestión social del recurso humano. *Observatorio Laboral Revista Venezolana* 5(10), 101-118.
- Drucker, P. (2015). *La administración en una época de grandes cambios*. Bogotá: Penguin Random House.
- Georgescu-Roegen, N. (1996). *La ley de la entropía y el proceso económico*. Buenos Aires: Fundación Argentaria.
- Goldratt, E. (1994). *El síndrome del pajar*. Madrid: Diaz de Santos.
- Gómez, G. E. y Villegas, M. C. (2006). El desempeño moral en la organización. *Psicología desde el Caribe* (18), 161-187.
- González, E. (2001). La responsabilidad moral de la empresa: una revisión de la teoría de los stakeholders desde la ética discursiva. Tesis doctoral. Facultad de Ciencias Humanas y Sociales, Departamento de Filosofía y Sociología, Universitat Jaume I, Castellón.
- González, E. (2007). La teoría de los stakeholders un puente para el desarrollo práctico de la ética empresarial y de la responsabilidad social corporativa. *Veritas II* (17), 205-224.
- Harvey, D. (1998). *La condición de la posmodernidad: investigación sobre los orígenes del cambio cultural*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Hayek, F. (1998). *Los fundamentos de la libertad*. Madrid: Unión Editorial.
- Higuita, D. y Leal, J. (2010). Microculturas y cultura organizacional: construcción dialéctica en la organización. *Investigación y Reflexión XVIII*(1), 151-167.

- Huerta, J. (1999). La escuela austriaca moderna frente a la neoclásica. *Revista Libertas*, 31, 1-22.
- Katz, C. (2000). La teoría del control patronal: balance de una discusión. *Época, Revista Argentina de Economía Política* (2), 171-203.
- Keynes, J. M. (2003). *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*. México D. F.: Fondo de Cultura Económica.
- López, F. (1999). La administración como sistema gnoseológico. En búsqueda de un objeto de estudio. *Revista Universidad Eafit* 113(35), 19-40.
- Luhmann, N. (2010). *Organización y decisión*. México D. F.: Universidad Iberoamericana, AC.
- Martínez, M. E. (2008). El concepto de productividad en el análisis económico. *Virtual Pro* (79), 1-33.
- Marx, K. (2011). *El capital*. Barcelona: Editors.
- McCarthy, T. (2013). *La teoría crítica de Jürgen Habermas*. Madrid: Tecnos.
- Mendizábal, A. (2004). Globalización y gestión del conocimiento en la empresa moderna. *Revista Vasca de Economía Social* (0), 16-30.
- Menger, C. (1997). *Principios de economía política*. Buenos Aires: Unión Editorial.
- Mill, J. S. (2006). *Principios de economía política, con algunas de sus aplicaciones a la filosofía social*. México D. F.: Fondo de Cultura Económica.
- Mintzberg, H. (1993). *El proceso estratégico conceptos y casos*. México D. F.: Prentice Hall.
- Morales, M. D. (2012). *Prácticas de resistencia docente en la universidad orientada al mercado: capturas y fugas académicas en el contexto colombiano*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- Ortiz, C. (2002). Stiglitz vs. El consenso de Washington. *Revista Sociedad y Economía* (3), 201-214.
- Pérez, E. (2002). La participación como elemento constitutivo de las empresas de la nueva economía social. *Ciriec-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa* (40), 141-163.
- Piketty, T. (2014). *El capital en el siglo XXI*. Bogotá: Fondo de Cultura Económica.
- Porter, M. (2008). *Ser competitivo*. Barcelona: Ediciones Deusto.
- Porter, M. y Kramer, M. (2011). La creación de valor compartido. *Harvard Business Review enero-febrero*, 1-18.
- Ricardo, D. (2007). *Principios de economía política y tributación*. Buenos Aires: Claridad.
- Robertt, P. (2010). La organización empresarial como un campo de luchas: cuestiones metodológicas y pormenores de investigación. *Empiria. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, (20), 165-185.

- Robbins, L. (1932). *An Essay on the Nature and Significance of Economic Science*. Londres: MacMillan & Co.
- Saravia, E. (1975). La teoría general de la administración y la reforma administrativa. *Reforma Administrativa: Experiencias Latinoamericanas*, (6), 357-379.
- Shapiro, C. y Stiglitz, J. (1984). Equilibrium unemployment as a worker-discipline device. *American economic review* 74(2), 433-444.
- Smith, A. (2011). *La riqueza de las naciones*. Madrid: Alianza editorial.
- Stiglitz, J. (2002). Empleo, justicia social y bienestar de la sociedad. *Revista Internacional del Trabajo*, 121, 9-31.
- Stiglitz, J. (2014). *El precio de la desigualdad*. Madrid: Santillana Ediciones Generales.
- Weber, M. (2006). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Buenos Aires: Terramar Ediciones.