



CAPÍTULO 14

UNA INTERPENETRACION ENTRE EL MUNDO DEL TRABAJO Y LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

Minerva Mendoza Paipa¹
María Alejandra Villasmil²
Laura Angelina Obando³

INTRODUCCIÓN

El concepto trabajo viene perdiendo trascendencia en el conjunto de la vida social, a la vez que está crecientemente atravesado por lógicas instrumentales y productivistas, lo cual plantea la necesidad de acompañar estas tendencias atenuando sus efectos más nefastos y promoviendo a la vez, la ampliación de otras esferas sociales gobernadas por lógicas diferentes de las dominantes en el campo económico-productivo.

Una línea vinculada con los análisis de Negri y el autonomismo italiano (citados por Germinal, 2016) sostiene que, en los procesos productivos actuales se observan tendencias que aun estando solapadas por la persistencia de relaciones de producción capitalistas,

-
1. Doctora en Cs. Gerenciales (UNEFA-Mérida). Profesora de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes, Venezuela. Miembro del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG-ULA) Correo electrónico: minervamendozaipa@gmail.com. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6663-0564>
 2. Doctora en Economía Aplicada. Universidad de La Laguna. España. Miembro del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG-ULA). mvillasmilr@gmail.com. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7369-4707>
 3. Doctora en Cs. Gerenciales (UNEFA-Mérida). Profesora de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes, Venezuela. Miembro del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG-ULA). Correo electrónico: obandolaura70@gmail.com laurao@ula.ve. Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8870-8040>



permitirían entrever la posibilidad de un cambio cualitativo en los procesos productivos, los cuales abandonarían paulatinamente las tradicionales lógicas instrumentales y productivistas para pasar a ser gobernados por otras más vinculadas a la comunicación, la cooperación y la búsqueda de autonomía.

En la evolución del concepto de trabajo, afirma Belandria (2019) que, el sentido de “trabajo” atravesó por un proceso histórico-social-económico, que le reasignó un valor distinto al significado del término “trabajo”. Expone que se hizo notable la complejidad y la manera de cómo se fueron incorporando “nuevos sentidos” de acuerdo con cada etapa sociohistórica. Arguye que esta situación le permitió hacer la aseveración que resignificar el concepto no era una labor sencilla, si no se describían acertadamente los elementos que lo componen y le otorgan validez a la construcción y enfoca su estudio en el impacto que las tecnologías de información y comunicación pueden tener en él.

Un componente clave que se adiciona a este contexto, son las organizaciones postmodernas. La visión de las organizaciones trans-complejas, a la luz del mundo multiétnico, polivalente e incierto, como magistralmente lo describe Gil (2015), es la gerencia de lo diverso, la búsqueda incansable de los elementos que hacen distintos a los seres, y hallar en ellos la unidad y la totalidad. Es mirar más allá de las partes constituyentes de un todo, para percibir la densa realidad de procesos que interaccionan, que se realimentan, y que como bucles van enlazando eslabones para constituirse en el todo; pero sin perder de vista su perentoria individualidad.

Las organizaciones consideradas como realidades *socioconstruidas*, y la cultura organizacional como elemento aglutinante de sus prácticas, también es un aspecto a considerar, toda vez que ésta cultura se elabora sobre mitos, símbolos, escalas de valores y proyectos comunes, los que constituyen la base de sustentación de las nuevas prácticas por medio de la definición de la misión, la visión y los valores que guían la generación de políticas de acción tanto hacia adentro como hacia fuera de la organización. (Aubert y Gaulejac, citados por Zangaro, 2005).

El cambio en la consideración de los trabajadores y de los mecanismos de involucramiento, tomados en las nuevas propuestas como



su capital fundamental, se enfrentan a la renovación de sus competencias profesionales y el desarrollo de una competencia social (Zarifian citado por Zangaro).

El reconocimiento del ser humano y el valor del aprendizaje en el contexto social del siglo XXI, post pandemia, direcciona desde lo laboral, la recreación y participación de todos en el proceso generativo de la vida, la revisión del actual concepto "trabajo" y su cualificación como hecho social; luego, desde la interpenetración propia de su contexto natural. Sin embargo; el modo de interacción del hombre con su realidad es básicamente discursivo de acuerdo a la percepción de Abellán (2018), por ello, se estima que éste es el elemento clave para la construcción de conceptos como el de análisis, siendo útil a este fin, revisar el discurso en el que gravita "trabajo" y es a partir de estas nociones que se abordará el tema en el presente estudio, consecencialmente, se formula el siguiente interrogante:

ES POSIBLE EL "TRABAJO" ¿SIN PARADIGMAS?

En criterio Crabtree y Miller (1992) un paradigma representa un conjunto entrelazado de supuestos que conciernen a la realidad y para Morín, citados por Lanz (2007), "todo supuesto respecto de la vida misma", entonces al igual que Lanz (ob. cit), la pregunta ante el mundo del trabajo y las organizaciones, objeto de este estudio es, ¿Se puede advertir el concepto "trabajo", sin paradigmas?

Para generar un acercamiento al tema, resulta necesario observar el contexto en el que se ha proyectado el concepto y así poder deducir la respuesta.

EL MUNDO DEL TRABAJO

El concepto "trabajo" constituye uno de los ejes centrales sobre los cuales se ha discutido desde la teoría social moderna. Los denominados "clásicos" de la sociología: Marx, Weber y Durkheim, tomaron como objeto (no único, pero sí central) de sus análisis, las dinámicas resultantes del proceso moderno de industrialización que se iniciara en Inglaterra hacia fines del siglo XVIII.

Con Adam Smith, el liberalismo, ha legado un concepto unitario como resultado de un ejercicio de abstracción que dejó establecida su dimensión económica, en tanto factor general de producción, es decir, de creación y aumento de la riqueza. A mediados del siglo XIX el marxismo, sin desechar aquel primer sentido económico, enfatiza, sin embargo, como posibilidad que, una vez se produzca la superación del capitalismo, el trabajo será, además, medio de realización del hombre y de expresión de su esencia. Finalmente, medio siglo después y durante la primera mitad del siglo XX, con el ascenso de la socialdemocracia, el trabajo devino en "empleo", eje alrededor del cual se distribuyen los ingresos, los derechos y las protecciones sociales. Estos sentidos diversos, no totalmente coherentes entre sí, terminan otorgándole complejidad a un concepto que es disputado por contendientes que, sin embargo, no objetan en líneas generales su valor y centralidad.

Sin embargo, a partir de mediados de la década del sesenta, el concepto comienza a ser rebatido, y se producen una serie de fenómenos que afectan al mundo laboral y que, por ser públicos y notorios, bastará aquí con enumerar someramente: el aumento de la desocupación, creciente precarización de la fuerza de trabajo, la desindustrialización en algunos países desarrollados y la crisis de las instituciones de protección social vinculadas al llamado "Estado de bienestar", entre otras.

Si bien el alcance de estos fenómenos sigue siendo motivo de debate, para Germinal (ob.Cit), se amerita abrir una discusión respecto del carácter cardinal del trabajo en tanto "empleo" y su futuro (Bauman, 2000; Castel, 2006 y 2010; Neffa, 2003). Así, al siglo XX y XXI, continúan los cuestionamientos que abarcan las distintas dimensiones constitutivas de la centralidad del concepto de "trabajo"; empero hasta ahora, las propuestas han dejado de lado la forma en la que este concepto se construye desde el discurso, en consecuencia, la revisión aún requiere ser complementada, lo cual se pretende en este estudio.

Se puede significar en este orden, que el mundo del trabajo se sigue transformado por múltiples factores, entre los que se advierten las innovaciones tecnológicas duras y blandas en la organización, el agotamiento de los sistemas productivos en sus dimensiones macro



y microeconómico; la diversidad de los sistemas productivos y las relaciones que surgen entre los procesos de trabajo y la organización del trabajo.

De este lado, los procesos del trabajo han generado interacciones entre trabajadores y empleadores signados por normas de distinta índole; sin embargo, todas ellas tienden a proteger los intereses de los involucrados, desde una marcada concepción dialéctica, así, los fenómenos que suceden en materia laboral en este siglo XXI, llevan a la reflexión sobre las crisis que éstas interacciones han generado a nivel global.

Destaca en este contexto, la revisión que han generado las tecnologías de la información y comunicación, los trabajos de Manuel Castells (citado por Balandria, 2019) y su teorización sobre el tema de la información y la revolución tecnológica, en el que muestra la revolución informática y su influencia en la reestructuración de la económica e incidencias en las transformaciones sociales, culturales y políticas, marcando las disimilitudes a las posiciones Marxistas. Además, en su teoría introduce el concepto de “consumo colectivo” relacionándolo con el transporte y la vivienda pública, entre otros.

De igual forma, Balandria (2019) también afirma que no se debe olvidar que la tecnología debe estar al servicio de las personas y no al contrario, y cuestiona los siguientes hechos: ¿Cómo se hace y permite la alfabetización tecnológica? y sus conceptos nuevos, tales como la sociedad de la comunicación e información, la infoxicación, los analfabetos tecnológicos, los trabajadores del conocimiento, los trabajadores colaborativos, inteligencia artificial, informacionalismo, sociedad de red o el teletrabajo. También arguye que hay que tener en cuenta la ruptura de los valores y cuestiona si es beneficioso para el sistema integral-social, la implantación de unos nuevos, causados principalmente por la tecnología y los que se sigan generando ante su propio dinamismo.

Estos aspectos obligan cambios respecto a la Teoría Social del Trabajo, trascender lo monosémico y consolidar lo plurisémico de ésta noción, así como la armonización de la relación existente entre trabajo y capital, la participación en los beneficios y la expresión del salario justo o emocional en sus diferentes acepciones y respecto a



todos los factores y agentes de producción, tanto en local como en lo global, con lo cual, en principio, se deduce la transformación de las condiciones originarias del término y su escenario global.

LAS ORGANIZACIONES Y LOS ESTUDIOS ORGANIZACIONALES

La proyección desde los Estudios Organizacionales en cuanto a la relación trabajador-organización, enmarcan estas relaciones, principalmente, desde la Teoría de la Complejidad, fundamentado en la necesidad de comprender e interpretar los fenómenos que ocurren en la organización, con lo cual éstos se caracterizan por su dialogicidad, y se produce así un quiebre en la estructura tradicional de dicha relación.

De igual forma, las organizaciones como una aspiración socio-eco-planetaria se proyectan desde la transcomplejidad, como referente que propende una armonización en todos sus ámbitos, que implica la gerencia de lo disjunto, para alcanzar los objetivos organizacionales, avizorando un punto de convergencia entre el desarrollo de la ciencia, la tecnología, la sociedad y la sustentabilidad del planeta. Gil, 2015).

Señala Kameta, Figueroa y Prado que se deben reconocer los contextos independientes en los que se sitúa cada organización traen diferentes formas de creer sobre la vida y sus propósitos, se establece y se apropia de estas ideas, sobre una estructura distinta (2019).

Es por esto, que las teorías clásicas ya no son la solución a los problemas que enfrentan las nuevas organizaciones, puesto que ya no se trata únicamente de satisfacer las necesidades básicas de las personas con poco o nulo acceso a la información.

Por ello, advierte Kameta (ob, cit) que surgen nuevas teorías que tratan de explicar tanto los nuevos comportamientos de las organizaciones como las necesidades de las personas, teniendo en cuenta que estas tienen en la actualidad acceso a todo tipo de información, lo que les genera necesidades que antes no existían, entre estos los que están relacionados con las nuevas necesidades de las personas,



que buscan enfrentar de una forma eficaz y eficiente; y es en este contexto en el que la teoría de la contingencia tiene una gran importancia para las compañías de acuerdo a éste análisis, ya que está basada en el estudio de las relaciones de una organización con su entorno, el cual define situaciones que exigen cambios en la estructura y formas de comportamiento de las organizaciones.

Estos mecanismos de regulación pueden ser vistos como una forma de alcanzar la adaptación de la estructura de una organización. Según Fajardo, Cano y Tobón citados por Kameta (2019), el funcionamiento de una organización depende de la interacción de esta con el entorno, el cual tiene una compleja red de fuerzas cambiantes que afectan el comportamiento de estas; entonces, a medida que aumenta la complejidad y la incertidumbre del entorno de las organizaciones, éstas deben ser capaces de adaptar su estructura.

Se advierte entonces que la teoría de contingencias se ha convertido en un complemento de la teoría sistémica (Mendoza, 2018), al tratarse de sistemas abiertos que comparten información. Además, la teoría de la contingencia hace mención a la adaptabilidad de las organizaciones en un entorno en constante cambio; eso último no era contemplado por las teorías clásicas, las cuales no abarcan en su totalidad los nuevos problemas organizacionales, que pueden ser vistos como fuerzas que promueven el cambio estructural de la organización, lo que permite concluir que las organizaciones con contingencia son las más aptas para adaptarse a dichos cambios y progresar en un entorno cambiante.

Para Senge, (1994), desde una óptica evaluadora, y enfocado desde la teoría sistémica, promueve el campo de observación de las organizaciones para comprender complejidades e interacciones. De igual forma, resultan relevantes las afirmaciones de Bertalanffy (2004: 49), al señalar que, "posiblemente el modelo del mundo como una gran organización ayude a reforzar el sentido de reverencia hacia lo viviente que casi hemos perdido en las últimas y sangui-narias décadas de la historia humana". En este orden de ideas, los conceptos sistémicos aplicables a las ciencias humanas han tenido diversos enfoques tales como: la visión cartesiana de la cognición; el conductismo; el modelo estímulo respuesta; el condicionamiento ambiental (Pavlov, Watson y Skinner); el principio de la estabilidad



freudiano (cuya función del aparato mental es mantener el equilibrio homeostático); el principio moderno de la psicología, donde la conducta es el menor esfuerzo y condicionamiento ambiental; y la de un robot, en el que el hombre es visto como una máquina diseñada y entrenada por quienes estudian la psicología aplicada.

Sin embargo, todas estas formas de conocer y estudiar al hombre son insuficientes, porque omiten muchos aspectos de la conducta incluyendo fenómenos como el comportamiento espontáneo, la actividad exploratoria y la búsqueda de aventuras o experiencias más allá del ambiente inmediato. Por lo tanto, la conducta no sólo libera las tensiones, sino que también las crea, porque los individuos reaccionan en forma distinta al mismo ambiente.

De esta manera, los principios del pensamiento dominante en psicología, que resaltan el dominio del medio ambiente; la economía de la acción; y el principio de equilibrio refieren el "hombre de mundo", quien prosperará adaptándose a su ambiente.

Adicionalmente, se debe destacar también, que la filosofía social de la teoría de sistemas puede considerarse como otra variante del organicismo, la imagen de la sociedad considerada como un organismo sujeto a "crecimiento" y "decadencia", que se "desarrolla" a través del tiempo adquiriendo formas nuevas y diferenciadas.

Ahora bien, para complementar el espectro teórico del estudio de las organizaciones, se incorporan dos posturas con bases conceptuales y disciplinas distintas. La primera, corresponde a la escuela de comportamiento; y la segunda, a las nuevas relaciones humanas.

Sustentadas en el positivismo lógico, la escuela del comportamiento formuló el modelo económico de la elección racional, para incorporar el componente psicológico del comportamiento de quien toma decisiones. Simón, citado por Mendoza, su exponente principal, tomó como punto focal en su trabajo la toma de decisiones en las organizaciones y no sólo sus efectos (acciones derivadas de la decisión). En este sentido, las organizaciones se consideran como un sistema de decisiones en el cual cada persona participa de forma racional y consciente, seleccionando y tomando decisiones de forma particular en torno a un conjunto de alternativas más o menos racionales de comportamiento.



En lo que respecta a las nuevas relaciones humanas, de acuerdo con Ibarra Colado, citado por Mendoza (2018), resultó ser una perspectiva que, bajo la influencia de la teoría de la motivación de Maslow, citado por Mendoza, reformula el problema del comportamiento humano en el trabajo, desde el análisis de los factores psicológicos asociados al comportamiento individual. Expresión de ello es el conflicto entre la satisfacción de las necesidades de los individuos y la estructura organizacional (Argyris, 1957, citado por Ibarra en el estudio de Mendoza 2018). Al respecto, afirma que la solución se plantea en términos de la modificación de las estructuras, con la finalidad de eliminar la excesiva rigidez y posibilitar así una mayor participación de las personas (Bennis, 1960 citado por Mendoza). Otras alternativas están relacionadas con la integración de grupos de trabajo, involucramiento del trabajador en la toma de decisiones, la generación de un liderazgo participativo y la instrumentación de mecanismos para favorecer una adecuada motivación, entre las más destacadas (Likert, 1961; McGregor, 1960 referencias citadas por Mendoza 2018).

Con el replanteamiento del modelo de las relaciones humanas, se reitera, la relevancia del aporte psicológico para moldear subjetividades e inventar identidades, permitiendo el diseño más adecuado de los sistemas de autoridad, vigilancia y recompensa. En este punto de la evolución de la teoría de las organizaciones, se consolidan tres grandes ejes de indagación: el contexto, las decisiones y el comportamiento, desde una perspectiva integral, y se aportan instrumentos de observación y análisis aplicables a todo tipo de organización, mostrando su utilidad más allá de las fronteras del mundo empresarial (Ibarra Colado, citado por Mendoza 2018).

En suma, la evolución del pensamiento administrativo y sus modelos contribuyó de manera fehaciente al desarrollo científico del estudio de las organizaciones y sus formas de estructuración. Particularmente, la consolidación de la teoría de la organización, como disciplina científica, permitió incluir el estudio de otro tipo de organizaciones, además de la empresa y las instituciones públicas.

En la década del 60 del siglo pasado, los Estudios Organizacionales, lograron destronar a la racionalidad como supuesto último que fundamentaba los estudios de la Administración (Nogueira, citado

por Szlechter, 2020). Apelando a los análisis posestructuralistas, los Estudios Organizacionales, se posicionaron a partir de posturas en las que la representación no forma parte de sus claves de análisis. Incluso autores como Fournier y Grey, citados por Szlechter, adscriben las tesis antiperformativas, señalando que el pensamiento administrativo clásico se basó en la búsqueda de los medios adecuados para lograr eficiencia y productividad. En cambio, los Estudios Organizacionales, pueden considerarse como una disciplina de carácter eminentemente reflexivo, al cuestionar los supuestos epistemológicos y ontológicos de la Administración tradicional (ob.cit).

Actualmente, los Estudios Organizacionales se enfrentan al desafío de interpretar la gestión en tanto práctica social, atendiendo a las consecuencias del diseño organizacional en términos más amplios. Si la Administración clásica ha sido cómplice de la racionalidad burocratista y mercantil, los Estudios Organizacionales deberán incorporar gramáticas de acción diferente, como la comunitaria y la solidaria (ob cit).

LA DIALÉCTICA, LA DIALÓGICA Y LA INTERPENETRACIÓN: ELEMENTOS CLAVE EN UNA NUEVA CONCEPCIÓN DE “TRABAJO”

El modo de interacción del hombre con su realidad es básicamente discursivo de acuerdo con la percepción de Abellán (2018), por ello, se estima que este es el elemento clave para la construcción de conceptos como el de análisis, siendo útil a este fin, revisar el discurso en el que gravita “trabajo”.

Para Aristóteles, la dialéctica es la lógica de las proposiciones probables, lo que en política impulsa al debate. En consecuencia, la dialéctica queda vinculada al discernimiento y la argumentación comunitaria sobre lo que se considera “bueno”. La dialéctica Aristotélica entonces, es una lógica de lo probable, y lo probable suele formar parte del juicio prudencial, según Abellán (ob. cit); sin embargo, la prudencia, no es científica, dada su inexactitud e inseguridad, entonces la dialéctica perdió su prestigio, dadas las valoraciones de aquellos que solo aceptaban lo verdadero, lo exacto y lo verificable.



Posteriormente se identificará más con la retórica, dada la imposibilidad de formulación de proposiciones científicas; desvinculada de lo filosófico, y concebida como técnica persuasiva propia de espíritus brillantes y sutiles. De igual forma, Kant considera la dialéctica como un modo ilusorio de razonamiento y una lógica de apariencia, lo cual procurará superar con su “dialéctica trascendental”. Solo hasta el siglo XVIII, será que Hegel le otorgue un sentido metafísico y añada el criterio de los contrapuestos (tesis y antítesis) de los cuales emerge una superación (síntesis).

Desde entonces, la dialéctica emerge aparejada al devenir, lucha, conflicto o negación. Luego con Marx y sus seguidores, desde la dialéctica, abordaran temas como el trabajo, el capital, la relación del hombre con la naturaleza, la lucha de clases y otros temas relacionados con éstos.

Para Abellán, las consecuencias de la mentalidad dialéctica son similares a las de la ideología, se presentan de modo sutil y obran generalmente, desde la creencia que subyace en la inconciencia. Advierte que Habermas, último gran referente de la tradición crítico-dialéctica, del pensamiento alemán, ha reconocido desde su Teoría de la Acción Comunicativa que la dimensión práctica de esta lógica del conflicto y del dominio, desemboca en la parálisis moral.

Por otra parte, las formas de pensamiento dialógico surgen en el siglo XX y se desarrollan en el siglo XXI en el contexto postmoderno, como un método de conocimiento de la verdad y el bien, que surgen de la búsqueda comunitaria dialogada cuyo origen y centralidad se encuentra en la comunidad. Se señala, que la realidad no puede comprenderse en forma aislada, por ello precisa vincular ideas, conceptos y atender a los campos del ser, que a los objetos aislados. Considera que el acto de conocimiento del ser humano es ya dialógico entre sujeto y realidad, con la participación de ambos actores.

El pensamiento dialógico, además de categoría epistémica, también lo es antropológica, pues aquí se refiere que el hombre lo que advierte primariamente, es lo que existe fuera de él, la existencia en sí tiene estructura dialógica. Aunque esta visión se corresponde con la filosofía contemporánea, históricamente el método como episteme, y la intención de vivir en permanente diálogo con el mundo,



ya lo manifestaban Sócrates, Platón, San Agustín y Santo Tomás de Aquino, sólo por mencionar algunos.

El esquema del logos (como razón) dialéctica, convierte el dinamismo de la existencia, en un devenir metafísico donde nada es estable, en una actualidad que funda el orden y el sentido del tiempo, pero también la solidez y estructura de lo real. Así cada una de las acciones del hombre, realizan, confirman y actualizan, su identidad personal; entonces la tensión, en las formas de conocer, genera el conflicto, y así la anulación y superación de las diferencias, de forma que lo real es de alguna forma conocido, y en cierto modo aún no.

El logos dialéctico se entiende desde la causalidad horizontal, como tensión necesaria entre realidades del mismo nivel entitativo, que sólo puede resolver el conflicto, suprimiendo las diferencias. Mientras que el logo dialógico, además de horizontal, es también vertical, en una lógica que procura la integración por vía de profundidad, lo que permite resolver la tensión, por elevación, en la que las realidades tensionadas no se pierden, sino que se promocionan, entonces se produce la armonía de lo real (Abellán, 2018).

Sin embargo, al análisis de los elementos constitutivos del concepto "trabajo" en construcción, ha de sumarse la interpenetración, generando una complementariedad en su episteme. El elemento básico de su definición es que ella no se refiere a las relaciones sistema/entorno, como podría haber pasado con los modelos sistémicos basados en la teoría de sistemas abiertos, sino a una modalidad específica de las relaciones entre sistemas, es decir a una modalidad intersistémica. La interpenetración tiene la función de incluir, todo lo que el concepto de operación y clausura operativa excluyen. Razón por la cual subraya Luhmann, citado por Paladino y Pignuoli (2014), la interpenetración no debe ser confundida con ningún esquema de tipo input/output.

La especificidad de las relaciones intersistémicas de interpenetración, es decir de las relaciones entre sistemas interpenetrantes, es que determinados sistemas complejos ponen a disposición de otros determinados sistemas complejos, su propia complejidad en pro de formar estructuras y viceversa; es decir, no se trata de una relación abstracta entre tipos de sistemas sino de una relación concreta entre sistemas concretos.

Luhmann, en apreciación de Paladino (ob. Cit) elabora conceptualmente la interpenetración para establecer las condiciones de posibilidad de la doble contingencia en el medio del sentido, a partir de las cuales quedan conformadas las condiciones de sentido para la formación de situaciones de doble contingencia. Esto supone una relación armoniosa natural, donde la tensión rítmica sea manejada de forma cotidiana y no rechazada como una barrera para llegar a dicha interpenetración (Villasmil,2020). Es aquí cuando el entendimiento en perspectiva entre las relaciones invariantes comienza a manifestarse por medio de evidencias de conexiones verdaderas y placenteras, que hacen de la inmanencia y la trascendencia una complementariedad poco usual.

Entonces, puede concluirse a priori que, desde la interpenetración propia de su contexto natural, se visiona el “trabajo” como una actividad inherente al ser, intuitiva, pues el hombre está constantemente interactuando con su entorno (aún fuera de la organización) interviniéndolo, modificándolo o regulándolo, e instantáneamente, se hace presente el “trabajo” cuyo producto, requirió un esfuerzo físico, espiritual o intelectual.

Figura 1. Sobre el discurso para la construcción del concepto “trabajo”



Fuente: Elaboración propia.



UN ACERCAMIENTO A LA RESPUESTA

Los campos expuestos, impregnados de caos, relatividad e incertidumbre, condicionantes del modo de advertir una realidad, es decir, constitutivas de la realidad que corresponde vivir en el siglo XXI ha conllevado la deconstrucción de los arquetipos que sustentaron el concepto “trabajo” y “trabajador”, ilustrando el desarrollo de constructos en los que predomina su concepción sistémica, inclusiva, dialógica, recursiva e interpenetrativa, que propenden desarrollar vasos comunicantes en ambos aspectos, en procura de una amplia protección a los sectores que constituyen la obligatoria relación trabajador - organización, conscientes de la inmanencia del ser humano en sus facetas más importantes: educación y trabajo, que cobran un nuevo sentido y revalorizan el cuidado de lo mutuo; elemento clave en la sobrevivencia de la raza.

El reconocimiento del ser humano y el valor del aprendizaje en el contexto social del siglo XXI, post pandemia, direcciona desde lo laboral, la recreación y participación de todos en el proceso generativo de la vida, la revisión del actual concepto “trabajo” y su cualificación como hecho social; luego, desde la interpenetración propia de su contexto natural. Así pues la visión del hombre explotado por el hombre mismo, pierde vigencia en el escenario postmoderno, y es sustituida por el hombre que trasciende su propia imagen de debilidad u opresión o victimización y obediencia y se rebela como un constructor de su realidad, de su vida y su futuro; y aún más, un hombre que se ha erigido en sus propios medios de producción o ha hecho suyos los ajenos, para generar un producto propio, pleno de sí, de su energía, de sus memorias encriptadas como lo arguye Monsalve (2019) o en fin, de su ser, sin que requiera para ello de la autorización de un tercero, ni de la estructura de un contrato de trabajo.

La inteligencia es un hecho social, por ende, tiene que ver con obediencia y rebelión. Es tan válido, socialmente hablando, obedecer como rebelarse, con lo cual el hombre, ha reconstruido su lugar en la sociedad, su inmanencia y trascendencia a partir de aquel.

Urge reconocer la trascendencia en este quiebre. Un concepto de trabajo que trasciende el paradigma de Marx y la dialéctica propia de su discurso, ante el surgimiento de la noción de “trabajador” con



notas transmodernas y un lenguaje propio, que posiciona al hombre sin ataduras cognitivas y sociales de dominación o imposición, un ser que puede advertirse creador en su proceso productivo diario y por tanto interpenetrado en él, para el que las relaciones laborales constituyen tan sólo la forma como el derecho ha pretendido una protección, cuya concepción por demás ya luce vetusta, pues éste ser se ha apropiado de sí, es consciente de su rol en el proceso productivo y tiene capacidad de decidir cuál es su estado de bienestar, sin que el Estado le influya en su decisión o la dirección, ya que puede, si así lo estima conveniente, complementar su visión o proyección, con las precisiones de los objetivos de un estado que primordialmente pretende, el bien común, la promoción de la prosperidad y el bienestar.

En Venezuela, el escenario es aún más complejo. Las relaciones laborales surgen y se desarrollan en un contexto legal que es contradictorio. Los principios axiológicos de la Ley Orgánica del Trabajo, y las normas que rigen las relaciones laborales, tienen un fuerte discurso dialéctico, que impide el cumplimiento de los objetivos que la misma propugna. En su artículo 13, promueve la participación protagónica de los trabajadores en la satisfacción de las necesidades sociales, materiales e intelectuales de las familias y las comunidades en el marco de la justicia social, para alcanzar los fines esenciales del Estado. Sin embargo, la base de estas normas se estructura, con la concepción del “patronazgo”, figura propia del feudalismo, que ha quedado desestructurada con la propia constitución de 1999, que rige el orden interno.

De igual forma, la participación de los empleadores ante la administración del trabajo y las instituciones gubernamentales encargadas de la materialización de las políticas públicas del Estado en cuanto a lo laboral y de la seguridad social, son profundamente autoritarias. Las prácticas constantes apuntan al desequilibrio de la balanza ante los procesos productivos y la visión de satisfacción de necesidades colectivas como bien lo estatuye la norma; y al contrario, los representantes de quienes fungen como empleadores, son tratados como enemigos, se limitan sus formas de participación en dichas instancias y *prima facie*, las protecciones son sólo respecto de aquellos que se consideran trabajadores.

El hombre “trabajador” es un ser pleno de la sabiduría de su conciencia; en consecuencia, el “Trabajo”, aún desde la égida del hecho social, ya no atiende a un modelo definido ni es susceptible de ser validado a través de la dialéctica y de los principios en que fue concebido históricamente, consecuentemente los marcos de interpretación del “derecho del trabajo” deben avanzar para alcanzar ésta evolución y la concepción del hombre como un “trabajador” por naturaleza en éste siglo XXI, indistintamente de su rol en el proceso productivo, pues no es ese el elemento característico de su condición, sino su naturaleza humana.

Por otra parte, el escenario organizacional y sus estudios, ameritan ser comprendidos como fenómenos, en un país en el que el máximo intérprete de sus normas, no ha visionado aún la importancia de estos en la consecución de los fines del Estado, y ha insistido jurisprudencialmente en el uso de la dialéctica en la hermenéutica jurídica, con lo cual, limita el crecimiento del aparato productivo del país, generando además una profunda inseguridad jurídica; teniendo como prueba fehaciente de éstas afirmaciones no sólo las estadísticas que la propia Fedecamaras ha expuesto desde la entrada en vigencia de la Ley bajo escrutinio, sino de la realidad que viven los propios venezolanos en su quehacer diario.

Se estima que en este contexto es posible y se debe hacer ciencia social crítico-hermenéutica con un método que necesariamente utilice tanto la interpretación (Verstehen) como la explicación por causas (Erklaren), orientada por el interés emancipativo del hombre y dirigida a hacer una sociedad buena, humanada y racional (ideal anticipado y ansiado de sociedad) como lo arguye Villasmil (2020), pero sobre todo equitativa, y de allí la respuesta a la cuestión planteada en principio, si es posible el “trabajo” sin paradigmas, pues surge indefectiblemente de la interacción del mundo del trabajo y los estudios organizacionales.



REFERENCIAS

Abellán-Gacia Barrio, A. (2013) De la Dialéctica a la Dialógica. *Mar Océano*. Número 31. Enero. Universidad Francisco de Vitoria. (97-125)

Becker, G. S. (1983). El capital humano: un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación. Alianza editorial: España.

Belandria, G. (2019). El concepto de trabajo y las TIC. *Sapientia Organizacional*. ISSN: 2443-4265. Año 6 N° 12 Julio / Diciembre. Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela. (21 – 56).

Bertalanffy, L. (2004). *Teoría general de los sistemas. Fundamentos, desarrollo, aplicaciones*. (16ta ed). México: Fondo de Cultura Económica.

Gil, R. (2015, octubre). Organizaciones Transcomplejas – Aproximación a una Teoría-. Conferencia dictada en las I Jornadas Académicas del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia en la Universidad de los Andes. Mérida, Venezuela.

Germinal, N. (2016). El concepto de "trabajo" en el capitalismo contemporáneo: una contraposición entre los planteos de Habermas/ Gorz y los del autonomismo italiano. *Eidos*. ISSN: 2011-7477. Número 25. Julio/Diciembre. Barranquilla, Colombia

Kameta, Nery S.A, Figueroa C y Gamboa, P. C.A. (2019). Análisis de teorías y la nueva era de las organizaciones: adaptándose al nuevo ser humano. *Universidad & Empresa*, 21(37), 9-30.

Lanz, R. (2007). El arte de Pensar sin Paradigmas. *Enlace*. ISSN: 1690-7515. Año 4. Número 3. Septiembre/diciembre. (93-102).

Mendoza, M. (2018). Administración de Justicia en la Jurisdicción Laboral Venezolana. Editorial Académica Española. ISSB 978-620-2-10304-6.

Mendoza, M. (2019). Protección y Salud: Una aspiración hipercompleja en las relaciones laborales y las nuevas formas de producción de bienes y servicios. Ponencia dictada en las II Jornadas Académicas GLOG, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Los Andes. Mérida, Venezuela.



Monsalve, M. (2019, agosto). Teorización de las memorias subyacentes en la formación por competencias en las organizaciones. Ponencia dictada en la cátedra de Epistemología de los Estudios Organizacionales, en el Doctorado en Ciencias Organizacionales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales en la Universidad de los Andes. Mérida, Venezuela.

Paladino, F. y Pignuoli, S. (2014). Convergencias y divergencias entre los conceptos de interpenetración de Luhmann y de intersubjetividad de Habermas. Ensenada, ISSN 2250-8465. Número 3 a 5. Diciembre.

Senge, P. (1994). La quinta disciplina. Granica. ISBN 9788475773513

Szlechter, D., Solarte, L., Teixeira C, Feregrino, J., Isla, P., Alcadi-pani, R. (2020). Estudios organizacionales en américa latina: hacia una agenda de investigación ISSN 0034-7590. RAE São Paulo. V. 60. N. 2. Marzo-abril (84-92).

Villasmil, María A.; Rivas T., Frank; Camacaro P., María V. (2020) Una interpenetración rítmica entre gnosis y episteme para la trascendencia organizacional. Actualidad Contable FACES ISSN E.: 2244-8772. Año 23. Número 40, enero - junio 2020. Mérida. Venezuela (78-104)

Villasmil, H. (2020) "El COVID-19 y sus desafíos para el Derecho del Trabajo: una visión desde América Latina". Video conferencia de la Universidad de Salamanca. Abril, 17-2020. disponible en <https://wilfredosanguineti.wordpress.com/2020/04/25>. Consultado el 25 de abril 2020.

Zangaro, M. (2005). Viejos y nuevos paradigmas organizacionales y de gestión: ¿la reaparición de la subjetividad? XII Jornadas de Investigación y Primer Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología -Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

ESTUDIOS ORGANIZACIONALES II

Perspectivas multidisciplinarias del campo de estudio

Los Estudios Organizacionales (EO) representan un espacio al cual recurren los investigadores en el área de las organizaciones en busca de pistas sobre la vida organizada, el análisis y, la dimensión organizacional como un campo en el que convergen diversas disciplinas sobre las organizaciones, por tanto, se ofrecen nuevos rumbos para el estudio y la práctica de la Administración.

Por esta razón, la segunda parte de la obra Estudios Organizacionales, se convierte en un espacio de discusión académica sobre las perspectivas multidisciplinarias que se entrelazan en este campo de estudio. El libro se enfoca en la transformación que se genera en las organizaciones producto de su entorno y cómo puede comprenderse la realidad organizacional desde el enfoque de disciplinas como la economía, la gestión empresarial, la política pública y el mercado laboral.

La primera sección titulada La Transformación de las Organizaciones frente a la Internacionalización y la Economía, concentra las investigaciones que relacionan a los EO con los fenómenos económicos y de expansión -fuera de las fronteras nacionales- dentro de los cuales se desenvuelven las organizaciones. Luego, en la sección La transformación de las Organizaciones desde la gestión y el mercado laboral, el libro pretende comprender el fenómeno organizacional desde otras dimensiones que incluyen la gestión empresarial, pública o privada, y el análisis del trabajo.

En asís, como el libro Estudios Organizacionales (II): perspectivas multidisciplinarias del campo de estudio, construye un espacio de discusión con diferentes visiones disciplinares que genera aportes académicos para constituir nuevas aristas dentro de la formación del conocimiento organizacional.