



La Ideología de Control en el Pensamiento Administrativo

Por Olga Lucía Garcés Uribe¹

Ciencia, y no regla empírica.
Armonía y no discordia
Colaboración y no individualismo.
Rendimiento máximo, en lugar de rendimiento restringido. Formación de cada hombre hasta alcanzar su mayor eficiencia y prosperidad.” .

Frederick W. Taylor.
Principios de la Administración Científica. 1911.

“...Construir una máquina cuyo efecto se llevará al máximo por la articulación concertada de las piezas elementales de que está compuesta. La disciplina no es ya simplemente un arte de distribuir los cuerpos, de extraer de ellos y de acumular tiempo sino de componer fuerzas para obtener un aparato eficaz”

Michel Foucault,
Vigilar y Castigar, 1984.

“...de ello se infiere que el objeto más importante, tanto de los trabajadores como de la dirección, ha de ser el adiestramiento y la formación de cada individuo del establecimiento, de manera que pueda hacer (a su ritmo más rápido y con la máxima eficiencia) la clase más elevada de trabajo para la que su capacidad le hagan apropiado”

Frederick W. Taylor.
Principios de la Administración Científica. 1911.

Resumen

Para algunos autores como Stephen Barley y Gideon Kunda, la teoría administrativa y el ejercicio de la función de control que en ella se inscribe, se ha desarrollado en función de dos corrientes ideológicas alternantes: una de ellas de tipo normativo y otra que se concentra en el control de los procesos productivos, denominada corriente u oleada racional. Para dichos autores, las razones de la alternancia y duración de cada una de ellas, se encuentran en la confluencia de circunstancias directamente vinculadas al fenómeno organizacional. Sin embargo, desde las consideraciones foucaultianas en torno a la genealogía del poder en Occidente, y la consecuente implementación de mecanismos de control, el movimiento alternante de las ideologías antes mencionadas, parece diluirse, dando cabida a una orientación particular: La disciplinaria, propia de la sociedad occidental moderna.

Palabras clave: Disciplina, control normativo, control racional, ideología, alternancia, organizaciones, teoría administrativa, práctica administrativa.

¹ Administradora de Negocios. Docente. Departamento de Organización y Gerencia. Universidad EAFIT. (olgu@eafit.edu.co)

Introducción

Al considerar a la administración como una práctica, devenida de la necesidad de organización de los grupos humanos en torno al desarrollo de tareas y al alcance de objetivos, es pertinente reconocer que lleva consigo diversos mecanismos que posibilitan y/o garantizan la ejecución de los fines enunciados. Estos últimos pueden comprenderse desde las operaciones de la función administrativa enunciada por Fayol en su trabajo sobre Administración Industrial y General. La planeación, la organización, la dirección, la coordinación y el control competen a todos los individuos que trabajan en la organización, es decir, dichos mecanismos involucran tanto a “la cabeza....[como a] los miembros del cuerpo social” . (Fayol,1961, p.133).

Si bien, dichos mecanismos se enuncian a partir de una administración formalizada teóricamente que comienza a principios del siglo XX, es innegable su relación con las prácticas administrativas ejercidas desde la antigüedad². Atendiendo a la distinción entre la administración como actividad y la misma como teoría, sería un anacronismo hablar de procesos de planeación, de organización o de control, por ejemplo, definidos racional y objetivamente por los gobernantes de las tribus de la América prehispánica o incluso de los

² La discusión alrededor del nexo entre la práctica y la teoría administrativa, en este trabajo, se orienta hacia la presentación de la existencia de vínculos entre el ejercicio de la administración y la formalización teórica que sobre aquel se desarrolla. No a la inversa. No se trata de esclarecer en esta oportunidad la correspondencia entre las formulaciones teóricas y las prácticas devenidas a partir de aquellas, es decir, no se trata de especular acerca de la coincidencia entre lo que los administradores han formulado y lo que en realidad han llevado a cabo, pues alrededor de este último punto no se ha llegado a consenso, según lo señalan Barley y Kunda en nota aclaratoria en su trabajo acerca de las oleadas del discurso administrativo. (Barley, 1992). Se hace la aclaración para sentar la distinción con relación a la posición de los autores mencionados.

³ Consideraciones similares son enunciadas por algunos autores en torno a la dinámica de los sistemas económicos de las comunidades primitivas, para los cuales no reconocen respaldo institucional alguno. Véase Malinowsky (1922), citado por Polanyi (1994). Desde esta perspectiva es posible pensar que, la vinculación de las actividades administrativas con aquellas que responden específicamente a la categoría económica, sustenta la ausencia de instituciones administrativas formales en las que se pudieran inscribir los mecanismos antes mencionados y apoya la presunción de un ejercicio administrativo intuitivo o espontáneo.

pueblos del antiguo Egipto y Mesopotamia, sin embargo, sería adecuado pensar que dichas actividades debieron haberse desarrollado de alguna manera espontánea - o un tanto intuitiva quizá -, para el alcance del bienestar de los individuos de dichos pueblos³.

Las actividades administrativas de entonces, estaban entremezcladas con elementos propios de la dinámica económica, la esfera política y religiosa y aspectos de la configuración social de cada grupo (v. gr. división en clases o castas) y respondían a las exigencias situacionales (la geografía, las estaciones climáticas, relaciones de paz o discordia con grupos asentados cerca de su territorio, entre otros). La previsión, la organización, la dirección, coordinación y control de las distintas labores se emprendían desde lo que puede denominarse división social del trabajo y no desde la división técnica del trabajo⁴ a la cual se refiere Taylor en la Administración Científica.

Lo anterior corrobora la distinción entre la práctica y la teoría administrativa: La primera de ellas milenaria e intuitiva, la segunda, moderna y racional. Tal diferenciación se evidencia entonces en todas las funciones que configuran en la administración. No obstante, es posible -y conveniente- considerar su estrecha vinculación, toda vez que la segunda -la teoría- emerge como reflexión alrededor de la realidad de los grandes y pequeños talleres de comienzos del siglo XX.

De ahí, que resulte adecuado realizar las consideraciones en torno a la implementación de los procesos administrativos antes mencionados - Planeación, Organización, Dirección y Control- en el contexto de la evolución de la teoría que los formaliza, más aun, cuando se pretende atender no

⁴ El primero de estos conceptos -la división social del trabajo- hace referencia a la posibilidad que el individuo tiene en la sociedad, de desempeñarse en el oficio para el cual procuró capacitarse o aquel que realiza por tradición de su grupo familiar. El componente social en este concepto permite concebir que los individuos se desempeñen en aquello para lo cual se han abierto paso de una u otra forma en dicha sociedad. Por el contrario, la división técnica del trabajo, hace referencia a la selección racional del trabajador adecuado para que se desempeñe en una labor específica, para la cual, tiene capacidades, independientemente de que dicho individuo sienta alguna afinidad por ella o no. En otras palabras, la división técnica del trabajo, es el resultado del diseño ‘científico’ del trabajo, a la manera como Taylor entendía dicha científicidad. (Taylor, 1961, p. 39ss).

sólo a las prácticas sino también a las ideologías⁵ que les dan origen y soportan a su vez los planteamientos teóricos administrativos.

Atendiendo a lo anterior, este ensayo se orienta a la reflexión en torno al carácter alternante de las ideologías que, según Barley y Kunda han guiado la aplicación de diversos mecanismos de control, en el discurso administrativo desde comienzos del siglo pasado. Igualmente, explora una propuesta metodológica para la consideración del mismo, a partir de las categorías establecidas por Michel Foucault en torno a las sociedades de tipo disciplinario, la cual se propone como explicación alternativa para el estudio de la ideología que orienta las prácticas de control en la administración.

1 Consideración de la alternancia en las Ideologías de Control: Una Mirada al enfoque Metodológico de Análisis.

En su trabajo “Plan y dedicación: Oleadas de las ideologías de control normativo y racional en el discurso administrativo”, Stephen Barley y Gideon Kunda (1992), señalan varios factores a los que atribuyen las variaciones en las orientaciones del discurso administrativo, referido específicamente a los mecanismos de control de las actividades productivas en las organizaciones.

Atendiendo a su clasificación, la retórica administrativa⁶ se ha desarrollado entre dos corrientes: Una de ellas de corte normativo, en tanto promueve el control e intervención sobre los sentimientos y emociones de los individuos que laboran en las organizaciones en aras del alcance de

la productividad y la eficiencia. La segunda, de orientación racional, con el mismo interés que la anterior, centra su atención en el control del comportamiento de los individuos, considerados como partes constitutivas del proceso productivo del cual participan. El interés de las retóricas inscritas en esta corriente, se concentra entonces en la regulación de los procesos productivos. (Barley, 1992, p.81).

Los autores mencionados inscriben en las retóricas normativas aquellas que sustentaron el Movimiento del Mejoramiento Industrial, el movimiento de las Relaciones Humanas y aquel denominado Cultura Organizacional y Calidad (Barley, 1992, p.81). A la corriente racional pertenecen la Administración Científica, abanderada por Frederick Taylor y el Racionalismo de Sistemas, desarrollado durante el período de postguerra de la segunda guerra mundial.

En su estudio, señalan cómo el surgimiento de cada discurso administrativo, coincide con una cierta decadencia de aquel que lo antecede cronológicamente, sin que ello signifique que éste último desaparezca en forma definitiva. Igualmente el estudio resalta la sucesión de discursos que se oponen en su orientación. De esta manera, a una retórica normativa como el Mejoramiento Industrial - ubicado históricamente entre 1870 y 1900- por ejemplo, le sobreviene una de tendencia racional como la Administración Científica - desarrollada entre 1900 y 1923-. Estos cambios en la orientación de las diferentes corrientes administrativas evoca la construcción de la ciencia moderna señalada por Kuhn como una sucesión de cambios de paradigmas a partir de períodos de crisis, que si bien, no derogan el paradigma anterior, si propician el desarrollo y predominio de uno nuevo. (Kuhn, 1994)

Tanto, desde la perspectiva científica de Kuhn, como desde el estudio de Barley y Kunda, los cambios en el discurso dominante, obedecen a diversos factores que inciden sobre el fenómeno sujeto al cambio. En el caso del discurso administrativo, dichos

⁵ En este contexto, se entiende ideología como “una corriente del discurso que promulga, aunque no deliberadamente, un conjunto de supuestos sobre la naturaleza de los objetos que trata”. (Barley, 1992, p.80). Dicha definición se complementa con aquella proporcionada por G. Therborn, presentada por Oliga como ilustración de la perspectiva funcionalista del término. Según ésta, *ideología* se define como “*That aspect of the human condition under which human beings live their lives as conscious actors in a world that makes sense to them to varying degrees...to conceive of a text or an utterance as ideology is to focus on the way it operates in the formation and transformation of human subjectivity*” (“Ese aspecto de la condición humana, bajo el cual, los seres humanos viven sus vidas como actores conscientes en un mundo que se hace sensible a ellos en varios grados...concebir un texto o un murmullo como ideología es enfocarse en la forma como opera en la formación y transformación de la subjetividad humana”). (Oliga, 1996, p.111). Traducción libre de la autora.

⁶ En este contexto, el término ‘retórica’ se entenderá como ‘discurso’. Así, la retórica administrativa se refiere a aquellos discursos construidos en torno a diferentes asuntos relacionados con la administración, (v.gr. diseños de procesos productivos, relaciones humanas, control de la producción, cultura organizacional, entre otros), que a su vez configuran la teoría administrativa

factores se hacen parte del entorno inmediato en el cual, se desenvuelven las organizaciones - escenarios por excelencia de las prácticas administrativas- y su señalamiento como responsables de la alternancia en el discurso, corresponde a un enfoque sistemático del cambio, ya que como lo declaran los mismos autores: “Aunque lo fortuito y la confluencia histórica seguramente hayan desempeñado un papel en la evolución del discurso administrativo, el fuerte patrón de alternancia exige considerar explicaciones más sistemáticas” (Barley, 1992, p.96)⁷.

Se trata entonces de factores concretos de orden coyuntural que inciden en el cambio y determinan a su vez la duración de la vigencia de los distintos discursos. Los movimientos del ciclo económico y la agitación en el mercado laboral constituyen dos circunstancias que determinan la dinámica de las empresas productivas, en virtud de su desempeño como agentes económicos que participan activamente en el mercado. Unido a éstos, se señala un tercer factor: los desarrollos tecnológicos, que establecen una relación de influencia mutua con los anteriores: El avance en la tecnología puede estar favorecido por períodos de crecimiento económico y a su vez, esta puede favorecer la continuidad de dicho crecimiento. Paradójicamente, el descontento generado por la incorporación de tecnología en los procesos productivos y el consecuente desplazamiento de la fuerza laboral, ocasiona tensiones en el ambiente de trabajo que pueden incluso llevar a caídas en los niveles generales de producción y/o al estancamiento en la adopción de nuevos métodos y mecanismos productivos.

⁷ Esta afirmación, da cuenta además, de la metodología dominante en la tradición investigativa norteamericana en la cual prevalecen la orientación sistemática y pragmática para el análisis de los fenómenos.

Existen además otros factores de orden conceptual que condicionan la tendencia misma a la alternancia en el discurso administrativo: El primero de ellos es señalado como las antinomias culturales y hace referencia a la tendencia natural en las culturas a adoptar una cosmovisión dualista que las conduce a establecer marcadas diferencias entre categorías opuestas: el bien y el mal, claridad y oscuridad, vida y muerte, racionalidad vs normatividad. Esta condición se fortalece con el agotamiento de los discursos en sí mismos: Después de un tiempo, lo que antes se ofrecía como la mayor novedad o la mejor solución para el alcance de los objetivos organizacionales, deja de serlo y es sustituido por otra propuesta.

De las anteriores consideraciones se desprende una propuesta metodológica de orden pragmático que constituye una variante del análisis histórico y social, desde el cual, puede enfrentarse el estudio de la evolución del pensamiento administrativo.

De las anteriores consideraciones se desprende una propuesta metodológica de orden pragmático que constituye una variante del análisis histórico y social, desde el cual, puede enfrentarse el estudio de la evolución del pensamiento administrativo. Su elaboración corresponde al trabajo de investigación de los autores

citados –Stephen Barley y Gideon Kunda- que se inscribe en el paradigma empírico positivista y desde este punto de vista goza de la validez necesaria para configurarse como explicación aceptada en los círculos académicos. Sin embargo, existen otros enfoques metodológicos desde los cuales puede abordarse el fenómeno que se inclina hacia la indagación del contexto social en el cual surgieron las retóricas administrativas en cuestión desde la ideología dominante en dicho contexto.

⁸ La genealogía, eje metodológico del trabajo foucaultiano sobre el poder, se entiende como la búsqueda de la singularidad de los sucesos sin acudir al establecimiento de un origen absoluto, ni a la linealidad de un proceso evolutivo. Como lo expresa Foucault, “encontrarlos [los sucesos] allí donde menos se espera y en aquello que pasa desapercibido por no tener nada de historia –los sentimientos, el amor, la conciencia, los instintos- captar su retorno pero en absoluto para trazar la curva lenta de una evolución, sino para reencontrar las diferentes escenas en las que han jugado diferentes papeles” (Foucault, 1992, p.7). Se trata de hallar lo que hay en el fondo de todo suceso que surge en medio de la lucha de contrarios, de la dispersión, del disparate. (1992,p.10)

Posibilidades desde los Planteamientos Foucaultianos

Para realizar consideraciones alternativas a las expuestas anteriormente en torno a la ideología de control, bien podrían tomarse planteamientos de orden histórico, sociológico o filosófico. No obstante, en esta ocasión, es la filosofía foucaultiana, la que sirve como sustento del planteamiento central de este ensayo. Para desarrollarlo, se acude a las proposiciones planteadas por Michel Foucault, desde su trabajo genealógico sobre el poder⁸, en torno a los dispositivos de control y castigo diseñados en la sociedad occidental moderna, en la cual identifica una dinámica tejida alrededor del concepto fundamental de la disciplina. En el seno de esta sociedad y bajo el paradigma disciplinario, tiene lugar el surgimiento de la teoría administrativa. Esto le otorga ciertas características que escapan al análisis propuesto anteriormente y permite desarrollar una propuesta metodológica que se sale del pragmatismo y la sistematización y recurre a la filosofía como posibilidad para el estudio de los fenómenos administrativos que acontecen en la realidad organizacional.

Cabe resaltar que la presencia de las consideraciones acerca del poder en el trabajo genealógico foucaultiano, es una razón más para acudir a dicho autor en esta reflexión, toda vez que, las prácticas de control no son otra cosa que dispositivos de poder utilizados como parte de las estrategias de aproximación entre los individuos. Presentar esta alternativa no significa invalidar la propuesta norteamericana pragmática, se trata sólo de un intento por ampliar el espectro para el análisis.

2 Las Sociedades Disciplinarias Foucaultianas

Reconocido como el segundo momento de su reflexión filosófica, el trabajo genealógico acerca del poder desarrollado por Michel Foucault aborda de nuevo su inquietud por el sujeto, planteada ya desde sus trabajos anteriores referidos al asunto del saber. No obstante, al indagar por el poder, reconoce a dicho sujeto, sometido por diferentes mecanismos diseñados por la sociedad, que se legitiman en el saber que el individuo occidental ha construido sobre sí. A su vez, tales mecanismos se convierten en los dispositivos legitimadores de dicho saber y del poder

que de él se deriva; tal legitimación del binomio saber-poder, los convierte en mecanismos de control implementados con el fin de hacer efectiva la modificación de acciones de un sujeto sobre otro.

El carácter genealógico de la reflexión foucaultiana responde al interés del autor por romper con los esquemas filosóficos e históricos tradicionales, desde los cuales se asume una cierta sucesión lógica de hechos, acontecidos de manera causal y lineal, en diferentes períodos de la historia. Su propuesta metodológica no contempla la búsqueda de los patrones de tal sucesión ni se desgasta en la búsqueda del origen único o causa última de los acontecimientos. Se trata por el contrario, como lo expresa Wilson Puerta en su trabajo, de una genealogía que,

Permite descubrir lo que realmente se encuentra en la fundación de todo suceso, desenmascarando ese 'origen' divino al que siempre se ha tendido; se opone a esa metafísica, a esa meta-historia ideal que tiende hacia una perfección lineal que plantea una evolución...La genealogía deja al descubierto la dispersión de los sucesos en su inicio. (Puerta, 1999, pp.57-58)

En este orden de ideas, el trabajo foucaultiano acerca del poder pretende abordar sus manifestaciones, sin acudir a las causas últimas de su desarrollo y menos a develar su naturaleza como objeto. El mismo Foucault lo afirma,

Si un tiempo a esta parte he otorgado una cierta posición privilegiada a la cuestión del "cómo", no es porque haya decidido eliminar las cuestiones referidas al "qué" y al "por qué". En todo caso pretendo presentar estas cuestiones de forma diferente, mejor aun, saber si es legítimo imaginar un poder que unifique en él, un qué, un por qué y un cómo...diría que plantear el análisis del "cómo", es sugerir que este poder como tal no existe (Foucault, 2001, p.15)

En el estudio del poder y sus manifestaciones, es posible distinguir dos tipos de prácticas de control

⁸Y continúan hasta nuestros días, bajo la premisa de que en Occidente, el salto de la modernidad hacia lo que algunos autores han denominado, la postmodernidad, -entendida como corriente filosófica- aun no se ha efectuado.

y castigo que dan cuenta de dos clases de disposiciones de los sujetos frente a las relaciones de poder inscritas en el contexto social. Denotan igualmente dos formas de conciencia y dos tipos de estrategias de aproximación diferentes, mediante las cuales se configuran las relaciones de poder. Foucault agrupa estas distinciones en dos categorías: Las sociedades de soberanía y las sociedades disciplinarias. Las primeras corresponden cronológicamente al período comprendido entre la antigüedad y finales del siglo XVII. Las segundas se configuran en siglo XVIII y dominan el contexto social en Occidente entre los siglos XIX y XX⁹. Es en éstas últimas en las que se configura una trilogía particular que les otorga su carácter disciplinario, ampliando el sentido del término: unas ciertas capacidades objetivas de los individuos, relaciones de poder y relaciones de comunicación. (Foucault, 2001, p. 6)

Para el alcance de los propósitos de este ensayo, vale la pena revisar los conceptos fundamentales alrededor de los cuales, según la reflexión foucaultiana, se configura la conciencia moderna en torno a las relaciones de poder y sus manifestaciones, entre las que se cuentan aquellos mecanismos o dispositivos de control, presentes en la cotidianidad del ciudadano común, en los ámbitos familiar o legal, y en su contexto laboral. El enfoque metodológico del autor -la genealogía-, conserva su intención aquí, en tanto, la lectura que se hace de las sociedades disciplinarias no apunta a señalarlas como causas únicas de la orientación del discurso administrativo del control. Se trata de aportar una explicación alternativa a la desarrollada por Barley y Kunda descrita en la primera parte de este escrito.

3 La Noción de Disciplina en Foucault

...no estamos en el caso de tratar el cuerpo, en masa, en líneas generales, como si fuera una unidad indisociable, sino de trabajarlo en sus partes, de ejercer sobre él una coerción débil, de asegurar presas al nivel mismo de la mecánica: movimientos, gestos, actitudes, rapidez, poder infinitesimal sobre el cuerpo activo. A continuación, el objeto de control: no los elementos, o ya no los elementos significantes de la conducta o el lenguaje del cuerpo, sino la economía, la eficacia de los movimientos, su organización interna; la coacción sobre las fuerzas más que sobre los signos; la única

ceremonia que importa realmente es la del ejercicio. (Foucault, 1984, pp.140-141)

Así describe Foucault, la 'nueva' conciencia de la modernidad. Una conciencia marcada por el concepto de disciplina, que despliega numerosos mecanismos de control diferentes de aquellos que se sustentaban en lo ritual (representacional) de las anteriores, sociedades de soberanía. A su vez, las relaciones de poder tejidas al interior de las sociedades disciplinarias, tienen desde entonces nuevos mecanismos que conducen a plantear las estrategias que modifican las acciones de unos y otros. Éstas últimas, no se consideran como producto de la respuesta de un cuerpo unificado, sino como el resultado de la interacción de numerosas partes individuales, susceptibles de moldear, mejorar, transformar, perfeccionar mediante el ejercicio adecuado de sus facultades particulares.

Tal como se planteó en el apartado anterior, el concepto de disciplina en Foucault, abarca elementos que van más allá de su acepción tradicional, desde la cual denota *instrucción, observancia de las leyes o castigo*¹⁰. Incluso, desde la concepción del poder, puede comprenderse como combinación particular de la tríada conformada por capacidades objetivas de los sujetos que intervienen en la relación, relaciones de comunicación y relaciones de poder en sí mismas, que arroja como resultado, la atención sobre el cuerpo como objeto de economía de fuerzas en términos de utilidad.

En virtud de la amplitud y complejidad del concepto en la filosofía foucaultiana, se describirán a continuación, las características señaladas por el autor francés, con el fin de vincular tales consideraciones filosóficas con los elementos del discurso administrativo que permiten identificar su tendencia ideológica en cuanto al control.

¹⁰ Tales elementos se encuentran presentes en la definición aportada por el Diccionario de la Lengua Española, en la que el término 'disciplina' se entiende entre otras, como "Doctrina, instrucción de una persona, especialmente en lo moral. Observancia de las leyes y ordenamientos de una profesión o instituto". (Real Academia Española, 1992, p.759)

Características de la Concepción Foucaultiana de la Disciplina

En tanto práctica continua que conduce al aumento de fuerzas para un fin determinado, la disciplina es, desde la perspectiva foucaultiana, una herramienta para el alcance de la economía de dichas fuerzas que, en medio de la dinámica establecida por las estrategias de aproximación entre los individuos vinculados en una relación de poder, permite su aumento en términos de utilidad y a la vez su disminución en términos de obediencia (Foucault, 1984, p.142). El cuerpo, objeto de la disciplina, se convierte en máquina moldeable que mediante la repetición de movimientos, provoca cambios de actitud en el sujeto que en él se construye. A su vez, el sometimiento del cual es objeto permanente disminuye la aptitud de dicho sujeto para participar activamente en la relación de poder en medio de la cual se ejercita la

disciplina. Con la disciplina, el cuerpo analizable es también el cuerpo manipulable. “Es dócil un cuerpo que puede ser sometido, que puede ser utilizado, que puede ser transformado y perfeccionado” (Foucault, 1984, p.140)

Para alcanzar dicha economía de fuerzas, la disciplina dispone de varias técnicas que atienden a los propósitos de distribución del espacio, el control de la actividad, la organización y capitalización del tiempo, y la composición de las fuerzas. (Foucault, 1984, pp.145-174)

En la primera categoría, la disciplina involucra el encierro, la clausura (Foucault, 1984, p.145). Las fuerzas deben estar concentradas y evitar distracciones para que el trabajo se efectúe sin errores e imprecisiones. Pero no es suficiente. Además de delimitar el espacio, es necesario localizar específicamente los lugares que ocuparán los individuos. Tantos espacios asignados, como individuos haya. Espacios definidos e individuales, de tal manera que se favorezca la concentración. “Táctica de

antideserción, de antivagabundeo, de antiaglomeración” (Foucault, 1984, p.147).

Un espacio racionalizado que reporte también utilidad. No hay lugares baldíos, sin oficio. Aquellos no destinados a la producción, son espacios aptos para la vigilancia y el control minucioso de los individuos; los pasillos, los pisos elevados, entre otros son ideales para ejercer estas funciones destinadas sólo a aquellos que jerárquicamente se encuentran por encima de quienes están localizados en forma serial. No quiere decir lo anterior, que aquellos gocen de privilegios. De alguna manera, el pasillo que se recorre una y otra vez, también es su emplazamiento asignado.

La distribución espacial no sólo reporta utilidad y economía, es igualmente un elemento que denota rango. En éste se sitúa al individuo y sólo se le reconocerá en virtud del lugar que ocupe en la

Un espacio racionalizado que reporte también utilidad. No hay lugares baldíos, sin oficio. Aquellos no destinados a la producción, son espacios aptos para la vigilancia y el control minucioso de los individuos; los pasillos, los pisos elevados, entre otros son ideales para ejercer estas funciones destinadas sólo a aquellos que jerárquicamente se encuentran por encima de quienes están localizados en forma serial.

jerarquía establecida. Así mismo se definirán las relaciones sociales que dicho individuo establezca. Es un elemento más de la serie dispuesta racionalmente y su alcance va hasta las fronteras de sus iguales.

“La disciplina, arte del rango y la técnica para la transformación de las combinaciones. Individualiza los cuerpos por una localización que no los implanta, pero los distribuye y los hace circular en un sistema de relaciones” (Foucault, 1984, p.149)

La segunda categoría señalada por el filósofo francés, hace referencia al control del tiempo y recae sobre el adiestramiento y consecuente perfeccionamiento de la maquinaria corporal. La medición temporal de la ejecución de las acciones - elaboración temporal del acto- y con ésta, el establecimiento de una correlación entre el cuerpo y el gesto que se alcanza con la repetición de actitudes que perfeccionan los gestos y los actos corporales, son las técnicas mediante las cuales se alcanza la máxima economía en el tiempo y en las

tanto medida temporal discreta, pareciera tornarse continua desde la óptica disciplinaria. Bajo la consigna de la utilización exhaustiva, es necesario aprovechar al máximo cada fracción temporal y obtener el mayor rendimiento en términos de obtención y combinación de fuerzas.

No obstante, al igual que el encierro, la división del tiempo no resulta suficiente. Es necesario convertirlo en instrumento fundamental de los procesos pedagógicos que conducen al dominio de un oficio. Se busca entonces, que el tiempo que se acumula en los individuos en proceso de aprendizaje, redunde de manera proporcional, en provecho de la elaboración de los actos aprendidos. Para alcanzar tal capitalización, el autor retoma las técnicas heredadas de la organización militar, que hacen referencia permanente a la disposición racional de los segmentos temporales, definidos en sus límites, duración y alcance esperado expresado en términos del avance en el aprendizaje de la labor.

Con el mismo origen en la práctica castrense, es necesario considerar una técnica adicional de la disciplina, denominada por el autor la "composición de fuerzas" (Foucault, 1984, p.166). De alguna manera, esta condición refuerza la capitalización ya no sólo del tiempo sino también de la fuerza humana que interviene en las prácticas disciplinarias. Como se verá más adelante, el principio de composición de fuerzas es quizá uno de los que más se presta para hacer extrapolaciones hacia el discurso administrativo, especialmente, aquel que sustenta la llamada Administración Científica, a comienzos del siglo XX. Al respecto de dicha extrapolación, anota Foucault:

Los mismos problemas cuando se trata de constituir una fuerza productiva cuyo efecto deba ser superior a la suma de las fuerzas elementales que la componen: 'que la jornada laboral combinada obtenga esa fuerza productiva aumentada porque acrecienta la potencia mecánica del trabajo, o porque amplía el campo espacial de acción de este último y reproduce espacialmente el campo de producción en proporción a la escala de ésta o porque en el momento crítico aplica mucho trabajo en poco tiempo...la fuerza productiva específica de la fuerza laboral combinada es una fuerza productiva social de trabajo, o fuerza del trabajo social. Surge de la cooperación misma'. (1984, p. 168)

Obsérvese que aun desde una breve y somera descripción de los principios señalados como elementos constitutivos de la disciplina, es posible rastrear elementos que, con algún nivel de refinamiento o simplemente considerados bajo otros parámetros de referencia, constituyen elementos de la teoría administrativa clásica. De igual modo, es posible identificar algunos de estos elementos matizados en mayor o menor medida, en desarrollos teóricos más recientes, que se ubican en la denominada corriente de Cultura Organizacional (Barley, 1992, p. 92) y se adhieren a la oleada normativa del control. Estas y otras consideraciones que apoyan esta proposición, se abordarán en el siguiente apartado.

4 La Ideología de Control del Discurso Administrativo Tradicional

Si bien, la teoría administrativa comienza formalmente con el esfuerzo sistemático de quienes apoyaron la iniciativa taylorista a comienzos del siglo XX, algunos discursos en torno a la práctica administrativa, habían comenzado a calar en las conciencias de obreros y patronos desde el siglo XIX. Los antecedentes de estos primeros intentos teóricos se encuentran en escritos de Robert Owen y James Montgomery, a comienzos del mismo siglo. En ellos se encuentran los principios que posteriormente se desarrollarían en el denominado Movimiento del Mejoramiento Industrial, que tuvo como escenario a Norteamérica en el último tercio del siglo XIX.

La retórica de este último, señalada por Barley y Kunda como de corte normativo en cuanto a su ideología de control, contenía matices religiosos y productivos. Aparecieron numerosas asociaciones industriales como la YMCA, que propendían por un mejoramiento de "las cualidades mentales y morales de la población trabajadora" (Barley, 1992, 82). Bajo esta consigna y legitimados por la moral protestante, los patronos norteamericanos de finales del siglo XIX, asumían como su deber "educar la fuerza de trabajo y si fuere necesario 'norteamericanizar' los hábitos y el carácter del trabajador" (Barley, 1992, p.83). Con ello se alcanzaría, entre otros beneficios, la rentabilidad del negocio, pues una vez que los intereses y motivaciones del patrono y el trabajador estuviesen en consonancia, la cooperación resultante favorecería la buena marcha de la industria.

El patrón estaría más cerca de la salvación y su autoridad se respaldaba en su deber moral para con sus empleados. La modificación en la conducta de los obreros, marca entonces intención que conducía las relaciones de poder establecidas entre unos y otros. Se trataba más que de un juego de estrategias que tenía lugar en un espacio de la libertad, de una relación de dominación, por cuanto el empleado no se concebía como agente modificador de las acciones de su patrón. Un espacio de dominación con un objetivo claro: cambiar al empleado (Barley, 1992, p.84), es decir, disciplinarlo de acuerdo con los intereses de su patrón.

En términos de Walhausen, citado por Foucault en Vigilar y Castigar, podría definirse la ideología del Movimiento del Mejoramiento Industrial, como aquella del 'buen encauzamiento', al cual se refiere el autor francés para introducir aquellos mecanismos de control que ayudan al logro y mantenimiento de la disciplina (la vigilancia jerárquica, el examen y la sanción normalizadora). Así describe el autor, este 'arte del buen encauzamiento': "El poder disciplinario, en efecto, es un poder que, en lugar de sacar y de retirar, tiene como función principal la de 'enderezar las conductas'; o sin duda, de hacer esto para retirar mejor y sacar más..." (Foucault, 1992, p.175)

Se evidencia de esta manera el carácter disciplinario que acompañó a la naciente retórica administrativa y se continuó y reforzó en los desarrollos posteriores. La Administración Científica y la Administración Industrial y General, en tanto discursos sustentados en la racionalización del trabajo, se construyen sobre las premisas de la disciplina. Ambos conceptos -racionalización y disciplina- van de la mano con el ánimo de la reducción máxima -o eliminación- del desperdicio. La primera en búsqueda de la eficiencia; la segunda apoyada en el principio de economía de fuerzas.

4.1 La Teoría Clásica de Comienzos del Siglo XX

Así como el guerrero de la sociedad clásica, es reemplazado por el soldado -máquina de guerra- en las sociedades occidentales modernas, en la administración científica el hombre en tanto sujeto integral, es desplazado por el hombre mecanizado, al que se concibe como parte del aparato productivo. Así lo describe Taylor en la introducción de su obra,

En el pasado, el primer lugar le ha correspondido al hombre; en el futuro, el primer lugar debe ocuparlo el sistema. Sin embargo, esto no quiere decir, de ninguna manera, que no se necesitan los grandes hombres. Antes al contrario, el primer objetivo de cualquier buen sistema tiene que ser formar hombres de primera clase; y bajo la administración sistemática, el hombre mejor se eleva hasta la cumbre con más seguridad y más rápidamente que en cualquier época anterior. (Taylor, 1961, p. 14)

El control no sólo se ejerce sobre la parte mecanizada de los procesos. Opera sobre los cuerpos de los trabajadores buscando la eficiencia en sus movimientos para obtener así mayores niveles de producción a menores costos. La medición de tiempos y movimientos demuestra de nuevo la base disciplinaria de la Administración Científica. Los elementos presentes en las siguientes expresiones corroboran tal afirmación:

El principio que estaba subyacente en el empleo del tiempo en su forma tradicional era esencialmente negativo; principio de no ociosidad: está vedado perder un tiempo contado por Dios y pagado por los hombres; el empleo del tiempo debía conjurar el peligro de derrocharlo, falta moral y falta de honradez económica. En cuanto a la disciplina, procura una economía positiva; ...hay que tratar de intensificar el uso del menor instante, como si el tiempo en su mismo fraccionamiento, fuera inagotable. (Foucault, 1984, p.158)

Si se logra eliminar que se trabaje poco a poco y que se practique el bajo rendimiento en todas sus formas, disponiendo de las relaciones entre patrón y empleado de manera que cada obrero trabaje para su mayor provecho y con su mayor rapidez, junto con una estrecha colaboración con la dirección y con la ayuda (que el trabajador ha de recibir) de ésta, todo ello tendrá como resultado normal doblar casi el rendimiento de cada hombre y cada máquina. ¿Qué otras reformas, de entre las que se están discutiendo ...podrían hacer otro tanto para fomentar la prosperidad, para disminuir la pobreza y para aliviar a los que sufren? (Taylor, 1961, p.21)

La división exhaustiva del tiempo de manera que su utilización reporte el máximo de productividad, es el camino seguro que llevaría a la eficiencia,

sustento de la anhelada prosperidad de los pueblos. La disciplina elimina el componente mítico del compromiso con la salvación del alma e introduce la visión economicista. Ésta es la misma que se incorpora al discurso productivo en el que la salvación se entendiera como el triunfo frente a la competencia. Hoy, esa salvación es la supervivencia. He ahí una de las razones de la vigencia del discurso clásico.

Los procedimientos disciplinarios hacen aparecer un tiempo lineal, cuyos momentos se integran unos a otros, y que se orienta hacia un punto terminal y estable. En suma, un tiempo "evolutivo". Ahora bien, hay que recordar que en el mismo momento, las técnicas administrativas y económicas del control hacían aparecer un tiempo social de tipo serial, orientado y acumulativo: descubrimiento de una evolución en términos de "progreso". En cuanto a las técnicas disciplinarias, hacen emerger series individuales: descubrimiento de una evolución en términos de "génesis". Progreso de las sociedades, génesis de los individuos, estos dos grandes 'descubrimientos' del siglo XVIII son quizá correlativos de las nuevas técnicas de poder, y más precisamente, de una nueva manera de administrar el tiempo y hacerlo útil... (Foucault, 1984, p.164)

De otro lado, en la tradición clásica francesa encabezada por Fayol, la disciplina es entendida como elemento de alistamiento y represión, indicador de respeto y obediencia -ésta última, natural elemento de la relación de poder desde la perspectiva administrativa del mismo- presente en los bajos, medios y altos niveles de la jerarquía organizacional.

Codificada por Fayol como uno de los principios administrativos fundamentales, el ejercicio de la disciplina lleva aparejados otros elementos que permiten rastrear la ideología disciplinaria foucaultiana: La jerarquía, la división del trabajo, subordinación de los intereses particulares al interés general, centralización y orden son ejemplos de ello.

¹¹ "La disciplina es el respeto de las convenciones que tienen por objeto la obediencia, la asiduidad, la actividad y las muestras exteriores de respeto. Se impone...lo mismo a los más altos jefes que a los agentes más modestos". (Fayol, 1961, p.156)

¹² En tanto su objeto de control no se concentra únicamente en los procesos productivos sino que se extiende a otras áreas operacionales de la empresa en las cuales el mismo Fayol reconoce la incidencia de la función administrativa del control.

Si bien, su tendencia en cuanto a la ideología del control no se hace tan claramente racional como en su homóloga americana, (y no se encuentra explícitamente referenciada por Barley y Kunda como parte de la oleada racional), la teoría de la administración clásica, enunciada por Fayol como Administración Industrial y General, guarda la misma tendencia disciplinaria en términos de obediencia que la Administración Científica taylorista. Es posible identificar entonces la presencia de la noción disciplinaria en las raíces del discurso administrativo.

4.2 La Escuela de las Relaciones Humanas

Diversas situaciones suscitadas en el contexto social, político, económico y empresarial de la Norteamérica del período 1920-1930, favorecieron un nuevo tipo de reflexión acerca de la dinámica de la producción fabril. Esta vez, el punto focal se ubicaba en las relaciones entre aquello que podría llamarse elementos subjetivos del ser humano trabajador, (factores psicológicos y sociales) y la productividad de su trabajo, puesta al servicio de los intereses de eficiencia de los patrones. (López, 1999, p.24).

Aktouf, describe así lo ocurrido con las teorías inscritas en este movimiento:

De ahí en adelante se invirtió la divisa taylorista: la eficacia y las ganancias que implica no causan por sí solas la satisfacción; antes bien, la satisfacción es anterior a la eficacia. Primero es necesario tener empleados psicológicamente satisfechos ; a ello sobrevendrá el rendimiento y será duradero; si no, declinará rápidamente. A esto se llega mediante los sentimientos, la vida grupal, el sistema informal, lo afectivo. (Aktouf, 1998, p. 220)

Esta reflexión, encabezada por el australiano Elton Mayo, se sustenta en principio por las observaciones sobre la sociedad moderna, enfrentada en mayor medida desde la Sociología y algunos elementos de la Psicología. Su preocupación por el desequilibrio entre habilidades sociales y técnicas como resultado de la aplicación de la racionalidad económica individualista, dan cuenta de una verdadera reforma en torno a las reflexiones que tocan con las organizaciones como agentes participantes del sistema capitalista y la ideología dominante hasta entonces: El liberalismo económico clásico.

¹³ Texto en cursiva desde el original.

Desde los planteamientos desarrollados en su obra "Problemas Sociales de una Civilización Industrial", no podría descubrirse el carácter disciplinario de su propuesta, toda vez que ésta se orienta en sentido opuesto, al reconocimiento de las habilidades de comunicación como elemento fundamental para que la sociedad industrial alcance la cooperación efectiva y reine en ella la paz laboral. Una lectura a su texto, devela una fuerte crítica a la forma como la sociedad occidental moderna ha alcanzado el anhelado 'progreso', a costa del bienestar de los individuos, inscritos en una carrera loca por la supervivencia (Mayo, 1977).

Si bien él no lo menciona, tal carrera se ha desenvuelto en el ambiente disciplinario, en donde el estudio de las motivaciones del individuo trabajador se realiza desde la óptica científica de la experimentación, en la cual tiene cabida la normalización de los patrones de conducta en el espacio laboral. La insistencia en encontrar ese patrón normalizador para las obreras de Hawthorne, es una muestra de ello. Este paradigma científico reproduce y a la vez, se reproduce, en el espacio disciplinario, que posibilita la repetición y la estandarización.

El diseño metodológico de dicha investigación, que se inscribió en el paradigma positivista dominante que de igual modo, condujo la elaboración de las conclusiones, le otorgó al trabajo —y su director Elton Mayo—, el reconocimiento por parte de los círculos académicos y empresariales. Estos últimos, ávidos de mayores niveles de productividad y eficiencia para sus organizaciones, vieron en las conclusiones arrojadas por el experimento de la Western Electric en su planta de Hawthorne, la respuesta eficaz para alcanzar sus metas productivas, mediante la 'adecuada manipulación' de la motivación, el liderazgo, la comunicación y dinámica

de los grupos de trabajo como variables vinculadas al rendimiento laboral de los trabajadores. Así lo ilustró Chase en 1940 cuando escribió:

El estudio más emocionante e importante acerca de trabajadores en una fábrica, que alguna vez se haya realizado, se ha estado llevando a cabo durante dieciséis años en la planta de Hawthorne en la Western Electric Co., cerca de Chicago. Si los gerentes de otras fábricas, grandes y pequeñas en todo el país, estuvieran conscientes de las cosas que en este inmenso experimento encontró, en cuanto a las relaciones industriales, la industrial americana podría rehacerse" (Citado por Lee, 1982, p.4)

No obstante, el carácter disciplinario de las prácticas administrativas derivadas de dicho trabajo en cuanto al manejo de las relaciones laborales, contraviene la reflexión filosófica del mismo Mayo, en tanto ésta gira en torno al desarrollo de las habilidades sociales hasta equipararse con aquellas técnicas y defiende la utilización del método clínico que favorece la escucha mediante la cual que es posible descubrir las particularidades de cada individuo. Por eso puede afirmarse que la iniciativa del profesor australiano, como propuesta ideológica, no encuadra en el marco de la disciplinaria descrita en este ensayo.

No obstante, los continuadores de ésta iniciativa, le dieron un giro a la orientación sociológica de Mayo, derivando una corriente apoyada en elementos de la Psicología, particularmente de orientación conductista, desde donde propusieron algunas metodologías para alcanzar los niveles de eficiencia deseados mediante el manejo de diversos factores de orden psicológico que se traducen en distintas formas de comportamiento. A dichas propuestas se les agrupa bajo el nombre de Teorías del Comportamiento y en estas si es posible dilucidar algunos elementos que dan indicios de la ideología disciplinaria que se argumenta en este escrito.

Douglas Mc Gregor, anota desde el comienzo de su obra, "Una administración que tenga éxito depende, no del todo, pero sí en grado considerable de la capacidad de predecir y controlar la conducta humana" (Mc Gregor, 1994, p.4). Esta afirmación que, quizá resume la intención general de las teorías del comportamiento organizacional, revela a su vez su carácter disciplinario.

¹⁴ Trabajadas con mayores niveles de detalle, desde la Psicología Conductista por los llamados Teóricos del Comportamiento, como se expondrá más adelante.

No obstante, ya la disciplina no se hace tan evidente. No se trataba entonces de imponer un control físico sobre los cuerpos para formar los mejores hombres para el trabajo. Se trataba ahora de inducir, moldear y controlar las necesidades y motivaciones del trabajador para adecuar sus conductas a los fines trazados por los administradores: Lograr la autorrealización (Maslow, 1954); alcanzar el liderazgo (Lewin, 1935); (Likert, 1961), la motivación (Maslow, 1954), entre otros.

Douglas Mc Gregor, anota desde el comienzo de su obra, "Una administración que tenga éxito depende, no del todo, pero sí en grado considerable de la capacidad de predecir y controlar la conducta humana" (Mc Gregor, 1994, p.4). Esta afirmación que, quizá resume la intención general de las teorías del comportamiento organizacional, revela a su vez su carácter disciplinario.

Es importante resaltar que lo anterior no se traduce en un rechazo frontal a los teóricos del comportamiento, quienes desde su formación y práctica en Psicología, elaboraban sus propuestas conscientes de sus alcances y limitaciones en el contexto empresarial. Sin embargo, el afán por la operativización de sus desarrollos, condujo a los empresarios de la época y algunos intérpretes de las teorías originales, a condicionar los comportamientos mediante la aplicación de mediciones a los niveles de motivación de los individuos, la repetición de prácticas - a manera de entrenamiento- para alcanzar mayores estadios de realización personal, motivación -y eficiencia-, como se mencionó anteriormente. Al respecto puede exponer el planteamiento de Aktouf en torno a la dinámica adquirida por los desarrollos teóricos de la Escuela de las Relaciones Humanas.

Desde la concepción del manejo de la información, la dinámica de los procesos se define en torno a los flujos de información de los cuales participan dichos procesos. El control se ejerce directamente sobre la misma información y de manera indirecta sobre aquellos individuos que la generan, bien sea porque se trata de información sobre ellos mismos o bien porque ésta se genera a partir de los procesos que están a su cargo o en los que ellos participan.

¹⁵ Distancia que se define también de manera virtual o en términos de la misma información.

El individuo va aparejado con una condición que se le atribuye conforme a la información que maneja. Similar a lo que ocurre con la disciplina, los individuos actúan como,

...elementos intercambiables puesto que cada uno se define por el lugar que ocupa en una serie, y por la distancia que lo separa de los otros. La unidad en ella nos es, pues, ni el territorio..., ni el lugar,...sino el rango: el lugar que ocupa en una clasificación, el punto donde se cruzan una línea y una columna, el intervalo en una serie de intervalos que se pueden recorrer unos con otros. (Foucault, 1984, p.149)

La denominada "regla de los emplazamientos funcionales" (Foucault, 1984, p.147), señalada como una de los elementos constitutivos del régimen disciplinario, cobra de nuevo su vigencia. Esta vez no necesariamente son los espacios físicos los que se diseñan para responder a las necesidades de distribución de los puestos de trabajo y la localización de los individuos. Conforme se perfecciona la tecnología de apoyo, el emplazamiento funcional se dispone en espacios virtuales, destinados para el acceso exclusivo de diversos usuarios identificados adecuadamente de acuerdo con perfiles previamente definidos.

A la ideología de control racional de este movimiento, de nuevo subyacen los elementos propios del régimen disciplinario. No obstante, ya no es el cuerpo el objeto de la disciplina, es el sujeto mismo sometido al espacio analítico que se configura a partir de la información. Si bien, este tipo de dispositivos de poder no fueron su objeto de reflexión como se aludió anteriormente, quizá Foucault diría al respecto que ya no sólo interesa someter el cuerpo del soldado sino también el espíritu del guerrero que lo habita (y es ahí justamente donde radica la atipicidad que se quiere señalar en este tipo de disciplina). Guilles Deleuze, continuando en parte la inquietud foucaultiana, desarrolla el tema y llama a esta nueva configuración social definida por los mecanismos descritos, sociedades de control.

"En las sociedades de control, lo esencial ya no es ni una marca ni un número, sino una cifra: la cifra es una contraseña [mot de passe]... El hombre de la disciplina era un productor discontinuo de energía, pero el hombre del control es más bien

ondulatorio, permanece en órbita suspendido sobre una onda continua” (Deleuze, 1996, p.281-282)

Por último, resulta apropiado mencionar algunos aspectos relevantes del llamado Movimiento de Cultura Organizacional, en el cual se agrupan los discursos administrativos de las dos últimas décadas y su vigencia es reconocida por los círculos administrativos actuales. Al igual que ocurre con el anterior, no se trata de un discurso que evidencie en forma permanente y directa los elementos de los regímenes disciplinarios descritos por Foucault. El manejo de los elementos culturales por parte de la administración en las organizaciones, si bien desplaza el objeto de atención nuevamente, hacia aspectos que no se vinculan directamente con el proceso productivo, no abandona su carácter coercitivo, correctivo y del buen encauzamiento, hacia los objetivos trazados por la administración.

Desde las teorías desarrolladas al interior de este movimiento, se diseñan programas de capacitación para la formación en los valores organizacionales definidos por la administración como aquellos que sustentarán la cultura en dicho contexto: calidad, cumplimiento, servicio, atención al cliente, autocontrol, fidelidad, entre otros. Al igual que en la Escuela de las Relaciones Humanas, la tendencia a la normalización se hace necesaria en la formación de dicha ‘cultura’. Todos los empleados deben trabajar juntos armonizando aquellos elementos propios de su contexto cultural natural con los elementos definidos y/o diseñados artificialmente para la organización. El entrenamiento permanente es necesario para la interiorización de los lineamientos descritos.

Un compendio de ritos, mitos y valores hacen parte de esta ‘creación’, en la cual, quienes allí trabajan, deben matricularse para posibilitar su proceso de adaptación al contexto. Algunas veces, de manera evidente, la cultura que pretende inducirse es claramente disciplinaria, en cuyo caso, sería aun más directa su identificación con el régimen que nos

ocupa. De nuevo, el control disciplinario se encuentra traslapado en el carácter normativo de su ideología de control, señalado por Barley y Kunda.

No se trata de un régimen disciplinario típico en tanto que su objeto, en la mayoría de los casos, no es el adiestramiento del cuerpo. Sin embargo, es clara la intención por adiestrar el alma de los sujetos insertos en una cultura que les resulta artificial y que en últimas persigue al igual que los demás discursos administrativos, el alcance de niveles de eficiencia que garanticen si no el éxito, la supervivencia en un mercado competido.

A partir de las anteriores consideraciones, se ve entonces que, la ideología de control promulgada en los dos últimos movimientos, se inscribe en términos prácticos en el racionalismo y el carácter disciplinario de las teorías de comienzos del siglo XX.

5 La Disciplinabilidad del Discurso Administrativo: ¿A dónde se va la Alternancia?

Acogiendo la propuesta metodológica foucaultiana, es decir, intentando aproximarse a un trabajo genealógico sobre la ideología de control que atraviesa la teoría administrativa, la alternancia ideológica encontrada mediante el análisis de orientación pragmática, parece diluirse, presentando un trasfondo conceptual homogéneo sobre el que se ha construido dicha teoría: La disciplina: mecanismo de control que ha contribuido con éxito arrollador al alcance de los objetivos empresariales.

Disciplina que entiende a los sujetos como parte de los procesos y termina por alienarlos en función del desarrollo tecnológico. La misma disciplina que ha conducido soterradamente a la idea de estandarización como parámetro general para la adopción de ‘fórmulas’ administrativas en diferentes contextos a nivel mundial.

Del mismo modo que Leonardo Schvarstein hace referencia a la distinción entre la modernidad y la posmodernidad y abandona toda aspiración de inscribirse en el denominado postmodernismo, la administración del siglo XXI, continúa siendo tan disciplinaria como al comienzo, sólo que las estrategias de aproximación en las relaciones de poder que en su ejercicio se configuran, han variado en su

¹⁶ Como se muestra en el caso estudiado por Santiago Villaveces acerca de la cultura organizacional de la empresa Foto Japón. Al respecto, véase “Cultura y Empresa: La Objetivación del Yo para consumir al Otro”. (Uribe, 1997, pp.93-125)

objeto de aplicación, pasando del objeto-objeto de control al sujeto-objeto de control. Sin embargo, la teoría administrativa y los administradores, siguen siendo profundamente disciplinarios.

6 Consideraciones Finales

Como se mencionaba anteriormente, el énfasis en la reflexión acerca de los enfoques metodológicos para el estudio de la ideología de control de la teoría administrativa no apunta hacia la exaltación de uno en detrimento de la validez del otro. Sin embargo, el enfrentamiento de ambas miradas –pragmática vs filosófica-, permite hacer algunas consideraciones de orden ético que sí se orientan hacia el cuestionamiento del status quo de la administración tradicional en el cual, el ser del hombre se reduce a su mera capacidad productiva, comprometiéndose en el juego político del aparato administrativo, que lo reduce como a uno más de sus recursos sobre el cual es posible inducir habilidades y destrezas con fines económicos.

Surge entonces la consideración orientada hacia el franco reconocimiento del carácter disciplinario de la administración como su condición natural; el reconocimiento de la existencia efectiva y necesaria de dispositivos de poder sobre los cuales se construye la actividad de las organizaciones –escenarios propios del ejercicio administrativo -; y la necesaria interacción de aquellas, con un medio en el que gobierna el interés particular en la lucha por la sobrevivencia. Todas estas, condiciones arrojadas por la evolución de la sociedad. Aunque a veces sus resultados parecieran atentar contra su misma naturaleza humana, impredecible e irregular, no abandona su carácter, pues como lo anotaría Cruz Kronfly, en medio de aquello que parece gobernado por la inhumanidad, surgen con fuerza los destellos de la más contundente humanidad (Cruz Kronfly, 2000).

Se trata de intentar construir el adentro a pesar del afuera como lo diría Foucault. La renovación de la administración, en cuanto a la ideología que atraviesa al acto administrativo, no tiene otro lugar posible más que en el interior de ella misma. Se trata de un asunto que va más allá de la eficiencia y se convierte en un llamado por la convivencia y la supervivencia. Es el llamado por el rescate de la dignidad humana en la práctica administrativa, avalado desde la teoría. Una administración para el hombre y por el hombre quien se desarrolla y se construye como sujeto al interior de los dispositivos de poder y los escenarios productivos. ...Y eso exige un replanteamiento de la disciplina impuesta por el afán de eficiencia inscrito en la falacia del desarrollo moderno...

¹⁷ El texto al cual se alude se transcribe a continuación: "Vivir en la modernidad o en la postmodernidad, tal como estamos hoy, no cambia el sentido de la existencia. No hay organizaciones modernas o postmodernas. Sólo hay destrucción o superación de esta encrucijada en camino hacia un nuevo orden social. Este ya no da para más. Soy en este sentido, profundamente moderno. (Schvarstein, 1998, p. 61)

6 Bibliografía

- Aktouf, Omar. (1998). *La Administración: Entre tradición y Renovación*. Segunda ed. Cali. Universidad del Valle - Gaëtan Morin Ed. 750 p.
- Barley, Stephen, et al. (1992). "Oleadas de las Ideologías del control normativo y racional en el discurso administrativo". En: *Revista INNOVAR*. pp. 80-102.
- Bédard, Renée. (2000). "Los Fundamentos del Pensamiento y de la Práctica Administrativa." Traducción. Inédito. Medellín. 42 p.
- Cruz Kronfly, Fernando. (2000). «Los actos inhumanos en la cultura y en las organizaciones». Inédito. Santiago de Cali. 19 p.
- De Gaudemar, Jean Paul. (1991). "Para una genealogía de las formas de Disciplina". En: *Espacios de Poder*. Ed. La Piqueta. Madrid. pp.85-121.
- Del Castillo, Mancebo. (1999). *El administrador y su entorno dentro de la Administración*. México. Ed. Limusa. 365 p.
- Deleuze, Guilles. (1996). *Conversaciones*. Valencia. Ed. Pre-Textos.
- Fayol, Henri. (1961). *Administración Industrial y General*. México. Herrero Hermanos, Sucs. pp.123-272.
- Foucault, Michel. (1984). *Vigilar y Castigar*. México. Siglo Veintiuno Editores. 314 p.
- Foucault, Michel. (1992). *Microfísica del Poder*. Madrid. Ediciones de La Piqueta. 189 p.
- Jackson, Michael. (1991). *Systems Methodology for de Management Sciences*. New York. Plenum Press. 298 p.
- Kuhn, T.S. (1994). "La estructura de las revoluciones científicas". Santafé de Bogotá. Fondo de Cultura Económica. 320 p.
- Lee, James A. (1982). *The Golden and the garbage in management theories and prescriptions*. Athens, Ohio. Ohio University Press.
- Lewin, Kurt. (1935). *A dynamic theory of personality*.
- Likert, Rensis. (1965). *Un nuevo método de gestión y dirección*. Bilbao. Ediciones Deusto. 357 p.
- López, Francisco. (1999). "La administración como sistema gnoseológico". En: *Revista EAFIT*. No. 113. pp. 19-40
- Maslow, Abraham. (1954). *Motivation and Personality*. New York. Harper & Row. 411 p.
- Mayo, Elton. (1977). *Problemas Sociales de una Civilización Industrial*. Buenos Aires. Ediciones Nueva Visión. 150 p.
- Mc Gregor, Douglas. (1994). *El lado Humano de las Organizaciones*. Santafé de Bogotá. Ed. Mc Graw Hill. 243 p.
- Oliga, John C. (1996). *Power, Ideology and Control*. New York. Plenum Press. 321p.
- Polanyi, Karl. (1994). *El sustento del hombre*. Madrid. Biblioteca Mondadori. 371 p.
- Puerta, Wilson P. (1999). *Saber, Poder, Subjetivación*. Medellín. Universidad Pontificia Bolivariana. 127 p.
- Schvarstein, Leonardo. (1998). *Diseño de organizaciones. Tensiones y Paradojas*. Buenos Aires. Editorial Paidós. 185 p.
- Taylor, Frederick W. (1961). *Principios de la Administración Científica*. México. Herrero Hermanos, Sucs. pp.13-122.
- Uribe, María Victoria, et al. (1997). *Antropología en la Modernidad*. Santafé de Bogotá. Instituto Colombiano de Antropología. pp.93-125.