

METODOLOGIA PARA ESTUDIAR ORGANIZACIONES Y SU DESARROLLO

Por Andrés Sevilla.

Cuando decimos organización siempre asociamos a esa palabra la palabra "función". De ahí que tendamos a definir las organizaciones por sus funciones y a comprenderlas por sus funciones.

De ahí que la palabra mágica metodológica sea: "Para qué sirve la organización?" y que, en resumen, estemos ante una metodología "finalista".

Un físico se pregunta: "¿Qué pasa antes del fenómeno que pueda explicar el fenómeno?"; pero el estudioso de la organización, sólo se pregunta por lo que va a pasar con la organización, - "para qué sirve?"-, en vez de preguntarse por las causas que la producen, generan y desarrollan.

Como las organizaciones no deben su existencia a leyes naturales, sino a intenciones de los que las crearon, se desterró la ciencia del origen de las organizaciones, pues nadie suele estar interesado en hacer ciencia acerca de las intenciones y los planes de un empresario o fundador de organizaciones.

Así que, querremos o no, si no nos afinamos, seguiremos estudiando las organizaciones sólo como "cosas que sirven para algo", "que funcionan para un fin"; que se basan en propósito y objetivos. Y nada más.

Es decir, que por ese camino si queremos hacer ciencia de la organización sólo hay una pregunta "científica": "para qué sirve?"; y que si usted pregunta: "de dónde se origina?" le dirán que esa pregunta no es científica.

Pero, puede llamarse científico un interés por la organización que sólo se ocupa de sus funciones, y que no quiera buscar conocimientos de otros aspectos? Es que las organizaciones no tienen "esencia"? Es que sólo son instrumentos cuya razón de ser sólo les viene de su utilidad funcional?

Supongamos una organización que hoy sirve para algo; supongamos que sirve para algo precisamente porque se ha desarrollado a partir de una forma y no de otra; acaso todo esto no implicaría la necesidad de una mirada científica al desarrollo de las organizaciones? Sería sensato seguir diciendo: "A mí la organización solo me interesa por su fin"? ; o no sería más sensato interesarse por ese desarrollo previo que ha hecho posible que la organización sirva para algo?

Y no podría así ampliarse curricularmente el estudio de las organizaciones desde su finalidad, -producir o vender-, hacia su desarrollo?

Y no llegaría a ser más científico saber de desarrollo, que de fines? Acaso no dependerían los fines del desarrollo?

Se nos dirá que eso ha sido aceptado y que ahora sí nos ocupamos del desarrollo; pero es muy posible que hayamos trasladado a la organización, para estudiar su desarrollo, lo que sólo sirve para el mundo de lo inorgánico; como si la metodología de lo inorgánico fuera de validez universal.

Y cuando una metodología extraña se aplica a un objeto, esa metodología deforma el objeto, y llega a negarlo y a presentarlo como lo que no es. La metodología de la producción puede haber sido aplicada al estudio del desarrollo de la organización con

deterioro de la misma organización. Se habla en estos tiempos de rechazos de un organismo a ciertos trasplantes; también las organizaciones rechazan los trasplantes de metodologías inadecuadas.

A veces, de manera simplista, cuando se quiere explicar el origen de las organizaciones, y el proceso de su desarrollo, con frecuencia decimos que una organización se adaptó y que luchó por su existencia. Y que por eso está ahí. Adaptarse y luchar por la existencia supone que hay elementos en el contorno que exigen las dos cosas. Pero haberse adaptado y haber luchado por la existencia no es algo que pueda explicarse sólo porque había condiciones en el ambiente que hicieron necesaria o posible esa adaptación y esa lucha.

Hay algo en una organización que ha generado en su proceso de desarrollo una adaptación y un subsistir. Las organizaciones tienen la posibilidad de desarrollar ciertas peculiaridades en contacto con determinadas condiciones del contorno; pero no son las condiciones del contorno la explicación suficiente del desarrollo.

El que una organización se haya desarrollado en un sentido, no quiere decir que sentido y desarrollo tengan el mismo origen. Un condicionamiento externo y circunstancial puede haber dado un sentido a un desarrollo esencial.

El que en un momento dado una organización haya tomado una cierta dirección evolutiva puede explicarse por ciertas causas ambientales; pero que se haya desarrollado tiene que explicarse por una vida prototípica interior.

El que una circunstancia exterior haya influido en una organización de una manera especial, no puede explicarse por una pasividad de la organización ante aquellas presiones. Sino que tiene que explicarse por el autodeterminismo de la misma organización.

Las organizaciones podrán adaptarse; pero no podrán dejar de ser organizaciones. Por muchas transformaciones que ocurran tiene que permanecer lo esencial: es decir, elementos esenciales que hagan posible que una organización sea siempre una organización sin ser degenerada por sus adaptaciones específicas a los tiempos y a los espacios y a las presiones políticas, económicas y culturales de los tiempos y los espacios.

Ahora es necesario que intervenga nuestro pensar racional: Un pensar activo que detecte en toda organización específica, los elementos que permiten llamarla organización.

La adaptación y la lucha pueden llegar a corromper de tal forma las esencias y los prototipos que ya nuestro pensar sea incapaz de encontrar la razón de ser organización en ese artificio de mutaciones externas.

La magnanimidad múltiple del pensar humano debe tener la posibilidad de encontrar entre la multiplicidad formas de las muchas organizaciones la razón intrínseca de la organización.

Cualquier investigador de 'organización' debería preguntarse previamente a su desempeño: "Poseo una imagen universal de la organización que me permite identificar 'organización' en medio de la variedad de sus características peculiares?"

Pero debe ser de tal categoría esa imagen universal que permita al investigador sugerir siempre un mayor desarrollo para cualquier organización objeto de su estudio; por muy desarrollada que esté.

La gran capacidad imaginativa de un asesor de organización o de un director de organización, basada en la imagen universal de la organización, debe permitirle el impulso hacia el desarrollo de organizaciones a través de múltiples formas particulares. No puede admitirse una imagen rígida sin germinación de variabilidad; eso haría incapaz de desarrollo, en un medio dado, a una organización.

A veces una organización puede evolucionar a partir de ella misma, o a partir de otras; pero nunca podemos sugerir la creación de organizaciones en serie, pues esto es contrario a la vida; y denotaría falta de inteligencia del asesor o del director de organizaciones.

Si un experto en organizaciones imagina la organización que quiere y puede realizar, es posible que, al principio, por causas exteriores, sólo pueda realizar una versión simplificada de la organización, y que posteriormente vaya delineando y desarrollando la organización de acuerdo a su tipo, consecuentemente a su tipo. Pero esto no quiere decir que la organización posterior sea consecuencia de la anterior. Ambas son consecuencia de la mente del creador de organizaciones. Allí hay que buscar las causas de las formas diferentes, y no en una secuencia lineal de perfeccionamiento de un tipo.

Puede ser erróneo para los "herederos" de organizaciones ceñirse al modelo heredado, pues así limitarían el desarrollo a algo que hoy no existe ya; pues las condiciones del modelo heredado

podieron ser debidas a circunstancias ambientales que antes existían y hoy ya no existen. Es paradójico, pero la miopía de los dirigentes de organizaciones hace posible el absurdo de organizaciones hoy con característica de ayer. Saber que una organización no necesariamente se origina en la forma de otra anterior, sino en la imagen universal de la organización, daría la metodología adecuada para el estudio y el desarrollo de las organizaciones; pero mientras la miopía operativa subsista, se querrá mantener a todo trance como característica esencial lo que fue específico de una época pasada. Ignorándose que de lo específico sólo puede derivarse lo específico. Aún cuando ya no sirva para nada; precisamente por ser específico para una época.

Hacer eso sería una violación del desarrollo, por torpeza mental de los administradores.

Actualizar no es igual que mantener adaptadas a la "actualidad" las formas específicas de otras épocas. Actualizar es hacer la organización, que sin dejar de ser organización, tiene la especialidad adecuada al tiempo. Una especialidad nunca se deriva de otra, sino que las dos se derivan de una idea, de una imagen, de una forma.

Pero una idea y una imagen y una forma no acabada y concluida para siempre, sino germinal y fecunda, capaz de hacer organizaciones específicas con formas múltiples, pues formas anteriores son sólo formas de adaptación a un tiempo, pero que no constituyen precedente hereditario. Lo que significaba algo en un tiempo; pueda no significar nada después. Por qué mantenerlo?

Un asesor para el desarrollo de organizaciones, -o un director, - se encuentra en el tiempo y en el espacio ante una forma de organización. Tiene que desarrollarla. Cómo puede desarrollarla?

Tiene que volver a su imagen de organización y ver cuánto de esa imagen prolífica puede realizar en esa que tiene delante en el campo de su existencia.

Véase bien que no se trata de comparar la organización que tiene delante con una idea ferrea, petrea e inflexible, pues no existe esa idea en lo vivo social, sino de desarrollarla.

Cómo desarrollar esa organización?

Haciendo que brote, con sus formas específicas, de la idea universal de organización que por sí es fecunda y fluye.

Un experto en organizaciones, que quiera actuar con rigor y método científico, tiene que tener muy clara la esencia fluyente de la organización genérica y las múltiples formas específicas y particulares en que idealmente la organización puede realizarse. Con esa concepción puede desarrollarse organizaciones.

Cuál sería la clave, la idea, la imagen fecunda en la mente del director, del asesor, del administrador?

Digámoslo muy brevemente para acabar: la vida social. La vida social es la vida de una sociedad dada, de un grupo humano con características peculiares; es la presión insoslayable de un ser social.

Un hombre que crea organizaciones, que desarrolla organizaciones, debería sentir, con conciencia, que no se pertenece a sí mismo cuando hace tarea social, sino que pertenece a toda la sociedad; que es un representante del 'alma' de esa sociedad, y que esa sociedad se expresa a través de él como individuo; brevemente, pertenece a un grupo social al que no puede traicionar desviándolo de su propio ser social. La misión que, como individuo, él realiza es parte de la misión que su pueblo debe realizar.

Esta conciencia de misión social es capital; y la creación de libertad ambiental para que la iniciativa de un individuo aparezca libremente, debe ser fomentada socialmente por las instituciones políticas y más aún, mucho más, por las culturales educativas.

Un emprendedor, un creador de organización, quien ayuda a desarrollarlas, y quien las administra, deben saber también que, finalmente, las formas de las estructuraciones sociales deben servir para el desarrollo de aquellos que, como comunidad, constituyen una sociedad dada, una empresa, una industria.

Cómo se nos puede ocurrir desarrollar una organización con características extrañas a la población que la constituye? Eso sería una verdadera opresión social. Podemos establecer leyes y reglamentos y codificar jurídicamente nuestras relaciones en las organizaciones; pero nunca debemos imponer nada que impida no sólo el desarrollo del ser de un individuo, sino el de una sociedad.

Cómo puede alguien, que no conoce las características esenciales de una sociedad dada, decidir qué organización de los seres humanos en esa sociedad es la adecuada para algo?

Cómo puede imponerse a un pueblo y a su modo de ser étnico una manera, del todo extraña, de organizar lo económico, lo cultural y lo político?

Las sociedades también pueden considerarse como individuos; y los individuos exigen la individualidad, y estar rodeados del contorno que brota de ellos mismos. Aceptemos la ley de la organización; pero con tal de que esa ley surja del carácter de la sociedad en la cual la organización va a vivir.

Hay que penetrar en la raíz de la racionalidad de la organización. La organización sólo es racional cuando recibe su racionalidad de su adecuación a una sociedad dada que existe en el tiempo con su vida propia y su destino.

Ningún director ni ningún asesor de organizaciones puede olvidar esto cuando ayuda al desarrollo.

A menos que quiera dejar de ser racional el mismo y su trabajo social.

↓ en otro lugar:

Aplicación de la metodología a
Campana SA