

Internados en la Organización

Uno de los temas que suelen observarse, con algún tipo de frecuencia, es el vinculado a la disociación de las personas; lo cual puede estar asociado (o no) a los distintos tipos de organizaciones que son transversales a nuestro transitar diario. Esta situación, quizás pueda fundamentar, la existencia de dos o más Seres en un mismo par de zapatos; lo que se visualiza en algunas personas que, por necesidad o elección, de pertenecer a tal o cual organización, adoptan o afirman nuevas o viejas “formas”.

Las personas, como miembros fundamentales en toda organización, que con sus decisiones y acciones cooperan para que las mismas subsistan; pueden adoptar comportamientos dispares. Demostrando la capacidad de adaptación de las mismas a contextos que no le son propios o, simplemente, de la afirmación del Ser en que realmente habitan.

Esta diversidad de papeles que pude interpretar una persona me trae al recuerdo el interesante ensayo publicado en 1961 por Erving Goffman, el cual se tituló “*Internados. Ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales*”; dicho material es sumamente interesante para el estudio sociológico de las organizaciones, pero quizás no lo sea tanto para que Usted se sienta atraído por este artículo... Pero, por favor, espere... al menos, un par de párrafos más...

El análisis que quisiera realizar, es la situación en la que se ven envueltas las personas, por elección o no, de tener que quizás modificar su comportamiento o conducta para poder pertenecer a una determinada organización. Lo que puede llegar a generar una posible puja entre organización e individuo, por la adopción o no de una determinada forma... Quizás podamos imaginárnoslo, al ver ingresar en una organización, un conjunto de figuras geométricas y, por alguna razón que desconozco, observar salir solos cuadrados.

La adecuación de las personas a cada tipo de organización no es algo negativo, dado que sino, la misma, no podría cumplir con su razón de ser. Pero quizás sea la persona, quien debiera cuestionarse, no permitirse amoldar tanto, dado que quizás afecte a su desarrollo como Ser pensante y decisor; y también a la organización, que deberá forzar a que distintas formas encajen en su único modelo. El ensayo de Erving Goffman lleva este análisis al extremo y define a la “*Institución Total*” como:

“...Un lugar de residencia y trabajo, dónde un gran número de individuos en igual situación, aislados de la sociedad por un período apreciable de tiempo, comparten en su encierro una rutina diaria, administrada formalmente...”

Evidentemente, las personas, vamos transitando, desde que despertamos hasta que descansamos, por distintas organizaciones; desde la familia, pasando por el trabajo, el club, la escuela, los amigos... hasta llegar nuevamente a nuestro hogar. La situación de pertenecer a una o varias organizaciones no tiene una connotación negativa, dado que uno decide e intercambia recurso con las mismas. El análisis que debemos animarnos a realizar

es al de las *formas* que tomamos al transitar por cada una de ellas, lo cual demanda de cierta adaptación pero quizás no del cambio del Ser en que habitamos.

El factor tiempo, según Erving Goffman, no es el único recurso que absorben las organizaciones; sino que pueden efectuar cambios de intereses y relaciones con el todo exterior, la organización puede alterar los intereses originales de las personas y cómo estas se vinculan con la sociedad; llegando a hablar de la “*desculturización*” de los individuos o, incluso, de su “*muerte civil*”.

Esta necesidad de adaptación de las personas a las organizaciones, me animaría a decir, que es obligatoria y la no adopción de sus usos y costumbres deriva en la exclusión a la misma... ¿Cuántas veces vemos dos personajes a una persona, el cual se intercambia entre sábados y domingos? El inconveniente se presenta cuando pensamos a las organizaciones como parte de un Sistema, en donde las *formas* suelen ser similares y la no adopción a ella nos invita a la búsqueda de un nuevo Sistema. Con lo cual, la exclusión de un Sistema, no es algo sencillo, ni de menor escala; ocasionando que la persona sea más propensa a adaptarse ante la posible exclusión al mismo y, como consecuencia, dejar de Ser para interpretar el personaje que cada organización demanda. Quizás, ese personaje, solo demande un poco de maquillaje o quizás no, y requiera, de dos personas en un mismo par de zapatos.

Pero... ¿Hasta qué punto es positivo el cambio de *formas*? Las organizaciones quizás pierdan valor agregado por no dejar ser y las personas pierdan su Ser por deseos de pertenecer... Es lógico pensar y permitir ciertos cambios sin llegar a alternativas de mutilación, muerte o desculturización. A lo mejor podríamos pensar en la posibilidad (y mientras voy pensando diría... en la remota posibilidad) de que el compromiso conjunto de las personas permitan cambiar los usos y costumbres de las organizaciones. Lo cual se torna dificultoso pero no imposible, al recordar los casos como el de las “*pipas*” de Nike o el de los juguetes de McDonald’s. Quizás debemos volver a pensar y preguntarnos... ¿Quién le da vida y muerte a las organizaciones? La existencia de la misma se da por un mutuo acuerdo entre organización y consumidor. Y la participación de las personas, de manera voluntario o no, a una organización, debe ser asociada a un compromiso y a una adhesión.

Las Instituciones Totales no solo se relacionan de manera exclusiva con las organizaciones... El camino libre de las personas se ve sesgado por las creencias que hemos entretejido a lo largo de los años; o por la educación formalizada, en donde el conocimiento es validado por ministerios y pergaminos. Pero quizás, y ampliando nuestro margen de estudio en este mundo globalizado e hiperconectado, sea la sociedad inmediata la principal Institución Total; en donde usos, costumbres y saberes foráneos (positivos) no permitimos que puedan ser parte de lo que somos.

Atracando a alguna idea, entiendo que la influencia de las organizaciones, analizadas de manera extrema a través del concepto de Institución Total, no debe ser asociada a un calificativo de bueno o malo, es solo un análisis... Lo que sí deberíamos cuestionarnos es si es realmente positivo ser diferentes Seres según organizaciones y horarios. Estimo, que para el bien de la sociedad, de las personas y de las organizaciones,

las *formas* solo deben ser invitadas a modificarse si atañen al bien común, sino, sin ninguna duda, habrá organizaciones para cada grupo de *formas*; porque, a pesar de que los individuos somos únicos e irrepetible, no lo somos tanto.

En definitiva, creo que las organizaciones deben ampliar su análisis en relación a las partes con las que, directa o indirectamente, se vinculan y a las cuales pueden afectar. Como así también, los individuos debemos ser más críticos de las *formas* que adoptan las organizaciones... Lo que nos lleva a pensar, en gran medida, en dos conceptos que deben ser observados de manera dual, como lo son la “Responsabilidad Social Empresaria” y el “Consumidor Responsable”, no existe uno sin el otro y a ambos necesitan ser desarrollados en una sociedad en donde personas y organizaciones deben pujar por la sustentabilidad conjunta de las *formas*.

Lic. Julián Candermo
@JCandermo
www.jcandermo.com.ar

Nota 1: Las Instituciones Totales son necesarias en algunos pocos casos, pero no en la mayoría de las organizaciones que conocemos.

Nota 2: Todos estamos invitados a colaborar en la adaptación de las organizaciones a nuestras “formas”.

Nota 3: Siendo sincero, las personas y organizaciones de doble “personalidad”, no me gustan... (Quizás) Lo Entiendo, pero no me gustan...