

El Orden Organizacional y las tecnologías de gestión como proyectos sociales: un análisis a partir de las prácticas en materia de Administración de personal.

María Teresa Magallón Díez

Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa, Ciudad de México

estorga@xanum.uam.mx

Esta ponencia tiene por objetivo el resaltar la importancia de la construcción de subjetividades desde la organización, por lo que su conceptualización teórica requiere de un debate social de mayor alcance, considerando como ejemplo paradigmático de ello a las prácticas de Administración de Personal.

Se comenzará por hacer un recuento de lo que desde México ha constituido la construcción del campo de los Estudios Organizacionales, al convertirse en la lente teórica que permite realizar una reflexión crítica del quehacer de la gestión, por lo que se reseña la batalla paradigmática que desde México representó el colocar a la organización como objeto relevante de investigación en este país, para finalizar con una primera conceptualización de las herramientas de gestión de personal como dispositivos disciplinarios, como un ejemplo de la trascendencia que tiene la organización y la gestión en la construcción de un proyecto societal de largo alcance.

Estudios Organizacionales: implicaciones para una reflexión crítica del quehacer de la gestión en ámbitos latinoamericanos

Lejos de asumir la universalidad y atemporalidad de formas y modelos de organización, los Estudios Organizacionales suponen una atención muy marcada sobre los sistemas y procedimientos que regulan la acción, pero comprendiendo siempre que ellos son producto de relaciones y procesos sociales altamente contingentes, desde los que se constituye, organiza y transforma la sociedad (Ibarra-Colado, 2006a, 2006b).

los Estudios Organizacionales buscan devolver a los saberes administrativos su naturaleza eminentemente social y concebir a las organizaciones -públicas, privadas o sociales- como espacios privilegiados de constitución de la sociedad, en los que se recrean las relaciones sociales entre agentes muy diversos en su especificidad y su detalle, y en donde se orientan

comportamientos y modos de existencia, para cuya comprensión los Estudios Organizacionales deben constituirse en una alternativa articuladora/integradora de los saberes que toman como campo de estudio a los diferentes tipos y procesos de organización, por lo que, finalmente, los Estudios Organizacionales van más allá de la Administración – pero incluyéndola–, al tratar de explicar la complejidad no sólo de los fenómenos administrativos, sino la del fenómeno organizacional en su amplia diversidad (Fernández, Páramo y Ramírez, 2010; Ramírez, Vargas y De la Rosa, 2011; Ibarra, 1998).

puede entenderse entonces el porqué de esa “esquizofrenia intelectual” que Michael Reed, citado por Ibarra-Colado (2006a: 135), ya había identificado desde 1985 pues, al tener que reconocer -e incluir- los saberes provenientes de la administración pura y dura, y el orden normativo que prescriben, también debe evaluar y analizar sus efectos bajo una lente social crítica que los desmienten todo el tiempo por lo que debe reconocerse en la organización la convivencia cotidiana entre dicotomías como cooperación y estructuras coercitivas, racionalidad y disfuncionalidad, toma de decisiones racional y subjetividad y límites cognoscitivos, legitimidad y jerarquía junto con conflicto y dominación.

Pasaremos finalmente a describir la batalla epistemológica de mayor alcance en los Estudios Organizacionales: el posicionar el término “organización” como un objeto de estudio de probada relevancia en el contexto mexicano.

Batalla paradigmática: la organización como objeto relevante de investigación en México.

De acuerdo con Ibarra (2006a, 2006b), al igual que en América Latina, en México el término “organización” carecía de significado, porque el destino de las empresas y de otras estructuras sociales dependía esencialmente de las decisiones políticas de un régimen de estado fuerte. La lógica oligárquica y proteccionista, los acuerdos cupulares y la combinación corporativismo estatal y violencia, eran los factores que determinaban la vida económica y social de países como el nuestro, muy lejos de tomar a la eficiencia como criterio básico para determinar el desempeño económico. El futuro de las empresas, fueran privadas o públicas, dependía entonces en gran parte no de la eficiencia taylorista, ni de la legitimidad o de la meritocracia weberiana, sino de la cercanía que se tenía con “El Príncipe”, en términos de Maquiavelo.

Mientras de las sociedades occidentales emergían organizaciones cada vez más complejas que se sobreponían unas a otras hasta llegar a la consolidación del estado-nación, las sociedades latinoamericanas seguían un camino a la inversa, como sucede de hecho en cualquier sociedad producto del colonialismo, en donde el Estado creaba instituciones mediadoras e incidía directamente en el aparato productivo y en la conformación de organizaciones intermedias (sindicatos, organizaciones empresariales, confederaciones de trabajadores, de obreros y de campesinos, empresas públicas, por citar algunas), con lo que se inhibía el desarrollo de organizaciones desde la sociedad civil y se propagaba cierto “mimetismo” en el mundo de las organizaciones en América Latina de las instituciones del Estado a todas las organizaciones (Neime, 2004).

Durante las décadas que siguieron al movimiento armado, en un entorno de movilización social, obrera y campesina, las élites políticas que surgieron de la Revolución reconstituyeron las estructuras de poder con una orientación más paternalista, nacionalista y centrada en el Estado, tendencia que se vería incrementada cuando el paradigma keynesiano adquiría más adeptos a nivel mundial, en el contexto de la Segunda Guerra Mundial y sobre todo de la posguerra, y las élites estatales articulaban sobre dos líneas un modelo proteccionista de desarrollo: en primer lugar, las estrategias sustitutivas de importaciones que ofrecían incentivos y subsidios de manera generalizada -no selectiva- los cuales con el tiempo provocarían distorsiones en el mercado y un comportamiento rentista por parte de las élites económicas y, en segundo lugar, un sistema de representación de intereses corporativista, vertical y autoritario, característica definitoria del régimen de un solo partido, el partido dominante, el partido de Estado, el Partido Revolucionario Institucional. Si en el escenario político de la sustitución de importaciones no había organizaciones sociales que representaran una alternativa, las empresas nacionales tampoco tenían una visión comprometida con la transformación del país: lejos de aumentar su competitividad a cambio de la protección y los subsidios, se extendió en ellas el comportamiento rentista, la colusión de intereses monopolistas, la complicidad con intereses y élites estatales a la vez que se propagaron prácticas de corrupción de diferente tipo y alcance (Salas-Porrás y Luna, 2012: 288-289)

El escenario habría de modificarse con la apertura económica, la competencia global y la implantación de la racionalidad de mercado, cuando las acciones del Estado dejan de ser la única variable que determina la toma de decisiones, y la comprensión de la dinámica organizacional se vuelve crucial, Entonces aparece como una necesidad urgente el “destapar” qué era lo que pasaba en esa “caja negra” que hasta entonces había sido la empresa y la organización en la sociedad. Al adquirir cartas de ciudadanía los conceptos de eficiencia y calidad, se plantea como exigencia el acceso a los espacios organizacionales como obligado tema de estudio (Montaño, 2004b). Ahora se requería clarificar los procesos de conformación, crecimiento y cambio en esos espacios organizacionales, analizar sus problemas específicos de organización, gobierno y desempeño, y conocer la relación entre sus estrategias y sus estructuras con sus resultados:

Los economistas descubren que existe la empresa, no como unidad monolítica sino como agregado heterogéneo, que el proyecto de la globalización pasa inextricablemente por las grandes empresas; los politólogos observan atentos que los empresarios hacen política; los historiadores que las empresas evolucionan y se anclan en pasados remotos; los sociólogos, que las organizaciones poseen estructuras autoritarias; los administradores públicos que el Estado toma decisiones. Todos coinciden en que en las organizaciones se gesta una parte importante del proyecto social, que éstas no son meras reacciones -extensiones del entorno, que no son abstracciones predeterminadas por lo macro-social; pero también asientan que no puede prescindirse de éste; finalmente, todos coinciden, lo que es importante, es que ellas ameritan ser estudiadas (Montaño, 2004b).

El “imperativo organizacional” es entonces reconocido en las agendas de investigación en ciencias sociales, como rasgo distintivo de esta sociedad en red hiper-moderna e hiper-administrada del siglo XXI, en la que se producen y recomponen enlaces y nodos, propiciando flujos que acrecientan la flexibilidad y el riesgo; en esta sociedad hiper-informatizada, la burocracia no desaparece, simplemente se va recomponiendo para transformar su dureza tradicional en conveniente suavidad, al incrustarse en los propios individuos que funcionan como archivos vivientes (Ibarra, 2006a: 132, 2006b).

La omnipresencia de las organizaciones y su multiplicidad derivan de la especialización y de las cada vez más complejas redes de vigilancia y control propias de la modernidad capitalista, que operan en todas las organizaciones, desde las que realizan la producción y el comercio de bienes y servicios, incluyendo crecientemente la enseñanza, el conocimiento, el cuidado de sí, el ejercicio de la ciudadanía y el uso del tiempo libre, o desde las que se regulan la

pobreza, la exclusión o las industrias del delito (Ibarra-Colado: 2006a: 131), quedando claro que, si algo se ha ido diluyendo, son las fronteras del conocimiento, y si algo se ha universalizado, es la condición organizacional de la sociedad moderna como sociedad gubernamentalizada (Ibarra, 2001).

El espacio dejado por el Estado en la actividad económica, pero también en las labores de asistencia social, provocaron la emergencia o acrecentamiento de nuevas formas de organización (Montaño, 2004b), desde organizaciones de la sociedad civil hasta organizaciones informales, comunitarias, instituciones autónomas, entre otras, y a nivel corporativo pudieron observarse nuevas estrategias de internacionalización y formas de hibridación a través de la asociación público-privada, hibridación que también se manifestaría en los diseños que posibilitarían la empresarialización de la burocracia, expresada más tarde en las tesis de la Nueva Gerencia Pública, dando como producto la consolidación de esa mano visible —el *management*— que permite la reconciliación armónica, diría Hayek, del Estado modesto con el gran mercado (Ibarra-Colado, 2010).

La importancia de las organizaciones se acrecienta cuando la noción de gobernanza hace referencia a la inclusión de una variedad de éstas en diversos temas, desde empresas privadas hasta organizaciones no gubernamentales, coaliciones, asociaciones y redes transnacionales, lo cual supone retos de coordinación y de eficacia mayúsculos, dado que sus reglas de interacción y formas de regulación y autorización no están establecidas y comúnmente aceptadas de antemano, como en el caso de las instituciones públicas convencionales (Salas-Porras y Luna, 2012).

La exigencia de estudiar a las organizaciones implicaba abrir la investigación al análisis de otras dimensiones, ahora de naturaleza micro social, de sus procesos de coordinación, de control, de toma de decisiones, al reconocerse que es en su cotidianidad en donde se gesta una parte importante del proyecto social, y que están muy lejos de ser predecibles abstracciones predeterminadas por lo macro social, como tampoco son meras reacciones - extensiones- del entorno (Montaño, 2004b). El análisis de las organizaciones suponía un reto teórico y epistemológico mayor dado que, al menos hasta la década de 1980, el contenido de la investigación social latinoamericana mostró una “vocación” exagerada hacia “lo macro”, al centrar sus análisis, en buena medida, en los grandes problemas de la economía, la sociedad

y la política, tales como las dificultades de desarrollo estructural, la pobreza, los conflictos políticos, los movimientos sociales y las dificultades para lograr la democratización frente a los gobiernos autoritarios, entre otros, dejando de lado temas relacionados con la estructuración organizacional, su despliegue y su funcionamiento (Ibarra-Colado, 2006: 127).

El surgimiento de nuevas formas organizacionales, y la diversidad de problemáticas que en ellas se hacía presente comenzaba, por fin, a ganar visibilidad, y su estudio habría de beneficiarse de la ruptura paradigmática que en la década de 1980 experimentó la teoría de la organización. Comienzan a cobrar importancia temas como las formas organizacionales que se alejan del tipo burocrático, la cultura, los procesos de producción de significados, las emociones, los factores contextuales político-culturales como condicionantes de la formación de nuevas instituciones, la emergencia de teorías críticas que posicionan al género y a la subalternidad como variables esenciales, el sentido subjetivo que los individuos dan a sus acciones, los procesos de constitución de las organizaciones y las relaciones involucradas en la construcción de sus estructuras, el aprendizaje organizacional, la transferencia de conocimiento y sus efectos sociales, así como las estructuras de dominación y su relación con regímenes disciplinarios, entre otros.

Estamos frente a un objeto de investigación relativamente joven, que ha tenido que disputar un lugar en las ciencias sociales, y que se abre, se diversifica y se complejiza cuando se contempla la multitud de dimensiones que permiten su operación cotidiana. Es por eso que los Estudios Organizacionales se alejan de todo esencialismo dogmático, pues sus alcances van más allá de lo estrictamente funcional dado que, de acuerdo con los planteamientos de Ibarra-Colado (2006b, 2006b), la organización es un objeto de investigación ontológicamente complejo, por lo menos, por dos razones:

1. *Su naturaleza heterogénea, a partir de la variedad de problemas y de las diferentes funciones sociales que desempeña;*

La tipología de organizaciones es muy variada, como variados son los fenómenos y singularidades que en una organización pueden presentarse. Abarca objetos de estudio de naturaleza diversa, como la empresa, la escuela, la prisión, el hospital, la agencia gubernamental, la iglesia o el partido político, por citar sólo algunos. De ahí que no hay

posibilidad de universalización de los conocimientos de las organizaciones, ni hay “una única y superior” forma teórica y metodológica de abordarlas, pues sus tensiones o cambios no desencadenan los mismos efectos ni dependen de una sola variable; aun compartiendo contextos similares, son diferentes los procesos de los que una organización forma parte, la multiplicidad de factores por los que se constituye, así como las relaciones y conexiones que estructuran su ser en el mundo.

2. *Su conceptualización contingente, pues su abordaje está sujeto a los cambios sociales y a los modos de racionalidad prevalecientes.*

Como espacios contenedores de las relaciones cotidianas de los agentes sociales, las organizaciones operan bajo formas específicas, marcadas por las transformaciones en las relaciones de fuerzas a lo largo del tiempo, convirtiéndose en un objeto de estudio diverso, dinámico y difuso. Y los Estudios Organizacionales, desde su reconstrucción genealógica, dan cuenta de ello, al abordar un objeto múltiple que se ha resemantizado a lo largo de su viaje por distintas épocas y lugares, y que no ha sido apreciado en los mismos términos a lo largo del tiempo, en función de aquello que los investigadores pueden conocer, nombrar e incluir en sus agendas de investigación.

Esto explica la fragmentación que ha caracterizado a los Estudios Organizacionales, y la imposibilidad de construir una “teoría general” a partir de una síntesis acumulativa de conocimientos (Ibarra-Colado, 2006a). Se trata de un campo de saberes formado a partir de rupturas sucesivas, desde las perspectivas más positivistas y estructurales, hasta las nociones más interpretativas y que rescatan la subjetividad en los espacios organizacionales. Su objeto de estudio, la organización, no puede ser descrito como una entidad encapsulada, sino que siempre aparece formando parte de muchos contextos y procesos, junto con las dinámicas sociohistóricas que se han encargado de irle dando forma.

Al tratar con objetos de estudio que son únicos en su funcionamiento, y que están cultural e históricamente situados, los Estudios Organizacionales son una noción en permanente construcción, mientras que la noción de Administración, al presentar cierres discursivos y conceptos pretendidamente unívocos, es un concepto relativamente acabado (Ramírez, Vargas y De la Rosa, 2011). Sin embargo, esto no puede representar una debilidad teórica, pues las condiciones del objeto de estudio demandan justamente esta pluralidad de enfoques.

A la manera de Passeron, al referirse al estatus de las ciencias sociales, se diría que no puede existir una sola teoría general de la organización pues, debido a su complejidad cuanti y cualitativa, ésta resulta inabarcable desde una sola perspectiva teórico-metodológica, además de que, al ser imposible enunciar leyes generales transhistóricas en términos de proposiciones estrictamente universales (del tipo “*para toda organización conocida del pasado o del presente, y para toda organización futura, es verdad que...*”), se tratará más bien de saberes que sólo pueden tener “validez local” (Giménez, 2004), prevaleciendo una serie de narrativas locales que denotan los acuerdos que cada comunidad establece a partir de sus propios intereses y de sus modos de entender y operar el conocimiento, confirmando la condición plural, diversa y fragmentada de los Estudios Organizacionales, (Ibarra-Colado, 2006a), resolviendo entonces la carencia de “identidad epistémica” (Ramírez, Vargas y De la Rosa, 2011), la “falta de unidad paradigmática” (Medina, 2007), o el “anarquismo epistemológico” advertido por Donaldson y Pfeffer desde la década de los 1980, cuando pugnaban por “volver a lo básico” a través de un cuerpo unificado de conocimientos.

Hacia una primera conceptualización de las herramientas de gestión de personal como dispositivos disciplinarios.

Toda práctica de gestión impulsa una modalidad de organización, y lleva implícitos una concepción de individuo y un proyecto de sociedad. De ahí su enorme trascendencia. Toda práctica de gestión resume el uso dado, la modalidad con que se utiliza lo que Michel Foucault llamó “una de las mayores invenciones técnicas del siglo XVII”, comparable a la tecnología química y a la metalúrgica: la disciplina, una tecnología “política” que consiste en una particular forma de gobernar al hombre, controlar sus múltiples capacidades, utilizarlas y mejorar el efecto útil de su trabajo y sus actividades, gracias a un sistema de poder que permite controlarlo.

Toda tecnología de gestión lleva implícitas una concepción de individuo y un proyecto de sociedad, de ahí su enorme trascendencia. En las tecnologías de gestión se resume cómo se utiliza y cómo se implementa lo que Michel Foucault llamó “una de las mayores invenciones técnicas del siglo XVII”, comparable a la tecnología química y a la metalúrgica: la disciplina, una tecnología “política” que consiste en una particular forma de gobernar a los hombres,

controlar sus múltiples capacidades, utilizarlas y mejorar el efecto útil de su trabajo y sus actividades, gracias a un sistema de poder que permite controlarlo.

Este tipo de prácticas se reúne bajo el término genérico de “gestión” o “*management*”, yendo más allá de la mirada técnica administrativa que implica la aplicación de normas, métodos y procedimientos que garantizan la mayor eficiencia de recursos, hacia el *management* en su dimensión política, como un sistema de organización de poder, que tiene una profunda y muy grande capacidad de reproducción, es decir, el *management* es una forma de organización del poder que se reproduce básicamente a través de un conjunto de estrategias de poder/saber, productoras de subjetividades. La gestión o *management* vista como un sistema productor de subjetividades, a través de un juego dual, de la exaltación narcisista, al mismo tiempo que de la generación de sentimientos profundos de vergüenza en el trabajador como proyecto de sujeto normalizado/individualizado y vigilado, dificultando la posibilidad de construir estructuras de resistencia contrahegemónicas, con la eventual pérdida de poder de figuras organizativas como los sindicatos y las centrales de trabajadores.

Luego de respirar junto con Foucault el aire viciado de organizaciones —o, mejor dicho, de instituciones— como hospitales, fábricas, prisiones y academias, una sólo puede concluir que la constante segregativa, ante la cual capitulan voces, cuerpos y discursos, requiere de su correspondiente tinglado jerárquico, bajo el cual se vigilan y se castigan “grupos de riesgo” y sujetos en “estado de peligrosidad”. Permítanme citarlo textualmente: “la disciplina es una técnica de poder que encierra una vigilancia perpetua y constante de los individuos. No basta con observarlos de vez en cuando o de ver si lo que hicieron se ajusta a las reglas. Es preciso vigilarlos durante todo el tiempo en el que se realice la actividad y someterlos a una pirámide constante de vigilantes”.

Así, las más significativas reformas estructurales radican en gran parte en las reformas a lo cotidiano, aquellas que se refieren al espacio más próximo y cercano del mundo de la vida, a las acciones estructuradas que tienden en tiempos como éste, más que nunca, a la individualización como norma legítima, legitimada en la esfera inmediata con cada decisión, con cada orden, con cada elección... Un modelo organizacional revela un sistema de pensamiento institucional y de orden social. Su transferencia, entonces, es mucho más que implementar un manual de procedimientos y una estructura jerárquica; es una pieza de la

dramaturgia de lo real, es el teatro de lo cotidiano en donde operan muchas de las posibilidades de resistencia o de adaptación a un orden decretado como “normal” o “deseable” por la filial de una transnacional, por una institución supranacional o por un gran despacho que emite certificaciones de calidad.

En un modelo organizacional se juega mucho más que la rentabilidad y la eficiencia. Lo que está en juego son nuestros procesos sociales de clasificación y de reconocimiento.

Es justamente a eso a lo que me referí al hablar de aparentes tensiones, o quizá paradojas, como parte de aquello con lo que tenemos que lidiar en algunas organizaciones, sobre todo las públicas. La transferencia de modelos organizacionales provenientes de otras latitudes o de otros ámbitos, a contextos como el mexicano, representa el momento privilegiado para investigar cómo es que entran en tensión, cotidianamente, en una misma organización, las categorías institucionales que organizan elementos dispares en clases y que dotan de sentido –y de una continua tensión o paradoja- el quehacer de una organización: así por ejemplo, asistimos a la tensión derivada de las prescripciones “universales” de un modelo, y las condiciones locales a las que se ve sujeta su implementación; entre los fines privados a los que obedece el modelo de gestión de una empresa y la naturaleza pública de la organización a la que pretende trasladarse; entre la eficiencia como imperativo técnico y la participación como valor político; entre lo legal y lo legítimo, como es el caso de la organización que me ocupa; entre lo normal y lo anormal, para finalizar con Foucault.

Así, pondremos sólo tres primeros ejemplos de la trascendencia de la administración de los “recursos humanos” en la organización, vista como una forma de poder que, más allá de su eficiencia en la optimización de recursos, es profundamente eficaz en la formación de sujetos útiles, cuyos cuerpos y mentes son dóciles y terminan cooperando en la naturalización del orden organizacional prevaleciente, pues

“Hay que dejar de describir siempre los efectos de poder en términos negativos: “excluye”, “reprime”, “rechaza”, “censura”, “abstrae”, “disimula”, “oculta”. De hecho, el poder produce; produce realidad; produce ámbitos de objetos y rituales de verdad. El individuo y el conocimiento que de él se puede obtener corresponden a esta producción” (Foucault, 2012: 225).

La producción de un modelo de individuo y de una forma “legítima” de conocimiento en torno a su gestión, tiene que ver con la generación de ciertos dispositivos disciplinarios cuya

función pedagógica convierte a la empresa en ese hogar generador de sentido y constructor de subjetividad, como habrá de verse a continuación:

- **El organigrama.** La ordenación jerárquica de la organización conlleva a una distribución serial del espacio; su traducción en un organigrama lleva implícito el mensaje de que no se presentará, en ningún momento, el que solamente uno sea el que trabaje mientras que el resto permanecen ociosos. El trabajo simultáneo retratado en un organigrama, como imagen de eficacia, racionalidad y perpetuo movimiento, es ahora controlado por nuevos dispositivos de vigilancia que responden a una utilidad (Urraco Solanilla y Nogales Bermejo 2013: 156). La organización espacial, de manos de las disciplinas, generan por tanto espacios no solo arquitectónicos, sino funcionales y jerárquicos “constitución de “cuadros vivos”, que transforman multitudes confusas, inútiles o peligrosas, en multiplicidades ordenadas [...]. [Así como] El cuadro, en el siglo XVIII, es a la vez una técnica de poder y un procedimiento de saber” (Foucault 2012: 172).
- **El manual de organización.** El control de la actividad es otro de los procedimientos de los que se sirve la disciplina. Aparece toda una economía del cuerpo y del tiempo, que se manifiesta, por ejemplo, en los diagramas de flujo que componen los manuales de operación y en los “perfiles de puesto”, en donde se indica qué se debe hacer y a quién dirigirse, y lo más importante, se acota el espacio decisorio de cada trabajador en términos de funciones, atribuciones y competencias. Su finalidad es la eficacia y la rapidez, para lo que se define cada instante y se llena de actividades ordenadas, sujetas a evaluación permanente, con una función pedagógica implícita: “el único objeto de estas voces de mando es [...] habituar a los niños [*a los trabajadores, nota nuestra*] a ejecutar pronto y bien las mismas operaciones, disminuir mediante la celeridad, en la medida de lo posible, la pérdida de tiempo que supone el paso de una operación a otra” (Foucault 2012: 179-180).
- **La evaluación del desempeño,** como un ejercicio disciplinario permanente. Similar a los mecanismos utilizados en la escuela, la prueba final que determinaba la

adquisición de una cualificación deja paso a un conjunto de pruebas que se han de pasar al final de cada segmento temporal, cada mes, trimestre o año:

“nace así una pedagogía analítica detallista, en la que la segmentación seriada permite un control e intervención meticolosos. El poder se ensambla y distribuye por tanto sobre el tiempo. El ejercicio, por su carácter repetitivo y su complejidad creciente, opera entonces como el mecanismo por excelencia de imposición de actividades reiterativas y graduadas al cuerpo. El ejercicio define, clasifica y califica al individuo con respecto a un objetivo o recorrido determinados y respecto al resto de los individuos” (Santiago, 2017).

Este procedimiento disciplinario parece encontrarse en la religión, cuando se identifica que “la idea de un “ programa” escolar que siga al niño hasta el final de su educación y que implique de año en año, de mes en mes, ejercicios de complejidad creciente, parece haber surgido primero en un grupo religioso, los Hermanos de la Vida Común” (Foucault 2012: 187), principio más que vigente en la actualidad, cuando la empresa exige una devoción y entrega absolutas por parte de sus trabajadores, lograda gracias en buena parte por estos mecanismos disciplinarios, cuya eficacia explica que figuras laborales como el “teletrabajo” hayan podido operar incluso en las circunstancias extremas impuestas por una pandemia.

Finalmente, los ejercicios de “evaluación de desempeño” y la aplicación de “entrevistas de selección de personal”, pueden ser ubicadas como una forma de “examen”, en la medida en que incorporan un mecanismo que une cierta forma de ejercicio del poder con un cierto tipo de formación del saber a partir del cual se crea una red de certificaciones y registros que apresan al individuo y lo inmovilizan en una red de expedientes que terminan por categorizarlo más allá del espacio de la organización:

«El examen abre dos posibilidades que son correlativas: la constitución del individuo como objeto descriptible, analizable; en modo alguno, sin embargo, para reducirlo a rasgos «específicos» como hacen los naturalistas con los seres vivos, sino para mantenerlo en sus rasgos singulares, en su evolución particular, en sus aptitudes o capacidades propias, bajo la mirada de un saber permanente; y de otra parte, la constitución de un sistema comparativo que permite la medida de fenómenos globales, la descripción de grupos, la caracterización de hechos colectivos, la estimación de las desviaciones de los individuos unos respecto de otros, y su distribución en una «población» (Foucault, 2012).

El individuo termina por convertirse en un producto largamente elaborado, un objeto susceptible de ser analizado, y un sujeto dócil construido desde la cotidianidad y la normalidad de un espacio laboral pretendidamente neutral y apolítico.

Conclusiones preliminares

Las implicaciones que tiene el trabajo de gestión realizado desde las organizaciones en el proyecto de sujeto y de sociedad vigentes, requiere de una mirada crítica, interdisciplinaria y reflexiva, porque sólo así pueden construirse posibilidades de resistencia, de construcción de alternativas, y de otro tipo de relaciones sociales distintas al actual objetivo de empresarialización de nuestras sociedades.

Bibliografía

- Fernández, M., Páramo, T., & Ramírez, G. (2010). Estudios Organizacionales: Tendiendo puentes hacia otras disciplinas. *Análisis Organizacional*, 1(2), 102-134.
- Foucault, Michel (2012), *Vigilar y castigar: Nacimiento de la prisión*. España: Biblioteca Nueva.
- Giménez, G. (2004). Pluralidad y unidad de las Ciencias Sociales. *Estudios Sociológicos*, 267-282.
- Ibarra, E. (1998). Administración y Organizaciones en el final del milenio: Racionalismo, irracionalismo y gubernamentalidad. En B. Ramírez, Grajeda, El rol del Administrador en el contexto actual (págs. 87-112). México: UAM Azcapotzalco.
- Ibarra, E. (2001). *La Universidad en México hoy: Gubernamentalidad y modernización*. Colección Posgrados. México: UNAM/UAM/ANUIES.
- Ibarra-Colado, E. (2006a). ¿Estudios Organizacionales en América Latina? Transitando del centro hacia las orillas. En E. de la Garza, Toledo, *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques* (págs. 88-107). España: Anthropos-UAM.
- Ibarra-Colado, E. (2006b). Organization Studies and Epistemic Coloniality in Latin America: Thinking Otherness from the Margins. *Organization*, 13(4), 463-488. Obtenido de <https://doi.org/10.1177/1350508406065851>
- Ibarra-Colado, E. (2010). Herbert A. Simon y su monomanía. El comportamiento Humano como comportamiento artificial. *Gestión y política pública*, 19(1), 155-170. Obtenido

de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-10792010000100005&lng=es&tlng=es

- Medina, C. (2010). Los Estudios Organizacionales entre la unidad y la fragmentación. *Cinta Moebio*, 38:91-109. Obtenido de www.moebio.uchile.cl/38/medina.html
- Montaño, L. (2004b). El estudio de las organizaciones en México, una perspectiva social. En L. Montaño, Hirose, S. Alvarado, Altamirano, A. Barba, Álvarez, & R. Soria, Romo, *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e Identidad*. (págs. 5-6). México: UAM-Iztapalapa-Universidad de Occidente.
- Naime, A. (2004). Los estudios organizacionales. Prolegómenos de un campo de conocimiento en América Latina. En L. Montaño, S. Alvarado, A. Barba, & R. Soria, *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e Identidad*. México: UAM-Iztapalapa-Universidad de Occidente.
- Ramírez, G., Vargas, G. & De la Rosa, A., (2011). Estudios Organizacionales y Administración. Contrastes y complementariedades : Caminando hacia el eslabón perdido. *Revista Electrónica Forum Doctoral Núm.3, Edición Especial, Edición Especial(3)*, 7-54.
- Salas-Porras, A. y Luna, M. (2012), “Introducción: ¿quién gobierna América del Norte?”; en Salas-Porras, Alejandra y Matilde Luna (coords.), *¿Quién gobierna América del Norte? Elites, redes y organizaciones*, UNAM.
- Santiago, Ana (2017), LA SOCIEDAD DE CONTROL: UNA MIRADA A LA EDUCACIÓN DEL SIGLO XXI DESDE FOUCAULT, en *Revista de Filosofía*, Volumen 73. Pp. 317-336. En <https://www.scielo.cl/pdf/rfilosof/v73/0718-4360-rfilosof-73-01-00317.pdf>
- Urraco Solanilla, Mariano y Gema Nogales Bermejo (2013), “Michel Foucault: El funcionamiento de la institución escolar propia de la Modernidad”, *Anduli: revista andaluza de ciencias sociales*, no. 12. pp. 153-167.