

**Henri Amblard, Philippe Bernoux, Gilles Herreros e Yves-Frédéric Livian, *Les nouvelles approches sociologiques des organisations*, Seuil, París, 1996, 244 p.**

Ernesto Navarro Adame\*

Los aportes de la sociología al estudio organizacional han proporcionado un enfoque centrado en la lógica de la acción colectiva como la forma en la cual los individuos no sólo reducen la incertidumbre del entorno, sino también la discrecionalidad derivada del actuar particular de cada miembro de la organización. En este sentido, la escuela francesa se ha caracterizado por un interés particular en las relaciones sociales que mantienen a una organización cohesionada en la búsqueda de objetivos específicos. Los trabajos iniciales de Crozier (1963), desarrollados posteriormente con Friedberg (1977), centraron el estudio de las organizaciones en cómo los individuos dentro de una determinada estructura (formal e informal) interactúan para alcanzar fines colectivos o fines individuales. Así, las organizaciones son vistas como constructos sociales, artificios que los hombres crean a fin de resolver sus necesida-

des sociales, al mismo tiempo que persiguen sus intereses particulares.

Estudiar a las organizaciones desde una perspectiva sociológica, como espacios que controlan la incertidumbre y canalizan las distintas fuerzas hacia un objetivo concreto, hace pensarlas como un escenario que envuelve dos lógicas estrechamente unidas: por un lado, en relaciones formales, la organización dirige y controla la racionalidad (limitada) de los individuos y llega así a resultados y objetivos específicos, y por el otro, en relaciones informales, los individuos conservan cierto margen de influencia, incertidumbre sobre los resultados finales o intermedios de la organización (Crozier, 1963). De esta forma, la perspectiva sociológica estudia a la organización a través de dos lógicas que se intercalan en un mismo lugar: *a)* el poder formal que se define mediante líneas de autoridad bien definidas y sustentadas en la estructura, y *b)* el poder informal que establece sus propias líneas de autoridad basándose en el margen de influencia que tie-

---

\* Tercer semestre de la Maestría en Administración y Políticas Públicas, CIDE.

nen los diversos actores sobre el funcionamiento de la organización. En una y otra los individuos mantienen o modifican su libertad (*discrecionalidad*) mediante una acción estratégica que garantiza tanto el logro de sus objetivos (la cooperación) como la eficiencia (*determinismo*).

Como señalan los autores, el objetivo del libro es realizar un estudio del cambio en las organizaciones desde las interpretaciones sociológicas vigentes, en aras de comprender cómo evolucionan, se desarrollan, decaen y desaparecen las organizaciones. Ellos consideran que un discurso sustentado en los límites técnicos, económicos o financieros es insuficiente en comparación con aquel sustentado en la sociología, que es capaz de dar cuenta de los puntos clave de comprensión y acción de cada uno de los actores inmersos en situaciones organizacionales. Este análisis sociológico de las organizaciones aparece en un primer momento con la obra clásica de Crozier y Friedberg (1977), que gracias al desarrollo e importancia adquiridos en años recientes ha hecho que dicho análisis sea de gran ayuda para comprender a las organizaciones, en contraste con enfoques tales como el racional, el administrativo y el político, que no logran sentar las bases de un análisis “realista” y global de cómo la organización logra integrar los distintos intereses en relaciones e interacciones específicas. Así, el enfoque sociológico ve a la organización, por un lado, como el objeto y campo de estudio de la teoría, y por otro, como una forma particular de la sociedad.

El libro puede dividirse, para efec-

tos de análisis, en dos partes: la primera engloba únicamente el primer capítulo y muestra los principales fundamentos en los cuales se basan los nuevos enfoques sociológicos, para lo cual se hace un recuento de las principales escuelas que han influenciado dichos estudios. Según los autores, hablar de nuevos enfoques es en cierta forma ambiguo, pues un enfoque jamás es completamente nuevo ya que de alguna forma siempre se critica o apoya algunas teorías anteriores, con lo cual se renuevan constantemente las perspectivas. En este primer capítulo se estudia tanto la *teoría de la contingencia* (Mintzberg, 1982 y 1990), el *análisis estratégico* —o bien la sociología de las organizaciones— (Crozier y Friedberg, 1977), la *sociología de la regulación* (Reynaud, 1989), como el *análisis cultural* —en sus distintas ramificaciones—. En la segunda parte, que comprende los capítulos segundo, tercero y cuarto, se muestran tres enfoques sociológicos de análisis de las organizaciones: *sociología de la traducción* (Boltanski y Thévenot, 1987, 1991), *sociología de la innovación* (Callon y Latour, 1992) y *sociología de las lógicas de la acción* (Bernoux y Herrerros, 1992).

Antes de abordar de lleno estos enfoques, se discutirán sus fundamentos siguiendo el sistema descrito en el primer capítulo. Entre tales fundamentos destaca la teoría de la contingencia, que considera que la influencia del ambiente proporciona un conjunto de variables que le dan forma a la estructura de las organizaciones, mientras que el análisis estratégico establece que los actores con

valores y responsabilidades son el factor básico que crea las reglas de identidad y la propia cultura. Lo que hace interesante esta primera parte del libro es la forma como estas perspectivas se complementan y combinan. Al respecto, cabe mencionar que el principal aporte de la contingencia al análisis organizacional es la incorporación de las variables ambientales, pese a que imposibilitan a los miembros de las organizaciones salir de sus esquemas de toma de decisiones ligados a lo que cada individuo cree percibir de su interés y del todo, por lo que la contingencia “no permite observar cómo los actores que forman parte de un constructo social se interseccionan en juegos de poder donde los distintos comportamientos influyen en las estrategias existentes en un momento determinado” (p. 22).

Por su parte, el análisis estratégico busca dar cuenta de cómo se construye la acción colectiva a partir de comportamientos individuales, y la coordinación que supone una unión de acciones individuales. Es decir, el foco de atención se centra en examinar cómo las organizaciones se integran internamente, de forma que sean capaces de reaccionar e influir en su entorno (estrategias de acción), por lo que conceptos tales como juego, actores, acción colectiva, conflicto, poder y negociación son traídos de la sociología clásica al estudio organizacional como aspectos inherentes de una funcionalidad integral.

A partir de la explicación sociológica, se desechan las interpretaciones que pretenden dar cuenta de la lógica organizacional o de la supuesta

funcionalidad que las normas y reglas proporcionan a las organizaciones, como sustentan los estudios de Weber (*racionalidad*) y Williamson (*eficiencia*), en los cuales la forma de controlar la discrecionalidad de los individuos en las organizaciones es a través de la creación de “reglas” (estandarización de los procedimientos y acciones) y del control (mediante la jerarquización de la autoridad).

Sin embargo, el análisis estratégico sostiene que la incertidumbre en una organización se deriva de los intereses específicos de los actores que están inmersos en la organización, a través de las reglas formales e informales. Al respecto, el *poder* se define como el *margen de incertidumbre que cada actor posee y que puede controlar*; es de vital importancia para entender cómo los actores se comportan dentro de campos de fuerzas y tensiones que buscan el equilibrio (*estabilidad*) en una organización. En este sentido, el poder y, en especial, la incertidumbre, no son ya vistos como una disfuncionalidad patológica en la organización, como es el caso de los estudios de Zelznick y Merton.

La lógica en la cual los actores se comportan dentro de la organización, entendida ésta como un constructo social, es a través de estrategias y relaciones sociales, que tienden a una lógica común, sustentada en la *acción colectiva*: la cooperación. Los autores consideran que dichas estrategias pueden ser vistas como apuestas que se hacen con base en la capacidad de influencia que se tiene sobre los demás, y principalmente sobre los resultados de la organización. Sin embar-

go, esta visión aún no explica qué es lo que garantiza que la organización sobreviva a esta lógica de acción y de conflicto, manteniéndose en el tiempo.

En este sentido, se afirma que dentro de las organizaciones existe una función colectiva que se materializa en el Sistema de Acción Concreta (SAC), el cual garantiza estabilidad y permanencia de una organización mediante la utilización de mecanismos de regulación. La *regulación* aparece como la estructuración de los juegos, es decir, la forma en que las reglas son constituidas y consensadas. Recientemente Friedberg (1993) ampliaría esta definición de SAC a Sistema de Acción Organizada (SAO), pues argumenta que la causa básica es la acción organizada. La sociología de la regulación complementa el estudio de la acción estratégica, al argumentar que los mecanismos de construcción de las relaciones en una organización son las *reglas*.

Los autores indican que trabajos como el de Reynaud (1989) permiten comprender cómo se construyen las reglas por las cuales un grupo social se estructura y es capaz de crear acción colectiva. La idea básica es que los grupos nunca parten de cero, que siempre se apoyan en el sistema de reglas anteriores. El problema es encontrar la forma de llegar al equilibrio entre innovación y continuidad, entre construcción de valores y su crítica, para lo que sostienen que la cultura común, en la que se basa la regulación, proviene de un *compromiso negociado* (equilibrio) a partir de la construcción de una zona de consenso, una cultura

que los actores crean y recrean constantemente (pp. 43-45).

Finalmente, dentro de esta primera parte se discute cómo las organizaciones crean un conjunto de reglas al mismo tiempo que definen el sistema de compromisos básicos, lo cual para los autores escapa al análisis estratégico y a la sociología de la regulación, en específico, el concepto de *identidad*, a partir del cual se logran comprender las estrategias de los actores no sólo en términos instrumentales (ganar más poder, tener más ventajas materiales, etc.), sino también en cuanto a cómo se definen e identifican los grupos. De esta forma, la identidad dentro de la organización lleva a comprender el proceso de socialización, aspecto esencial para entender por qué funcionan y permanecen las organizaciones. La interiorización de reglas, símbolos y valores (aspectos culturales) es un mecanismo básico para la estabilidad y continuidad de las organizaciones. Los autores señalan que

la articulación entre poder e identidad se basa en la capacidad estratégica del grupo para afirmarse en el juego: el conflicto social, la creación de un espacio autónomo [...] reposa sobre el control de algunas incertidumbres en la situación y aquellas relaciones de poder [...] pero estos comportamientos se inscriben también en un enfoque de lucha por el reconocimiento de su identidad que se manifiesta en la acción (lucha simbólica) (pp. 50-51).

El término *identidad* pugna por el reconocimiento como pertenecien-

te a un grupo, lo cual es tan importante como la negociación misma; en este sentido, el término *identidad*, en su dimensión colectiva, es de gran relevancia en los valores y alianzas que fundan y regulan la acción colectiva. Los autores consideran por *cultura* el conjunto de regulaciones de las relaciones sociales, un constructo social en el que cada grupo busca definir su propia identidad.

A partir de estos fundamentos se rescata la autonomía del *fenómeno organizacional*, entendido como

un constructo político y cultural, un instrumento que los actores sociales inventan para normar sus interacciones de forma que obtengan un mínimo de cooperación necesaria para perseguir los objetivos colectivos, al mismo tiempo que mantienen su autonomía de actores "relativamente libres" (p. 55).

Posteriormente, en la segunda parte se presentan tres "nuevos" enfoques: la *sociología de los acuerdos y convenios* (modelo teórico de las Économies de la grandeur), la *sociología de la traducción* (el modelo de la Sociologie de la traduction) y la *sociología de la lógica de la acción* (les Logiques d'action), a partir de los cuales se pretenden exponer los fundamentos de los estudios sociológicos actuales de las organizaciones, al mismo tiempo que se actualizan y precisan los conocimientos relativos a los enfoques del *actor*, la *cultura* y las *reglas*; se examina la cuestión de cómo se constituyen los *acuerdos* y *convenios*; se estudian los enfoques de las *redes*, la *innovación* y el *cambio*, y se

desarrolla un enfoque transversal sustentado en la noción de *lógica de acción* (p. 9).

A. *La sociología de los acuerdos y convenios* (Boltanski y Thévenot, 1987 y 1991).

Está interesada en analizar las modalidades por las cuales los actores encuentran los medios para cooperar pese a la existencia de intereses divergentes. Su análisis busca entender los procesos y las formas en que se lleva a cabo la cooperación dentro de las organizaciones, la cual está dada por un sistema de beneficios recíprocos que permiten la existencia del intercambio y la coordinación a través de "convenios" y "acuerdos" (escritos o no) entre las personas interesadas. La organización se encuentra en una situación que es, al mismo tiempo, conflictiva (por la divergencia de intereses) y cooperativa (fundada en la acción colectiva), situación en la que no se niega el conflicto sino que se busca reducirlo. Cyert y March (1963) habían observado que el conflicto es un elemento permanente, pero no destructivo, que conduce dicha situación conflictiva mediante la utilización de pagos colaterales que proporciona la organización, a fin de integrar los intereses diversos hacia una misma lógica de acción.

La sociología de los acuerdos y convenios busca, en suma, saber cómo se generan los convenios, sobre qué principios, qué preferencias se apoyan y por qué elementos pueden concretizarse. Su atención está centrada en los acuerdos justificados y legitimados entre los miembros de una sociedad (p. 74).

Para ellos, los acuerdos no son producto únicamente del hábito o la coacción, sino de un "lazo social", entendido como las reglas derivadas de hábitos, culturas o el conocimiento común, así como del intercambio e interacción entre los hombres que fundan lo social.

Para esta perspectiva existen seis mundos (tipos ideales) que fundamentan el equilibrio en la organización, cada uno de los cuales representa una forma de equilibrio específico entre las personas: *a)* el de la inspiración (liderazgo); *b)* el doméstico (honor); *c)* el de la opinión (reconocimiento); *d)* el cívico (servicio público); *e)* el mercantil (competencia), y *f)* el industrial (eficacia). De esta forma, cada mundo está sustentado por un principio que unifica las actividades, lo que permite llegar al orden (equilibrio).

A diferencia de la sociología clásica, esta perspectiva permite tener una mejor visión de los términos en que pueden surgir los compromisos, al considerar a la organización como un lugar en el que pueden encontrarse mundos diferentes y existir lógicas distintas, al mismo tiempo que aborda directamente la problemática del acuerdo en contraste con la clásica, que pone demasiado énfasis en el análisis del conflicto, planteando una sociología de carácter comprensivo que ordena los elementos a fin de dar una visión global de la lógica organizacional, específicamente de la cooperación, mediante la consolidación de acuerdos y convenios. Sin embargo, como señalan los autores, esta perspectiva tiene dos limitantes básicas: la primera es que tiende a rechazar

los aportes anteriores de la sociología, y la segunda que abandona o rechaza las explicaciones aportadas alrededor de las nociones de cultura y de relaciones de poder (su idea es pasar de una explicación sobre "el poder" a una explicación "sin el poder").

B. *La sociología de la traducción o sociología de las redes técnico-económicas o sociología de la innovación* (Callon, 1986 y 1992; y, B. Latour, 1992).

Pone en el centro de sus preocupaciones cuáles son las condiciones a partir de las cuales los actores de una situación cualquiera pueden encontrarse en convergencia alrededor de un cambio o una innovación. Al respecto, los autores reflexionan sobre los mecanismos de producción (*traducción*) de la cooperación, en la cual una de las formas abordadas se declina sobre la figura de recurso irreversible, por lo que su razonamiento se centra en realizar un análisis de los procesos sociales, en conformar una cuasiherramienta de gestión y en ayudar a conducir los proyectos de una organización.

Los sociólogos clásicos, mientras ahondan su atención a las condiciones a partir de las cuales la organización encuentra sus regulaciones, acentuando el costo del equilibrio y su carácter temporal, consideran a las regulaciones como frágiles y humanamente costosas, o bien como sinónimos de pesadas burocracias. Desde este punto de vista,

el acuerdo (entendido como una forma de regulación) disimula siempre un enfoque de fuerzas y constituye

entonces, como figura de estabilidad, un cuasiartificio para ver la consecuencia o comprender que hace difícil conferirle un estatus teórico verificable a diferencia del concepto de poder (p. 128).

Para esta perspectiva, la organización es vista como una red que pretende encadenar todas las entidades que participan en un problema, traduciendo los enunciados inteligibles en enunciados comprensibles (la recomposición de un mensaje específico). La traducción busca transformar los enunciados problemáticos para hacerlos más entendibles. Si bien la controversia es el motivo por el cual surge una innovación que lleva al cambio en la organización, es a través del acuerdo entre los actores como se estabiliza el cambio, por lo que la forma en que se desarrolle una controversia lleva o no al equilibrio, y la forma en que se dé un cambio afecta el grado de cohesión en una organización.

La sociología de la traducción, en este sentido, pone gran énfasis en las condiciones internas así como en las externas, con objeto de señalar su importancia en la consecución de los objetivos de la organización. La importancia del contexto es rescatada en este enfoque, al mismo tiempo que señala la relación básica entre capacidad (la red) y contenido (hecho específico). La idea básica es que los individuos cooperan en torno a la controversia, por lo que el estudio de las controversias se sustenta en

identificar tanto las circunstancias en las que se desarrolla la innovación y

el cambio como las formas en que los actores participan dentro del mismo y cómo la cooperación es construida dentro de un contexto específico a fin de estabilizar el proceso y generar la confianza necesaria entre los individuos (p. 165).

Al igual que la perspectiva anterior, este enfoque es compatible y complementario con las teorías centradas en el actor estratégico. La organización como red, entendida como una configuración sistémica (SAO) que encuentra el equilibrio en las tensiones relativas a las luchas por el poder, y el cambio como innovación, son el foco central de la sociología de la traducción, pasando de un sistema de acción clásico sustentado en las regulaciones y equilibrios diversos, a una red sociotécnica enfocada en un sistema de acción específico unido completamente por los compromisos. Al mismo tiempo que continúa el análisis de los actores en términos de estrategias, intereses y apuestas, junto con la creación de espacios de negociación, producción de acuerdos múltiples y de compromisos, los procesos de negociación son derivados de la coproducción entre el contexto y el contenido, así como de los proyectos y los actores.

C. *La sociología de la lógica de la acción* (Bernoux y Herreros, 1992).

Busca conjuntar, a partir de un enfoque dialéctico, el conflicto y la cooperación, debido a que considera que los enfoques anteriores los han analizado de forma excluyente. Así, este enfoque pretende aprehender a la organización no sólo desde la dimensión del actor, sino también desde las dimensiones histórica y cultu-

ral. Al respecto, los autores mencionan que un problema muy frecuente en los estudios organizacionales es que distintos enfoques, por más parecidos que sean, no hacen mención los unos de los otros, considerando que sus explicaciones, si no son las únicas, sí son las mejores (pp. 189-190). El vacío que esto ha provocado hace que la organización sea estudiada desde perspectivas distintas, que centran su estudio sólo en un aspecto básico: teorías centradas en el actor (Crozier), la identidad profesional (Sainsaulieu), las reglas del juego (Reynaud). El problema de fondo que trata de resolver este enfoque es el aislamiento y la ignorancia recíproca, a la que se ha llegado en el estudio de las organizaciones mediante una aproximación conjunta que priva por el análisis organizacional en términos de poder, de regulación conjunta, de identidad, de convenios y de acuerdos o de redes sociotécnicas. El reto que se plantea es, entonces, analizar la organización como un espacio multiformas que supere dicha fragmentación.

En este sentido, la sociología de las *lógicas de la acción*, entendidas como los distintos niveles de análisis para comprender el funcionamiento de las organizaciones, pretende reconciliar lo irreconciliable, pues su idea básica consiste en analizar al mismo tiempo el *conflicto* y la *cooperación*, es decir, las bases en que se sustenta el poder (*dominación*) y el acuerdo (*colaboración*) dentro de la organización.

Los autores proponen una ecuación básica, por demás simple, para definir la lógica de la acción: actor (in-

dividual o colectivo, cultural o histórico) + situación de la acción = lógicas de la acción, mediante la cual pretenden arribar a un modelo que conjugue teorías recientes (sociologías de los convenios y de la traducción) con teorías clásicas (análisis estratégico, contingencial y cultural). En esta perspectiva, el actor no sólo es estratégico y cultural, sino también social, histórico, grupal y pulsional, donde la situación de la acción se desarrolla en un contexto histórico e institucional específico, así como en un espacio simbólico, místico, más o menos estables (objetos, sujetos y reglas).

La metodología sobre la cual basa su estudio la sociología de las lógicas de la acción está sustentada en una mayor operacionalidad de la teoría. Una metodología definida como una sociología de la intervención, que pretende ser crítica y que rescata elementos tanto de la sociología como de la etnología y la psicología, y de escuelas técnicas especializadas (gestión, derecho, comunicación, informática...). Una metodología sustentada, al mismo tiempo, en estudios de caso, que conjugan tanto teoría como práctica, lo que no resulta tan novedoso como ellos lo muestran, pues trabajos clásicos como el de Crozier ya habían señalado esta preocupación. La intervención propone conjuntar los modelos teóricos anteriores y mostrar cómo y por qué funcionan y perduran las organizaciones; para ello, su modelo se basa en tres fases o etapas:

a) la *contextualización*, donde se reconstruye el sistema de acción concreto (SAC), se delimita el contexto del

análisis, se identifican los actores así como sus respectivas estrategias e intereses, y se determinan los sistemas posibles de equivalencias y regulación; b) *las posibilidades de acuerdo*, etapa en la cual se estudia la influencia, el poder y los roles de los actores, así como la posibilidad de apoyar o no un determinado acuerdo o convenio, y c) *la conducción del cambio*, que pretende complementar al mismo tiempo análisis y acción a través de la incorporación del cambio en las organizaciones (las cuales son vistas como redes) (pp. 223-227).

La apuesta final que hacen los autores es a esta última perspectiva "integral", que engloba análisis clásicos y "recientes" en aras de mejorar la comprensión, gestión y funcionamiento de las organizaciones, una perspectiva que no se desarrolla completamente en el libro y que cae en los "buenos deseos", al mismo tiempo que no escapa de la descripción, sin llegar a la profundidad teórica que el lector espera encontrar en sus líneas. Sin embargo, si el lector decide asumir estas limitaciones podrá encontrar un estudio de las organizaciones que, desde un enfoque sociológico, pretende dar cuenta de cómo se logra la cooperación, reduciendo, controlando o dirigiendo el conflicto.

En suma, la visión sociológica de las organizaciones es de gran importancia para el estudio de las organizaciones, no sólo por el hecho de que es a partir de ésta donde se encuentran los orígenes de dicho estudio, sino porque busca dar cuenta de la paradoja social fundamental en términos de la "acción social": y si los individuos requieren de organizaciones para lograr fines colectivos (*control derivado de una racionalidad instrumental*), qué tan dispuestos están a sacrificar su libertad e individualidad (*discrecionalidad que les da una racionalidad sustantiva*). Esta situación orilla a que pensemos a las organizaciones como espacios de acción en los cuales se busca reducir la incertidumbre, lo que a su vez genera conflictos de intereses y, a fin de mantener una cierta coherencia en sus resultados, pretende generar equilibrio (orden) que garantice el logro de objetivos específicos, es decir, espacios de conflicto y de cooperación, situaciones antagónicas que no son excluyentes sino más bien complementarias. Así, este libro hace un recuento de los "nuevos enfoques" sociológicos de las organizaciones, así como de sus fundamentos, sin llegar a la profundidad del debate y, principalmente, expone su propuesta.