

Una propuesta de
**conceptualización del trabajo
y las organizaciones**
desde el concepto de saber

César Pablo San Emeterio



Editorial
Ciencia con todos
FACULTAD DE PSICOLOGÍA - UNC

Una propuesta de conceptualización del trabajo y las organizaciones desde el concepto de saber

ISBN 978-987-82978-9-7



9 789878 297897

San Emeterio, César Pablo

Una propuesta de conceptualización del trabajo y las organizaciones desde el concepto de saber / César Pablo San Emeterio ; Mariano Fernández Méndez ; Raúl Alejandro Pacheco ; Compilación de César Pablo San Emeterio. - 1a ed. - Córdoba : Ciencia con todes, 2025.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-82978-9-7

1. Psicología. I. Fernández Méndez, Mariano II. Pacheco, Raúl Alejandro III. San Emeterio, César Pablo, comp. IV. Título.

CDD 150.72

© 2025, Editorial Ciencia con todes

Facultad de Psicología, Universidad Nacional de Córdoba

Bv. de la Reforma esq. Enfermera Gordillo Gómez, Ciudad Universitaria

5011 Córdoba, Argentina

editorialcienciacontodes@unc.edu.ar

Directora general: Leticia Olga Minhot - leticia.minhot@unc.edu.ar

<https://editoriales.facultades.unc.edu.ar/index.php/ect/>

Coordinación editorial: Teo de Mendoza - teodemendoza@gmail.com

Diseño de tapa: Mario a. de Mendoza F.

Diseño interior y maquetación: Teo de Mendoza

ISBN: 978-987-82978-9-7

Queda hecho el depósito que marca la Ley 11.723

Ciencia con todes suministra acceso libre, inmediato y gratuito a los libros que publica por considerar que es el medio adecuado para alcanzar los objetivos propuestos. Los textos publicados por esta editorial se encuentran bajo una Licencia Atribución – No Comercial – Sin Obra Derivada (by-nc-nd).

Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 (CC BY-NC-ND). Lo cual significa que todos los libros publicados por Ciencia con todes se pueden copiar, compartir y/o distribuir bajo las siguientes condiciones:

- a) no hacer uso comercial de la obra original;
- b) no generar obras derivadas ni alterar la obra original;
- c) citar la fuente referenciando título, autor, nombre de la publicación y año.

Los autores pueden reimprimir sus obras mencionando a **Ciencia con todes** siempre que se cumplan los puntos anteriores.

César Pablo San Emeterio

Una propuesta de
Conceptualización del trabajo
y
las organizaciones
desde
el concepto de saber



Editorial
Ciencia con todes
FACULTAD DE PSICOLOGÍA - UNC

**Facultad de Psicología
Universidad Nacional de Córdoba**

AUTORIDADES

Decano

Germán Pereno

Vicedecana

Carmen Clark

EQUIPO EDITORIAL

Directora General

Leticia Olga Minhot

Coordinadora Área Educación

Mariana Beltrán

Coordinadora Área Salud

Silvina Buffa

ÍNDICE

PRÓLOGO	7
----------------------	---

CAPÍTULO 1

El Saber y el trabajo en la globalización. Significante, sujeto y organización	13
Epistemología del fenómeno organizacional: bases de su institución y condiciones de posibilidad.....	25
Apuntes programáticos para el desarrollo del futuro de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones.....	40
Cuerpo, corporalidad, psiquismo y sistema social: jerarquías y articulaciones	59

CAPÍTULO 2

Una aproximación a las relaciones entre discurso y trabajo	68
Cuerpo, saber, técnica y tecnología	87
Automatismos corporales y automatismos tecnológicos en el marco del debate por el futuro del trabajo humano.....	97
Avatares de la construcción identitaria de los trabajadores en el trabajo en espacios virtuales	114
El lenguaje como tecnología: diseño, traducción, operación y reconfiguración de saberes	131
La descorporalización del acto de trabajo corporal.....	145
Apéndice	161

CAPÍTULO 3

Los mecanismos y procesos de metacognición del sistema gerencial de las organizaciones y su relación con los procesos de aprendizaje organizacional	163
Aproximación a una propuesta de conceptualización del fenómeno organizacional y administrativo desde una perspectiva discursiva...	192
La lógica de los espacios organizacionales. Una aproximación a su delimitación ontológica, epistemológica y empírica desde el concepto de operación de saber	206
Procesos de saber, espacios organizacionales y consultoría. Operaciones involucradas	220
El saber organizacional como activador de saberes subjetivos	233
La delimitación contingente del espacio organizacional basada en procesos de saber	243
Saberes de base en la producción del fenómeno organizacional	274
Semiótica de lo subjetivo y lo identitario en los lenguajes administrativos formales	312
Procesos de aprendizaje de lenguajes administrativos en las organizaciones.....	327

PRÓLOGO

Este libro es producto de la decisión de presentar el trabajo sostenido durante muchos años dedicados a la construcción de un modelo formalizado que pueda dar cuenta del trabajo humano y del fenómeno organizacional desde el concepto estructurante de saber. Para intentar alcanzar este objetivo general he dirigido un conjunto de investigaciones en el marco de mis actividades académicas en la Universidad Nacional de Córdoba donde, con mis diferentes equipos de investigación, hemos abordado objetos empíricos, pero siempre con el objetivo superior de tomarlos como objetos de reflexión para tensionar conceptos teóricos generales con las realidades laborales y organizacionales singulares.

El trabajo realizado, del cual el presente libro es una muestra de lo expuesto públicamente en ponencias y artículos, ha consistido en modo preponderante en un proceso de reflexión y construcción teórica, el que ha recurrido a diversas fuentes conceptuales apuntando a un proceso de modelización transdisciplinar que las integre mediante un proceso de lectura y reconstrucción de estas. Dentro de dichas fuentes podemos citar los estudios organizacionales, los estudios ergonómicos, el psicoanálisis francés, la teoría de sistemas, la semiótica y las ciencias sociales en general, entre las principales.

El proceso de modelización teórica transdisciplinar ha estado signado por la búsqueda de la construcción de un modelo formal simple, epistemológicamente hablando, que pueda dar cuenta de los innumerables modos de emergencia empírica del fenómeno

del trabajo humano en el marco organizacional y del fenómeno organizacional en sí mismo. En este sentido, si consideramos que en las organizaciones se presenta el componente de la prescripción y el diseño, en el proceso de conceptualización he intentado modelizar los modos de integración entre la dimensión subjetiva y la dimensión objetivada de los procesos formalizados en las organizaciones.

De acuerdo con lo señalado, el concepto articulador ha sido y sigue siendo el concepto de saber, pero tomado el mismo en su materialidad significativa y en su operación siempre actual, es decir, el saber asumido desde una perspectiva dinámica que opera construyendo el fenómeno del trabajo humano en sus diversas variantes y que construye el fenómeno organizacional mediante sus operaciones. Y al concepto de saber lo he utilizado como articulador considerando su doble faz, es decir, su faz objetiva y su faz subjetiva. A la faz objetiva, a su vez, se la puede subdividir en dos: por un lado, el saber proveniente del conjunto de saberes científicos y tecnológicos formalizados disponibles socialmente y, por otro lado, el saber de diseño organizacional que posibilita la productividad de dichos saberes. Y considerando la faz subjetiva del saber, he recurrido al psicoanálisis para postular que el trabajo del saber implica la producción de subjetividad y la operatoria corporal de dicho saber. Desde esta conceptualización dual del saber, he intentado construir su articulación en estos objetos sociales complejos, abordándolos en su multidimensionalidad donde se implica el poder y las tecnologías de gestión en el marco de la división técnica del trabajo que divide a quienes diseñan procesos de quienes los ejecutan. Dicho de otro modo, desde el concepto de operación de saber he deslindado los principios fundantes de la formalización organizacional articulada a lo subjetivo de su operación, lo que define al fenómeno organiza-

cional como un sistema diseñado artificialmente acoplado ergonómicamente al sistema social que lo opera.

Una consideración central que debo realizar es que la concepción de lo organizacional que sostengo implica pensar en un espacio organizacional que delimita un afuera de un adentro, y que dicha delimitación no necesariamente es isomorfa con la delimitación de las organizaciones consideradas objetos sociales discretos sostenidos por un régimen de propiedad. Para dar cuenta de lo precedente he propuesto el concepto de espacio organizacional que permite dar cuenta de un conjunto de fenómenos organizacionales diversos en una misma organización delimitada de modo discreto, como asimismo la integración de espacios organizacionales que trasvasan los límites de las organizaciones singulares discretas, donde incluso pueden conformarse espacios organizacionales sin que estén implicadas organizaciones formalmente constituidas.

En este punto es necesario realizar una consideración general de los trabajos acá presentados que consiste en señalar que, si bien en líneas generales suscribo lo que dichos trabajos refieren, no obstante no necesariamente expresan el modo en el cual estoy pensando el fenómeno organizacional y el fenómeno del trabajo en la actualidad, y no porque exista una contradicción marcada, sino porque he avanzado en diferentes modos de conceptualización que no necesariamente están expresados por los trabajos presentados en esta compilación, ya que los mismos se sitúan en diferentes cortes históricos de mi producción. También es necesario realizar una consideración de corte pragmático en el sentido de que los trabajos no solamente reflejan el estado de construcción conceptual del momento en el cual fueron realizados, sino que también en alguna medida expresan el congreso o revista en el cual fueron presentados, ya que cada trabajo ha

sido adecuado a las normas editoriales, a los perfiles institucionales, como asimismo a los posibles lectores de estos. Esto no ha implicado que los trabajos hayan traicionado en ningún caso los supuestos y los objetivos desde los cuales han sido construidos, pero, sí han requerido una adaptación que implicó, en muchos casos, no desarrollar todos los conceptos de base, adecuar el lenguaje en algunos casos y evitar, también, algunos de los aspectos más controversiales de los presupuestos teóricos que los sustentan.

También es necesario realizar una consideración importante respecto a los trabajos compilados, y la misma implica asumir que el libro en su conjunto presenta múltiples repeticiones temáticas, las cuales no se hubieran producido si el libro hubiera sido escrito siguiendo un procedimiento lógico de un ordenamiento temático como un cuerpo único de argumentación, pero dicho libro, que alguna vez fue proyectado e incluso escrito en una buena cantidad de páginas, finalmente no fue concretado, por lo que esta compilación de trabajos no puede eliminar la repetición excesiva producida en razón de que cada trabajo requería autocontenerse en sí mismo. Esto produjo que en cada trabajo fuera necesario realizar una introducción mínima que permitiera contextualizar el desarrollo de cada tema específico escrito en las ponencias y artículos, hecho que hubiera sido realizado en los capítulos iniciales de haberse escrito dicho libro como un cuerpo entero y coherente. Algunas repeticiones temáticas han obedecido a que he considerado que eliminar algunos trabajos de esta compilación hubiera producido que algunos temas no hubieran sido desarrollados, aunque parte de los temas del artículo o ponencia ya hubiera sido expuesto en otros trabajos. Además, menciono que una tercera fuente de repetición la constituye el hecho de que hay temáticas que se repiten de trabajos precedentes, pero que en

nuevos trabajos dichos temas tenían un modo diferente o enriquecido de abordaje, lo cual justificaba dicha repetición.

Finalmente, expreso en pocas palabras la lógica de los capítulos del presente libro que he dividido en tres partes. La primera parte pretende dar cuenta de los fundamentos epistemológicos del conjunto de trabajos presentados, la segunda parte está compuesta por escritos que focalizan fundamentalmente en el tema trabajo, y la tercera parte está compuesta por trabajos que enfatizan el objeto organización. De todos modos, el recorte no expresa de manera precisa la índole de los trabajos agrupados, ya que en alguna medida todos los escritos compilados participan de la discusión epistemológica, como asimismo los temas reunidos en la categoría trabajo incluyen de manera directa o indirecta a la temática organización, como asimismo los escritos reunidos en el capítulo que privilegia el objeto organización también expresa la realidad del trabajo. De todos modos, creo que la división se justifica en el énfasis puesto en los trabajos de cada capítulo, donde más allá del entrecruzamiento, se justifica dicha agrupación general. Y respecto a esta división de capítulos, al realizarla de este modo temática señalado, ha implicado que el conjunto de textos del libro no tenga un orden cronológico general, aunque sí se respeta el ordenamiento cronológico interno de cada capítulo.

Queda solo pedir disculpas por un cierto caos presente en la presentación de este libro y las repeticiones mencionadas, pero no obstante creo que la compilación refleja los principios generales que han guiado este trabajo investigativo, es decir, la innovación teórica, la vocación transdisciplinar y la construcción conceptual abstracta. Creo que de la lectura del presente libro se podrá apreciar la consecuencia con dichos objetivos generales que han guiado mi trabajo de todos estos años que se presentan en esta compilación.

CAPÍTULO 1

El Saber y el trabajo en la globalización Significante, sujeto y organización ¹

Introducción

Hoy en día la palabra globalización es usada hasta el cansancio en múltiples contextos teóricos, ideológicos, políticos y económicos. La primera pregunta que nos cabría hacer desde el campo de la psicología en general y de la psicología laboral en particular, es si podemos decir algo diferente a lo elaborado en otros contextos teóricos ajenos a nuestro campo. Lo anterior tiene una importancia estratégica desde nuestra mirada, ángulo o enfoque particular en más de un aspecto:

- a) Nos define como proactivos o reactivos en el contexto de la discusión académica e ideológica del país y del mundo.
- b) Nos define como originales o no originales en los aportes teóricos que puedan surgir de nuestro campo.
- c) Nos define aceptando la hegemonía del lenguaje (y por consecuencia de las profesiones y las disciplinas que lo poseen) económico-financiero, o disputando esa hegemonía a partir de discursos alternativos.

¹ Ponencia presentada en el concurso para aspirar al cargo de Profesor Adjunto de Psicología Laboral en la carrera de Licenciatura en Psicología de la Universidad Nacional de Córdoba escrita en el año 2000. Dicho concurso fue anulado en años posteriores sin sustanciarse.

- d) Nos define aceptando la lógica del mundo y la realidad del mercado como única e inmodificable, con todas las consecuencias éticas para la profesión y las consecuencias reales y objetivas que este ordenamiento del mundo provoca en el sujeto del deseo, el sujeto en tanto cuerpo y el sujeto en cuanto comunidad.

La segunda pregunta que nos podemos formular es lógica consecuencia de la anterior: ¿Qué es lo que podemos aportar? ¿Podemos aportar una mirada diferente? ¿Podemos aportar herramientas transformadoras?

Las respuestas a estas preguntas no son simples, ya que hay un orden discursivo que ha caído en desuso desde la hegemonía del pensamiento neoliberal a nivel mundial, y las hegemonías (en un sentido Gramsciano) construyen la ilusión de un mundo explicado y un mundo posible (al modo de paradigmas ideológicos), pero al ser esta una ilusión, deja las puertas abiertas a otras ilusiones que luchan por conquistar dicha hegemonía y dejan espacio para algunas ilusiones que por estructura, jamás podrán lograr la hegemonía. Estas últimas ilusiones son precisamente las que construye de manera permanente el sujeto del inconsciente y del deseo, ya que toda hegemonía supone un lenguaje que se construye históricamente y se impone y se despoja de su historicidad para construir un mito acerca de su origen. En la actualidad, por ejemplo, tenemos el mito hegemónico de la economía como ciencia omniexplicativa, siendo lo anterior a su constitución, errores o aproximaciones en el mejor de los casos al conocimiento verdadero. Así, el lenguaje se impone a las construcciones de *Lalengua* (como la escribe Lacan) y si el ideal social es el lenguaje inequívoco, tal como intenta la ciencia y la epistemología, los espacios para los equívocos se reducen, y por consecuencia, se reducen los espacios del sujeto del deseo, y a cambio el lenguaje

ofrece múltiples satisfacciones al sujeto de la pulsión, es decir, al sujeto parcializado. El ideal social del lenguaje inequívoco no es una construcción carente de realidad, ya que podemos registrarla en cada uno de los espacios sociales del mundo global.

Desde la Aldea Global al mundo virtual

Existen múltiples causas por las cuales se podría nombrar al famoso comunicólogo Marshall McLuhan, una de ellas es que se le adjudica la paternidad del término *Aldea Global* (1989), de donde se deriva el término *Globalización*. Otra razón podría ser que precisamente los medios de comunicación son los que han construido y construyen de manera permanente esta realidad global, de la cual McLuhan se constituye evidentemente como un visionario en el sentido de que fue capaz de pronosticar la extensión de los medios electrónicos cubriendo el globo de manera simultánea como acontece en la actualidad. Y volviendo a nuestras preguntas originales, citamos a McLuhan por la lógica con la que ha escrito sus obras, por el estilo, por su esfuerzo deliberado de romper la linealidad que creó, a su decir, la cultura escrita. Es una ironía que su texto *Contraexplosión* (1969) devela un lenguaje que hace suyo las artes del diseño gráfico al servicio de la mercadotecnia en la actualidad, dicho lenguaje que permite la polisemia permanente, la reinterpretación permanente, es el que permanentemente es desplazado en el mundo del lenguaje global, de fuertes características numéricas, cuantitativas, estadísticas en búsqueda del ideal de lo inequívoco y planteado como modelo de lenguaje: por ejemplo, el lenguaje de las normas de calidad, de la unificación de normas contables a nivel internacional, de la unificación idiomática, de la compatibilización legal, entre otros. Múltiples efectos

de una realidad que promueve la unificación como ideal con el argumento de la necesidad y la utilidad, en el marco del mercado mundial, regido por el capital financiero, es decir, regido por el número como medida del goce.

Es curioso que, desde lo financiero, por ejemplo, a lo que condensa una tasa de interés se le dé una función lógica de metáfora, que como toda metáfora importa en tanto lo que deja ausente con su presencia. Decimos curioso, ya que, desde nuestro campo, apenas parece si podemos articular algo de la metáfora actuando en el medio social y nos falta descubrir los mecanismos de la metáfora por los cuales lo arrojado fuera del campo del decir es el propio sujeto, con lo cual en realidad el lenguaje se queda sin decir. La principal característica del lenguaje matemático es que puede trabajar sin el presupuesto del sujeto en su base. Propiamente, expulsa al sujeto de su lógica de funcionamiento, generando un campo de discurso cerrado y autosuficiente por sí mismo, que, pese a ser una ilusión, no pierde en nada su efectividad por ello. Prueba de lo anterior, es la lógica de la robótica, por ejemplo, en la cual el funcionamiento de la maquinaria se da a partir de puros procesos y relaciones lógicos que crea el lenguaje. Sin duda que la ciencia ficción ha reflejado el campo en el cual el sujeto queda excluido por sus propias creaciones, aunque en realidad, lo que se expresa es la exclusión del sujeto del campo de un lenguaje producto de este ideal de univocidad como es el sueño del positivismo lógico.

Una característica nada desdeñable de esta realidad, la constituye las infinitas posibilidades de multiplicación de otros espacios además del espacio conocido, a través de la creación de los espacios virtuales. En estos espacios, al decir de Nicolas Negroponte del MIT, no se trasladan átomos sino bits, a velocidades inconcebibles que están modificando el mundo tal cual lo conocemos.

Hoy no sabemos aún hasta dónde puede llegar este proceso y qué consecuencias puede tener. Intentaremos delimitar algunos posibles puntos de arribo, fundamentalmente planteados desde la perspectiva del trabajo que estas realidades crean, asimismo como las realidades del sujeto en situación de trabajo que este mundo inventa.

Taylor, Drucker y Lacan

Peter Drucker en su libro *La sociedad Poscapitalista* (1994) hace una encendida defensa de Frederick Taylor argumentando lo revolucionario del método de estudio de este al trabajo y las consecuencias enormes que tuvo en la productividad mundial. Este surgimiento y desarrollo de la ingeniería que tiene en Taylor uno de sus mayores exponentes en el campo del trabajo, supone la construcción de un cuerpo de saber público y formalizado. Es decir, el saber hacer pasa a un segundo plano. El saber como arte se sustituye como técnica o tecnología, pasible de ser descrita y desarrollada en procedimientos formales, escritos y transmitidos por la cultura de la *Galaxia Gutemberg* que menciona McLuhan (1969) a través de la invención de la imprenta.

No nos cabe duda del carácter revolucionario de Taylor y, más allá del mismo, de toda una corriente de pensamiento que todavía hoy tiene poderosas influencias en todos los campos. Cuando el proceso productivo pudo ser definido como proceso, ser formalizado y automatizado del sujeto que trabaja, sin duda constituyó el surgimiento de la segunda ola como la plantea Alvin Toffler (1993) a partir de la revolución industrial consecuencia en última instancia de la formalización del saber iniciada en la Enciclopedia francesa.

Esta realidad tayloriana del trabajo es la que constituye la revolución radical, desde la mirada particular que pretendemos articular en este escrito de la realidad del trabajo, pero afectando de manera profunda la relación de los sujetos con el lenguaje. Ya no es el sujeto del saber hacer el que encontramos aquí, sino que aparece el sujeto del hacer sin saber. La realidad organizacional como la conocemos actualmente en cuanto constituyó el campo clásico de la gestión, surge aquí en el mundo del trabajo, en la cual al sujeto se le requiere un hacer preestablecido, externo a él mismo y articulado a una lógica que se consolida con el surgimiento de la cadena de producción de Henry Ford. El sujeto debe adquirir en el plano del análisis del microlenguaje, una parcela de saber claramente establecida que debe ejecutar como un programa. El saber hacer, presente en sus efectos y transmisible a partir de la iniciación del sujeto, deja lugar al hacer. El saber queda en manos de la dirección del proceso, los administradores, los ingenieros, los gerentes.

Hasta aquí hemos aportado algunos instrumentos de lectura más allá de lo que expresan los autores mencionados hasta ahora, pero además pretendemos introducir ahora una similitud notable en esta lectura. Nos referimos a los planteamientos de Jacques Lacan en el Seminario El reverso del psicoanálisis (1992). Allí Lacan manifiesta que el saber es un medio de goce, campo que, a nuestro juicio, constituye una de las variables fundamentales dentro del campo de lo humano y de nuestra perspectiva como campo. Goce claro está, articulado desde la realidad del lenguaje al que trasciende (el campo de lo humano no se explica solo por el significante y la imagen).

Lacan articula los cuatros discursos diciendo que, en el discurso del Amo, el que nada sabe precisamente es el Amo, pero el mundo anda y existe alguna posibilidad de entendernos por la

existencia del discurso del amo, por el deseo del amo, deseo al que las formaciones del inconsciente desafían de manera permanente, como lo demuestra el discurso de la histeria. Plantea, además, que en un momento de la historia se produjo una operación de sustracción de saber que hasta el momento portaba el esclavo con su saber hacer, operación de sustracción que transforma el saber hacer, en un campo autónomo del saber. Allí es donde podemos ubicar el surgimiento de la episteme como campo autónomo e ideal de conocimiento. Se dirá como campo autónomo de otros discursos, pero fundamentalmente, como campo autónomo del propio sujeto que antes sabía hacer y que ahora genera una división del trabajo entre el que sabe lo que hay que hacer (de manera estructural y no temporal como es la relación maestro-aprendiz), y el que lo hace, pero ya no hay sujeto que sepa. Tal vez la fórmula cruda de la función del administrador es la expresión que dice que su trabajo consiste en poner las ideas en el músculo del trabajador.

Lo anterior deviene fundamental y carece absolutamente de ingenuidad, ya que a partir de esta idea, es que el ideal a buscar por el desarrollo científico y tecnológico es reemplazar ese músculo por una máquina, y de hecho la producción ha avanzado de tal manera en ese sentido, que a partir del robot en la fábrica se logró reemplazar el poco sistema nervioso que se utilizaba del trabajador, por la electrónica y por supuesto los brazos, piernas y dedos por la mecánica del robot, controlado electrónicamente con sistemas inteligentes. Todavía el discurso empresario de la segunda ola encuentra problemático al trabajador y, progresivamente, ha ido deslizando su confianza y su esperanza hacia el que sabe, pero en realidad, es al que domina al saber. Sin duda que el concepto de explotación de una clase social por otra desde la perspectiva de la dialéctica marxista, se ha transformado en un

serio riesgo de que una clase social directamente prescindiera de las otras clases sociales, como enuncia Vivienne Forrester en su libro *El horror económico* (1999), donde dice que el riesgo actual es el de no ser siquiera explotado, porque de esa manera se arroja a multitudes de sujetos fuera del campo de lo social en tanto integración al cuerpo social a partir del trabajo y los arroja al campo de la marginación y el olvido. Allí ya no sobra el resto que no es músculo y fragmento de sistema nervioso no utilizado en la producción, sino que sobra el sujeto en su totalidad. Pero siguiendo nuestro ideal formulado al principio de esta ponencia, ajustamos nuestro lenguaje y tendremos que decir que lo que sobra no es un sujeto, sino un mero cuerpo, ya que no hay sujeto sino en el campo del discurso. Todos los días podemos ver en los medios de comunicación cómo el sujeto se va transformando en cuerpo, incluso en este discurso que quiebra el imaginario del cuerpo para desarmarlo y reducirlo a órgano, por ejemplo, en la lógica del trasplante se tiende a destruir esa relación imaginaria con el propio cuerpo, dejando camino a un lenguaje enloquecido que abre el campo a la clínica. El sujeto del acto (en cuanto manifestación de un Otro consistente) es el que comienza a gobernar nuestro mundo, y el cuerpo fragmentado comienza a aparecer como mercancía en el mercado a través de la venta de sangre, el tráfico de órganos, como ejemplos paradigmáticos.

La pregunta que nos formulamos es si la realidad que describe Peter Drucker y que cotejamos con Lacan es aún vigente o es que estamos penetrando en otras realidades que ni siquiera podemos pensar ni imaginar aún con claridad.

Las fronteras actuales

Sin duda que los tiempos presentes nos traen una serie de realidades complejas, por lo que la tarea de conceptualizarlas se torna difícil, no solo por la dificultad inherente al propio objeto del cual intentamos articular algún discurso, sino por la misma doble dificultad de la novedad radical dentro del espacio humano que significa la aldea global, y la imposibilidad estructural de construir un objeto de estudio en nuestro campo que objetalice al sujeto, y que mantenga poder explicativo luego de dicha objetalización.

Hoy en día, a medida que el universo del discurso tiende a cerrarse, aunque siempre encuentre su límite lógico por estructura, en cuanto no habrá significativo externo al sistema que le asegure su consistencia, ello no quita el enorme poder, como apuntáramos anteriormente, del discurso matemático en la geometrización de la realidad humana y la distribución de deseo y goce. El dinero, fenómeno paradigmático de lo humano y lo cuantitativo, representa un punto de cruce interesante, ya que el dinero es plus de goce, pero a su vez es promesa de goce, es decir, participante de la realidad del deseo. Y según algunos pronósticos, el dinero material tiende a desaparecer, lo que en alguna medida ha ido ya aconteciendo. El dinero sin materia, el dinero virtual, se transformaría en la construcción de las relaciones entre los sujetos económicos, mediados por puras relaciones matemáticas. El sueño teórico de los economistas se vería realizado, y realmente podrían visualizar e inteligir la realidad humana a partir del número. El sujeto que trabaja trabajaría para el número de manera más clara aún que en la actualidad y se transformaría el propio número, en una promesa de objeto. Si definimos con Lacan que significativo es lo que representa a un sujeto para otro significativo, el discurso de la matemática precisa-

mente persigue el borramiento del sujeto. La sociedad organizacional es la sociedad del ordenamiento discursivo y el sujeto es lo que circula en la oscuridad y se manifiesta como síntoma social.

La organización como estructura y la organización como matriz

En la sociedad de la información, del conocimiento, del saber, como es definida en la actualidad de acuerdo con diferentes autores, no cabe duda de que presentan entre sí coincidencias notables, y esto tiene directa relación con una profundización aún mayor y estructuralmente diferente del discurso matemático. Aún el discurso de la ingeniería clásica presenta un intento de matematización de una realidad material, un esfuerzo de dominio de la naturaleza, una relación bidireccional con un campo de un real que pretende dominar. En la actualidad, el discurso se presenta autónomo de cualquier campo de realidad, presentando como única diferencia con las ciencias llamadas formales (lógica y matemática), el hecho de que las tecnologías de la forma intervienen ya no tanto dominando la realidad, sino inventándola permanentemente, lo cual supone una novedad y un poder sobre la materia jamás soñado en cuanto posibilidad.

Hoy se comienza a vislumbrar un dominio de la materia tal, que, teniendo la matriz adecuada de información, cualquier elemento podría transformarse en otro (la nanotecnología, por ejemplo). El sueño de la alquimia de la piedra filosofal ya no es tan lejano. La piedra filosofal parece ser la información y fundamentalmente, la matriz formal de la misma. Las organizaciones tradicionales en cuanto estructura de procesos y/o funciones, parece destinada a ir desapareciendo, para constituir matrices organizativas que no dependen de una estructura claramente delimitada

espacial y jurídicamente. El sujeto trabajador, en este caso, es simplemente un ensamblador de procesos, en una sociedad desdibujada de empresas sin límites claros. El sujeto de la información es un sujeto que domina la forma. El sujeto de la nueva sociedad se integra en una red, tal cual está por ejemplo en sus albores la red Internet, y la *forclusión* se puede pensar sistémicamente, por cuanto las alternativas son el estar o el no estar, como un circuito.

Las preguntas de la introducción

Al final de este pequeño y arriesgado recorrido, volvemos a las preguntas que nos formulábamos en la introducción:

- a) Creemos que desde la psicología podemos convertirnos en proactivos e intentar dar una visión del mundo diferente, con parámetros diferentes sin necesidad de asumir como propios, discursos generados en otros campos, sino que ellos mismos deben ser nuestros objetos, tomados en cuanto tales y correlacionados con la lógica del sujeto.
- b) Tenemos en el campo de la psicología suficiente producción discursiva para intentar estar en la avanzada de la discusión intelectual y no en la retaguardia o refugiados en actitudes contestatarias o francamente reaccionaras.
- c) Se torna fundamental, desde una perspectiva profesional y teórica, disputar la hegemonía absoluta con la que reinan otros discursos que se imponen como únicos y abarcativos. Es necesario construir miradas diferentes y para ello nos requerirá conocer la lógica de lo que existe, y comprender las fuerzas discursivas que gobiernan el mundo en la actualidad;

por ejemplo, nos será necesario entender la lógica de la inversión financiera, como punto de partida para superarla.

- d) Se nos impone a nuestro juicio, una revisión total de la lógica del mercado y la hegemonía del número, a la red mundial y la unificación del lenguaje. Será tal vez necesario construir redes de redes que sean inclusivas de la palabra, la creación y las formaciones de deseo como alternativas al plus de goce descarnado que ofrece el mercado.

Nos planteábamos si además de una mirada diferente, podemos aportar herramientas transformadoras de la realidad. La respuesta a nuestro juicio es que estamos en condiciones de propiciar nuevos campos de desarrollo, tanto internos a nuestra propia disciplina como, asimismo, desarrollos que impliquen una transformación de las otras disciplinas a partir de una deconstrucción discursiva y una reconstrucción a partir de la incorporación de la lógica del sujeto a todos los procesos vitales, lo cual deja abierto el campo a las nuevas utopías que ya deberían estar llegando.

Bibliografía

- Drucker, P. (1994). *La sociedad poscapitalista*. Sudamericana.
- Forrester, V. (1999). *El horror económico*. FCE.
- Lacan, J. (1992). *El reverso del psicoanálisis*. Paidós.
- McLuhan, M. (1969). *Contraexplosión*. Paidós.
- McLuhan, M. y Powers, B. (1989). *La aldea global*. Gedisa.
- Negroponte, N. (1995). *Ser digital*. Editorial Atlántida.
- Toffler, A. (1993). *La tercera ola*. Plaza & Janes Editores.

Epistemología del fenómeno organizacional: bases de su institución y condiciones de posibilidad ²

Introducción

El fenómeno organizacional contemporáneo es un producto emergente de la configuración del saber acumulado colectivamente, al ser las organizaciones el modo en el que el cuerpo social ha conseguido que el saber pueda intervenir de manera activa en la producción de la riqueza a escala masiva.

La progresiva especialización de los campos de saber y su consecuente fragmentación requerían un instrumento social que posibilitara que estos saberes alcancen su máxima productividad. El fenómeno organizacional permite que estos saberes puedan operarse en un espacio singular mediante procesos normalizados, direccionados por una racionalidad instrumental que produjo no solo una división del trabajo social, sino una fragmentación de los fines colectivos en los fines parciales de las unidades organizacionales, en el marco de una articulación compleja de la racionalidad colectiva.

Es nuestro propósito en esta ponencia, abordar las diferentes dimensiones que configuran el fenómeno organizacional actual, en cuanto condiciones de posibilidad de su surgimiento, con el objetivo de aportar a la elucidación del origen lógico de este acontecimiento determinante del ordenamiento social contemporáneo.

² Ponencia presentada en las XVI Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas realizadas en octubre del año 2010, organizadas por el Centro de Investigaciones en Epistemología de las Ciencias Económicas (CIECE), de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires.

Dimensiones del fenómeno organizacional contemporáneo

Proponemos cinco dimensiones articuladas para intentar situar y describir la emergencia del fenómeno organizacional contemporáneo. Éstas son:

1. La hegemonía de un paradigma social racional

La modernidad ha producido la emergencia de un paradigma racional como modelo de construcción de conocimiento y validación de cualquier ordenamiento social, habiéndose reconfigurado en la actualidad y radicalizado algunos de sus principios.

La primera característica de este paradigma es el ordenamiento del imaginario colectivo a partir del axioma de que todo fenómeno puede explicarse racionalmente, aunque los sujetos individuales no pueden operar los procesos de producción de dicha explicación. Esto posee consecuencias respecto a un ordenamiento jerárquico de los diferentes saberes sociales, donde el saber científico ordena y sanciona a los demás saberes, siendo portador de legitimación a sus actores en tanto efectos de poder, produciendo la necesidad de la legitimación racional-legal, que enunciara Weber, a los procesos políticos generales y a la lógica constitutiva de las organizaciones modernas.

La segunda característica es el desarrollo y consolidación de dos fenómenos asociados:

- a) la formalización de los saberes, en tanto se desarrollan y profundizan los lenguajes formales y la ciencia adopta a dichos lenguajes como su lenguaje, construyendo el ideal de objetividad como separación del saber de la subjetividad que lo opera. Esto implicó que el saber científico construya una relación de distancia con lo real, instituyendo barreras

infranqueables a la imaginarización de su saber, ya que no pueden inscribirse dichas operaciones en las operaciones de saber cotidianas donde se involucran de manera necesaria las subjetividades que lo operan; y

- b) en continuidad con lo anterior, la explicitación del saber y su escritura, en razón de que el saber se desincrusta del cuerpo que lo opera (producto en alguna medida de la operación cartesiana), construyendo una relación de exterioridad al sujeto que opera dicho saber, y transformándose en un saber autorreferente en sus operaciones (tautológico), pasando de una lógica de la significación reglada por la autoridad, a una lógica de significación restringida al espacio de circulación donde dicho saber opera, sean las comunidades científicas o las organizaciones; y donde a su vez el saber se reconfigura con características instrumentales.

En esta época existe una radicalización de esta configuración del saber, en tanto el saber puede operarse digitalmente de manera sostenida y al margen de cualquier imaginarización. La película *Matrix* constituye un ejemplo ineludible de esta autoaplicación del saber sobre sí mismo, siendo lo imaginario un subproducto de dichas operaciones, fenómenos posibles desde la teorización de Göedel y la creación de la “máquina universal” de Turing.

2. La reconstrucción del espacio social

Una segunda dimensión esencial para la producción del fenómeno organizacional lo constituye la espacialidad propia que el fenómeno ha creado en el espacio social. El modo de operación del saber organizacional ha producido la multiplicación de espacios en el espacio euclidiano de nuestra percepción consciente,

mediante la operación discursiva de torsión de dicho espacio, posibilitando la productividad de los saberes singulares que se actualizan en el espacio organizacional construido (San Emeterio y Saravia, 2008).

Partimos entonces de considerar que los espacios organizacionales son torsiones o plegaduras del espacio social, producto de operaciones del saber propiamente organizacional, donde los saberes sociales pueden singularizarse y operarse en esta espacialidad producida. Sostenemos que el espacio organizacional producido trasciende el fenómeno de la organización como objeto socialmente discreto, que es la forma comúnmente aceptada de enunciar el fenómeno organizacional (San Emeterio, 2005).

Entonces, en esta espacialidad construida por el saber organizacional, el saber social se singulariza en sus operaciones, produciéndose una articulación compleja del saber en su forma racional explicitada, con el colectivo social que operativiza dicho saber. Es decir, se produce una articulación entre el saber visible y explicitado (en manuales de procedimientos, por ejemplo) y el saber no visible movilizado en la operación de producción y reproducción organizacional, el que constituye una operación de saber unidimensional actual e irrepetible, que no solo se opera recursivamente y clausuradamente en el sentido operacional (como lo desarrolla Luhmann, 1996, por ejemplo), sino que su principal trabajo es producir la torsión espacial donde pueda operarse y adquirir sentido operacional, como asimismo significado imaginario para sus operadores, ya que partimos del supuesto de que la unidimensionalidad de la operación discursiva de saber (registro simbólico), invisible de manera directa para los operadores, se visibiliza en un registro diferente de donde es producida (registro imaginario).

Para que estas operaciones sean posibles, son necesarios algunos supuestos operatorios de base: en primer lugar, la creencia en la repetición idéntica del significante (el principio de identidad, por ejemplo, en lógica es fundante de la institución del número y la aritmética), aunque en el dominio del discurso todo significante cambia su sentido y significado de acuerdo con el dominio articulatorio actual en que se opera. En segundo lugar, una operación positiva de negación de la articulación discursiva global como requisito de institución de otra espacialidad. En tercer lugar, la asunción de una ontología del tiempo como matematizable y repetible, negando el carácter ontológicamente actual del mismo en tanto presente irrepetible. Es decir, la confianza en la recurrencia repetitiva, idéntica del saber y sus resultados, es esencial para la institución del fenómeno organizacional, que incluso ha adquirido el carácter de dispositivo y artificio tecnológico (calidad, reducción de la variabilidad, unificación de procesos, etc.).

Esta dimensión se articula a la dimensión de la hegemonía del paradigma racional, pues se parte del supuesto epistemológico de que el dominio de lo real puede apresarse por un sistema de lenguaje, y por ende operarse de dicha manera, instituyendo el dominio de lo tecnológico como diferente al dominio de la técnica (como un saber operado por un cuerpo).

3. La reconfiguración de la subjetividad en el proceso de trabajo

Proponemos que una dimensión relevante y asociada a las anteriores, es la problemática de la reconfiguración de la subjetividad producto del fenómeno organizacional contemporáneo, que no es sino una reconfiguración de la manera en la que la subjetividad se produce por las operaciones de saber discursivas. Consideramos que la característica sobresaliente, ha sido la

progresiva desincrustación del saber productivo del trabajo del cuerpo que opera dicho saber, y como consecuencia ha producido un cambio profundo, producto del paradigma racional del saber explícito, en las relaciones sociales donde este saber se hace productivo.

No tenemos duda de que este fenómeno ha tenido múltiples manifestaciones y mojones que no han sido registrados por la historia, y que se corresponden con el proceso de reconfiguración del saber en general, pero constituye una novedad histórica que el saber para producir resultados, esté configurado como un objeto, y que haya adquirido una materialidad capaz de sustentarse sin el presupuesto del cuerpo operador de dicho saber, es decir, que el supuesto de base sea la negación de la subjetividad.

La historia de la administración registra este fenómeno en lo que se denominó taylorismo y fordismo, donde el saber se explicita, se extrae del trabajo y pasa a ser operado en su diseño por un experto en la manipulación formal de dicho saber objeto, produciendo la operación corporal del saber en un momento posterior a dicho diseño. Es decir, se produjo la división técnica y social del trabajo en tanto se separan los procesos de diseño y ejecución del saber productivo, fenómeno que despoja al que opera el saber, de la propiedad de este y produciendo además un efecto central en la subjetividad, ya que el trabajador operador de dicho saber, debe aprenderlo desde afuera y transformarlo en operaciones en un tiempo segundo. Esto produce que el trabajador tenga una permanente relación de exterioridad con el saber que opera, aunque deba interiorizarlo, en el sentido de operarlo para producir resultados y producirse como sujeto en la operación. Es decir, el problema de la gestión es cómo lograr que ese saber externo y autonomizado del fenómeno de la producción de subje-

tividad, pueda volverse operativo en un cuerpo que pueda operar dicho saber desubjetivado y vuelto a subjetivar.

Esto constituye un fenómeno clave de la emergencia del fenómeno organizacional, produciéndose un equilibrio inestable entre la formalización del saber operado por la dirección de la organización y la apropiación colectiva del saber que le permita constituir un sistema operativo. Es un equilibrio inestable porque nunca puede realizarse la operación sin el cuerpo que la produzca y sin generar subjetividad, aunque la subjetividad está supuestamente sacrificada en aras de la objetividad del proceso de trabajo definido por la ingeniería. Es un equilibrio inestable, además, porque la validación de la operación de saber ejecutado es realizada siempre por un saber diferente al que lo ejecuta si lo pensamos en términos organizacionales. Entonces, para que las organizaciones puedan operarse, necesitan de un conjunto de saberes no prescritos formalmente como tales (saberes del sistema social de trabajo), pero que permiten articular este equilibrio precario entre los saberes en juego, produciéndose la subjetividad en los intersticios de este saber organizacional prescrito (con mayor o menor rigurosidad, de maneras diversas), y donde los saberes operan siempre en esta compleja articulación entre saberes operados y saberes diseñados.

En nuestro mundo contemporáneo, el fenómeno en la actualidad se ha acentuado y reconfigurado en las organizaciones postayloristas, por cuanto muchos trabajos pasibles de ser automatizados en operaciones simples han sido robotizados, restringiendo el ámbito del saber del cuerpo en muchas operaciones de trabajo, y produciendo la emergencia de un sujeto cognitivo, que presenta una relación de exterioridad respecto al saber que opera, por lo que el saber operado es autorreferente en alguna medida y transformado en objeto, y el sujeto se torna un

soporte de dicha operación autorreferente del saber, con lo cual se ha reconfigurado la relación del saber en cuanto productor de subjetividad, modificando la relación dual del saber en la sociedad taylorista-fordista, donde de todos modos se implicaba al cuerpo y la subjetividad en la operación, produciéndose en el trabajo contemporáneo, un cuerpo real que no soporta la operación de saber que lo excluye en muchos procesos de trabajo.

Es decir, se ha quebrado la relación dual del saber del trabajo operado y el saber del diseño, produciendo un puro saber de diseño y control de procesos en muchos procesos productivos. Se produce una imposibilidad de producción de subjetividad debido a que el saber no es operado por el cuerpo como en el proceso productivo, sea tradicional o taylorista. Entonces, la relación del cuerpo y el saber, en buena medida ha dejado de situarse en la operación de trabajo, pero paradójicamente para que los sujetos puedan construir esta relación compleja de exterioridad con el saber que operan, debe reconstruirse el saber que permita construir al sujeto cognitivo consciente, siendo el yo y el individualismo un producto y una condición de posibilidad de las operaciones de saber contemporáneas, emergiendo el cuerpo y su soledad como síntoma, y en tanto el mercado de productos instala al cuerpo con su goce solitario, siendo el propio cuerpo un objeto de consumo en el imaginario social.

4. La fragmentación de la identidad imaginaria

En esta dimensión partimos de conceptualizar el orden de lo imaginario, como un orden emergente de la aprehensión del cuerpo propio en tanto imagen, como lo situaba Lacan a partir del “Estadio del espejo”. Entonces, la percepción humana se organiza bidimensionalmente, quedando fuera de su campo lo simbólico como operación unidimensional, y lo real propiamente dicho como

imposible de percibir, real que se plantea como límite y resistencia de cualquier operación simbólica. Este campo de la percepción imaginaria es subsidiario de las oposiciones significantes que lo organizan (el fenómeno de las ideologías).

Entonces, como correlato necesario de la operación de torsión espacial producida, el fenómeno organizacional producido por la operación de saber unidimensional es captado de manera bidimensional produciendo fenómenos de contigüidad de espacio y tiempo. Si el mundo es percibido e interpretado desde la bidimensionalidad imaginaria, entonces se plantea una irreductibilidad entre el dominio del sentido considerado como efectos en lo real de los procesos de saber unidimensionales, y el de la significación como percepción unificada del campo de la realidad bidimensional socialmente construida. Dicho de otro modo, la operatoria significativa es “inconsciente” por estructura para los operadores, y la percepción de la realidad es “consciente”, aunque la misma no capte la operación actual y unidimensional de la operación significativa, y sea diferente a lo real.

El fenómeno ideológico construye continuidades perceptivas en donde existen discontinuidades operatorias del saber, ya que dicho saber en su dimensión significativa funciona como pura diferencia, según lo propuso Saussure. Estas continuidades perceptivas han estado acompañadas de manera permanente por discontinuidades construidas ideológicamente creando semejanza y desemejanza entre diferentes agrupamientos humanos, produciendo el “narcisismo de las pequeñas diferencias” como lo enunciaba Freud, o los diferentes fenómenos de construcciones dialécticas instituyentes de lo “uno y lo otro”, donde los sujetos participan en espacios sociales identificándose imaginariamente con un colectivo humano donde se suprimen las diferencias internas, y funciona construido como diferente de otro colectivo

humano. Esto es lo que antropología moderna intenta captar mediante el concepto de “otredad”, en el campo, por ejemplo, de la antropología de las relaciones interétnicas. Estos procesos de identidad colectiva confieren un significado “total” a la inscripción imaginaria del sujeto en tanto es idéntico a su comunidad. Sin duda que en las sociedades contemporáneas esto se ha ido complejizando, dificultando esta identificación total a un agrupamiento humano, produciéndose una progresiva fragmentación de las identidades colectivas totales, provocando identificaciones y pertenencias parciales, de acuerdo con el espacio de participación donde se operan saberes que, entre otros efectos, son los de producir precisamente identidades imaginarias.

Con el surgimiento del fenómeno organizacional, esta fragmentación de la construcción imaginaria de identidad se ha radicalizado al construir una espacialidad fuertemente diferenciada del entorno por sus operaciones (en el sentido cibernético Luhmanniano), que ha hecho que las organizaciones sean espacios claramente diferenciados de los ambientes en los que operan. Esta discontinuidad y apropiación por parte de los espacios organizacionales del poder de identificación imaginaria, necesariamente ha producido un cierto vaciamiento de los espacios sociales no organizacionales (comunidades), como espacios de inscripción, socialización e identificación colectiva.

Lo anterior provoca que los sujetos no posean un espacio social identificador que guarde continuidad temporal y espacial en la percepción cotidiana de sus vidas, pues los mismos van transportándose por diferentes espacialidades organizacionales, que les proveen fragmentos de identidad imaginaria, al ser el fenómeno organizacional instrumental, temporalmente y espacialmente fragmentado, en el sentido de que un sujeto no participa de manera permanente en dicho espacio, sino en un tiempo acotado

y delimitado por sus operaciones productivas. Esto incluso se ha acentuado en la actualidad, al perder vigencia el paradigma del empleo para toda la vida, y donde los sujetos están obligados incluso, a adoptar una identificación imaginaria temporalmente, y espacialmente situada desde una perspectiva instrumental, debiendo en el mundo posmoderno, cubrir sus identificaciones colectivas imaginarias, en espacios sociales diferentes a las organizaciones en la mayoría de los casos, en razón del declive de los colectivos de trabajo instituidos como espacios de inscripción imaginaria que funcionaban en muchos casos como comunidades de encierro cuasi totales.

5. La matematización de las relaciones sociales de intercambio

Creemos que una última dimensión esencial para abordar la problemática es el progresivo surgimiento y consolidación de la mediación numérica como forma hegemónica del intercambio social. Esto que mencionamos, es básicamente el surgimiento, y expansión del mercado en tanto supone la existencia de valores relativos, de los cuales el dinero se transforma en el equivalente universal. Este *patrón mercado*, al decir de Polanyi (1957), ha tenido muchos hitos de avance desde el surgimiento de los mercados como marginales a las formaciones económicas anteriores a las sociedades de mercado, hasta el auge del capitalismo, y en la actualidad en su forma financiera y de servicios, que no es sino una profundización del carácter matemático, en razón de que los mercados de capitales financieros suponen una matematización absoluta del intercambio social, lo que trae como consecuencia que las formas de intercambio tradicionales, están siendo progresivamente absorbidas por el mismo patrón de la medición mediante el sistema de precios, en particular con el auge del neoliberalismo.

lismo, que ha extremado la función de mercado como espacio de intercambio social.

Esto ha tenido tres aspectos indisociables como condición de producción del fenómeno, por un lado, la consolidación de los Estados modernos como posibilitadores de la construcción de una espacialidad de intercambio, mediante instrumentos tales como la moneda, la legislación y la libre circulación; por otro lado, la división del trabajo social que permitió el trabajo en escala al poder vehicular la producción en un mercado amplio; y por último, la especialización productiva de las empresas que permitió que los saberes científicos y tecnológicos acumulados socialmente, puedan ser productivos mediante la especialización de sus operaciones de saber singulares y acotadas. Es decir, la espacialidad de la organización se diferencia del entorno y permite la productividad de los saberes, y esto es la contracara de la necesidad de un espacio social abierto y euclidiano, para que los bienes puedan circular, siendo el equivalente del dinero el que permite intercambiar valores a gran escala y sin que sea relevante el valor de uso de los bienes, pues dicho valor en un mercado se traduce de manera directa en valor de cambio en función de la escasez relativa del bien.

Entonces, para que este fenómeno pueda ser posible, fue necesario el surgimiento del Estado y la cultura del conteo numérico de agregados, es decir, la estadística como ciencia del Estado, como garante y posibilitador de la construcción del espacio euclidiano de intercambio comercial como un espacio homogéneo y uniformado por el valor de dinero, que permita que las torsiones espaciales organizacionales, puedan articularse de esta manera al espacio social, solo mediante relaciones de intercambio económicas, en su doble faz de mercado de factores y mercado de productos. Es decir, que el intercambio social

matematizado, permitió a las empresas abstraer cualquier otra lógica que pretendiera imponerse o poner freno incluso a su lógica instrumental de maximización de las ganancias como negación de lo colectivo, donde las mismas son una expresión matemática del valor de intercambio en el campo del espacio social. Entonces, el espacio virtual del intercambio mediado numéricamente es un requisito esencial para que pueda expandirse la espacialidad organizacional.

Sin duda que este espacio está siendo transformado de manera acelerada en la actualidad por la universalización de los intercambios mediados por las nuevas tecnologías, pero fundamentalmente por la universalización del mercado financiero que permite la cuasi libre circulación de activos financieros, bajo la especulación acerca del valor actual de dichos activos en función de la localización fluctuante geográficamente de las tasas de ganancia. En función de lo anterior podemos afirmar que la matematización se ha expandido globalmente y ha producido la hegemonía de un modelo de mercado basado en la pura virtualidad del número como valor actual de un futuro construido matemáticamente, que es lo que le asegura su falsa exactitud y permite las formidables especulaciones financieras contemporáneas, y las cíclicas crisis consecuentes, que cuestionan el carácter supuestamente racional de esta modalidad de intercambio social, y habiendo incluso subyugado a la estadística de los Estados.

Conclusiones

A modo de cierre, remarcamos la posibilidad de un espacio organizacional de construir consistencia a costa de la incompletud del sistema global, en este caso, la incapacidad de construir una racionalidad objetiva del cuerpo social salvo la del mercado que tiene el poder de subordinar al conjunto de la sociedad a su lógica

como lo sostuvo Karl Polanyi en *La gran transformación*, en el año 1957. La organización debido a su racionalidad instrumental puede desarrollar un sistema “axiomáticamente” cerrado y consistente a fuerza de no articularse consistentemente con el entorno, es decir, siendo incompleto, como lo supone la lógica de las máquinas de software actuales.

Concluimos diciendo que las organizaciones como objetos discretos han sido creadas para repetir lo irreplicable, pagando diversos precios, no solo su imposibilidad de armonía operatoria interna (de ahí el “sueño imposible” de la completa automatización sin trabajador), sino la misma dificultad de producir subjetividad con sus operaciones, creando el espacio virtual del consumo como un espacio alternativo producido por las organizaciones, donde los sujetos pueden encontrarse identificados al objeto, y transformándose el saber en un saber objetivado donde el propio cuerpo humano es el objeto de goce de este saber de un Otro social que lo excluye de su operatoria.

Bibliografía

- Bachelard, G. (1984). *La formación del espíritu científico*. Siglo XXI
- Bajtín, M. (1995). *Estética de la creación verbal*. Siglo XXI.
- Dejours, C. (1998). *El factor humano*. PIETTE/CONICET.
- Lacan, J. (1988a). *Escritos 1*. Siglo XXI.
- (1988b). *Escritos 2*. Siglo XXI.
- (1987). *Los cuatro conceptos fundamentales del psicoanálisis*. Editorial Paidós.
- (1992). *El reverso del psicoanálisis*. Editorial Paidós.
- Lotman, I. (1995). *La semiosfera I*. Frónesis.
- Luhmann, N. (1996). *Introducción a la teoría de sistemas*. Universidad Iberoamericana.

- Polanyi, K. (1992). *La gran transformación*. Fondo de Cultura Económica.
- San Emeterio, C. (2004). Los mecanismos y procesos de metacognición del sistema gerencial de las organizaciones y su relación con los procesos de aprendizaje organizacional. *Revista Gestión y Estrategia*. Universidad Autónoma de México, sede Azcapotzalco, enero-junio. México.
- (2005). Del concepto de organización como objeto social discreto al concepto de espacio organizacional. *Memorias X Foro de Investigación. Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*. Asociación de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA) y Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México. Agosto.
- (2007). Aproximación a una propuesta de conceptualización del fenómeno organizacional y administrativo desde una perspectiva discursiva. *Actas XIII Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas*. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires (UBA). Octubre.
- (2009). Acerca del uno y del cero en el campo del discurso. *Actas Simposio Internacional de Representación en Ciencia y Arte*. Universidad Nacional de Córdoba.
- San Emeterio, C. y Saravia, S. (2008). Espacialidad, temporalidad y operación de saberes en la constitución del objeto de estudio organizacional. *Actas XIV Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas*. Universidad de Buenos Aires.

Apuntes programáticos para el desarrollo del futuro de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones ³

Introducción

En esta sección nos proponemos exponer los tópicos centrales para el desarrollo de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones desde la perspectiva que estamos explorando en nuestro trabajo investigativo. Estos no pretenden invalidar las temáticas y enfoques desarrollados en el campo instituido, ni tampoco exponerlos ni confrontar con dichos desarrollos más tradicionales. Pretendemos proponer algunos tópicos y enfoques que no han tenido un suficiente grado de progreso y que consideramos podrían constituir un aporte significativo.

La propuesta que presentamos no es exhaustiva y menos aun plenamente desarrollada. Estamos en proceso de trabajo sobre estos ejes conceptuales y pretendemos continuar profundizando nuestro trabajo. Nuestro objetivo consiste en presentar las temáticas que consideramos críticas para consolidar el campo disciplinar desde una perspectiva conceptual como propuestas iniciales para abrir el debate en la comunidad.

³ Trabajo presentado en el 3º Congreso Iberoamericano de Psicología del Trabajo y las Organizaciones (CIAPOT), organizado por la Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo (RIPOT) y la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Rosario. Agosto del 2013.

Dimensiones de base de la propuesta

Una primera dimensión de base consiste en la centralidad del eje epistemológico del sujeto para abordar la problemática específica del sujeto que trabaja. En relación con este eje realizaremos un desarrollo esquemático y deliberadamente simplificado que sirva de soporte a nuestras propuestas posteriores. Pensamos que la delimitación del sujeto humano como bio-psico-social posee un amplio consenso que es necesario cuestionar. Esto ha producido un desarrollo de campos diferenciados entre la fisiología humana (y la medicina), la psicología y las ciencias sociales. Esta partición ha sido ampliamente debatida en los campos epistemológicos y políticos desde diversas disciplinas.

Esta partición señalada proponemos que ha producido al menos tres consecuencias importantes:

- a) la delimitación institucional de prácticas profesionales diferenciadas que forman parte del ordenamiento curricular y de incumbencias del Estado, delimitación no exenta de conflictos históricos y actuales (subordinación de la psicología a la medicina por ejemplo);
- b) el desarrollo fragmentario de cada campo disciplinar genérico, aunque obviamos en este trabajo la complejidad de las diferentes escuelas de cada ámbito, en particular las del ámbito *psicológico* y las del ámbito *social*;
- c) una consecuente crítica al carácter fragmentario de la construcción de conocimiento del sujeto desde una perspectiva holística. Esta interroga la demarcación disciplinar desde el supuesto de que el sujeto es una unidad integrada. Como consecuencia, los constructos teóricos que aborden la problemática del sujeto no pueden fragmentarlo en tres dimensiones con un funcionamiento relativamente

autónomo, si el sujeto es una unidad articulada en lo social, lo psicológico y lo biológico. Este debate complejo ha producido escuelas y autores críticos de los diversos reduccionismos subyacentes. Algunas críticas, por ejemplo, han consistido en objetar el *modelo médico hegemónico* que propone un modelo causalista desde lo biológico a lo social.

En relación con las relaciones entre los tres niveles generalmente considerados, nosotros nos posicionamos en una postura sistémica integrada, al considerar que el sistema social condensa la complejidad de los tres niveles. Evitamos de esta manera proponer la autonomía de cada nivel o la determinación de un nivel sobre otro. Pero también proponemos que el nivel social integra los tres niveles. El orden social es un sistema lingüísticamente ordenado en la medida que regula la corporalidad y el orden del goce psíquico. Esto implica que no podemos pensar el sistema social sin integrar el orden de la corporalidad y el orden del psiquismo, pero el ordenamiento parte desde lo social hacia lo corporal en la medida en que los sistemas complejos regulan los sistemas menos complejos. El ser humano es un ser cultural, por lo que el orden de lo biológico y del desarrollo psíquico ingresan a este campo sistémico general que produce el sujeto individual incorporado como actor del sistema de manera progresiva, y con un cuerpo colonizado y operado por el orden de la cultura.

Cabe señalar que disciplinas diversas cuestionan la fragmentación del sujeto humano. Nuestra propuesta se basa en conceptos del psicoanálisis francés, y con los mismos pretendemos realizar un abordaje integral de la naturaleza del sujeto considerado como sujeto social. Todo esto que hemos desarrollado, como veremos, tiene consecuencias esenciales en la manera en cómo nos posicionamos en el campo de la psicología del trabajo, e

incluso, en el campo del trabajo como constructo integrador. De todos modos, este análisis dista de ser exhaustivo, pues simplemente tiene el objetivo de situar el campo problemático como un *fondo* de una *figura*. Esta *figura* son los conceptos claves que propondremos más adelante. Desarrollar las posiciones precedentes a través de autores representativos implicaría apartarnos de los objetivos de esta ponencia.

Una segunda dimensión consiste en nuestra afirmación de que en el campo de la psicología del trabajo coexisten diferentes modelos de abordaje. Estos se distinguen según los objetivos de cada uno y según los supuestos de base respecto a la Psicología del trabajo y las organizaciones. En particular, consideramos que hay autores y escuelas que tienden a indiferenciar el campo teórico de los desarrollos técnicos. Esto es sostenido de manera implícita o explícita según los diferentes casos. Algunos autores proponen que teoría y técnica participan de una misma praxis. Otros incluso le asignan una fuerte impronta ética a toda intervención, y la misma impronta incluso se traslada al campo conceptual. En el marco de este debate, se sitúan las dificultades de delimitación disciplinar entre la Psicología del trabajo y de las organizaciones con la ingeniería y la administración; y en algunos enfoques de nuestro campo, se priorizan propuestas instrumentales subsidiarias de la psicología para con estas disciplinas. Otra postura sostiene que el campo del desarrollo teórico se distingue del campo técnico. En algunas posturas extremas se diferencian ciencia y técnica como campos totalmente diferenciados y diferenciables de las prácticas profesionales. Otras posturas realizan esta diferenciación, pero sostienen que la producción teórica puede derivar de una reflexión crítica acerca de la técnica.

Como aclaramos al desarrollar la primera dimensión de base, esta aproximación también es deliberadamente esquemática y

simplificada. Los colegas que participan del campo pensamos que pueden darle entidad a cada postura. De todos modos, nosotros nos posicionamos claramente en la postura que divide la producción teórica de la producción técnica y privilegiamos en esta ponencia la producción teórica. Consideramos necesario realizar dos puntualizaciones importantes: el ejercicio técnico puede ser una fuente posible de la producción conceptual; y, creemos que la Psicología del trabajo y las organizaciones no es una psicología aplicada que tendría su base conceptual en una psicología general científica como algunos colegas lo sostienen.

Lineamientos programáticos

Los ejes programáticos que proponemos no son exhaustivos. Tampoco consideramos que los mismos agoten el campo, aunque sí los proponemos como indispensables en la demarcación programática de la investigación y producción conceptual de la Psicología del trabajo y las organizaciones.

Los ejes propuestos son los siguientes: a) cuerpo que trabaja y actos de trabajo, b) técnica, tecnología y subjetividad, c) lenguaje sujeto y lenguaje objeto en los sistemas de trabajo y d) cuerpo y trabajo virtual.

El cuerpo que trabaja

Consideramos infértil separar de manera artificial los campos psíquico y corporal, como campos diferentes de conceptualización y actuación. Postulamos que la dimensión corporal es parte esencial de la realidad del trabajo. La relación entre sujeto, trabajo y cuerpo excede la delimitación de frontera que abordan de manera más o menos explícitas algunos constructos teóricos. Por ejemplo,

los estudios sobre estrés y trabajo implican una separación entre la vivencia psíquica y el cuerpo biológico que soporta las contingencias que aborda el psiquismo del sujeto que trabaja. Señalamos a Dejours (1998) como un teórico de nuestro campo que señala esta importancia del cuerpo y el placer en los actos de trabajo. Asimismo, es central en nuestro campo el aporte de proponer la centralidad del cuerpo en el dominio técnico, recurriendo a los desarrollos de Marcel Mauss (1979).

La relación entre técnica y cuerpo tiene dos consecuencias esenciales. En primer lugar, la posibilidad de reflexionar sobre el vínculo entre tecnología y técnica, tema que abordaremos en el siguiente eje. En segundo lugar, el papel del cuerpo en la dimensión subjetiva del sujeto que trabaja. Recurrimos a Le Breton (1995; 2002) para referenciar los múltiples abordajes diferentes en las ciencias sociales de la problemática de lo real del cuerpo. Le Breton sitúa la problemática corporal como esencialmente social y no biológica. Desde el psicoanálisis inspirado en Lacan (1992) podemos situar la dimensión corporal como esencial en la constitución subjetiva. Esto es pensable en los diversos registros posibles del cuerpo en el sujeto. El significante por naturaleza pertenece a un sistema social, lo que implica que el sujeto para constituirse e insertarse en el lazo social, aliena su demanda corporal en el registro significativo y obtiene su goce corporal mediante el lenguaje. Entonces, todo acto subjetivo implica al cuerpo al menos en tres dimensiones: al cuerpo imaginario considerado como imagen unificada gestálticamente del cuerpo; al cuerpo simbólico en tanto se conforma en la cultura y secciona mediante el lenguaje al cuerpo imaginario; y al cuerpo real como cuerpo imposible de ser representado donde se implica la dinámica del goce como corporal. Por esta razón, consideramos

esencial investigar la dinámica significativa del acto de trabajo porque todo acto implica al cuerpo en sus tres registros.

En otros trabajos (San Emeterio, 2010 b), hemos presentado la importancia de considerar el acto de trabajo como discurso en acto, lo que implica conceptualizar el discurso dentro del conjunto de las prácticas sociales. En este caso podemos situar discurso como saber, ya que dicho saber tiene una estructura significativa que produce determinados resultados en lo real. Entonces en el acto de trabajo, el cuerpo *habla* con actos en la medida en que los actos son conformados por el dominio secuencial del significativo.

Si bien el tema es muy amplio y es imposible argumentarlo en poco espacio, proponemos algunos conceptos esenciales para abordar la dimensión corporal en relación con el proceso de trabajo. Partimos entonces, de afirmar que, por la conformación imaginaria del cuerpo considerado en el dominio de la realidad percibida de manera consciente, el sujeto se percibe como cuerpo desde lo especular y no a través de información propioceptiva corporal (sea un espejo, sea la mirada de los otros). En el dominio del acto se conforma la captación del cuerpo imaginario segmentado por el lenguaje (como partes nombradas del cuerpo), producto de la interacción entre discurso e imagen. Esto permite conceptualizar las técnicas corporales de Mauss (1979) y permite articular el sistema social como un Otro (con mayúscula como lo escribe Lacan) con el dominio del acto, en la medida en que el acto humano es siempre un acto socialmente conformado.

No existen actos biológicos instintivos en los actos humanos, lo que implica que el dominio significativo articula el acto en la juntura entre el cuerpo imaginario y el cuerpo simbólicamente conformado por la cultura. Ahora bien, el acto no es un acto producido por un individuo consciente y volitivo, sino por un sujeto sujetado a la estructura social donde *actúa*. Dicha estructura capta

el cuerpo imaginario y desde el cuerpo imaginario se activa el sistema motor. Esto implica que el acto humano no puede conceptualizarse desde un dominio individual. El mismo es producto del juego de identificaciones imaginarias del cuerpo que trabaja operado por la dimensión significante. Lo propuesto impacta en la conceptualización del desarrollo de competencias en los sistemas de trabajo tradicionales, donde el cuerpo tenía un rol preponderante. Por ejemplo, permite dar cuenta de la imitación y el diálogo en un proceso de interacción de aprendizaje. Pero también impacta en los sistemas de trabajo contemporáneos de naturaleza preponderantemente cognitiva y simbólica. Esto también permite la articulación entre el dominio del cuerpo real como cuerpo que goza porque está implicado el acto como productor de goce.

El cuerpo real no es el cuerpo biológico de la fisiología, ya que dicho cuerpo es un cuerpo construido por el discurso en el sentido de una representación que no se confunde con el organismo que pretende representar. En el cuerpo real se configura el acto como imposible en la medida en que no es representado en el dominio simbólico ni imaginario. El cuerpo real en cuanto al acto emerge cuando el acto falla, es decir, cuando el cuerpo no responde al dominio del acto simbólica e imaginariamente conformado. Esto nos aproxima al concepto de real que postula Dejours (1998), donde lo real aparece como lo que resiste al acto técnico. Es decir, el acto técnico no se realiza desde el cuerpo real, sino que el cuerpo real responde o no responde al acto configurado en otros registros de la corporalidad. Todo entrenamiento del cuerpo supone un intento de que el cuerpo real se subordine al acto simbólica e imaginariamente articulado. El cuerpo orgánico es un presupuesto necesario que solo emerge como imposibilidad de realizar el acto técnico. Entre otras consecuencias, al ser el acto productor de goce en lo real del cuerpo, amerita la reconceptualización de

los efectos del acto en el sujeto como campo específico de la psicología, la que debe entonces replantear conceptos tales como satisfacción, estrés, placer, sufrimiento, alienación; entre otros conceptos desplegados en el campo.

Técnica, tecnología y subjetividad

Partimos de la pretensión de articular en un mismo movimiento conceptual el dominio social, el psicológico y el corporal. En este proceso, los conceptos de técnica y tecnología son esenciales para abordar la Psicología del trabajo y las organizaciones, ya que nos permiten construir una relación sólida de estas tres dimensiones desde el concepto de saber.

Argumentando por oposición, afirmamos que gran parte de la tradición de la psicología del trabajo de origen anglosajón asume un rol subsidiario de las disciplinas de la ingeniería y la administración. Este rol subsidiario se expresa en las tecnologías de gestión del factor humano puestas al servicio de los sistemas organizacionales, ingenieril y administrativamente conformados. Es decir, se asume un rol acrítico de dichos dominios o el criticismo ha sido de corte humanista sin cuestionar de fondo los saberes de la ingeniería y la administración, en particular sus supuestos de sujeto que trabaja. En estas corrientes se asume como dado el saber tecnológico organizativo y el rol de la psicología del trabajo como optimizadora del factor humano. Esto puede asumir dos formas: la adaptación del sujeto al sistema organizacional prescripto o la mejora del sistema organizacional para capitalizar de manera óptima las potencialidades laborales de los sujetos que trabajan. Como reacción a estas posturas, se han desarrollado escuelas humanistas que adoptan una postura crítica a las corrientes precedentes, propendiendo a una humanización de las organizaciones.

Si bien desde estos enfoques críticos, se han producido cuestionamientos conceptuales y políticos al discurso hegemónico de la ingeniería y la administración, nosotros, sin embargo, consideramos que no abordan el núcleo más importante que debe abordar la Psicología del trabajo y las organizaciones. De ahí, nuestra intención programática de trabajar una propuesta alternativa por las implicancias conceptuales, pero también técnicas y éticas de un abordaje superador.

Partimos entonces del carácter significativo de todo acto de trabajo y la articulación con el dominio corporal, como expusimos precedentemente. En este punto, la técnica como dispositivo cultural participa de la realidad del cuerpo, y los sistemas de trabajo con pretensiones objetivas, como lo son los dispositivos ingenieriles y administrativos, irrumpen políticamente en el dominio corporal. Pero la técnica tampoco es algo externo al cuerpo que realiza la operación, como lo podríamos conceptualizar desde la antropología de las técnicas siguiendo los desarrollos de Marcel Mauss (1979), sino que el cuerpo como soporte de un sujeto, se transforma por el dominio técnico y redefine socialmente dicho acto contextualmente situado. Entonces, en un contexto concreto y actual, se reproduce y reconfigura de manera permanente el dominio técnico.

La técnica no solo produce resultados producto de sus operaciones, sino que principalmente produce sujetos operados y operadores de dichos dispositivos. En este sentido, encontramos afinidad con los planteos de Clot (2009), quien asume el enfoque de los sistemas de actividad propuestos por Leontiev a partir de la psicología histórica cultural de Vigotsky; y con la tradición de la antropología de la técnica que retoma Dejours (1998) como mencionamos anteriormente. Ambos enfoques abordan núcleos esenciales para rearticular la problemática del acto de trabajo

como acto técnico socialmente configurado. De este modo se puede plantear una ontología del acto en la medida en que un sujeto es el producto principal de dicho acto; pero donde también se puede articular el acto del sujeto con un dominio social u organizacional más general, donde dicho acto cobra sentido para los actores directos e indirectos de dicho acto.

En otro trabajo (San Emeterio, 2012), hemos propuesto una aproximación a la conceptualización de la relación compleja entre acto y cuerpo. Allí hemos utilizado la distinción entre los diferentes dominios corporales y hemos propuesto que el comando de la operación técnica es realizado por el cuerpo simbólico, lo cual permite la articulación del acto del sujeto y el campo de lo social contextualmente situado. Pero el cuerpo simbólico produce el acto mediante el cuerpo imaginario seccionado, nombrado y operado por el dominio significante. Pero también es preciso conceptualizar la *energética* del acto desde un concepto no biológico. Hemos propuesto que la *energía* del acto proviene del cuerpo real. Proponemos desde el psicoanálisis de Lacan (1992), que el saber trabaja para recuperar goce, en tanto está perdido el goce original, el *goce todo del Otro*. Esta dialéctica en la que se involucra lo real del cuerpo es la que da fundamento a la articulación entre el acto, el cuerpo y lo social. Aprender esta dialéctica conceptualmente nos posibilita evitar las aporías de los *automatons* deterministas de las estructuras sociales sin recurrir a un sujeto individual cognitivamente conformado sobre una base biológica emocional. Esta manera de concebir el sujeto por algunas teorías psicológicas y por la fisiología, escinde al cuerpo de la *mente*, y a la *mente* de lo social, siendo este el concepto de sujeto que subyace a las teorías económicas clásicas y neoclásicas.

El desarrollo anterior sitúa el *nudo* del sujeto en el campo de la Psicología del trabajo y las organizaciones, permitiendo aproxi-

marnos a lo subjetivo y a lo objetivo en los procesos de trabajo contemporáneos, cincelados en mayor o menor medida por la lógica de dispositivos organizacionales diseñados artificialmente. En ellos confrontan dos dimensiones del lenguaje que denominaremos *lenguaje objeto* y *lenguaje sujeto*, que es el punto que desarrollamos en el próximo apartado.

Lenguaje sujeto y lenguaje objeto en los sistemas de trabajo contemporáneos

Señalamos la centralidad de este eje en el intento de aproximarnos a resolver la dificultad ergonómica de la articulación del sujeto con los dispositivos organizacionales. En esta relación se conjugan de manera contradictoria la lógica del sujeto socialmente considerado, con la lógica de un dispositivo de saber artificialmente diseñado. Este artificio objetivo es externo a la lógica del sujeto en la medida en que el diseño del dispositivo es realizado por especialistas que no son los que lo operan. Cabe señalar que la distinción es lógica porque un sujeto podría cumplir ambos roles, pero desde actos de trabajo diferentes: en uno diseña el saber y en otro lo opera. De todos modos, suele ser habitual que la distinción además sea social, pues existe una división técnica del trabajo que supone roles diferentes, con poderes y retribuciones diferentes.

Este dispositivo organizacional puede tener diferentes grados de prescripciones según el tipo de normalización utilizada (Mintzberg, 1993). También puede controlarse de manera más o menos estricta el cumplimiento de la prescripción. De todos modos, hay un elemento común que caracteriza a todos los dispositivos organizacionales. Este elemento común es la explicitación objetiva del sistema de trabajo, que idealmente es escrita. Esta explicitación puede señalar objetivos, flujos de trabajo o secuencias simples o

complejas de trabajo. Esta realidad instituye al dispositivo organizacional como un dispositivo objetivo, por lo que es un objeto escindido del sujeto. Paradojalmente, este objeto para poder ser operado necesita de la operación subjetiva. En esta dialéctica entre lo objetivo y lo subjetivo se juegan el conjunto de problemáticas de la articulación del sujeto y la organización, por lo que sería posible una relectura total del campo desde esta dialéctica. Consideramos que en esta línea los aportes de Beguin y Clot (2004) son muy significativos al replantear la causalidad posible de la acción estructurante.

Partimos de la evidencia de que el surgimiento del fenómeno organizacional contemporáneo es producto de un proceso general de objetivación del saber (San Emeterio, 2010 a). En este sentido, el saber tradicionalmente situado en los cuerpos tuvo un proceso de explicitación, objetivación y transformación producto de las diferentes etapas del modernismo. El saber se transformó en un objeto manipulable y externo a los sujetos. Merced a esta objetivación, los dominios técnicos de la antigüedad fueron transformados por la ciencia moderna y la tecnología en forma de ciencia aplicada. El diseño prescriptivo de los procesos organizacionales desde el discurso ingenieril abocado al trabajo humano en sus diversas versiones (San Emeterio, 2011), y el discurso administrativo abocado a la integración de los procesos de trabajo en una estructura organizacional, posibilitó la integración del trabajo en su faz económica y financiera. Así surgió la entidad empresa desarrollada en la teoría microeconómica clásica y sobre todo neoclásica. Entonces la organización se torna un dominio objetivo en el sentido que lo proponen Dejours y Clot en referencia a las prescripciones del trabajo.

Como cierre, consideramos focalizar en una de las consecuencias principales de lo que hemos planteado: debemos evitar

conceptualizar la causalidad del sistema objetivo por sobre el subjetivo. Pero también es necesario integrar el dominio subjetivo en el marco del impacto del lenguaje organizacional objetivo sobre los actos de trabajo. En este sentido, consideramos que el sujeto que trabaja es el núcleo central porque el saber objetivo carece de productividad si no se torna subjetivo. El dominio subjetivo socialmente considerado en un colectivo de trabajo operacionaliza el saber objetivo tornándolo subjetivo, pero a su vez se referencia en diversos grados y modalidades en este lenguaje objetivo (San Emeterio, 2011).

Esta articulación consideramos que está plena de consecuencias teóricas, prácticas y axiológicas, por lo que se constituye en un nudo central en el campo de la Psicología del trabajo y las organizaciones que consideramos necesario desarrollar de manera profunda.

Cuerpo, cognición y trabajo virtual

Como último eje programático de esta sección, consideramos que la problemática del trabajo contemporáneo en el marco de la virtualidad digital ha promovido posibilidades inéditas de reconfigurar el trabajo humano. Esto tiene amplias consecuencias teóricas, técnicas y axiológicas en nuestro campo disciplinar. En este caso, al ser un tópico demasiado amplio, solo realizaremos algunas puntualizaciones esenciales para permitir abrir interrogantes sugerentes sobre actuales y futuros desafíos al campo de la Psicología del trabajo y las organizaciones.

En primer lugar, señalamos la problemática del denominado trabajo cognitivo y simbólico que caracteriza las modalidades contemporáneas en desarrollo. Como hemos expresado en otros trabajos, en realidad existe una composición compleja de las diferentes modalidades de trabajo (San Emeterio, 2011), donde

sin duda que el cuerpo ha declinado su importancia en multiplicidad de espacios de trabajo, al menos considerado como herramienta de trabajo en su acepción motora y muscular, a favor de una motricidad muscular restringida al manejo de dispositivos tecnológicos digitales. Esto, a su vez, ha modificado la naturaleza de la manipulación lingüística del saber, propiciando un lenguaje objeto manipulable en detrimento de una manipulación subjetiva corporal del saber. Esto ha reconfigurado los procesos de trabajo, y ha generado problemáticas inéditas en relación con el cuerpo que (no) trabaja y reconfigurado el campo de la técnica de trabajo, al desprenderse la misma de la utilización del cuerpo orgánico como principal herramienta de trabajo.

Lo anterior ha producido una escisión profunda en el dominio del cuerpo imaginario, el cuerpo simbólico y el cuerpo real en tanto límite orgánico al acto como lo situamos en los puntos anteriores. Podemos tomar como ejemplo paradigmático a los videojuegos. En los mismos, el acto simbólico implica la manipulación del propio cuerpo imaginario en espacios virtuales. Pero este cuerpo se desprende de las limitaciones no sólo orgánicas sino también de las limitaciones físicas y espaciales. Como lo propusimos anteriormente, en la producción del acto, el cuerpo real solo se percibe como imposibilidad, y si el acto se produce el cuerpo real no se percibe. Pero el cuerpo real puede responder o no de acuerdo con sus posibilidades biológicas. Sin duda que esto se transforma al escindirse los registros corporales.

Tomamos como referencia para trazar la distinción entre cuerpo imaginario y cuerpo orgánico, los múltiples relatos producidos por sujetos con órganos amputados. Los mismos refieren de manera recurrente que la percepción de dichos órganos se mantiene en el tiempo, aunque el órgano no tenga ya existencia física. Incluso persiste imaginariamente la sensibilidad a acciones

externas realizadas sobre el espacio en el cual el órgano estaría si aún formara parte del organismo. Este carácter diferenciado del cuerpo imaginario del cuerpo real ha permitido el dominio de las prótesis modernas manipuladas por la voluntad del sujeto. Esta manipulación se produce literalmente por un proceso de imaginación del movimiento al que la prótesis responde.

El espacio virtual digitalmente generado propicia una escisión entre el cuerpo imaginario que puede desplegarse en este espacio virtual sin necesidad del cuerpo físico. Esta escisión posibilita en el mundo digital actos de trabajo inéditos. A su vez, estos actos inéditos desafían al campo de la Psicología del trabajo y las organizaciones.

Entre otros desafíos señalamos:

- a) la digitalización del cuerpo y sus actos posibilita la traducción y recreación de los movimientos del cuerpo en el espacio virtual digitalmente producido (como ya se utiliza en las técnicas modernas de filmación, como Avatar, por ejemplo); esto posibilita;
- b) que los actos de trabajo puedan multiplicarse sin límite pues si el acto de trabajo es digitalizado, puede transformarse en programas aplicados a un robot, quien puede reproducir infinidad de veces de manera mecánica dicho acto. En este caso, el robot es programado y reprogramado por los actos del cuerpo humano digitalizado y ya no por métodos de programación tradicionales, brindando a los robots posibilidades de suplantar los actos humanos en el espacio físico. Es decir, así como en el mundo del *consumo* de productos artísticos, la digitalización permitió la multiplicación de los mismos sin necesidad de la presencia física del artista como, por ejemplo, en el caso de una música ejecutada de manera real una vez, la misma puede repro-

ducirse infinitas veces en reproductores musicales; en este caso, lo que se podría reproducir de manera infinita sería el propio acto de *producción*; a su vez;

- c) la manipulación de dispositivos controlados remotamente, tales como los *drones*, podría instituir obreros teletrabajadores ya que la interacción entre lo manipulado y quien manipula, merced a las nuevas tecnologías, puede realizarse sin la presencia física del trabajador por la escisión corporal señalada; y esto también;
- d) reconfigura los campos de interacción en un doble sentido: la interacción del sujeto con el campo de la realidad física, pero también la interacción entre los sujetos. Los mismos podrían interactuar en un espacio totalmente virtualizado, lo cual ya sucede, pero perceptivamente de manera incompleta. La tecnología podría producir espacios virtuales totales en los cuales los sujetos interactúen como si estuvieran en el campo de una realidad física compartida, aunque sus cuerpos reales estén en realidades físicas totalmente diferentes y distantes.

Conclusiones

Consideramos, a modo de cierre, que estas propuestas programáticas son esenciales para desarrollar el campo, o al menos nosotros estamos comprometidos con esta línea de trabajo. Creemos central el reposicionamiento epistemológico del acto de trabajo en referencia al lenguaje y al cuerpo, como punto de partida también para la revisión axiológica y la revisión técnica. También lo consideramos esencial para generar posibilidades de producción de conocimientos de nuestro campo respecto a las problemáticas emergentes que surgen de la revolución digital.

Consideramos indispensable poseer las herramientas teóricas para aprehender la reconfiguración del espacio social en curso. Así como la posición del cuerpo en relación al acto de trabajo produjo una reconfiguración de las clases sociales en el inicio del capitalismo como lo planteó Karl Marx (el paso del cuerpo del esclavo al cuerpo del proletario), reforzado a su vez por la irrupción de los discursos ingenieriles y administrativos del siglo XX; la reconfiguración del cuerpo en los actos de trabajo contemporáneos producirá sin duda una reconfiguración de las relaciones sociales de producción contemporáneas, con novedosas relaciones de poder y con estratificaciones inéditas en proceso de desarrollo. Todo esto pensamos que posiciona también a la Psicología del Trabajo y las Organizaciones como un campo fértil del progreso del conjunto de las Ciencias Sociales.

Bibliografía

- Beguin, P. y Clot, Y. (2004). L'action située dans le développement de l'activité. *@ctivités*, 1, 35-49.
- Clot, Y. (2009). *¿El trabajo sin seres humanos? Modus Laborandi*. Dejours, C. (1998). *El factor humano*. PIETTE/CONICET.
- Lacan, J. (1992). *El reverso del psicoanálisis*. Editorial Paidós.
- Le Breton, D. (1995). *Antropología del cuerpo y la modernidad*. Nueva Visión.
- (2002). *La sociología del cuerpo*. Nueva Visión.
- Mauss, M. (1979). *Sociología y antropología*. Tecnos.
- Mintzberg, H. (1993). *La estructuración de las organizaciones*. Ediciones Ariel.
- San Emeterio, C. (2010). Epistemología del fenómeno organizacional: bases de su institución y condiciones de posibilidad.

Actas XIV Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina. Octubre.

- (2010). Relaciones entre discurso y trabajo humano. Implicancias disciplinares. *Actas I Congreso Internacional de Psicología del Trabajo y las Organizaciones: Trabajo y Salud Mental: ¿una relación posible?* Buenos Aires, Argentina. Setiembre.
- (2011). La reconfiguración de la subjetividad en el trabajo contemporáneo. *Actas 10º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo,* Buenos Aires, Argentina. Agosto.
- (2012). Cuerpo, saber, técnica y tecnología. *Actas 3rd International Colloquium of Philosophy of Technology Technical Worlds: Ontological, Epistemological and Normative Aspects of Artificiality.* Villa General Belgrano, Argentina. Setiembre.

Cuerpo, corporalidad, psiquismo y sistema social: jerarquías y articulaciones ⁴

Situamos este trabajo en el marco general de la discusión acerca de la psicología como ciencia humana o ciencia biológica, para ello partimos del intento de despejar las relaciones entre los dominios biológico, psicológico y social, en tanto están articulados sistemáticamente con relaciones de jerarquía o dominancia entre los mismos. La construcción conceptual del sujeto humano en relación con estos tres dominios tiene múltiples versiones que no pretendemos despejar, por lo que nos circunscribimos a algunos tópicos centrales del problema epistemológico y metodológico objeto de este trabajo.

Partimos de cuestionar la partición del sujeto humano en las instancias biológicas, psicológicas y sociales bajo el presupuesto de que dichas particiones expresan delimitaciones de campos académicos histórica y políticamente conformados, por un lado, por el otro lado, expresa a su vez algunas debilidades epistemológicas derivadas del debate no resuelto acerca de cuál es la *materia* sobre la cual construir conocimiento acerca del sujeto en general y del sujeto psicológico en particular.

Los campos académicos son producto de procesos históricos de conformación que no son explicables exclusivamente por su dinámica interna. La elección de temáticas de investigación, objetos

⁴ Trabajo presentado en el 1º Encuentro de Trabajo de Grupos de Investigación de la Facultad de Psicología. Métodos de Investigación en la Psicología. Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Córdoba. Octubre del 2013.

de estudio y políticas académicas en general; son tributarias de un conjunto de determinaciones donde dicho proceso se inscribe y produce en referencia a ese espacio social externo. En el campo de estudio e intervención sobre el sujeto humano, existen tradiciones disciplinares históricamente conformadas que configuran delimitaciones políticamente construidas. Las mismas particionan el campo académico y las incumbencias profesionales, por lo que el análisis epistemológico y metodológico no puede circunscribirse solo a una discusión teórica, sino que debe incluir esta historicidad y estos sesgos producidos de manera compleja. En nuestro caso, podemos visualizar claramente que existen intereses académicos contradictorios en el proceso de construcción del objeto de estudio, que se expresan a su vez, en la delimitación políticamente administrada respecto a la intervención profesional sobre el sujeto humano. A modo de ejemplo, en la última dictadura militar, la psicología fue oficialmente sancionada como dependiente de la medicina, en el marco de un biologicismo causalista presente en el llamado *modelo médico hegemónico*, desde el cual se prohibía el ejercicio profesional independiente al psicólogo, quien debía subordinarse a los médicos para validar su práctica. Esta concepción biologicista retorna actualmente mediante la medicalización de los problemas psicológicos, por un lado; y por el otro, al considerar como objeto material de estudio al cerebro humano como causa exclusiva de todo fenómeno psíquico.

Situando el debate respecto a la psicología como ciencia biológica o ciencia humana, nos posicionamos en *proximidad* a considerar a la psicología como una ciencia humana; aunque en realidad consideramos que la psicología pertenece al campo de las ciencias sociales, siempre y cuando, pongamos en cuestión los presupuestos de *estructura* o *sistema* presentes en los enfoques más afines a nuestra perspectiva de investigación. Consideramos

que, en el debate epistemológico de *estructura y acción*, los actos humanos explicados por motivos estructurales o sistémicos presentan un potencial epistemológico importante, pero presentan la debilidad que el sujeto psicológico corporal, histórico y real se subsume en categorías tales como *actor o agente social*, perdiendo su sustantividad psicológica y corporal. Es decir, considerar al sujeto como actuante de una estructura social predeterminada implica renunciar a la implicancia subjetiva de dicha actuación social, o considerarla como socialmente causada de manera exclusiva.

Consideramos entonces que desde el campo de la psicología se puede construir la articulación entre los dominios de lo social y lo corporal, en la medida en que el sujeto es una realidad sustantiva y ontológica, pese a que los diversos dualismos occidentales lo han particionado artificialmente de manera inadecuada, subsumiendo la teoría del sujeto a la administración política de las incumbencias académicas y profesionales en general. Esta construcción desintegrada del sujeto humano es incorrectamente construida en un plano epistemológico desde nuestra perspectiva, pero es correctamente construida en un plano social y societal, en la medida que ha posibilitado y propiciado la existencia de la sociedad de mercado basada en sujetos conscientes y decisores, donde el mismo saber, materia de la razón, se ha objetivado y, en tanto objeto, circula socialmente en las redes del mercado. No profundizamos en esta línea en este trabajo, aunque es necesario enunciarla como marco general del debate.

En relación con lo anterior, consideramos que debe superarse la partición del sujeto en instancias distinguibles y relativamente independientes, es decir, los campos de lo biológico, lo psicológico y lo social como instancias separables. Consideramos que el concepto de sujeto se subsume en un dominio sistémico socialmente

producido, donde la *psiquis* se produce actualmente en dicho sistema en el marco de una resignificación permanente de su historia subjetiva, donde el psiquismo opera desde un *cuerpo*, social y psíquicamente conformado. Es decir, partimos de un causalismo sistémico social articulado como *sistema* por el sistema lingüístico que articula en relación de mayor jerarquía los dominios psíquico y biológico, y donde a su vez, el sistema social se reproduce por la causación psicológica y corporal. En función de lo anterior, consideramos que el psicoanálisis francés provee las herramientas conceptuales para articular el dominio lingüístico como productor de lazo social, y donde el sujeto se produce a partir de actos que involucran su cuerpo que trabaja para obtener *goce corporal*. El cuerpo real de la biología se presenta como límite a la efectuación social y psíquica de los actos del sujeto y no como causa primera en las jerarquías de determinaciones mutuas.

Las perspectivas biologicistas asumen en sus construcciones conceptuales como materia objetivable, a un objeto que pertenece a la serie de la materia inanimada, químicamente organizada, y jerárquicamente productora de sistemas biológicos; y lo *materal* como objeto de estudio se inscribe en el concepto físico de materia. En nuestra posición radicalmente opuesta, la *materia* es el signo lingüístico, el que puede construirse como objeto de estudio preservando sus propiedades sistémicas y subjetivas. Consideramos que el concepto de *materia* es determinante en el debate, ya que la pretensión de construcción de una disciplina *objetiva* implica la necesidad de construir un *objeto* diferenciado del sujeto. Por ello, para algunos epistemólogos de inspiración positivista como Mario Bunge (1996), la materia objetivable es la materia física, por lo que se privilegia el cerebro y su fisiología como objeto de estudio, desdibujándose la psicología como campo de investigación, subsumida de este modo en lo biológico.

Considerar el objeto lingüístico como *materia*, implica apelar al único objeto claramente objetivable que no sea una mera construcción de *entidades psíquicas* sin referencias a una *materia objetivable*. Las secuencias lingüísticas pueden transformarse en objeto de estudio, siempre y cuando esté clara la diferencia entre las diferentes *materias*, ya que el lenguaje es un *objeto* de estudio, en la medida en que está soportado de manera explícita en un soporte físico, pero también la operatividad funcional del lenguaje implica la participación del sujeto, e incluso, es puramente subjetivo en su funcionamiento cotidiano. El que sea subjetivo no solo no implica que no pueda construirse como objeto, sino que incluso es necesario considerar la dialéctica de lo objetivo y lo subjetivo para enunciar conocimiento acerca del *sujeto humano*; dialéctica producida por las operaciones del lenguaje. También es necesario considerar la valencia cambiante del signo lingüístico de acuerdo con su contexto de actuación, lo cual no solo no limita su carácter objetivable, sino que implica analizar las condiciones de estabilización del significado, no sólo en el conjunto de la actuación social del sujeto humano, sino incluso en el mismo campo de los constructos lingüísticos de las diferentes disciplinas científicas. Esto le ha dado preeminencia al lenguaje como objeto privilegiado de estudio, no solo en el campo de la lingüística y la semiótica como campos directamente relacionados, sino incluso en el auge de la filosofía del lenguaje en el campo de la reflexión filosófica.

En nuestro campo concreto de investigación, es decir, los actos de trabajo y los fenómenos organizacionales, investigamos la progresiva transformación de los actos del sujeto a partir de la transformación de un *lenguaje sujeto* en un *lenguaje objeto*. Este *lenguaje objeto* externalizado, formalizado y que opera con relativa independencia del sujeto operador, nos permite abordar metodológicamente la materia lingüística del saber objetivado e investigar

inferencialmente el saber subjetivado, invisible a la observación material directa. Es decir, tomamos como objeto de estudio la materialidad del saber, tanto en su versión objetiva y estática, como en su versión subjetiva y dinámica.

En la actualidad, la problemática emergente de los saberes automatizados, objetivados en maquinarias o en sistemas digitales, cuestiona la modalidad operativa del saber al existir la posibilidad de que el lenguaje pueda autooperarse sin presuposición de sujeto. Esto ha llevado a la confluencia en algunos enfoques, de la psicología cognitiva y el campo de la inteligencia artificial, lo que en cierta medida excede el problema de la psicología como ciencia biológica o humana, al imponerse la idea de que la psicología podría analogarse a los artificios digitales, es decir, transformarse en un modelo de tecnología. Creemos que en realidad sucede lo opuesto, ya que, al trasladarse el modelo tecnológico a la conceptualización de lo psíquico, se le da entidad a una nueva forma de dualismo, que circunscribe lo psicológico a lo cognitivo, realizando un corte profundo con la corporalidad y el dominio social. De todos modos, si en nuestra concepción epistemológica el saber solo puede operar mediante la operación subjetiva, estos sistemas automáticos plantean una relación novedosa entre lenguaje y sujeto, y esto nos permite problematizar las diferentes inscripciones subjetivas en el campo de los artificios organizacionales contemporáneos y en proceso de profunda transformación en la actualidad. Esto también implica un desprendimiento más claro de la dimensión corporal respecto al cuerpo biológico a partir de las corporalidades imaginarias digitalmente creadas. Lo anterior nos permite situar de manera clara el vínculo entre lo real del cuerpo como límite orgánico a la operación simbólica, lo imaginario del cuerpo como totalidad construida perceptivamente en el campo bidimensional de lo imaginario, y lo simbólico del cuerpo en la

medida que en el cuerpo se actúan los dispositivos sociales del saber colectivo. La digital replantea la relación entre estas dimensiones, pero reafirmando el carácter socialmente construido de lo corporal y lo psíquico.

Como cierre, afirmamos en el marco del debate presentado, que existe una relación de jerarquía sistémica desde lo social a lo psíquico, donde lo psíquico posee un estatuto medial como lugar topológico donde se produce el acto, la significación y la articulación entre lo social y lo corporal. Más no todo es lenguaje en el campo de lo humano y lo que el lenguaje no puede representar ni articular, es decir lo *real*, permite la integración conceptual entre el acto, el goce corporal y el sistema social que los articula en un mismo campo de actuación y determinación.

Bibliografía

- Bachelard, G. (1984). *La formación del espíritu científico*. Siglo XXI Editores.
- Bourdieu, P. (1996). *El oficio de sociólogo*. Siglo XXI Editores.
- Bunge, M. (1996). *Buscar la filosofía en las ciencias sociales*. Siglo XXI Editores.
- Diez, J. y Moulines, U. (1999). *Fundamentos de filosofía de la ciencia*. Ariel.
- Harris, M. (1979). *El materialismo cultural*. Alianza Universidad.
- Lacan, J. (1992). *El reverso del psicoanálisis*. Editorial Paidós.
- (1987). *Los cuatro conceptos fundamentales del psicoanálisis*. Editorial Paidós.
- Le Breton, D. (1995). *Antropología del cuerpo y la modernidad*. Nueva Visión.
- (2002). *La sociología del cuerpo*. Nueva Visión.

- Levy, P. (1999). *¿Qué es lo virtual?* Editorial Paidós.
- Luhmann, N. (1996). *Introducción a la teoría de sistemas*. Universidad Iberoamericana.
- Mardones, J.M. (1982). *Filosofía de las ciencias humanas y sociales*. Anthropos.
- San Emeterio, C. (2010). Epistemología del fenómeno organizacional: bases de su institución y condiciones de posibilidad. *Actas XIV Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas*. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires (UBA). Octubre.
- (2011a). La reconfiguración de la subjetividad en el trabajo contemporáneo. *Actas X Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET). Facultad Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires (UBA). Agosto.
- (2011b). El cuerpo que trabaja y los diferentes mecanismos de coordinación en las organizaciones. *Actas XVII Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas*. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires (UBA). Octubre.
- (2012). Cuerpo, saber, técnica y tecnología. *Actas 3rd International Colloquium of Philosophy of Technology Technical Worlds: Ontological, Epistemological and Normative Aspects of Artificiality*. Villa General Belgrano, Argentina.
- Sibilia, P. (2005). *El hombre postorgánico. Cuerpo, subjetividad y tecnologías digitales*. Fondo de Cultura Económica.
- Verón, E. (1988). *La semiosis social: fragmentos de una teoría de la discursividad*. Editorial Gedisa.

CAPÍTULO 2

Una aproximación a las relaciones entre discurso y trabajo ⁵

Introducción

El trabajo humano ha sido y es objeto de múltiples controversias, entre las cuales se encuentra la propia definición del objeto de estudio “trabajo” y sus prácticas profesionales asociadas; temática central en el desarrollo de la psicología laboral o psicología del trabajo. Esto se ha complejizado en la trama social y conceptual contemporánea por los fenómenos de su desmaterialización y su asociación creciente con el fenómeno organizacional; en plena transición empírica y teórica a su vez.

Partiendo de la problemática inicial de la delimitación conceptual y empírica del fenómeno del trabajo, es donde podemos situar la pertinencia de reflexionar y producir teoría de las relaciones entre la relación entre discurso y trabajo, ya que la propia definición de trabajo está en juego en el campo social a través de posicionamientos y estrategias discursivas y de donde es posible realizar las primeras articulaciones.

Si bien es importante la discriminación de las relaciones entre discurso social y trabajo, consideramos un campo aún más fértil la articulación entre la materialidad significativa del lenguaje actualizada en fenómenos de discurso y el fenómeno del trabajo humano, situado en un cuerpo que lo ejecuta. En los últimos tiempos ha

⁵ Ponencia presentada en el Concurso de Títulos, Antecedentes y Oposición del cargo de Profesor Adjunto de la asignatura Psicología Laboral de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Córdoba sustanciado en el año 2006 y mediante el cual el autor accedió a dicho cargo concursado.

devenido importante el avance de la relevancia otorgada al lenguaje para conceptualizar la problemática del trabajo —sobre todo en el plano del trabajo pensado como colectivo—, aunque consideramos que este avance debe profundizarse a través de proposiciones que deslinden no sólo la relación entre trabajo y lenguaje en un sentido instrumental, sino que propongan el trabajo del propio sistema del lenguaje como productor del fenómeno del trabajo humano en una compleja articulación de dominios, otorgándole centralidad a la problemática discursiva, en el sentido que la desarrollaremos.

La problemática del trabajo en el campo discursivo y social

Decíamos en la introducción que la propia construcción discursiva del fenómeno del trabajo en cuanto tal en el plano de la semiosis social es una de las primeras relaciones posibles que se pueden establecer entre discurso y trabajo. Por ejemplo, el debate acerca del fin del trabajo es un debate acerca de si el trabajo ha llegado a su fin y a la vez, en qué es trabajo. Esto constituye un campo socio semiótico donde se ejercen diferentes estrategias discursivas de diferentes actores y cuerpos teóricos, con las consecuencias políticas y prácticas de dicha categorización. Este problema taxonómico no es solo un problema conceptual, sino que se solapa con un problema político.

De todos modos, consideramos que ese campo de análisis, que no es sino un campo de capitales simbólicos ejercidos discursivamente, pensado desde la sociología de Pierre Bourdieu, por ejemplo; no agota la problemática de dichas relaciones, ya que sin duda que las significaciones, valoraciones e incentivos para la producción de actos de trabajo, son construidas culturalmente a

través de la categorización de valor de tales. Incluso el propio trabajo ha devenido un bien, no solo por su directa asociación económica, sino por su poder de posicionamiento en la estructura social; estructura que no es sino un juego de oposiciones soportadas en las oposiciones que posibilita el lenguaje, y de donde la economía del goce del cuerpo se asienta en las particularidades de su distribución discursiva y en los bienes puestos en valor por el juego de equivalencias fálicas, si nos apoyamos en el psicoanálisis lacaniano.

Otro punto importante del trabajo en el plano social, lo constituye el fenómeno de formalización creciente de las operaciones de trabajo. A esta operación la podemos pensar con Lacan, como la extracción del saber por parte del trabajador, razonamiento sostenido en la lógica hegeliana del amo y el esclavo. Es decir, el Amo extrae el saber que era soportado en el cuerpo del esclavo, para hacerlo operar en un sistema formalizado que se sostiene por sí mismo y que se desubjetiviza del operador. En este proceso de formalización del trabajo, el taylorismo es uno de sus principales e iniciales mojonos históricos, pero no el único; en este sentido, podemos proponer que las filosofías de gestión del trabajo contemporáneas, tales como los sistemas de calidad, en realidad lo que promueven es una formalización extrema del proceso de trabajo, e incluso la formalización de los sistemas de control sobre el proceso, siendo que la revolución tecnológica ha promovido que dicho control sea ejercido de manera automática a través de instrumentos de metrología. Este proceso de formalización no es sino la construcción de un lenguaje que puede operar de manera automática, a modo de un metadiscurso que aísla un procedimiento del discurso social, aislándose del cuerpo del operador. Esta formalización es la condición y causa del surgimiento del fenómeno organizacional, aunque justificarlo excede los límites de

esta ponencia. La desmaterialización es consecuencia de la formalización, en el sentido que el trabajo ha dejado de ser en una importante proporción un conjunto de operaciones sobre un real material (principalmente en el primer mundo), para transformarse en operaciones sobre operaciones. Es decir, el manejo de saberes acerca de saberes que funcionan sin operador directo, del cual la informática es el ejemplo más claro, pero no el único.

En este contexto, ha habido un corrimiento del sujeto de trabajo contemporáneo, deviniendo el surgimiento de un sujeto cognitivo en diferentes versiones. Las más afines al enfoque que proponemos son enfoques de cognición social, como los enfoques ergonómicos de Dejours o los de sistemas de actividad, pero otras versiones más ajustadas al modelo económico clásico de ordenamiento de lo social sustentan un sujeto racional, de cognición individual, tomador de decisiones (al modo del sujeto propuesto por la teoría de la acción racional). Este modelo, en primer lugar, es el sostén de la economía abstracta dominante en el mundo, lo que necesariamente deviene en la primacía del trabajo abstracto (tomando el concepto marxista); es decir, un modelo de economía basada en la racionalidad de los actores y con un lenguaje matemático de maximización económica. Si bien merecería un estudio más profundo, algunos enfoques de competencias no hacen sino reproducir este modelo económico hegemónico a nivel mundial donde las racionalidades están desigualmente distribuidas, pues el saber, como factor de producción, respeta la nueva división internacional del trabajo, y donde las competencias y las incompetencias se distribuyen de manera desigual en el mundo globalizado, y las diferentes capas sociales de las regiones del globo. Esto no es sino sostener competencias que no se tienen, pero podrían tenerse, sosteniendo de manera novedosa el discurso de la desigualdad en una modernización del ideal liberal y,

a su vez, negando cualquier otra racionalidad, que no es sino negar al sujeto discursivo y fundamentalmente, negar el poder de subjetivación del propio saber; es decir, se lo considera un instrumento de producción, pero se niega su papel fundante en la constitución de un sujeto en el proceso de circulación del discurso. No es casual que las identidades obreras, como un subproducto de la operación capitalista tradicional, estén en franco declive en función del sujeto cognitivo, que encubre la verdad del sujeto producido por el saber.

El trabajo del discurso: la representación y la operación

Sin duda, Austin fue un referente inicial respecto a pensar el discurso como operación en lo real y no como mera representación de lo real. Su famoso concepto de performatividad permitió comenzar a situar la problemática de la operación del discurso, superando la idea de la mera representación. Nosotros proponemos que el discurso, en primer lugar, no representa lo real, sino que lo reconstruye en términos de realidad “imaginaria”, ya que tomando el concepto lacaniano de real, este se define por su imposibilidad de representación, sea porque la representación nunca es lo real por definición, sea porque la función simbólica opera con un resto (objeto *a*) que es producto de la operación de la introducción de lo simbólico en lo humano, como lo que queda fuera de dicha operación (imposibilidad de cierre de todo sistema axiomático). En segundo lugar, el discurso es la herramienta humana principal que opera con lo real. La operación significativa es la que ha posibilitado que el ser humano pueda operar con el real, real que se constituye como límite en la frontera de su operación y que “resiste” dicha operación. En línea con lo anterior, podemos con-

ceptualizar al discurso en un sentido amplio, como un saber que opera de manera actual y que realiza diferentes operaciones sobre lo real, sea, por ejemplo, una operación sobre un “real material” (un saber tecnológico) o sobre un “real social” (una operación ideológica de representación, por ejemplo). Es decir, el saber en tanto discurso se define como “trabajo”.

Entonces decimos que, en el mundo de lo humano, el lenguaje tiene un papel fundante y se transforma en el operador fundamental de toda la realidad del sujeto humano. Es decir, esto supone, a nuestro juicio, un trabajo mucho más complejo que el de la representación o el de la comunicación, ya que es un verdadero operador de lo real, aunque este real nunca aparezca en lo simbólico ni en lo imaginario. En este sentido, por ejemplo, resulta bastante difícil separar el mundo del discurso del mundo de la vida o del mundo de las prácticas, porque en el mundo de la vida y de las prácticas, no todo es discurso, pero nada hay que no se articule desde las operaciones del discurso. En este sentido, podemos situar al discurso tecnológico como un conjunto de saberes que operan sobre lo real y que participan de las propiedades del lenguaje, y en este sentido podemos denominarlos discursos, ya que participan de la secuencialidad propia de las operaciones discursivas, aunque los fenómenos que generen no sean propiamente lineales, como, por ejemplo, el diseño de un sistema en una máquina.

Aquí es esencial puntuar un aspecto central, pues es el punto que nos permitirá proponer al trabajo humano como solidario del trabajo del discurso. Pensamos que el saber considerado material significativo, opera siempre sobre materiales significantes (principio cibernético de la clausura operacional aplicado al sistema del lenguaje) y no sobre materiales “reales”. Es decir, por ejemplo, un saber químico que opera, en primer lugar, opera desde lo signifi-

cante, pero opera a su vez con significantes y no con lo real, aunque parezca lo contrario. Opera, por ejemplo, con cobre, con hierro, o cualquier otro material o sustancia, que son elementos capturados en el orden signifiante, no elementos reales. Es decir, el signifiante ha operado de manera exitosa en lo real, a través de operaciones tautológicas. Por ejemplo, hierro es aquello que es hierro y que posee determinada estructura atómica, aunque en realidad el “ser” hierro depende del andamiaje signifiante y las huellas imaginarias del mismo que operan construyendo el elemento hierro y registrando que un punto, algo en lo real responde a dicha operación, pero el hierro “real” es incognoscible (en realidad, es el signifiante el que ha construido al objeto hierro), lo que se conoce es el hierro que responde a las propiedades del hierro, lo demás no es hierro (operación tautológica). Toda operación práctica es capturada en el orden signifiante, por lo que el fundamento de la última relación postulada se sostiene en esta operación sistémica del lenguaje. Por supuesto que acá cabe diferenciar las operaciones de trabajo signifiante provenientes de la ciencia y tecnología contemporánea de los saberes prácticos tradicionales; que en un punto se acercan en cuanto a que son operaciones discursivas sobre un real, y en otro punto se alejan, ya que los primeros operan con sistemas autonomizados del cuerpo operador y en el segundo, se confunden constituyendo, además, sistemas de saber sustentados de manera más compacta con lo imaginario del mundo.

Operaciones discursivas y prácticas de trabajo

Consideramos necesario profundizar en la conceptualización del trabajo humano, las relaciones entonces, entre este sistema del lenguaje y sus operaciones en la producción del fenómeno del

trabajo, como un verdadero programa de desarrollo teórico del campo disciplinar. De manera provisoria, delimitamos 5 relaciones entre discurso y trabajo humano. Las operaciones discursivas implicadas difieren de los desarrollos que toman su apoyatura en los fenómenos del habla (conversaciones, por ejemplo), ya que sustentamos una noción de discurso como proceso actual de ejecución de un material significante.

Las operaciones constituyentes del trabajo que proponemos son:

- 1) Discursos como prácticas de trabajo.
- 2) Discursos que se hacen prácticas de trabajo.
- 3) Discursos para ajustar o coordinar prácticas de trabajo.
- 4) Discursos acerca de las prácticas de trabajo.
- 5) Las prácticas de trabajo como discursos en acto.

Discursos como prácticas de trabajo

En este punto, proponemos a las operaciones referidas como estrategias discursivas de los diferentes actores sociales, problemáticas abordadas, por ejemplo, desde la sociología por Pierre Bourdieu y desde la semiótica por autores como Eliseo Verón o Marc Angenot, donde lo central es cómo el discurso constituye una práctica desde el mismo decir performativo. Hemos desarrollado la temática en un artículo, donde enunciábamos la performatividad de un discurso —el neoliberal— que, al pretender explicar el fenómeno del trabajo, en realidad lo construía como realidad en su operación performativa.

Esta dimensión del discurso como práctica instituyente excede, a su vez, el plano macrosocial, pues son constituyentes de las relaciones e interacciones en el trabajo donde los discursos

constituyen una forma de práctica, performando al trabajo, sean, por ejemplo, estrategias discursivas de poder en las organizaciones, ejercicios de palabra como oratoria asociada al liderazgo, estrategias discursivas para posicionar personas, sectores o ideas en el plano organizacional. Este fenómeno lo conceptualizamos como un discurso que es una práctica en sí misma, es decir, un trabajo discursivo instituyente de las formas del trabajo y de la relación política del trabajo en el campo organizacional, que participa de una lógica propia, ya que el ejercicio discursivo tomado en un sentido de habla, constituye una práctica performativa en sí misma, con su lógica propia asociada a la retórica y a la oratoria y que deviene un ejercicio cotidiano en el plano del trabajo organizacional e incluso en el trabajo independiente.

Esta relación entre discurso como práctica y espacio del decir como práctica, es uno de los más reconocidos y estudiados, aunque en otros espacios principalmente y no necesariamente desde perspectivas asociadas al campo semiótico-discursivo y puede conceptualizarse en muchos aspectos, con las competencias sociales en el trabajo, especialmente en las competencias de directivos, donde este tipo de ejercicio discursivo se torna central no solo en la institución y sostén de la posición del propio directivo, sino en la propia inducción y coordinación de los procesos de trabajo en el campo organizacional.

Discursos que se hacen prácticas de trabajo

En este punto es esencial adscribir a la noción de saber como material significante que realiza operaciones. En este sentido, coexisten diferentes dimensiones o formas de articulación del saber como desarrolláramos anteriormente, aunque podríamos

sintetizarlos en un sentido similar a cómo lo desarrollan Nonaka y Takeuchi en cuanto a saberes explícitos. Es decir, estos saberes pueden tomarse como sustentados en un material significativo pasible de ser tomado como objeto desubjetivizado, esto es, que tiene un grado de explicitación al margen de cualquier operación posible de los mismos.

Acá caben dos consideraciones, en primer lugar, nunca un saber es totalmente explícito, sino que a todo saber se lo podría considerar como tal, en la medida que realice una operación y si esta involucra a un operador, tiene un grado de implicación que impide pensarlo de manera totalmente explícita, aunque pueden pensarse diferentes grados de autonomización del saber y diferentes modos de implicación subjetiva del saber, por ejemplo, en los actos de habla o los actos como prácticas. Siguiendo a Lacan, preferimos pensar a la operación del saber como una operación que constituye al sujeto, y no como una operación que realiza un sujeto movilizándolo dicho saber como si el saber fuera algo externo al sujeto que lo opera. Aunque acá es esencial pensar la división entre sujeto cognitivo y sujeto discursivo para situar la problemática en su lugar adecuado.

Lo esencial en esta dimensión es cómo las diferentes formas de saber se hacen o transforman en prácticas. Esta problemática nos sitúa en muchas temáticas clásicas de la psicología del trabajo, cuáles son la problemática de la educación, la relación teoría-práctica, las estrategias de formación en el trabajo, las problemáticas de la construcción colectiva de la operación del trabajo y, de manera central, la problemática del aprendizaje en sus diferentes dimensiones. Es por ello que es esencial acá considerar que cada fragmento textual de saber cobra significación en la operación de trabajo, en la situación en la que se desarrolla que no es sino pensar en la dimensión de circulación de discurso en

las cuales los saberes cobran significado y circulan, donde cobran sentido y donde se ensamblan constituyendo un saber y un aprendizaje organizacional.

Acá es necesario considerar dos fenómenos centrales: cómo el saber se hace cuerpo y cómo se articula en las dimensiones de “sistema”, es decir, las diferentes dimensiones que estamos planteando funcionan como un sistema integrado y a esto lo pensamos al final de manera integrada con relación a los conceptos de clausura operacional que propone la cibernética, aunque considerada desde la conceptualización lacaniana de los tres registros de la experiencia: real, simbólico e imaginario.

Discursos para ajustar o coordinar prácticas de trabajo

En este punto situamos la necesaria actuación del lenguaje en relación con la coordinación del fenómeno del trabajo, lo cual lo constituye en una dimensión de colectivo, sostenido en las prácticas discursivas de sus actores. Acá es donde consideramos que han avanzado en buena medida los desarrollos de la ergonomía y la psicodinámica contemporánea.

Existen muchos desarrollos acerca de esta dimensión, que fundamentalmente cuestionan la organización formal del trabajo focalizando en la dimensión psicosocial de las prácticas de trabajo, y como dice Dejours, la verdadera organización del trabajo es la organización social del trabajo. Acá es donde se focaliza en la productividad del habla en la situación del trabajo. Es central discriminar en este punto el papel de la comunicación en un sentido más tradicional y donde son aplicables los modelos comunicativos, en el sentido de que las personas que trabajan generan acuerdos, coordinan prácticas, ajustan situaciones de

trabajo, entre otras. Preciso es notar que, en estos procesos, la práctica de trabajo se instituye como tal y que estos discursos se asocian con los discursos que referíamos en el punto anterior, como discursos que se hacen prácticas en el sentido de considerar siempre a la práctica de trabajo situada en un contexto colectivo.

Los saberes o discursos puestos en juego son diferentes a los saberes puestos en juego en la transformación de lo real, ya que realizan operaciones de circulación discursiva; proceso que incluye los saberes de la coordinación, pero que no los agota, es decir, la coordinación de la experiencia supone saberes acerca de la interacción, sus reglas de funcionamiento, etc., los que nos lleva a otro capítulo de las denominadas competencias sociales; pero a su vez incluso excede a esto, ya que implica una puesta en palabras en actos comunicativos de algo que se relaciona con el saber que enfrenta el real, aunque no se identifique con el mismo, pero pese a todo algún conocimiento se pone en juego. Por ejemplo, un conjunto de trabajadores no necesariamente sabe los saberes que ponen en juego otros trabajadores, aunque saben acerca de los insumos que requieren sus procesos de trabajo y saben identificar en alguna medida los resultados de las operaciones de otros trabajadores o grupos de trabajadores, y este saber es el que se pone en juego en los actos de habla para coordinar prácticas. Estos pueden estar formalizados o no en procedimientos de trabajo o de resolución de problemas, pero al margen de esto que en este caso es secundario, lo importante es que existe la interacción comunicativa coordinadora de la experiencia de trabajo.

Por último, en este punto, podemos decir la importancia creciente de este decir en relación con coordinar prácticas en función de la complejización de las operaciones de trabajo, lo que implica decir acerca de la complejización de las operaciones de

saber implicadas a nivel organizacional, que amplía el dominio del lenguaje comunicativo que permita precisamente constituir a las operaciones de trabajo en discurso colectivo.

Discursos acerca de las prácticas de trabajo

En este punto, pretendemos capturar la idea de lo irreductible entre la práctica y cualquier conceptualización de esta en primer lugar, y acerca del proceso de reconstrucción de toda práctica que se realiza, a realizar o realizada.

Podemos tomar como una referencia posible, lo que enuncia Argyris acerca de la diferencia entre teorías de la acción y teorías-en-uso, es decir, las prácticas efectivamente realizadas por los gerentes. A este punto es necesario situarlo desde la secuencialidad de toda operación de saber en un sentido lingüístico y que se asocia a lo que desarrollaremos en el próximo punto. Es decir, la operación lingüística se desarrolla en una secuencia lineal, propia de la realidad sintagmática de las operaciones del habla, aunque en este caso podemos trabajarlo como operación de trabajo que será aclarado en el próximo punto. Es decir, proponemos un saber ideológico que se desarrolla en la escena imaginaria o, dicho de otro modo, en la realidad humana que construye el lenguaje que no se corresponde con el registro de lo simbólico retomando los términos lacanianos.

Esta dimensión es central para posicionar la realidad del lenguaje en cuanto a su dimensión ideológica y al cómo se despliega el discurso acerca de la práctica de trabajo. Si tomamos al proceso de trabajo como un texto en acto, siempre el decir acerca de dicho texto en acto será otro texto producido en un nivel diferente que es el nivel lingüístico del decir o del habla, con lo cual

podemos situar la problemática de la relación entre acto y representación del acto como dimensiones diferentes, ya que el acto en sí (en cuanto a su reconstrucción idéntica), está perdido para la cognición. Cualquier discurso acerca del acto, será un acto de discurso que puede construir el acto, resignificar el propio acto, o puede sufrir sucesivas transformaciones de acuerdo con las cadenas discursivas en las que se inserten las prácticas de trabajo, e incluso los discursos cambiantes acerca de dichas prácticas.

Por ejemplo, un sujeto puede realizar prácticas, pero no lograr verbalizarlas. Si logra verbalizarlas, en realidad dicha verbalización no será la práctica realizada y puede corresponderse o no con dicha práctica. Entonces, toda práctica tiene un nivel ideológico de representación, donde dicha práctica se hace inteligible desde dicho sistema imaginario, aunque no se corresponda con el despliegue de la práctica en sus efectos reales, ni en sus operaciones simbólicas. Podemos tomar como un ejemplo interesante, el texto *Pensar y actuar con hierro* de Charles Keller y Janet Dixon Keller, donde podemos apreciar esta distancia entre el discurso y la práctica, desde la perspectiva de la dificultad de su reconstrucción, aunque incluso de manera más importante aún cómo la propia práctica es un discurso en tanto opera el significante unidimensionalmente desplegado en la práctica, donde un sujeto se implica y surge desde dicha práctica como pretendemos abordarlo en el punto subsiguiente.

Las prácticas de trabajo como discursos en acto

En este punto es donde pretendemos situar una relación fuerte entre lenguaje y trabajo y consideramos que es uno de los puntos menos explorados, y esto no es casual, ya que como dijimos anteriormente, la práctica se invisibiliza para sí misma, o

se visibiliza en un sistema diferente en la que es realizada. Esto es así porque consideramos a la práctica humana como participando de las operaciones del lenguaje. Es decir, implica asumir una postura constructivista fuerte en el sentido de que consideramos que el andamiaje lingüístico es el que propiamente construye la realidad humana a través de operaciones que exceden ampliamente a las operaciones de representación de la realidad o de coordinación de las operaciones de trabajo, permitiendo situarlas a las operaciones de trabajo dentro de un registro operatorio producido por el lenguaje. En este punto creemos que la taylorización como filosofía y los desarrollos de la lingüística, las teorías semióticas y del discurso, han permitido profundizar los análisis del lenguaje y sus operaciones en la realidad humana, aunque en este giro, el lenguaje ha quedado sin sujeto, es decir, el sujeto cognitivo contemporáneo, sujeto al par racional-emocional, en realidad implica que al haberse profundizado el análisis del andamiaje propiamente formal y autónomo de los procesos de lenguaje, se ha quedado empobrecida la conceptualización de la relación entre este sistema del lenguaje y las operaciones de subjetivación y de operación del discurso. En esto creemos, que es poderoso lo que se puede articular desde la psicología y en particular la visión lacaniana donde lo que produce la concatenación significativa es precisamente al sujeto. Esto nos aleja del sujeto que utiliza al lenguaje como instrumento de comunicación, como si existiera un sujeto pre discursivo (condición del sujeto cognitivo), siendo que el sujeto se produce por la operación del significativo, pero articulándose con lo real del cuerpo que opera y que goza.

Entonces esta dimensión implica pensar a la práctica en sí como un discurso que opera en un real, y donde se articulan las diferentes dimensiones del cuerpo que trabaja: el cuerpo como

cuerpo biológico que es captado por el orden significante, el cuerpo simbólico como cuerpo articulado desde la operación del discurso y el cuerpo imaginario, en tanto el cuerpo opera en el campo de la realidad (no de lo real) constituido por el discurso, y de donde puede efectivamente lograr algún efecto sobre lo real.

Conclusiones

En este punto solo queda concluir nombrando las aperturas necesarias para continuar este escrito que forma parte de un texto que lo excede, y a lo que nuestro juicio constituye un verdadero programa de desarrollo de un marco que propicie lecturas y relecturas de la problemática del trabajo, focalizando en su dimensión articulada a la subjetividad y donde dicha posibilidad emerge de la propia articulación del lenguaje hecho sistema por la práctica del discurso. Es decir, en primer lugar, consideramos que la relación central entre trabajo y discurso la constituye la operación del lenguaje sobre sí mismo en la actualización discursiva, tomando los conceptos de clausura operacional de la cibernética como apuntáramos precedentemente. Es decir, el sistema del lenguaje solo puede operar sobre sí mismo y si hemos delimitado diferentes formas en las cuales puede operar, necesariamente el programa implica el pensar cómo el lenguaje realiza de manera integrada estas operaciones en el proceso de trabajo.

Además, un problema central es cómo el trabajo del lenguaje opera con el cuerpo que trabaja. Nosotros sostenemos que el propio lenguaje puede operar en tanto sistema clausurado en su operación, pero que de su inconsistencia es que deviene su articulación con la dimensión de un real que subjetiva al sujeto operador y constituye al lenguaje como sistema operante. Pero si este

sistema opera, es necesario visualizar cómo logra articular su operación con lo real del cuerpo y con lo imaginario del cuerpo. Sin duda que las prácticas (Pensar y trabajar con hierro, por ejemplo) pueden tomar dimensiones de análisis novedosas, ya que dicho relato no es sino una descripción de algo imposible de describir, pero lo que consigue visibilizarse es el conjunto de operaciones del lenguaje sobre un imaginario (incluido el cuerpo del operador), a través de operaciones de discurso hechas cuerpo, y que ofrecen una resistencia al acto que opera desde otro sistema.

Así como la lingüística es una disciplina relativamente nueva en la academia, no es sino producto del aislamiento del objeto significativo, por sobre cualquier significación (o imaginización). Esto, en el mundo del trabajo, tuvo su correlato con la construcción de un lenguaje explícito y autosustentado como lo fue el taylorismo, de ahí la filosofía de trasladar el diseño del ingeniero al músculo del operador. Pero si bien el discurso siempre operó el músculo de todo trabajador en alguna medida, nunca lo hizo de manera tan ajena a la subjetividad del propio trabajador y nunca tan autosustentado en su propia operación. En este sentido, podemos decir que el trabajo ha devenido más simbólico, si con esto podemos decir que se ha independizado en buena medida, de lo imaginario y de lo real.

Bibliografía

- Angenot, M. (1998). *Interdiscursividades. De hegemonías y diferencias*. Editorial de la Universidad Nacional de Córdoba.
- Benveniste, É. (1973). *Problemas de lingüística general. Volumen 1*. Editorial Siglo XXI.
- Bourdieu, P. (1988). *Cosas dichas*. Editorial Gedisa.

- Chaklin, S. y Lave, J. (Compiladores). (2001). *Estudiar las prácticas. Perspectivas sobre actividad y contexto*. Editorial Amorrortu.
- De La Garza Toledo, E. y Neffa, J. (Compiladores). (2001). *El trabajo del futuro, el futuro del trabajo*. Clacso.
- Dejours, C. (1998). *El factor humano*. PIETTE/CONICET.
- Delgado, J. y Gutiérrez, J. (Coordinadores). (1998). *Métodos y técnicas de investigación en ciencias sociales*. Editorial Síntesis.
- Drucker, P. (1994). *La sociedad poscapitalista*. Editorial Sudamericana.
- Flores, F. (1997). *Creando organizaciones para el futuro*. Dolmen/Granica.
- Lacan, J. (1992). *El reverso del psicoanálisis*. Editorial Paidós.
- Luhmann, N. (1996). *Introducción a la teoría de sistemas*. Universidad Iberoamericana.
- Mintzberg, H. (1993). *La estructuración de las organizaciones*. Ediciones Ariel.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento*. Ediciones Oxford.
- San Emeterio, C. (2004). Apuntes para la construcción de un modelo conceptual y operativo de análisis e intervención en las organizaciones desde sus procesos de discursividad. *Actas Primer Foro de Psicología Organizacional*, organizado por la Facultad de Psicología de la UNC. Agosto.
- (2004). Los mecanismos y procesos de metacognición del sistema gerencial de las organizaciones y su relación con los procesos de aprendizaje organizacional. *Gestión y Estrategia*. Universidad Autónoma de México, sede Azcapotzalco, enero-junio del 2004.

- (2005). Del concepto de organización discreta al concepto de espacio organizacional. *Actas Segundo Foro de Psicología Organizacional*. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Córdoba. Córdoba. Junio.
- Verón, E. (1998). *La semiosis social. Fragmentos de una teoría de la discursividad*. Gedisa Editorial.

Cuerpo, saber, técnica y tecnología ⁶

Partimos de proponer la centralidad del concepto de cuerpo en la construcción de la relación compleja entre técnica y tecnología, en tanto las mismas son productos socioculturales donde se implica el dominio de la captación y operación de la dimensión corporal por parte de un andamiaje técnico y tecnológico colectivo en el marco de un sistema social concreto.

Consideramos a su vez que existe una progresiva reconfiguración del dominio técnico en la cultura humana, producto de su progresiva descorporalización y del desarrollo de sistemas tecnológicos que operan sin la presuposición del sujeto corporal, efecto del desarrollo de las tecnologías automatizadas de información que se operan autorreferencialmente, y de la operación organizacional que implica una operación tecnológica en sí misma, cuya característica consiste en el diseño formal de procesos explícitos sin sujetos, y en tecnologías y técnicas organizacionales de activación y operación de los saberes propiamente subjetivos y corporales, en una compleja interfaz que contiene elementos sistémicos visibles y elementos sistémicos invisibilizados.

Para situar el problema, partimos de la distinción clásica que diferencia el dominio técnico del dominio tecnológico, aunque desde nuestra perspectiva utilizamos la diferenciación para consi-

⁶ Ponencia presentada en 3º Coloquio Internacional de Filosofía de la Técnica. Organizada por la Universidad Autónoma de Madrid y el Centro de Investigaciones Facultad de Filosofía y Humanidades de la Universidad Nacional de Córdoba, FAMAF de la Universidad Nacional de Córdoba y la Universidad Nacional de Río Cuarto. Villa General Belgrano, septiembre de 2012.

derar una distinción básica y fundante en el origen, trasmisión y operación de los saberes que operan sobre un real que se presenta como objeto de transformación para el ser humano. Entonces, la técnica se configura como un dominio donde el saber está alojado en el cuerpo humano y el dominio tecnológico se conforma en la medida en que el saber se descorporaliza y opera sobre sí mismo como operación del lenguaje sobre el propio lenguaje.

Podemos considerar a las herramientas como saberes descorporalizados que condensan la dimensión significativa en su concepción y la dimensión imaginaria en su utilización, y las incluimos en el dominio de la técnica porque las herramientas pueden ser consideradas hasta cierto límite operacional, como parte del cuerpo imaginario extendido de quien las opera técnicamente. Proponemos que el dominio tecnológico implica una descorporalización debido a que las máquinas en mayor o menor grado realizan operaciones que prescinden del acto corporal humano y el saber que las hace operar está secuencialmente contenido en su andamiaje significativo tecnológico, donde el cuerpo debe activar, pero no operar como herramienta, a ese saber externo a su cuerpo. La máquina entonces no es una herramienta corporal sino un artificio tecnológico que opera con relativa independencia del cuerpo que lo diseña, produce o activa.

Situamos un punto de corte en el valor herramienta y el valor andamiaje del saber automatizado, como definitorios de lo que denominamos *técnica* y de lo que denominamos *tecnología* respectivamente. Señalamos que luego de este corte, el dominio tecnológico presenta diversas gradaciones en la complejidad de su andamiaje, que implican mayores grados sucesivos de independencia de la operación corporal humana y diferentes grados de operación autorreferente y recursiva, según los automatismos

autorregulados que el sistema de saber tecnológico pueda producir. Es decir, en el extremo más simple de lo tecnológico, encontramos un sistema que posee su centro de movimiento y acción en un motor no corporal y que posee una operación maquina física. En un grado de complejidad intermedia encontramos los sistemas homeostáticos autorregulados. A su vez, en el extremo más complejo encontramos robots informáticos que pueden autooperar sistemas digitales y materiales sin necesidad de operación humana directa. La dimensión tecnológica entonces, posee el denominador común de una progresiva descorporalización y automatización de operaciones, lo que ha implicado un cambio radical de la función lingüística del saber, por un lado, y, por otro lado, un cambio radical en la operatividad y productividad del saber, y donde el saber organizacional ha posibilitado su expansión tecnológica y productiva.

Para caracterizar el dominio técnico, partimos de la antropología de las técnicas que propuso Marcel Mauss, donde realiza una primera aproximación a las técnicas corporales producidas y transmitidas de manera sistemática por la cultura. Esto implica que la primacía de la técnica está dada por un orden colectivo cultural que coloniza el dominio del cuerpo como organismo biológico y este aprendizaje del cuerpo, además, es activado de manera ordenada en cuanto a sus actos por el dominio ordenador de actos de las secuencias que produce la cultura en su relación cotidiana con lo real.

Con base en esta formulación simple es necesario articular problemas centrales para conceptualizar el dominio de lo técnico que incluye la naturaleza de los actos técnicos, los dispositivos de transmisión y la naturaleza de activación o actuación concreta y situada de la técnica del cuerpo. En primer lugar, apelamos al psicoanálisis de Lacan para proponer la centralidad del concepto

de saber pensado como un ordenamiento secuencial de naturaleza lingüística. Proponemos además que el saber técnico es corporal, ya que en el cuerpo están alojados los significantes que provee la cultura y que logran realizar operaciones mediante el cuerpo humano, en una compleja interfaz que implica la constitución del cuerpo como cuerpo imaginario o bidimensional, seccionado y modelado por la operación significativa. El cuerpo simbólico opera un conjunto de significantes en el lazo del discurso social, produciendo al sujeto y su relación con la energética del acto productor de goce. El cuerpo real, a su vez, es un cuerpo que opera lo real ontológico del mundo a través de la operación corporal imaginaria secuenciada por el orden significativo. El cuerpo real es el cuerpo que opera como límite al acto y solo allí emerge, pero con signo negativo, es decir, lo que el cuerpo no puede hacer realmente, aunque imagine el acto. Además, la técnica es un dominio en el cual el significativo opera la corporalidad, pero es invisibilizado en la operación en la medida en que su trabajo es propiamente en el dominio corporal intrínseco y no en el dominio del habla que implica una explicitación de la secuencia lingüística unidimensional en virtud de la linealidad del signo, ni en el dominio del plano bidimensional en la escritura, lo que modifica el lugar de la palabra en la conciencia humana.

Lo anterior tiene consecuencias centrales pues implica conceptualizar al saber técnico tradicional, como un saber de estructura lingüística pero no recuperable en el habla, ni en la escritura de manera directa. Esta proposición implica que la inmensa mayoría del conjunto de los saberes técnicos están irremediablemente perdidos para el saber académico acumulado. En esta línea, la antropología ha intentado captar el dominio de la técnica del cuerpo, registrándolas mediante observación documentada lingüísticamente y documentación de imágenes, sean dibujos,

fotografías o filmaciones. Aunque desde nuestra perspectiva, estas técnicas registran la dimensión imaginaria de las técnicas del cuerpo, categorizadas simbólicamente por la cultura que las registra, pero sin discernir la operación corporal desde adentro del cuerpo mismo, operación que necesariamente debe responder al orden de conceptualización de lo cultural y no a lo biológico.

Otro problema es cómo lo biológico responde a la técnica corporal cultural, lo que implica problematizar cómo lo que proviene de afuera del cuerpo se hace interno al cuerpo. Proponemos que el propio cuerpo proviene de afuera tanto en lo imaginario como en lo simbólico y produce efectos en el cuerpo real en la medida en que el cuerpo imaginario se vivencia como el cuerpo real y logra mediante la imaginación del acto regulado lingüísticamente, producir el acto en el dominio del cuerpo real. Es por ello por lo que las prótesis controladas digitalmente son utilizadas para el dominio del acto técnico por el sujeto, "imaginando" que mueve, por ejemplo, el brazo-prótesis, logrando la respuesta mecánica del mismo. Entonces el sujeto en el plano de la conciencia domina su cuerpo de manera indirecta, no de manera directa a través del sistema motor piramidal. El sistema motor del cuerpo biológico es vivenciado y operado por el cuerpo imaginario.

En esta línea entonces es fundamental conceptualizar el saber técnico tradicional desde su propia estructuración y modo de transmisión y operación, sin incurrir en un etnocentrismo utilizando la cultura tecnológica contemporánea para aproximarnos a comprender la técnica tradicional, ya que la cultura tecnológica actual, es heredera de la explicitación del saber desde el surgimiento de la Modernidad y del Iluminismo en particular, con su proyecto de Enciclopedia. En sucesivas estructuraciones, el dominio del saber lingüísticamente conformado de manera explícita ha

ido hegemonizando progresivamente el concepto de saber, negando otras configuraciones posibles del saber.

En línea con lo anterior, la trasmisión de este saber técnico corporal se ha efectuado tradicionalmente mediante sistemas religiosos, éticos y socioculturales que implicaban un proyecto de formación corporal integral donde el acto técnico estaba inserto de manera no aislada en dicho plan de formación. Es por ello por lo que han existido complejos rituales de trasmisión del acto técnico al no ser considerado un acto puramente instrumental, ya que cuerpo y sujeto conformaban una unidad indiferenciable.

La técnica del sujeto es moldeada por el saber sistémico sociocultural general y donde el acto no está secuenciado como tarea explicitada en un manual de procedimientos u operaciones. Esta es la razón por la cual podemos constatar técnicas complejas de la antigüedad por sus productos, pero no existen los manuales de dichas técnicas, porque el saber técnico estaba alojado en la compleja interfaz del cuerpo incrustado en un sistema social.

Es decir, la operación del saber técnico es una operación del sistema social en su conjunto, pues en las técnicas tradicionales no se ha producido la escisión dualista entre cuerpo y mente, ni tampoco se ha producido la escisión entre el sujeto y el cuerpo social. Karl Polanyi y David Le Bretón, entre otros, argumentan respecto a la producción social del sujeto individualizado y escindido de la naturaleza y de lo social (que en realidad es una sola escisión), ya que en las culturas tradicionales esta escisión de la conciencia no existía y había continuidad y no discontinuidad entre sujeto, medio social y medio natural. Esta escisión es necesaria para que surja el sujeto tecnológico, que es un sujeto que piensa y es conciencia antes del acto, y el pensar crea la distancia tanto con los otros semejantes, como con el saber que opera el sujeto consciente, lo que permite la asunción del saber

explicitado externo a su cuerpo como el saber que debe operar sin considerar su saber corporal. Al no existir esta división en el saber técnico tradicional, el saber es activado mediante el sistema social en el cual cada sujeto está articulado de manera secuencial a la secuencia social de los actos colectivos.

Cabe señalar, que lo anterior como sistema de operación de saber se mantiene vigente, pero paradójicamente es invisibilizado al visibilizar la cultura contemporánea solo el aspecto visible del saber (valga la aparente paradoja), y dejando de lado ese saber invisible que permite que las operaciones de transmisión y operación realmente se produzcan en las organizaciones productivas, como por ejemplo lo propone Rojas, al mencionar al saber obrero que hace viables a las organizaciones, pero que no es reconocido oficialmente por la dirección de las mismas.

Debido a lo expuesto, el saber tecnológico participa de otra naturaleza, en la cual la secuencia significativa es operativizada de manera explícita y en general de manera escrita, con lo cual construye otro imaginario en la dimensión de la operación de saber unidimensional que adquiere bidimensionalidad producto de la universalización del uso escrito de la palabra. Esa secuencia significativa que Lacan sitúa como la extracción del saber corporal del esclavo por parte del Amo instituye el saber como sinónimo de saber explícito, el que produce posteriormente otra lógica de estructuración y operación del saber contemporáneo productivo, que llega a su máxima expresión en la automatización de la operación del lenguaje sobre el propio lenguaje. La ciencia ficción incluso proyecta esta imagen futura en la cual incluso el saber (robots digitales), podría no solo automatizarse, sino independizarse del sujeto humano, es decir, transformarse en un saber sin cuerpo, al haberse producido este acto fundacional tecnológico

esencial cual es la automatización de la operación del saber sin cuerpo.

El saber opera sobre el propio saber, como sucede en un sistema informático que produce “imagen”, pero no la requiere en su operación interna, lo que produjo la independencia lingüística del saber respecto al cuerpo humano. Lo maquinal físico fue fundante, pasando luego por la domesticación del cuerpo y su técnica por parte del saber corporal tecnologizado del taylorismo, siguiendo por el desarrollo de actos robóticos en función de una secuencia significativa predeterminada y progresivamente autorregulable, hasta llegar al saber que opera sin cuerpo, donde apenas se apela a lo corporal en referencia a lo cerebral cognitivo del ser humano, aunque como dijimos, para la ciencia ficción incluso este sería un paso superable debido a la mayor capacidad de procesamiento del robot informático en relación al cerebro humano.

De todos modos, lo que existe en la actualidad es una compleja interfaz de los dominios técnicos y tecnológicos presentados, siendo la tecnología organizacional la activadora principal de saberes técnicos corporales en interfaz con los saberes tecnológicos contemporáneos de diversos grados de desarrollo. El fenómeno organizacional es el dominio donde técnica y tecnología confrontan y se integran de manera permanente bajo el dominio visible e invisibilizador de la tecnología convertida, en este punto, no solo en un dominio práctico e instrumental, sino en un dominio normativo cultural. Pero es en el fenómeno organizacional donde el saber explícito se hace sistema y procedimientos, permitiendo que el saber tecnológico sea productivo y donde el saber organizacional visible e invisible compagina en una matriz procesual el dominio técnico con el dominio tecnológico.

Para concluir, solo mencionamos que en este breve recorrido hemos pretendido situar el dominio técnico tradicional en relación

con el dominio tecnológico contemporáneo como hegemónico en términos operacionales, pero también en términos culturales e ideológicos. Esta ideología implica una verdadera ontología, en la medida en que el ser se identifica al saber explicitado, donde el cuerpo que opera la técnica pasa a ser una mera secuencia informativa contenida químicamente en este dispositivo privilegiado de almacenaje de información, cual es el material genético omniexplicativo del dominio humano, y en el cual el cuerpo y la técnica parecerían ser no solo dominios perimidos sino incluso olvidables.

Bibliografía

- Bachelard, G. (1984). *La formación del espíritu científico*. Siglo XXI Editores.
- Dejours, C. (1998). *El factor humano*. PIETTE/CONICET.
- Chaiklin, S. y Lave, J. (Compiladores). (2001). *Estudiar las prácticas. Perspectivas sobre actividad y contexto*. Editorial Amorrortu.
- Lacan, J. (1992). *El reverso del psicoanálisis*. Editorial Paidós.
- Le Breton, D. (1995). *Antropología del cuerpo y la modernidad*. Ediciones Nueva Visión.
- Luhmann, N. (1996). *Introducción a la teoría de sistemas*. Universidad Iberoamericana.
- Mauss, M. (1979). *Sociología y antropología*. Editorial Tecnos.
- Mintzberg, H. (1993). *La estructuración de las organizaciones*. Ediciones Ariel.
- Rojas, E. (1999). *El saber obrero y la innovación en la empresa. Herramientas para la transformación*. CINTERFOR/OIT.

- San Emeterio, C. (2010). Epistemología del fenómeno organizacional: bases de su institución y condiciones de posibilidad. *Actas XIV Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas*. Universidad de Buenos Aires. Octubre.
- (2010). Relaciones entre discurso y trabajo humano. Implicancias disciplinares. *Actas I Congreso Internacional de Psicología del Trabajo y las Organizaciones “Trabajo y Salud Mental: ¿una relación posible?”* Buenos Aires. Septiembre.
- (2011). La reconfiguración de la subjetividad en el trabajo contemporáneo. *Actas 10º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires. Agosto.
- Sibilia, P. (2005). *El hombre postorgánico. Cuerpo, subjetividad y tecnologías digitales*. Fondo de Cultura Económica.

Automatismos corporales y automatismos tecnológicos en el marco del debate por el futuro del trabajo humano ⁷

Introducción

En esta sección problematizamos la transformación de los actos de trabajo a partir de la reconfiguración progresiva de los automatismos de saber que se ejecutan para producirlos. Consideramos que ningún acto de trabajo humano es ejecutado con conciencia completa de las operaciones simultáneas involucradas en su efectucción, sea una operación realizada corporalmente, o sea incluso una operación de carácter esencialmente cognitiva. Ello implica la ejecución de un complejo sistema de automatismos coordinados para que los actos de trabajo puedan producirse.

Los automatismos actuantes han sufrido importantes mutaciones a lo largo de la historia de la humanidad. Partimos inicialmente de los automatismos corporales de un sistema social organizado técnicamente mediante herramientas que extienden y potencian al cuerpo que las utiliza. Posteriormente, situamos a los automatismos condensados en el saber de diseño aplicado a una entidad material inanimada, es decir, una máquina productora de secuencias de acciones activadas, pero no ejecutadas por un ser humano. Por último, situamos los complejos automatismos digi-

⁷ Ponencia presentada en el 11º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET) realizado en la ciudad de Buenos Aires en agosto del 2013.

tales que están en pleno proceso de reconfiguración de múltiples procesos de trabajo tradicionales. Esto está produciendo, además, formas novedosas de trabajo cuya característica central la constituye el carácter inteligente del acto sin un sujeto que lo realice. La inteligencia artificial produce la ejecución de automatismos flexibles y adaptables que permiten ajustes complejos con la tarea sin la mediación humana directa.

Si bien una periodización histórica es más compleja que la propuesta, consideramos útil distinguir de manera general estos tres mojonos lógicos, y de esta manera despejar analíticamente de manera simple el fenómeno de los automatismos aplicados al trabajo. Además, si consideramos que coexisten formas de trabajo tradicionales con formas de trabajo altamente digitalizadas, la coexistencia de los tres tipos genéricos de automatismos señalados, producen cambios no solo en los procesos de trabajo en sí mismos, sino que provocan cambios sustanciales en la identidad y subjetividad de los actores del trabajo, y esto provoca una fragmentación en las subjetividades ancladas colectivamente en sistemas referenciales de trabajo de naturaleza radicalmente diferente. También reconfigura las relaciones entre las clases sociales dentro de un cuerpo social, las relaciones entre diferentes zonas geográficas en el ámbito de un Estado, y transforma cualitativamente la división internacional del trabajo producto de las competencias diferenciales para desarrollar, transmitir y manipular las nuevas tecnologías aplicadas a los procesos de trabajo.

En función de lo anterior, nuestro objetivo en esta ponencia consiste en describir de manera genérica estos tres automatismos, apuntando a una delimitación compleja del trabajo contemporáneo en su dimensión epistemológica, en la medida que supone una nueva manera de abordar conceptualmente el trabajo y sus auto-

matismos. También implica abordar una dimensión antropológica y sociológica, ya que implica proponer los posibles impactos pasados, presentes y futuros de esta mutación de los automatismos en el conjunto de la sociedad humana. Por último, implica abordar la dimensión subjetiva e identitaria a través de los impactos en los procesos de construcción de subjetividad de los trabajadores, tomando a la misma en un sentido de sistema colectivo y en un sentido de identidad individual de los trabajadores que participan de los diferentes sistemas de automatismos en el marco de una inscripción diferencial en el reconocimiento social de cada uno de ellos.

Saber, cultura, cuerpo y trabajo

El trabajo humano ha requerido siempre del auxilio de diferentes automatismos para conseguir obtener resultados en la transformación de lo real, y como dijimos anteriormente, en la actualidad podemos verificar una mutación en progreso de dichos automatismos. Dicha transformación está correlacionada con el proceso de reconfiguración de la naturaleza del saber, fundamentalmente desde los inicios de la Modernidad hasta nuestros días, y de la expansión y hegemonía de la cultura europea por todo el globo terráqueo. En los inicios de la historia, los actos de trabajo han estado fuertemente asociados a los actos corporales en un sentido físico de *cuerpo*. De todos modos, el que los actos de trabajo hayan sido ejecutados por un cuerpo orgánico no implica que dichos actos sean instintivos si consideramos a los instintos como programas de acción ejecutados en respuesta a un conjunto de estímulos ambientales apropiados. Los instintos son genéticamente transmitidos a los organismos individuales —como sucede

en el reino animal— y el *saber* biológico contenido en ellos puede ser explicado a partir de la constitución interna del organismo. Los actos de trabajo humano son *actos* producidos por el sistema técnico de una cultura y sometidos a los procesos de significación de estos. Por consecuencia, llevan la marca de la enseñanza y el aprendizaje en tensión entre la tradición y la innovación. Por ello los actos humanos en general y los actos de trabajo en particular, son producidos por la relación compleja entre la dimensión corporal que implica un cuerpo sometido a la cultura y el saber que lo produce. El saber del acto de trabajo tradicional presenta dificultades epistemológicas para su conceptualización precisa, debido a que son saberes que no son sistematizados de manera externa al cuerpo de los sujetos que los ejecutan. Por ello, el saber del acto corporal tiene un estatuto problemático que es necesario intentar despejar (San Emeterio, 2011a).

Definimos *saber del acto de trabajo* como secuencias lingüísticas fragmentarias correlacionadas mutuamente y asociadas de manera inseparable al cuerpo imaginario, donde dicho saber se actúa mediante operaciones corporales. Estas secuencias de saber instituyen un cuerpo simbólicamente construido y operan con la mediación del cuerpo imaginario. El cuerpo simbólico secciona el cuerpo imaginario en tanto es percibido especularmente como totalidad unificada, lo activa selectivamente y produce actos mediante el cuerpo orgánico y su sistema piramidal motor activado por la mediación imaginaria. El saber humano tiene naturaleza simbólica y participa del dominio sistémico de una cultura, lo que permite inscribir los actos humanos en general y los actos de trabajo en particular, en el dominio del sistema cultural donde son producidos y significados (San Emeterio, 2012).

Un sujeto para ejecutar actos corporales, primero, ha debido incorporar saberes externos y ha debido aprender a ejecutarlos en

su cuerpo orgánico individual. El cuerpo participa de la secuencia significativa del saber y el acto se inscribe socialmente en su ejecución sistémica y en su significación. El cuerpo humano siempre ha sido sometido a un dispositivo de saber culturalmente producido, lo que implica conceptualizar el acto de trabajo como un dispositivo cultural que es ejecutado por un cuerpo individual. En este sentido, lo biológico se subsume en el dominio sistémico de la cultura y sus dispositivos de transmisión, lo cual nos permite despejar antropológicamente los actos técnicos en su dimensión corporal y cultural de manera indisociable (Mauss, 1979; Dejours, 1998; Le Bretón, 1995; Le Bretón, 2002; San Emeterio, 2012).

Las secuencias de saber externas no son incorporadas de manera simple, sino que existe un complejo proceso de aprendizaje en el cual las mismas se incorporan desde un cierto dominio consciente, y que progresivamente van tornándose inconscientes, y donde su ejecución depende del desarrollo de automatismos corporales susceptibles de activación flexible y situacional, lo que implica la ejecución innovadora en grados diversos debido a que los contextos de actuación pueden ser similares pero jamás idénticos (Beguín y Clot, 2004; San Emeterio, 2011a, 2011b y 2012). Estos automatismos corporales se invisibilizan en el dominio consciente y cultural, de allí su dificultosa aprehensión como dispositivos de saber lingüísticamente conformados. En el campo disciplinar de la psicología del trabajo y la ergonomía se debate qué es lo que determina el acto de trabajo (o actividad para los enfoques de Sistemas de Actividad), y qué importancia posee el plan conscientemente diseñado en relación con su ejecución situada (Beguín y Clot, 2004). Nosotros compartimos en general lo que plantean Beguín y Clot (2004) respecto al carácter estructurante del acto, lo que permite explicar las invariancias desde el mismo acto que las reconfigura de manera permanente, produ-

ciendo la historicidad del sistema en el que se inscribe y se hace inteligible la actividad individual. Nosotros agregamos el carácter lingüístico de la estructura del acto (o actividad) que reconfigura el campo semiótico donde es producido, y en el mismo movimiento produce un sujeto transformado por el acto de trabajo, asumiendo la centralidad del concepto de *saber* en la producción de un sujeto como lo conceptualiza el psicoanálisis lacaniano.

Precisamente desde la Clínica de la actividad de Yves Clot (2009) —quien toma como línea de aporte central los conceptos de Vigotsky— se han desarrollado métodos de enriquecimiento del *género laboral* aplicando la idea de que es posible transformar los actos de trabajo en objetos de pensamiento para poder ser transformados (Clot, 2009). Nosotros agregamos que de esta manera se pretende llevar a la conciencia el automatismo corporal para tomarlo como objeto de reflexión debido a que dicho automatismo está alojado en el cuerpo y no en la conciencia. Reflexionar sobre el acto supone otro acto diferenciado del acto corporal objeto de reflexión que, de alguna manera, quiebra el carácter sistémico integrado de los automatismos, pero permite su modificación progresiva. No puede darse una modificación inmediata porque la secuencia del pensamiento es tributaria de la linealidad del signo, lo que impide la aprehensión completa y simultánea del sistema de actos corporales lingüísticamente integrados y ejecutados. Esto tiene la consecuencia de que el pensamiento nunca es idéntico a la acción y el saber que se actúa corporalmente nunca se corresponde con el saber conceptualmente desarrollado por el pensamiento. Entonces, en todo acto de trabajo se activa un complejo sistema de automatismos que oscilan entre la repetición idéntica, la transformación situacional y la innovación. Pero como siempre todo acto involucra un sujeto, en los actos diferenciales se producen diferentes sujetos del inconsciente, produciendo

multiplicidad de identidades en el marco de una matriz de *género* como lo propone Clot (2009).

Reconfiguración moderna del saber y su impacto en el trabajo

La reconfiguración del saber iniciada en la Modernidad implicó una progresiva explicitación y sistematización del saber, mutando el *saber* en saber formalizado y de naturaleza escrita. Esto modificó sustancialmente la trasmisión del saber, donde el mismo se tornó un objeto diferenciado del sujeto, produciendo el dualismo entre sujeto y objeto en correlación con el dualismo mente y cuerpo. Los dispositivos tradicionales de trasmisión del saber implicaban una dinámica interaccional compleja entre la técnica corporal proyectada por los cuerpos imaginarios, los saberes lingüísticos que conforman los automatismos corporales y el intercambio lingüístico verbal, en el marco de un sistema cultural en el cual dichos dispositivos y los saberes específicos cobraban un valor global e integrado, como lo ejemplifica Mircea Eliade en *Herreros y alquimistas* (1983). El saber del acto no se concebía como un saber objetivado diferenciado de los sujetos ni era concebido como un saber instrumental escindido del conjunto de las prácticas culturales. Esto podemos apreciarlo, por ejemplo, en la lectura que Polanyi (1992) realiza acerca de la transformación que implicó el surgimiento de los mercados autorregulados y como se conformaron patrones institucionales específicos que escindieron lo económico —y, en consecuencia, al *factor* trabajo— del resto del cuerpo social, correlativo a la constitución de los dualismos diversos de la modernidad como lo propone Le Bretón (1995 y 2002).

Esta objetivación del saber posibilitó el surgimiento del ideal científico que identifica *saber* con saber objetivo y matemático. En el dominio de los actos de trabajo implicó que idealmente el saber del acto de trabajo debía ser objetivado y manipulado racionalmente para optimizar la productividad de dichos actos. Este ideal tuvo un mojón central con el Taylorismo que implicó una objetivación del saber como proyecto de descorporalización del saber implicado en los actos corporales de trabajo, para permitir la manipulación racional del saber formalizado del acto de trabajo (Lacan, 1992; Drucker, 1994). Esto permitió la transmisión masiva de un saber estandarizado y objetivo, lo que implicó una disminución notable del tiempo de preparación de los trabajadores para que puedan ejecutar dichos actos (Drucker, 1994). No obstante, el saber debe tornarse subjetivo para que sea posible su operación y productividad, es decir, el trabajador tuvo que desarrollar nuevos automatismos corporales reglados y supervisados por los expertos en dicho saber objetivado (San Emeterio, 2011a 2011b).

Esta operación tuvo dos consecuencias fundamentales. En primer lugar, se confundió el acto de trabajo con el diseño de la prescripción del trabajo, con la consecuente conceptualización del acto de trabajo como la aplicación de un saber externo diseñado y prescripto para el acto. En segundo lugar, trajo como consecuencia que, al confundir estos dos saberes ontológicamente diferentes, es decir, el saber de diseño y el saber corporal, este último desapareció epistemológicamente debido a la operación formalizante aplicada sobre los actos de trabajo. Esto se produjo en el marco del dominio político y epistemológico europeo que validó epistemológicamente solo algunas modalidades de saber, confundiendo saber con saber científico concebido al modo europeo (San Emeterio, 2011a; De Sousa Santos, 2009). Esto tuvo profundas implicancias porque significó conceptualizar el acto de

trabajo humano como potencialmente erróneo, en la medida en que el saber estuviera insuficientemente aprehendido o el organismo no estuviera en condiciones de aplicar dicho saber externo al cuerpo que lo ejecutase. Es decir, el saber propiamente del acto de trabajo desapareció epistemológicamente de la conceptualización del trabajo para múltiples disciplinas (Dejours, 1998). Esto trajo consecuencias políticas importantes respecto a la organización del trabajo, pero también en la valoración de los actos de trabajo concretos, con importantes implicancias en la reconfiguración de la identidad del trabajador (Rojas, 1999; San Emeterio, 2011a).

La desaparición epistemológica del acto de trabajo corporal *inteligente*, es decir, lingüísticamente conformado y situacionalmente ejecutado por un sujeto, propició el correlativo desarrollo de la industrialización con base tecnocientífica que implicó la creación de dispositivos organizacionales de ejecución del trabajo. A dichos dispositivos los conceptualizamos como saberes objetivados de tecnologías de gestión administrativa, consolidando una escisión profunda entre diseño y ejecución corporal del trabajo. Esto implicó la reconfiguración de los automatismos de manera compleja: en un extremo, los automatismos corporales tradicionales fueron suplantados epistemológicamente por los automatismos corporales regulados por el saber objetivado del acto de trabajo diseñado por el taylorismo —con la dialéctica contradictoria de que el diseño del acto no se confunde con el acto—; en el otro extremo, se produjeron los automatismos organizacionales diseñados y activados por un sistema gerencial profesional. En este marco, el ideal organizacional mutó hacia el intento de gestión explícita del conjunto de saberes lo que implicó la aplicación de la racionalidad del saber mutado en objeto sobre el conjunto de los sujetos que operan un sistema organizacional. El sistema organizacional se

tornó un dispositivo productor de automatismos de gestión objetivamente generado y estabilizado. Entre estos extremos, se articularon los automatismos maquinales como automatismos intermedios entre los automatismos corporales y los organizacionales. Los mismos no son *herramientas* que amplían la potencia técnica del cuerpo imaginario, ya que dichos automatismos maquinales condensan la dimensión significativa en su diseño e incorpora mecanismos de realización de actos simultáneos que producen resultados a través de la materia moldeada por dicho dispositivo de saber materializado en la máquina, donde el acto de trabajo humano consiste en activar y monitorear dichos automatismos.

Lo anteriormente despejado trajo consigo el desarrollo de una compleja interfaz ergonómica entre los automatismos corporales en su doble dimensión de automatismos diseñados confrontados con los automatismos corporales efectivamente puestos en acto, los automatismos maquinales y los automatismos organizacionales. Todo ello en el marco de un sistema organizacional producto de un sistema social de organización del saber y de los derechos jurídicos sobre los bienes de producción, como lo conceptualizó el materialismo histórico. Pero también hay que señalar que la división técnica del trabajo provocó estratificaciones organizacionales y extraorganizacionales debido al poder diferencial en la toma de decisiones de los estamentos gerenciales y técnicos, respecto a los estamentos operativos. Esto asociado también a las competencias y los prestigios diferenciales de los diferentes estamentos actuantes en los procesos de trabajo.

Este funcionamiento sistémico produjo una reconfiguración de la subjetividad, pues el sometimiento de los actos de trabajo subjetivos a las cadencias y secuencias organizacionales supuso una adaptación y sometimiento del cuerpo a dicho saber organi-

zado externamente mediante automatismos organizacionales, sujetos a la lógica de la racionalidad instrumental producto de la división social del trabajo organizacionalmente definida. Todo esto se produjo en el marco del acople de diferentes lenguajes y sistemas de saberes, complejizando la administración de los saberes corporales, los saberes ingenieriles y los saberes de gestión, en un entorno inestable de regulación ergonómica, porque supone la coordinación de diferentes automatismos y diferentes saberes en los procesos reales contingentes y situados. Pero, además, estos procesos reales acaecen en el contexto de un discurso organizacional que *abstrae* lo situacional privilegiando el procedimiento estandarizado uniforme que tiende a la invariancia —invariancia inapropiada para ajustarse a la ejecución real de la tarea— transformando los actos de trabajo reales y transformadores de lo real, en actos que en muchas ocasiones deben ocultarse provocando sufrimiento (Dejours, 1998), o que son invisibilizados en los procesos de actuación real de los procesos de trabajo (Rojas, 1999, San Emeterio, 2011a).

Saber, automatismos digitales y trabajo

En la actualidad, estamos en proceso de reconfiguración del saber por el desarrollo de los automatismos digitales *inteligentes* ensamblados a sistemas robóticos de precisión. Ello implica un tránsito fundante en la medida en que el acto corporal de trabajo podría postularse como potencialmente prescindible, modificando el carácter relacional del ser humano con lo real del mundo y reconfigurando los procesos ergonómicos descritos anteriormente. Dicha destitución ha puesto en cuestión el papel del cuerpo y de la subjetividad, debido a que dichos automatismos ya no

requieren de dispositivos culturales ni organizacionales que produzcan, transmitan y activen los automatismos corporales de los actos de trabajo. En este sentido también puede pensarse una reconfiguración del carácter antropológico del trabajo, en la medida en que podría existir la posibilidad de prescindencia del sujeto que trabaja al ser potencialmente suplantado de manera integral por los automatismos digitales y robóticos.

Aunque lo anterior solo ha acaecido en la ciencia ficción como, por ejemplo, en la película *Yo robot* que se inspira en un cuento de Isaac Asimov, donde los robots son producidos por una fábrica operada totalmente por robots, que a su vez fueron producidos en una fábrica operada íntegramente por robots. De todos modos, si bien no se ha demostrado que el trabajo humano pueda ser prescindible, sí estos hechos han provocado que potencialmente se produzca una escisión entre los automatismos requeridos para producir sistemas automáticos de trabajo. Es decir, podríamos postular un proceso de reconfiguración en curso donde se va consolidando el surgimiento de una industria que produce y gestiona industrias, en donde los automatismos cognitivos son los determinantes, y que solo requiere unos pocos automatismos corporales para transmitir información desde la mente humana a los dispositivos digitales. Esto implicaría una posible prescindencia del trabajador corporal suplantado por la robótica progresivamente autorregulada y con posibilidades incluso de *aprendizaje* y desarrollo de nuevos saberes transformadores de lo real y de los propios sistemas de inteligencia artificial.

Lo anterior estaría provocando una reconfiguración inédita de los actos de trabajo y de la transformación de lo real por la cultura humana. Tendríamos entonces que interrogarnos acerca de los verdaderos alcances de la plena digitalización de la producción supuestamente en curso y, concomitantemente, el lugar de los

sujetos y los impactos en el cuerpo social en su conjunto. No nos cabe duda de que este cambio de paradigma no es una construcción meramente ideológica o ficcional, sino que irrumpe de manera avasalladora en lo real. Tampoco podemos dejar de lado las implicancias ideológicas, sociales y antropológicas globales de dicho cambio parcial de paradigma. La digitalización implica necesariamente una ruptura del sujeto con los automatismos que solo *administra*, pero que no ejecuta de manera directa, tal como sucedió cuando surgieron los automatismos maquinales. La diferencia, no obstante, entre los automatismos maquinales y los digitales, consiste en el carácter simbólico de estos últimos y la intermediación de estos automatismos con la *materia* que transforma la *materia*, con lo cual la matriz de transformación de los actos de trabajo humanos ya no tienen como objeto la transformación de la materia de manera directa ni mediante máquinas, sino que el acto de trabajo solo sería un acto de la inteligencia humana que produce secundariamente un resto inasimilable y obsoleto: el cuerpo y sus automatismos.

Conclusiones

Como cierre, podemos afirmar que la ciencia ficción y la ideología de la tecnociencia contemporánea llevan al extremo esta posición, al postular que incluso el ser humano sería obsoleto en su configuración actual, por lo que debería cuestionarse su carácter orgánico natural y producir nuevos organismos *cíborgs* y/o manipulados genéticamente (Sibilia, 2005). Pero, a su vez, es verificable que en el corto y mediano plazo el trabajo corporal humano es insustituible y que el paraíso tecnocientífico digital es en gran medida una ideología que se propone imponer como

válida la hegemonía de una forma de concebir los actos de trabajo y el papel del sujeto en los mismos. Esto implicaría que una minoría de la humanidad poseería el papel rector sobre la gran mayoría. Esto sería posible por la reconfiguración del trabajo en su articulación global en el marco sistémico de la sociedad, y por la creación de un nuevo tipo de subjetividad de determinados trabajadores que someterían a los trabajadores de las otras modalidades de trabajo. Esto tendría una envergadura similar a la que hace ya cerca de un siglo se produjo con el surgimiento del paradigma taylorista y la relación entre los trabajadores ingenieros de diseño y los trabajadores manuales.

Si ya podemos verificar la coexistencia de diferentes modalidades de trabajo en el mundo, al menos todavía no es concebible la prescindencia del trabajo corporal humano. Si bien la tecnología avanza diariamente, como lo demuestra el auge de las *impresoras 3D*, es todavía ciencia ficción pensar que una *impresora* pueda construir un edificio, que otra *impresora* manipule y produzca los insumos para la *impresora* anterior, y que incluso, una *impresora* imprima a una *impresora* (aunque cabe señalar que eso se está intentando realizar como lo señalan las agencias de noticias). Por ello, pese al avance tecnológico que va conquistando territorios que eran inconcebibles en pasados relativamente recientes, no concebimos ni en el corto ni mediano plazo el reemplazo del trabajo por los dispositivos digitales que, entre otros efectos, tornaría prescindente a la mayoría de la humanidad en términos económicos.

Lo que sí podemos anticipar como un impacto poderoso y concreto es una reconfiguración profunda de la estratificación social, producto de los nuevos automatismos digitales, de similar impacto al que se produjo en el siglo XX, al distanciarse los estamentos gerenciales y profesionales de los estamentos obreros

—dicho esto genéricamente— e incluso produciendo nuevas modalidades de excluidos en este marco societal fragmentado. Podrían producirse relaciones de dominación inéditas, ya que los trabajadores del campo digital pueden prescindir del trabajador en su esfera de actuación casi en su totalidad. Esto también reconfigura las regiones geográficas estatales e interestatales al crear distancias abismales entre los diferentes sistemas de trabajo y las competencias requeridas (en realidad, ampliar y reconfigurar las distancias actualmente existentes), tal como se amplificaron las distancias entre el sistema industrial occidental de producción y los sistemas de trabajo del Tercer Mundo, con el consecuente impacto, en general destructivo, para dichos sistemas de trabajo y formas de organización social. También se puede prever en el horizonte la acentuación de la división internacional del trabajo, no solamente focalizada en el terreno de la producción de materias primas, sino en el dominio cultural y militar de la cultura digital por sobre la cultura no digital, como ya puede visualizarse en el desarrollo de dispositivos de guerra a la distancia en la actualidad y las guerras que libra USA en Afganistán.

Todo lo anterior produce competencias diferenciales requeridas, productividades diferenciales; reconfigurando la explotación del hombre por el hombre mediante sistemas retributivos diferenciales, en el marco de una reconfiguración profunda de las identidades laborales y de las subjetividades que tienen como eje el carácter corporal o no corporal del trabajo en el marco del despliegue del control de sus diferentes automatismos. Este proceso de estratificación social, en pleno proceso de reconfiguración, es paralelo al proceso de reestructuración del saber. El saber y sus automatismos producen subjetividades diferentes. Asumiendo una postura psicoanalítica, en definitiva, el sujeto es un producto del saber que lo produce. Si el saber que produce a

los sujetos posee rasgos distintivos diferenciales, entonces los sujetos de trabajo que producirá serán tan diferentes como los saberes que los produjeron. Este es el punto de llegada que consideramos debe ser el punto de partida para replantear la conceptualización de los procesos de reconfiguración subjetiva de los trabajadores contemporáneos.

Bibliografía

- Bachelard, G. (1984). *La formación del espíritu científico*. Siglo XXI Editores.
- Béguin, P. y Clot, Y. (2004). La acción situada en el desarrollo de la actividad. *@ctivités*, volumen 1, N° 2, París. Traducción del francés de Andrea Pujol.
- De Sousa Santos, B. (2009). *Una epistemología del sur*. Clacso y Siglo XXI.
- Chaiklin, S. y Lave, J. (Compiladores). (2001). *Estudiar las prácticas. Perspectivas sobre actividad y contexto*. Editorial Amorrortu.
- Clot, Y. (2009). *¿El trabajo sin seres humanos?* Modus Laborandi.
- De La Garza Todelo, E. y Neffa, J. (Compiladores) (2001). *El trabajo del futuro, el futuro del trabajo*. CLACSO.
- Dejours, C. (1998). *El factor humano*. PIETTE/CONICET.
- Drucker, P. (1994). *La sociedad poscapitalista*. Editorial Sudamericana.
- Eliade, M. (1983). *Herreros y alquimistas*. Alianza Editorial.
- Lacan, J. (1992). *El reverso del psicoanálisis*. Editorial Paidós.
- (1988a). *Escritos 1*. Siglo XXI Editores.
- (1988b). *Escritos 2*. Siglo XXI Editores.

- Le Breton, D. (1995). *Antropología del cuerpo y la modernidad*. Ediciones Nueva Visión.
- Levy, P. (1999). *¿Qué es lo virtual?* Editorial Paidós.
- Luhmann, N. (1996). *Introducción a la teoría de sistemas*. Universidad Iberoamericana.
- Mauss, M. (1979). *Sociología y antropología*. Editorial Tecnos.
- Mintzberg, H. (1993). *La estructuración de las organizaciones*. Ediciones Ariel.
- Polanyi, K. (1992). *La gran transformación*. Fondo de Cultura Económica.
- Rojas, E. (1999). *El saber obrero y la innovación en la empresa. Herramientas para la transformación*. CINTERFOR/OIT.
- San Emeterio, C. (2004). Los mecanismos y procesos de metacognición del sistema gerencial de las organizaciones y su relación con los procesos de aprendizaje organizacional. *Gestión y Estrategia*. Universidad Autónoma de México, sede Azcapotzalco, enero-junio del 2004.
- (2010). Epistemología del fenómeno organizacional: bases de su institución y condiciones de posibilidad. *Actas XIV Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas*. Universidad de Buenos Aires. Octubre.
- (2010). Relaciones entre discurso y trabajo humano. Implicancias disciplinares. *Actas I Congreso Internacional de Psicología del Trabajo y las Organizaciones “Trabajo y Salud Mental: ¿una relación posible?* Buenos Aires. Septiembre.
- (2011). La reconfiguración de la subjetividad en el trabajo contemporáneo. *Actas 10º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires.
- Sibilia, P. (2005). *El hombre postorgánico. Cuerpo, subjetividad y tecnologías digitales*. Fondo de Cultura Económica.

Avatares de la construcción identitaria de los trabajadores en el trabajo en espacios virtuales ⁸

Introducción

El concepto de trabajo ha tenido una evolución consistente con el progreso de las estructuras y sistemas económicos donde los procesos de transformación de lo real han acaecido. Incluso la misma categoría trabajo no tiene una entidad ontológica ni sustancial, sufriendo los avatares de los procesos históricos que la conforman como categoría diferenciable de otras prácticas sociales, e incluso, el término trabajo está sujeto a los avatares de la dialéctica social y política de una determinada estructura social (De la Garza y Neffa, 2001).

Si la categoría trabajo presenta esta sinuosidad conceptual, necesariamente la misma sinuosidad se presenta en la subjetivación y operación de dicha categoría en los diversos colectivos de trabajo en sus procesos identitarios. Señalamos que es en el sistema capitalista donde el trabajo emerge claramente como categoría social diferenciada asociada a la transformación humana de la naturaleza. Esto ha tenido diversos enfoques, sea el trabajo como mercancía con valor de mercado del liberalismo de donde surge el carácter abstracto del mismo; sea la concepción antropológica del trabajo del marxismo (De la Garza y Neffa, 2001), que asume como componente central de la estructura

⁸ Ponencia presentada en el 12º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET). Realizado en Buenos Aires en agosto del 2015.

económica a las relaciones sociales de producción, donde se produce la plusvalía y donde toda la estructura social está determinada por el trabajo y la apropiación de su producto. En este marco, la identidad del trabajador pasa a configurar una dimensión central por cuanto define un para sí de la identidad de clase necesaria para un proceso revolucionario. También pueden proponerse la existencia de marcos analíticos más organicistas, donde la división del trabajo social pasa a ser un componente esencial de las organizaciones complejas. Desde este enfoque, la identidad deviene central por cuanto sustenta la posibilidad de la negociación corporativa y la organización sindical como soporte organizacional objetivo de la identidad de los trabajadores sin necesariamente suponer un proceso revolucionario como en el marxismo (De la Garza y Neffa, 2001).

En el marco de estas diversas tradiciones conceptuales, la categoría trabajo deviene central en la organización social en la modernidad, y cobra pleno auge en las sociedades occidentales desde principios del siglo XX, asociada a la extensión del modo capitalista de producción por todo el globo terráqueo hasta abarcar a finales del siglo XX prácticamente todas las regiones de la Tierra. De todos modos, a medida que avanza la sociedad industrial y se consolida el modelo bajo características fordistas (De la Garza y Neffa, 2001), también comienza el sistema de producción a entrar en crisis, siendo situada de manera relativamente consensuada la misma en la década del 1970. Esta se manifiesta en fenómenos que tienden a cuestionar los procesos identitarios de los trabajadores forjados bajo este paradigma señalado precedentemente. Estos procesos son el avance del cuentapropismo, la globalización con su deslocalización concurrente (De la Garza y Neffa, 2001), la estratificación en las organizaciones que deviene en trabajadores con identidad empresaria o de estatus (Dubar, 2001), la crisis del

modo de producción taylorista-fordista y la aparición de otros modelos productivos, la pérdida de relevancia del trabajo como constructor de identidad y el debate acerca del fin del mismo trabajo como categoría relevante de análisis social (De la Garza y Neffa, 2001), entre otros. En esta sección trabajaremos sobre uno de dichos factores posibles que suponen un proceso de transformación identitaria profunda.

Consideramos que un fuerte cuestionamiento a los modos de construcción de identidad en el trabajo proviene del desarrollo progresivo de los espacios construidos virtualmente, siendo el espacio de simulación virtual (Quéau, 1995) su versión más completa con diversos grados posibles de inmersión. En estos entornos virtuales acaecen hechos reales que transforman lo real externo a dichos espacios virtuales, por lo cual el trabajo en estos entornos es subsumible dentro de la categoría trabajo que, no obstante, debe redefinirse en algún punto para adaptarse a estas nuevas modalidades.

En estos entornos de trabajo virtual, la interacción es mediada por tecnologías digitales que permiten una transformación profunda de muchos procesos productivos y que suponen un impacto radical en los modos de construcción identitaria tradicionales, los cuales han estado sujetos de manera central a la lógica del encuentro presencial en un mismo espacio físico, sea en los espacios internos de trabajo de una organización, sea en espacios de clase como un sindicato, o sea en la misma calle en las luchas obreras. Podemos mencionar el declive de la identidad de oficio en pos de la identidad instrumental (Dubar, 2001) en el marco del desarrollo incipiente del capitalismo. Esto tuvo su mojón central con el despojo y rearticulación del saber productivo del trabajador al producirse la división técnica y social del trabajo en el marco del taylorismo, lo que supuso la escisión entre diseño y ejecución de

las tareas. Esto propició un debilitamiento de la construcción identitaria asociada de manera directa a la tarea y propició el desarrollo de colectivos amplios de trabajadores que tuvo expresión en el declive de los sindicatos de oficio y el auge de los sindicatos por rama o sector, más propio del fordismo, e incluso de los sistemas corporativos de negociación colectiva, como se dio en el caso del peronismo en Argentina a mediados del siglo XX (De la Garza y Neffa, 2001; Novick, 2001).

La imposibilidad del contacto físico proximal en los espacios de trabajo virtual supone profundas transformaciones en curso, tanto en la interacción del trabajo como en la relación entre estos colectivos de trabajo y otros colectivos de trabajo. Si focalizamos en la identidad podemos inferir que los procesos de conformación de esta son profundamente transformados, aunque sea imposible en este momento discernir plenamente cómo será dicho proceso de manera plena y sus consecuencias. No obstante, podemos situar algunos tópicos centrales sobre los cuales consideramos que este proceso puede darse y algunas de los posibles impactos de dicho proceso en curso.

La construcción de identidad en los espacios virtuales

Como lo planteamos anteriormente, el concepto de trabajo ha sufrido múltiples mutaciones en la historia de la humanidad, surgiendo como categoría claramente diferenciada de otras actividades sociales en el marco de la consolidación capitalista del trabajo como mercancía, lo que produjo una distancia sustancial entre el acto de trabajo y los actos no mercantiles de la vida de los sujetos y comunidades. Esto produjo que lo económico tuviera un espacio específico de actuación, es decir, el mercado autorregulado por el

sistema de oferta y demanda, como causa y producto del surgimiento de los Estados modernos (Wallerstein, 1998; Polanyi, (1992). Es en el mercado donde se producen los diferentes intercambios económicos con base en un sistema de precios relativos, y entre los bienes que se intercambian está el propio trabajo como mercancía sujeta a los vaivenes de la oferta y la demanda que supone el valor del salario. El mercado como institución desarraigada del sistema social (Polanyi, 1992 [1957]) necesitó una ciencia desarraigada del conjunto de las ciencias sociales, dando surgimiento a la ciencia económica diferenciada del resto de las ciencias sociales (Wallerstein, 1998), en un marco en el que la categoría trabajo se universaliza y se restringe conceptualmente a la esfera del mercado como bien de intercambio. El materialismo histórico toma a la categoría trabajo como estructurante de lo social y como motor del cambio de la estructura económica. La conciencia de clase como sentido de pertenencia a una clase social definida objetivamente por la estructura económica, se transforma en el motor de la transformación social y superación del capitalismo.

Este proceso produjo el desarrollo de identidades laborales complejas en las que se mixturaron las identidades de oficio, antaño circunscriptas a los espacios urbanos y regladas de manera estricta, con las identidades nacientes del capitalismo. En el sistema de producción fordista se consolida y complejiza el fenómeno organizacional y de producción delimitada por un espacio físico específico, redefiniendo la espacialidad de las sociedades predominantemente agrícolas y los sistemas de saberes de producción, con el desarrollo de la ingeniería y la administración como las ciencias (o técnicas o tecnologías según los diferentes enfoques) que debían producir conocimiento de carácter explícito, objetivado, fundamentado y comprobado empí-

ricamente, lo que supuso un menosprecio por el saber experiencial acumulado por los sistemas culturales de producción, tomados en un sentido antropológico, dando preeminencia a la racionalidad instrumental y a los sistemas de saber contruidos como artificios tecnológicos (San Emeterio, 2011, 2012 y 2013). Esto produjo la división técnica y social del trabajo, la distancia entre trabajo intelectual y trabajo manual (o corporal, que pensamos que es el término más preciso), instituyendo un proceso complejo identitario en la medida en que la identidad se conformó desde diversas fuentes: el oficio con características tradicionales insertos en los espacios organizacionales, en particular los establecimientos fabriles, en algunos casos, identidades producto de la dialéctica entre saberes prescriptos y el colectivo de trabajo que enfrenta lo real del trabajo (Dejours, 1998), identidades producto de la pertenencia de clase vehiculizadas y sostenidas por los sindicatos (produciendo identidades diferentes de acuerdo a la ideología sindical), identidades producto de la complejización organizacional que instituye jerarquías en los establecimientos, produciendo identidades de estatus asociadas (Dubar, 2001), entre otras posibles configuraciones.

El trabajo colectivo y su dinámica de intercambio consolidaron espacios sociales internos y espacios sociales amplios donde los procesos identitarios de los trabajadores se desplegaron, se desarrollaron e incluso se politizaron. Además, la identidad pensada como ideología supuso un componente regulador central de la productividad del trabajo tornándose en un sistema de control común y negociado entre empresa y colectivo de trabajo.

De todos modos, el hecho de pensar las diferentes identidades como tipos ideales puede adolecer de representar de manera adecuada, no solo la identidad psicológica asociada y que no forma parte de la argumentación central de esta ponencia, sino la

propia conformación de colectivos singulares y sus procesos de conformación identitaria singular, e históricamente conformada en un sistema de actividad concreto (Chaiklin y Lave, 1996). Esta dimensión es central para superar la contradicción epistemológica entre estructura y acción, ya que una consideración dialéctica nos impide construir al sujeto o la estructura como causas uno del otro, y nos permite pensar a la acción como inherente a la estructura y a su proceso permanente de reconfiguración mediante la acción estructuralmente modelada. Entonces, haciendo esta salvedad, podemos decir que el cambio de las estructuras tecnológicas produce un impacto en los procesos identitarios que sujetos a su lógica de construcción, se transforman en dialéctica con estos procesos tecnológicos que impactan en la dimensión antropológica del trabajo humano.

En este momento, la emergencia del trabajo en los espacios virtuales pone en cuestión la construcción de identidades a los modos que se han desarrollado en el pasado, ya que el deslocalizarse el trabajo y la interacción social, se pierde el componente dialógico directo y presencial del intercambio constructor de identidades en espacios de trabajo físicamente delimitados y se pierde el componente imaginario, tanto en la referencia al otro proximal como al propio espacio físico de actuación que forma parte constitutiva de la identidad imaginaria del sujeto que trabaja y que constituye una *affordance* común en un colectivo de trabajo (Begin y Clot, 2004). Esto implica una ruptura profunda y sustancial del vínculo humano con el trabajo que necesariamente, según nuestra apreciación, debe impactar profundamente en muchas dimensiones, incluyendo la dimensión identitaria objeto de esta ponencia.

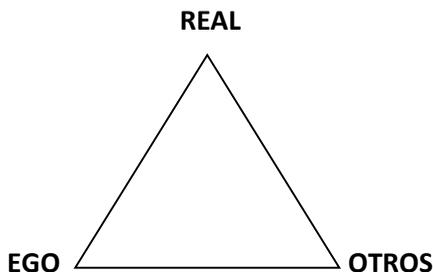
Podemos decir que la propia existencia del lenguaje supone un proceso de virtualización filogenético y ontogenético de la expe-

riencia humana e instituye a la propia especie humana como especie cultural. También afirmamos que una segunda virtualización, ya pensada organizacionalmente, deviene de la creación de dispositivos artificiales donde el trabajo es reglado de manera explícita mediante una estructura (Mintzberg, 1984), la cual instituye una virtualidad sistémica que permite la articulación de operaciones complejas, en la que el conjunto de interacciones de los procesos de trabajo no es coordinado cara a cara, sino que suponen un sistema global articulado. Esto implica que el sistema organizacional virtualiza las operaciones y las realiza en el campo de lo real mediado por dicha estructura simbólica virtualizada. Por ello, la virtualización no supone necesariamente a lo digital como componente indispensable, pero lo digital es un componente esencial para expandir de manera inédita la realidad virtual, creando incluso mundos que pueden suplantar al mundo real, pero con efectua-ción final en dicho mundo real. Es decir, lo virtual adquiere estatuto ontológico propio y no se opone a lo real, sino que incluye un real en su propia configuración y un real externo a dicho mundo en el que puede actuar y transformar (Quéau, 1995). En este caso, pueden producirse actos de trabajo en el mundo virtual que impactan de diversa manera, y con diferentes dispositivos (informacionales o robóticos, por ejemplo) en el mundo no virtual.

Tomamos el término de *simulación virtual* de Quéau (1995) como un espacio matemáticamente conformado en su base y que permite crear nuevos mundos y no solo representarlos. Nosotros asumimos un concepto amplio de virtualidad en la medida en que se configuran espacios de interacción sincrónica y/o asincrónica mediante diferentes dispositivos tecnológicos, tales como correos electrónicos, mensajerías instantáneas, sistemas mediados por plataformas donde la interacción se realiza mediante *avatares*, o sistemas de interacción directa que refieren o representan los

espacios físicos reales del que efectúa el acto de trabajo, como interacciones mediante cámaras y sonido. Es decir, tomamos a lo virtual como un espacio producido que se diferencia del espacio físico real de actuación e interacción, pero que tiene efectos plenos en lo real, es decir, que, si bien se diferencia de lo real, tiene un grado de efectuación en lo real que no solo lo hace que no sea solo imaginario, ni ficticio; sino que participa de algún modo en lo real sin confundirse con lo real *real* (valga la expresión). Dicho de otro modo, es otro real en tanto artificio construido por la cultura con lo cual se invierte la relación entre cultura y real, en la medida en que lo real no solo se domina, sino que se crea desde la cultura, dimensión ontológica inédita en la historia de la humanidad.

Esta dimensión de la virtualidad en el trabajo humano ha reconfigurado la relación antropológica entre acto de trabajo (EGO), colectivo (OTROS) y real (REAL), asumiendo la distinción que propone Dejours (1998) a partir del triángulo de Sigaut. Allí Dejours asume un enfoque antropológico a partir de las técnicas del cuerpo que propuso Marcel Mauss, y propone un enfoque de antropología de la técnica para conceptualizar el acto de trabajo, como un *acto tradicional eficaz* (Dejours, 1998), donde EGO realiza un acto de trabajo en el marco de una tradición que es juzgado como eficaz por el colectivo donde el mismo se efectúa.



El proceso de virtualización referido produce interrupciones y reconstrucciones del vínculo en los tres vectores: en el vector ego-real impacta en que el efecto del acto de trabajo puede desdoblarse operando en lo real a partir de un virtual-real. Por ejemplo, un acto corporal de trabajo digitalizado puede producir efectos recurrentes, aunque el acto corporal no sea efectuado de modo actual. Esto además supone una distancia con lo real modificando los procesos de aprendizaje, al introducir una distancia por el tiempo diferido entre efectuación del acto de trabajo y la resistencia de lo real al acto. Incluso, la resistencia de lo real puede ser simulada en realidades virtuales. Además, se produce un efecto complejo en la relación otros-real, por cuanto el colectivo conformado y sus procesos de ajuste, coordinación social y juicios colectivos acerca de los actos de trabajo se configuran en un espacio mediado virtualmente y no compartido físicamente, es decir, en una realidad imaginaria reconstruida por lo virtual. Incluso, el vínculo con lo real, en algunos casos, es imaginariamente diferente como, por ejemplo, en plataformas con entornos de *preferencias* donde cada usuario puede modificar de acuerdo con sus gustos el entorno donde transcurren los actos de su *avatar* (también construido de acuerdo con preferencias). Entonces se modifica sustancialmente la relación del colectivo con lo real, por lo que necesariamente se modifica el proceso colectivo de conformación de saberes, aprendizajes, innovaciones y evaluaciones colectivas de dicha interacción, conformando modalidades diferentes de producir tradición. El tercer vector ego-otros es central en la temática que estamos trabajando, por cuanto es en el vínculo del sujeto con los otros donde se conforma histórica y dialécticamente la tradición del colectivo, y, por lo tanto, instituye la dimensión identitaria común en un marco de una interacción reglada y que trasciende la dimensión subjetiva personal. En el espacio virtual,

esta interacción se ve profundamente afectada, por lo que la construcción de tradiciones colectivas debe diferir profundamente de las construidas en los espacios reales de interacción.

Entonces al abordar posibles impactos del trabajo virtual en los avatares identitarios desde esta triple dimensión, proponemos a modo de hipótesis inicial, un conjunto de puntos analíticos fundamentales para investigar el fenómeno:

- a) No diferenciación entre actos de trabajo y actos de juego, retrotrayendo la lógica de análisis a las llamadas psicologías del desarrollo, donde las categorías de juego y trabajo están asociadas, pero diferenciadas y situadas en etapas evolutivas diferentes del ser humano. En este caso, existe una falta de diferenciación, ya que el juego se asocia a lo lúdico y no difiere sustancialmente del acto de trabajo, pudiendo incluso ser considerado un trabajo el acto de jugar, como es el caso extremo de los que prueban los juegos y simulaciones diversas. Esto necesariamente impacta en el proceso identitario debido a que si la categoría *trabajo* en referencia al acto (no necesariamente a la lógica instrumental de la retribución) se diluye en prácticas más amplias asociadas a lo lúdico, la identidad del sujeto como trabajador puede diluirse en espacios identitarios más amplios y difusos.
- b) El trabajo mediante dispositivos puede generar una vivencia de irrealidad respecto a los efectos de este en lo real, sea por la distancia física como puede ser en manejos de *drones*, por ejemplo, o sea por el diferimiento de la efectuación en lo real del acto de trabajo virtual. Esto implica una cisura entre el sujeto que efectúa el acto de trabajo y su relación con lo real, lo que puede producir efectos subjetivos profundos en la vivencia y juicio acerca de las consecuencias del propio acto de trabajo,

con lo cual la identidad en el hacer, el reconocimiento de los otros y el propio vínculo con lo real pueden afectar profundamente la identidad del sujeto trabajador.

- c) Otro aspecto importante lo constituye la dificultad de realizar procesos interactivos directos entre los trabajadores, al modo de los que se realizan en el campo interaccional de un espacio físico claramente delimitado. Los espacios virtuales limitan esta interacción severamente, restringiéndola además a las posibilidades de los dispositivos tecnológicos utilizados. La interacción entre sujetos en un espacio virtual será diferente en la medida en que existan o no experiencias previas de conocimiento personal directo entre los que interactúan, y el modo y profundidad del vínculo previo. Podemos plantear dos situaciones extremas: por un lado, un colectivo conformado en el campo físico que interactúa en el espacio virtual, y un colectivo que se conforma de manera exclusiva en el campo virtual. Entre ambos extremos existen muchos puntos intermedios, aunque de todos modos es imposible no pensar que no impacte en el modo de constitución del colectivo de trabajadores el espacio en el cual se produce la interacción. Consideramos que los colectivos son producidos por reglas de producción y reproducción, por lo que el sostén identitario del colectivo virtual necesariamente será producto de esa efectuación virtual sin referencia a lo real físico y dependerá de la capacidad proyectiva corporal del sujeto en ese espacio de actuación virtual y el vínculo que el sujeto mantiene con su espacio físico real en la alternancia con el espacio virtual. Entonces, analizar los colectivos de trabajo virtuales implica analizar cómo son posibles o no, y el modo en el que se instituyen estos colectivos. También implica pensar que características estructurales comunes o

diferentes guardan con los colectivos conformados en espacios interaccionales físicos concretos.

- d) Además, se diluye el trabajo como proceso de transformación de lo real en procesos mediados por entornos virtuales, ya que lo virtual forma parte de lo real, pero no se confunde con el mismo, y los efectos en lo real pueden efectuarse en tiempos diferentes al acto de trabajo. Esto produce una fractura antropológica en la medida en que los efectos inmediatos del acto de trabajo pueden diluirse planteando una distancia entre el producto del acto en lo real, o incluso, permitiendo habilitar el hablar de dos efectos en lo real, por lo que el proceso identificatorio con el producto del acto puede desdoblarse en dos efectos, por lo que la identidad se duplica, o complejiza el proceso de reconocimiento del hacer, tanto del auto reconocimiento de los efectos del acto, como del reconocimiento de los otros respecto al producto del acto.
- e) La duplicación del espacio de actuación del sujeto, incluso la multiplicación de los espacios en la medida en que los espacios virtuales pueden ser diversos, puede implicar que el sujeto asuma identidades diferentes a las asumidas en su mundo físico real e inmediato, o incluso que multiplique sus identidades en referencia al espacio virtual en el cual interactúe, produciendo una posible fragmentación identitaria, una emergencia de identidades que no se efectúan o no emergen en el espacio físico del sujeto. Todo esto produce una posible hibridación compleja de la identidad en el trabajo.
- f) La realización de actos de trabajo en entornos virtuales permite la permanencia del lenguaje utilizado en los dispositivos mediadores, ya que al efectuarse digitalmente pueden guardarse en una memoria digital que resguarde todo proceso interactivo

realizado. Esto promueve procesos novedosos de construcción de la memoria y la tradición colectiva, la cual limita en alguna medida el proceso de resignificación situacional y temporal de los procesos de trabajo efectuados, al estar registrados en la memoria digital.

- g) La corporalidad del sujeto se escinde del sujeto en la medida en que el cuerpo físico se ancla en un espacio físico, pero la corporalidad imaginaria puede interactuar en otros entornos geográficos o exclusivamente virtuales, recomponiendo la identidad del sujeto en relación con la mirada de los otros significativos, en este caso, los colectivos de trabajo. Esto supone un proceso complejo de articulación de la actuación en dos mundos imaginarios que alternan: el mundo físico y el mundo virtual, lo que supone un desarraigo del mundo físico proximal, que es algo producido por toda virtualización, pero potenciada por la digitalización, la creación de entornos virtuales y la instantaneidad de los procesos de intercambios de información digital a escala global. El otro significativo como mirada recibida como retorno del acto de trabajo implica que se fractura este vínculo central en la conformación de colectivos con procesos identitarios comunes, al no ser central la referencia a la mirada del otro respecto al cuerpo imaginario situado físicamente e instituyendo una *mirada virtual* generada por dispositivos de imagen diversos, tantas cámaras que pretenderían reproducir el espacio imaginario en lo virtual, o instituyendo nuevos imaginarios creados digitalmente.
- h) La digitalización de actos de trabajo reproductibles al infinito supone una taylorización digital que redefine la plusvalía y la identidad de los despojados del fruto de su trabajo. Este punto es central con consecuencias múltiples en el campo económico

y social, por cuanto implica que el trabajo del sujeto trabajador consiste en transferir saberes corporales del sujeto al sistema digital que controla dispositivos robóticos, con lo cual torna prescindible en gran medida al sujeto trabajador, quebrando además cualquier lógica de oficio. En el plano identitario, implica una distancia del acto de trabajo con la efectuación del producto de dicho acto e implica un despojo del saber del trabajador inédito, por cuanto en el taylorismo original, la extracción de saber y el rediseño del acto de trabajo implicaban, no obstante, un reenvío del saber sobre el cuerpo de otro trabajador. En este caso, el reenvío del saber hacia un sistema robótico que lo efectúa implica un vínculo radicalmente diferente del sujeto con su saber acerca del acto de trabajo.

Conclusiones

Todo lo anterior implica mutaciones en las formas emergentes de la identidad individual y colectiva en el trabajo, por cuanto el trabajo en el espacio virtual reconfigura de manera ontológica la relación entre el sujeto y el campo de lo real, y también los dispositivos de interacción entre los trabajadores, porque estos actúan en espacios virtuales donde se pierden recursos propios de la interacción mediada físicamente y se requieren otros recursos, que en muchos casos, son provistos por los dispositivos de actuación virtual.

Estos cambios requieren un trabajo investigativo profundo adecuado a estos cambios, además, reconfiguran el conjunto de los espacios socialmente diferenciados de trabajo, produciendo formas identitarias segmentadas con alto impacto social y económico, por cuanto esta segmentación de base tecnológica produce

sujetos *diferentes*, con competencias diferentes, con recursos diferentes y con ámbitos de actuación diferenciados, y con retribuciones diferenciadas. Esta estratificación que se va produciendo altera completamente el mundo del trabajo y produce incluso al estar diferenciada regionalmente e internacionalmente la distribución de estos modos de trabajo, las relaciones de poder entre los países y regiones produciendo un abismo político, económico y cultural similar al producido en el momento de surgimiento de la cultura industrial en el marco de una cultura agraria, con la diferencia de que estos espacios culturales e identitarios diferenciados coexisten con la espacialidad física, al poseer la virtualidad el poder de trasvasar lo físico como ámbito de actuación.

Bibliografía

- Bachelard, G. (1984). *La formación del espíritu científico*. Siglo XXI Editores.
- Béguin, P. y Clot, Y. (2004). La acción situada en el desarrollo de la actividad. *@ctivités*, volumen 1, N° 2, París. Traducción del francés de Andrea Pujol.
- De Sousa Santos, B. (2009). *Una epistemología del sur*. Clacso y Siglo XXI.
- Chaiklin, S. y Lave, J. (Compiladores). (2001). *Estudiar las prácticas. Perspectivas sobre actividad y contexto*. Editorial Amorrortu.
- Clot, Y. (2009). *¿El trabajo sin seres humanos?* Modus Laborandi.
- De La Garza Toledo, E. y Neffa, J. (Compiladores) (2001). *El trabajo del futuro, el futuro del trabajo*. CLACSO.
- Dejours, C. (1998). *El factor humano*. PIETTE/CONICET.

- Dessors, D. Dominique y Guiho-Bally, M. (Compiladores) (1998). *Organización del trabajo y salud*. PIETTE/CONICET Lumen.
- Dubar, C. (2001). El trabajo y las identidades profesionales y personales. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Año 7 N° 13.
- Lacan, J. (1992). *El reverso del psicoanálisis*. Editorial Paidós.
- Le Bretón, D. (2002). *La sociología del cuerpo*. Nueva Visión.
- Levy, P. (1999). *¿Qué es lo virtual?* Editorial Paidós.
- Mintzberg, H. (1993). *La estructuración de las organizaciones*. Ediciones Ariel.
- Parente, D. (2010). *Del órgano al artefacto. Acerca de la dimensión biocultural de la técnica*. Editorial de la Universidad Nacional de La Plata.
- Polanyi, K. (1992). *La gran transformación*. Fondo de Cultura Económica.
- Quéau, P. (1995). *Lo Virtual. Virtudes y Vértigos*. Ediciones Paidós.
- Rojas, E. (1999). *El saber obrero y la innovación en la empresa. Herramientas para la transformación*. CINTERFOR/OIT.
- San Emeterio, C. (2011). La reconfiguración de la subjetividad en el trabajo contemporáneo. *Actas 10º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires.
- (2013). Automatismos corporales y automatismos tecnológicos en el marco del debate por el futuro del trabajo humano. Trabajo presentado en 11º Congreso Nacional de Estudios del trabajo. Organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. Buenos Aires.
- Sibilia, P. (2005). *El hombre postorgánico. Cuerpo, subjetividad y tecnologías digitales*. Fondo de Cultura Económica.
- Wallerstein, I. (1998). *Impensar las Ciencias Sociales. Límites de los paradigmas decimonónicos*. Siglo XXI Editores.

El lenguaje como tecnología: diseño, traducción, operación y reconfiguración de saberes⁹

Introducción

En esta sección focalizamos en el lenguaje que opera en la base de las diferentes modalidades del acto de trabajo. En este caso, utilizamos el término *acto de trabajo* en un sentido restringido para definir las actividades humanas y, en un sentido amplio, para referir procesos de transformación de lo real con un fin utilitario mediado por tecnologías. El acto de trabajo humano ha sufrido diferentes procesos de transformación de la interfaz, acto corporal humano y tecnologías mediadoras de transformación. Estas transformaciones han supuesto un desarrollo de procesos automáticos que han producido profundas modificaciones en el trabajo y en el vínculo con el acto corporal humano que lo efectúa. Consideramos que en la base de estas transformaciones está el cambio del modo operatorio del lenguaje de base.

Para fundamentar lo anterior, proponemos que el propio fenómeno del lenguaje en su conjunto funciona como artefacto tecnológico. Afirmamos que existe un proceso donde el lenguaje, como saber, progresivamente toma distancia de sí mismo y construye el tiempo lógico de producirse como objeto. Es decir, el

⁹ Ponencia presentada en coautoría con Mariano Fernández Méndez en el 13º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), realizado en la ciudad de Buenos Aires en agosto del 2017.

lenguaje se focaliza en sus propiedades reflexivas. Sin pretensiones históricas, este proceso reflexivo evoluciona desde la retórica clásica focalizada en las reglas de utilización del lenguaje, hasta las disciplinas citadas productos de la institución de la cientificidad moderna, donde el propio lenguaje se torna objeto de estudio de sí mismo. En este devenir objeto el lenguaje sufre un proceso de objetivación y formalización, lo que tiene como producto central la creación de diversos lenguajes formales utilizados en los campos científicos y tecnológicos. El punto culmine de este proceso es la universalización actual del lenguaje digital, imbricado de manera profunda y compleja con todos los procesos humanos realizados con el lenguaje natural.

Proponemos conceptualizar el acto de trabajo como un proceso que actualiza un determinado tipo de lenguaje, determinando diferentes modalidades de operación según el lenguaje operado. Es decir que el lenguaje, tomado como objeto genérico, es un conjunto complejo que presenta variaciones importantes en su uso pragmático, partiendo del lenguaje natural y de su uso en diferentes géneros de lenguaje construidos como sistemas secundarios de modelización, tomando el concepto de Lotman (1996). Pero es importante señalar que además de lo planteado anteriormente, el lenguaje en sus dimensiones formales cobra diferentes variaciones, y las mismas implican un vínculo diferente del lenguaje consigo mismo, con lo real, y en particular, con el acto de trabajo. A medida que los lenguajes formales comienzan a hegemónizar los procesos laborales, se produce un proceso de modificación profunda de la naturaleza antropológica del acto de trabajo, y ello provoca un reacomodamiento estructural del conjunto de la sociedad a escala global como efecto de estos lenguajes formales.

El lenguaje y los automatismos

Para desarrollar esta sección partimos del acto corporal tradicional sin dispositivos tecnológicos sino herramientas. El acto de trabajo se produce mediante dispositivos corporales imbricados de modo complejo en el cuerpo físico real, el cuerpo imaginario como percepción especular del cuerpo como superficie, y el cuerpo simbólico que actúa desde el sistema lingüístico de modo sintagmático, y que opera en una sucesión de actos corporales que son estructurados por sintagmas lingüísticos, en un marco paradigmático cultural, con determinadas coordenadas espacio-temporales en una cultura determinada. Esto implica considerar al lenguaje como un sistema que excede el habla y la escritura en los procesos de enunciación, para proponer al lenguaje como un sistema que *trabaja*, sistema al que definimos como saber estructurado lingüísticamente que realiza operaciones de diversos modos: mediante el cuerpo humano, mediante artefactos, mediante maquinarias, entre otras. Esto se correlaciona con diversas composiciones formales del lenguaje, es decir, el lenguaje natural, el lenguaje natural formalizado (como una modelización secundaria), los lenguajes lógicos-matemáticos y el lenguaje digital.

Así, planteado en términos genéricos, proponemos la existencia de un acto corporal tradicional que se efectúa como una sucesión de acciones actualizadas y contextualizadas de manera singular, con recursos de saber que producen un ordenamiento serial del acto. Este saber es un lenguaje que se aloja en el cuerpo humano, individual y socialmente considerado y se efectúa mediante herramientas que funcionan como extensiones imaginarias del cuerpo. Esta hipótesis implica la existencia de múltiples cadenas sintagmáticas que trabajan de manera coordinada, y en este aspecto, la conciencia es un factor coordinador central, aun-

que el trabajo de los sintagmas excede el procesamiento consciente.

Lo anterior puede ejemplificarse con cualquier acto corporal de mediana complejidad, tal como andar en bicicleta: implica diversos actos coordinados de modo complejo y el papel de la conciencia es dar dirección y ajustar estos movimientos, pero si el ejecutante se focaliza demasiado en uno de dichos actos, se torna imposible la ejecución armoniosa del conjunto. La conciencia posibilita al ciclista estudiar sus propios actos corporales mediante una objetivación fragmentaria y siempre parcial de los mismos, aislando distintas secuencias de actos, traduciéndolos a un lenguaje plausible de ser sometido a operaciones lógicas racionales que pueden tensionarse discursivamente con construcciones similares de otros sujetos, lo cual permite guiar el desarrollo de la técnica sobre aspectos concretísimos; pero la conciencia no es una condición necesaria para el desarrollo de la técnica. El ciclista proyecta imaginariamente un desempeño y un efecto sobre lo real (en tanto que imposibilidad) que, podríamos decir, constituye su objetivo o su esperable (se imagina andando en bicicleta, imagen especularmente construida en relación con otros sujetos, y que adquiere sentido solo en relación con un sistema socio técnico colectivo). Cuando es principiante, debe ocuparse de dominar la máquina, es decir, la bicicleta, pero a medida que desarrolla su técnica, progresivamente va incorporando a su registro imaginario aquel real (sus imposibilidades) que constituye la bicicleta en sí como estructura maquina concreta, de modo que la operación del saber en los actos corporales pasa a incluir a la máquina como extensión imaginaria del propio cuerpo del ciclista. Un efecto de lo anterior es liberar la conciencia del control de dichos actos para poder pasar a fijar la atención en lo real del terreno, cuyas imposibilidades son enfrentadas a través de la máquina, ahora consti-

tutiva del cuerpo imaginario, y el principiante tendrá por objetivo conducir la bicicleta, mientras que el experto tendrá por objetivo superar el terreno. Este papel de la conciencia como coordinadora siempre es parcial en cuanto al conjunto de actos implicados, de hecho, puede un sujeto aprender complejÍsimas técnicas corporales sin jamás realizar un movimiento de objetivación del saber para su reflexión consciente, algo que queda en evidencia toda vez que un sujeto es incapaz de dar cuenta objetivamente de saberes operados audazmente por su propio cuerpo. En este sentido, podemos proponer el concepto de *automatismo*, en la medida en que los sintagmas se actualizan de modo automático, aunque coordinados y controlados. Por todo lo anterior, podemos afirmar que en el acto corporal se produce una coordinación sintagmática en el cuerpo individual y una coordinación colectiva que abarca diferentes dimensiones: la coordinación imaginaria, en la medida en que los actos de mi cuerpo se coordinan con otros en movimientos especulares (base del aprendizaje con un trabajador manual de oficio por ejemplo), con una técnica colectiva que configura un sistema (podemos poner como ejemplo la teoría de los sistemas de actividad y en particular desde la psicología del trabajo de Clot, 2009), y una dimensión del habla que es donde el sujeto se enuncia en un colectivo y donde construye un yo en referencia a un tú, como lo propuso Benveniste (1973 y 2004). Es decir que lo lingüístico configura estas tres dimensiones y no solamente la dimensión de la enunciación.

Hay que destacar que las operaciones mencionadas son invisibles o silenciosas en un sentido lingüístico y solo pueden reconstruirse desde los efectos, más por la naturalización de actos complejos, estos devienen actos simples en la percepción, que niegan todo el proceso evolutivo humano en los sentidos biológicos y culturales, siendo que son actos complejos que al ser la

base de los mismos habituales y aprendidos en la infancia, se nos presentan como simples, valga como ejemplo evidente el aprender a hablar, pero también, a mantener una postura erguida corporal y la sucesión de movimientos aprendidos en la infancia. A partir de este saber primero invisibilizado, se producen diferentes procesos de traducciones y de reconfiguraciones del lenguaje como artefacto tecnológico, en un proceso progresivo de externalización y formalización de dicho lenguaje.

El primer lenguaje que planteamos es el ***lenguaje del acto corporal diseñado*** para la actuación corporal fuera del cuerpo que debe ejecutarlo, es decir, es el llamado fenómeno genérico del taylorismo primigenio, en la medida en que se registran los actos corporales, se los evalúa ya fuera del cuerpo mediante análisis ingenieriles, se los reconfigura y rediseña mediante recursos sígnicos diversos que tienden a objetivarlo (procesos, diagramas, mediciones, entre otras); y posteriormente se pretende que dicho diseño sea *aprendido* por el cuerpo y se torne acto corporal nuevamente. Decimos que esto implica una traducción de un saber que en principio opera sujeto al cuerpo, hacia un nuevo saber manipulado como objeto del pensamiento y desanclado de los cuerpos. Estos actos corporales diseñados constituyen un nuevo saber que ontológicamente no se confunde con aquel saber sujeto al cuerpo del cual derivó, lo cual se vuelve evidente en las complejas relaciones que existen entre, por ejemplo, el saber contenido en un manual técnico sobre soldadura y la posibilidad en sí de operar dicho saber por parte de un sujeto sobre lo real, algo que forma parte de la base constituyente de la contradicción fundamental entre la racionalidad tecnológica-administrativa y la racionalidad del sistema social, utilizando terminología propuesta por Dejours (1998). La naturaleza racional y coherente del acto corporal diseñado constituye un sistema con una estricta consistencia interna

gracias a la cual adquiere una potencialidad peculiar y al mismo tiempo facilita evidenciar la necesaria inconsistencia que el acto corporal debe tener para enfrentar las siempre cambiantes imposibilidades de lo real. El acto corporal diseñado, por su naturaleza, debe ser tomado como objeto de la conciencia para ser comprendido y ser apropiado en un movimiento subjetivante por parte de un potencial operador, y como describimos más arriba, la relación de la conciencia en el control del desarrollo de las técnicas corporales es siempre parcial e incompleto, incluso podríamos arriesgarnos a decir que en este contexto la conciencia no es más que una interfaz entre ambos saberes, una zona de contacto entre dos saberes que para pasar de uno al otro es necesaria una traducción en la cual siempre hay una pérdida, así como también una construcción creativa. En resumen, proponemos que, en el caso del acto corporal diseñado, el lenguaje deja de ser un sintagma que actúa mediante el cuerpo de modo subjetivo para objetivarse (hacerse visible) en un soporte material extracorporal factible de ser reflexionado de modo coherente, racional y lógicamente consistente, para luego hacerse subjetivo nuevamente, es decir, tornarse acto corporal que invisibiliza el lenguaje que le da secuencia al acto de trabajo.

Un segundo proceso de traducción y reconfiguración que proponemos considerar es el ***lenguaje de los automatismos maquinales***. Aquí hablamos del saber del diseño constituido lingüística y extra corporalmente, que supone una secuencia de causas y efectos que logran reproducirse en lo material de modo automático y eficiente. Se podría decir que las máquinas constituyen cuerpos artificiales capaces de operar secuencias lingüísticas consistentes. El lenguaje del saber maquinamente operado demanda una consistencia extrema, ya que cualquier contradicción operacional o sistémica provocará la interrupción del automatismo, por lo que

toda máquina compleja necesariamente debe tener una base lógico-matemática en su construcción. Como ejemplificábamos con el ciclista, el uso de herramientas supone una ampliación imaginaria del cuerpo, de modo tal que las mismas queden incorporadas al registro imaginario del sujeto, pero las herramientas con cadenas causales (máquinas) suponen ya una articulación lingüística sobre la materia con un real creado por el lenguaje mismo, su necesaria consistencia y, por tanto, su autorreferencia (por ejemplo, un molino para moler trigo). El lenguaje maquinal más sofisticado implica una transformación del lenguaje natural y es propiamente un lenguaje sin sujeto de la enunciación, con base en la matemática (en diversas ramas y en diversas complejidades), en relación con el desarrollo de conocimientos formales, por ejemplo, los saberes físicos (física mecánica, inicialmente) y químicos; entre otros. El lenguaje maquinal despliega el potencial performativo del lenguaje y el sujeto participa como manipulador de un objeto lingüístico, es decir, el lenguaje se reconfigura formalmente y puede operarse con autonomía del proceso subjetivo (en el sentido individual y social). Esta manipulación lingüística logra efectos en lo real, definido desde Lacan, es decir, funciona, pero la lógica del funcionamiento no es material, sino lingüística, la materia se subordina al lenguaje, lenguaje que incrementa sus propiedades autorreferenciales y autoaplicables.

En tercer lugar, proponemos el ***lenguaje del automatismo administrativo y organizacional***, como producto contemporáneo de la formalización que combina el componente tecnológico y el componente humano. Este lenguaje articula el acto de trabajo en un sistema formalizado de procesos de producción, definido por fuera del sistema social que lo ejecuta y que implica un proceso de normalización que busca que determinadas operaciones se repitan, aunque la repetición idéntica sea imposible, no solo por

razones contingentes, sino porque el lenguaje es inconsistente y cada elemento lingüístico cobra valor y significado diferencial de acuerdo al contexto, asumiendo una perspectiva semiótica y psicoanalítica. Así, el lenguaje administrativo organizacional¹⁰ produce una articulación de saberes y operaciones en las cuales los operadores deben operar estos saberes definidos formalmente (por ejemplo, en un diagrama de flujos o procesos) en una compleja interfaz con el lenguaje corporal, el lenguaje maquinal y, en la actualidad, el lenguaje digital. Este fenómeno produce lenguajes sociales mediadores entre el colectivo que opera los saberes organizacionales y el lenguaje organizacional formalizado. Ello produce otros lenguajes emergentes productos de esta interfaz para ajustar el sistema administrativo y el sistema social.¹¹ Sin embargo, una característica esencial es que el lenguaje organizacional como diseño (más o menos formalizado en una escritura), organiza tareas, procesos, puestos, roles, y los coordina y articula al margen de los sujetos que deben coordinarse y operar dichos saberes.

Por último, el ***lenguaje de los automatismos digitales***, originario de la lógica de la máquina universal de Turing y de desarrollos de sus contemporáneos (Lombardi, 2008). El automatismo digital supone sistemas cibernéticos muy complejos que constituyen una aplicación del lenguaje sobre sí mismo de modo tal que se conforma un real propio y clausurado, aislado del campo lingüístico natural y con un modo de operación de estricta autorre-

¹⁰ Presentamos el tema desde una formalización extrema ideal, pero hay diferentes grados de formalización en las diferentes organizaciones empíricas, e incluso en algunas de ellas, es la simple coordinación de actos de trabajo de oficio no formalizados, en el sentido que se le adjudica al trabajo artesanal.

¹¹ Podríamos citar los trabajos de Dejours (1998) respecto a la discrepancia entre acto de trabajo y prescripción, y el papel de la inteligencia práctica y la institucionalización colectiva de las prácticas innovadoras.

ferencia. A diferencia de los automatismos maquinales, los digitales trascienden la simple ejecución automática de los saberes captados, logrando también una operación inteligente de los mismos, lo cual permite diversos grados de adaptabilidad heurística a lo real sin necesidad de que un sujeto intervenga en ninguna medida. Los automatismos digitales, al igual que los tratados anteriormente, resultan en parte de traducciones hechas a partir de saberes operados en todas sus formas mencionadas, pero tienen por característica peculiar la posibilidad de abordarse a sí mismos en relación con un contexto de operación que mediante una red de sensores es representada digitalmente y contrastada en tiempo real en función de desempeños esperables y con base en esto, los automatismos digitales son capaces de modificarse a sí mismos, una cualidad explotada hoy en día, por ejemplo, en la aplicación de la inteligencia artificial para la automatización de procesos de manufacturación cuya complejidad resulta imposible de ser traducida a algoritmos rígidos basados en código binario. Esta tendencia es fácilmente rastreable en los trabajos provenientes del Instituto de Tecnología en Manufactura de Singapur, por ejemplo, en el trabajo de XiaoQi, Rajagopalan, y Aik (2002), en el cual todas las tecnologías propuestas para automatizar procesos complejos de manufactura incluyen distintas inteligencias artificiales que tienen por fin administrar inteligentemente los procesos productivos.

Las nuevas tecnologías digitales intervienen las relaciones entre los sujetos entre sí, entre los sujetos y las máquinas, entre las máquinas y lo real, entre los sujetos y las organizaciones, entre los lenguajes organizacionales y las máquinas, al punto tal de que se puede entender una nueva espacialidad en las dinámicas de saberes que discurre de un modo ternario (Pan, 2016) entre lo físico, lo social-colectivo y lo ciberespacial de un modo inevitablemente integrado y retroalimentado. Al mismo tiempo, los automatismos

digitales aprenden de su propia operación y están generando necesidades impensadas de modificar nuestra forma de relacionarnos con la información, por ejemplo, relegando la importancia de la causalidad en lugar de la correlación, perdiendo en especificidad, pero ganando en visiones globales de patrones resultantes de análisis de cantidades abismales de datos; posibilitando desatarnos de las lógicas de muestreo, entre muchas otras cosas (Mayer-Schönberger y Cukier, 2013). En resumen, proponemos que el lenguaje digital constituye un paso más en la formalización del lenguaje y la externalización de saber, de un modo tal que la prescindencia de lo corporal humano e incluso de cualquier intervención de éste, es casi absoluta o tiende a serlo, incluso para la construcción de nuevos automatismos digitales.

Conclusiones

Cada lenguaje supone un proceso de traducción y reconfiguración de otro saber precedente, al mismo tiempo, cada sistema de lenguaje permite la producción de saberes que son consecuencias de la propia operación autorreferente de cada uno y no una traducción de un sistema previo, pero dichos nuevos saberes sí son traducibles a otros sistemas. Todo esto implica una redefinición del vínculo antropológico del sujeto con su acto de trabajo, en la medida que su enfrentamiento con la resistencia de lo real está mediado por los lenguajes mencionados.

En el mundo laboral podemos encontrar sistemas de automatismos digitales que reconocen el lenguaje natural de los operarios para poder recibir juicios y proposiciones sobre el desempeño que lo maquina controlado por lo digital está logrando, en función de lo cual los mismos automatismos digitales se modifican a sí mis-

mos *aprendiendo* de la experiencia del operario, entonces ¿Qué relación pasa a mantener dicho sujeto con su trabajo, el saber, lo real y los otros?

Entendemos que el tratamiento del saber propuesto en este trabajo puede resultar un recurso valioso para muchos campos de investigación teórica, como asimismo para investigaciones aplicadas, ya que aporta una visión compleja y sistémica que incluye, no solo el estudio del acto de trabajo en relación con las dinámicas de saber, sino también un intento de superar concepciones epistemológicas reduccionistas respecto a los sujetos y su relación entre sí y con el mundo que es la mayoría de las veces mediada por distintos sistemas artificiales tecnológicos que hemos apenas esbozado en este trabajo.

Bibliografía

- Benveniste, È. (1973). *Problemas de lingüística general. Vol. 1.* Siglo XXI Editores.
- (2004). *Problemas de lingüística general. Vol. 2.* Siglo XXI Editores.
- Clot, Y. (2009). *¿El trabajo sin seres humanos?* Modus Laborandi.
- Dejours, C. (1998). *El factor humano.* PIETTE/CONICET.
- Deng, L. & Dong, Y. (2014) Deep Learning: Methods and Applications. *Foundations and Trends in Signal Processing.* Vol. 7, Nos. 3–4 (2013) 197–387.
- Etkin, J. y Schvarstein, L. (1989). *Identidad de las organizaciones.* Editorial Paidós.
- Fernández Méndez, M. y San Emeterio, C. (2015). Tecnología, Cuerpo y Acto de Trabajo. Ejercicio Prospectivo. *Actas XII*

- Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires. Agosto.
- Fernández Méndez, M. y San Emeterio, C. (2016). Reflexiones sobre el impacto de la tecnología digital en el trabajo y el saber técnico. *Actas el Simposio Trabajo, Actividad y Subjetividad (TAS)*. Córdoba. Setiembre.
- Kerbrat-Orecchioni, C. (1997). *La enunciación. De la subjetividad en el lenguaje*. Edicial.
- Lacan, J. (1992). *El reverso del psicoanálisis*. Editorial Paidós.
- Lombardi, G. (2008). *Clínica y Lógica de la Autorreferencia: Cantor, Gödel, Turing*. Letra Viva.
- Lotman, I. (1996). *La semiosfera I. Semiótica de la Cultura y del Texto*. Ediciones Cátedra.
- Luhmann, N. (1996). *Introducción a la teoría de sistemas*. Universidad Iberoamericana.
- Mayer-Schönberger, V & Cukier, K. (2013). *Big Data. A Revolution That Will Transform How We Live, Work and Think*. Editorial Titivillus.
- Pan, Y. (2016). Heading toward Artificial Intelligence 2.0. *Revista Engineering*, Volume 2, Issue 4, December 2016, Pages 409–413.
- Parente, D. (2010). *Del órgano al artefacto. Acerca de la dimensión biocultural de la técnica*. Editorial de la Universidad Nacional de La Plata.
- San Emeterio, C. (2012). Cuerpo, saber, técnica y tecnología. *Actas 3rd International Colloquium of Philosophy of Technology Technical Worlds: Ontological, Epistemological and Normative Aspects of Artificiality*. Villa General Belgrano, Argentina. Julio.
- (2013). Automatismos corporales y automatismos tecnológicos en el marco del debate por el futuro del trabajo

- humano. *Actas 11º Congreso Nacional de Estudios del trabajo*. Organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. Buenos Aires. Agosto.
- (2014). La delimitación contingente del espacio organizacional basada en procesos de saber. *Contaduría y Administración*. 59(2), pp. 41–63. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
- Valderrama, A. (2004). Teoría y Crítica de la Construcción Social de la Tecnología. *Revista Colombiana de Sociología*. N° 23, pp. 217-233.
- XiaoQi, C., Rajagopalan, D. y Aik, M. F. (2002). Advanced Automation Techniques in Adaptive Material Processing. *World Scientific Publishing Co. Pte. Ltd., Singapur*.

La descorporalización del acto de trabajo corporal ¹²

Introducción

En esta sección abordamos la posibilidad de que el acto de trabajo corporal pueda prescindir del cuerpo humano físico para efectuarse. Entendemos este hecho paradójal como parte de una continua transformación de la esencia antropológica del acto de trabajo corporal que está relacionada con cómo los diversos procesos de automatización fueron permitiendo novedosos vínculos entre los sujetos y sus actos de trabajo, hecho que en la actualidad se vuelve especialmente evidente debido a las tecnologías digitales. Sostenemos que el acto de trabajo es un acto corporal, pero para sostener esto en el contexto actual creemos necesario interrogar la tradición occidental dominante que considera el objeto cuerpo como reducido a los modelos fisiológicos de las disciplinas biológicas. Esta tradición se estructura sobre una disociación epistémica y disciplinar entre, por un lado, el cuerpo que es objeto de estudio biológico, y, por otro lado, las dimensiones psíquicas y sociales del mismo, una delimitación que es preciso cuestionar (Le Breton, 2002). En esa línea, proponemos que lo corporal excede la instancia física material y retomamos la conceptualización lacaniana del cuerpo en tres registros: lo real, lo simbólico y lo imaginario, conceptualización que encontramos fructífera a la hora

¹² Ponencia presentada en coautoría con Mariano Fernández Méndez en el 13º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), realizado en la ciudad de Buenos Aires en agosto del 2017.

de pensar el acto de trabajo corporal dentro de los procesos de automatización, sobre todo frente al fenómeno de lo digital.

El cuerpo en el acto de trabajo

El acto de trabajo es tradicionalmente asociado a lo corporal, en principio, porque son justamente los actos corporales los que efectúan las operaciones de transformación sobre lo real, pero los diversos procesos de automatización constituyen motivos de cuestionamiento y reflexión respecto al acto de trabajo. En principio, consideramos necesario cuestionar la ya nombrada tradición occidental que reduce el cuerpo a los modelos biologicistas de la fisiología humana, tradición cuestionable debido a que reproduce distintos sesgos y reduccionismos que actualizan distintas formas de dualismos, aísla epistémicamente lo psíquico, lo social y lo biológico, confunde ontológicamente el modelo teórico construido con el recorte de lo real que pretende abordar, entre otros sesgos (Le Breton, 1990 y 2002). Retomando aportes del psicoanálisis lacaniano, proponemos pensar el cuerpo como un constructo complejo que trasciende los modelos construidos por la biología, y resaltamos la implicación determinante que lo social tiene sobre lo biológico. Lo social se realiza mediante una dimensión simbólica que es operada sintagmáticamente por el cuerpo, lo cual ocurre siempre en una intrincada interfaz entre: a) el cuerpo simbólicamente conformado; b) el cuerpo imaginario en tanto cuerpo especularmente conformado y seriado por lo simbólico¹³; y c) el cuerpo real que puede o no responder a la realización del acto. Decimos

¹³ Dedos, mano, brazo, por ejemplo, delimitan partes diferentes del cuerpo, cortes significantes que se utilizan en la efectuación de todo acto humano, delimitando las partes y sus operaciones articuladas.

realización dado que el acto es logrado en el cruce de lo imaginario y lo simbólico, y luego, el cuerpo real responde o no responde a dicha realización. Esto implica también que el cuerpo físico material, como cuerpo real, tampoco es el cuerpo conceptualmente construido por las disciplinas biológicas, dado que el cuerpo real existe más allá de toda formulación simbólica (Lacan, 1992). Lo anterior es evidente en los fenómenos de los miembros fantasmas, en la utilización de prótesis robóticas que logran realizar el acto corporal sin el cuerpo físico, y muy explícitamente en las terapias asistidas por tecnologías digitales, donde el sujeto realiza un acto conformado simbólicamente e imaginariamente, es decir *imagina* el acto, y en algún momento se activa el sistema motor del cuerpo físico (sea robótico o biológico). Por ejemplo, en uno de los trabajos del equipo de Miguel Nicolelis, quienes utilizan dispositivos de realidad virtual para tratar casos de paraplejía, se puede encontrar la siguiente aseveración: “*Crossmodal interference between vision of the virtual legs and tactile feedback revealed that patients assimilated the virtual lower limbs as if they were their own legs*” (Shokur et al, 2016, pp. 1).

El acto de trabajo y lo corporal

Proponemos que el acto de trabajo discurre entre diferentes operaciones de traducción y reconfiguración de este, operaciones que fueron estructurando un proceso de externalización del saber respecto a los cuerpos que lo operan, al mismo tiempo que un proceso de progresiva formalización del lenguaje. En una descripción resumida y figurativa, esta formalización puede rastrearse desde los actos corporales diseñados por fuera de los cuerpos que después intentarán operarlo (formalización que es base del taylor-

rismo); pasando por el lenguaje ingenieril y los automatismos maquinales que reproducen en lo material el saber del diseño constituido lingüística y extracorporalmente; la administración y los lenguajes organizacionales que producen sistemas de articulación de saberes disímiles por fuera del sistema social que los ejecuta; y, como expresión cúlmine y radical del proceso, los automatismos basados en los lenguajes digitales que se estructuran bajo una consistencia y autorreferencia total y que operan de modo clausurado y aislado del campo lingüístico natural (Fernández Méndez y San Emeterio, 2017). Estas traducciones y reconfiguraciones constituyen una transformación formal del lenguaje que lo ha tornado en un objeto manipulable que puede ser funcional sin la necesidad de presuponer un sujeto (Lombardi, 2008). Este planteo nos permite abordar de manera más ajustada la problemática del acto de trabajo descorporalizado que se vuelve especialmente evidente con la emergencia de lo digital.

El acto de trabajo corporal y la automatización digital

La tecnología digital, como reconfiguración lingüística que actualiza diversos sistemas de saber, constituye un sistema estrictamente cerrado y autorreferente el cual funciona como una compleja red de operaciones lógicas recursivas del lenguaje sobre el lenguaje mismo. Este sistema conforma un real propio que tiene como característica peculiar una consistencia estrictamente lógica-matemática, es decir, una consistencia que debe ser absoluta, sin admisión de dobles sentidos, contradicciones o cualquier tipo de inconsistencia (Lombardi, 2008). Esta condición implica la existencia de un *real virtual* conformado por el lenguaje digital que permanece ontológicamente aislado del campo lingüístico natural.

Su modo de operación es de estricta autorreferencia, es decir que, mediante un conjunto finito de operaciones lógicas aplicadas sobre registros digitales y sobre sí mismas, se produce una serie de elementos nuevos cuya cantidad potencialmente tiende al infinito, y para incluir en el sistema cualquier nuevo elemento es necesario un proceso de traducción de este al lenguaje digital.

Las características mencionadas brindan a los automatismos digitales la potencialidad de que, una vez concebidos e iniciados, pueden operar sin ningún tipo de participación del sujeto. Para que el sujeto pueda participar de los automatismos digitales es necesario una interfaz que haga de superficie de contacto entre las operaciones en código binario y el registro imaginario de la experiencia subjetiva, por ejemplo, los lenguajes de programación son una forma de interfaz, pero requieren mucha capacitación en lenguajes lógicos y abstractos. Otra forma podrían ser tableros de luces que formen secuencias preestablecidas, pero las formas de interfaces que se han establecido como de mayor alcance son aquellas basadas en síntesis de imágenes gráficas icónicas en pantallas bidimensionales. Los automatismos digitales no necesitan estas imágenes para funcionar, generarlas implica un gasto extra de energía y capacidad de cálculo, pero son necesarias para que sea posible un vínculo ergonómico entre el sujeto y el sistema digital; por ejemplo, una fotografía digitalizada, dentro del real conformado por el sistema digital, es un conjunto ordenado de ceros y unos, lo cual es suficiente para la operación automática del sistema, pero este debe ser capaz de traducir dicho conjunto en una serie ordenada de píxeles en la pantalla para que la fotografía pueda participar del registro imaginario de un sujeto. Complejizando la lógica del ejemplo anterior, es entendible la hegemónica metáfora del *escritorio* de los entornos gráficos de los sistemas operativos existentes, con *carpetas*, *documentos*, *fotos*,

bloc de notas, ya que cosas por el estilo construyen mediante imágenes representativas alusiones a objetos del mundo con las que cualquier sujeto se puede identificar.

Las interfaces basadas en imágenes permiten la proyección imaginaria de los sujetos, posibilitando que la realización simbólica-imaginaria del acto corporal se organice en función del *real virtual* digitalmente conformado. Todo esto puede ser claramente ejemplificado con los dispositivos de realidad aumentada, por ejemplo el *Hololens* desarrollado por *Microsoft*¹⁴, el cual genera una representación digital modelada de todo su entorno alrededor y esto permite el reconocimiento del espacio y el movimiento para agregar (aumentar) imágenes sintetizadas que interactúan virtualmente con el mundo real, interacción que solo es completa (mixtura entre real y virtual) dentro del registro visual del sujeto que lleve puesto el dispositivo¹⁵, quien vive su registro imaginario del mundo real de modo aumentado por el *mundo virtual*, situación en la que ambos *mundos* resultan igual de *reales* en el sentido de que se actúa sobre ambos como si de uno solo se tratara. Estas operaciones sobre el cuerpo imaginario proyectado en lo virtual son siempre realizadas por un cuerpo simbólico, es decir, un cuerpo articulado por el significante desde ejes sintagmáticos secuenciales del acto en referencia a un eje paradigmático corporal singular (secuencias significantes simultáneas coordinadas en un cuerpo individual seccionado por el lenguaje), y a un eje

¹⁴ <https://www.microsoft.com/en-us/hololens>

¹⁵ Este punto es solo en principio, porque el *Hololens* permite la generación de una red de dispositivos para compartir la mixtura real-virtual entre muchas personas, eligiendo qué elementos de la particular mixtura de cada uno será público y compartido y qué elementos no, o entre quienes sí y entre quiénes no, de modo análogo a las posibilidades que brindan las redes sociales en los espacios virtuales de sus usuarios.

paradigmático colectivo antropológico, que puede ser un colectivo de trabajo profesional (en un espacio organizacional o no organizacional), o incluso, un *cuerpo social*.

Dentro del mundo de lo digital podemos decir que se ha desanclado la identificación o superposición entre cuerpo imaginario y cuerpo real¹⁶. El acto de trabajo se efectúa mediante una proyección de un cuerpo imaginario sobre la espacialidad virtualmente conformada, pero los efectos de transformación sobre lo real se producen en un segundo momento, siendo posibles muy diversas articulaciones entre cuerpo físico y cuerpo imaginario. Veamos algunos ejemplos de estas posibles articulaciones¹⁷:

- Es posible que el acto de trabajo sea realizado simbólicamente e imaginariamente en una representación digital inmersiva de una situación que en términos reales está ocurriendo a kilómetros de distancia mediante efectores robóticos, un ejemplo de esto es el *Sistema Quirúrgico Da Vinci* desarrollado por *Intuitive Surgical*¹⁸, un dispositivo concebido para la cirugía

¹⁶ Por brindar un ejemplo sencillo, en los videojuegos se opera un *cuerpo propio* imaginario y virtual, con otro cuerpo propio imaginario, simbólico y real, que es el que opera mediante movimientos mínimos, dispositivos mediadores (teclados, joysticks, por ejemplo) con la interfaz virtual produciéndose un verdadero desdoblamiento corporal. Se podría objetar que lo virtual no es lo real, pero las tecnologías digitales han posibilitado esta hibridación entre lo virtual y lo real de modos inéditos: ¿acaso lo virtual de la realidad percibida de quien comanda un dron que arroja misiles no tiene vínculos con lo real? Por ello la plasticidad del cuerpo imaginario, ya presente desde los inicios de la humanidad por la existencia de herramientas, es multiplicado en cantidad mutando la esencia corporal, es decir, el vínculo del ser humano con su propio cuerpo, el que puede correr, saltar, entre múltiples actos, en una realidad virtual pero imbricada con lo real.

¹⁷ En otros trabajos profundizamos en más ejemplos tecnológicos (Fernández Méndez & San Emeterio, 2015 y 2016).

¹⁸ <http://www.intuitivesurgical.com/>

remota y asistida por tecnología de robótica inteligente con el cual ya han operado más de tres millones de pacientes e incluso se han realizado cirugías ubicándose a cientos de kilómetros el cirujano respecto de su paciente, procedimiento que ha recibido el nombre de *telecirugía* (Al-Rubaey, 2014).

- Otra forma posible de articulación entre los registros corporales se puede ver en la simulación digital de fenómenos físico-mecánicos, la cual resulta de la traducción de saberes ingenieriles de diseño, físico-matemáticos, entre otros; a lenguajes digitales con lo cual se generan simulaciones virtuales para la experimentación con materiales, procesos de fabricación, entre muchas aplicaciones posibles. El horizonte de estas tecnologías tiende a la eliminación de toda fase de prototipado reemplazando las fases de experimentación, de modo que la fabricación material del producto ocurra una sola y definitiva vez. Esto implica que los diseñadores elaboran y conciben los productos en un entorno virtual capaz de simular el comportamiento físico-mecánico y químico de los elementos reales. Operando sobre imágenes de un entorno virtual se conciben artefactos que en un segundo momento son fabricados físicamente por máquinas, momento en el cual el diseñador no tiene ninguna participación directa, pero su saber sí tiene algún tipo de participación, en tanto fue captado por un sistema ergonómico y traducido a secuencias ordenadas en lenguaje digital que son la guía de los efectores robóticos que realizan la fabricación del artefacto.
- También es posible la captación directa de los movimientos que conforman los actos corporales¹⁹ mediante traducciones a lenguaje digital para su almacenamiento en memorias perma-

¹⁹ Procedimiento conocido como MoCAP por Motion Capture.

nentes en el tiempo, pero también factibles de ser modificadas. Ya sea que se trate de sistemas basados en fotogrametría o, por ejemplo, mediante el uso de exoesqueletos²⁰, los actos corporales pueden captarse para efectuarse en tiempo real o diferido mediante simulaciones o efectores robóticos, siendo posible, por ejemplo, animar una figura antropomorfa virtual modelada en tres dimensiones (como se hace actualmente en las películas de animación), teleoperar un brazo de *Kuka-Robotics*²¹ (Khassanov, Imanberdiyev & Varol, 2014), o captar movimientos de un sujeto para guardarlos en memorias en función de las cuales se pueden reproducir infinitamente mediante dispositivos robóticos, o incluso en un momento futuro enseñar a otras personas las habilidades captadas; tal y como plantea Yoshiyuki Sankai, CEO de *Cyberdyne*²², desarrolladores del exoesqueleto *HAL-5*: *"I think they (los exoesqueletos) could also be used to record human techniques and skills, to pass those on to future generations as social assets"*²³.

- Como un caso de ejemplo y desarrollo que alcanza una complejidad mayor respecto a las implicancias en las formas de articulación entre los registros corporales, tomamos el trabajo de Shacklock, Jong Lin, Luo y Huang (2002) en el cual los autores desarrollan un sistema complejo para la automatización de los trabajos de soldadura por arco de tungsteno y gas sobre titanio,

²⁰ Para profundizar en esta tecnología se pueden consultar desarrolladores como Rex Bionics, ReWalk Robotics, ExoAtlet Design, Ekso Bionics, Cyberdyne, Raytheon Company entre otros.

²¹ <http://www.kuka-robotics.com/es/>

²² <http://www.cyberdyne.jp/english/>

²³ Cita tomada de una entrevista a Yoshiyuki Sankai presentada en un video publicado por el sitio de noticias Ikinamo (<http://www.ikinamo.net/>), video disponible en https://www.youtube.com/watch?v=_8VhW9JlwUk

un tipo de soldadura que exige grandes habilidades debido a que presenta un alto dinamismo en las condiciones del proceso, razón por la cual es dificultoso lograr un sistema de automatización rentable lo suficientemente flexible y dinámico para enfrentar las condiciones fluctuantes de las herramientas y los objetos a transformar. El sistema propuesto incorpora un *Sistema de Adaptación Neurodifusa* (una conjunción de sistemas de control por lógica difusa y redes neuronales artificiales) que conforma, dentro de todo el sistema de soldadura electromecánico, un subsistema de control de alto nivel que es capaz de *aprendizaje*. Una gran red de sensores de todo tipo brinda datos que son utilizados para la generación de una representación digital de la situación en desarrollo del proceso de soldadura, tanto del espacio, como de las herramientas en uso y de los objetos *trabajados*. Esta representación es analizada en tiempo real mediante la inteligencia artificial (I.A.) del sistema, que puede ir modificando durante la marcha el *comportamiento* de los efectores robóticos que sueldan el titanio. Al mismo tiempo, todos los datos son almacenados en una base de datos que también participa del análisis de la I.A. al ser constantemente cruzados con los datos presentes del proceso en desarrollo. De este modo, se logra un sistema de constante compensación de las condiciones variables o dinámicas de las herramientas del sistema y de las piezas procesadas. Lo interesante para nuestra temática es que no se busca eliminar de la operación al sujeto, sino que el mismo pasaría a cumplir, no solo un papel de supervisor del sistema, sino también de *educador*. La experiencia y las habilidades del soldador participan del proceso como una *ayuda* a la I.A. en la supervisión de la tarea. El sistema es capaz de recibir *inputs* sobre el desarrollo del proceso en forma de condicionales enunciados

en lenguaje natural por parte del sujeto, cada intervención queda incorporada al sistema sobre el cual opera la I.A., constituyendo las mismas una especie de *entrenamiento* que el sistema toma para mejorar cada vez más su desempeño. Citando a los autores: *Rules are formatted using natural language descriptions and it is easier to encapsulate skilled operators' expertise and judgement* (pp. 226).

El operario puede participar de la nombrada representación digital de la situación dado que la misma es traducida a imágenes en una pantalla, imágenes que el sujeto puede mover en 360 grados, hacer zoom, cambiar perspectivas, enfocar la costura de la soldadura, el arco generado, la pileta de soldadura, etc. De este modo, la tarea de supervisar por parte del sujeto implicaría un nuevo saber distinto al de soldar, dado que el real sobre el que opera (imágenes en un monitor) poco tiene que ver con el hecho en sí de soldar; la observación que el operador haría de la tarea sería sobre un cúmulo de imágenes de síntesis que resultan del procesamiento de miles de datos que un humano nunca podría realizar sincrónicamente a la ejecución de su tarea. Se trata de una interfaz ergonómica que permite la interacción entre la experiencia del sujeto y la consistencia exacta de un sistema capaz de procesar miles de datos registrados que permiten la construcción de representaciones que incluso desafían las capacidades biológicas propias del cuerpo físico, algo que al mismo tiempo solo es posible gracias a la plasticidad imaginaria que habilita la proyección corporal en ese real virtual. Por ejemplo, el modelado en imágenes de la situación de soldadura que aparece en la pantalla del operario no incluye el típico destello de luz producto del arco de la soldadura, fenómeno que, según los autores, conlleva grandes gastos en protección para los ojos, medidas de protección que siempre tienden a encarecer y entorpecer la tarea del solda-

dor. Así, los autores plantean: *“The process is complex with many parameter to account for and the operator requires computer assistance, but the computer control requires human judgement”* (pp. 229).

Creemos que es factible realizar diversos análisis mucho más complejos sobre los ejemplos atrás mencionados, pero a los fines de este trabajo nos interesa resaltar la necesidad epistémica y conceptual de pensar el cuerpo como un constructo complejo. Vemos muy diversos modos en que las tecnologías digitales permiten la realización de actos corporales sin que el cuerpo físico los efectúe, pero son actos propiamente corporales en la medida en que el cuerpo humano está implicado, considerando que el sujeto es *un cuerpo* en los tres registros de la experiencia humana que propone Lacan: lo real, lo simbólico y lo imaginario. No se trata de que el fenómeno digital haya propiciado esta disociación entre los registros corporales (aunque son pensables efectos clínicos en referencia a esta disociación y en relación con la potencialidad de lo digital), sino que la separación se vuelve más nítida, separación que es topológica²⁴, pues los registros operan siempre unidos de un modo u otro, y, en definitiva, lo que introducen los automatismos digitales son novedosas articulaciones entre los tres registros de la corporalidad.

Conclusiones

Como primera puntuación final, insistimos en la necesidad de discutir con los supuestos epistemológicos subyacentes a la tradición occidental dominante que considera lo corporal reducido a

²⁴ Lacan introduce los nudos borromeos para representar topológicamente esta imbricación sin intersección entre registros.

una instancia puramente biológica. El fenómeno de lo digital implica un cambio cultural profundo en la humanidad, una redefinición antropológica del acto de trabajo y una redefinición ontológica y epistemológica de lo real del trabajo, así como profundas transformaciones en la división del trabajo social a escala local y global, entre muchas otras dimensiones de lo social que exceden al análisis de esta ponencia. Creemos que queda en evidencia la necesidad de adoptar una concepción compleja de lo corporal que permita abordar los fenómenos relacionados a la automatización digital con la profundidad y riqueza que los mismos demandan dado el profundo impacto que tienen en todo ámbito de la sociedad, entre ellos el vínculo del ser humano con su propio cuerpo y los actos de trabajo.

Además, consideramos necesario profundizar la reflexión en torno al lugar que ocupan los artefactos tecnológicos en las ciencias sociales, la mayoría de las veces considerados desde distintos reduccionismos como esencialismos y determinismos sociales y/o tecnológicos (Aibar, 1996). El ser humano se vincula con lo real del mundo, la mayoría de las veces, mediando tecnologías artificiales, es decir, mediante artificios contruidos en su base por medios lingüísticos, y creemos que el abordaje reduccionista, tanto del cuerpo como del lugar que ocupan las tecnologías en la sociedad, resulta insuficiente e impertinente respecto a la centralidad que tienen en las formas de organización social, en los procesos de construcción identitarios, en las dinámicas de poder y de saber, en la distribución del trabajo, en lo cotidiano y en el sentido común, en las formas posibles que está adoptando y puede adoptar el capitalismo, entre una infinidad de recortes posibles de lo social. Entre todo lo anterior, la tecnología digital evidencia novedosos vínculos del humano con lo real del mundo, y en particular, en el modo en que el cuerpo se vincula con el acto

de trabajo. Dijimos cuerpo, lo cual connota la unidad, unidad que a su vez se diversifica en tres cuerpos que actúan de manera unificada, pero que mantienen su naturaleza operatoria diferenciada, y es por esta naturaleza diferenciada que el acto ha podido *descorporalizarse* en la medida en que lo real del cuerpo ha podido ser ocupado por lo *real* del lenguaje consistente de lo digital.

Bibliografía

- Aibar, E. (1996) La vida social de las máquinas: orígenes, desarrollo y perspectivas actuales en la sociología de la tecnología. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* N° 76 pp. 141-170.
- Al-Rubaey, R. F. (2014). Robotic Surgery and Tele-Surgery: A Review Article. *Medical Journal of Babylon*. Vol. 11, N° 3. Babylon General Directory of Health, Hilla Teaching General Hospital, Hilla, Iraq.
- Clot, Y. (2009). *¿El trabajo sin seres humanos?* Modus Laborandi.
- Dejours, C. (1998). *El Factor Humano*. PIETTE CONICET.
- Fernández Méndez, M. y San Emeterio, C. (2015). Tecnología, Cuerpo y Acto de Trabajo. Ejercicio Prospectivo. *Actas 12º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires, agosto.
- (2016). Reflexiones sobre el impacto de la tecnología digital en el trabajo y el saber técnico. *Actas Simposio Trabajo, Actividad y Subjetividad*, Córdoba, septiembre.
- Khassanov, Y., Imanberdiyev, N. y Varol, H. A. (2014). Using MVN BIOMECH for the Tele-operation of a Mobile Robot Manipulator. *Advance Robotics and Mechatronics Systems Labo-*

- ratory. Department of Robotics and Mechatronics. Nazarbayev University. Asatana, Kazakhstan.
- Lacan, J. (1992). *El reverso del psicoanálisis*. Editorial Paidós.
- Le Bretón, D. (1990). *Antropología del cuerpo y modernidad*. Ediciones Nueva Visión.
- Le Breton, D. (2002). *La sociología del cuerpo*. Nueva Visión.
- Lombardi, G. (2008). *Clínica y Lógica de la Autorreferencia: Cantor, Gödel, Turing*. Letra Viva.
- Parente, D. (2010). *Del órgano al artefacto. Acerca de la dimensión biocultural de la técnica*. Editorial de la Universidad Nacional de La Plata.
- Quéau, P. (1995). *Lo Virtual. Virtudes y Vértigos*. Ediciones Paidós.
- Raytheon Company (2009). Technology Today. *Raytheon's Culture of Innovation*. ISSUE 1.
- San Emeterio, C. (2013). Automatismos corporales y automatismos tecnológicos en el marco del debate por el futuro del trabajo humano. *Actas 11º Congreso Nacional de Estudios del trabajo*. Organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. Buenos Aires. Agosto.
- Shacklock, A. P., Jong Lin, W., Luo, H. & Huang, S. (2002). *Automatic GTAW System Control and Teleoperation*. Gintic Intitute of Manufacturing Technology, 71 Nanyang Drive, Singapore. Compilado en XiaoQi, C., Rajagopalan, D. y Aik, M. F. (2002) *Advanced Automation Techniques in Adaptive Material Processing*. World Scientific Publishing Co. Pte. Ltd., Singapur.
- Shokur, S., Gallo, S., Moiola, R. N., Donati, A. R. C., Morya, E., Bleuler, H. & Nicoletis, M. A. L. (2016). Assimilation of Virtual Legs and Perception of Floor Texture by Complete Para-

- plegic Patients Receiving Artificial Tactile Feedback. *Scientific Reports* 6, Article number: 32293.doi:10.1038/srep32293.
- Valderrama, A. (2004). Teoría y Crítica de la Construcción Social de la Tecnología. *Revista Colombiana de Sociología*. N° 23, pp. 217-233.
- XiaoQi, C., Rajagopalan, D. y Aik, M. F. (2002). *Advanced Automation Techniques in Adaptive Material Processing*. World Scientific Publishing Co. Pte. Ltd.

Apéndice

Tabla
confeccionada por
Mariano Fernández
Méndez

Tipo de Automatismo	Causación	Lógica interna	Relación con la extralingüístico	Modo de transformación de Lo Real
CORPORAL	La energética es la corporalidad gozante en la ejecución del saber que produce actos y al sujeto, saber y sujeto no son entidades diferenciadas.	Es lógicamente inconsistente, lo que permite la flexibilidad operacional y situacional.	Desde la mediación imaginaria con el cuerpo orgánico y la REALIDAD EXTERNA que es isomorfa al cuerpo imaginario. No posible por la lógica inconsistente.	Posible en la ARTICULACIÓN IMAGINARIA SIMBÓLICA.
MAQUINAL	1) Intencionalidad humana de la activación 2) Soporte energético extrahumano	Es lógicamente consistente pero incompleto; no soporta contradicción.	Lo extralingüístico es otro componente lingüístico en tanto es un Real construido.	Dos tiempos: 1) El dominio de Lo Real para la construcción de la máquina. 2) El uso de la máquina en la transformación de Lo Real.
ACTO CORPORAL DISEÑADO	Contradicción entre la causalidad subjetiva del automatismo corporal y el ACTIVADOR EXTERNO que incentiva el despliegue del automatismo corporal.	Contradicción entre la consistencia del automatismo diseñado y la inconsistencia del automatismo corporal.	Confrontación con Lo Real en tanto automatismo corporal. Confrontación con Lo Real del automatismo corporal que resiste al diseño.	Modo indirecto, mediado por automatismos maquinales y corporales.
ORGANIZACIONAL	1) INTERNA: El sistema preencial en el intento de unificar los automatismos precedentes. 2) EXTERNA: Activados por automatismos de mercado para articularse a dicho mercado que está formalizado matemáticamente por el patrón óptico.	Los automatismos corporales son imposibles de sistematizar por la inconsistencia del campo del lenguaje. El automatismo organizacional aspira a la consistencia y repetición idéntica lógicamente imposible de alcanzar.	Lo extralingüístico es el conjunto de los automatismos precedentes que busca coordinar conluciendo sus diferentes lógicas.	Las relativas consistencias internas producen cambio en Lo Real indirectamente mediante el conjunto de los automatismos.
DIGITAL	Programación y activación del automatismo, pero puede autoactivarse, aprender y reconfigurarse.	Es lógicamente consistente, incompleto, tautológico, clausurado, autoconferente. No se basa en ningún Real salvo el Real virtual contenido en el mismo automatismo.	Lo extralingüístico son los automatismos anteriores, no Lo Real. Pero posibilita una realidad virtual autoconferente en el automatismo que es transportable a Lo Real por el dominio robótico.	Se reduce al mínimo la necesidad de actos corporales por la posibilidad de una realidad virtual cambiante y flexible capaz de incidir en Lo Real sincrónica o asincrónicamente.

CAPÍTULO 3

Los mecanismos y procesos de metacognición del sistema gerencial de las organizaciones y su relación con los procesos de aprendizaje organizacional²⁵

Introducción

En la actualidad, la administración de las organizaciones se desenvuelve en un contexto que se caracteriza por el cambio permanente de los escenarios donde ellas intervienen. Esto es producto de causas diversas tales como la innovación tecnológica permanente que produce el surgimiento de nuevos productos y sectores industriales, modificando a su vez de manera decisiva los procesos productivos de los sectores industriales consolidados y más tradicionales, la apertura de los mercados como resultado del proceso de globalización, los profundos cambios que se registran en la economía mundial tales como la emergencia de nuevos bloques económicos, la inserción de los otrora países comunistas en la economía de mercado a nivel mundial, el aumento del comercio internacional, entre otros factores (Thurow 1996, Castells 2001). Esta realidad ha provocado que las temáticas concernientes a la adaptabilidad, flexibilidad y plasticidad de las organizaciones hayan devenido centrales en las investigaciones

²⁵La versión original de esta sección fue publicada como artículo en la Revista *Gestión y Estrategia* de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) sede Azcapotzalco. Distrito Federal de México. Enero-junio 2004. ISSN 0188-8234. Reproducido con autorización de la revista.

de teoría organizacional, debido a la necesidad de producir conocimientos referentes a las maneras por las cuales las organizaciones pueden adaptarse de manera activa y permanente en este entorno cambiante para encontrar cuáles son las capacidades necesarias para poder subsistir o crecer en dicho ambiente.

Debido a lo anterior, es que ha cobrado vigencia un nuevo paradigma en consolidación y crecimiento progresivo cual es el del Aprendizaje Organizacional (Argyris y Schön, 1974, Argyris, 1999, 2000, Senge, 1997, Swieringa y Wierdsma, 1995, Yeung, Ulrich, Nason, Von Glinow, 1999, Nonaka y Takeuchi, 1999; entre otros). Estos autores presentan concurrencias conceptuales importantes desde el núcleo común del aprendizaje planteado desde una perspectiva organizacional, aunque con algunos matices distintivos cada uno de ellos. Por ejemplo, Peter Senge (1997) acentúa la importancia del pensamiento sistémico como la quinta disciplina de la organización inteligente, Nonaka y Takeuchi (1999) focalizan su atención en los mecanismos de creación de conocimiento organizacional (cabe aclarar que ellos no se inscriben dentro del paradigma del aprendizaje organizacional, aunque son referencia ineludible en la literatura de esta temática) y Argyris (1999) remarca la importancia de los hábitos defensivos que limitan el aprendizaje.

Dicho concepto de aprendizaje no es una noción surgida de la teoría de la administración o de la teoría de la organización, sino que es un concepto emergente del campo de la psicología de los procesos cognitivos individuales en concurrencia con el interés de las disciplinas pedagógicas en comprender y actuar sobre dichos procesos (Piaget, 1985, De Vega, 1984, González, 1996, Norman, 1987). El concepto innovador que supone pensar procesos de aprendizaje en un sentido colectivo, en los cuales el aprendizaje individual interactúa o es complementario con el aprendizaje

grupal y organizacional, permitió introducir este nuevo paradigma en la teoría organizacional tomando el concepto de Thomas Kuhn (1959): pensar a la organización como un espacio de aprendizaje individual, pero extendiendo el concepto a la organización, donde como colectivo social, desarrolla funciones cognitivas y dentro de las mismas las funciones de aprendizaje (Senge, 1997, Argyris, 1999, Yeung, Ulrich, Nason y Von Glinow, 1999). En este sentido, la organización se constituye conceptualmente en una organización cognitiva que permite construir el concepto de “aprendizaje organizacional”. Si ha demostrado fertilidad en un sentido epistemológico esta aplicación del concepto de aprendizaje a los fenómenos organizacionales, consideramos lícito pensar o focalizar en uno de estos procesos fundamentales en todo aprendizaje: los procesos metacognitivos. En psicología cognitiva existen múltiples definiciones de metacognición, desde los trabajos pioneros de John Flavell (González, 1996), pero en general coinciden en que la metacognición es el conocimiento que una persona tiene acerca de sus propios procesos cognoscitivos y el control que es capaz de ejercer sobre ellos. Es decir, las habilidades o competencias que una persona posee para evaluar, controlar, organizar, monitorear y modificar sus propios procesos cognitivos en relación con sus resultados (González, 1996). Es por ello por lo que esta noción ha sido aplicada de manera recurrente en la psicología del aprendizaje, ya que sería una de las maneras de pensar el “aprender a aprender”, en el sentido del poder tener por parte de los sujetos, un mayor control sistemático de los propios procesos de aprendizaje a partir de las competencias metacognitivas, puesto que les permitiría evaluar el cómo se está aprendiendo y las dificultades que puede tener ese proceso. Podríamos pensar que si en la organización existen procesos cognitivos y procesos de aprendizaje entonces al concepto de

metacognición en el nivel organizacional no solo es correcto proponerlo como hipótesis, sino que incluso se podría sostener que sería un componente importante dentro de los complejos procesos de aprendizaje organizacional.

Debido a lo anterior proponemos la definición de metacognición en el sentido del aprendizaje organizacional, como los mecanismos y procesos cognitivos de la organización que le permiten a la misma, reconocer, monitorear, evaluar, redefinir, organizar y transformar sus procesos cognitivos permitiendo generar procesos de aprendizaje organizacional. En este sentido, al tener el subsistema (o sistema) gerencial de las organizaciones un rol preponderante en todos los procesos organizacionales por ser el regulador de estos (Mintzberg, 1991, Schlemenson, 1998, Drucker, 1994, pp. 40), los procesos metacognitivos del sistema gerencial desempeñarán un papel determinante en los procesos de aprendizaje organizacional. En esta línea, esta sección pretende introducirnos en la problemática de la metacognición del sistema gerencial de las organizaciones, lo cual es abordar una de las problemáticas centrales mediante las cuales las organizaciones generan complejos procesos de aprendizaje organizacional, partiendo de una interrogación explícita o tácita acerca de sus propias competencias cognitivas.

Estos procesos metacognitivos consideramos que son centrales en el marco de los procesos de aprendizaje organizacional y les permitiría a las organizaciones la posibilidad de poseer capacidades de aprendizaje permanentes. El no poseer mecanismos metacognitivos que les permitan a las organizaciones cuestionar el saber que ellas poseen y el cómo lo utilizan para desarrollar sus procesos de aprendizaje, les dificultaría generar procesos de aprendizaje organizacional regulados por la propia organización de manera consciente, explícita y planificada.

La organización y sus procesos cognitivos

Como decíamos en la Introducción de esta sección, la inserción del concepto de aprendizaje para pensar procesos organizacionales introdujo la noción de que en la organización no solo existen procesos cognitivos de los miembros que la integran, sino que existen complejos procesos cognitivos superpuestos de manera problemática entre individuos, grupos y la organización en su conjunto. Las organizaciones como agrupamientos humanos son sistemas sociales complejos que están determinadas por sus fines. Peter Drucker al respecto dice (1994, pp. 46):

Una organización es un grupo humano, compuesto de especialistas que trabajan juntos en una tarea común. A diferencia de “sociedad”, “comunidad” o “familia” —los agregados sociales tradicionales— una organización está diseñada a propósito y no se basa ni en la naturaleza psicológica del hombre ni en su necesidad biológica.

Agrega más adelante (1994, pp. 49):

Las organizaciones son instituciones con un propósito especial; son eficaces porque se concentran en un cometido.

En este sentido, pueden pensarse como sistemas organizados artificialmente desde tecnologías administrativas que les permitan cumplir dichos fines, siendo un ejemplo ilustrativo el lugar que ocupa la llamada tecnoestructura según Mintzberg en el armado de los procesos de trabajo de una organización (Mintzberg, 1993, pp. 56), diseñando sistemas para que la organización se mantenga dentro de determinados límites y utilizando una variada gama de mecanismos para coordinar las diferentes operaciones de los miembros integrantes (Mintzberg, 1993), donde

estas “tecnologías” permiten regular la conducta humana, y en consecuencia poseen un componente explícito y sistemático en su formulación.

En ese sentido, toda organización presupone procesos estables que pueden considerarse como sistemas de conocimiento, por cuanto estos procesos tienen como finalidad producir determinados resultados a partir del procesamiento de información con recursos que no solo se encuentran en las personas que integran la organización, sino en la organización misma. Es decir, la organización funciona como un sistema cognitivo construido de manera artificial y explícita (March y Simon, 1980:150, Schein, 2000:14, Drucker, 1994, pp. 46). La organización para funcionar como tal recibe insumos de conocimientos y los procesa, produciendo determinados resultados a través de un saber organizacional procesador. Este procesamiento cognitivo se produce con sistemas organizacionales estandarizados o normalizados de manera diferencial según el modelo estructural que posea la organización y según el área de esta (Mintzberg, 1993), siendo el núcleo de operaciones de la organización el área más cuidada en el sentido de su normalización predeterminándose de manera más estricta la conducta de sus operadores (Mintzberg, 1993, pp. 49). En relación con esto, podemos decir que la organización como sistema cognitivo trasciende a las operaciones cognitivas individuales que actúan según la normativización organizacional.

Lo anterior supone entonces, una compleja articulación entre el componente humano y el componente normalizado de la organización, ya que los procesos cognitivos individuales deben ajustarse a los procesos cognitivos organizacionales expresados en sus sistemas y procesos de trabajo. Existe una predeterminación respecto al repertorio de conductas necesarias que la organización ha diseñado para poder cumplir con determinados

fines, determinándose en relación con ellos la eficacia de las conductas de sus operadores. La cognición de los sujetos que operan en la organización debe acoplarse a la cognición organizacional para que esta cumpla con su cometido (Drucker, 1994, pp. 40).

Ahora bien, dentro de esta normalización de saberes y acoples de personas, grupos y organizaciones, tenemos un subsistema que opera trabajando sobre los demás subsistemas y cumpliendo la función determinante de hacerlos productivos. Esto hace que pueda hablarse de un saber o conocimiento propiamente del subsistema gerencial que es lo que propone Peter Drucker en *La sociedad poscapitalista* (1994, pp. 40), acerca del saber gerencial como un saber que se aplica sobre los otros saberes y que él denominó la revolución de la gestión. Podríamos entonces establecer una jerarquía entre los diferentes saberes que operan en la organización, y si el saber gerencial tiene la función de hacer trabajar a los otros saberes que se encuentran presentes en la organización, no cabe duda de que es un saber de características superiores en un sentido organizacional de acuerdo a su importancia relativa respecto a los otros saberes presentes en la organización, ya que los mismos solo serán utilizables de acuerdo a la competencia o falta de ella del saber gerencial para hacerlos productivos.

Este saber gerencial determina la productividad de los otros saberes (saber aplicado al saber siguiendo a Drucker, 1994, pp. 40); y de acuerdo con cómo estas funciones sean desarrolladas por las personas que forman el sistema gerencial, los otros conocimientos presentes en la organización serán productivos o improductivos. En ese sentido, los saberes que posee el sistema gerencial actuarán como una matriz transformadora de los otros saberes, entendiendo a esta como un saber estructurado que

recibe insumos de información y conocimientos parciales y los transforma en procesos organizacionales. Respecto a dicha función, refiere Mintzberg (1993, pp. 50):

El ápice estratégico se ocupa de que la organización cumpla, efectivamente, con su misión y de que satisfaga los intereses de las personas que controlan o tienen algún poder sobre la organización.

A esta matriz transformadora, como proponemos conceptualizar al saber gerencial, consideramos que es posible plantearla como una estructura que posee las propiedades de un lenguaje en referencia a su estructura simbólica. Este saber, en cuanto estructura simbólica, es pensable como un nivel “paradigmático” determinante del nivel “sintagmático” de las operaciones concretas en el plano del discurso en los diferentes niveles organizacionales (Benveniste, 1973, pp. 24) al modo de una gramática de producción tomando el término de la teoría de la discursividad social que propone el semiólogo Eliseo Verón (1998, pp. 21). Esto implica conceptualizar el cómo el saber que opera en el sistema gerencial de las organizaciones prescribe a los demás saberes, estableciendo una jerarquía y límites de operación para los otros subsistemas organizacionales (Schlemenson, 1998, Mintzberg, 1993.) En esta determinación de los flujos organizacionales que ejerce el saber gerencial a través del sistema que lo conforma, se establece una compleja relación entre los sujetos miembros de la organización y los aspectos estructurales en los cuales las personas y grupos se insertan, y donde a su vez generan, regeneran, cuestionan y modifican a la organización participando de sus procesos de aprendizaje organizacional.

La flexibilidad del saber gerencial

Hacíamos mención del rol preponderante del sistema gerencial en la regulación de los procesos organizacionales, ya que, entre otras funciones, es el encargado de coordinar y controlar la división del trabajo generada por la manera de estructurar la organización (Mintzberg, 1993). Hay consenso que el saber que moviliza el sistema gerencial es el menos formalizado de la organización e incluso el menos visible y comprensible. Mintzberg dice (1993, pp. 52)

Es generalmente el ápice estratégico quien tiene la perspectiva más amplia de la organización (que acaba siendo la perspectiva más abstracta). El trabajo en este nivel suele caracterizarse por un mínimo de repetición y de normalización, por una libertad de acción considerable y por unos ciclos de toma de decisiones relativamente largos, siendo la adaptación mutua el mecanismo de coordinación predilecto entre los directivos de este.

Estas características le dan al sistema gerencial la plasticidad necesaria para poder modificar e interrogar el saber que está operando en la organización, sus modalidades de operación y poder efectuar los ajustes necesarios respecto al medio exterior, las que determinan, a su vez, que esta escasa normalización haría que, en cierta medida, la frontera entre el saber gerencial de la organización y el saber de las personas que integran dicho sistema gerencial sea más difusa y, en gran medida, se confundan. El saber gerencial y las competencias de las personas que lo ocupan deberían entonces estar focalizadas en los recursos que disponen para enfrentar situaciones inesperadas o anómalas, o sobre las cuales existe gran incertidumbre, como el futuro y el medio externo a la organización. Estas contingencias que debe enfrentar el sistema gerencial no pueden preverse y, por conse-

cuencia, no pueden normalizarse y en gran medida la capacidad de generar respuestas estará dada en las características de las personas que forman dicho sistema.

Esta dificultad de formalización o normalización del saber gerencial, que citábamos, no la consideramos una debilidad del saber gerencial, sino una fortaleza necesaria, ya que, precisamente, por estas características del saber gerencial y del sistema gerencial concreto que lo operativiza es que posee la propiedad de ser plástico, adaptativo y flexible para adecuarse a las condiciones cambiantes a las que debe enfrentarse. No nos cabe duda de que, a medida que se asciende en los niveles organizacionales, este saber gerencial se hace más inasible e invaluable, siendo entonces que, para poder procesar un entorno cambiante, los recursos cognitivos flexibles del sistema gerencial le deberían permitir generar mecanismos adaptativos exitosos e innovadores que un saber rígido y excesivamente formalizado le impedirían realizar.

Es necesario acotar que, dentro del sistema gerencial, existen componentes más formalizables que han tenido un importante desarrollo en los últimos tiempos y se han visto cristalizados en complejos métodos de análisis y de sistemas de información e indicadores de control (por ejemplo, Kaplan y Norton, 2000). De todos modos, ha crecido la idea de la existencia de una serie de activos intangibles que no son fácilmente imitables y que no son adquiribles en el mercado de factores de producción, pensado esto desde una mirada microeconómica clásica. Las organizaciones poseen un saber hacer o capital intelectual producto de sus procesos de aprendizaje (Montesinos y Martínez V., 2001, pp. 53), que las distingue a unas de otras al margen de lo estrictamente visible, de lo manifiesto e incluso, de lo manifestado por los integrantes de la misma organización, presentándose como

ineludible la necesidad de profundizar el conocimiento de las estructuras no visibles de dicho saber que procesa saberes, porque precisamente las organizaciones no se agotan en los discursos organizacionales explícitos ni en las tecnologías administrativas. Dentro de dichos procesos menos visibles, pero necesarios para los procesos de aprendizaje organizacional, están los procesos metacognitivos del sistema gerencial, tales como procesos reguladores de vital importancia, según postulamos, de las operaciones de aprendizaje de la organización.

Los procesos metacognitivos de la organización y su incidencia en los procesos de aprendizaje organizacional

Como hemos visto, consideramos a la metacognición como un proceso central dentro de los procesos de aprendizaje organizacional, en el cual el subsistema gerencial de las organizaciones tiene un papel determinante debido a su rol regulador. Si definimos a los mecanismos y procesos metacognitivos como las capacidades o competencias cognitivas para evaluar, controlar, organizar, monitorear y modificar los propios procesos cognitivos en relación con sus resultados, en las organizaciones dicha metacognición adoptará mecanismos particulares, ya que no serán los procesos metacognitivos individuales los considerados exclusivamente, sino los propios procesos metacognitivos organizacionales. Por ejemplo, si la organización posee un repertorio de conocimientos organizados para adaptarse a su medio ambiente, una modificación de este debería generar procesos de aprendizaje organizacional. Para ello será necesario interrogar dichas capacidades cognitivas adaptativas que posee la organización, teniendo un rol preponderante el sistema gerencial de la misma en la

regeneración y modificación de los recursos cognitivos de la organización para adaptarse de manera exitosa a ese ambiente cambiante. Para poder realizar dichos procesos, el subsistema gerencial debería realizar la metacognición de los procesos cognitivos de aprendizaje de la organización, e incluso de su propio saber como administrador y regulador de los procesos cognitivos organizacionales. Postulamos que, sin competencias metacognitivas, el saber gerencial sería incapaz de autointerrogarse y, por consecuencia, automodificarse, y si el saber gerencial pierde sus posibilidades de transformarse, la organización entera perderá la posibilidad de generar procesos de aprendizaje organizacional que le permita no solo sobrevivir, sino incluso crecer o desarrollarse.

Consideramos que las competencias metacognitivas del sistema gerencial y en consecuencia de la organización entera pueden pensarse como capacidades estratégicas centrales en toda organización debido a su importancia en sus procesos de aprendizaje. Pese a la relevancia que le atribuimos a este concepto en la conceptualización de los procesos de aprendizaje organizacional, vemos que no ha tenido el desarrollo que merecería para intentar comprender un aspecto importante de los modos de regulación del aprendizaje organizacional. Proponemos a la competencia metacognitiva del sistema gerencial como una competencia estratégica que posibilita al sistema gerencial de las organizaciones interrogarse acerca de la eficacia de sus recursos de conocimiento disponibles.

Pensamos que el concepto de metacognición se puede aplicar en la teoría organizacional desde dos perspectivas. Desde la primera, extendiendo y reconceptualizando a este concepto generado en el campo de la psicología del aprendizaje, para adaptarlo a la teoría del aprendizaje organizacional, por ejemplo,

enriqueciendo el concepto de aprendizaje doble que proponen Argyris y Schön (1974) o el aprendizaje en doble ciclo y el aprendizaje en triple ciclo según lo proponen Swieringa y Wierdsma (1997). Las organizaciones como sistemas cognitivos disponen siempre, con mayor o menor eficacia y con mayor o menor conciencia de ello, de mecanismos de evaluación y monitoreo que les permiten regular sus procesos cognitivos y entre ellos, sus procesos de aprendizaje organizacional. Desde otra perspectiva, el concepto de metacognición puede plantearse como una puesta en suspenso del conjunto de saberes que actúan en la organización, incluso el saber gerencial que hace productivos a los demás saberes (Drucker, 1994). Es decir, si el saber del sistema gerencial se postula como una gramática generadora y ordenadora de los demás saberes tomando las nociones de la gramática generativa de Chomsky (1984), o el concepto de gramática de producción según Verón (1998), dicho saber estará constituido por el conjunto de reglas de transformación que permitirían que los demás saberes organizacionales en un nivel sintagmático sean operativos, y el nivel metacognitivo de dicho saber se puede conceptualizar como las posibilidades de cuestionamiento o puesta en suspenso de dicha gramática generadora. Ello implicaría entonces no solo pensar la metacognición como componente del aprendizaje de los saberes organizacionales, sino pensar de manera central el cómo este saber que hace productivos a los demás saberes puede monitorearse y autotransformarse. En ese sentido, implica no pensar al saber gerencial como atemporal y ahistórico, sino el intentar abordar cómo son sus procesos de autotransformación e incorporación de nuevos saberes y conceptos en su interacción dinámica con el medio en el cual actúa en relación con otras organizaciones, pero focalizando en este caso, en sus propios procesos de asimilación y acomodación que le permitirían regenerar sus saberes y proce-

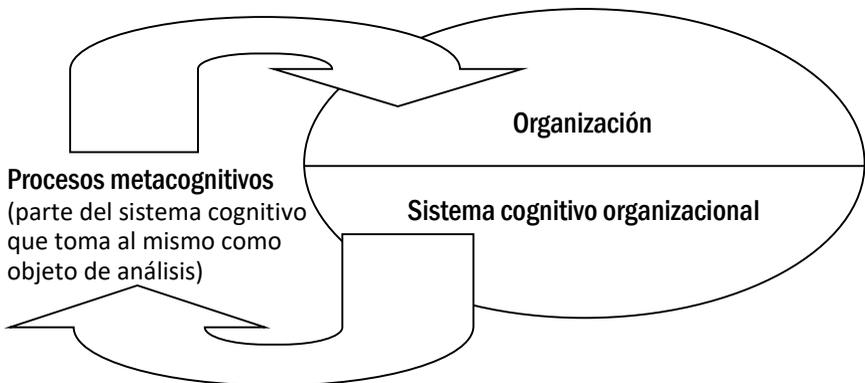
tos cognitivos tomando en el plano organizacional las nociones aportadas por la psicología cognitiva de Jean Piaget (1985).

Si anteriormente postulamos que el sistema gerencial es el que más resiste a la formalización de su saber y en ello reside su posibilidad de ser un conocimiento plástico, elástico o flexible, ello traería como consecuencia que vamos a encontrar una progresiva indiferenciación entre el sistema gerencial y las personas de los gerentes que lo forman en el sentido del cómo ese saber actúa en la organización, en contraposición al saber normalizado en el núcleo de operaciones como lo refiere Mintzberg (1993) donde dicho saber es estructurado por la tecnoestructura. De este modo, se conjuga un problema organizacional con un problema de la psicología individual del aprendizaje, y esto trae como consecuencia que los mecanismos de aprendizaje de la organización se van a superponer con los mecanismos de aprendizaje de los gerentes que integran el sistema, produciendo una indiferenciación y superposición entre procesos psicológicos individuales, grupales y organizacionales, con sus importantes implicancias prácticas y teóricas para conceptualizar los procesos de aprendizaje organizacional.

Proponemos que los procesos metacognitivos pueden pensarse como pulsaciones, tomando la metáfora del funcionamiento del corazón humano, que determinarían momentos de apertura al proceso metacognitivo y momentos de clausura que le permitirían a la organización funcionar como si su sistema cognitivo fuera el adecuado de acuerdo con los objetivos que la organización se ha trazado. Dicho de otra manera, la organización es un sistema orientado a la acción para cumplir un cometido específico (Drucker, 1994:49), que no puede interrogarse de manera permanente acerca de si su saber es efectivo, pues perdería dicha capacidad en aras de un permanente proceso metacognitivo que

le impediría su funcionamiento cognitivo normal. Es decir, proponemos momentos lógicos donde el momento de la metacognición implica que la organización cuestiona los supuestos que subyacen a las acciones (Argyris y Schön, 1974), permitiendo una apertura a la transformación. Pero en otro momento lógico, la organización debe actuar “como si” dispusiera de información o “como si” tuviera certeza de las acciones que toma. Ante ello, este fenómeno de apertura y clausura a la metacognición permitiría a las organizaciones funcionar dentro del marco de incertidumbre propio de toda realidad contingente, generando mediante los procesos metacognitivos, momentos de apertura, es decir, momentos “lógicos” en los cuales dicho saber pierde su certeza y es puesto en cuestión. Una carencia de procesos metacognitivos inhibiría a las organizaciones de generar procesos de aprendizaje organizacional, ya que una clausura de dichos procesos haría funcionar a la organización desde una certeza autoafirmada, generándose un círculo vicioso de ausencia de metacognición que inhibiría sus procesos de aprendizaje.

Esquema del proceso metacognitivo



Diseño metodológico de la investigación empírica

Pensamos haber situado la problemática teórica de la metacognición del sistema gerencial de las organizaciones dentro del conjunto de procesos cognitivos que las organizaciones desarrollan para generar procesos de aprendizaje organizacional. Este marco conceptual ha generado un plan de investigación en el Instituto de Administración de Empresas (INADE) de la Universidad Nacional de Córdoba de la República Argentina para intentar registrar en el campo de lo empírico a los procesos metacognitivos de las organizaciones, sus características diferenciales y el grado de manejo explícito de dichos procesos por parte del sistema gerencial de las organizaciones estudiadas. Esta investigación constituye una primera fase de un programa más amplio en desarrollo, que tuvo como objetivos identificar, caracterizar, describir y analizar dichos procesos metacognitivos en su incidencia en los procesos de aprendizaje organizacional. El equipo fue dirigido por el autor de este libro y estuvo conformado además por Carolina Orchansky, María Casas, Fernanda Tusi, Alfredo Mondino y Martín Stassi.

La investigación tuvo características exploratorias tendientes a conocer las variables y dimensiones en las que es posible ubicar y conceptualizar en el plano de lo empírico a los procesos metacognitivos dentro del marco de los procesos de aprendizaje organizacional. Dentro de la descripción metodológica cabe acotar en primer lugar que la investigación empírica se realizó durante el año 2002 sobre una muestra de trece empresas con fines de lucro (se optó por no considerar en esta investigación a organizaciones públicas y del llamado tercer sector por razones de acotamiento del tamaño de la muestra). Al ser un estudio exploratorio, se decidió que el criterio de construcción de muestra fuera el de buscar la

máxima variabilidad en el sentido del sigma de la población o universo de organizaciones con fines de lucro de la ciudad de Córdoba, República Argentina. Esto a los fines de garantizar dentro de un muestreo intencional, una dispersión de tipos diferentes de organizaciones en el espacio muestral tomando como criterios de dispersión, el tamaño, la complejidad estructural y el nivel de tecnología utilizada. Se aplicó como herramienta de recolección de datos la entrevista abierta, lo cual implicó que no existió un cuestionario previo a ser aplicado, sino que la entrevista fue guiada por los objetivos de la investigación. Para ello se construyó una guía de entrevista con los temas que debían tratarse en el transcurso de esta, pero permitiendo desplegarse de manera no estandarizada su desarrollo para aprovechar la fortaleza del instrumento, que permite mayor profundidad, registro de la variabilidad de los datos recogidos y la emergencia de datos no previstos. La técnica de entrevista fue aplicada en todos los casos a directivos superiores de las organizaciones estudiadas, siendo esta su descripción:

- 1) Director de Área Calidad de una compañía internacional de telefonía celular, sede argentina, 1.200 empleados.
- 2) Gerente de Planta de una corporación internacional de fabricación de autopartes de automóviles, 1.800 empleados.
- 3) Presidente de una empresa del rubro supermercadista nacional (con franquicia internacional), 500 empleados.
- 4) Director general de una sociedad anónima de servicios jurídicos, 60 empleados.
- 5) Socio Gerente de una empresa de construcción de máquinas especiales para fábricas, 25 empleados.
- 6) Socio Gerente de una empresa de servicios educativos y de capacitación (negocio propio y franquicias), 40 empleados.

- 7) Propietario de una empresa de venta y colocación de vidrios, 8 empleados.
- 8) Socio Gerente de una empresa de instrumentos de medición para fábricas, 40 empleados.
- 9) Socio Gerente de una empresa de logística internacional, 10 empleados.
- 10) Gerente de Sucursal Córdoba de una empresa cooperativa de seguros, 120 empleados a nivel nacional, 700 con la red de productores de seguros (independientes).
- 11) Socio Gerente de una empresa de lavadores industriales, 12 empleados.
- 12) Socio Gerente de una empresa de comercialización de maderas, 18 empleados.
- 13) Gerente de Asistencia Técnica Zonal de una industria química internacional, 180 empleados en el país.

Las entrevistas fueron grabadas y posteriormente transcritas, constituyendo un “corpus” de texto al que se le aplicó la técnica de análisis de contenido que permitió un ordenamiento de los datos recogidos y una categorización de estos a partir de su reducción a dimensiones comunes. Posteriormente, se le aplicaron herramientas de análisis de discurso, que implicó analizar sus condiciones de producción y un análisis teórico de los resultados tomando como marco principal de referencia para el análisis, los conceptos de metacognición y aprendizaje organizacional.

Principales resultados de la investigación

Teniendo como referencia los objetivos de investigación mencionados en el apartado anterior, podemos presentar como principales resultados de esta en primer lugar, a la discriminación de

cuatro categorías emergentes del análisis de contenido de los datos referentes a mecanismos y procesos metacognitivos presentes en las organizaciones. Estas fueron construidas en base a dos criterios:

- 1) Mecanismos que tienden a ubicar al saber gerencial como “objeto” de interrogación, es decir, que el sistema gerencial intenta captar o analizar a su saber o conocimientos en cuanto a la propia estructura de conocimiento que trabaja (Drucker, 1994) produciendo determinados resultados. Este proceso metacognitivo implica un proceso cognitivo que trabaja sobre las propias cogniciones del sistema gerencial, es decir, toma como objeto de análisis explícito al propio funcionamiento cognitivo de la organización y su sistema gerencial. Esto es pensable como un momento lógico en el sentido de que las competencias metacognitivas, necesariamente, forman parte de los recursos cognitivos generales de la organización que sostienen la propia observación de sus procesos de aprendizaje organizacional (ver esquema de los procesos metacognitivos). Esto nos lleva a que algunos elementos del saber gerencial pueden estar funcionando en una u otra dimensión alternativamente y la metacognición de este saber procesador posibilitará un análisis racional del mismo por parte del sistema gerencial de la organización. Además, en las organizaciones estudiadas encontramos mecanismos indirectos de metacognición que pretenden determinar la eficacia de este saber gerencial, pero desde lo que este saber produce como resultado, es decir, que más que poner como objeto de análisis al saber gerencial, se pone como objeto lo que este saber produce; es decir, cómo procesa a los otros saberes dicho saber, pero no tomando el saber gerencial desde su mecanismo o estructura de procesamiento, sino desde “la salida”, siendo

entonces en alguna medida este saber gerencial como una “caja negra” que se evalúa de manera indirecta.

- 2) En nuestra investigación, discriminamos una división secundaria a esta división principal que distingue si dichos mecanismos (directos e indirectos) son mecanismos formales y explícitos de la organización devenidos políticas organizacionales, o son, más bien, mecanismos informales o tácitos que operan de manera inconsciente sin mayor grado de análisis de estas (aunque tengan una relevancia fundamental en los procesos organizacionales). Ello ha devenido en cuatro categorías de metacognición principales:

MECANISMOS METACOGNITIVOS	DIRECTOS	INDIRECTOS
FORMALIZADOS	Tipo A Directos y formalizados	Tipo C Indirectos y formalizados
INFORMALES o TÁCITOS	Tipo B Directos y tácitos	Tipo D Indirectos y tácitos

Tipos de mecanismos y procesos metacognitivos

- a) Mecanismos y procesos metacognitivos que toman al propio saber y a los propios procesos cognitivos como objeto de manera directa y explícita en el plano de las políticas organizacionales. Principales mecanismos discriminados: procesos de consultoría externa donde las organizaciones ponen en consideración de otro (“vernos en un espejo”, cita un entrevistado) el conjunto de sus conocimientos y procesos, análisis y

formalización de procesos de calidad, análisis de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas (FODA) donde, en algunos casos, se refieren procesos de evaluación formal del saber, evaluación de perfil de puesto y conocimientos requeridos en referencia a los que posee el que lo ocupa y reuniones de equipos gerenciales sistemáticas donde se realiza el análisis de los saberes gerenciales.

- b) Mecanismos y procesos metacognitivos que toman al propio saber y procesos cognitivos como objeto de manera directa, de manera informal o tácita (no están formuladas como políticas explícitas de la organización). Principales mecanismos discriminados: observación asistemática de las formas de trabajo de otras organizaciones, chequeo comparativo y confrontativo de los saberes propios con saberes de colegas, cámaras empresarias, clientes y otros, a través del uso sistemático de la conversación, lectura de material teórico e informativa de diarios y revistas autoevaluando los saberes propios con los que emergen de la lectura, análisis FODA informales y asistemáticos, enunciación por parte de algunos entrevistados de inespecíficos mecanismos de “autocrítica”, participación en foros y ferias del rubro del negocio en que participa cada empresa.
- c) Mecanismos y procesos metacognitivos que toman los resultados indirectos del saber y los procesos cognitivos en función de sus resultados, de manera explícita y formalizada. Principales mecanismos detectados: encuestas de satisfacción al cliente, análisis FODA (basado en resultados), análisis financieros comparativos con datos del mercado, tableros de control, auditorías externas e internas de resultados, análisis de presupuestos y desviaciones.

- d) Mecanismos y procesos metacognitivos que toman los resultados indirectos de manera informal o tácita. Principales mecanismos detectados: chequeo informal de satisfacción de los clientes, evaluación asistemática de los resultados de empleados inferiores en la escala jerárquica, utilización de la conversación como mecanismo sistemático de evaluación de resultados y comparación con otras organizaciones, mecanismos de ensayo y error sin evaluación de los procesos cognitivos y los recursos de conocimiento involucrados.

A estos cuatro procesos o mecanismos metacognitivos discriminados se les puede agregar la existencia de mecanismos de clausura que operan obturando a estos procesos de metacognición (a modo de hábitos defensivos que limitan el aprendizaje como lo enuncia Argyris, 1999, pp. 77) generando procesos de cierre que dificultan los procesos metacognitivos y, en consecuencia, la regulación consciente de los procesos de aprendizaje organizacional. Por ejemplo, uno de los entrevistados refiere al conocimiento mercadotécnico como el determinante para el desempeño organizacional, siendo en realidad su área de competencia personal. Esta consideración de dicho conocimiento podría estar actuando como una barrera para la incorporación de otros saberes y conocimientos necesarios para el aprendizaje de la organización.

Agregado a lo anterior, analizamos el grado de identificación entre dicho sistema gerencial y los integrantes de este (problemática central en las organizaciones donde se confunde la propiedad y la gestión en la misma persona), intentando despejar los mecanismos de metacognición personal y los mecanismos de metacognición organizacional. La principal conclusión fue que, en las organizaciones pequeñas, el sistema gerencial y los procesos

metacognitivos se confunden en gran medida con los procesos personales e intelectuales de sus propietarios al no tener mecanismos gerenciales normalizados (por ejemplo, mediante mecanismos de normalización por habilidades tomando a Mintzberg, 1993, pp. 30). Esto funciona de manera opuesta en las organizaciones grandes y complejas (por ejemplo, la Corporación de Telefonía celular), donde existen políticas organizacionales explícitas, y los gerentes deben cumplirlas siendo determinantes en última instancia, los resultados que producen las personas que integran dichos sistemas gerenciales. Esto consideramos que constituye una potencial debilidad de las grandes organizaciones, por cuanto el espacio para desarrollar procesos de metacognición se ve reducido a sus resultados, impidiéndoles generar procesos de aprendizaje a largo plazo, siendo tal vez esta una de las limitaciones para el aprendizaje de las grandes empresas. Aunque cabe acotar que, en las grandes empresas con directivos profesionales, es más fácil producir cambios produciendo recambios de personas. Este punto precisamente es uno de los más débiles en las organizaciones en las cuales se confunde gestión y propiedad, como es el caso de muchas de las pequeñas y medianas empresas. Estas corren el riesgo de que, si disponen de mecanismos metacognitivos incorrectos o insuficientes que les posibiliten los procesos de aprendizaje organizacional, podría producirse la desaparición de la propia organización al no poder generar aprendizaje y al no poder ser reemplazados los miembros del sistema gerencial.

Análisis de los resultados de la investigación empírica

Dentro del marco de las categorías planteadas precedentemente, la investigación empírica nos permitió aproximarnos a la realidad de que, pese a ser una capacidad central para determinar procesos de aprendizaje organizacional, la mayoría de las empresas no poseen en general mecanismos formales o explícitos para autoevaluar su saber, utilizando principalmente mecanismos indirectos para evaluar el mismo, sin disponer de herramientas formales para evaluar cuál es el saber y los procesos cognitivos que operan para lograr dichos resultados.

Las excepciones lo constituyen algunos tipos de análisis de fortalezas y debilidades, algunos mecanismos desprendidos del planeamiento estratégico e indicadores “medibles”, algunos mecanismos que formalizan saberes (principalmente operativos) durante procesos de implantación de normas de calidad y la asistencia de consultoría externa como una visión externa de otro saber sobre el saber gerencial de la organización; aunque esos mecanismos son mixtos y en gran medida apuntan a identificar las consecuencias del saber y no el saber mismo tomado como objeto.

Pudimos, además, registrar y evaluar en las entrevistas que los mecanismos más fuertemente y frecuentemente utilizados están basados en procesos de análisis racionales e intuitivos de los gerentes, dueños y directores, que confiando en su saber, utilizan mecanismos cognitivos que no pueden formular de manera explícita y que en gran medida su adquisición ha sido producto de su experiencia, permitiéndoles generar procesos metacognitivos tácitos mediante los cuales de manera cotidiana, realizan una evaluación y monitoreo de su desempeño gerencial para validar o invalidar sus conocimientos y sus modos de conocer. Algunas de

las expresiones registradas son: “pulsar la realidad”, “estar informado de los cambios”, “poseo un fuerte sentido autocrítico”, “estoy atento a las novedades”, “siempre tengo algo que aprender de los otros”.

Pensamos que los procesos metacognitivos son fundamentales en el plano estratégico, para desarrollar procesos de aprendizaje organizacional que tengan posibilidad de ser exitosos. Si ello es así, consideramos que las organizaciones deberían poseer herramientas metacognitivas explícitas para evaluar sus procesos cognitivos, y dentro de ellas, mecanismos que les permitan analizar sus propias capacidades metacognitivas como una de las condiciones para generar procesos de aprendizaje organizacional. Si estos mecanismos metacognitivos, que como podemos registrar existen en todas las organizaciones estudiadas (con modalidades diferentes en cada caso) son los errados, entonces la organización será incapaz de generar procesos de metacognición adecuados para generar los procesos de aprendizaje organizacional.

Conclusiones

Esta aproximación a los resultados empíricos y al análisis global de los mismos, nos permite acercarnos a la realidad de las organizaciones y sus procesos de aprendizaje, centrándonos en uno de sus mecanismos fundamentales como lo es el proceso de metacognición. Las conclusiones centrales de la investigación, tanto en el plano teórico como el empírico, nos permiten reflexionar sobre la existencia de un espacio de vacancia respecto al concepto de metacognición y a su incidencia en los procesos de aprendizaje organizacional. En las organizaciones encontramos

en general ausencia de procesos metacognitivos expresamente formulados y operantes en las organizaciones, como medios de interrogar la capacidad y competencia real del saber que las organizaciones están utilizando en su operatoria. Creemos que el concepto posee fertilidad epistemológica y productividad teórica para mejorar nuestro conocimiento acerca del cómo aprenden las organizaciones, pero también tiene una consecuencia práctica respecto a la posibilidad de generar herramientas metacognitivas que permitan a las organizaciones tener mayores posibilidades de desarrollar políticas explícitas y reguladas respecto a sus procesos cognitivos, mejorando sus posibilidades de aprendizaje organizacional y por consecuencia sus posibilidades de autotransformación en este contexto que así lo demanda. En ese sentido, pensamos que el paradigma en desarrollo del aprendizaje organizacional es un paradigma fructífero que puede ir generando nuevos conceptos que enriquezcan la teoría organizacional. El concepto de metacognición apunta en ese sentido, y pensamos que debe formar parte de un programa de investigación sostenido en el tiempo. Esta sección pretende situar la problemática teórica y un primer paso en la investigación empírica, dentro de un plan de desarrollo teórico investigativo que permita consolidar y desarrollar el paradigma del aprendizaje organizacional.

Bibliografía

Abril, G. (1998), Análisis de semiótico del discurso, en Delgado, Juan Manuel y Gutiérrez, Juan (coordinadores), *Métodos y técnicas de investigación en ciencias sociales*, Editorial Síntesis S.A.

- Alonso, L. E. (1998), Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa, en Delgado, Juan Manuel y Gutiérrez, Juan (coordinadores), *Métodos y técnicas de investigación en ciencias sociales*, Editorial Síntesis S.A.
- Argyris, C. (1999), *Conocimiento para la acción*, Editorial Granica.
- (2000), Crear una organización que aprende, en Gestión del Conocimiento, *Harvard Business Review*, Ediciones Deusto.
- Argyris, C. y Schön, D. (1974), *Aprendizaje organizacional y teoría de la acción*, Wilmington, Addison Wesley.
- Benveniste, È. (1973), *Problemas de lingüística general*, Siglo XXI Editores.
- Castells, M. (2001), *La era de la información. Volumen 1: La sociedad red*, Siglo XXI Editores.
- Chomsky, N. (1984), *Reflexiones sobre el lenguaje*, Planeta-De Agostini.
- De Vega, M. (1984), *Introducción a la psicología cognitiva*, Alianza Editorial.
- Drucker, P. (1994), *La sociedad poscapitalista*, Editorial Sudamericana.
- Drucker, P. (2000), Llega una nueva organización a la empresa, en Gestión del Conocimiento, *Harvard Business Review*, Ediciones Deusto.
- González, F. (1996), Acerca de la metacognición, en *Paradigma*, Universidad Pedagógica Experimental del Salvador de Venezuela, junio.
- Kaplan, R. y Norton, D. (2000), *Cuadro de mando integral*, Gestión 2000.
- KUHN, T. (1959), *La estructura de las revoluciones científicas*, Fondo de Cultura Económica.

- Lozano, J., Peña-Marín, C. y Abril, G. (1993), *Análisis del discurso. Hacia una semiótica de la interacción textual*, Red Editorial Iberoamericana (REI).
- March, J. y Simon, H. (1980), *Teoría de la organización*, Editorial Ariel.
- Mintzberg, H. (1991), *Mintzberg y la dirección*, Ediciones Díaz de Santos.
- Mintzberg, H. (1993), *La estructuración de las organizaciones*, Ediciones Ariel.
- Mintzberg, H. y Quinn, J. B. (1998), *El proceso estratégico*, Prentice Hall.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B. y Lampel, J. (1999), *Safari a la estrategia*, Ediciones Granica.
- Montesinos, R. y Martínez V., G. (2001), Los recursos humanos como capital intelectual en el proceso de aprendizaje, en *Gestión y Estrategia*, N° 20, julio-diciembre, México, Uam-A.
- Navarro, P. y Díaz, C. (1998), Análisis de contenido, en Delgado, Juan Manuel y Gutiérrez, Juan (coordinadores), *Métodos y técnicas de investigación en ciencias sociales*, Editorial Síntesis.
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999), *La organización creadora de conocimiento*, Ediciones Oxford.
- Norman, D. (1987), *Perspectivas de las ciencias cognitivas*, Editorial Paidós.
- Pavón Morote, J. e Hidalgo Nuchera, A. (1999), *Gestión e innovación. Un enfoque estratégico*, Ediciones Pirámide.
- Pfeffer, J. (1992), *Organizaciones y teoría de las organizaciones*, Fondo de Cultura Económica.
- Piaget, J. (1985), *Psicología y epistemología*, Planeta-De Agostini.
- Schein, E. (2000), *Psicología de la Organización*, Prentice Hall.

- Schlemenson, A. (1998), *Análisis organizacional y empresa unipersonal*, Editorial Paidós.
- Senge, P. (1997), *La quinta disciplina*, Ediciones Granica.
- Svartein, L. y Etkin, J. (1989), *Identidad de las organizaciones- Invariación y cambio*, Editorial Paidós.
- Swieringa, J. y Wierdsma, A. (1995), *La organización que aprende*, Wilmington, Addison-Wesley Iberoamericana.
- Thurow, L. (1996), *La guerra del siglo XXI*, Vergara editor.
- Thurow, L. (1996), *El futuro del capitalismo*, Ediciones Ariel.
- Verón, E. (1998), *La semiosis social. Fragmentos de una teoría de la discursividad*, Gedisa Editorial.
- Yeung, A., Ulrich, D., Nason, S. y Von Glinow, M. A. (1999), *Las capacidades de aprendizaje de la organización*, Ediciones Oxford.

Aproximación a una propuesta de conceptualización del fenómeno organizacional y administrativo desde una perspectiva discursiva ²⁶

Introducción

Esta sección tiene el objetivo de proponer una manera diferente de concebir el objeto social organización, tanto en sus fundamentos conceptuales como en su funcionamiento operativo, pensado este como el dominio específico de lo administrativo en tanto disciplina.

Esta propuesta consiste en concebir al fenómeno organizacional desde una perspectiva dinámica, considerando la ejecución de procesos de saber, pensados estos como procesos discursivos que desde su materialidad significativa (en sentido lingüístico), producen a dicho fenómeno organizacional como organización discreta o espacio organizacional.

Estos procesos de saber nos permitirán articular, en un mismo movimiento conceptual, a la organización constituida por dicho proceso de saber y a las diferentes operaciones administrativas como operaciones de saber sobre diferentes saberes genéricos disponibles socialmente.

²⁶ Ponencia presentada en las XIII Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas realizadas en octubre del año 2007, organizadas por el Centro de Investigaciones en Epistemología de las Ciencias Económicas (CIECE), de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires.

Lo anterior supone proponer una concepción novedosa del fenómeno organizacional, al postularlo como un producto de las operaciones de saber administrativas, lo que invierte el problema epistemológico del estatuto de la administración, al identificarlo con el mismo estatuto del fenómeno organizacional.

El fenómeno organizacional desde una perspectiva discursiva

El fenómeno organizacional es un fenómeno complejo mediante el cual la sociedad contemporánea ha organizado sus procesos, sobre la base de una especialización creciente del trabajo a través de diferentes unidades organizacionales y articulaciones entra las mismas, lo que ha producido la creación de espacios de intercambios regulados organizacionalmente, con los agregados sociales comunitarios y la multiplicación de las posibilidades de producción de bienes y servicios, a su vez creados por este fenómeno organizacional.

Esto que constituye un fenómeno empírico fácilmente verificable ha sido producto de la expansión del conjunto del saber disponible socialmente, pero, a su vez, en la posibilidad de organizar la productividad de estos saberes en espacios organizacionales, donde dichos saberes puedan encadenarse, especializarse y ejecutarse con un grado variable de aislamiento del entorno de acuerdo a las contingencias específicas de cada fenómeno organizacional singular; entorno a su vez creado por dichos procesos de saber. En este punto, podemos tomar el concepto cibernético de clausura operacional como esencial para sostener esta proposición, ya que permite pensar la creación del espacio organizacional como un espacio donde el saber se

actualiza de manera singular y se hace operable en un proceso de transformación protegido de otras articulaciones. La fragmentación del saber pensado como producción significativa que opera con lo real ha implicado una multiplicación de las operaciones posibles sobre dicho real, aunque siempre a partir de operaciones autorreferentes del sistema, tomando los conceptos cibernéticos, aunque en este caso hablamos del sistema del lenguaje. Lo anterior nos permite postular que el fenómeno organizacional guarda una correlación necesaria con dicha fragmentación del saber, ya que el fenómeno organizacional es lo que lo hace operable en lo real. Cabe puntuar que en la sociedad contemporánea la operación autorreferente ha construido su propio real, a partir de la construcción de la virtualidad como uno de los signos de la época.

Además, el saber si bien presenta formas generales, siempre se actualiza de manera singular; es decir, en operaciones situadas no solo temporal y espacialmente, sino situadas discursivamente, con lo cual podemos aplicar el paradigma del texto, que implica proponer que el significado (en este caso de la operación de saber) tomará sentido en el conjunto de relaciones actuales e históricas con otros textos (concepto de intertextualidad propuesto por Batjtin, por ejemplo, en Barei, 2000). Esto es aplicable al fenómeno organizacional, ya que el saber que se “repite” en cada operación, es siempre diferente, aunque guarde la misma estructura significativa, porque este se articula a diferentes cadenas significantes que modifican su sentido y su capacidad de operación de acuerdo con su singular articulación. El fenómeno organizativo, podemos decir, ha sido un esfuerzo para que dicha repetición del saber se aproxime al límite de lo idéntico (políticas de “calidad”, por ejemplo), aunque esto nunca pueda alcanzarse, no solo por el “indomesticable real”, sino porque al insertarse en una cadena

discursiva distinta, un fragmento de saber no puede identificarse de manera plena con ningún saber que le preceda.

Estas consideraciones generales del fenómeno organizacional nos permiten aproximarnos a la noción de discurso, conceptualizado como un saber que opera de manera siempre actual, realizando en su operación la conformación de una estructura y no a la inversa. Es decir, el orden sintagmático con el que opera el discurso como un proceso de operación secuencial desplegada en una línea temporal, impide que dicho orden pueda referirse a sí mismo en la misma operación y, por lo tanto, todo proceso de saber existe solo una vez y el material signifiante va ir cambiando en sus diferentes repeticiones, por lo que los procesos organizacionales de saber, que se suceden de manera simultánea y coordinada en el fenómeno organizacional, aunque sean similares, estos siempre tendrán una actualidad ontológica que impide que dicha repetición sea idéntica, por lo que la identidad de las operaciones es siempre una reconstrucción aproximada.

Lo anterior nos permite despejar el concepto de cadena signifiante que se actualiza en la operación discursiva. Aquí nos apoyamos en el psicoanalista francés Jacques Lacan quien dice que signifiante es lo que representa a un sujeto ante otro signifiante (Lacan, 1992). Esto es fundamental, ya que implica pensar a los procesos discursivos como operaciones en alguna medida “cerradas” en el sentido de la “clausura operacional” y la “autorreferencia” que propone la cibernética (Luhmann, 1996), y permite proponer que el sistema del lenguaje solo puede operar sobre sí mismo (“de este lado de la forma” diría Spencer Brown, en Luhmann, 1996), pero dicha operación implica la emergencia de un sujeto determinado por dicho orden, donde a su vez sostiene dicho orden desde el principio económico del psiquismo enunciado por Sigmund Freud y reconceptualizado como goce por Lacan

(1992). Esto, sin duda, tiene consecuencias múltiples sobre la conceptualización de la organización en cuanto articulación del fenómeno organizacional con los sujetos que lo instituyen, aunque estas consecuencias excedan el propósito de esta ponencia.

La construcción del fenómeno organizativo

En otros trabajos, hemos cuestionado la conceptualización de la organización en tanto objeto discreto para proponer el concepto de espacio organizacional producido por la operación de saber “interna” del sistema, constituyendo al fenómeno organizativo y a su entorno como producto de dicha operación interna. Ahora bien, nosotros proponemos que la organización en tanto objeto discreto fue una construcción histórica y que la conceptualización de esta constituyó una respuesta conceptual y práctica a la emergencia del fenómeno organizacional. Este campo tan complejo del cual no pretendemos dar cuenta en esta sección (ver por ejemplo Pfeffer, 1992 y Clegg, Hardy y Nords, 1996), suele llevar implícito un modelo de base no cuestionado: la organización es un fenómeno discreto, tanto en lo empírico como en lo conceptual. Nosotros no proponemos invalidar la fertilidad epistemológica de dicha aprehensión del fenómeno organizacional en un sentido teórico y menos aún, en un sentido práctico. De todos modos, consideramos que dicha conceptualización es insuficiente. Pensamos que las operaciones prácticas de constitución de fenómenos organizativos contemporáneos, en alguna medida, van adelante de la conceptualización del fenómeno organizativo, constituyéndose en un verdadero obstáculo epistemológico, tomando el término de Bachelard (1984).

Proponemos como concepto alternativo al de organización discreta, el concepto de espacio organizacional, creado por una operación discursiva actual, donde a modo de un metadiscurso del discurso social constituye un adentro y un afuera en el acto de la operación interna. Pero afirmamos, a su vez, en congruencia con los planteamientos anteriores, que dicho espacio no necesariamente guarda permanencia en el tiempo (aunque pueda repetirse de manera similar), ya que son constituidos en el acto de la operación de saber y es por ello por lo que sostenemos que dichos espacios organizacionales son contingentes, situados temporal y dialécticamente conformados por dichas operaciones. Esto supone pensar de manera diferente el fenómeno organizacional, ya que permite analizar el fenómeno organizativo desde una perspectiva más exhaustiva, más general y abstracta, del cual el objeto organizacional discreto constituye un caso especial (y hegemónico en el siglo XX) de un fenómeno más amplio que es el del espacio organizacional.

En función de lo anterior, proponemos entonces de manera provisoria y genérica a tres actores instituyentes del espacio organizacional que, si bien presentan algún grado de interdependencia, a su vez algún grado de independencia entre sí, a saber: a) el sistema gerencial, b) los agentes normalizadores de tareas, y c) el estado como sostén del sistema jurídico-legal de derechos sobre los recursos y limitaciones acerca de su utilización. Las operaciones de estos actores han sido identificadas de manera unívoca a la operación de construcción conceptual y empírica de la organización discreta, aunque algunos ejemplos empíricos contemporáneos cuestionan dicho modelo, como los fenómenos de clúster y empresas virtuales. La conceptualización que expone Mintzberg (1993) sobre constelaciones de trabajo es una aproximación interesante en esta línea de análisis del fenómeno

organizacional, aunque sigue atada a nuestro juicio, a la conceptualización de la organización en tanto objeto discreto.

Proponemos, además, el concepto genérico de matriz organizacional como realizadora de las operaciones de saber que producen a dichos espacios organizacionales. Este concepto de matriz organizacional podríamos aproximarlo a los conceptos de ápice estratégico y tecnoestructura en el modelo organizacional de Mintzberg (dependiendo de la operación implicada), aunque desde este concepto de matriz organizacional, esto no se corresponderá necesariamente con funciones delimitables en una organización discreta, sino en un conjunto de organizaciones discretas que producen diferentes espacios organizacionales. Por ejemplo, en el caso de estrategias asociativas muy integradas, el ápice estratégico, en alguna medida, es una entidad supraorganizacional, o los procesos de articulación de normas de calidad en muchas industrias suponen una tecnoestructura articulada más allá de las organizaciones discretas. Esto tiene su correlato inverso en corporaciones diversificadas, donde se constituyen espacios organizacionales diferentes dentro de la misma Corporación.

Los procesos de saber constituyentes del espacio organizacional

Como dijimos anteriormente, afirmamos que existen procesos discursivos pensados como operaciones de saber. Proponemos seis operaciones básicas de saber constituyentes del fenómeno organizativo. A saber:

- a) Procesos de incorporación del saber que suponen la incorporación de repertorios significantes y de modalidades de articulación de estos. Es decir, operaciones de captura de un saber externo al espacio organizacional.
- b) Procesos de difusión del saber que suponen las operaciones mediante las cuales se difunden saberes en el espacio organizacional.
- c) Procesos de integración y coherencia sistémica del saber que implican la operativización de dichos saberes, en políticas, procedimientos, modalidades de intercambio; tendientes a crear un sistema que haga coherente a dichos saberes en función de los objetivos del espacio organizacional.
- d) Procesos de interrogación del saber o metacognición organizacional que implican los procesos mediante los cuales el espacio organizacional, o los implicados centrales en la matriz organizacional (sistema gerencial o tecnoestructura, por ejemplo), generan rupturas o fracturas del sistema de coherencia y de certeza supuesta necesaria que hace operativo en actos a dichos saberes. Supone los procesos mediante los cuales la organización pone en suspenso o en cuestión al saber procesador (saber aplicado al saber según Drucker, 1994), de manera directa o de manera indirecta en referencia a sus resultados.
- e) Procesos de desechamiento de saber que implican los procesos mediante los cuales el espacio organizacional se desprende de determinados componentes de su saber, sea esto la eliminación de dichos saberes o su rearticulación (con lo cual se desecha la estructura de dicho saber) o incluso, la exclusión de las personas que portan dichos saberes.

- f) Procesos de ejecución del saber que son los procesos normales; es decir, los procesos para los cuales supuestamente ha sido concebida el espacio organizacional (o la organización discreta), aunque supone también la idea de procesos “normalizados”, es decir, los saberes con los cuales la organización opera de manera cotidiana, siguiendo a Mintzberg (1993).

Estos procesos descriptos nos permiten situar la problemática en la medida en que se corresponden con la generalidad del fenómeno organizacional, pero al proponer el concepto de matriz organizacional como la que realiza el proceso de composición de saberes externos a dicha matriz (que pueden ser saberes presentes en la propia organización en sentido discreto) nos permite situar la relación entre los procesos de saber internos de dicha matriz organizacional y los procesos de operación con los saberes externos, ya que en algún sentido, la matriz organizacional debe operar como si fueran internos aunque no guarden una relación isomorfa, ya que si así fuera, los saberes internos serían idénticos a los saberes externos que dejarían de ser tales. El problema es complejo y creemos que aquí radica uno los nudos del aprendizaje de las organizaciones pensadas en un sentido discreto y de las matrices organizacionales, ya que este proceso no puede sino ser un proceso doble:

- a) operaciones de aprendizaje “interno” acerca del saber externo que implica un proceso de saber interno conceptualizable desde los seis procesos de saber propuestos; y
- b) la operación de los saberes externos por parte del saber de dicha matriz organizacional, ya que dicho saber, es un saber (que puede estar o no) acerca de cómo reconocer el saber externo, como incorporarlo (en el sentido operacio-

nal, desde la construcción de otro saber), articularlo y operarlo; por ejemplo, un saber especialista de un consultor o de otra organización o espacio organizacional articulados con el espacio que opera su saber.

De todos modos, es central conceptualizar el producto y el trasfondo de esta conceptualización, ya que nos permite proponer una definición de riesgo cual es sostener que el espacio organizacional (y la organización discreta como un caso especial de espacio organizacional) no tiene existencia previa a los procesos actuales de saber que lo constituyen. Dicho de otro modo, los componentes organizacionales no producen los procesos organizacionales, sino que los procesos organizacionales producen la organización, aunque esta producción sea similar a la existente previamente (en tanto cultura o estructura, por ejemplo). Esto es central y pleno de consecuencias, ya que invierte el modo habitual, explícito o implícito de pensar los determinantes de la producción del fenómeno organizacional.

Acerca del acto administrativo

Siguiendo los conceptos enunciados previamente, podemos proponer que los actos administrativos pueden conceptualizarse como procesos de saber en un sentido actual. Debido a ello, podemos situar a la administración como el acto de ejecución de procesos de saber que constituye al fenómeno organizacional y que, por lo tanto, instituye a los espacios organizacionales. Para realizar estas operaciones de saber, los que realizan procesos “administrativos”, necesariamente, realizan la primera operación inicial que es la de constituir el espacio organizacional donde dicho saber “trabaja”, diferenciando al espacio interno y al entorno de

dicha operación. En esta línea, podemos aproximarnos a las ideas de Luhmann (1996) en el sentido de que la decisión constituye un límite organizativo, con lo cual podemos aproximar las producciones conceptuales del campo cibernético a las producciones más clásicas del campo de la administración. Esta primera operación de constitución del propio espacio de actuación del saber será continuada con la segunda operación “lógica” (en realidad es un sólo acto), de componer saberes; es decir, la operación de saber, de realizar un trabajo de “resignificar” de manera actual y secuencial al conjunto de saberes genéricos presentes en el espacio social, para operacionalizarlos de manera situada, temporal y encadenada en el espacio organizacional. En este sentido, el trabajo de la administración es el trabajo de composición de saberes, en una compleja interrelación de saberes internos (autorreferentes) y saberes externos, constituidos como tales por el propio acto de constitución de lo interno. Entonces, siempre el acto administrativo es una operación de saber sobre el saber mismo que no es sino remitirnos a la famosa aseveración de Peter Drucker: *...el saber se aplica al saber mismo y es la revolución de la gestión* (Drucker, 1994, pp. 23).

Esta última aproximación (base del Proyecto de Investigación presentado para el período 2008-2009 en la UNC) constituye una operación compleja, pues implica el reconocer y operar por parte de los saberes presentes en el espacio organizacional, con saberes externos con los cuales debe articularse, pero no solo como entorno, sino como saberes externos que participan de los procesos internos; por ejemplo, en el plano empírico, la articulación de saberes en estrategias asociativas con empresas de servicios para empresas, consultorías, entre muchos ejemplos.

Este modelo de administración de saber, propuesto como un enfoque teórico-conceptual y explicativo brinda, a su vez, un

andamiaje conceptual para pensar a dichas operaciones administrativas, permitiendo repensar la dimensión de la técnica administrativa con la operación de saber implicada, lo cual constituye un enfoque original de la administración, pensada esta como una operación de administración de saberes, lo que abre la puerta para proponer un modelo de administración del saber, diferenciando las operaciones de saber implicadas; propiciando a su vez, relaciones novedosas entre teoría y práctica, ya que permite la construcción de categorías descriptivas que conceptualicen al fenómeno del saber que, a su vez, se articulen a operaciones concretas “visibilizadas” en el acto de administrar a dichos saberes.

Conclusiones

Hemos presentado solo algunas de las múltiples referencias conceptuales presentes en esta sección e incluso algunas de ellas son referencias de producciones propias que creemos que presentan algún grado de originalidad, pero que no han tenido difusión masiva. Pretendemos aportar en esta dirección, que es la dirección de ubicar en primer plano a la operación discursiva actual como constituyente del fenómeno organizacional, con lo cual nos aproximamos a los enfoques denominados post-estructuralistas que quiebran la conceptualización del orden discursivo como producto de una estructura, para aproximarnos a las operaciones discursivas constituyentes de todo fenómeno estructural, con lo cual se pone en primer plano al significante, y no es este sino el saber en tanto materialidad operante en todo proceso administrativo y organizacional.

Bibliografía

- Angenot, M. (1998). *Interdiscursividades. De hegemonías y diferencias*. Editorial de la Universidad Nacional de Córdoba.
- Argyris, C. (1999). *Conocimiento para la acción*. Ediciones Gráfica.
- Bachelard, G. (1984). *La formación del espíritu científico*. Siglo XXI Editores.
- Barei, S. (2000). *Recorridos teóricos. Texto/Discurso*. Epoké Ediciones.
- Benveniste E. (1973). *Problemas de lingüística general. Volumen 1*. Siglo XXI Editores.
- Bosch-Sijtjsema, Petra. (2002). A structure of roles within virtual organizations. *Internacional Journal of Information Technology & Decision Making*. Vol. 1, Nº 3. pp. 371-384.
- Castells, M. (2001). *La era de la información. Volumen 1: La sociedad red*. Siglo XXI Editores.
- Clegg, S., Hardy, C. y Nord, ORD, W. (Editores) (1996) *Handbook of Organization Studies*. Sage Publications.
- Drucker, P. (1994). *La sociedad poscapitalista*. Editorial Sudamericana.
- Ducrot, O. y Todorov, T. (2003). *Diccionario enciclopédico de las ciencias del lenguaje*. Siglo XXI Editores.
- Lacan, J. (1988). *Escritos 1*. Siglo XXI Editores.
- (1988). *Escritos 2*. Siglo XXI Editores.
- (1992). *El reverso del psicoanálisis*. Editorial Paidós.
- Luhmann, N. (1996). *Introducción a la teoría de sistemas*. Universidad Iberoamericana.
- Mintzberg, H. (1993). *La estructuración de las organizaciones*. Ediciones Ariel.

- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento*. Ediciones Oxford.
- Pfeffer, J. (1992). *Organizaciones y teoría de las organizaciones*. Fondo de cultura económica.
- San Emeterio, C. (2006). Apuntes para la construcción de un modelo conceptual y operativo de análisis e intervención en las organizaciones desde sus procesos de discursividad. *Actas Foros de Psicología Organizacional 1º, 2º y 3º*. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Córdoba. Agosto.
- (2004). Los mecanismos y procesos de metacognición del sistema gerencial de las organizaciones y su relación con los procesos de aprendizaje organizacional. *Gestión y Estrategia*. Universidad Autónoma de México, sede Azcapotzalco, enero-junio.
- (2006). Los procesos de saber en la consultoría de organizaciones. *Actas Foros de Psicología Organizacional 1º, 2º y 3º*. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Córdoba. Agosto.
- Schvartein, L. y Etkin, J. (1989). *Identidad de las organizaciones. Invariancia y cambio*. Editorial Paidós.
- Verón, E. (1998). *La semiosis social. Fragmentos de una teoría de la discursividad*. Gedisa.

La lógica de los espacios organizacionales. Una aproximación a su delimitación ontológica, epistemológica y empírica desde el concepto de operación de saber ²⁷

Introducción

La presente sección se enmarca en la línea de investigación que desarrollamos desde el año 2003 en el Área Organización y Estructura del Instituto de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y en la Facultad de Psicología, ambas de la Universidad Nacional de Córdoba. Partimos de un paradigma discursivo para proponer la producción del fenómeno organizacional desde operaciones de saber y a estas operaciones de saber las concebimos como conformadas por materia significativa, en el sentido lingüístico del término, donde dicha materia significativa es actualizada en la operación discursiva constituyendo en este movimiento unidimensional, la operación de saber productora del fenómeno organizacional (San Emeterio, 2007).

Esta manera de conceptualizar el objeto organizacional nos permite diferenciar su delimitación conceptual de su delimitación empírica, donde de una manera no explícita generalmente, se

²⁷ Ponencia presentada en las XV Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas realizadas en octubre de 2009, organizadas por el Centro de Investigaciones en Epistemología de las Ciencias Económicas (CIECE), de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires.

acepta el carácter discreto del fenómeno, aspecto que hemos cuestionado en otros trabajos (San Emeterio, 2005). Nosotros proponemos una aprehensión del fenómeno organizacional en términos de espacios organizacionales, en los cuales existen operaciones de saber actuales que los instituyen, siendo el objeto conceptual matriz organizacional la unidad mínima lógica de análisis que nos permite conceptualizar la producción del fenómeno organizativo en términos de una interioridad y una exterioridad delimitada por la posibilidad de encadenar procesos de saber, produciendo efectos de saber en lo simbólico (el dominio unidimensional de la cadena signifiicante), efectos imaginarios (el dominio de la “realidad”) y efectos en lo real (el dominio de lo que resiste a la operación); tomando los tres registros propuestos por el psicoanálisis de Jacques Lacan. En consecuencia, hemos propuesto la necesidad de un soporte topológico para conceptualizar la producción de este espacio que supere el soporte descriptivo topográfico (San Emeterio y Saravia, 2008).

Lo anterior nos sitúa en una problemática compleja, que involucra necesariamente los dominios ontológico, epistemológico y empírico que consideramos necesario aportar a su elucidación y cuyas bases iniciales pretendemos señalar en esta ponencia.

Espacio organizacional y ontología

Hemos propuesto el concepto de espacio organizacional, como modelo abstracto, para abordar la complejidad y variabilidad empírica del fenómeno organizacional. Desde este modelo pretendemos explicar la producción general del fenómeno organizacional y sus posibilidades de variación, superando un inacabable trabajo

descriptivo de los fenómenos organizacionales, debido a su irremediable singularidad.

Al espacio organizacional lo concebimos como un espacio producido de manera actual por una operación interna que lo crea y donde dicha operación puede producirse por la posibilidad espacial por ella misma creada; y donde, además, dialécticamente crea al entorno en dicha operación, adoptando el modelo cibernético de Luhmann (1996), pero releándolo desde el concepto de operación de saber como productora del espacio organizacional. Decimos “actual”, pues proponemos que el espacio organizacional no posee existencia ontológica previa a la operación que lo instituye como tal, lo que significa plantear al fenómeno organizacional como ontológicamente presente y producto de dichas operaciones de saber. Estas operaciones necesariamente implican repeticiones, aunque siempre diferentes del mismo material significativo, ya que, aunque se observe una misma secuencia articulada en diferentes tramos, cada secuencia se articula en un tiempo distinto con diferentes cadenas significantes, que la hacen ser irremediamente siempre otra operación (San Emeterio, 2007). Las organizaciones entonces, no existen en un sentido ontológico, previamente a dichas operaciones que van creando de manera recurrente, discontinua y de manera unidimensional al fenómeno organizacional, pese a la percepción imaginaria de continuidad temporal, que tiende a unificar perceptivamente el fenómeno organizacional en el dominio bidimensional de la imagen corporal (orden de la “realidad”), propio de la percepción consciente, y consecuentemente escapan a la captación directa por parte de un observador humano.

Esta primera delimitación ontológica nos lleva a concluir que el fenómeno organizacional produce su propia espacialidad y que esta espacialidad es operatoria en el sentido de que el espacio

interno y externo se definen en términos operacionales y topológicos, y no en términos estructurales, imaginarios o topográficos. Entonces, el fenómeno organizacional se define por una operación de saber articulada y, en dicha articulación producida actualmente, el fenómeno adquiere entidad, siendo esta entidad incognoscible, pues para ser cognoscible en alguna medida requiere de otra operación externa a dicha operación y situada temporalmente en un tiempo diferente a la operación que se pretende abordar. Desde aquí podemos comenzar a realizar la articulación desde lo ontológico a lo epistemológico, es decir, intentar dar cuenta de las posibilidades de conocimiento del fenómeno organizacional.

Espacio organizacional y epistemología

Continuando con lo anterior, proponemos que las operaciones de saber organizacionales son materiales significantes articulados, lo cual nos posiciona en una postura diferente a los modelos cognitivos individuales, donde los sujetos interactúan en términos comunicativos en las organizaciones. Nosotros afirmamos que las operaciones organizacionales están sostenidas en un sistema operatorio signifiante, lo que implica sostener una posición de estructura en tanto lo objetivo del sistema operacional y cognitivo se impone en alguna medida a lo subjetivo de la operación. De todos modos, una postura extrema en este sentido nos conduciría a un pensamiento estático y maquinal; lo primero, porque el concepto de estructura presenta dificultades para conceptualizar la dinámica de las operaciones, siendo la causalidad estructural una manera inadecuada de abordar el problema en términos lógicos y epistemológicos a nuestro juicio. Lo segundo, porque una postura maquinal implicaría que la puesta en marcha del anda-

miaje significativo poseería un automatismo que no permite acceder a la energética de dicho sistema de operaciones y a la implicación subjetiva que conforma al fenómeno. Proponemos, ante estas dificultades, en primer lugar, que la estructura se crea como efecto retroactivo de la operación y de donde el acto toma su sentido que puede ser diferente al sentido que pudo tomar en la estructura previa a su producción (y producida por otras operaciones). Lo anterior tiene consecuencias importantes porque implica proponer que, en el dominio del significativo, las nuevas construcciones exceden la intencionalidad de los agentes, ya que dichas intencionalidades (conscientes o inconscientes), están alojadas en estructuras previas a las operaciones que se realizan de manera actual y donde recrean su sentido en otra estructura. En segundo lugar, recurriendo al psicoanálisis, proponemos el carácter subjetivante de toda operación de saber, donde el “automaton significativo” (Lacan, 1997) del colectivo organizacional se opera por las subjetividades implicadas en la operación, anclando la operación en lo real del goce del cuerpo humano producido por la operación significativa en tanto lazo social. Así, las organizaciones son andamiajes significantes de producción de subjetividad (y en consecuencia de goce) y es en este real del goce de donde el fenómeno organizacional obtiene su energía. Por ello, el saber no es algo objetivo, ni algo subjetivo en términos absolutos, sino que afirmamos que el andamiaje objetivo de saber produce subjetividad con sus operaciones y que, a su vez, este andamiaje objetivo es interno a las subjetividades que operan este saber y estas están anudadas colectivamente en la operación articulada de saber, y donde este anudamiento es posibilitado o imposibilitado por las configuraciones fantasmáticas de cada sujeto.

Habiendo partido de una ontología del espacio organizacional podemos desarrollar las conclusiones epistemológicas de dicho

modelo respecto a las posibilidades de conocimiento del fenómeno organizacional. Podemos partir de afirmar que todo sistema de operación de saber involucra a un determinado espacio de circulación de estas operaciones, lo cual nos permite articular de otra manera la autorreferencia, en la medida en que todo sistema de operación de saber es autorreferente, aunque confronte con un real externo a dicha operatoria. Es decir, afirmamos que los diferentes sistemas teóricos se hacen inteligibles en sus operaciones por las propias operaciones que lo producen, al modo de una identidad de gramática de producción y reconocimiento al decir de Verón (1998), esto implica que la inteligibilidad más exacta de una producción discursiva es lograda por la propia gramática que la produce y esta gramática, necesariamente, toma la forma de la espacialidad que lo conforma como un adentro y un afuera de la misma, y que incluso dicha inteligibilidad es solamente actual y determinada por la circulación discursiva. Esta inteligibilidad que proponemos no refiere a la comprensión imaginaria de la operación, sino a la posibilidad articuladora generadora de sentido operacional en tanto posibilite efectos en los tres registros señalados.

Lo anterior nos conduce a proponer al sistema de la ciencia como un conjunto articulado de espacios organizacionales atravesados por diferentes sistemas de operaciones de saber que los conforman (nivel institucional) y repiten, aunque no existe jamás identidad plena en cada repetición. La inteligibilidad teórica depende de la propia operación de articulación de saberes actuales instituyentes del espacio donde dicha inteligibilidad se hace posible. Esto nos lleva a pensar al espacio que se construye en la operación del conocimiento de la ciencia o mundo académico, como participando de la misma lógica de la matriz organizacional propuesta y que, por lo tanto, nunca podrá dar cuenta en sí de la

ontología del objeto organizacional concreto, sino en un plano del dominio teórico conceptual como una construcción acerca de dicha ontología incognoscible. Esto constituye al propio dominio del conocimiento en una ontología análoga al objeto que pretende conocer y, a la vez, radicalmente diferente en tanto esta ontología de lo singular (en espacio y tiempo) nunca podría dar cuenta de un objeto externo a dicha operación espacial y temporalmente situada, con lo cual el dominio ontológico se articula con el dominio epistemológico de manera ineludible.

Consecuentemente abordando el nivel epistemológico afirmamos que, para poder conocer un espacio organizacional, se requiere participar de dicho espacio en el momento en el que opera, participando de la misma ontología del espacio y del tiempo, ya que es en un tiempo actual donde la torsión espacial es posible y realizada por operaciones del material significante. Esto nos interroga acerca del cómo podría producirse conocimiento si este siempre está atado al espacio y tiempo en el que es producido. En este caso solo podría pensarse un conocimiento abstracto e hipotético de todo espacio, sujeto a la lógica de inteligibilidad del espacio organizacional donde este conocimiento abstracto se hace posible en producción y en reconocimiento. Pero si pretendemos conocer la operación concreta de un espacio organizacional, solo podría ser posible en la medida en que se participe de dicho espacio como dijimos, pero asimismo dicha participación implica modificarlo (podemos tomar como ejemplo las dificultades del método etnográfico y las posturas constructivistas como aportes en este sentido). Además, el conocimiento producido acerca de “otro” espacio organizacional cobraría sentido en otro espacio: el que produce la operación de conocimiento; por ejemplo, el pensar una cultura desde otra cultura, siempre supone una construcción etnocéntrica en un sentido antropológico, pero

también epistemológico ya que un espacio científico y/o académico determinado solo puede reproducirse en sus operaciones (sus supuestos, sus paradigmas, sus prejuicios, etcétera). Esto implica un concepto de real inaprensible, tomando el concepto de real lacaniano que siempre opera en el límite de la operación significativa que pretende abordarlo. En conclusión, pensamos que para abordar de manera integrada la perspectiva ontológica y epistemológica, necesariamente debemos asumir una postura constructivista basada en las operaciones lingüísticas producto del lenguaje humano.

Otro problema epistemológico central para proponer e intentar comenzar a elucidar lo constituye el plantearnos el cómo se realizan mediante operaciones internas, los procesos de saber que los involucran con el entorno. Si abordamos el problema desde el concepto de lenguaje como sistema colectivo y desde el concepto de texto e intertextualidad como condición de inteligibilidad de todo texto como lo propone Batjín (1995), necesariamente debemos abordar el problema de cómo lo externo en alguna medida está presente en lo interno y viceversa. Si decimos que el dominio del lenguaje está articulado como sistema (Otro en Lacan), todo fragmento textual o saber operando de manera actual en este caso, crea al fenómeno organizacional al producir su propio espacio de circulación mediante una torsión del espacio de circulación (tomando el término topológico), lo que necesariamente excluye en su funcionamiento interno otra modalidad operatoria del sistema de saber. Pero también en dicha articulación operativa crea su entorno como otra posibilidad de articulación externa no contemplada por la operación interna, pero que de alguna manera está presente en la articulación al no poder producir un aislamiento ontológico, sino operacional en el sistema del lenguaje (no hay metalenguaje señala Lacan). Este espacio

organizacional necesariamente involucra en su operación un conocimiento dialéctico del entorno y a la vez de desconocimiento deliberado por la torsión espacial producida por la modalidad de operación. Esto nos invita a pensar al desconocimiento como imposibilidad al modo de un real de lenguaje para un sistema operacional, pero también al desconocimiento como actividad, que supone una posición activa de no saber incluida en el sistema de saber que desconoce. Dilucidar este mecanismo tendría consecuencias muy importantes en la teoría del aprendizaje organizacional a nuestro juicio.

Lo anterior nos lleva a las paradojas espaciales pensadas desde esta modalidad conceptual en que el significante se parece idéntico en las repeticiones, pero no lo es y, pensando en la espacialidad, esta no identidad no solo es temporal, sino espacial en la medida en que el efecto de sentido es situado en el espacio de operación interna, pero a su vez esta operación interna implica un cierto dominio interno de lo externo al estar intertextualmente articulada la torsión significante con el entorno, ya que la misma torsión implica a los dos lados, aunque sea producida de un solo lado y, necesariamente implica la construcción de un entorno como un espacio diferente, en que lo externo a la operación interna no es un medio neutro, sino que es un medio espacialmente producido por sus propias operaciones (aunque tenga diferentes propiedades espaciales). Esto implica el pensar un modelo complejo del sistema social en su conjunto y la articulación sistémica de los diferentes espacios, lo cual necesariamente implica diferenciar las diferentes modalidades de articulación de espacios organizacionales y las diferentes articulaciones del saber y las subjetividades que lo operan, siendo el dominio organizacional contemporáneo, un espacio organizacional donde los saberes explicitados operan con algún grado de autonomía de los sujetos

que los operan en sus articulaciones, como una característica distintiva del fenómeno organizacional contemporáneo y como un cambio esencial en la articulación de la subjetividad y el saber.

Proponemos como concepto basal al concepto de matriz organizacional, definida como la unidad lógica de operación de saber productora de la torsión necesaria en la cual se genera el espacio organizacional en el que un saber se hace operativo en operaciones discursivas actuales y donde el significante puede cobrar un sentido único e irrepetible en dicha articulación, aspecto imposible de realizar si no existiere dicha torsión espacial. Para delimitar la relación entre un espacio organizacional y su entorno espacial, planteamos como trabajo básico de la matriz organizacional el producir operaciones de saber interno en relación con los saberes externos, construyendo un límite operacional respecto a los saberes externos, pero que, a su vez, a través de saberes internos, opera sobre los saberes externos no sabidos por definición, pero con los cuales debe acoplarse.

Por lo anterior, delimitamos a modo propositivo y como línea de investigación a desarrollar las siguientes operaciones internas de la matriz organizacional: operación de saberes externos que no se encuentran presentes en la matriz organizacional que los opera, siendo los saberes internos, saberes acerca de cómo reconocerlos, incorporarlos (en el sentido operacional, desde la construcción de otro saber), articularlos y operarlos (por ejemplo, un saber especialista de un consultor o de otra organización articulada con la que opera).

El espacio organizacional y el dominio de lo empírico

Nuestra propuesta consiste en una modelización teórica en desarrollo en la cual hemos presentado algunos conceptos basales abstractos, con el objetivo de abordar la complejidad del fenómeno organizacional, de un modo simple pese a la densidad conceptual con la que trabajamos. Decimos simple en la medida en la que el mismo modelo pueda captar la complejidad empírica y su infinita variabilidad no solo estructural, sino temporal como la situamos en nuestro desarrollo anterior. Esta simplicidad de la modelización debería implicar, de todos modos, que el modelo sirva para comprender y ubicar en el modelo a todo fenómeno organizacional, pero a la vez que pueda dar cuenta y predecir algunas modalidades de dicho funcionamiento. A esta modelización la planteamos como incompleta y en desarrollo y, si bien todo dominio teórico es autorreferente (incluso la más aparentemente ingenua metodología “descriptiva”), necesariamente el modelo debe abrirse a interactuar con el fenómeno organizativo para validarse, o dicho de otro modo, para que en su operatoria interna de lo externo, este modelo teórico realmente tenga recursos conceptuales para articular la operatoria externa dentro de la operatoria interna, pues este discurso de saber acerca de las organizaciones participa de las propiedades de los espacios organizacionales propuestos, y la inteligibilidad siempre será interna, pero en alguna medida debería poder dar cuenta del “real” de los otros espacios organizacionales en su operación interna, con lo cual en un mismo movimiento articulamos dos problemáticas asociadas: la delimitación de un nuevo real excluido por esta operación (toda operación simbólica tiene su real), pero pudiendo transformar lo “real” para otros cuerpos teóricos, en simbólico en este marco conceptual; y simultáneamente articular al fenómeno organizacional en su

explicación, a la misma lógica del cuerpo que lo explica, permitiendo explicar empíricamente a esta misma producción conceptual y sus posibilidades de circulación, haciéndose auto inteligible en los dominios ontológico, epistemológico y empírico.

Conclusiones

Esta propuesta conceptual en desarrollo supone el avanzar en la conceptualización del espacio organizacional como objeto teórico y las operaciones de saber que lo instituyen de manera actual, articulando desde esta particular perspectiva discursiva las paradojas inherentes a las operaciones de saber organizacional. Esto implica tomar de base que las operaciones de saber constituyen fenómenos abordables desde la materialidad del lenguaje y que, a su vez, opera siempre sobre el mismo lenguaje, aunque no tenga un funcionamiento autónomo ni los efectos se restrinjan a su ámbito de actuación, siendo el principal poder de dicha operación, el producir un efecto de torsión espacial en su propia circulación, dotando a la operación de un sentido singular e irrepetible. Es decir, siempre una operación de saber pensada desde esta perspectiva, implica que en la operación se implica a lo operado, más como un “otro” de la operación que forma parte de su incompletud, además, siempre en proceso de reparación de dicha incompletud; lo que nos permite situar al saber en el tiempo en un sentido actual y definirlo por su operación y no por su sustancia, es decir, el saber puede operar o ser operado, pero lo que caracteriza propiamente al fenómeno organizacional, al espacio organizacional y a la matriz organizacional, es la operación que crea el espacio de dicha operación, y esta operación es llevada a cabo por saberes que operan saberes situados en la posición

lógica de ser operados por un saber que los desconoce pero que conoce como operarlos.

Bibliografía

- Bachelard, G. (1984). *La formación del espíritu científico*. Siglo XXI Editores.
- Bajtín. M. (1995). *Estética de la creación verbal*. México. Siglo XXI Editores.
- Clegg, S., Hardy, C. y Nord, ORD, W. (Editores) (1996) *Handbook of Organization Studies*. Sage Publications.
- Drucker, P. (1994). *La sociedad poscapitalista*. Editorial Sudamericana.
- Lacan, J. (1988). *Escritos 1*. Siglo XXI Editores.
- (1988). *Escritos 2*. Siglo XXI Editores.
- (1987). *Los cuatro conceptos fundamentales del psicoanálisis*. Editorial Paidós.
- (1992). *El reverso del psicoanálisis*. Editorial Paidós.
- Luhmann, N. (1996). *Introducción a la teoría de sistemas*. Universidad Iberoamericana.
- Mintzberg, H. (1993). *La estructuración de las organizaciones*. Ediciones Ariel.
- San Emeterio, C. (2006). Apuntes para la construcción de un modelo conceptual y operativo de análisis e intervención en las organizaciones desde sus procesos de discursividad. *Actas Foros de Psicología Organizacional 1º, 2º y 3º*. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Córdoba. Agosto.
- (2004). Los mecanismos y procesos de metacognición del sistema gerencial de las organizaciones y su relación con los

procesos de aprendizaje organizacional. *Gestión y Estrategia*. Universidad Autónoma de México, sede Azcapotzalco, enero-junio.

—— (2006). Los procesos de saber en la consultoría de organizaciones. *Actas Foros de Psicología Organizacional 1º, 2º y 3º*. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Córdoba. Agosto.

Verón, E. (1998). *La semiosis social. Fragmentos de una teoría de la discursividad*. Gedisa.

Procesos de saber, espacios organizacionales y consultoría. Operaciones involucradas ²⁸

Introducción

La presente sección se enmarca en la línea de investigación que desarrollamos desde el año 2003 en el Área Organización y Estructura del Instituto de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas y en la Facultad de Psicología, ambas de la Universidad Nacional de Córdoba. Partimos de una matriz interdisciplinaria para abordar el fenómeno organizacional y administrativo asumiendo una perspectiva pragmática discursiva. En particular, en este trabajo proponemos diferentes categorías de análisis del fenómeno de la consultoría, producto de la aplicación de conceptos claves desarrollados en nuestra línea de investigación: los conceptos de procesos de saber como materiales significantes actualizados en operaciones discursivas productoras de la espacialidad organizacional (San Emeterio y Saravia, 2008) y el concepto de espacio organizacional como unidad lógica de análisis. Desde estos conceptos, proponemos la dialéctica emergente de las operaciones de consultoría pensadas como un saber externo a las operaciones internas del saber organizacional. En este caso, cabe señalar que las relaciones de consultoría no necesariamente se articulan a una organización

²⁸ Ponencia presentada en las XV Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas realizadas en octubre del año 2009, organizadas por el Centro de Investigaciones en Epistemología de las Ciencias Económicas (CIECE), de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires.

pensada como un único y distinguible espacio organizacional (organización discreta), sino a un complejo entramado de espacios organizacionales que se van produciendo y codeterminando en operaciones de actualización de saber.

Si bien la lógica de los espacios organizacionales es compleja y necesaria de ser abordada en el plano conceptual puro, en este caso, abordamos un objeto empírico: la relación de consultoría establecida entre una organización jurídicamente constituida como discreta y un consultor u organización consultora externa a dicha organización, siendo sostenida dicha relación por alguna modalidad contractual de prestación de servicios. Cabe señalar, en relación con este objeto empírico, dos puntos importantes: en primer lugar, es pertinente también conceptualizar el fenómeno de consultoría interna en la relación entre espacios organizacionales diferentes en el marco de una misma organización jurídica; aunque en este trabajo nos hemos limitado a la consultoría externa de las organizaciones discretas, asumiendo el fenómeno en su dimensión empírica, en tanto “consultoría” expresa esta relación en el uso común del término. En segundo lugar, consecuentemente, no habría que confundir el fenómeno empírico con su lectura conceptual que necesariamente debería intentar dar cuenta del hecho y sus determinantes, más allá de lo observable empíricamente. Esto lo marcamos con el fin de aclarar que en la indagación empírica del fenómeno de “consultoría”, en muchos casos, encontramos que la relación de un saber interno y un saber externo no necesariamente se condice con una relación propiamente de exterioridad, ya que el supuesto saber externo puede formar parte de las operaciones del saber interno de la organización discreta en análisis.

El fenómeno de la consultoría

Partimos de lo que afirma Craig²⁹ respecto a la escasez de investigación en la temática de consultoría, quien refiere lo raro que es encontrar investigación sobre el tema, y que la literatura al respecto es fragmentaria, normativa y que carece de conceptualización. En el marco de nuestras investigaciones y relevamientos por la literatura especializada, hemos podido constatar lo afirmado por Craig, ya que prácticamente no se encuentran investigaciones referentes al tema en las publicaciones internacionales más importantes en temáticas de organización y administración.

Nuestro propósito es aportar a la conceptualización de la problemática, recurriendo a la construcción y modelización teórica fundamentalmente, aunque venimos realizando un trabajo empírico con metodología cualitativa en nuestra línea investigativa de los últimos años, donde estos tópicos han sido abordados por nuestro trabajo. Aquí proponemos que el fenómeno empírico de la consultoría de organizaciones consiste en la participación de una organización o sujeto externo a la delimitación jurídica de la organización como tal y que, de alguna manera, se involucra en los procesos internos de dicha organización. Esta definición es

²⁹ "An attempt to construct a general model of consultancy appears to be both timely and needed. Consultancy is growing in size and important as well as becoming more specialized and differentiated. Research into consultancy is rare at the present time and the literature appears fragmented and discursive at best - most likely because consultancy is at present underconceptualized, some would say even atheoretical (Gallessich, 1985). While there are lists, classifications, and available partial models (e.g. Beckhard and Harris, 1987; Bell and Nadler, 1979; Blake and Mouton, 1976; Dougherty, 1990; and Wortman and Forst, 1979), they are often very vague, overly normative, or value infused, and they seldom lend themselves to verification or testing. Consultancy thus remains largely wrapped in a mystery". (Lundberg, 1997: 193).

deliberadamente simple, pues en una primera aproximación esto describe lo que comúnmente se conoce como consultoría de organizaciones. Pero analizando el fenómeno con más detenimiento, esto puede conducir a equívocos pues, en una visión de procesos de saber del fenómeno, esto constituye un fenómeno complejo y no necesariamente transparente respecto a lo interno y lo externo en la relación como decíamos en la introducción; además, las propias operaciones de saber involucradas pueden ir modificándose en el tiempo y por consecuencia, modificándose la caracterización de la relación establecida; por ejemplo, los saberes externos de un consultor que pasaren a ser parte de los saberes y procesos internos de la organización.

En una primera aproximación, podemos afirmar que una organización jurídicamente constituida, en primer lugar, no agota el fenómeno organizacional pues esto es una delimitación posible de un espacio organizacional, aunque supone procesos de saber específicos para que dicha constitución se efectúe y, siendo en este caso un interjuego de saberes organizacionales y del cuerpo social que permiten que el sistema organizacional en este sentido jurídico se sostenga como tal. En el caso de un espacio organizacional, esta relación espacio organizacional y entorno se sostiene solo desde operaciones internas, tomando la concepción de Luhmann quien se apoya en los desarrollos de Spencer Brown y Humberto Maturana (Luhmann, 1996).

Analizando conceptualmente el fenómeno de la consultoría, vemos que se da una particular modalidad de relación de saberes en la cual la organización debe operar con sus saberes, un conjunto de saberes externos provistos por la relación de consultoría, cuya finalidad principal es actuar precisamente sobre este saber procesador que procesa los diferentes saberes, entre estos, el saber de la consultora. Esto que es paradójico, permite aproximar-

nos a una relación siempre dificultosa y cambiante en las prácticas concretas de consultoría, pues es el mismo saber “cliente” el que busca su propia transformación con “otro saber” que lo cuestiona necesariamente por su naturaleza diferente en diversos grados de profundidad, por lo que el saber cliente, en consecuencia, no podrá transformarse sin realizar los procesos metacognitivos necesarios para que ello ocurra (San Emeterio, 2004). Entonces, la consultoría de organizaciones constituye un fenómeno complejo, pues al ocupar una posición medial en los procesos de saber, se pueden confundir el carácter y naturaleza de las operaciones, pues si el saber del consultor es entorno totalmente, no puede operar dentro del sistema por la clausura operacional del mismo y, si es totalmente sistema interno, en realidad no es un saber externo, sino una parte del sistema organizacional. En este nudo conceptual (con importantes consecuencias empíricas) es donde pretendemos focalizar en un análisis categorial de saberes y operaciones de saberes involucrados en este fenómeno.

Esta sección pretende una aproximación a la exploración y caracterización de los diferentes procesos de saber que operan en la relación de consultoría; siendo ésta una relación que la organización establece con una exterioridad íntima, al indiferenciarse, de alguna manera, el sistema organizacional con su entorno en la consultoría y, a su vez, manteniendo sus propiedades de sistema.

Categorización de saberes en juego en relación de consultoría

Saberes y procesos de saber operados por el consultor

- Saberes del consultor que actualiza para establecer la relación de consultoría. Son saberes externos a la organización, pero que, en buena medida, han sido desarrollados por el consultor en su interrelación con diferentes organizaciones.
- Saberes del consultor que evalúan los saberes de la organización, sea a través de un diagnóstico formal o informal, inicial o continuado; a través de categorías cerradas o abiertas. Suponen saberes que pueden operar con otros saberes para evaluarlos. Al ser saberes operantes con saberes organizacionales que normalmente son ellos mismos operantes, siempre habrá un límite ontológico para aprehender dichos saberes en su verdadera naturaleza operatoria.
- Saberes que propone o dispone el consultor para ser apropiados por la organización en tanto saberes técnicos o genéricos. Esto supone una cartera de saberes que dispone el consultor que puede transferir a la organización, siempre pensando esta transferencia como un aprendizaje propio de la organización que los transforma (o no) en saberes propios transformándolos a su vez en el proceso de apropiación.

Saberes y procesos de saber operados por la organización

- Saberes específicos que determinan los límites y posibilidades de los procesos organizacionales de metacognición del propio saber organizacional que conceptualiza la necesidad de otro saber externo que puede proveer el consultor (San Emeterio, 2004). Podemos proponerlos como los procesos de saber

organizacional que se operan a sí mismos, evaluándose incompletos o incorrectos y que requieren, en función de ello, de la actuación de otro saber para autotransformarse (principio de clausura de operación).

- Procesos de demanda de consultoría por parte de la organización, fruto en buena medida de los saberes aprendidos en relaciones previas de la propia organización con consultores o incorporados por imitación de otras organizaciones.
- Procesos de evaluación por parte del saber organizacional del saber del consultor. Esto como decíamos, se nos presenta como paradójal en la medida en que el saber organizacional dispone de un saber para demandar y evaluar a un saber que no sabe, pero que evalúa que necesita para sostener o modificar sus propios procesos de saber.
- Procesos de saber que determinan la elección del consultor o empresa de consultoría. En este caso, ante la dificultad de reconocimiento de dicho saber externo, el saber organizacional elige al consultor a través de diferentes procesos de saber, tales como experiencias previas con ese u otro consultor, evaluación del saber aparente del mismo a través de referencias, o evaluando los resultados aparentes producidos por dicho saber del consultor en otras organizaciones.
- Saberes que operan en la organización a través de operaciones del consultor y que se articulan a sus procesos. En este caso, tomamos a los saberes que propiamente son saberes organizacionales, pero que se terceriza su operación por diversas razones. No serían propiamente consultoría según lo trabajamos, pero constituye una realidad empírica innegable.

Operación de saberes de relación entre ambos sistemas

Saberes y operaciones de saber que se actualizan en la relación organización y consultor:

- Relación del saber genérico del consultor en relación al saber singular que opera en la organización, donde se produce un proceso de articulación y procesamiento mutuo. Son las operaciones de saber que articulan operatoriamente el saber en tanto materiales significantes genéricos (teóricos y experienciales) de los que dispone el consultor, con los saberes singulares de la organización y que supone para ello un proceso de transformación de ambos saberes para que pueda producirse dicha operación.
- Saberes que opera el consultor en la relación de consultoría. Estos son los saberes específicos profesionales del consultor para que la relación entre los saberes pueda producirse, siendo este uno de los saberes críticos para el ejercicio de la consultoría, tanto en un plano operatorio e incluso comercial. Podríamos definirlos como los saberes de cómo ejercer la profesión de consultor.
- Saberes del consultor que tienen el objetivo de modificar los saberes organizacionales y operaciones de saber que realiza el consultor sobre los saberes organizacionales. Son los saberes propiamente demandados para operar transformaciones del saber organizacional por parte del saber del consultor.
- Procesos de saber organizacionales que procesan el saber del consultor. En este caso, son los procesos de saber del lado de la organización que trabajan procesando los saberes del consultor y sus operaciones. Serían propiamente los saberes de aprendizaje o autotransformación en esta relación de saberes en consultoría.

Productos de la interrelación u operación conjunta de saberes

- Procesos de apropiación del saber del consultor por parte del saber de la organización. En otros trabajos hemos propuesto los procesos básicos mediante los cuales la organización realiza procesos de aprendizaje (San Emeterio, 2006 y 2007a).
- Procesos de transformación del saber organizacional producto de la relación con el consultor que no suponen necesariamente incorporación del saber del consultor. Podría ejemplificarse con un resultado de una transformación contraria a la aconsejada por el consultor, pero que surge precisamente de este intento de transformación de la organización por parte del consultor.
- Saberes que evalúan la actuación del saber del consultor en referencia al saber de la organización, al margen del producto real (ontológico) de la interrelación de saberes.
- Procesos de aprendizaje del consultor producto de la relación de consultoría. Son los saberes genéricos que adquiere el consultor por operar en diferentes organizaciones, lo que amplía la perspectiva de su saber (lo complejiza y le permite flexibilidad situacional entre otros) y constituye uno de sus capitales principales, operando en la discriminación de lo singular y lo general, para reaplicar lo general a lo singular.

Productos imaginarios de la relación de consultoría

- Aquí nos referimos al dominio imaginario, es decir, al dominio de la realidad percibida al margen del dominio ontológico de las operaciones de saber involucradas, pero que tienen total incidencia en la viabilidad de la relación, aunque no necesariamente de manera directa en la interrelación y transformación mutua de saberes (por ejemplo, los saberes del consultor podrían no tener efectos reales en los saberes de la organización y ser percibido por la organización que sí existieron dichos

efectos), y que obran como condición necesaria, pero no suficiente para la relación entre saberes de ambos sistemas. En este dominio incluimos la “integración imaginaria” del consultor en el espacio imaginario de la organización. Esto es lo que suele denominarse “relación de confianza” y “percepción de valor que agrega el consultor”. Esto es necesario para que puedan implicarse en un discurso común, y dicha integración imaginaria del consultor en la organización necesariamente tiene un componente “afectivo” por nombrarlo de algún modo (el narcisismo involucrado en el dominio imaginario pensando desde el psicoanálisis). En este vínculo se produce una indiferenciación entre organización y consultor que, en muchos casos, pueden hacer que el consultor sea considerado parte del sistema de saber organizacional. Cabe aclarar que esta indiferenciación imaginaria puede o no corresponderse con la interrelación de saberes, como asimismo podría darse el fenómeno inverso de diferenciación imaginaria que no tiene correlato en los procesos de saber. Esto necesariamente necesita el concepto de saber como acto, ontológicamente actual e incognoscible de manera directa (San Emeterio, 2007a).

Conclusiones

En esta sección hemos intentado dar cuenta de las categorías necesarias para abordar la compleja relación de consultoría, lo cual consideramos instituye una base conceptual para abordar el fenómeno como lo reclamaba Craig, base necesaria para avanzar en el análisis empírico y descriptivo del fenómeno en un extremo y, en el otro extremo, intentar captar los complejos microprocesos de saber que operan a partir de la modelización teórica. Cabe

aclarar en el final que el modelo presentado es un modelo general que pretende dar cuenta del proceso genérico de consultoría, tomando esta en el sentido empírico del término, pero que estos conceptos y categorías no se limitan necesariamente a esta aplicación, sino que pueden aplicarse a fenómenos más generales de las relaciones de saber entre diferentes espacios organizacionales.

Además, en esta modelización obviamos deliberadamente la complejidad del fenómeno empírico, donde podríamos pensar diferentes tipos de saberes de consultoría, diferentes posiciones organizacionales en la relación de consultoría y la amplia variedad de tipos de organizaciones. Esto no invalida el modelo sino que, por lo contrario, permite conceptualizar en un modelo abstracto los saberes y procesos básicos, que operan en el amplio rango de lo empírico.

Bibliografía

- Lundberg, C. (1997). Towards a general model of consultancy. Foundations. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 10 No. 3, 1997, pp. 193-201. MCB University Press.
- Luhmann, N. (1996). *Introducción a la teoría de sistemas*. Universidad Iberoamericana.
- Pfeffer, J. (1992). *Organizaciones y teoría de las organizaciones*. Fondo de cultura económica.
- San Emeterio, C. (2004). Los mecanismos y procesos de metacognición del sistema gerencial de las organizaciones y su relación con los procesos de aprendizaje organizacional.

Gestión y Estrategia. Universidad Autónoma de México, sede Azcapotzalco, enero-junio. México.

- (2005). Del concepto de organización como objeto social discreto al concepto de espacio organizacional. *Memorias del X Foro de Investigación. Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*. Asociación de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA) y Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México. Agosto.
- (2006). Apuntes para la construcción de un modelo conceptual y operativo de análisis e intervención en las organizaciones desde sus procesos de discursividad. *Actas Foros de Psicología Organizacional 1º, 2º y 3º*. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Córdoba. Agosto.
- (2007a). Aproximación a una propuesta de conceptualización del fenómeno organizacional y administrativo desde una perspectiva discursiva. *Actas XIII Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas*. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires (UBA). Octubre.
- (2007b). Procesos de saber y de constitución actual de lo interno y lo externo en el fenómeno organizacional desde una perspectiva discursiva. *Actas V Simposio de Análisis Organizacional*. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires (UBA). Diciembre.
- (2007c). Apuntes para la construcción de un modelo del funcionamiento organizacional desde una perspectiva discursiva integrada y espacial. *Actas V Simposio de Análisis Organizacional*. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires (UBA).

- San Emeterio, C. y Saravia, S. (2008). Espacialidad, temporalidad y operación de saberes en la constitución del objeto de estudio organizacional. *Actas XIV Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas*. Universidad de Buenos Aires (UBA). Octubre.
- Verón, E. (1998). *La semiosis social. Fragmentos de una teoría de la discursividad*. Gedisa Editorial.

El saber organizacional como activador de saberes subjetivos ³⁰

Introducción

El objetivo de esta sección es situar la problemática de la gestión del saber en las organizaciones desde dos perspectivas: la perspectiva objetiva de los saberes organizacionales, en conjunción integrada con los saberes subjetivos de los sujetos que operan los saberes organizacionales, con lo cual propiamente el problema que abordamos necesariamente es un problema ergonómico, aunque este no sea abordado desde paradigmas clásicos, sino desde nuestra perspectiva de la organización como un sistema de saber que opera saberes de manera actual, conformando un espacio organizacional mediante dichas operaciones, lo cual implica la delimitación de un espacio interno y un espacio externo en términos operacionales. Este espacio interno es un espacio producido por procesos de saber, y donde se activan y singularizan saberes genéricos produciendo la singularidad del espacio organizacional. En este caso abordamos la problemática desde una perspectiva de ergonomía de procesos de saber, en tanto consideramos al fenómeno organizacional como saberes que activan saberes subjetivos, con lo cual se cumple el precepto ergonómico de la adaptación del sujeto y la organización.

³⁰ Ponencia presentada en las XVIII Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas realizadas en octubre del año 2012, organizadas por el Centro de Investigaciones en Epistemología de las Ciencias Económicas (CIECE), de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires.

Desarrollo

Los sistemas organizacionales son sistemas de saberes que operan saberes y estos saberes organizacionales que hemos propuesto en otros trabajos (San Emeterio, 2010a, 2010b y 2011) son los saberes que posibilitan la emergencia del fenómeno organizacional, pero si consideramos la complejidad de saberes que se articulan en una organización desde una perspectiva ergonómica, podemos concluir que la organización no puede desarrollar los saberes de todos los sujetos que operan la organización, con lo cual la organización es una continuidad de desarrollo de saberes y competencias de los sujetos que la integran, desarrollados por otros espacios, partiendo de la familia, el sistema educativo, los medios de comunicación, las relaciones sociales en general y las organizaciones donde los sujetos han trabajado previamente. Es decir, la organización presupone saberes en los sujetos que incorpora, sean estos saberes de aplicación directa, o saberes que potencien el aprendizaje de nuevos saberes en la organización.

Además, la organización debe captar de su entorno los saberes necesarios para que la organización pueda ser operativa, y deben generar sistemas de desarrollo, aprendizaje de los saberes de la organización con los que los sujetos deberán operar y articular sus saberes previos. En síntesis, podemos afirmar que estos saberes organizacionales son los que componen lo que habitualmente se denomina sistemas de gestión de recursos humanos, aunque cabe señalar que esto que proponemos no necesariamente está circunscrito a un determinado subsistema organizacional localizado en un departamento específico, sino que se distribuye en una serie de subespacios internos al espacio organizacional, donde estos saberes operan estos procesos de desarrollo del capital humano (utilizando la terminología conven-

cional); y siendo además, que no necesariamente estos saberes son explicitados en políticas formales, sino que son saberes que en buena medida permanecen tácitos, sea en su operación directa, o indirecta en el desarrollo de los sistemas formales que adoptan sus presupuestos de manera más o menos completa, y de manera más o menos crítica, en el sentido que en este proceso puede producirse o no una readecuación de dichos criterios para el ejercicio de las políticas formales de recursos humanos. También cabe señalar que los sistemas de saber organizacionales guardan alguna coherencia para poder ser operativos, pero no están exentos de contradicciones, con lo cual estos procesos en sus aspectos menos visibles responden a políticas y concepciones disímiles de acuerdo con el lugar o posición en el que sean operados en el sistema de saber organizacional.

De todas maneras, un aspecto soslayado en nuestra argumentación ergonómica la constituye la necesaria discriminación entre saberes subjetivos y saberes objetivos, y el cómo ambos saberes se tornan operativos y eficientes en un sistema organizacional, en la medida en que el sistema organizacional puede ser concebido como un sistema activador de saberes subjetivos que no conforman propiamente la cartera de saberes organizacionales, sino que precisamente el saber organizacional consiste en lograr activar de manera coherente y eficiente a dichos saberes subjetivos. Si bien no agota las consecuencias de este hecho fundamental, podemos apuntar en este sentido, a probables déficits “ergonómicos” el hecho de que una organización concreta capte de manera adecuada al sujeto portador de determinados saberes subjetivos, pero no logre esta adaptación ergonómica de ambos saberes, con lo cual el sistema organizacional no logra la activación de los saberes subjetivos que porta dicho sujeto. Esto puede ser atribuido a que la organización carece de dichos

saberes o que los mismos no son lo suficientemente flexibles para adecuarse a los saberes subjetivos de un amplio rango de sujetos portadores de dichos saberes.

Resulta necesario visibilizar este saber organizacional, ya que la organización puede ser concebida como una consumidora de saberes subjetivos desarrollados en otros espacios y que no podrán ser incorporados a los saberes operativos organizacionales de manera específica y concreta, porque los saberes organizacionales los presuponen en su funcionamiento, pero no los desarrollan ni los enseñan, ni los incorporan a sus procesos productivos. Valga como ejemplo sencillo considerar el sistema de saber organizacional que requiere de saberes de lectoescritura en los sujetos que la integran, que la organización no solo no enseña, sino que los presupone ausentándolos de sus procesos de manera directa e incorporándolos de manera indirecta a partir del diseño ergonómico de sus procesos, articulando ambas dimensiones de saberes. De todos modos, el ejemplo brindado es demasiado simple y puede inducir a la simplificación de un problema que es muy complejo y que implica entre otras cosas, el visibilizar el saber organizacional que articula y activa los saberes subjetivos, lo cual por definición excede cualquier política de recursos humanos formalmente diseñada y ejecutada, ya que abarca el nivel ergonómico más profundo y menos explícito donde el sistema tecnológico (en un sentido amplio del término) se articula con el sistema social que lo posibilita y readapta en el proceso real de trabajo (Dejours, 1998).

La viabilidad de todo sistema organizacional está fundada en la compleja dinámica mediante la cual el sistema organizacional utiliza saberes socialmente producidos, organizacionalmente desarrollados en las prácticas de otras organizaciones, y saberes organizacionales de ensamblaje específicos desarrollados en la

propia trayectoria organizacional. Se da una compleja relación organizacional de saberes en la medida en que el fenómeno organizacional consiste en el arte, técnica y tecnología de activar diferentes saberes subjetivos como un saber usuario de otros saberes que el sistema organizacional debe devenir organizacionales en sus procesos de saber ergonómicos, mediante los cuales identifica, articula y hace operacionales los saberes de los sujetos en el sistema de saber organizacional.

Hemos partido del supuesto de que toda organización es un sistema de saber que activa saberes subjetivos, en la medida en que el dominio de saberes que un espacio organizacional requiere es extenso y presupone un espacio externo donde dichos saberes puedan adquirirse, en este caso, a través de los sujetos, en función de procesos más o menos explicitados o formalizados, pero que requieren de lo técnico del sujeto para el funcionamiento sistémico del saber organizacional. Las organizaciones en alguna medida se han independizado de manera progresiva en algunos casos de los saberes propiamente técnicos corporales, incorporando a sus procesos formales, sea mediante el aprendizaje formal de actividades prácticas (el desarrollo de sistemas de saber explícitos a partir de saberes implícitos o tácitos), sea desarrollando el saber de la ingeniería (en general, e incluyendo los procesos administrativos), que ha transformado las operaciones, y modificando los mecanismos de coordinación como hemos propuesto en otros trabajos (San Emeterio, 2011). De todos modos, el fenómeno organizacional tiene un punto irreductible en el cual lo subjetivo continúa siendo esencial en la dinámica organizacional. Incluso se ha producido la paradoja, de que si bien se han automatizado un conjunto de saberes, promoviendo incluso articulaciones tecnológicas inteligentes sin mediación de los sujetos, la propia complejidad del campo de saber social, y la complejidad de las

articulaciones organizacionales, han implicado que en muchos casos los sujetos son el verdadero nodo articulador con el medio externo al espacio organizacional (en todos los niveles de la organización), que le permite al mismo continuar siendo viable. Esta irreductibilidad de lo subjetivo en el sistema de saber organizacional produce precisamente que un saber organizacional de base esencial es el saber que permite la articulación de los saberes subjetivos, a veces soslayados, en el funcionamiento organizacional, a través de un complejo proceso en el cual el sistema organizacional es capaz de reconocer y operar saberes que no participan de manera directa en su sistema de saber, sino que los mismos se articulan mediante secuencias de resultados parciales dependientes de los sujetos que articulan dichos procesos organizacionales. En este punto se hace esencial para una adecuada interfaz sistema de saber organizacional y saber subjetivo, los saberes ergonómicos que posibiliten dicha articulación, que por definición deben estar en el sistema de saber organizacional y no en los sujetos. Es decir, es necesario situar que el problema central está en el sistema de saber organizacional para analizar los fracasos que pueden darse en dicha interfaz, desfocalizando el problema de los sujetos, ya que la responsabilidad ergonómica está del lado de los saberes organizacionales que posibilitan que los saberes subjetivos puedan ser productivos, siendo el mismo fenómeno organizacional, en realidad un fenómeno de éxito “ergonómico” en la adaptación, formación, sincronización y operativización del conjunto de saberes que porta el ser humano al ingresar a una organización.

Debido a lo anterior, es un saber esencial el que produce la inclusión subjetiva en la dinámica de las operaciones de saber de todo sistema organizacional. Si bien consideramos que las operaciones de saber pueden ser formalizadas, en tanto están

constituidas por materia significativa que es actualizada en operaciones, dichas operaciones tienen como condición de posibilidad de existencia el que sean realizadas por sujetos en interacción que las operen (no son procesos cibernéticos automatizados), y afirmamos que los sujetos a su vez, son producidos por dichas operaciones en la medida en que el efecto sujeto es producto de una operación del lenguaje sobre un cuerpo. Por ello, aunque el espacio organizacional opere con una cierta autonomía variable de los sujetos que realizan las operaciones de saber, de todas maneras, estos automatismos obtienen su “energía”, de la posibilidad de que la operación involucre la producción de subjetividad, lo que implica afirmar que los sujetos puedan obtener ganancias de goce (tomando el concepto psicoanalítico).

Esta inclusión subjetiva presenta diferentes dimensiones relacionadas. En primer lugar, la objetividad del saber actualizado (en tanto objeto o materia significativa) produce operaciones, implicando una coherencia del proceso (o sentido), que posibilita resultados, pero que, a su vez, produce significaciones (en un sentido semiótico) a los sujetos que las operan como productos imaginarios de las operaciones. En segundo lugar, podemos decir que la operación de saber implica una ganancia subjetiva, ya que la subjetividad se produce por la operación e implica un planteo que excede lo instrumental de la operación. En tercer lugar, podemos enunciar algo central: los sujetos que participan de un espacio organizacional tienen un capital de saber que puede exceder o presentar diferencias con las operaciones de saber del espacio organizacional. Dicho de otra manera, el espacio organizacional opera de manera singular excluyendo materiales de saber disponibles, o modalidades de operación alternativas. Esto tiene un aspecto negativo y un aspecto positivo. El aspecto negativo se relaciona con los posibles malestares que producen estos saberes

o modalidades no operados por el espacio, en los sujetos que disponen de estos recursos de saber, con las diferentes implicancias prácticas, rotaciones, sufrimiento, conflictos, luchas de poder. Pero dentro de los aspectos positivos, podemos enunciar que al ser la modalidad de operación organizacional una elección, entre otras posibles, al contar con recursos de saber excedentes presentes en los sujetos que participan del espacio organizacional, el espacio organizacional puede disponer de recursos para transformarse, produciendo una operación de aprendizaje de un saber externo que no estaba contemplado por la operación interna, pero que en la espacialidad física se encontraba presente en los sujetos que participan del espacio, como asimismo en las tensiones subjetivas que producen las operaciones de saber. Esto es esencial para poder pensar la dialéctica del cambio y el aprendizaje en las organizaciones, aunque cabe decir que, para poder realizar estas operaciones, el propio espacio organizacional debe poseer los saberes de base que le permitan esta posibilidad de autotransformación y aprendizaje.

Conclusiones

En la presente sección hemos intentado resituar la problemática de la gestión de los recursos humanos integrándolo en un concepto ergonómico amplio, donde la articulación del sistema de saber organizacional y los saberes subjetivos se tornan críticos para el funcionamiento organizacional, señalando que los saberes subjetivos pueden abarcar los saberes técnicos portados en los cuerpos de los sujetos que se activan en el sistema organizacional, o los saberes más propiamente cognitivos que, en un punto, ambos confluyen, en la medida en que los saberes cognitivos se

alojan en el cuerpo y la memoria corporal en buena medida, y que los saberes técnicos operando en un sistema organizacional, implican un proceso de cognición aunque este no sea necesariamente un proceso de cognición explícita ni consciente.

En esta dinámica ergonómica consideramos que el saber de base de un sistema organizacional que logre esta articulación, es un saber crítico que excede los saberes de gestión de recursos humanos, estando presente en cada uno de los procesos de saber que opere una organización, aunque al ser saberes subjetivos, la dinámica subjetiva de articulación de dichos saberes, excede el dominio puramente instrumental al necesitar lo que habitualmente se denomina motivación, producto de un sistema de incentivos desde el lado del diseño ergonómico de los saberes organizacionales, por lo que en el diseño ergonómico del saber organizacional, debe estar incluido necesariamente el dominio subjetivo como parte de los mismos procesos organizacionales para que el sistema organizacional pueda producir resultados.

Bibliografía

- Bachelard, G. (1984). *La formación del espíritu científico*. Siglo XXI Editores.
- Dejours, C. (1998). *El factor humano*. PIETTE/CONICET.
- Chaklin, S. y Lave, J. (Compiladores) (2001). *Estudiar las prácticas. Perspectivas sobre actividad y contexto*. Amorrortu.
- Lacan, J. (1992). *El reverso del psicoanálisis*. Editorial Paidós.
- Le Bretón, D. *Antropología del cuerpo y la modernidad*. Ediciones Nueva Visión.
- Luhmann, N. (1996). *Introducción a la teoría de sistemas*. Universidad Iberoamericana.

- Mauss, M. (1979). *Sociología y antropología*. Editorial Tecnos.
- Mintzberg, H. (1993). *La estructuración de las organizaciones*. Ediciones Ariel.
- Rojas, E. (1999). *El saber obrero y la innovación en la empresa. Herramientas para la transformación*. CINTERFOR/OIT.
- San Emeterio, C. (2010). Epistemología del fenómeno organizacional: bases de su institución y condiciones de posibilidad. *Actas XIV Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas*. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires (UBA). Octubre.
- (2010). Relaciones entre discurso y trabajo humano. Implicancias disciplinares. *Actas I Congreso Internacional de Psicología del Trabajo y las Organizaciones “Trabajo y Salud Mental: ¿una relación posible?”* Asociación de Psicólogos Laborales de la República Argentina (APSILA). Buenos Aires. Septiembre.
- (2011). La reconfiguración de la subjetividad en el trabajo contemporáneo. *Actas 10º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo.
- Sibila, P. (2005). *El hombre postorgánico. Cuerpo, subjetividad y tecnologías digitales*. Fondo de Cultura Económica. Buenos Aires.

La delimitación contingente del espacio organizacional basada en procesos de saber ³¹

Introducción

El surgimiento del fenómeno organizacional constituyó un hecho fundamental en el ordenamiento social moderno. Esto trajo innumerables consecuencias en el funcionamiento de las sociedades humanas progresivamente integradas en un orden mundial hegemónico. La delimitación del espacio organizacional constituye un aspecto central de este fenómeno (San Emeterio, 2006, 2007, 2009b; Heracleous, 2004; Santos y Eisenhardt, 2005) e implica la conformación de un espacio interno en contraposición a un espacio externo al circunscripto por la organización. Los procesos de saber que producen estas espacialidades diferenciadas (San Emeterio, 2011) establecen constreñimientos y posibilidades de operación y articulación internas para los sujetos que las integran. En los estudios organizacionales y administrativos clásicos, la delimitación y estructuración del espacio organizacional se asentó sobre distinciones de orden económico, jurídico y de ubicación geográfica, configurando a la organización como una entidad discreta, clara y distinta (San Emeterio, 2006, 2009b). El carácter

³¹ La versión original de esta sección fue publicada como artículo en la revista *Contaduría y Administración*, de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). 2014, N° 59(2), pp. 41-63, marzo. ISSN: 0186-1042. Reproducido con autorización de la revista.

discreto del fenómeno organizacional como concepto explícito o implícito presente en los estudios organizacionales consiste en proponer a la entidad *organización* como un espacio social diferenciado, distinguible de manera unívoca de otros espacios sociales y con un límite claro entre qué es y qué no es la *organización*. Sin embargo, en la actualidad, las operaciones y articulaciones que producen la espacialidad organizacional han incrementado exponencialmente su complejidad y diversidad, estructurándola de manera novedosa.

Los estudios organizacionales clásicos se inclinan por pensar a la organización como un objeto de estudio solo empírico y positivo (Reed, 2005). Por ejemplo, podemos citar autores clásicos del campo de la administración como Henry Fayol en los inicios de la teoría estructural de la organización, continuando con autores más recientes, pero también devenidos clásicos como Peter Drucker y Herbert Simon. En sus desarrollos no cuestionan la delimitación de la organización como entidad social claramente diferenciada. En esta línea Henry Mintzberg (1993), por ejemplo, propone su famoso modelo organizacional que consta de cinco partes diferenciadas, las cuales son el ápice estratégico, la línea media, el núcleo de operaciones, el *staff* de apoyo y la tecnoestructura. Como podemos apreciar, en este modelo se delimitan diferentes componentes de la estructura de la organización concebida como una entidad discreta. El mismo autor propone una delimitación contingente de la espacialidad organizacional interna mediante su concepto de “constelaciones de trabajo”, mas no propone que dichas constelaciones puedan extenderse y conformar constelaciones de trabajo más allá de la frontera de la organización discretamente concebida.

En contraste, nuestra preferencia se ubica en el pensar las estructuras y los procesos organizativos como un verdadero objeto

de estudio empírico y conceptual. En esta línea nos ubicamos próximos al modelo procesal que Buckley (1970) menciona como el enfoque predominante en la sociología norteamericana de principios del siglo XX. Dice el autor:

No obstante, interesa particularmente destacar aquí que el concepto de proceso ha contribuido mucho a revelar los defectos de los modelos mecánicos y organísmicos de la sociedad; dicho concepto armoniza en grado considerable con los principios básicos de la cibernética, e incluso los anticipa (Buckley, 1970:36).

En esta línea, los desarrollos de la teoría de sistemas devinieron fundamentales en el cuestionamiento de la organización discreta, sin consideración de su contexto de actuación, lo que ubicó en el foco de atención la dimensión procesal y de intercambio con el medio. De todos modos, pensamos que los enfoques sistémicos, aunque más flexibles para conceptualizar el funcionamiento organizacional, no cuestionan de manera radical la delimitación discreta del fenómeno organizacional, sino que proponen conceptos para aprehender la dinámica de los intercambios del sistema organizacional discreto con su entorno, sea focalizando en los procesos de intercambio, como los proponen los primeros enfoques sistémicos (Buckley, 1970), sea focalizando en la recursividad interna del sistema, como lo propone Luhmann (1996). De todos modos, en alguna medida quedan atados al modelo biológico en el que se inspiran muchos de estos desarrollos, donde por ejemplo una célula discretamente definida realiza operaciones de intercambio reguladas con un entorno, tal como lo haría una organización discretamente delimitada (Bronstein, Gaillard y Piscitelli, 1998), estableciendo entre ambas entidades una analogía que consideramos necesario interrogar críticamente.

En la organización existen estructuras y procesos organizativos regulados, pero estas estructuras y procesos no pertenecen al dominio exclusivo de la organización delimitada de manera discreta; sino que consideramos que pertenecen al dominio de la red de procesos organizativos de carácter simbólico y cognitivo que producen inclusiones y exclusiones del espacio organizacional; siempre en situaciones singulares y ante un otro identificado como extra organizacional de forma contingente y dialéctica.

El concepto clásico de organización como modelo de organización social y como objeto de estudio no ha perdido vigencia en la actualidad, pero se pueden apreciar una serie de hechos que ponen en cuestión este paradigma (Heracleous, 2004; Santos y Eisenhardt, 2005). Entre los fenómenos organizacionales empíricos contemporáneos que tensionan el modelo de organización discreta, encontramos: la profundización de la tercerización de operaciones, lo que ha provocado que bajo el mismo techo de una organización en realidad existan multiplicidad de organizaciones actuando bajo una misma matriz organizativa de procesos y flujos; organizaciones diferenciadas, pero sujetas a normalizaciones de operaciones estrictas por funcionar bajo regímenes de franquicias; la complejidad de los procesos de integración entre organizaciones proveedoras y organizaciones compradoras de insumos normalizados; las redes de organizaciones que operan por proyectos, en particular la denominada organización o empresa virtual; los clústeres de empresas donde se establecen relaciones de competencia y cooperación de manera simultánea, compartiendo algunos recursos comunes; las integraciones entre organizaciones del tercer sector y las agencias financiadoras que las regulan de manera indirecta a través de la aprobación y control de los proyectos financiados; la complejidad de los espacios organizacionales estatales que conforman un espacio delimitado por el Estado

y que simultáneamente conforman multiplicidad de espacios organizacionales diferenciados; los distritos industriales italianos que aglomeran múltiples empresas pequeñas que actúan sinérgicamente y les permiten operaciones de escala similares a las empresas integradas verticalmente, entre otros muchos ejemplos posibles. Además, algunas grandes empresas poseen en realidad múltiples espacios organizacionales diferenciados en multiplicidad de aspectos; siendo unificados solo en el sentido de la propiedad y de una cultura corporativa más o menos cohesiva del conjunto (San Emeterio, 2006, 2009a, 2009b, 2011; Santos y Eisenhardt, 2005).

De todos modos, consideramos que lo anterior trasciende lo meramente empírico, dado que es necesario interrogar conceptualmente las realidades múltiples que el término *organización* ha pretendido captar como si fueran un fenómeno único. Los estudios organizacionales han generado la idea más o menos explícita de la organización como un microcosmos social y tecnológico cerrado. La característica de este modelo de organización responde a la idea de propiedad de un sistema de recursos delimitados espacialmente y, por otro lado, a la idea de establecimiento donde se da una serie de procesos organizados y normalizados que delimitan un adentro de un afuera claramente diferenciado. Estos desarrollos han producido un modelo de cómo organizarse en el sentido tecnológico del término, que tuvo su auge en el siglo XX. Esto, a su vez, ha generado un concepto teórico de organización acorde a dicho modelo que ha dificultado la aprehensión del fenómeno organizacional en general, y que, además, ha dificultado encuadrar los fenómenos organizacionales empíricos emergentes con estos conceptos.

En esta sección perseguimos el objetivo de cuestionar el carácter discreto del fenómeno organizacional para proponer la

delimitación contingente de la espacialidad organizacional. Esta delimitación, construida procesualmente por operaciones de saber organizacional, produce límites actuales y móviles que delimitan lo interior y lo exterior a dicho espacio. Esto permite captar de manera flexible el fenómeno organizacional, aprehender los fenómenos empíricos contemporáneos difícilmente explicables desde el concepto de organización discreta, y problematizar la estabilización del límite organizacional asumido como algo dado y de naturaleza sustancial. Por último, desarrollaremos la relación entre la espacialidad organizacional delimitada de manera contingente, con la inclusión de los sujetos en dichos espacios organizacionales.

La problemática de la espacialidad organizacional

La organización como objeto social discreto

En la mayor parte de los estudios organizacionales clásicos, los límites del espacio organizacional son definidos explícita o implícitamente de manera discreta; es decir como un objeto claramente distinguible de otros y contable de manera precisa e individualizada (Heracleous, 2004; Reed, 2005; Santos y Eisenhardt, 2005). Esta delimitación, que de manera generalizada ha sido tomada como válida a partir de estudios de carácter empírico, es en realidad un recorte que el lenguaje teórico ha construido al conceptualizar como discontinua a la organización. Entendemos que la organización guarda relaciones complejas con su exterior, siendo difícil determinar de manera sencilla sus fronteras de manera discreta. Algunas tendencias administrativas actuales han puesto de relieve la red de relaciones estratégicas en las cuales las organizaciones se insertan, por ejemplo, los enfoques de calidad total con sus propuestas de fortalecimiento de las alianzas

con proveedores y clientes y los enfoques de análisis de la cadena de valor, entre otros. Pero, a su vez, para funcionar y continuar existiendo, estas redes requieren de una cierta estabilidad y continuidad temporal que posibiliten la circulación en la misma de insumos, productos terminados, servicios, información, entre otros. La estabilidad generada en las redes organizativas pone en cuestión el modelo de organización como objeto discreto, con límites definibles como el único modelo organizativo viable. Consideramos necesario proponer la delimitación del espacio organizacional basada en procesos transversales que suceden entre las organizaciones discretamente consideradas.

Entendemos que el modelo de organización discreta responde no tanto a un concepto descriptivo de índole teórico, sino a un modelo de cómo organizar determinadas actividades sociales. Este modelo, en determinados momentos históricos, fue captando progresivamente procesos sociales comunitarios para estructurarlos y delimitarlos en espacios organizacionales, donde a su vez, fueron transformados por un sistema de control organizacional. Para que este modelo organizacional funcionara, requería una teoría económica coherente con el mismo; es decir, un modelo de intercambios económicos basados en las unidades económicas denominadas empresas. Asimismo, fue necesario el planteamiento del mercado autorregulado como un espacio virtual de intercambio donde idealmente solo el mecanismo de la oferta y la demanda regula el precio de los productos. En este paradigma, el mercado es el lugar donde las empresas compiten con otras por captar la renta buscando minimizar costes y maximizar ganancias. De esta manera las organizaciones se convierten en entidades discretas, formalmente definidas, y sin contexto histórico ni social de surgimiento.

Interrogar el carácter discreto de los espacios organizacionales, nos lleva a interrogar el corazón de muchos desarrollos teóricos, ya que este traslape entre el objeto empírico y el objeto de estudio *organización* ha producido una dificultad para pensar los procesos organizacionales, los cuales delimitan espacios que trascienden a los delimitados por la organización discreta.

Consideramos que el modelo de organización discreta que intercambia con un medio es un modelo insuficiente por tres razones:

- a) existen procesos organizacionales tan unificados que es difícil diferenciarlos y que trascienden los marcos de las organizaciones como sistemas jurídicos;
- b) los sujetos no trabajan de manera exclusiva en el espacio de la organización discreta a la que formalmente pertenecen, sino que participan en secuencias de operaciones delimitadas concurrentemente por más de una organización discreta; y
- c) la organización como objeto discreto empírico puede postularse como un caso particular dentro de un modelo general y conceptual más abarcativo.

La delimitación contingente del espacio organizacional

Los anteriores desarrollos no implican que la organización se desdibuje en un espacio social indiferenciado. El situar de manera clara la compleja articulación en red de las estructuras y procesos organizativos que cuestionan de manera fuerte algunos aspectos esenciales que la definieron como discreta (tales como propiedad, espacialidad geográfica, entre otros) nos permite reconceptualizar la construcción de límites del espacio organizacional desde un marco más amplio.

El desarrollo tecnológico y la necesidad de estandarización de procesos adecuados a la circulación global contemporánea han provocado un cambio en la modalidad de delimitación y estructuración del espacio organizacional. En la realidad organizacional contemporánea, la red de producción de bienes o servicios puede estar muy normalizada transversalmente entre varias organizaciones. Esta normalización supone no solo una delimitación de lo externo a dicha red, sino que implica una clara prescripción interorganizacional de los repertorios de conductas de los operadores de dicha red, que no se confunde ni con la organización discreta ni con los sujetos respecto a sus inclusiones en otras redes funcionando en otras temporalidades.

En este sentido, creemos prioritario pensar a las organizaciones más que como entidades discretas, como soportes jurídicos y estratégicos que generan estructuras y procesos organizacionales discretos, que se articulan de manera continua o discontinua con otras organizaciones discretas, produciendo espacialidades organizacionales mixtas, las cuales producen su propia delimitación discreta y contingente al margen de la organización discreta que originó dichas operaciones.

Ahora bien, ¿puede hablarse entonces de delimitación discreta del espacio organizacional? En primer lugar, pensamos que lo podemos hacer, aunque no necesariamente de una manera total y englobante que abarque con claridad un espacio intraorganizacional de uno extra organizacional en un sentido clásico. Por ejemplo, tomemos un grupo corporativo en el cual concurren empresas de diferentes rubros: ¿podríamos decir que el grupo corporativo es una organización? En algunos aspectos lo es y claramente se delimita un adentro de un afuera de dicho grupo, pero a su vez, cada organización participa de una realidad particular y en la que necesariamente debe insertarse. Por ejemplo,

cuando una organización participa en la Cámara que representa a su sector, su marco de decisiones será limitado por las decisiones de dicha Cámara. Si, de manera simultánea, esta misma organización es proveedora de una empresa que le impone determinadas reglas de juego, como la certificación de determinadas normas de calidad como condición ineludible para ser proveedores, parte de sus decisiones en realidad son tomadas por otra organización. Entonces, ¿es posible hablar de límites precisos? Consideramos que el límite surgirá no como algo inherente y sustancial al fenómeno social jurídico y económico denominado organización, sino en relación con determinados procesos que determinarán un adentro y un afuera del espacio organizacional.

Dentro de las múltiples modalidades de delimitación posibles, una de ellas, como caso particular, es el límite discreto en el sentido clásico. Otros límites surgirán generando inclusiones y exclusiones en estructuras y procesos organizacionales, de acuerdo con el principio organizador que esté actuando en ese momento. Ello conforma la problemática de la delimitación del espacio organizacional como móvil, no diferenciable de manera global sino parcial; no de manera permanente sino dinámica.

Sistemas productores de delimitación contingente del espacio organizacional

Ahora bien, ¿cuáles son los sistemas centrales que podrían construir la delimitación del espacio organizacional? Proponemos de manera genérica a tres sistemas mutuamente articulados: a) el sistema gerencial (en términos genéricos); b) el sistema de normalización de estructuras y procesos organizacionales; y c) el sistema jurídico-legal de derechos sobre los recursos y su uso (que implica restricciones legales, derechos de propiedad, regulaciones, normativas, entre otros).

- a) El sistema gerencial es el encargado de definir la estrategia, entendida como la articulación de los fines de la organización delimitada de manera discreta con aquellas estructuras y procesos de carácter extra organizacional. El sistema gerencial realiza una doble articulación: por un lado, articula estructuras y procesos internos con procesos y estructuras de otros espacios organizacionales a través de sus respectivos sistemas gerenciales (por ejemplo, mediante alianzas); y, por otro lado, construye límites discretos mediante el proceso de toma de decisiones. Esto implica la posibilidad de romper y rearticular las redes organizacionales en las que participa.

Con respecto a las relaciones del sistema gerencial con los otros dos sistemas claves de delimitación del espacio organizacional, podemos decir que el sistema jurídico-legal puede ser un condicionante severo de las posibilidades del sistema gerencial. Por ejemplo, en el caso de las relaciones de propiedad en una empresa privada que cotiza acciones en bolsa, o el marco regulatorio de una empresa pública. En relación con el sistema de normalización de estructuras y procesos organizacionales, el sistema gerencial es el encargado de llevarla a cabo y de brindarle estabilidad. Mediante esta operación, el sistema gerencial en muchos casos genera espacialidades que trascienden a la organización delimitada como discreta.

- b) El sistema de normalización diseña y regula las estructuras y procesos organizacionales, a partir de reconstruir y resignificar saberes tecnológicos provenientes de otras organizaciones y del cuerpo social en sentido amplio. El sistema de normalización de estructuras y procesos, al margen del grado de formalización alcanzado, constituye una impermeabilización entre los procesos internos y externos a dicho sistema. Construye un límite de las operaciones organizacionales que claramente

determina un adentro y un afuera del espacio organizacional delimitado por esas operaciones. Henry Mintzberg (1993) conceptualiza al núcleo de operaciones como el más protegido en la organización, dado que es el que garantiza que la organización pueda cumplir sus procesos principales de producción de bienes o servicios.

En relación con la producción de subjetividad de los actores sociales que intervienen de manera inmediata en el espacio organizacional, la normalización de estructuras y procesos implica la construcción de dispositivos tecnológicos en un sentido discursivo que predeterminan las conductas de los operadores. Consideramos que no debe confundirse a los sujetos con las estructuras y procesos que operan en el espacio organizacional; pero, a su vez, es necesario que, en algún sentido, los sujetos puedan operar los saberes que se encuentran en el interior del espacio organizacional.

El sistema de normalización de estructuras y procesos puede exceder ampliamente la delimitación discreta del espacio organizacional, como por ejemplo bajo los sistemas de calidad actuales. Existen continuidades que se producen entre las organizaciones delimitadas empíricamente, a partir de las cuales planteamos la delimitación del espacio organizacional de manera contingente en relación con los procesos que se operan y articulan de manera actual.

- c) El sistema jurídico-legal de derechos sobre los recursos abarca limitaciones legales, derechos de propiedad, delimitación de las unidades económicas en un sentido legal, regulaciones y normativas entre otros elementos. El sistema jurídico-legal delimita a la organización como entidad discreta, es decir, la construye como unidad jurídica con límites precisos como derechos de propiedad, aunque esto se ha ido desdibujando de manera

progresiva en el tiempo por fenómenos complejos tales como las posesiones cruzadas de acciones, los derechos de acreedores, entre otros. De todos modos, el hecho jurídico de la propiedad sigue siendo un componente importante para pensar el límite organizacional. El régimen de propiedad delimita derechos sobre bienes, no solo los físicos sino también sobre los denominados activos intangibles. La personería jurídica que le otorga la ley a las organizaciones las constituye como entidades jurídicas con plenos derechos y responsabilidades; lo cual permite trazar claramente a la organización como una entidad definida. Bajo este campo, se delimita legalmente la esfera de responsabilidad que le compete a los sujetos para tomar decisiones en el espacio interno de la organización. Estas, a su vez, comprometen a la misma organización como sujeto jurídico. Entendemos que aún no puede conceptualizarse con claridad una responsabilidad jurídica en red, aunque indudablemente las organizaciones virtuales plantean actualmente desafíos jurídicos muy importantes al trascender las legislaciones nacionales (Negroponte, 1997; Aguer Hortal, 2000).

En relación con los otros sistemas que participan de la delimitación del espacio organizacional, el sistema jurídico-legal y los derechos de propiedad que establece son muy importantes, particularmente en organizaciones donde no se diferencia la gestión de la propiedad, como es el caso paradigmático de las pequeñas y medianas empresas. En las organizaciones más profesionalizadas, el sistema gerencial es el que delimita efectivamente y de manera más clara el espacio organizacional, desde la fuente de poder que le delega el derecho de propiedad y bajo determinadas restricciones a su accionar, pero en este caso, el derecho de propiedad es solo un legitimador del establecimiento de límites por parte del sistema gerencial.

Sistema gerencial, procesos de saber y espacialidad organizacional

El sistema gerencial y la delimitación contingente del espacio organizacional

De acuerdo con cómo hemos desarrollado la función del trabajo del sistema gerencial, se desdibuja la noción de sistema gerencial pensado en un sentido discreto, porque precisamente hemos puesto en cuestión a la organización como objeto discreto que lo contendría como sistema regulador. El sistema gerencial es el encargado directo de establecer las redes de acuerdos en las cuales las organizaciones se insertan, generando supra estructuras y supra procesos en los que se sostienen redes de acuerdos que trascienden la delimitación discreta del espacio organizacional contemporáneo. El sistema gerencial puede proponerse como una red gerencial de coordinación, de establecimiento de límites basados en procesos organizacionales, como sostenedora de la “tecnoestructura” (Mintzberg, 1984) interorganizacional normalizada. Esto será algo bastante distinto a un sistema gerencial pensado como una parte claramente delimitada en el interior de la organización. Es decir, los límites producidos por un espacio organizacional delimitado respecto a otro espacio organizacional son producidos de forma contingente y actual, dialécticamente situados en relación con espacios oponible como otros. Es decir, proponemos espacios móviles y cambiantes de acuerdos a las contingencias que se producen desde esta red gerencial compuesta por las gerencias de las organizaciones delimitadas de manera discreta.

Es necesario aclarar, sin embargo, que nuestro planteo no invalida el modelo de espacio organizacional basado en límites precisos y únicos, sino que planteamos a este como “un caso”

particular dentro de un modelo más general. De acuerdo con las organizaciones, este caso particular será más o menos representativo de las diferentes realidades organizacionales. De esta manera, podemos pensar y no soslayar, por ejemplo, las redes organizacionales de poder en el espacio organizacional delimitado de manera contingente. Consideramos que los equipos gerenciales en alguna medida determinan el adentro y el afuera de sus propios equipos y su espacio de decisiones y, al mismo tiempo, es un hecho ineludible que, en una reunión gerencial, muchas decisiones o acuerdos presentan un marco de libertad bastante acotado, al menos para seguir participando en determinada red de organizaciones. Del mismo modo, bajo esta perspectiva es posible visibilizar las redes de acuerdos extra-equipo gerencial que obligan a los propios gerentes a sostenerlos debido a su importancia estratégica, y que los pueden llevar a colisionar con los gerentes del propio espacio organizacional delimitado de manera discreta.

En definitiva, el juego es complejo por cuanto lo juegan las organizaciones delimitadas en un sentido discreto y al mismo tiempo los espacios organizacionales delimitados de manera contingente y dialéctica. Estas delimitaciones no son isomorfas y los gerentes, como sujetos concretos, juegan en un terreno complejo de acuerdos, redes, obligaciones legales y lealtades cruzadas.

Los procesos de saber en la delimitación del espacio organizacional

En los estudios organizacionales contemporáneos, la noción de límite no implica impermeabilidad al medio, y en este punto no encontraríamos dificultades de conciliar nuestros conceptos con enfoques sistémicos o cibernéticos. Bajo este paradigma se concibe al límite como un “espacio lógico” que regula las operaciones entre un adentro y un afuera, como sucede en el modelo de una

membrana celular. Este límite entonces permitiría un funcionamiento recursivo interno que no participa o que se aísla en algún sentido del medio circundante en la autorreferencia de sus procesos (Luhmann, 1996), lo cual nos recuerda la idea de resguardo del núcleo de operaciones que propone Mintzberg (1993).

Ahora bien, aunque este modelo resulta útil, presenta una seductiva simplicidad que pensamos que puede ser errónea o al menos insuficiente. Por una parte, consideramos que los elementos delimitados como internos al sistema no participan de manera exclusiva en lo interno sino también en el medio externo, incluso a veces de manera simultánea. Por otra parte, entendemos que las regulaciones del límite constituyen a la organización como tal, en el sentido de estructuras y procesos organizativos puestos en operación actual. Esta regulación no necesariamente implica la entrada o salida de elementos (materiales, cognoscitivos o discursivos, por ejemplo), sino que implica la puesta en operación de dichos elementos en un proceso organizacional interno al espacio organizacional. Es decir, los elementos pueden estar “adentro” en un sentido, pero pueden estar “afuera” en el sentido de su operación; lo cual implica pensar la coherencia sistémica de manera no ingenua ni como mera agregación.

Proponemos que la formación de límites organizacionales supone un proceso complejo que incluye los aspectos más evidentes, como, por ejemplo, los activos tangibles de la organización, aunque en realidad consideramos que los límites más importantes para el funcionamiento organizacional son los límites que el sistema gerencial determina a los procesos organizacionales de saber. Un proceso de saber es una articulación de carácter discursivo operada por sujetos en relación con un espacio social definido (San Emeterio, 2004, 2006, 2009b, 2011). La actualización de un proceso de saber produce efectos indirectos de trabajo y transfor-

mación de la realidad sobre la cual la organización trabaja (San Emeterio, 2009b, 2011). Los procesos de saber organizacionales implican dos dimensiones diferenciables, pero que operan de manera sistémica; se trata de la dimensión cognitiva y simbólica en tanto el proceso de saber condensa el lenguaje como herramienta y la cognición implicada en su singular configuración.

Desde nuestra perspectiva, los límites son coherencias discursivas bajo las cuales se conforman las estructuras y procesos organizativos. Lo que obra como límite del espacio organizacional es la capacidad del sistema gerencial para poder identificar y operar singulares modalidades cognitivas y simbólicas de funcionamiento organizacional, diferenciadas de otras modalidades posibles ubicadas como externas al espacio organizacional. De esta manera, el sistema gerencial constituye verdaderos límites o barreras que no permiten el ingreso de otras modalidades de operación del saber, lo que implica abandonar la idea de espacio organizacional en un sentido físico o geográfico para circunscribirlo al propio proceso de saber que lo produce. Al mismo tiempo, estos límites en lo interno posibilitan el funcionamiento recursivo del sistema que en este sentido se clausura, no en cuanto a su entorno sino en cuanto a otra modalidad de funcionamiento y operación (Luhmann, 1996), lo que permite abordar, por ejemplo, de manera más ajustada la actuación organizacional en el espacio virtual contemporáneo.

Lo anterior supone importantes consecuencias, dado que, si un sistema gerencial no posee los recursos cognitivos y simbólicos para percibir la limitación de los recursos de saber disponibles en su espacio organizacional entonces se ve imposibilitado para regular el proceso de ampliación y/o modificación de límites de su espacio organizacional, en consecuencia, esta situación desem-

bocaría en imposibilidades de aprender otras modalidades de operación y articulación de saberes organizacionales.

Consideramos que el límite del espacio organizacional se constituye de manera contingente, temporal y dialéctica, ya no basado en indicadores claros y establecidos; sino en relación con las operaciones y articulaciones de procesos de saber que se producen de manera actual. Las limitaciones de los procesos de saber organizacionales pueden imposibilitar a la organización discreta o incluso a las estructuras y procesos en red, el lograr participar en otras redes organizacionales. Los límites cognitivos y simbólicos pueden impedir la toma de “decisiones” (en sentido genérico) para lograr la participación y circulación efectivas, tal como expresamos anteriormente.

En este sentido, los límites se forman por los recursos de saber capturados dentro de un espacio organizacional. Esta captura es necesaria, ya que, sin ella, las estructuras y procesos organizacionales estarían indiferenciados de los procesos operados en el medio social amplio y en otros espacios organizacionales.

Dado que los espacios organizacionales operan y articulan ciertos procesos de saber, dejan afuera otros recursos de saber. Estos excedentes de saber muchas veces pueden encontrarse alojados en los sujetos que participan en estos espacios, y en particular cobra importancia el papel potencial de los gerentes para poder construir otras posibilidades estructurales y procesos organizacionales alternativos. El límite de saber del espacio organizacional está conformado no por las personas, sino por los saberes que opera dicho espacio. Si no se poseen otros repertorios de saber posibles, el espacio organizacional quedará restringido y atrapado bajo este límite. En cambio, si los poseen, podemos decir que disponen de los recursos de saber para

construir otra delimitación del espacio organizacional. Lo que determina la capacidad de operar saber de los procesos organizacionales circunscriptos en los espacios organizacionales, es la dimensión simbólica constitutiva de las organizaciones, que opera capturando a los sujetos en un proceso en el que los sujetos, a su vez, reconfiguran dichos recursos de saber. Este proceso determina el límite cognitivo y simbólico en el que el espacio organizacional se produce y opera.

Espacio organizacional contingente y subjetividad

La inclusión de los sujetos en los espacios organizacionales

Abordamos ahora una consecuencia central de lo propuesto anteriormente, como es la problemática de la inclusión de los sujetos en esta espacialidad delimitada de manera contingente y actual. En el marco del modelo de organización discreta, se piensa la inclusión de los sujetos bajo la pregnancia de las contrataciones como posiciones formales de las personas en un sistema jurídico-legal. Sin embargo, la claridad que brinda el pensar a las personas como pertenecientes a una organización discreta, oscurece en alguna medida el hecho de que en realidad los sujetos participan en múltiples espacios organizacionales.

Los sujetos se incluyen en estructuras y procesos organizacionales por la posición determinada por una organización discreta jurídicamente conformada, pero sus posicionamientos e inclusiones posteriores ya no responden de manera precisa a esta primera determinación de origen. El participar en una red organizacional implica en alguna medida una cierta lealtad a la red, tomando esta lealtad en el sentido del sostenimiento y la continuidad de la red de acuerdos o compromisos como diría Fernando Flores (1997).

Estas lealtades no se corresponden necesariamente con los espacios organizacionales delimitados de manera discreta. Una de las problemáticas vinculadas a este fenómeno consiste en que, en ocasiones, los sujetos pueden ser despedidos por directivos con base en razones ajenas a su red interorganizacional de actuación, debido a su pertenencia jurídica a una organización discreta formal. Por lo tanto, existe una tensión en la participación de decisiones y acciones en conjunto con agentes que en algún sentido y en determinada dialéctica son otros, es decir, agentes extra organizacionales que paradójicamente pertenecen a la misma organización discreta.

La propuesta de delimitación contingente del espacio organizacional, producto de procesos de saber productores de espacialidades complejas y en interrelación dinámica, permitiría conceptualizar las presiones sostenidas que soportan las estructuras y procesos organizacionales en su actuación cotidiana. Lo delimitado como *uno* conceptualmente, en realidad obedece más a un componente político, fundado en la propiedad y en lo jurídico económico. Son especialmente importantes los resultados económicos de una organización discreta y por consecuencia las remuneraciones consecuentes de los participantes en la misma, lo cual supone un ejemplo del desafío de conceptualizar al espacio organizacional de esta manera que proponemos. Por ejemplo, atar los resultados a los procesos y estructuras organizacionales inter organizacionales implicaría una determinación muy compleja de la remuneración y de la fuente de los recursos para la misma, ya que las organizaciones como entidades jurídicas y económicas son discretas. Aunque, de todos modos, los resultados de una organización están muy condicionados por la red de pertenencia y por la eficiencia del trabajo dentro de dicha espacialidad organizacional

que no se corresponde con la organización discreta que formalmente remunera.

La conjugación de la participación de las personas que integran las organizaciones en múltiples sistemas plantea complejidades muy profundas, tales como, el hecho que las personas pueden participar en múltiples sistemas de manera simultánea o no simultánea, que pueden ser congruentes y compatibles o incongruentes e incompatibles, lo cual genera no solo problemáticas clásicas, como la real fidelidad de los sujetos a sus organizaciones, sino a qué sistema de lealtad deberían responder. Por ejemplo, ¿deberían ser leales a la decisión estratégica de la organización jurídico-política o a la del funcionamiento de la red?

De esta manera, proponemos que en realidad el problema de las organizaciones no ha sido de manera exclusiva el cómo hacer que las personas hagan lo que la organización demanda, sino el cómo hacer para que las personas se incluyan de manera temporaria en un solo espacio, creando la ilusión de que se pertenece a un espacio organizacional claramente delimitado. De esta manera, lo discreto es un elemento de adoctrinamiento que no siempre es acorde a la complejidad de las articulaciones de estructuras y procesos organizativos en los cuales dichas operaciones se insertan.

La organización discreta como fenómeno político de determinación de los sujetos

Hemos dicho que las organizaciones que delimitan *adentro* y *afueras*, en realidad presentan límites contingentes a los procesos de saber que operan, de carácter simbólico y cognitivo. Esto no significa que los límites no sean reales, ya que lo específicamente humano es simbólico y en definitiva construye barreras que

actúan en un plano físico real y cognitivo de manera simultánea. Por ejemplo, el caso de una barrera o una puerta en la entrada de una fábrica representa un límite muy claro que delimita un sistema de derechos y obligaciones para los que pueden ingresar y para los que no pueden ingresar, con las respectivas implicancias legales en cada caso. De manera correlativa, se forman límites en el espacio interno acerca de dónde entrar y dónde no, en qué procesos reales participar y en cuáles no, como así también acerca de lo que se puede decir y qué no se puede decir en relación con la posición relativa que cada cual ocupa en la organización.

La formación de límites supone un sistema complejo que delimita interiores y exteriores de manera simbólica, por cuanto incluso los límites físicos no solo cobran valor como límites simbólicos, sino que los límites físicos son producto de un proceso simbólico y cognitivo de construcción. Entonces, el sistema que produce dichos límites es el sistema gerencial que opera especificando el saber y los límites de actuación de los sujetos no comprendidos en dicho sistema. El sistema gerencial no necesariamente crea los límites desde su propio saber, pero legitima algunos saberes por sobre otros y controla la actuación de dichos saberes generando impermeabilidad para la actuación de otros saberes alternativos. Para ello, el sistema gerencial controla de manera necesaria a los sujetos que deben soportarlos y que se ocupa de darles forma de procesos dinámicos.

Por lo anterior, consideramos central delimitar cómo opera el saber en los espacios organizacionales en general. Sin duda que la manera más sencilla, aunque no carente de dificultades, ha sido la clásica integración vertical y la cadena escalar con unidad de mando, que permite una regulación relativamente simple de las operaciones de saber de los miembros de una organización, con o sin normalización de los procesos. Sin embargo, esta modalidad

clásica implica una renuncia conceptual y empírica a las posibilidades mayores que ofrecerían los funcionamientos en red del saber, más productivos y ágiles potencialmente, pero más difíciles de controlar y de dotarlos de coherencia sistémica.

En este sentido, la organización discreta puede ser planteada incluso como un fenómeno político. Consideramos al espacio organizacional como un espacio virtual de saberes que determinan procesos organizacionales. La lucha política que se da en estos espacios entonces es por el dominio del lenguaje que determina a los lenguajes alternativos, y que genera los soportes de estas lógicas en los propios sujetos que actúan y generan los procesos de saber.

Consecuencias de la espacialidad compleja en la inclusión de los sujetos

El conceptualizar la delimitación del espacio organizacional de manera discreta ha dificultado la conceptualización de la articulación del espacio organizacional con la inscripción subjetiva en los procesos organizacionales. Entre otras dificultades, podemos decir que pensar a la organización con una frontera clara ha supuesto una lógica de inclusión del sujeto dentro de dichas fronteras como problema práctico; lo que en los estudios administrativos clásicos ha devenido en un sinfín de herramientas para optimizar la inclusión de los sujetos dentro de las fronteras organizacionales, tales como las estrategias de inducción. Gran parte de las estrategias de las organizaciones respecto a las personas que las integran han surgido con el afán de minimizar su participación en espacios organizacionales contingentes que difieran en su delimitación de la organización en sentido clásico.

De todos modos, los sujetos no se inscriben subjetivamente en las organizaciones de manera integral, ya que participan de múltiples redes tanto organizativas como comunitarias, que no están necesariamente soportadas en el fenómeno organizacional. Sin embargo, la modernidad ha hecho que se vayan debilitando estas redes comunitarias en favor de las redes con soportes de organizaciones. Esto implica que la metáfora del adentro y el afuera, definido de manera discreta para un espacio organizacional, pierde en gran medida su vigencia.

En el espacio organizacional contemporáneo, los sujetos no están adentro, sino que están dentro y fuera de la organización de manera simultánea en algunos casos, o de manera alterna en otros. Los sujetos se encuentran en permanente definición de su espacio de inclusión entre diversas lógicas discursivas de saber, y en diferentes procesos organizacionales, e incluso no organizacionales.

Normalizar la conducta humana ha sido una meta central para las organizaciones. Esta meta surge fundamentalmente desde los inicios de la Revolución Industrial, y se ha reflejado en la producción teórica, por ejemplo, de Taylor, Fayol, Ford y Weber. Para estos autores clásicos, el problema estuvo situado en el hacer de los sujetos, siendo separado de las funciones de creación o producción de lenguaje organizacional, reservado a los especialistas, principalmente ingenieros en los inicios del fenómeno organizacional. Este paradigma de inclusión de los sujetos en el espacio organizacional es puesto en crisis por dos realidades concurrentes: la progresiva desmaterialización del trabajo humano basado en operaciones abstractas, por un lado; y las necesidades de aprendizaje y flexibilidad que de manera diferencial aquejan a muchas organizaciones contemporáneas por el otro.

La crisis de este modelo de organización discreta nos permite cuestionar al modelo conceptual que la ha sustentado, como insuficiente epistemológicamente desde sus inicios. Nuestro cuestionamiento de la delimitación discreta del espacio organizacional no implica generar nuevos conceptos para nuevas organizaciones, sino que los nuevos conceptos propuestos pueden ser aplicados a casos particulares que en un momento parecieron abarcar el universo de fenómenos organizacionales y, ante los cuales, los modelos de red de organizaciones son insuficientes o incluso incorrectos si siguen atados al modelo de organización discreta.

Para pensar la inclusión de los sujetos en los espacios organizacionales delimitados de manera contingente, creemos necesario tomar en cuenta dos aspectos centrales: por una parte, el sujeto interconecta multiplicidad de saberes en referencia a su dimensión subjetiva y sus necesidades personales; y, por otra parte, interconecta multiplicidad de saberes acerca de estructuras y procesos organizacionales orientados a finalidades que trascienden en muchos casos la delimitación discreta y unívoca del espacio organizacional.

De esta manera, la delimitación discreta del espacio organizacional no solo resulta insuficiente para definir un adentro y un afuera organizacional; sino también como instrumento para la acción organizada, dado que aglomera funcionamientos heterogéneos, en un espacio idealmente homogéneo, que conformaría *uno solo*. Bajo este paradigma se dificulta la conceptualización de una realidad compleja contemporánea al que un modelo simple, aunque más difundido y cómodo, no puede ceñir ni abarcar.

Consideramos que la inscripción de subjetividad no podría pensarse entonces en referencia a las organizaciones delimitadas de manera clara y definida; sino en referencia a los procesos contingentes de saber organizacional que delimitan el espacio

organizacional con respecto a otros espacios sociales de participación de los sujetos. El modelo de límite organizacional discreto considera como no problemática la inclusión social de los sujetos en el espacio organizacional, limitando de manera severa la conceptualización del fenómeno organizacional (Heracleous, 2004).

Conclusiones

La crisis del modelo de espacio organizacional discreto nos permite cuestionar los supuestos conceptuales que lo han sustentado. Consideramos que algunos desarrollos teóricos actuales de modelos de redes de organizaciones poseen algunos componentes conceptuales insuficientes, ya que en alguna medida permanecen atados al modelo de delimitación discreta del espacio organizacional. El concepto de organización como objeto discreto no solo resulta insuficiente para conceptualizar el fenómeno organizacional, sino que resulta insuficiente como instrumento para la acción organizada como expresamos anteriormente; dado que aglomera funcionamientos diversos en un espacio concebido como uno solo, invisibilizando procesos de fragmentación y de coordinación entre realidades organizacionales complejas que no pueden ser abarcadas ni ceñidas a un modelo clásico de espacio organizacional simple.

El modelo de organización discreta ha cumplido una misión histórica, donde su rol más relevante ha sido el de diseñar la sociedad moderna más que explicarla. Este modelo resultó útil para capturar y reconfigurar los procesos sociales dentro de sus límites. Los estudios organizacionales surgidos bajo este paradigma, sin duda que han tenido poder explicativo de dichos

fenómenos, aunque con un poder explicativo ciertamente limitado. Su mayor poder conceptual es el de prescribir cómo producir una sociedad de organizaciones sin dar cuenta de su articulación teórica de base.

El hecho de circunscribir un límite principal que se corresponde con el límite de la organización discreta ha obrado como obstáculo epistemológico (Bachelard, 1979) para pensar los procesos organizaciones reales y contingentes que generan multiplicidad de delimitaciones del espacio organizacional; del mismo modo que ha impedido pensar cómo el límite de la organización discreta que tiene existencia empírica es traspasado por espacios organizacionales de operación que no lo respetan.

Como apertura a futuras indagaciones, consideramos que conceptualizar la delimitación contingente basada en procesos de saber del espacio organizacional nos permitiría reconceptualizar la dinámica de las intervenciones externas sobre las organizaciones. Estas surgen generalmente desde el sistema que posee el poder de contratar a consultores como operadores externos de las dinámicas internas de sus procesos de saber, pero en las intervenciones existirá una tensión entre las diversas articulaciones del saber de los diferentes espacios organizacionales discretos en actuación conjunta. Esto constituye a nuestro juicio, una vía abierta para la exploración teórica y al cuestionamiento práctico de las modalidades de intervención en las organizaciones.

Bibliografía

- Aguer Hortal, M. (2000). *Las organizaciones virtuales. El reto del nuevo siglo*. Pirámide.
- Bachelard, G. (1979). *La formación del espíritu científico*. Siglo XXI.
- Bosch-Sijtema, P. (2002). A structure of roles within virtual organizations. *Internacional Journal of Information Technology & Decision Making* 1 (3): 371-384.
- Bronstein, V., Gaillard, J. y Piscitelli, A. (1998). La organización egoísta. Clausura operacional y redes conversacionales. Métodos y técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales. Delgado, J. y Gutiérrez, J., eds. Madrid: *Síntesis Psicología*: 379-397.
- Buckley, L. (1970). *La sociología y la teoría moderna de los sistemas*. Amorrortu Editores.
- Castells, M. (2001). *La era de la información. Volumen 1: La sociedad red*. Siglo XXI.
- Drucker, P. (1994). *La sociedad poscapitalista*. Sudamericana.
- (2000). Llega una nueva organización a la empresa. Gestión del Conocimiento. *Harvard Business Review*. Bilbao. Ediciones Deusto: 1-21.
- Flores, F. (1997). *Creando organizaciones para el futuro*. Dolmen/Granica.
- Fundación Drucker, Hesselbein, F., Goldsmith, M. y Beckhard, R., eds (1998). *La organización del futuro*. Granica.
- Heracleous, L. (2004). Boundaries in the Study of Organization. *Human Relations* 57 (1): 95-103.
- Luhmann, N. (1996). *Introducción a la teoría de sistemas*. Universidad Iberoamericana.
- March, J. y Simon, H. (1980). *Teoría de la organización*. Ariel.

- Mintzberg, H. (1993). *La estructuración de las organizaciones*. Ariel.
- Mintzberg; H. y Quinn, J. (1998). *El proceso estratégico*. Prentice Hall.
- Nault, B. y Tyagi, R. (2001). Implementable Mechanisms to Coordinate Horizontal Alliances. *Management Science* 47 (6): 787-799.
- Negroponte, N. (1995). *Ser digital*. Atlántida.
- Nonaka, I. (2000). La empresa creadora de conocimiento. Gestión del Conocimiento. *Harvard Business Review*. Bilbao. Deusto: 23-49
- Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento*. Oxford.
- Pfeffer, J. (1992). *Organizaciones y teoría de las organizaciones*. Fondo de cultura económica.
- Reed, M. (2005). Reflections on the “Realist Turn” in Organization. *Journal of Management Studies* 42 (8): 1621-1644.
- San Emeterio, C. (2004). Los mecanismos y procesos de metacognición del sistema gerencial de las organizaciones y su relación con los procesos de aprendizaje organizacional. *Revista Gestión y Estrategia*, enero-junio (25): 22-32.
- (2006). Del concepto de organización discreta al concepto de espacio organizacional, Actas. Foros de Psicología Organizacional 1º, 2º y 3º. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Córdoba. Agosto: 9-12.
- (2007). Aproximación a una propuesta de conceptualización del fenómeno organizacional y administrativo desde una perspectiva discursiva, Ponencia, XIII Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Buenos Aires.

- (2009a). Procesos de saber, espacios organizacionales y consultoría. Operaciones involucradas, Ponencia, XV Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Buenos Aires.
 - (2009b). La lógica de los espacios organizacionales. Una aproximación a su delimitación ontológica, epistemológica y empírica desde el concepto de operación de saber, Ponencia, XV Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Buenos Aires.
 - (2010). Epistemología del fenómeno organizacional: bases de su institución y condiciones de posibilidad, Ponencia, XVI Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Buenos Aires.
 - (2011). Saberes de base en la producción del fenómeno organizacional. Modalidades operatorias y articulatorias, Informe de proyecto de investigación 2010/2011, Secretaría de Ciencia y Tecnología, Universidad Nacional de Córdoba.
- Santos, F. y Eisenhardt, K. (2005). Organizational Boundaries and Theories of Organization. *Organization Science* 16 (5): 491-508.
- Schein, E. (2000). *Psicología de la Organización*. Prentice Hall.
- Senge, P. (1997). *La quinta disciplina*. Granica.
- Schvarstein, L. y Etkin, J. (1989). *Identidad de las organizaciones. Invariancia y cambio*. Paidós.
- Swieringa, J. y Wierdsma, A. (1995). *La organización que aprende*. Addison-Wesley Iberoamericana.
- Thurow, L. (1996). *El futuro del capitalismo*. Ariel.

- Verón, E. (1998). *La semiosis social: fragmentos de una teoría de la discursividad*. Gedisa.
- Von Bertalanffy, L. (1995). *Teoría general de sistemas*. Fondo de Cultura Económica.
- Watzlawick, P. y Krieg, P. eds (2000). *El ojo del observador: contribuciones al constructivismo*. Gedisa.
- Yeung, A., Ulrich, D., Nason, S. y Von Glinow, M. (1999). *Las capacidades de aprendizaje de la organización*. Oxford.

Saberes de base en la producción del fenómeno organizacional ³²

Introducción

Esta sección se propone presentar los principales resultados del Proyecto de Investigación subsidiado por la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Universidad Nacional de Córdoba en el período 2010-2011, titulado Saberes de base en la producción del fenómeno organizacional. Modalidades operatorias y articulatorias. Este proyecto enunció como problema de investigación: ¿Cuáles son los saberes de base en la producción del fenómeno organizacional y cuáles son sus modalidades operatorias y articulatorias?

Consideramos que los estudios organizacionales contemporáneos abordan el fenómeno organizacional de manera parcial e insuficiente, sea en el recorte empírico o sea en el recorte teórico que asumen. Asimismo, en muchos casos las teorías abordan la problemática de manera prescriptiva y no explicativa. El campo teórico de los estudios organizacionales es complejo y no podemos dar cuenta integralmente del mismo en este artículo; sin embargo, a nuestro juicio el estado del arte en general se carac-

³² La versión original de esta sección fue publicada como artículo en la revista *Anuario de Investigaciones* de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Córdoba, escrito en coautoría con Raúl Alejandro Pacheco. 2015 Vol. 2, N° 1, p. 220-239. ISSN 1853-0354. Reproducido con autorización de la revista.

teriza por encontrarse lo que el epistemólogo Gastón Bachelard (1984) denominó una fase preliminar de *geometrización*, careciendo hasta el momento de una teoría integrada y de un modelo epistemológicamente simple que pueda abordar la infinita emergencia empírica del fenómeno organizacional. Nos dice Gastón Bachelard:

Poco a poco se advierte la necesidad de trabajar debajo del espacio, por así decir, en el nivel de las relaciones esenciales que sostienen los fenómenos y el espacio (1984, pp. 7).

En nuestra línea de investigación que desarrollamos desde hace más de una década, pretendemos avanzar en una progresiva formalización conceptual del fenómeno organizacional desde una perspectiva transdisciplinar en el marco general de las ciencias sociales, de la que la teoría organizacional debe ser un capítulo esencial e insoslayable para inteligir la estructuración social contemporánea.

En este Proyecto en particular procuramos avanzar en la composición analítica del conjunto de saberes que producen el fenómeno organizacional y, al mismo tiempo, despejar algunas de sus modalidades operatorias en el marco de un trabajo sistémicamente articulado de dichos saberes. Esto implica el abordaje de la compleja interfaz entre saberes y subjetividad, tanto en un sentido individual como colectivo. Para ello tomamos como núcleo epistémico articulador al concepto de *saber* en tanto expresa operatoriamente la materialidad lingüística que conforma y ordena el conjunto de la experiencia humana y que adquiere determinadas especificidades en el funcionamiento organizacional contemporáneo.

Partimos de la tradición generalmente aceptada en el campo de considerar a las organizaciones como sistemas artificiales dise-

ñados en función de un propósito que las transforma en instrumentos de realización de un producto (o servicio) socialmente requerido en el marco de la división social del trabajo y que, para ser realizado, presenta fenómenos de división y coordinación de tareas en el espacio organizacional (Mintzberg, 1984). En este marco proponemos el concepto de *saberes de base*, porque inferimos que son los saberes que están en la *base* de todo funcionamiento organizativo. Consideramos que el producto principal del Proyecto de Investigación ha sido una primera propuesta de delimitación de estos saberes de base ordenados en una serie de dimensiones construidas con criterios lógicos de funcionamiento.

En el marco de esta especificación restrictiva del fenómeno, delimitamos los saberes que producen y reproducen el fenómeno organizacional contemporáneo, considerando que ergonómicamente todo sistema organizacional es un sistema que presenta una interfaz compleja entre los saberes formalmente definidos como organizacionales y los saberes efectivamente operados por los sujetos que conforman la organización (Dejours, 1998; San Emeterio, 2011). Esto complejiza el campo de los estudios organizacionales contemporáneos, pues algunas propuestas conceptuales sitúan la problemática organizacional solo en el sistema organizacional objetivo y otras solo en el sistema organizacional subjetivo (individual o colectivo). También existen propuestas híbridas, pero que de manera explícita o implícita mantienen esta dicotomía entre organización y sujeto que consideramos necesario superar. Para nosotros esta escisión es cuestionable por cuanto si bien pueden realizarse diferencias lógicas, en realidad todo sistema organizacional es objetivo y subjetivo de manera simultánea. Recurrimos al concepto de *saber* como articulador de ambas dimensiones, debido a que el *saber* es una materia objetivable, asumiendo las tradiciones metodológicas del campo genérico del

análisis de contenido y del análisis del discurso; y asumiendo a la vez, los presupuestos materialistas de muchas tradiciones epistemológicas y filosóficas que le dan entidad material al lenguaje, lo cual lo ubica como el objeto privilegiado del trabajo de investigación y modelización científica en ciencias sociales. Consideramos que la materialidad del lenguaje de todos modos siempre implica la dimensión subjetiva, ya que un saber sin sujeto no puede postularse en un sentido operacional. El saber no es un objeto diferenciado del sujeto, ya que el saber es un componente esencial del acto de producción de subjetividad, como lo podemos sostener desde los postulados del psicoanálisis francés. En consecuencia, un componente central en nuestra propuesta teórica es el intento de superación de la dicotomía radical entre sujeto y objeto asumiendo una postura constructivista del lenguaje en tanto produce al sujeto en el marco de su vínculo con lo real.

En nuestra línea de investigación hemos ido despejando la centralidad del concepto de saber en términos dinámicos, para comprender el fenómeno de la espacialidad organizacional y la compleja interfaz organización-sujeto en el marco de un progresivo proceso de formalización y evolución del saber. Debido a ello, el objetivo de nuestro proceso investigativo ha sido construir un modelo abstracto del funcionamiento organizacional que supere la mera descripción empírica del mismo y permita una lectura integradora de la multiplicidad de estudios organizacionales. Hemos recurrido a un amplio campo de tradiciones teóricas integrándolas en un modelo único en construcción que tiene al concepto de *saber* como núcleo epistémico articulador. Entre otras tradiciones, hemos tomado conceptos del campo de la lingüística, la semiótica, la teoría de la organización, la administración, la sociología, la antropología, el psicoanálisis y la teoría de sistemas. Propiciamos una relectura transdisciplinaria desde un concepto de *saber* que

nos permite articular en un mismo movimiento teórico al sujeto y al objeto organizacional, realizando distinciones analítico-conceptuales, pero no ontológicas ni epistemológicas. Esto nos posibilita conceptualizar el fenómeno organizacional como un fenómeno dinámico y ontológicamente actual, donde el saber trabaja produciendo el fenómeno organizacional, pero al mismo tiempo trabaja produciendo la subjetividad de sus operadores.

Antecedentes

El Proyecto de Investigación se enmarcó en nuestra línea de desarrollo teórico focalizada en los procesos de saber organizacionales y en su dinámica operatoria, considerando que estos procesos de saber producen de manera actual en una misma operación un espacio organizacional y su entorno, posibilitando una articulación operacional del conjunto de saberes disponibles en su interioridad (San Emeterio y Saravia, 2008). En esta línea, hemos desarrollado, en el marco institucional de la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Universidad Nacional de Córdoba (SECyT), dos Proyectos que anteceden al presente, abarcando diferentes aspectos de nuestro enfoque. Ellos son: Procesos de saber en organizaciones asistidas por consultoría externa. Tipos y modalidades, en el período 2006 al 2007; y Procesos de reconocimiento, apropiación, articulación y operación de saberes externos por parte de los saberes de una matriz organizacional, en el período 2008 al 2009. Asimismo, continuamos actualmente desarrollando nuestra línea de investigación con nuestro proyecto 2012-2013 subsidiado por SECyT denominado Saber y procesos de virtualización del fenómeno organizacional, donde abordamos

la eventual particularidad de los saberes productores del fenómeno organizacional en el marco de su creciente virtualización.

Justificación y marco teórico de la Investigación

En desarrollos anteriores (San Emeterio, 2005; 2006a) hemos propuesto el concepto de *espacio organizacional* como superador del concepto de organización como unidad discreta, ya que la misma no puede dar cuenta de una multiplicidad de fenómenos empíricos emergentes como clúster, redes de organizaciones, organizaciones virtuales, entre otras; ni puede dar cuenta de la problemática espacial interna de las organizaciones jurídicamente discretas complejas, por cuanto existen multiplicidad de espacios que se superponen física pero no operacionalmente. Tampoco dicho concepto puede dar cuenta de los espacios surgidos entre diferentes organizaciones discretas, producto de la integración de sus procesos. Concebimos, en contrapartida, el *espacio organizacional* como un producto actual de la operación de saber que lo instituye, recurriendo al principio de recursividad de la teoría de sistemas propuesto por Luhmann (1996:67) que considera que *En la recursividad de un mismo tipo de operación tenemos como resultado un sistema*. En el fenómeno organizacional esta recursividad se produce por un proceso de saber, donde se actualiza un repertorio significativo en las operaciones organizacionales que cobran un sentido operacional singular, en la propia singularidad de este proceso y en la singularidad del espacio organizacional donde se realiza. Es a su vez en esta espacialidad organizacional singular y actual, donde los saberes organizacionales se articulan y se tornan operativos (San Emeterio, 2009a).

Para abordar la operatoria del espacio organizacional, hemos propuesto el concepto de *matriz organizacional* (San Emeterio, 2009a; 2010b) como unidad lógica mínima de análisis del fenómeno organizacional. Esta matriz es el producto de un proceso actual de articulación de saberes que, a su vez, torna operativos al conjunto de saberes disponibles internamente en dicho espacio organizacional instituido. Proponemos, consecuentemente, que el efecto estructural es producto del proceso de saber y que el doble producto del espacio y de la estructura de esta matriz de saberes operadores permite realizar las operaciones encadenadas de saber en su interioridad como saberes operados y puede, además, realizar operaciones con saberes externos a dicha matriz.

A esta matriz organizacional, le hemos adjudicado diferentes operaciones básicas de saber para poder conceptualizar su dinámica de cambio y desarrollo (San Emeterio, 2009a; 2010b). Las presentamos mediante un ordenamiento lógico coherente con los enunciados teóricos:

- a) procesos de ejecución de saber, que son los procesos que instituyen al espacio organizacional y operan saberes diversos, y pertenecen al dominio de los fines implícitos y/o explícitos que provocan el despliegue del fenómeno organizacional;
- b) metacognición del saber organizacional, que son los procesos de saber mediante los cuales el espacio organizacional genera rupturas o discontinuidades en el sistema de coherencia y de certeza supuesta necesaria para operativizar dichos saberes (San Emeterio, 2004);
- c) procesos de incorporación de saber, que suponen la incorporación de nuevos repertorios significantes y de nuevas modalidades de articulación de los mismos, es decir, ope-

- raciones de captura de un saber externo al espacio organizacional;
- d) procesos de difusión del saber, que suponen las operaciones mediante las cuales el saber en tanto repertorio significativo se difunde en el espacio organizacional; y
 - e) procesos de integración y coherencia sistémica del saber, que implican la operativización de dichos saberes en nuevos procesos de saber, produciéndose la discontinuidad con el proceso anterior de ejecución de saber y que, por lo tanto, implica un aprendizaje sistémico del espacio organizacional que se ha transformado.

En nuestros trabajos previos (San Emeterio, 2009a; 2010b) hemos discriminado diferentes saberes de base, aunque no habíamos construido de manera exhaustiva un diseño analítico exhaustivo de estos saberes ni de su trabajo articulado. Para ello, consideramos necesario profundizar la indagación de corpus teóricos y de emergencias empíricas del fenómeno organizacional, para construir un modelo que permita abordar la infinita variabilidad empírica del fenómeno organizacional a partir de conceptos con el suficiente grado de abstracción que den cuenta de estas operaciones articuladas de saber. En este Proyecto consideramos necesario abordar de manera sistemática el conjunto de saberes de base que producen el fenómeno organizacional y cómo operan de manera articulada produciendo el fenómeno organizacional. Para ello construimos categorías analíticas del conjunto de saberes organizacionales que, si bien por definición operan de manera sistémica, es preciso distinguirlas a los fines de la modelización teórica para examinar posteriormente sus articulaciones.

En nuestra propuesta teórica, como señalamos anteriormente, el concepto de *saber* conforma el núcleo epistémico central. Añadimos que conceptualizamos el *saber* como un repertorio

significante de naturaleza lingüística conformado por lenguajes naturales y lenguajes formales que se manifiesta de manera explícita en los procesos organizacionales o se encuentra incorporado en sujetos, procesos y tecnologías (San Emeterio, 2011). Dicho saber puede tomar valores de sentido operacional diferentes de acuerdo con el sistema singular en el cual sea operado de manera actual. Esto tiene como consecuencia que un idéntico repertorio material de saber puede cobrar valores diferentes de acuerdo con el sistema singular de saberes en el cual es operado (San Emeterio, 2009a). Consideramos que los saberes científicos y tecnológicos requirieron del surgimiento del fenómeno organizacional para hacerse operativos en términos de resultados en el espacio de circulación restringida de dichos saberes que conforma el fenómeno organizacional.

El fenómeno organizacional contemporáneo se ha caracterizado por desarrollarse mediante saberes formalizados provenientes de los saberes de la ingeniería y de las ciencias de la gestión. El despliegue progresivo de saberes administrativos promovió el desarrollo de saberes formalizados capaces de operativizar saberes genéricos en los espacios organizacionales. Este fenómeno empírico se problematizó en la teoría organizacional, dando surgimiento a un conjunto de paradigmas diferentes para abordar el fenómeno organizacional, siendo el eje de la *racionalidad*, en tanto lenguaje formalizado, uno de los nudos centrales de problematización con respuestas diversas y divergentes (Simon, 1984; Clegg, Hardy, Lawrence y Nord, 2006; Grant, Hardy, Oswick y Putnam, 2004). Para nosotros, si bien el componente de formalización del saber es esencial, entendemos que no agota al fenómeno organizacional debido a que es el sistema social el que opera el conjunto de saberes no necesariamente formalizados ni explicitados que lo producen (Dejours, 1998).

Por todo lo anterior consideramos central discriminar de manera exhaustiva el conjunto de saberes de base productores del fenómeno organizacional, mediante una modelización teórica que integre tanto las diferentes emergencias empíricas del fenómeno organizacional, como las emergencias teóricas que pretenden abordarlo. Asimismo, consideramos necesario articular conceptualmente la compleja interfaz entre los sistemas tecnológicos administrativos y sociales. Situamos el concepto de *saber* en el núcleo de esta interfaz, ya que el mismo nos permite articular en un mismo movimiento la interfaz sujeto-objeto y superar dicotomías conceptuales que dificultan la conceptualización del fenómeno organizacional.

Estrategia de Investigación

En este Proyecto, de carácter exploratorio, realizamos un análisis de discurso tanto de artículos científicos como de entrevistas a nueve agentes organizacionales y a consultores organizacionales especialistas académicos en la temática en el rol de informantes claves. Los artículos fueron seleccionados de manera intencional a partir de los manuales “The Sage Handbook of Organizations Studies” (Clegg et al., 2006), Sage Handbook of Organizational Discourse (Grant et al., 2004) y de revistas a las cuáles accedimos mediante las bases de datos Business Source Premier, Regional Business News y Public Administration Abstracts. Se seleccionaron artículos científicos orientados al público académico excluyendo artículos orientados a la difusión científica. La muestra consistió en 18 artículos que presentaban heterogeneidad en sus perspectivas de abordaje del fenómeno organizacional: orientación ecológica (Baum y Shipilov, 2006; Hannan, 2005),

economía organizacional (Barney, 1999; Barney y Hesterly, 2006), trabajo institucional (Lawrence y Suddaby, 2006; Greenwood y Suddaby, 2006), perspectivas acerca de la toma de decisiones organizacionales (Miller y Wilson, 2006; Cray, Mallory, Butler, Hickson y Wilson, 1988), del comportamiento y la cognición social (Neale, Tenbrunsel y Bazerman, 2006; Greenhalgh, 2008), de la innovación (Dougherty, 2006; Smith y Tushman, 2005), ambientalismo corporativo (Jermier, Forbes, Benn y Orsato, 2006; Shrivastava, 1995), emoción en las organizaciones (Fineman, 2006; Vince y Broussine, 1996), y la perspectiva narrativa en las organizaciones (Yiannis, 2004; Weick, Sutcliffe y Obstfeld, 2005). Sobre esta muestra, realizamos nuestros análisis de discurso a partir de una categorización que distinguió los supuestos epistemológicos de base de las perspectivas teóricas analizadas, la estructuración genérica y los conceptos específicos de los diversos corpus teóricos (Tabla 1).

Esta estrategia de investigación nos permitió construir y proponer saberes de base no discriminados previamente a partir del relevamiento de los problemas empírico-conceptuales que abordaban los distintos casos considerados; nos permitió indagar el ajuste y la pertinencia de nuestra construcción tensionándola con los problemas teóricos y empíricos que otros cuerpos teóricos, agentes organizacionales y consultores especializados abordaban, haciendo posible reconstruir, delimitar y proponer una modelización de la operación de los saberes de base del fenómeno organizacional y de su dinámica articuladora.

Tabla 1. Categorización para el análisis de discurso

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Supuestos teóricos	<ul style="list-style-type: none"> Aspectos ontológicos Aspectos epistemológicos Aspectos metodológicos Aspectos técnicos
Bases genéricas del cuerpo teórico	<ul style="list-style-type: none"> Intencionalidad teórica Compromiso axiológico Alcance teórico Lenguajes teóricos
Conceptos teóricos específicos	<ul style="list-style-type: none"> Problemáticas centrales Conceptos centrales Diálogos interteóricos Conceptos extraorganizacionales introducidos Articulación a la estructura social extraorganizacional Articulación de saberes y sostenimiento del fenómeno organizacional Consideración de la dinámica-estática organizacional Concepto de sujeto Articulación subjetividad-objetividad

Principales resultados de la Investigación

Presentamos los principales resultados de producción conceptual en lo referente a los saberes de base productores del fenómeno organizacional. Nuestra modelización está compuesta por *dimensiones*, en tanto los diferentes saberes de base propuestos se agrupan bajo denominadores comunes. Algunos saberes participan de más de una dimensión de manera simultánea en la dinámica de producción del fenómeno organizacional (Tabla 2).

Tabla 2. Dimensiones y saberes de base en la producción del fenómeno organizacional

DIMENSIONES	SABERES DE BASE
Espacialidad Organizacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saber productor de torsión espacial intraorganizacional 2. Saber operador de la diferencia de espacio interno y entorno. 3. Saber de torsión del espacio extraorganizacional. 4. Saber de operación de espacios organizacionales incrustados. 5. Saber potencial de apertura espacial. 6. Saber de articulación de espacios organizacionales. 7. Saber de fragmentación espacial de procesos de saber.
Automatismos y Operaciones	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saber de repetición de operaciones de saber. 2. Saber de formalización y automatización de operaciones de saber. 3. Saber tecnológico instrumental. 4. Saber de operación de saberes externos. 5. Saber de trabajo sobre vacíos operacionales.

DIMENSIONES	SABERES DE BASE
<p>Desarrollo y Transformación del Saber</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saber prospectivo. 2. Saber potencial de apertura espacial. 3. Saber de metacognición del saber. 4. Saber de reconocimiento y adquisición de saberes externos. 5. Saber de aprendizaje. 6. Saber de trabajo sobre vacíos operacionales. 7. Saber de conservación del saber. 8. Saber de desechamiento de saber. 9. Saber regulador de la conservación del espacio organizacional y la apertura a otras secuencias de saber.
<p>Interfaz Saber y Ser humano</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saber de estimación de posibilidades de subjetivación. 2. Saber de inclusión de subjetividad e inducción operacional. 3. Saber de trabajo sobre vacíos operacionales. 4. Saber de regulación de la distancia entre la finalidad instrumental y otros actos de subjetivación. 5. Saber regulador de la conservación del espacio organizacional y la apertura a otras secuencias de saber. 6. Saber operacionalizador de saberes subjetivos previos.

DIMENSIONES	SABERES DE BASE
Consistencia Imaginaria o Ideología	1. Saber de construcción de identidad imaginaria común organizacional. 2. Saber narrativo acumulado.
Saberes Articuladores de Saberes	1. Saber de Intencionalidad del Espacio Organizacional. 2. Saber articulador de saberes internos. 3. Saber de Aprendizaje. 4. Saber contenido en los sistemas de información formales. 5. Saber operador de abstracción

Dimensión Espacialidad Organizacional

1. **Saber productor de torsión espacial intraorganizacional.**

Es el saber productor de la torsión espacial necesaria para que el saber se singularice en un espacio operacional donde los diferentes saberes operantes cobren un sentido operacional único en la interioridad de la espacialidad creada. Es el saber fundante de la espacialidad organizacional, en la medida en que produce el fenómeno espacial para que lo organizativo pueda producirse reduciendo la variabilidad del saber y produciendo estabilidad de los procesos.

2. **Saber operador de la diferencia de espacio interno y entorno.**

Este saber de base es el que opera la relación entre los saberes internos producto de la torsión espacial precedentemente señalada, y los saberes del entorno, pero como lo propuso Luhmann, siempre desde la operación de un saber

interno que produce diferencia con el saber externo que el mismo saber interno produce como tal, es decir, como externo a sus operaciones. Este saber externo es operado por el saber interno produciendo diferencia de manera constante, es decir, produciendo la recursividad del sistema que opera con los saberes externos produciendo consistencia interna y preservando la espacialidad organizacional de manera estable.

3. **Saber de torsión del espacio extraorganizacional.** Este saber de base consiste en la operación de saber interno que produce torsiones espaciales extraorganizacionales. Hemos partido de un modelo ideal cual es oponer la torsión espacial del fenómeno organizacional con el espacio en tanto espacio abierto del contexto social. De todos modos, el espacio social es un espacio con diversas torsiones provocadas por las organizaciones que poseen posibilidades de influenciar en el medio social para propiciar acoplamientos del espacio interno con el espacio externo optimizados mediante torsiones intermedias.
4. **Saber de operación de espacios organizacionales incrustados.** Hemos propuesto este saber de base en la medida en que hemos identificado organizaciones que operan tecnologías complejas, donde se *incrustan* espacialidades organizacionales diferentes *dentro* de su espacio organizacional. Esto es producto de la complejización del saber que impide su operación en espacios organizacionales secuenciales lineales, pero donde a su vez es necesaria la secuencia operacional lineal. En este caso, identificamos un saber de base diferenciado en la medida en que un espacio organizacional debe operar linealmente no con un proceso de saber definido internamente, sino con un espacio organizacional diferente incrustado en su

espacialidad interna. Estos espacios incrustados son bolsones de saber autooperados, tales como los sistemas robóticos que operan dentro de un espacio organizacional, pero el dominio del saber que los hace operativos se sitúa en un espacio externo.

5. **Saber potencial de apertura espacial.** Proponemos este saber de base en esta dimensión y en la dimensión del Desarrollo y Transformación del saber. Formulamos el que produce la torsión espacial del espacio organizacional y, este de apertura espacial, lo consideramos un saber potencial de carácter flotante en la medida en que no se articula claramente a las operaciones de saber organizacionales, pero es un saber que es un recurso que los espacios organizacionales poseen soportado en los sujetos que lo componen y lo operan y supone un funcionamiento de este saber en la medida que opera como contrapeso dialéctico de la plegadura espacial del todo fenómeno organizacional. Implica la apertura a nuevos saberes que no pueden articularse contemporáneamente a los saberes existentes, pero ingresan flotantes al espacio organizacional. Pueden ser saberes presentes en documentos, en consultores (San Emeterio, 2009b) o especialistas, en capacitaciones en instituciones educativas entre otras. Este saber es espacial, pero es condición de la operación de los saberes de metacognición y aprendizaje señalados en la dimensión de Desarrollo y Transformación del Saber.
6. **Saber de articulación de espacios organizacionales.** Delimitamos este saber de base como esencial para la articulación de espacialidades organizacionales diferenciadas. Es el saber de base que permite que los diferentes espacios organizacionales puedan operar de manera articulada. Es un saber tradicional-

mente directivo, pero producto de la complejización espacial contemporánea, este saber de articulación entre espacios organizacionales diferenciados se ha tornado crítico para el funcionamiento organizacional, debido a la mayor interdependencia espacial de las organizaciones discretas; además, este saber se distribuye de manera más homogénea en los diversos niveles de las organizaciones discretas, debido a la necesidad de coordinación horizontal en todos los niveles organizacionales y del logro del objetivo de flexibilidad organizacional. Supone un saber flexible, de frontera semiótica y traducción, como asimismo implica la normalización de saberes comunes en un sentido operacional y la negociación de objetivos en un sentido político y económico.

7. *Saber de fragmentación espacial de procesos de saber.*

Proponemos este saber de base como uno de los saberes más difíciles de identificar en las operaciones organizacionales, pero es un saber crítico en la medida en que es el saber que opera las fragmentaciones espaciales necesarias para el que el saber pueda operarse y ser productivo. Esto es debido a la creciente complejidad y cantidad de saber genérico disponible socialmente, que ha producido que espacialidades organizacionales deban fragmentarse en diferentes espacialidades para poder mantener los procesos organizacionales con un cierto grado de funcionamiento óptimo. Este saber de base es un saber claramente distinguible en un conjunto de saberes reconocidos como saberes administrativos, económicos y tecnológicos; aunque no hemos encontrado de manera específica la identificación de este saber, más que en prescripciones genéricas y situadas temporalmente. Es un saber crítico que posibilita la productividad del saber, fragmentando los espacios organizacionales necesarios, pudiendo ser estos desarrollados en una

misma organización discreta en sentido jurídico o en diversas organizaciones. Este saber es un saber organizacional específico, pero en el marco del espacio social general, es el saber que produce la necesidad de la existencia del propio fenómeno organizacional, para que el saber social pueda ser productivo al operarse en un espacio organizacional acotado.

Dimensión Automatismos y Operaciones

- 1. *Saber de repetición de operaciones de saber.*** Es el saber de base que trabaja estabilizando los diferentes saberes para que esta operación de saberes se repita de manera idéntica y mantenga identidad operacional, estabilizando procesos y saberes tecnológicos automatizados y maquinales que operan los espacios organizacionales. Lo consideramos un saber que produce un artificio de lenguaje en la medida de la imposibilidad de la repetición idéntica del saber, por ello este es uno de los saberes críticos productores del fenómeno organizacional, en la medida en que este saber produce el artificio de la repetición de los saberes activando automatismos.
- 2. *Saber de formalización y automatización de operaciones de saber.*** Es el saber de base que diseña y construye los automatismos organizacionales mencionados en el punto anterior. Se lo visualiza claramente cuando las organizaciones de manera explícita pretenden formalizar sus operaciones, diseñando sistemas administrativos y tecnológicos diversos. Este saber en muchas ocasiones no está presente o es muy débil, lo que dificulta la formalización de procesos e impide la producción de espacialidades organizacionales de gran escala, por ello es un saber crítico en el crecimiento organizacional y en la continuidad temporal en la medida en que el desarrollo de automatis-

mos formalizados permite escindir en alguna medida variable, al saber de los sujetos que operan. Este proceso es clave además en el fenómeno organizacional contemporáneo en la medida en que estos saberes han cobrado hegemonía produciendo automatismos que prescinden del cuerpo humano operador en un extremo, respecto a la clásica formalización de saberes operantes en los cuerpos humanos de los inicios del fenómeno organizacional.

- 3. *Saber tecnológico instrumental.*** Es el saber que transforma lo real en el sentido en que todo el andamiaje de saberes organizacionales funciona para que este saber tecnológico instrumental (en sentido amplio del término), pueda operar produciendo transformaciones. Si bien lo proponemos como saber de base, es más bien un saber producto del conjunto de saberes organizacionales de base, y no saber productor del fenómeno organizacional, ya que lo definimos como el saber genérico disponible socialmente que necesita de la singularización espacial del fenómeno organizacional para que pueda tornarse productivo. Forma la base del fenómeno en la medida en que los saberes organizacionales operan sobre este saber genérico, tornándolo productivo y singular en su articulación organizacional. Este saber puede ser un saber explícito de carácter científico y tecnológico, o saberes prácticos portados por sujetos operativizados en el espacio organizacional.
- 4. *Saber de operación de saberes externos.*** Es el saber de base mediante el cual un espacio organizacional puede operar saberes externos a dicho espacio, posibilitando integraciones organizacionales exitosas a partir de la distribución de operaciones cognitivas entre espacios organizacionales diversos. Este es un saber crítico en la complejización espacial del fenómeno

organizacional, ya que posibilita que un espacio organizacional mediante operaciones de saber internas pueda aprehender la lógica articuladora y teleológica del saber que opera otro espacio organizacional, posibilitando las articulaciones organizacionales complejas de saber y es un saber clave en la expansión del fenómeno organizacional.

5. *Saber de trabajo sobre vacíos operacionales.* Este saber de base es uno de los menos visibles y conceptualizados, pero es uno de los saberes de uso más generalizado. En la relación saber organizacional y ser humano que opera el saber organizacional se establece una relación muy compleja debido a que el saber diseñado formalmente para ser operativo debe subjetivarse y corporalizarse para transformarse en una operación real, por esta razón incluimos a este saber en las dimensiones Interfaz Saber y Ser Humano y Desarrollo Transformación del Saber. Si tomamos una secuencia lógica de saber de tres tramos, al tramo intermedio lo podemos definir como un hueco o vacío operacional que debe llenarse con la operación. El sujeto entonces debe apelar, ya sea en mayor o menor grado de acatamiento, al saber prescripto diseñado o a sus saberes preexistentes para hacer el proceso viable, y una solución intermedia es el aprendizaje mediado por los sujetos operadores de los dos tramos extremos, en la medida en que el sujeto es inducido a realizar operaciones para que la secuencia de trabajo pueda realizarse, sea demandando resultados o demandando operaciones que se transmiten intersubjetivamente, moldeando los saberes previos del sujeto del tramo intermedio para hacerlos operativos o mediante capacitación formal. Decimos que es uno de los menos visibles por cuanto no ha sido a nuestro juicio, un saber que se haya estudiado sistemáticamente siendo un saber crítico para la operatividad

de todo espacio organizacional y que implican complejos procesos de aprendizaje que en la mayoría de las organizaciones quedan librados a la espontaneidad del saber del sistema social que opera en el espacio organizacional, para que lo resuelva y, es por ello, que lo consideramos parte de esta interfaz, en la medida que se conjugan los factores personales, sociales y los saberes organizacionales.

Dimensión Desarrollo y Transformación del Saber

- 1. *Saber prospectivo.*** Este saber de base propuesto, es un saber crítico en un doble sentido, en primer lugar, porque es lo que les da sentido a las operaciones de los saberes propuestos en la dimensión precedente, pero es el saber que propiamente permite a los espacios organizacionales transformarse en la medida en que el ejercicio de prospección es crítico y más en entornos cambiantes, para inducir al desarrollo de saberes organizacionales diferentes que le permitan al espacio organizacional subsistir en el tiempo. Este saber es un ejercicio creativo (aunque hay métodos prospectivos altamente formalizados), en la medida que el saber puede proyectarse en un tiempo futuro y construir realidades discursivas inexistentes en el campo de lo real, pero que permiten anticipar escenarios internos y del entorno que inicien proactivamente el desarrollo del saber y promueva aprendizajes y modalidades novedosas de acoplamiento.
- 2. *Saber potencial de apertura espacial.*** Definido previamente en la Dimensión Espacialidad.
- 3. *Saber de metacognición del saber.*** Es uno de los saberes esenciales para que el espacio organizacional pueda transfor-

marse en la medida que es un saber que opera cuestionando o suspendiendo al conjunto de los saberes organizacionales operantes, a través de una operación que objetiviza a los saberes organizacionales y opera cuestionando su certeza. Es el paso necesario para que los saberes puedan transformarse, desecharse o resignificarse. Sin el trabajo de este saber, la organización funciona en relación con los automatismos generados, por lo que este saber opera en sentido contrario al saber de repetición.

- 4. *Saber de reconocimiento y adquisición de saberes externos.*** Es el saber que permite que un espacio organizacional pueda capturar saberes presentes en el entorno del espacio, mediante una compleja relación entre lo interno y lo externo mediado por la posibilidad de aprendizaje de los sujetos que participan del espacio organizacional. Ello implica que, para que pueda adquirirse un saber externo, deben concurrir la metacognición del saber interno y el reconocimiento del saber externo para que pueda adquirirse. Es un proceso complejo pues por no ser interno el saber no solo no puede reconocerse de manera plena, ya que es un saber no sabido por definición; pero, por otro lado, dicho saber externo reconocido debe transformarse para poder operar, transformando al espacio organizacional. Es decir, el saber adquirido no será el mismo que el reconocido, o el saber será adquirido por el sujeto, pero no habrá aprendizaje organizacional, es decir, dicho saber no podrá ser operado propiamente por el saber de base organizacional propuesto.
- 5. *Saber de aprendizaje.*** Éste es un saber de base crítico y es un saber complejo y articulador de diferentes saberes, por ello lo incluimos en la Dimensión Saberes y Lenguajes Articuladores,

en la medida que articula diferentes saberes: el saber de metacognición, de reconocimiento y adquisición de saberes, de integración, singularización y coherencia sistémica del sistema de saber organizacional; e incluso articula las diversas operaciones englobadas en la Dimensión Interfaz Saber y Ser Humano, en la medida en que para el espacio organizacional pueda desarrollar procesos de aprendizaje, es necesario que la interfaz saber y ser humano, pueda transformarse. El saber de aprendizaje es un saber transversal y articulador de la totalidad de los saberes organizacionales y, al mismo tiempo, guarda una especificidad, pues es uno de los saberes articuladores clave de todo fenómeno organizacional en la medida de poder dar cuenta de la dinámica de transformación del sistema organizacional o de dificultades de transformación de este.

6. *Saber de trabajo sobre vacíos operacionales.* Desarrollado en la dimensión Automatismos y Operaciones

7. *Saber de conservación del saber.* El saber en las organizaciones no puede ser preservado en su totalidad por los automatismos maquinales (considerando a los sistemas informáticos dentro de lo maquinal), por lo que la conservación del saber organizacional en mayor o menor medida, dependiendo de la naturaleza de las operaciones y del grado de desarrollo de la formalización organizacional y de los automatismos narrativos, depende de los sujetos que componen una organización en grado diverso. Este saber es una clave en la llamada Gestión del Conocimiento y consideramos que es un saber de base crítico, en la medida que es un saber que opera conservando el saber organizacional disponible, tanto participando de la conservación explícita del saber, pero aún en mayor medida, en la operación de este saber sobre los sujetos y el sistema

social de la organización. Este saber es el que opera preservando gente clave en los procesos de trasmisión, conservación y reproducción del saber organizacional.

- 8. *Saber de desechamiento de saber.*** Es un saber crítico del proceso de aprendizaje organizacional, porque para que el saber pueda transformarse en un sentido organizacional, es necesario que el espacio organizacional pueda desprenderse de estructuras significantes de saber, modalidades operatorias, automatismos y repeticiones. Es decir, si el saber para ser operativo necesita singularizarse en una única operación, no pueden coexistir dos singularidades operando de manera simultánea por lo que una modalidad operatoria debe desecharse para que el espacio organizacional pueda transformarse.
- 9. *Saber regulador de la conservación del espacio organizacional y la apertura a otras secuencias de saber.*** Consideramos un saber de base, el cómo los espacios organizacionales regulan la distancia entre la conservación de la operatoria repetitiva idéntica del espacio organizacional y la apertura a la incorporación de diferentes saberes potenciales a partir de saberes disponibles en sujetos o grupos que no se han tornado saberes organizacionales, sean por saberes desarrollados por los mismos, aprendidos en otros espacios organizacionales o sociales, o adquiridos a través de capacitaciones de una organización, mediante la incorporación de sujetos portadores de otros saberes. Sin este saber, la organización no puede regular la existencia en el ámbito del espacio organizacional, de saberes que no están articulados, pero que son potencialmente integrables. Este saber de base desarrollado es el que permite que los espacios organizacionales tengan amplios recursos de autotransformación proactiva.

Dimensión Interfaz Saber y Ser Humano

- 1. *Saber de estimación de posibilidades de subjetivación.*** Es un saber de base que realiza la selección de los sujetos que podrán integrar la organización a partir de una estimación de las posibilidades que un sujeto posee para someterse al saber organizacional y operarlo. Forma parte de la selección de personal, aunque la excede, ya que forma parte de este saber de base, un conjunto de juicios explícitos y tácitos acerca de los sujetos y el cómo identificarlos en un proceso de selección o prueba una vez incorporado. Es un saber crítico en organizaciones que tienen un proceso temporalmente extenso de formación de su capital humano.
- 2. *Saber de inclusión de subjetividad e inducción operacional.*** Es el saber que opera produciendo subjetividad en los sujetos que participan del espacio organizacional, y trabaja induciendo la apropiación subjetiva del saber organizacional y la operación de dicho saber por parte del sujeto. Si el saber tiene como principal resultado en cualquier espacio organizacional, el producir subjetividad en sus operaciones (con la excepción de los saberes robotizados), un saber formal, pero no incrustado en el cuerpo del operador, solo es potencialmente productivo, y se torna productivo cuando capta sujetos que lo operan y se producen como sujetos operando dicho saber. Este saber de base engloba un conjunto de saberes de gestión formal e informal, y saberes sociales que posibilitan que los sujetos operen saberes que son definidos externamente a los cuerpos que lo deben operar. Este saber también es operado por el sistema social de la organización, que presiona a la adaptación y a la identificación del sujeto con el saber que debe operar para que el mismo pueda seguir perteneciendo al espa-

cio organizacional. Como componente esencial de este saber, está el considerar el costo subjetivo que implica el operar un saber organizacional que en principio es ajeno al sujeto y los saberes necesarios para que este costo subjetivo sea compensado por el espacio organizacional.

3. **Saber de trabajo sobre vacíos operacionales.** Desarrollado en la Dimensión Automatismos y operaciones.
4. **Saber de regulación de la distancia entre la finalidad instrumental y otros actos de subjetivación.** Es el saber que regula la relación entre el saber organizacional instrumental y otros saberes que operan en los espacios sociales que se producen en el fenómeno organizacional, y que ocasionan costos económicos directos y costos de pérdida de tiempo de los sujetos. El sistema organizacional persigue fines instrumentales, pero el espacio organizacional tolera que los sujetos desplieguen saberes en un sentido individual o en un sentido colectivo que no son consistentes con el saber organizacional instrumental, pero debe tolerarlos debido a las necesidades psicológicas y sociales para la integración subjetiva al espacio organizacional. Este saber de base tiene una triple función: filtra al seleccionar lo tolerable y lo no tolerable; negocia oscilando en la represión y la permisividad; y articula el saber organizacional y los saberes no instrumentales, produciendo la plena integración subjetiva en el espacio organizacional.
5. **Saber regulador de la conservación del espacio organizacional y la apertura a otras secuencias de saber.** Desarrollado en la dimensión precedente.
6. **Saber operacionalizador de saberes subjetivos previos.** Es un saber de base esencial, ya que es el saber de base que

opera sobre los saberes previos que el sujeto trae al ingresar al espacio organizacional y que el saber organizacional debe reconocer, articular y operar de manera permanente para que la subjetividad en un sentido de saber potencial pueda actualizarse en las secuencias de saber organizacional instrumental. Esto significa que el saber organizacional opera con un conjunto de saberes que porta cada sujeto producto de aprendizajes institucionales en el sistema educativo, en aprendizajes informales y saberes adquiridos en experiencias organizacionales previas, que el sujeto lleva al espacio organizacional y que este saber de base debe operar ya que el saber organizacional presupone un conjunto de saberes que el sujeto porta en su cuerpo y que el saber organizacional debe activar y articular a la operatoria secuencial del saber organizacional. Todo espacio organizacional presupone en mayor o menor medida, el usufructo de saberes preexistentes alojados en el cuerpo del operador que ingresa al espacio organizacional, como asimismo, este saber organizacional, posteriormente realiza el mismo trabajo activando el conjunto de saberes que porta un sujeto, sean o no de origen en el propio espacio organizacional donde se activan.

Dimensión Consistencia Imaginaria o Ideología

1. ***Saber de construcción de identidad imaginaria común organizacional.*** Todo espacio organizacional supone la articulación de diferentes secuencias de saber, lo que por definición todo acto organizacional producto de la división del trabajo del saber provoca discontinuidad y relación opositiva con otro acto de saber organizacional. Esto implica la fragmentación de diferentes secuencias de saber e incluso en organizaciones

discretas, la construcción de diferentes espacialidades organizacionales en una misma unidad organizacional en sentido socio jurídico. Este saber trabaja unificando en una misma espacialidad imaginaria a todos los saberes y sujetos posibilitando al margen de las discontinuidades operacionales e identificatorias una continuidad imaginaria que construye una identidad común a partir del trabajo sobre la percepción de los sujetos que tienda a construir un adentro y un afuera imaginario al margen de los procesos operacionales, por ello este saber en gran medida es lo que se ha conceptualizado como ideología y cultura organizacional.

- 2. *Saber narrativo acumulado.*** Este saber brinda consistencia narrativa al espacio organizacional y a los saberes que operan construyendo la historia del espacio organizacional, los hitos significativos, los héroes y épicas, por lo que generalmente se conceptualizan en el campo de la cultura organizacional. Lo consideramos un saber de base en la medida en que permite que el sistema social organizacional opere los saberes organizacionales instrumentales como parte de los saberes sociales y, en consecuencia, atados a la lógica de la subjetivación. Por ello este saber construye continuidad al espacio organizacional en tanto espacio social, brinda identidad respecto a otras posibilidades narrativas, produciendo un proceso de involucramiento con el espacio organizacional y la operación de los saberes instrumentales organizacionales.

Dimensión Saberes Articuladores de Saberes

- 1. *Saber de Intencionalidad del Espacio Organizacional.*** En esta dimensión proponemos los saberes de base que tienen como finalidad única operar sobre los otros saberes de base. Si

bien todos los saberes de base pretenden operar sobre otros saberes, en esta dimensión pretendemos situar los saberes articulorios específicos que solo cumplen dicha finalidad articulatoria general, brindando al espacio organizacional el sentido operacional común (no el sentido imaginario descrito en la dimensión anterior). Por ello, el primer saber de base articulorio propuesto es el que opera articulando todos los saberes organizacionales en la compleja interfaz entre lo externo y lo interno al espacio organizacional, ya que es el saber que define la intencionalidad de todo el sistema de saber organizacional. Lo definimos en parte externo en la medida en que la finalidad del espacio organizacional no es definida en tiempo lógico anterior a la constitución de dicho espacio organizacional, y este se constituye para cumplir dicha finalidad anterior y externa a dicho espacio. Pero al constituirse el sistema organizacional y desarrollarse sus automatismos, el mismo espacio organizacional va reconstruyendo, resignificando y transformando la intencionalidad del sistema internamente. Es el saber que justifica la existencia del espacio organizacional y lo articula el medio extra organizacional mediante cadenas complejas de articulaciones espaciales presentes en el espacio social.

- 2. *Saber articulador de saberes internos.*** Es el saber que articula el conjunto de saberes, y regula la consistencia operacional de los mismos. Es un saber que trabaja en función de la intencionalidad general del sistema, operando el conjunto de saberes de base disponibles y transformándolos en una unidad operacional de saber única. Las diferentes secuencias de saber en tanto material significativo no poseen significado por sí mismos sino por la cadena en la que se articulan, por lo que el saber articulador es que procede a realizar las articulaciones

necesarias para que el conjunto de saberes de base puede producir resultados, regulando la operatoria articulada, la consistencia y la adecuación del conjunto de operaciones en relación con el saber de intencionalidad propuesto precedentemente. Este saber de base entendemos que es el fundamento de lo que Drucker (1994) enuncia como aplicación del saber sobre el saber y es lo esencial de disciplina de la administración.

3. **Saber de Aprendizaje.** Desarrollado en la Dimensión Desarrollo y Transformación del Saber.
4. **Saber contenido en los sistemas de información formales.** Es un saber automatizado en la medida en que opera, produciendo insumos de saber que permiten regular las operaciones articuladoras enunciadas en el saber articulador precedente. Estos saberes presentan un alto grado de formalización y es una medida del desarrollo organizacional en relación con un sistema de saber relativamente independizado de sus operadores.
5. **Saber operador de abstracción.** Es un saber esencial para el crecimiento y desarrollo de las organizaciones, ya que produce en el nivel de información dura diferentes niveles de agregación y diferentes esquemas de lectura para la dirección y evaluación de la productividad de los saberes organizacionales, lo que lo análoga al nivel escalar en la literatura clásica de teoría organizacional y administrativa; y en sentido puramente lingüístico, es el saber que permite la construcción discursiva que abstrae en diferentes niveles la multiplicidad de discursos, lenguajes y datos, en un discurso que los contiene como referentes ausentes, es decir, lo que propiamente puede definirse como condensación de saber en las dimensiones señaladas. Además, es un

saber crítico pues al desarrollar los espacios organizacionales tamaño y complejidad, el abstraer lo singular, lo contingente y lo directamente relacionado con lo operacional; el espacio organizacional puede construir un saber articulador complejo, por lo que este saber es de funcionamiento correlacional con el saber articulador general y que puede analogarse al saber propiamente directivo o gerencial.

Discusión y conclusión

Consideramos que la teoría organizacional debe formar parte de las ciencias sociales e incluso que las ciencias sociales deberían ser redefinidas en función del fenómeno organizacional si se pretende dar cuenta de la sociedad contemporánea, que es de carácter organizacional. La teoría organizacional, en el mismo sentido, no puede ser una teoría cerrada sobre un fenómeno interno a la organización, sino que necesariamente debe integrarse conceptualmente del mismo modo que el fenómeno organizacional está integrado empíricamente al conjunto social. El concepto de espacio organizacional es central en este sentido, ya que permite considerar la especificidad que adquiere el fenómeno organizacional en la estructuración social más amplia. Del mismo modo, el concepto de saber es fundamental para abordar el dominio de lo *objetivo*, en tanto el *saber*, como objeto, solo adquiere consistencia ontológica en el dominio *subjetivo*. Esto nos lleva a situar a la misma psicología organizacional en el marco de las ciencias sociales, ya que estas no podrían constituirse de manera acabada sin una adecuada teoría del sujeto. Para ello consideramos fundamental los aportes del campo conceptual de una psicología articulada de manera plena a la dimensión social.

En la presentación reseñada hemos propuesto categorías conceptuales que apuntan en este sentido integrador mediante la construcción de dimensiones y saberes que permiten avanzar en la comprensión de la producción del fenómeno organizacional y sus características distintivas de otros fenómenos sociales. La modelización incipiente e incompleta construida se propone como una aproximación a la construcción ideal de un modelo con el grado suficiente de abstracción que permita dar cuenta de la multiplicidad empírica de manifestación del fenómeno. También nos permite disponer de herramientas conceptuales para evaluar funcionamientos organizacionales concretos en función de la identificación y evaluación del trabajo de estos diferentes saberes en el fenómeno organizacional analizado.

Lo precedente nos permite afirmar que se avanzó significativamente en la elucidación del problema de investigación y los objetivos propuestos. A modo de apertura para futuras indagaciones, acotamos que la presente propuesta no es una propuesta cerrada, sino que requiere de mayor desarrollo y verificación. Consideramos que hemos logrado un importante grado de formalización y pretendemos avanzar en la dirección de construir una verdadera topología del campo de lo organizacional en el marco del conjunto social. Apuntamos a despejar las *relaciones esenciales* de los fenómenos que señalaba Bachelard (1984) como distintivos del pensamiento científico. La modelización en desarrollo que hemos propuesto, sin embargo, es excesivamente *geométrica* y *descriptiva*, ya que aún no disponemos de las herramientas conceptuales necesarias para una formalización más acentuada que nos permita un constructo teórico radicalmente discontinuo con la realidad percibida desde el sentido común, asumiendo como propio el discontinuismo que propone Bachelard (1984) como la verdadera naturaleza del espíritu científico.

Bibliografía

- Bachelard, G. (1984). *La formación del espíritu científico*. Siglo XXI.
- Barney, J. B. (1999). How a Firm's Capabilities Affect Boundary Decisions. *Sloan Management Review*, 40 (3), 137-145.
- Barney, J. B. y Hesterly, W. (2006). Organizational Economics: Understanding the Relationship between Organizations and Economic Analysis. En Clegg, S., Hardy, C., Lawrence, T. y Nord, W. (Eds.). *The Sage Handbook of Organizations Studies* (2a. ed.). Londres, Thousand Oaks, Sage.
- Baum J. A. C. y Shipibo, A. V. (2006). Ecological Approaches to Organizations. En Clegg, S., Hardy, C., Lawrence, T. y Nord, W. (Eds.). *The Sage Handbook of Organizations Studies* (2a. ed.). Sage.
- Clegg, S., Hardy, C., Lawrence, T. y Nord, W. (Eds.), (2006). *The Sage Handbook of Organizations Studies* (2a. ed.). Sage.
- Cray, D., Mallory, G. R., Butler, R. J., Hickson, D. J., Y Wilson, D. C. (1988). Sporadic, Fluid and Constricted Processes: Three Types of Strategic Decision Making in Organizations *Journal of Management Studies*, 25 (1), 13-39.
- Dejours, C. (1998). *El factor humano*. PIETTE/CONICET.
- Dougherty, D. (2006). Organizing for Innovation in the 21st Century. En Clegg, S., Hardy, C., Lawrence, T. y Nord, W. (Eds.). *The Sage Handbook of Organizations Studies* (2a. ed.). Sage.
- Drucker, P. (1994). *La sociedad poscapitalista*. Sudamericana.
- Fineman, S. (2006). Emotion and Organizing. En Clegg, S., Hardy, C., Lawrence, T. y Nord, W. (Eds.). *The Sage Handbook of Organizations Studies* (2a. ed.). Sage.

- Grant, D., Hardy, C., Oswick, C. y Putman, L. (2004). *The Sage Handbook of Organizational Discourse*. Sage.
- Greenhalgh, P. (2008). An Examination of Business Occupier Relocation Decision Making: Distinguishing Small and Large Firm Behaviour. *Journal of Property Research*, 25 (2), 107-126.
- Greenwood, R. y Suddaby, R. (2006). Institutional Entrepreneurship in mature fields: the Big Five Accounting Firms. *Academy of Management Journal*, Vol. 49 (1), 27-48.
- Hannan, M. T. (2005). Ecology of Organizations: Diversity and Identity. *Journal of Economic Perspectives*, 19 (1), 51-70.
- Jermier, J. M, Forbes, L. C., Benn, S. y Orsato R. J. (2006). The New Corporate Environmentalism and Green Politics. En Clegg, S., Hardy, C., Lawrence, T. y Nord, W. (Eds.). *The Sage Handbook of Organizations Studies* (2a. ed.). Sage.
- Lawrence, T. y Suddaby, R. (2006). Institutions and Institutional Work. En Clegg, S., Hardy, C., Lawrence, T. y Nord, W. (Eds.). *The Sage Handbook of Organizations Studies* (2a. ed.). Sage.
- Luhmann, N. (1996) *Introducción a la teoría de sistemas*. Universidad Iberoamericana.
- Miller, S. J. y Wilson, D. C. (2006). Perspectives on Organizational Decision-Making. En Clegg, S., Hardy, C., Lawrence, T. y Nord, W. (Eds.). *The Sage Handbook of Organizations Studies* (2a. ed.). Sage.
- Mintzberg, H. (1984). *La estructuración de las organizaciones*. Ariel.
- Neale, M. A., Tenbrunsel A. E., Galvin, T. y Bazerman, M. (2006). A Decision Perspective on Organizations: Social Cognition, Behavioural Decision Theory and the Psychological links to Micro and Macro Organizational Behaviour. En Clegg, S.,

Hardy, C., Lawrence, T. y Nord, W. (Eds.). *The Sage Handbook of Organizations Studies* (2a. ed.). Sage.

- San Emeterio, C. (2004). Los mecanismos y procesos de metacognición del sistema gerencial de las organizaciones y su relación con los procesos de aprendizaje organizacional. *Gestión y Estrategia*, 25, 22-32.
- (2005, agosto) *Del concepto de organización como objeto social discreto al concepto de espacio organizacional*. Ponencia presentada en el X Foro de Investigación Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática. Asociación de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA) y Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), México DF. México.
- (2006a). Apuntes para la construcción de un modelo conceptual y operativo de análisis e intervención en las organizaciones desde sus procesos de discursividad. En Universidad Nacional de Córdoba, Facultad de Psicología, Cátedra de Psicología Organizacional, *Actas: 1º, 2º, 3º Foro de Psicología Organizacional*. Agosto 9-12. Córdoba: Brujas.
- (2006b). Los procesos de saber en la consultoría de organizaciones. En Universidad Nacional de Córdoba, Facultad de Psicología, Cátedra de Psicología Organizacional, *Actas: 1º, 2º, 3º Foro de Psicología Organizacional*. Agosto 161-165. Córdoba: Brujas.
- (2007, octubre). *Aproximación a una propuesta de conceptualización del fenómeno organizacional y administrativo desde una perspectiva discursiva*. XIII Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Buenos Aires, Argentina.

- (2009a) *La lógica de los espacios organizacionales. Una aproximación a su delimitación ontológica, epistemológica y empírica desde el concepto de operación de saber*. XV Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Buenos Aires, Argentina.
 - (2009b) *Procesos de saber, espacios organizacionales y consultoría. Operaciones involucradas*. XV Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Buenos Aires, Argentina.
 - (2010a, octubre). *Epistemología del fenómeno organizacional: bases de su institución y condiciones de posibilidad*. XIV Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires, Argentina.
 - (2010b, octubre). *Operación de saberes externos por parte de los saberes internos de una matriz organizacional*. XIV Jornadas de Epistemología de las Ciencias Económicas, Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires, Argentina.
 - (2011, agosto). *La reconfiguración de la subjetividad en el trabajo contemporáneo*. Ponencia presentada en el 10º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: Pensar un mejor trabajo. Acuerdos, controversias y propuestas. Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo. Buenos Aires, Argentina.
- San Emeterio, C. y Saravia, S. (2008) *Espacialidad, temporalidad y operación de saberes en la constitución del objeto de estudio organizacional*. XIV Jornadas de Epistemología de

- las Ciencias Económicas. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Buenos Aires, Argentina.
- Shrivastava, P. (1995). Ecocentric Management for a Risk Society. *Academy of Management Review*, 20 (1), 118-137.
- Simon, H. (1984). *El comportamiento administrativo*. Aguilar.
- Smith, W. K. y Tushman, M. L. (2005). Managing Strategic Contradictions: A Top Management Model for Managing Innovation Streams. *Organization Science*, 16 (5), 522-536.
- Vince, R. y Broussine, M. (1996). Paradox, Defense and Attachment: Accessing and Working with Emotions and Relations Underlying Organizational Change. *Organization Studies*, 17 (1), 1- 21.
- Weick, K. E., Sutcliffe, K. M. y Obstfeld, D. (2005). Organizing and the Process of Sensemaking. *Organization Science* 16 (4), 409-421.
- Yiannis, G. (2004). Narratives, Stories and Texts. En Grant, D., Hardy, C., Osrick, C. y Putman, L. (2004). *The Sage Handbook of Organizational Discourse*. Sage.

Semiótica de lo subjetivo y lo identitario en los lenguajes administrativos formales ³³

Introducción

Este trabajo propone introducir el andamiaje teórico y la formulación del problema de la investigación en curso que estamos desarrollando, la cual procura realizar una lectura semiótica de la construcción de lo subjetivo y de lo identitario en el conjunto de los lenguajes administrativos. Partimos de considerar que la administración, en sus diferentes variantes y niveles de formalización, procura articular ergonómicamente secuencias de trabajo con el nivel subjetivo y social que debe operarlas. Esto implica que todo lenguaje administrativo aspira a establecer, por un lado, la prescripción de tareas y flujos organizacionales y, por otro lado, objetivar en términos ideales a lo subjetivo para que los sujetos concretos realicen tareas más o menos predeterminadas por la prescripción realizada por la organización (Dejours, 1998). Para abordar el análisis de los textos administrativos como objetos materiales de investigación, recurrimos a la semiótica de la cultura que desarrolló Iuri Lotman (1996).

Una segunda fase de nuestra investigación consiste en analizar en organizaciones empíricas el vínculo entre el sujeto objetivado construido por el texto administrativo y el sujeto, en el sentido individual y social, que transforma en operaciones lo prescripto por

³³ Ponencia presentada en el 15º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), realizado en la ciudad de Buenos Aires en diciembre del 2021.

el lenguaje administrativo. Para ello, focalizamos en la dialéctica transformadora que se produce entre el sujeto objetivado por el texto y el sujeto que opera dicho texto. En este punto también es pertinente la utilización de una perspectiva semiótica, entre otras posibles, por cuanto desde Bajtín ([1920] 1995) y Kristeva (1978) utilizaremos los conceptos de dialogismo y de intertextualidad para investigar dicha dialéctica entre lo objetivo del lenguaje y lo subjetivo de su puesta en operación, lo que supone la construcción de lenguajes operativos que no necesariamente son formalizados en un lenguaje administrativo, pero que no obstante son los que se operan subjetivamente en un colectivo de trabajo y producen resultados mediante procesos coherentes dotados de sentido en el sistema organizacional, de modo actual y situado (Béguin y Clot, 2004).

Lo anterior supone dos dimensiones de naturaleza diferente, pero dialécticamente articuladas: lo subjetivo formalizado en el lenguaje y lo subjetivo concreto y operativo construido en referencia a lo subjetivo formalizado. En esta dialéctica, el proceso identitario singular, colectivo y situado, es atravesado por un complejo multidimensional que abarca la historia del sujeto, la historia del colectivo de trabajo, el lenguaje formalmente construido y el proceso dialéctico actual, donde el lenguaje formal es apropiado, resignificado y permanentemente transformado por la dinámica operacional del colectivo de trabajo.

Desarrollo

Partimos de afirmar de modo genérico que en el campo de los estudios organizacionales existe una polaridad de enfoques: en un extremo sistemas teóricos que pretenden describir conceptualmente el funcionamiento de las organizaciones, y en el otro

extremo, herramientas prescriptivas que proponen diversas tecnologías de gestión administrativa. En esta oposición deliberadamente simplificada a los fines expositivos, encontramos numerosos enfoques mixtos intermedios, aunque afirmamos que incluso las orientaciones puramente prescriptivas presentan una conceptualización más o menos explícita del fenómeno organizacional. En este complejo y heterogéneo campo (Clegg et al., 2006) existen cuerpos conceptuales emergentes que toman a las ciencias del lenguaje como basamento de su construcción teórica y recurren a la lingüística, la sociolingüística, la filosofía del lenguaje, el análisis del discurso, la semiótica, entre otras disciplinas; para el abordaje conceptual del fenómeno organizacional (Grant et al., 2004). Estos sistemas teóricos tienen como punto en común partir de la materialidad del lenguaje para abordar el estudio de las organizaciones apelando a su poder constructivista de la realidad. En nuestro desarrollo teórico sostenemos esta línea y recurrimos a las ciencias del lenguaje para proponer el concepto de proceso de saber en tanto el mismo expresa lo lingüístico actuando en la institución del fenómeno organizacional.

Posicionados en el campo de la administración, consideramos que un núcleo problemático central lo constituye la articulación del lenguaje administrativo formalmente diseñado (Simon, 1984; Mintzberg, 1993a) con el nivel subjetivo, considerado este en su faz individual y en su faz social. Proponemos que el fenómeno organizacional surge a partir de una racionalidad instrumental orientada como sistema de finalidad, en la cual el diseño prescribe de modo explícito tareas, funciones, líneas de autoridad, flujos de operaciones, entre otros. Este diseño es efectuado por agentes específicos en la producción del dispositivo organizativo, tales como ingenieros y administradores, lo cual produce una distancia entre los sujetos que diseñan los procesos de trabajo en

diferentes grados y modos de normalización, y entre quienes los ejecutan (Mintzberg, 1993). Este hecho trae aparejado que el factor subjetivo que opera los procesos organizacionales se acopla en un tiempo segundo respecto al diseño del proceso de trabajo que el operador debe ejecutar. Desde una perspectiva semiótica, estas modalidades de normalización pueden ser abordadas como lenguajes materiales, es decir, textos que presentan determinadas características formales y que expresan en sus diseños diversos presupuestos de base, en particular, la supresión del sujeto de la enunciación concreto y situado.

Situando históricamente el problema, señalamos que, en los orígenes de la lingüística como disciplina científica, Ferdinand de Saussure propuso a la lengua como su objeto de estudio. Posteriormente, este paradigma fue cuestionado desde la misma tradición teórica, la cual cambió su orientación al estudio del habla mediante la lingüística de la enunciación, la cual estudia la apropiación y actualización de la lengua por parte del sujeto en el acto enunciativo (Benveniste, [1974] 2004; Kerbrat-Orecchioni, 1997). Esta puesta en foco de la actuación subjetiva en el campo del lenguaje promovió la revisión del concepto de lengua como código desde el cual se produce discurso oral y escrito (a lo que agregamos los actos lingüísticamente conformados), para focalizar en el habla y en la escritura como productores de los propios códigos de la lengua, invirtiendo la secuencia explicativa (Lotman, 1996). En este punto es central la conceptualización del significante producida por el psicoanálisis francés (Lacan, 1992; Le Gaufey, 2010; Miller, 1987), donde el significante es definido por su propiedad de formar cadena y producir un sujeto mediante dicho proceso de encadenamiento, con lo cual la enunciación produce un enunciado material, pero en el mismo acto de enunciación

produce al sujeto que enuncia, sujeto que no se identifica con el sujeto consciente autorreflexivo.

Desde el concepto de significante enunciado, el cual forma parte inseparable del mismo concepto de sujeto, podemos partir para señalar que la humanidad ha producido diferentes lenguajes formales que pretenden desalojar lo subjetivo de sus enunciados, tales como los lenguajes lógicos, matemáticos, diagramas, sentencias performativas impersonales, entre otros. Dichos lenguajes tienen en común la elisión del sujeto de la enunciación concreto y situado, sea desde la supresión del sujeto en el enunciado, sea desde la construcción objetiva del sujeto. Esta supresión del sujeto, en tanto sujeto corporal e inconsciente es un resultado del proceso de identificación del sujeto con el sujeto consciente y racional producto del cartesianismo. Esto ha producido una cisura entre sujeto y objeto, propia del desarrollo moderno del ideal científico y tecnológico. En esta gama amplia de lenguajes formales podemos incluir a una serie de lenguajes administrativos de corte prescriptivo que procuran diseñar procesos organizacionales. La articulación de lenguajes formales con el sistema social que los opera ha construido el objeto empírico organización, donde el lenguaje diseñado debe confrontar con la variable humana, lo que define ontológicamente al fenómeno organizacional como un fenómeno híbrido por naturaleza, por cuanto la formalización y automatización de todos sus procesos implicaría la desaparición del propio objeto organización al excluirse el factor humano. Debido a esta exclusión del sujeto concreto que trabaja en el diseño, los lenguajes administrativos deben en un segundo tiempo integrar ergonómicamente lo subjetivo, y para ello un subconjunto de estos lenguajes formales incluye lo aleatorio del campo del sujeto, por ejemplo, mediante dispositivos de normalización del comportamiento humano, los que persiguen el objetivo

de articular de modo eficiente el factor humano a las operaciones organizacionales (Mintzberg, 1993). Lo anterior abre la problemática de analizar semióticamente la construcción lingüística de los diferentes modos en los que diferentes lenguajes administrativos articulan el nivel subjetivo, partiendo de la base de que dichos lenguajes se instituyen como lenguajes escritos sin sujeto de la enunciación explícito, o con un sujeto de la enunciación que presenta características de sujeto formalmente diseñado por el artificio lingüístico tecnológico administrativo. Lo subjetivo es diseñado por diversos y variados lenguajes administrativos como tecnologías de diseño sin participación directa de los sujetos posteriormente involucrados en las operaciones que dicho diseño prescribe. Esto produce que el trabajo humano es temporalmente posterior respecto al diseño de este y donde el acto de enunciación concreto y situado se supone lógica y temporalmente posterior al diseño. Por lo tanto, el lenguaje formalizado se instituye como un lenguaje sin sujeto de la enunciación y funciona de modo sintagmático, pero no paradigmático, en tanto lo paradigmático supone el acto concreto y actual de enunciación por parte de un sujeto que enuncia y, para nuestro caso, de un sujeto que actúa un acto de trabajo. Existe un amplio campo de diferentes lenguajes administrativos que diseñan diferentes sujetos del acto de trabajo y con un amplio rango diferencial de aperturas a lo contingente del acto de trabajo.

Inicialmente, podemos delimitar algunas modalidades básicas de construcción de enunciados formales diferenciales en el diseño de lenguajes administrativos en su vínculo con lo subjetivo. Las dos primeras delimitadas genéricamente no incluyen lo contingente y actual de las operaciones organizacionales, por lo que prescriben un sujeto construido sin variabilidad y sin consideración

de la variabilidad contingente de los procesos organizacionales articulados al entorno extra organizacional, los mismos son:

- a) enunciados lingüísticos formales que se construyen como lenguajes diseñados sin sujeto, en un nivel puramente formal y operacional del lenguaje tecnológico o administrativo, lo que supone un problema fuera de su campo enunciativo la integración de la variable subjetiva;
- b) enunciados lingüísticos que construyen un sujeto operador ideal formalmente definido por el lenguaje administrativo, dicho sujeto puede ser construido como un simple pronombre articulado a una sentencia prescriptiva o ser construido de manera compleja mediante normalización de perfiles y competencias, existiendo un amplio rango de construcciones intermedias. Ambas modalidades en todas sus variantes prescinden del sujeto de la enunciación real, singular y concreto operador de secuencias de trabajo en el nivel organizacional.

Las otras modalidades de construcción de lo subjetivo en los lenguajes administrativos implican la construcción de un hipotético sujeto de la enunciación que opera en lo contingente, por lo que el lenguaje administrativo construye diferentes objetivaciones acerca de lo imposible de objetivar. Es decir, esta paradoja implica una aproximación del lenguaje administrativo a lo contingente, donde el lenguaje construye al sujeto individual y colectivo en términos ideales, a los fines de delimitar posibles competencias, características, y soportes subjetivos necesarios para enfrentar la aleatoriedad de lo contingente. En este punto, el lenguaje administrativo opera sobre el límite de su construcción. Cabe destacar que las nuevas tecnologías digitales aplicadas a la administración inclusive están cuestionando este punto, al pretender aplicar la

variabilidad y la capacidad de aprendizaje propios del nivel subjetivo, a la inteligencia artificial. A estas modalidades de construcción de lo subjetivo por parte de los lenguajes administrativos que incluyen la contingencia, las podemos categorizar provisoriamente en:

- a) El nivel estratégico, que contempla el sistema directivo y/o emprendedor, donde se produce la articulación dinámica con el medio (Mintzberg y Quinn, 1993). En este punto, existen diferentes corrientes que proponen paradigmas diferentes para abordar el nivel estratégico (Mintzberg y Quinn, 1993), por ejemplo, algunos lenguajes administrativos buscan el procesamiento racional de la contingencia, por lo que lo subjetivo implica un sujeto racional que utiliza herramientas racionales para enfrentar la contingencia. En el polo opuesto existen enfoques que focalizan en lo subjetivo desde lo intuitivo o lo cultural del sistema organizacional para enfrentar la contingencia. En estos enfoques cobran preeminencia conceptos tales como creatividad, aprendizaje, cultura organizacional.
- b) El nivel de diseño donde operan sujetos que adaptan o diseñan lenguajes administrativos en organizaciones singulares, es decir, lo que Mintzberg conceptualiza como el nivel de la tecnoestructura (1993), pero donde podemos incluir en muchos casos a los directivos o empresarios en sus diversos niveles jerárquicos como agentes normalizadores. En este punto, tal como en el anterior, existen diferentes enfoques para abordar el diseño, desde enfoques más técnicos donde lo subjetivo se reduce a una elección racional y consciente de las herramientas adecuadas por parte del diseñador y su implementación racional, hasta

otras corrientes que enfatizan en la adaptación situacional y contextual del diseño.

- c) El nivel de aprendizaje de la organización en su conjunto, donde el lenguaje administrativo propicia la producción y captura del saber que produce el sujeto y el colectivo mediante sus operaciones contingentes, situadas y creativas. Esto, a su vez, posibilita la captura de dichos saberes emergentes como insumos para la construcción de lenguajes administrativos, productos de dicho procesamiento de la contingencia. En esta línea podemos encontrar, entre otros enfoques, los que se inscriben en las diversas corrientes del aprendizaje organizacional y de la calidad, los cuales en general contemplan el trabajo reflexivo de los operadores de procesos sobre los procesos que operan.

Como podemos visualizar, en el campo previamente delimitado de lenguajes administrativos genéricos, los mismos son construcciones textuales que implican de modo diferencial el campo de lo subjetivo. En el plano ergonómico concreto, el sistema social que opera de manera efectiva el lenguaje administrativo formalmente diseñado supone la necesaria apropiación subjetiva y colectiva de dicho lenguaje, mediante la traducción operativa de dicho lenguaje formal al sistema organizacional empírico y situado. Esto se produce mediante complejos procesos de interpretación, ajuste, innovación, afirmación y negación del lenguaje administrativo prescripto, es decir, mediante procesos dialógicos complejos donde el lenguaje administrativo se transforma en proceso organizacional, ya que ningún lenguaje administrativo produce procesos organizacionales, sino es mediante el trabajo del factor subjetivo. Entonces el sistema social se acopla ergonómicamente con el lenguaje administrativo de modo dialéctico y eventualmente

contradictorio con la prescripción administrativa en función de su propia lógica e intereses (Dejours, 1998). Esto implica la construcción de un sistema de saber que opera en paralelo y en referencia compleja con el lenguaje administrativo que pretende prescribir y controlar dicho sistema de saber. A este sistema de saber (con mayor o menor grado de conocimiento y reconocimiento por parte del sistema de autoridad organizacional), lo conceptualizamos como operativo, contingente, variable y con diferentes posibles modos de vinculación con el lenguaje administrativo y el sistema de poder asociado a dicho lenguaje formalizado. Todo lo anterior instituye un campo de análisis complejo por cuanto se imbrican las características formales del lenguaje administrativo, las estrategias directivas de operacionalización de dicho lenguaje y la apropiación operacional por parte del sujeto trabajador y el colectivo del lenguaje formalizado. Esto implica que el acto de trabajo concreto no se confunde con las operaciones prescriptas, ni el trabajador se confunde con el sujeto formalmente construido. Lo anterior instituye un fenómeno ergonómico complejo donde interactúan dos sistemas de saber con sus propias características y donde frecuentemente el saber operacional del colectivo de trabajo es invisibilizado como tal y el saber se articula a una dinámica de poder.

Los últimos tres niveles señalados en párrafos anteriores y el acople ergonómico del lenguaje administrativo con el nivel subjetivo suponen el trabajo creador del lenguaje, es decir, lo que Lotman (1986) caracteriza como el trabajo retórico del texto, donde mediante los tropos se producen efectos de creación, y donde necesariamente está implicado el trabajo del nivel subjetivo. Lo anterior supone que el sistema organización en sus diferentes niveles, mediante recursos formales o informales, logra una variabilidad operacional que le permite ajustarse a la variabilidad

contextual y a la entropía interna del propio sistema organizacional. Asimismo, el sistema organización construye cohesión mediante el complejo sistema de narraciones y significaciones colectivas que los estudios organizacionales dan cuenta mediante los términos de narrativas, ideología o cultura organizacional (Grant et al., 2004), que implica la apropiación subjetiva operacional y la construcción identitaria del trabajador como sujeto individual y colectivo.

A su vez, considerando la progresión histórica de los modos de trabajo en el mundo occidental, podemos afirmar que existe un proceso progresivo de formalización de las operaciones de trabajo, con lo cual se produce, por un lado, un progresivo borrado operacional y epistemológico del sujeto que trabaja y, por otro lado, una sustitución del acto de trabajo humano por el trabajo maquinal. En la actualidad, este proceso se ha profundizado con la robótica y el lenguaje digital. Esta realidad ha implicado una redefinición progresiva del trabajo humano, la dinámica subjetiva e identitaria. En particular, señalamos la centralidad que van adquiriendo en la actualidad los sistemas de administración mediante inteligencia artificial, tales como el *Decision Management*. La automatización de la toma de decisiones avanza en el desarrollo de los nuevos lenguajes administrativos y suponen la posibilidad de modelar operaciones en términos de objetos discretos para incluirlos en distintas diagramaciones lógicas.

En el caso de la automatización de la toma de decisiones, se construyen algoritmos de razonamiento más o menos flexibles (más que nada dependiendo de la tecnología de inteligencia artificial que se aplique), los que se acoplan a los sistemas de gestión de los recursos empresariales, y donde los datos son procesados en tiempo real y se someten a los algoritmos de razonamiento, y en la medida que los condicionales establecidos

como reglas se vayan cumpliendo o no, el sistema devuelve tal o cual *output* que es tomado como una decisión.

En el marco del proceso de investigación y como parte el análisis de las formas lingüísticas, pretendemos aproximarnos a la construcción de una taxonomía de los diferentes lenguajes administrativos a partir de una serie de criterios a construir de modo preciso y cuyo eje es la articulación entre lo formal del lenguaje y lo subjetivo. En una primera aproximación consideramos que dichos criterios incluirán el tipo de lenguaje formal que utilizan, el alcance sistémico del lenguaje administrativo, el modo en que prevé la singularización del lenguaje administrativo genérico en organizaciones concretas y el modo de incorporación de la variable subjetiva. En el caso de los lenguajes administrativos que trabajen de modo explícito la variable subjetiva, se trabajará sobre el supuesto de sujeto que sustenta, la construcción del sujeto formalmente diseñado, el modo de vinculación con el sujeto de la enunciación concreto, el modo de abordar la problemática de la dialéctica de lo objetivo del lenguaje con lo subjetivo y situacional de la operación del saber, la relación con el nivel subjetivo estratégico, el supuesto de sistema social y modo de operación del lenguaje administrativo, la existencia o no existencia de posibles aperturas y redefiniciones del lenguaje administrativo que promueva el aprendizaje y enriquecimiento de su lenguaje mediante la experiencia organizacional, y por último, los actores supuestos de dicho proceso de rediseño, aprendizaje y transformación del lenguaje administrativo.

Conclusiones

A modo de conclusión, consideramos que en la actualidad existe una redefinición constante del acto de trabajo, lo subjetivo y lo identitario, generando novedosos y constantes interrogantes acerca del futuro del trabajo humano, las composiciones y estratificaciones de éste, e incluso la existencia misma del fenómeno organizacional en tanto fenómeno ergonómico. Los lenguajes administrativos formalizados han devenido en el progreso de los sistemas organizacionales contemporáneos en lenguajes que prescindan del sujeto, incluso del sujeto cognitivo en sus versiones digitales. El fenómeno organizacional se caracteriza por este proceso, que toma a la formalización como meta y a la suplantación de lo subjetivo como valor que orienta la formalización. La expectativa en este momento es soportada por la inteligencia artificial, la que la ciencia ficción incluso sitúa como prescindiendo de la variable humana o reduciéndola a un sistema de intenciones orientadas al consumo de lo producido por sistemas automáticos que no incluyen dicha variable humana en sus procesos productivos. No obstante, estamos lejos de la realización concreta de dichos ideales tecnocráticos y de dichas narrativas, más es absolutamente cierto considerar que amplias franjas del trabajo humano han ingresado en la interacción con lenguajes administrativos que presentan un cierto grado de autonomía de la operación del sujeto, redefiniendo la variable subjetiva, por un lado, y aumentando la variabilidad de modalidades de trabajo humano por el otro lado, lo cual implica la reconstrucción progresiva del vínculo humano con los actos de trabajo. Esta variabilidad del mundo del trabajo interroga y reconstruye de modo permanente el mercado de trabajo, el sistema de retribuciones e, incluso, la propia estratificación social producida por el mundo del trabajo.

Bibliografía

- Argyris, C. (1974). *Aprendizaje organizacional y teoría de la acción*. Addison Wesley.
- Bachelard, G. (1984). *La formación del espíritu científico*. Siglo XXI Editores.
- Béguin, P. y Clot, Y. (2004). La acción situada en el desarrollo de la actividad. *@ctivités*, volumen 1, N° 2, París. Traducción del francés de Andrea Pujol.
- Benveniste, É. (2004). *Problemas de lingüística general II*. Siglo XXI Editores.
- Chaiklin, S. y Lave, J. (Compiladores) (2001). *Estudiar las prácticas. Perspectivas sobre actividad y contexto*. Amorrortu.
- Clegg, S.; Hardy, C.; Lawrence, T. y Nord, W. (Editores) (2006). *The Sage Handbook of Organizations Studies*. Segunda Edición. Sage Publications.
- Clot, Y. (2009). *¿El trabajo sin seres humanos? Modus Laborandi*. Dejours, C. (1998). *El factor humano*. PIETTE/CONICET.
- Fernández Méndez, M. y San Emeterio, C. (2017). El lenguaje como tecnología: diseño, traducción, operación y reconfiguración de saberes. *Actas 13º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET). Bs. As.
- Grant, D.; Hardy, C.; Oswick, C. y Putnam, L. (Editores) (2004). *The sage handbook of organizational discourse*. Sage Publications.
- Kerbrat-Orecchioni, C. (1997). *La enunciación. De la subjetividad en el lenguaje*. Edicial.
- Kristeva, J. (1981). *Semiótica I*. Fundamentos.
- Bajtín, M. (1995). *Estética de la creación verbal*. Siglo XXI Editores.

- Lacan, J. (1992). *El reverso del psicoanálisis*. Editorial Paidós.
- Le Gaufey, G. (2010). *El sujeto según Lacan*. El Cuenco de Plata.
- Lotman, I. (1996). *La semiosfera I. Semiótica de la cultura y del texto*. Ediciones Cátedra.
- Luhmann, N. (1996). *Introducción a la teoría de sistemas*. Universidad Iberoamericana.
- Miller, J. (1987). *Matemas I*. Manantial.
- Mintzberg, H. (1993). *La estructuración de las organizaciones*. Ediciones Ariel.
- Mintzberg, H. y Quinn, J. (Editores) (1993). *El proceso estratégico. Conceptos, contextos y casos*. Prentice Hall.
- Pacheco, R. y San Emeterio, C. (2015). Saberes de base en la producción del fenómeno organizacional. *Revista Anuario de Investigaciones*. Facultad de Psicología. Vol. 2, N° 1, 220-239. Universidad Nacional de Córdoba. Córdoba.
- San Emeterio, C. (2013). Automatismos corporales y automatismos tecnológicos en el marco del debate por el futuro del trabajo humano. *Actas del 11º Congreso Nacional de Estudios del trabajo*. Organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. Buenos Aires.
- (2014). La delimitación contingente del espacio organizacional basada en procesos de saber. *Revista Contaduría y Administración*, 59(2), pp. 41-63. ISSN: 0186-1042. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). México.
- Simon, H. (1984). *El comportamiento administrativo*. Aguilar.

Procesos de aprendizaje de lenguajes administrativos en las organizaciones ³⁴

El presente resumen es producto de la investigación realizada en el ámbito de la Facultad de Psicología y el Instituto de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas, donde el objetivo fue investigar la construcción semiótica de los lenguajes administrativos y la apropiación subjetiva de los mismos, tanto en el nivel individual como en el nivel del colectivo humano que opera una organización. El proyecto guarda continuidad con la línea de investigación que venimos desarrollando desde hace más de una década, la cual consiste en postular el concepto de saber, como pilar central de nuestra construcción, en tanto el saber se puede construir como un objeto material pesquisable en un proceso de investigación. Entonces, tomando el saber en su faz dinámica, afirmamos que los saberes organizacionales producen espacios organizacionales contingentes, operados por el nivel subjetivo de las organizaciones, y donde partimos de un concepto de sujeto complejo no asimilable al sujeto cognitivo racional, donde el mismo opera saberes conceptuales y corporales, saberes que se articulan ergonómicamente en la dinámica operacional de saberes administrativos formalizados que se tornan operativos mediante un complejo proceso de apropiación individual y colectiva de los mismos, donde los saberes explícitos deben transformarse en

³⁴ Ponencia presentada en el 8º Congreso Iberoamericano de Psicología del Trabajo y las Organizaciones, organizado por la Red Iberoamericana de Psicología del Trabajo y las Organizaciones (RIPOT) y la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Córdoba. Septiembre del 2023.

saberes organizacionales efectivos para que los mismos sean productivos.

En el proceso investigativo hemos discriminado inicialmente las principales características de los lenguajes administrativos, determinando que los mismos son explícitos, prescriben operaciones mediante sentencias lingüísticas, matemáticas o gráficas, formalizan secuencias de procesos organizacionales, presentan de manera explícita o implícita un concepto de sujeto, pretenden imponer su racionalidad al operador de dicho lenguaje, presuponen un proceso de aprendizaje y asimilación, requieren de un proceso de operacionalización en procesos organizacionales reales por parte del conjunto de sujetos que trabajan, confrontan dialécticamente con otros saberes propios de los sujetos y colectivos de trabajo, y presentan una dinámica política compleja entre quienes los diseñan, quienes los operacionalizan y quienes los imponen mediante el sistema de autoridad.

En nuestro proceso de investigación hemos discriminado diferentes procesos de apropiación de los lenguajes administrativos formales, los que indican un proceso complejo donde se articulan procesos de aprendizaje individual y colectivo y donde dicho aprendizaje supone procesos activos y de apropiación y resignificación de dichos lenguajes para tornarlos operativos. En este trabajo proponemos un resumen de dichos procesos:

- a) partimos de la afirmación de que para que el lenguaje administrativo pueda transformarse en operaciones, en primer lugar debe producirse un proceso de comprensión intelectual de dicho lenguaje, lo cual implica que quienes lo vayan a aprender deben tener las competencias intelectuales específicas para poder acceder a dicha comprensión en el marco de la existencia de diferentes competencias cognitivas;

- b) a su vez, quienes asimilen intelectualmente los lenguajes administrativos deben ser capaces de traducir el lenguaje administrativo a procesos operacionales concretos y contextuales, por cuanto ninguna formalización puede prever de manera completa el marco de actuación de los saberes que portan los lenguajes administrativos, lo cual supone una adaptación técnica y situada de dichos saberes;
- c) quienes asimilan los lenguajes administrativos, como paso asociado al paso descrito anteriormente, deben realizar procesos de adaptación de dicho lenguaje administrativo a los procesos administrativos existentes, lo cual implica la creación de nuevos saberes operacionales y las operaciones de desecho de saberes operacionales previos, problema complejo, ya que el sujeto que opera saberes organizaciones no solo asimila intelectualmente saberes, sino que se identifica con dichos saberes de manera subjetiva y corporal (el sujeto “es” los saberes que opera desde nuestro marco conceptual), por lo que todo cambio implica un cambio subjetivo profundo;
- d) hay que considerar que a los puntos anteriores no todos los sujetos los pueden realizar. En las organizaciones en general son algunos sujetos quienes realizan los procesos descritos, para luego transmitirlos en situaciones prácticas al resto de los trabajadores (el concepto de socialización según Nonaka y Takeuchi);
- e) en el proceso de asimilación y operación de lenguajes administrativos, necesariamente se produce una percepción valorativa del lenguaje administrativo a operacionalizar, donde influye de manera importante el cómo fue desarrollado (participación, inducción, sistemas de recompensas, sistemas de sanción);

- f) en todo proceso de operacionalización de lenguajes administrativos existe una construcción negociada de acuerdos colectivos de trabajo horizontales y verticales (diferenciales de acuerdo al nivel escalar) respecto al saber que efectivamente trabajará produciendo los procesos organizacionales;
- g) para que el saber realmente opere en los procesos organizacionales, se debe producir una transformación y traducción del lenguaje administrativo en tanto saber, en otro saber internalizado corporalmente, lo cual supone complejos procesos de aprendizaje que implican el dominio corporal y contextual en dicho proceso, no identificable al proceso intelectual consciente y explícito de los procesos de aprendizaje habitualmente reconocibles;
- h) además, el proceso anterior se debe producir simultáneamente con el saber de procesos compartido operacionalmente por el colectivo de trabajo, ya que los saberes operados deben conformar un sistema de actividad colectivo que debe funcionar coordinadamente, lo cual implica el trabajo de una inteligencia colectivamente conformada;
- i) por último, se debe producir una adecuación contextual y situacional permanente por parte del colectivo de trabajo, lo que implica la operación actual y simultánea de dos saberes:
 - 1) Saber acerca de la situación.
 - 2) Saber acerca de la adaptación situacional del saber organizacional.

Principales conclusiones

1. Deben existir competencias: cognitivas abstractas, de traducción de saberes, de imitación corporal de saberes (sujetos que no aprenden a partir de lenguajes formales), de incorporación de saberes a la propia subjetividad (sujetos que conceptualizan, pero que no pueden construir operaciones), negociación, operacionalización colectiva (coordinación).
2. Implican consecuencias para el diseño de los lenguajes administrativos, los planes de formación y los procesos de operacionalización.
3. Los saberes organizacionales son saberes visibles/invisibles que son producto de la dialéctica entre los lenguajes administrativos y los procesos de apropiación/transformación subjetiva/colectiva de dichos lenguajes. Estos saberes organizacionales (apuntamos que el concepto de cultura organizacional es insuficiente para conceptualizar la problemática planteada) solo pueden reconstruirse en un nivel formal mediante procesos de investigación (académicos u organizacionales) que los transformen en saberes objetivos, aunque dicha objetivación implicará una modificación de dichos saberes y una reconstrucción incompleta, ya que dichos saberes implican de manera indisoluble la dinámica corporal, es decir, la operación del cuerpo en una situación y contexto temporal específico donde dicho cuerpo opera en una interfaz compleja de secuencias operacionales que se efectúan en un espacio construido tridimensionalmente a partir del cuerpo especular imaginario en un colectivo socialmente construido, donde la actuación corporal se produce y se significa.

Bibliografía

- Argyris, C. (1974). *Aprendizaje organizacional y teoría de la acción*. Addison Wesley.
- Bachelard, G. (1984). *La formación del espíritu científico*. Siglo XXI Editores.
- Benveniste, É. ([1974] 2004). *Problemas de lingüística general II*. Siglo XXI Editores.
- Chaklin, S. y Lave, J. (compiladores) (1996). *Estudiar las prácticas. Perspectivas sobre actividad y contexto*. Editorial Amorrortu.
- Clegg, S.; Hardy, C.; Lawrence, T. & Nord, W. (Editores) (2006). *The Sage Handbook of Organizations Studies*. Segunda Edición. Sage Publications.
- Dejours, C. (1998). *El factor humano*. PIETTE/CONICET.
- Fernández Méndez, M. & San Emeterio, C. (2017). "El lenguaje como tecnología: diseño, traducción, operación y reconfiguración de saberes". *Actas 13º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. Buenos Aires.
- Grant, D.; Hardy, C.; Oswick, C. & Putnam, L. (Eds.) (2004). *The Sage handbook of organizational discourse*. Sage Publications.
- Hernández Sampieri, R.; Fernández Collado, C.; Baptista Lucio, P. (1997). *Metodología de la Investigación*. McGraw Hill.
- Kerbrat-Orecchioni, C. (1997). *La enunciación. De la subjetividad en el lenguaje*. Edicial.
- Lotman, I. (1996). *La semiosfera I*. Semiótica de la cultura y del texto. Ediciones Cátedra.
- Luhmann, N. (1996). *Introducción a la teoría de sistemas*. Universidad Iberoamericana.

- Mintzberg, H. (1993a). *La estructuración de las organizaciones*. Ediciones Ariel.
- Mintzberg, H. & Quinn, J. (Eds) (1993b). *El proceso estratégico. Conceptos, contextos y casos*. Prentice.
- Pacheco, R. & San Emeterio, C. (2015). "Saberes de base en la producción del fenómeno organizacional". *Revista Anuario de Investigaciones de la Facultad de Psicología*. Vol. 2, N° 1, 220-239.
- Ragin, C. (2007). *La construcción de la investigación social. Introducción a los métodos y su diversidad*. Siglo del Hombre Editores.
- San Emeterio, C. (2013). "Automatismos corporales y automatismos tecnológicos en el marco del debate por el futuro del trabajo humano". *Actas del 11° Congreso Nacional de Estudios del trabajo*. Organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo. Buenos Aires.
- (2014). "La delimitación contingente del espacio organizacional basada en procesos de saber". *Revista Contaduría y Administración*, 59(2), pp. 41–63. ISSN: 0186-1042. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM).
- Simon, H. (1984). *El comportamiento administrativo*. Aguilar.
- Valles, M. (2003). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Editorial Síntesis.