



FACULTAD
DE CIENCIAS
ECONÓMICAS



Universidad
Nacional
de Córdoba

REPOSITORIO DIGITAL UNIVERSITARIO (RDU-UNC)

Saberes de base en la producción del fenómeno organizacional

César Pablo San Emeterio, Raúl Alejandro Pacheco

Artículo publicado en Anuario de Investigaciones de la Facultad de Psicología
Volumen 2, Número 1, 2015 – e-ISSN 1853-0354



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual
4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Saberes de base en la producción del fenómeno organizacional

Resumen. Presentamos una modelización teórica para dar cuenta de la producción del fenómeno organizacional. Concebimos al saber como la expresión operacional de la materialidad lingüística que conforma y ordena el conjunto de la experiencia humana. Esta perspectiva permite articular de manera novedosa la dicotomía sujeto-objeto en ciencias sociales en general. En el marco de los estudios organizacionales, el saber conforma un espacio organizacional a partir de procesos recursivos y actuales, en tanto implica operaciones organizacionales que activan un repertorio significativo que, en el mismo movimiento, cobra un sentido operacional singular gracias a los límites espaciales que determina. Proponemos discriminar analíticamente la complejidad de saberes que conforman este espacio. Para ello hemos seleccionado una muestra de 18 artículos de diversas perspectivas en teoría organizacional y entrevistado a 9 agentes organizacionales y consultores de la ciudad de Córdoba, Argentina. A continuación llevamos a cabo una categorización y un análisis de discurso. Como resultado proponemos 6 dimensiones: a) Espacialidad Organizacional; b) Automatismos y Operaciones; c) Desarrollo y Transformación del Saber; d) Interfaz Saber y Ser Humano; y e) Consistencia Imaginaria o Ideología; que integran 29 saberes de base. De esta manera, planteamos una exploración y desarrollo teóricos en el campo de los estudios organizacionales contemporáneos que permite identificar los procesos básicos de saber que conforman todo fenómeno organizacional y vinculan de manera novedosa al fenómeno organizacional con la estructuración social más amplia de la que forma parte. De esta manera, planteamos una exploración teórica y un desarrollo teórico en el campo de los estudios organizacionales contemporáneos que permite identificar los procesos básicos de saber que conforman todos los fenómenos organizacionales y establecer nuevos vínculos entre el fenómeno organizacional y la estructuración social más amplia de la que forma parte.

Abstract. We present a theoretical modeling to explain the production of organizational phenomena. We conceive of knowledge as the operational expression of linguistic materiality that forms and organizes the whole of human experience. This perspective allows innovative articulating the subject-object dichotomy in social sciences in general. In the context of organizational studies, knowledge forms an organizational space from current and recursive processes because organizational operations that trigger significant repertoire, in the same movement, acquires a singular operational sense thanks to the spatial limits determining. We propose an analytical discrimination of the complexity of knowledge that forms this space. To do this we have selected a sample of 18 articles from different perspectives in organizational theory and we interviewed 9 organizational agents and consultants of the city of Cordoba, Argentina. Then we perform a categorization and a discourse analysis. As a result we propose six dimensions: a) Organizational Spatiality b) Automatism and Operations c) Development and Transformation of Knowledge, d) Knowledge and Human Interface and e) Consistency imaginary or ideology, that integrate 29 basic knowledge. Thus, we propose a theoretical exploration and theoretical development in the field of contemporary organizational studies to identify the basic processes of knowing that shape all organizational phenomena and establish new links between organizational phenomenon and the larger social structure, from which it is a part.

1. Introducción

Este artículo 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, sea en el recorte teórico que asumen. Asimismo, en muchos casos las teorías abordan la problemática de manera prescriptiva y

San Emeterio, César Pablo y
Pacheco, Raúl Alejandro

Palabras claves:

Saberes; Teoría Organizacional;
Modelización; Estudios
Organizacionales; Sujeto.

Keywords:

Knowledge; Organizational
Theory; Modelization;
Organization Studies; Subjectivity.

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 caracteriza por encontrarse en lo que el epistemólogo Gastón Bachelard (1984) denominó como 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 (1984:7) “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”. 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 diseñados 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 sólo en el sistema organizacional objetivo y otras sólo 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, en tanto 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 en tanto un saber sin sujeto no puede postularse en un sentido operacional. El saber no es un objeto diferenciado del sujeto sino que 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. En razón de 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.

2. Desarrollo

2.1. 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 clusters,

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 con diferentes organizaciones discretas. 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, en tanto se actualiza un repertorio signifiante 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 en tanto 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 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 signifiantes y de nuevas modalidades de articulación de los mismos, es decir, operaciones 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 signifiante 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 al 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 al 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 en tanto 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, en tanto nos permite articular en un mismo movimiento la interfaz sujeto-objeto y superar dicotomías conceptuales que dificultan la conceptualización del fenómeno organizacional.

2.2. *Estrategia de Investigación*

En el Proyecto ejecutado, 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 el 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 empleado en el Proyecto.

Categorías	Subcategorías
Supuestos teóricos	Aspectos ontológicos. Aspectos epistemológicos. Aspectos metodológicos. Aspectos técnicos.
Bases genéricas del cuerpo teórico	Intencionalidad teórica. Compromiso axiológico. Alcance teórico. Lenguajes teóricos.
Conceptos teóricos específicos	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.

2.3. 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).

3. Dimensión Espacialidad Organizacional

3.1. *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.

3.2. *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.

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

Dimensiones	Saberes de base
Dimensión 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.
Dimensión 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.
Dimensión Desarrollo y Transformación del Saber	<p>Saber prospectivo. Saber potencial de apertura espacial. Saber de metacognición del saber. Saber de reconocimiento y adquisición de saberes externos. Saber de aprendizaje. Saber de trabajo sobre vacíos operacionales. Saber de conservación del saber. Saber de desechamiento de saber. Saber regulador de la conservación del espacio organizacional y la apertura a otras secuencias de saber.</p>
Dimensión Interfaz Saber y Ser Humano	<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.
Dimensión Consistencia Imaginaria o Ideología	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saber de construcción de identidad imaginaria común organizacional. 2. Saber narrativo acumulado.
Dimensión Saberes Articuladores de Saberes	<ol style="list-style-type: none"> 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.

3.3. *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.

3.4. *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.

3.5. *Saber flotante de apertura espacial.* Proponemos este saber de base en esta dimensión y en la dimensión del Desarrollo y Transformación del saber. Lo consideramos como 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 disponible en tanto un recurso que los espacios organizacionales poseen soportado en los sujetos que lo componen y lo operan. Este saber 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.

3.6. *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 tradicionalmente 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; y por otro lado, 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.

3.7. *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 éstos 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.

4. Dimensión Automatismos y Operaciones

4.1. *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 mismo, 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.

4.2. *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 visualizada 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 automatismos 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 prescindan 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.

4.3. *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.

4.4. *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.

5.5. *Saber de trabajo sobre vacíos operacionales.* Este saber de base es uno de los menos visibles y menos 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 en razón de 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.

6. Dimensión Desarrollo y Transformación del Saber

6.1. *Saber prospectivo.* Este saber de base propuesto, es un saber crítico en un doble sentido, en primer lugar porque es lo que le da sentido a las operaciones de los saberes propuestos en la dimensión precedente, pero por otro lado, 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.

6.2. *Saber potencial de apertura espacial.* Definido previamente en la Dimensión Espacialidad.

6.3. *Saber de metacognición del saber.* Es uno de los saberes esenciales para que el espacio organizacional pueda transformarse, 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 a los automatismos generados, por lo que este saber opera en sentido contrario al saber de repetición.

6.4. *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 sólo 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.

6.5. *Saber de aprendizaje.* Este 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 del mismo.

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

6.7. *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 maquinales), 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 transmisión, conservación y reproducción del saber organizacional.

6.8. *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.

6.9. *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 mediante 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.

7. Dimensión Interfaz Saber y Ser Humano

7.1. 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.

7.2 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, sólo 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 espacio 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.

7.3. Saber de trabajo sobre vacíos operacionales. Desarrollado en la Dimensión Automatismos y operaciones.

7.4. 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 en razón de 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.

7.5. *Saber regulador de la conservación del espacio organizacional y la apertura a otras secuencias de saber.* Desarrollado en la dimensión precedente.

7.6. *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 educativa, 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 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.

8. Dimensión Consistencia Imaginaria o Ideología

8.1. *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 sociojurídico. 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.

8.2. *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.

9. Dimensión Saberes Articuladores de Saberes

9.1 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 articuladores específicos que sólo cumplen dicha finalidad articuladora 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 articulador 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 éste se constituye para cumplir dicha finalidad anterior y externa a dicho espacio. Pero por otro lado 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 extraorganizacional mediante cadenas complejas de articulaciones espaciales presentes en el espacio social.

9.2 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 pueden producir resultados, regulando la operatoria articulada, la consistencia y la adecuación del conjunto de operaciones en relación al 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.

9.3 Saber de Aprendizaje. Desarrollado en la Dimensión Desarrollo y Transformación del Saber.

9.4 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 a un sistema de saber relativamente independizado de sus operadores.

9.5. *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, y que 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.

10. 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 sólo 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 éstas 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.

Referencias

- Bachelard, G. (1984). *La formación del espíritu científico*. Buenos Aires: 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, Nueva Delhi: Sage.
- Baum J. A. C. y Shipilov, 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.). Londres, Thousand Oaks, Nueva Delhi: Sage.
- Clegg, S., Hardy, C., Lawrence, T. y Nord, W. (Eds.), (2006). *The Sage Handbook of Organizations Studies* (2a. ed.). Londres, Thousand Oaks, Nueva Delhi: 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*. Buenos Aires: 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.). Londres, Thousand Oaks, Nueva Delhi: Sage.
- Drucker, P. (1994). *La sociedad poscapitalista*. Buenos Aires: 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.). Londres, Thousand Oaks, Nueva Delhi: Sage.
- Grant, D., Hardy, C., Oswick, C. y Putman, L. (2004). *The Sage Handbook of Organizational Discourse*. London, Thousand Oaks y New Delhi: 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.). Londres, Thousand Oaks, Nueva Delhi: 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.). Londres, Thousand Oaks, Nueva Delhi: Sage.
- Luhmann, N. (1996) *Introducción a la teoría de sistemas*. México D.F: 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.). Londres, Thousand Oaks, Nueva Delhi: Sage.
- Mintzberg, H. (1984). *La estructuración de las organizaciones*. Barcelona: 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.). Londres, Thousand Oaks, Nueva Delhi: 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.
- San Emeterio, C. (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.
- San Emeterio, C. (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.
- San Emeterio, C. (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.
- San Emeterio, C. (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. [Actas en línea]. Consultado el día 19 de febrero de 2013 de la World Wide Web: http://www.econ.uba.ar/www/institutos/epistemologia/marco_archivos/ponencias/Actas%20XIII/Trabajos%20Episte/San%20Emeterio_Trabajo.pdf
- San Emeterio, C. (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. [Actas en línea]. Consultado el día 19 de febrero de 2013 de la World Wide Web: http://www.econ.uba.ar/www/institutos/epistemologia/marco_archivos/trabajos_XV_archivos/SANEM_E%7E2.PDF
- San Emeterio, César. (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. [Actas en línea]. Consultado el día 19 de febrero de 2013 de la World Wide Web: http://www.econ.uba.ar/www/institutos/epistemologia/marco_archivos/trabajos_XV_archivos/San%20Emeterio-%20PROCESOS%20DE%20SABER.%20ESPACIOS%20ORGANIZACIONALES%20Y.pdf
- San Emeterio, C. (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. [Actas en línea]. Consultado el día 26 de febrero de 2013 de la World Wide Web: http://www.econ.uba.ar/www/institutos/epistemologia/marco_archivos/XVI%20Jornadas%20de%20Epistemologia/Epistemolog%EDA%20de%20la%20Administraci%F3n/San%20Emeterio-%20EPISTEMOLOG%20DEL%20FEN%20MENO%20ORGANIZACIONAL.%20BAS.pdf
- San Emeterio, C. (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. [Actas en línea]. Consultado el día 26 de febrero de 2013 de la World Wide Web: http://www.econ.uba.ar/www/institutos/epistemologia/marco_archivos/XVI%20Jornadas%20de%20Epistemologia/Epistemolog%EDA%20de%20la%20Administraci%F3n/San%20Emeterio-%20OPERACION%20DE%20SABERES%20EXTERNOS%20POR%20PARTE%20DE%20LOS%20SABERES%20INTERNOS%20DE%20UNA%20MATRIZ%20ORGANIZACIONAL.pdf

[%20OPERACION%20DE%20SABERES%20EXTERNOS%20POR%20PARTE%20DE%20LOS.pdf](#)

- San Emeterio, C. (2011, agosto). *La reconfiguración de la subjetividad en el trabajo contemporáneo*. Ponencia presentada en el 10° 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. [Actas en línea] Consultado el día 19 de febrero de 2013 de la World Wide Web: www.econ.uba.ar/www/institutos/epistemologia/marco_archivos/XIV%20Jornadas%20de%20Epistemologia/Jornadas/ponencias/Actas%20XIV/Trabajos%20Episte/EmeterioSaravia.pdf
- Shrivastava, P. (1995). Ecocentric Management for a Risk Society. *Academy of Management Review*, 20 (1), 118-137.
- Simon, H. (1984). *El comportamiento administrativo*. Buenos Aires: 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., Oswick, C. y Putman, L. (2004). *The Sage Handbook of Organizational Discourse*. London, Thousand Oaks y New Delhi: Sage.