

**XIV Congreso Internacional de Análisis Organizacional**

**Educación Superior y Desarrollo Sustentable**

**Construcción Discursiva Gestionaría, su Impacto en una Organización  
Pública: El Caso de la Contratación de los Trabajadores por Honorarios en la  
UAM**

Mesa Temática: Estudios Críticos de la Administración

Modalidad: Protocolo de Investigación

Autor: Luis Alberto Martínez Romero

[luismartinez\\_25@hotmail.com](mailto:luismartinez_25@hotmail.com)

Universidad Autónoma Metropolitana

Avenida San Rafael Atlixco Número 186, Iztapalapa, Colonia Vicentina, 09340

Ciudad de México, D.F.

Teléfono con Código País/Ciudad

0155 5804 4600 México/CDMX

Guanajuato, Gto.

8 al 11 de noviembre de 2016

# **Construcción Discursiva Gestionaría, su Impacto en una Organización Pública: El Caso de la Contratación de los Trabajadores por Honorarios en la UAM**

## **Resumen**

La construcción del conocimiento es un proceso largo; requiere de una comprensión “holística” de los postulados teóricos que sirven como punto de referencia para su formación, propiciando la adecuada generación de conocimientos con carácter científico y que, además, permitan una mayor comprensión de las ciencias sociales y humanidades. Dicha construcción deberá ser similar respecto a las ciencias “exactas o duras”. Entendemos que esta construcción no se da en el vacío, sino que, existe todo un proceso de configuraciones -históricas, teóricas, epistemológicas, ontológicas- que permiten entender por qué ciertos fenómenos surgen y cómo han evolucionado a través del tiempo para lograr una mayor comprensión de la dinámica organizacional.

**Palabras clave:** Discurso, Genealogía, Organización.

## Descripción del Problema a Investigar

Aproximarse al estudio de las organizaciones implica conocer la dinámica, económica, política, social, cultural, etc., existente en nuestro entorno, es decir, debemos conocer todos los factores que determinan el accionar de la organización a nivel local, nacional y mundial. La economía global según Stiglitz (2015) pasa por una crisis severa, generada en el 2008 por los grandes Bancos y los préstamos que concedían, sin medir las repercusiones que ocasionarían estas desenfrenadas decisiones.

Esta crisis no es reciente; el ritmo de crecimiento acelerado en la economía de algunos países ha generado otras crisis estructurales que han afectado y modificado el actuar y devenir del ámbito organizacional. Los retos y problemáticas que enfrentan hoy en día las organizaciones incrementan y modifican la construcción discursiva que se tiene de las mismas.

Como plantea Wallerstein (2015) “*¿tendrá futuro el capitalismo?*”; los sectores de la población se están modificando constantemente por las turbulencias que el entorno ha estado provocando y su principal repercusión será la crisis. Varios autores entre ellos Harvey (2013) han retomado esta palabra y, para él, representa la forma de reorientar al capitalismo a valores dinámicos y fuente de la reproducción del capital.

Los países que dominan el mercado económico están desplazando a las poblaciones más vulnerables, provocando crisis mayores que ni los recursos monetarios han podido solucionar. Estas poblaciones son desplazados por las grandes fábricas que llegan a países denominados “*periféricos*” por considerarlos

como aquellos países con mano de obra barata y costos de producción similares. Otros efectos del capitalismo voraz es la destrucción de los lazos existentes entre los miembros de una comunidad específica. Los artesanos como venía pasando desde el siglo XIX desaparecen, los negocios familiares han llegado a la bancarrota, el empleo es más precario, el estado tiene graves problemas para reproducir políticas que permitan una mayor protección a los derechos que están obligados a otorgar a los ciudadanos. Cada vez son más grandes las desigualdades entre los más pobres y los más ricos según menciona Stiglitz (2015).

Pero lo esencial de las crisis no son los cambios físicos y económicos, sino, los cambios en los modos de pensamiento y de comprensión, en las instituciones y en las ideologías dominantes, en las alianzas, en los procesos políticos, en las subjetividades, en las tecnologías y en el cambio paradigmático del discurso que afecta al desempeño de la organización. Algunos autores como Harvey (2013) sugieren que el remedio más significativo para superar estas crisis se dará a través de la innovación y el conocimiento que se tenga de las cosas.

Según cálculos de la COPARMEX la deuda en México aumentará a 48% del PIB<sup>1</sup>. Según datos del Fondo Monetario Internacional nuestro país solo lograría un 3.8 % de expectativa para la economía nacional proyectado a abril de este año;<sup>2</sup> en el 2014 sólo logró el 2.6 %<sup>3</sup>. La deuda interna y externa en el país hasta el

---

<sup>1</sup> Consultado en <http://eleconomista.com.mx/industrias/2015/11/03/deuda-mexico-aumentara-48-pib-coparmex>. el 9 de septiembre de 2016

<sup>2</sup> Consultado en <http://www.eluniversal.com.mx/articulo/cartera/economia/2015/07/9/fmi-recorta-pib-de-mexico-para-2015-y-2016> el 9 de septiembre de 2016

<sup>3</sup> Consultado en [www.banxico.org.mx](http://www.banxico.org.mx) el 9 de septiembre de 2016

2015, en cuestión monetaria es: interna de 5,639,504 millones de pesos y, externa de 162,210 millones de dólares<sup>4</sup>. Si vemos los datos no son nada alentadores para un país en vías de desarrollo, donde se han implementado varios cambios estructurales a través de reformas que hasta la fecha no han tenido el impacto que el gobierno ha pronosticado.

La contratación de personal en las grandes corporaciones se realiza bajo escepticismo, trastocando de forma contundente a las pequeñas, medianas y micro empresas que buscan adoptar los modelos impuestos por las oligarquías. Este desencanto creciente se da debido a reformas laborales que operan actualmente en los estados neoliberalistas. En la actualidad los propietarios de las empresas buscan mecanismos que faciliten de forma contundente el pago de remuneraciones salariales.

Vemos el caso de los trabajadores de honorarios en México donde son aquellas personas que desempeñan actividades semi o profesionales, contratados temporalmente por *outsourcing*, *freelance* y/o agencias de colocación.

Entre sus características se encuentra inexistencia de seguridad social médica, de prestaciones de ley, de antigüedad con la organización a la que brindan sus servicios, de ahorro para el retiro, de aguinaldo o pago de vacaciones, de liquidación y en su caso nulo apoyo para solicitar un préstamo que les permita tener un patrimonio propio.

---

<sup>4</sup> Consultado en [http://www.shcp.gob.mx/POLITICAFINANCIERA/FINANZASPUBLICAS/Estadisticas\\_Oportunas\\_Finanzas\\_Publicas/Paginas/unica2.aspx](http://www.shcp.gob.mx/POLITICAFINANCIERA/FINANZASPUBLICAS/Estadisticas_Oportunas_Finanzas_Publicas/Paginas/unica2.aspx) el 9 de septiembre de 2016

El avance tecnológico, el crecimiento de la población, las nuevas formas institucionales y los cambios ecológicos influyen de manera contundente con la forma de concebir a la organización y esta será definida por Montaño como:

*“En tanto espacio social complejo, puede ser entendida como un punto de encuentro, donde se entrecruzan diversas lógicas de acción –política, cultural, afectiva, racional, etcétera-, múltiples actores que propugnan por diversos proyectos sociales y, por lo tanto, distintas interpretaciones del sentido institucional, reflejando intereses particulares, pero también ilusiones, fantasías y angustias”* (Montaño, 2004:5) Véase figura 1.

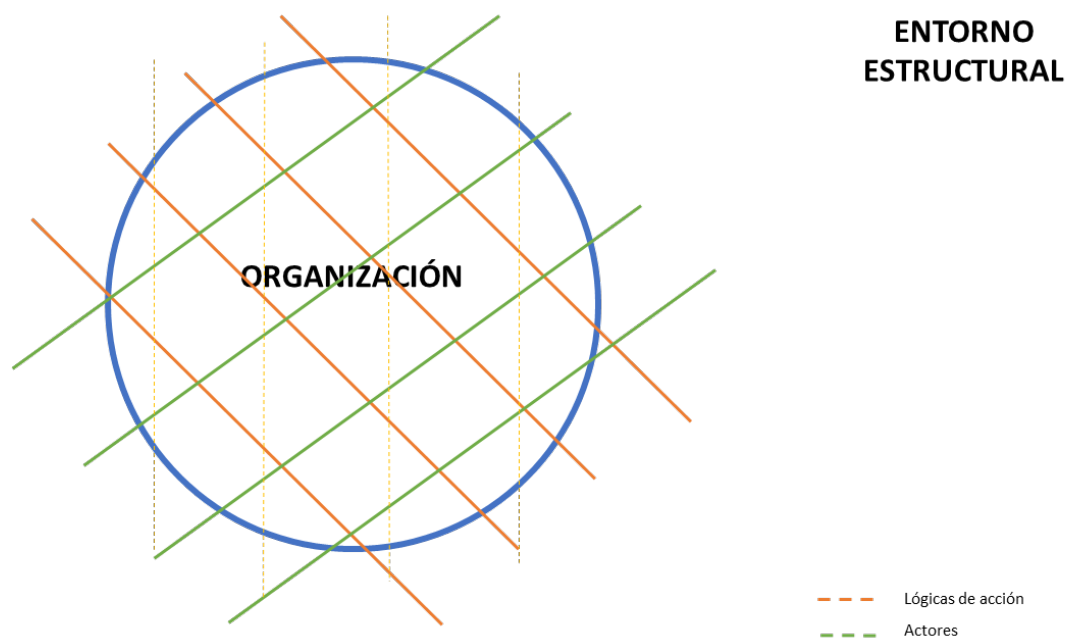


Figura 1. Concepción de Organización  
Fuente: Elaboración propia a partir de Montaño (2004).

El proyecto de investigación que abordaremos titulado *“Construcción discursiva gestionaría, su impacto en una organización pública: el caso de la contratación de los trabajadores por honorarios en la UAM”* representa un esfuerzo

por intentar explicar de forma tal que los fenómenos existentes en la organización, en este caso, con aquellos que tienen que ver con los trabajadores de honorarios no se dan en el vacío, sino que representan una parte de todos los hechos que interactúan para formar una dinámica organizacional en particular. El discurso que manejan las organizaciones en la actualidad no ha cambiado como se ha pensado, puesto que, podemos encontrar industrias encargadas de mantener vigentes los postulados creados por los clásicos de la administración para garantizar que las demandas y necesidades de la organización y de la dirección se logren, aunque se tenga que utilizar a los trabajadores para el beneficio de los empresarios.

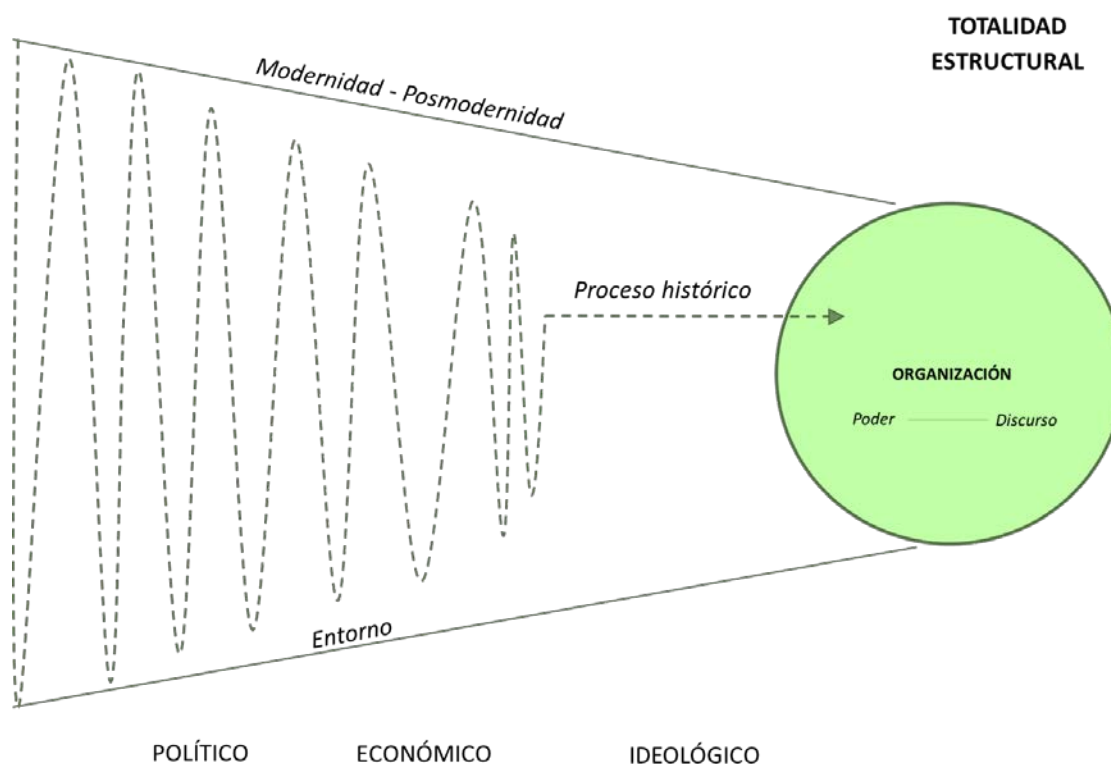
### **Objetivo de la Investigación**

Analizar desde una perspectiva histórica y apoyados en la genealogía Foucaultiana el proceso de la construcción discursiva gestiona y sus consecuencias en una organización pública mexicana: el caso crítico de la contratación de los trabajadores por honorarios en la UAM.

Nuestra idea central se basa en que existe todo un proceso histórico que transforma la concepción de la organización y que modifica los procesos que se llevan dentro de ella. La intención es ver que los fenómenos organizacionales particulares (como el poder y el discurso) tienen hechos históricos que determinan su existencia y estos hechos históricos los construye el sujeto.

El uso de la genealogía nos permitirá ver el entramado donde se constituyen las redes de alianza, de comunicaciones, de puntos de apoyo y las singularidades de los acontecimientos en los hechos históricos.

Este proceso histórico de la modernidad a la posmodernidad (visto como un proceso ontológico) está marcado por su entorno ideológico, político y económico, jugando un papel determinante en la construcción de significados específicos que se le da a la organización. Véase *figura 2*.



*Figura 2.* Concepción de la Construcción histórica organizacional.  
Fuente: Elaboración propia.

Para realizar nuestra investigación haremos una revisión de lo que en los estudios organizacionales denominan *posturas funcionalistas*. Estas brindan la oportunidad de entender el funcionamiento de la organización en su concepción capitalista; como creadora de tasas de ganancia para el empresario a finales del siglo XIX y principios del XX.

La revisión de estas posturas tiene como finalidad, comprender que dichas teorías se han presentado como a-históricas, aisladas en el tiempo, en circunstancias específicas, sin tendencia a la repetición del fenómeno y con pronta resolución de los conflictos empresariales. Pasaremos con una revisión de algunas posturas críticas realizadas en los años 70's donde cambia la concepción de la organización.

Los aportes que brindan algunos autores como Vincent de Gaulejac, Flores Olea, entre otros, pero en particular las ideas del filósofo francés Michael Foucault que a través de lo que denomina genealogía nos permite hacer una reconstrucción histórica de las organizaciones y su cambio paradigmático.

La intención de revisar tanto la postura funcionalista como la postura crítica es ir generando nuestras propias posiciones teóricas que esclarezcan y permitan una mayor comprensión del tema a tratar.

Es importante retomar nociones que respectan al discurso, pues, nos ayudarán a crear nuestras acotaciones del tema. Véase *figura 3* para esclarecer el proceso de desarrollo de la investigación a realizarse.



tendencias para interpretar a las organizaciones y su actuar a los fenómenos que ocurren en su entorno.

Podemos dividir en dos corrientes al análisis organizacional, la corriente modernista, enfocada a la teoría clásicas de la organización y la corriente postmodernista<sup>5</sup>, cuyos postulados serán destinados a la creación de una visión crítica y complementaria de la corriente modernista por su comprensión más pragmática y poco holística de las problemáticas organizacionales; este nuevo modelo de estudio surge a partir de los años 70's con los *Critical Management Studies*. Los enfoques que podemos mencionar los enmarcamos en el *cuadro 1*.

Cuadro 1  
*Bifurcación de la TO y los EO.*

<b>CORRIENTE MODERNISTA</b> <i>Teoría clásica</i>	<b>CORRIENTE POSTMODERNISTA</b> <i>Critical Management Studies</i>
Administración Científica	Nuevo Institucionalismo
Relaciones Humanas	Cambio Organizacional
Burocracia	Cultura Organizacional
Escuela del Comportamiento	Análisis estratégico
Escuela de la Contingencia	Análisis posmoderno de la Org.
Nuevas Relaciones Humanas	Intervención Organizacional

Fuente: Elaboración propia.

Estas corrientes del pensamiento organizacional nos brindan la posibilidad de comprender el por qué ciertos fenómenos ocurren en la organización y cómo estos cambian el actuar de la sociedad económica, política e ideológicamente.

<sup>5</sup> No se pretende entrar en dilema respecto a los términos de modernismo y postmodernismo en este momento, más adelante haremos una revisión de dichos significados y mencionaremos el uso que le daremos para fines de este proyecto de investigación.

Para nuestro propósito no sería conveniente revisar todas las escuelas que pertenecen a la corriente modernista, pero si retomaremos algunos postulados que consideramos más acercadas al fenómeno organizacional que se pretende abordar y en ellas podemos ver la construcción de un discurso característico. Entre los postulados funcionalistas que recuperaremos se encuentra la escuela del comportamiento, la escuela de la burocracia y la escuela de la contingencia.

### **Las posturas críticas de la organización.**

Si bien entender a la organización puede ser algo complejo por la totalidad de factores que intervienen en ella, es fácil delimitar el campo en donde se desenvuelven para generar nuevos postulados de las mismas. Etzioni dice que

*“Nacemos dentro de organizaciones, somos educados en ellas y la mayor parte de nosotros consumimos buena parte de nuestra vida trabajando para organizaciones [...]. La mayoría de nosotros morirá dentro de una organización, cuando llegue el día la organización más grande de todas -el Estado- deberá otorgar su permiso oficial” (Etzioni, 1986: 1)*

Esto implica que todo nuestro actuar dependerá del buen funcionamiento de las mismas en la sociedad y esto solo podrá ocurrir conociendo cuales son las partes que la conforman, el tipo de líderes o directivos que las manejan, los objetivos, metas y proyecciones que tengan hacia el futuro inmediato, etc.,

Otro aspecto considerable es que las organizaciones pueden cambiar el rumbo de la vida de los individuos de forma local, nacional o mundialmente puesto que son agentes de cambio u opositoras al mismo. Las organizaciones también se

pueden clasificar por tamaño, por sector al que se dediquen en cuestión de las actividades que realicen, entre otras situaciones que hacen entender a las organizaciones. Podemos enmarcar estas características de las organizaciones en la figura 4.



Figura 4. Características de la Organización  
Fuente: Elaboración propia a partir de Hall (1996).

Ante esta situación podemos decir que las organizaciones serán esenciales dentro de la sociedad ya que de ellas va a depender el futuro de los países en desarrollo, pero los que van a tener un mayor impacto son los que están en vías del mismo. Citando a Hall:

*“Las organizaciones son una colectividad con una frontera relativamente identificable, un orden normativo, niveles de autoridad, sistemas de comunicaciones y sistemas de coordinación de membresías; esta colectividad existe de manera continua en un ambiente y se involucra en actividades que se*

*relacionan por lo general por un conjunto de metas; las actividades tienen resultados para los miembros de la organización, para la organización misma y la sociedad”* (Hall, 1996: 33)

Las organizaciones vistas como sistemas formales siempre consideran a los individuos como funcionales, como participantes distribuidos y asignados a un sistema donde todos cooperan y cuando se pretende tomar una decisión para el bienestar de la organización, necesariamente deberán involucrarse las personas que participan en ella para que se pueda lograr una dualidad entre los objetivos de la organización con los del individuo.

Selznick (1948) por otra parte menciona que las organizaciones grandes institucionalizan procesos de toma de decisiones, eliminando las diferencias que puedan existir entre los individuos y la organización; lo que provoca las relaciones informales que generan un control entre los grupos que forman el entorno organizacional. Esta informalización de los individuos cambia o modifica algunos patrones de interacción en la estructura formal de la organización, de esta forma las organizaciones son consideradas como sistemas cooperativos formales.

Teniendo estas nociones del significado de la organización propuestos por Etzioni, Hall, Selznick, entre otros, podemos identificar características comunes que tienen dichos autores hacia la organización. Vemos una marcada tendencia a ver más allá de los postulados generados por los clásicos, donde el funcionalismo esencial pasa por una severa crisis ya que no toma nociones como la razón para comprender mejor el funcionamiento de la empresa. Flores Olea intenta de identificar aspectos esenciales que permitan una mayor identificación de la razón

en el proceso de configuración organizacional y su vinculación con la globalización mencionando que

*“Por globalización entendemos el proceso en que se generaliza la intercomunicación entre economías, sociedades y culturas, donde se desarrollan y aplican las tecnologías de la comunicación y la informática, junto con los acuerdos entre los estados para facilitar todo tipo de intercambios, especialmente de orden económico; desregulaciones, eliminación de barreras arancelarias y otros impedimentos a una mayor interrelación económica entre pueblos y estados”* (Flores, 2004:11)

Pero el autor menciona que este término solo es la forma de ver al capitalismo en la actualidad. Y el capitalismo para él significa

*“Una radical secularización del mundo y de la historia y, en más de un sentido, una profunda abstracción de la vida en todos los sentidos”* (Flores, 2004:62)

El uso de la razón ha marcado la historia del pensamiento moderno y posmoderno, desde Platón, Aristóteles y Sócrates hasta Hegel, Marx, Nietzsche, Foucault y Weber por mencionar algunos. En este último la razón es una manera de quitar lo sagrado a la vida y la contundente destrucción de los dioses.

La idea del capitalismo según Flores (2004) es de incorporar a otras civilizaciones, otras culturas, naciones y regiones a su modo de reproducción. Para este autor la idea de razón organizacional puede tener varias connotaciones. Hay una división entre el sujeto que constituye al mundo y la razón moderna.

La idea que se tiene de las empresas a principios del siglo XX fue caracterizada por considerarla como aquella entidad económica capaz de cubrir necesidades esenciales para la sobrevivencia humana. Estas posturas clásicas presentaban a los fenómenos como procesos estáticos, es decir, que solo pasaban en determinados momentos de la misma formulación de la teoría. Con el paradigma de la razón moderna Vincent de Gaulejac retoma una postura crítica por lo que la gestión ha venido siendo en los últimos años

Las organizaciones según Gaulejac (1993) se basan bajo la *lógica managerial*, donde se le solicita al individuo que se enfrente a los problemas que lleguen a existir referente a la gestión. El individuo debe aprender a manejar su estrés, del mismo modo que aprendió a administrar el tiempo, las motivaciones, su vida, su familia; debe aprender a realizar el desarrollo de la empresa en conjunto con los demás individuos que participan en ella.

El mundo empresarial cambia debido a las transformaciones que la sociedad vive y están relacionadas con las mutaciones sociales, con las mutaciones tecnológicas, las económicas, las culturales y la gestión es una respuesta a esas mutaciones

*“Propone una serie de prácticas, de valores, de recetas que aparecieron en un primer momento en la empresa privada (sector de la tecnología de punta) y se extendieron rápidamente por todo el tejido social. Es a la vez la respuesta y la consecuencia de los conflictos y las contradicciones que genera la posmodernidad”* (Vincent de Gaulejac, 1993:26)

Si bien la noción de organización se ha transformado con el paso del tiempo, la noción del individuo ha sido relativamente la misma aquel recurso útil para ser explotado para lograr beneficios específicos. Gaulejac (1993) menciona el desarrollo de un *hibrido*, mitad hombre y mitad organización y, en donde, el manager es el prototipo ideal. La organización genera la identidad del individuo y forma los lazos que necesita para su articulación. Es la nueva forma de ver a las instituciones clásicas (familia, iglesia, cultura, etc.), produciendo sus propias reglas del juego y tratan de implementarlas en la sociedad.

La sociedad según Gaulejac está formada por diferentes grupos de personas que interactúan, compartiendo vínculos, emociones, experiencias que son momentáneas, parciales o aleatorias.

Gaulejac (1993) menciona que la empresa debe verse como hecho social, producido por la sociedad (visión sociológica) y es el entorno quien le da relevancia a la hora de establecer el orden de las relaciones sociales. Gaulejac da significados de lo que llama gestión

*“la organización managerial está basada en un modelo reticular compuesto por una multiplicidad de entidades en constante interacción. Cada una de estas entidades se relacionan con las otras dando lugar a configuraciones muy diferentes adaptadas a circunstancias del entorno, como la zona geográfica, la línea de productos las necesidades operativas del momento, etc. La función primordial de la gestión es producir organización en el sentido de poner en marcha dispositivos que permitan resolver los conflictos que aparecen día a día en el seno*

*de la empresa y lograr una convergencia ordenada entre elementos que se encuentran en tensión permanente” (Vincent de Gaeulejac, 1993:23)*

*“la gestión funda sus bases en el mérito individual, la adhesión, la negación, la autonomía de cada individuo, la movilidad la adaptabilidad, la comunicación, la motivación, la calidad, la noción de proyecto, de autorregulación, etc.” (Vincent de Gaeulejac, 1993:30)*

La gestión vista como la forma de organizar y administrar algo, representa la forma en que las organizaciones están llevando a cabo los procesos de transformación y adaptación con la sociedad de consumo. Esta revisión de las posturas funcionalistas como de las posturas críticas nos permitirán entender la forma de concebir a la organización como un hecho social que puede ser reconstruido con el paso del tiempo.

### **Modernidad y Posmodernidad**

Es importante rescatar el término de *modernidad* y *posmodernidad* para entender el proceso de configuración de la organización. Si bien estos términos pueden ser usados indistintamente para varias situaciones, no hay que confundir la finalidad que se le da a cada uno de ellos. Treviño menciona respecto de la modernidad que:

*“La modernidad como cultura es una compleja estructura de valores, conocimientos, comportamientos, contextos culturales y fenómenos sociales. Esta estructura se manifiesta a través de varias sociedades a lo largo de un periodo*

*histórico, en el que se construye y posteriormente se desconstruye su identidad'*

(Treviño, 2006:11)

Existen diferentes etapas significativas de la modernidad. Véase figura 5.

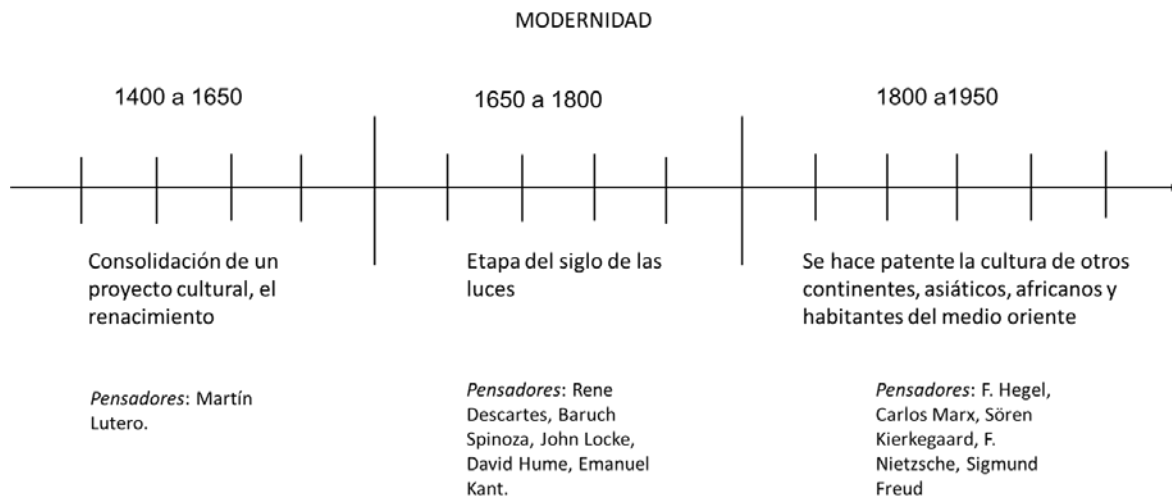


Figura 5. Etapas de la Modernidad.

Fuente: Elaboración propia a partir de Treviño (2006).

Mientras tanto la posmodernidad según Jameson es la *“lógica cultural del capitalismo tardío”* (1991:73-83)

*“La posmodernidad es un fenómeno ontológico que supone una transformación de las prácticas al nivel del mundo de la vida, y esto no solo en los países centrales, sino también en los periféricos durante las últimas décadas del siglo XX”* (Castro, 1958:23)

Lyotard (1979) menciona que la posmodernidad es una condición no una ideología que uno puede librarse con argumentos. No es un asunto de conciencia, sino de experiencia que ha estado consolidada en los países latinoamericanos por la globalización capitalista.

Vincent de Gaulejac también incorpora la noción de posmodernidad a su estudio referente a las organizaciones y en “*el costo de la excelencia*” encontramos que:

*“La posmodernidad es la heredera del mundo moderno dominado por las nociones de estructura y de racionalidad, de sistema global, de determinismo macrosocial, de progreso de verdad científica, de planificación, etc. La posmodernidad nos obliga a interrogarnos sobre nuestra forma de entender la vida. Lo homogéneo, lo central, lo global, son sustituidos por la heterogeneidad, por el reino de lo particular y local”* (Vincent de Gaulejac, 1993:26)

Aunque los términos de modernidad y posmodernidad están enmarcados por los grandes procesos históricos que han transformado la vida en sociedad, no hay que confundir los términos con lo referente a lo moderno. La real Academia Española de la lengua menciona que moderno es lo “*Perteneciente o relativo al tiempo de quien habla o a una época reciente o lo contrapuesto a lo antiguo o a lo clásico y establecido*”<sup>6</sup>, es decir lo moderno es lo que se vive en el momento determinado de una época.

Cuando hablamos anteriormente de corrientes modernistas y posmodernistas en los estudios organizacionales, nos referíamos al proceso de cambio que se dio en el paradigma de las organizaciones. Como se mencionó son diferentes los significados que se les da a estos términos, pero para nuestro fin queríamos aclarar los niveles que se le otorgan a dicho termino. Véase *figura 6*.

---

<sup>6</sup> Consultado en <http://dle.rae.es/?id=PUOBMHQ> el 9 de septiembre de 2016.

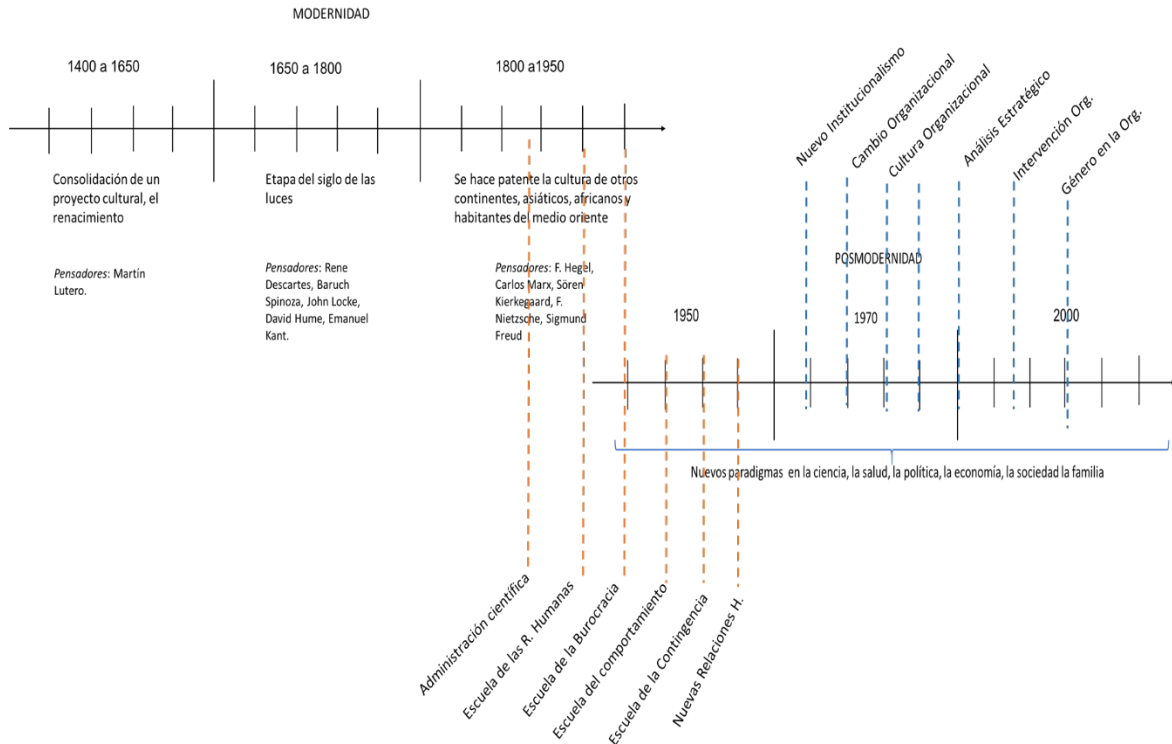


Figura 6. Línea Histórica de la TO y los EO  
Fuente: Elaboración propia.

## El Discurso y la Genealogía Foucaultiana

Hablar de discurso y sus funciones es remontarnos a Michael Foucault (1973), los aportes de este autor nos permiten reflexionar el papel que ha jugado dicha palabra en la construcción del conocimiento referente a la gestión de las organizaciones, también permite entender cómo el discurso ha transformado la dinámica organizacional. Foucault menciona que en:

*“Mucha gente existe un deseo semejante de no tener que empezar, un deseo semejante de encontrarse, ya desde el comienzo del juego, al otro lado del discurso, sin haber tenido que considerar desde el exterior, cuanto podía tener de singular, de temible, incluso quizá de maléfico” (Foucault, 1973:12)*

Según el autor la sociedad busca su propia producción del discurso, pero con sus propios procedimientos (debe ser controlado, seleccionado y redistribuido) para poder mantenerse fuera de peligro del poder y los problemas que el mismo discurso puede generar (Foucault, 1973). En él existen tipos de exclusión que la sociedad ha impuesto, porque no se puede hablar de cualquier cosa o uno sabe que no tiene derecho a decirlo todo. Entre los tipos de exclusión se encuentra: hablar de lo prohibido, la oposición entre razón y locura y lo que es verdadero y falso; estos tipos de exclusión conciernen específicamente al juego del poder y el deseo que tienen los actores que participan en ellos. Foucault menciona que:

*“En las sociedades hay una especie de nivelación entre discursos: los discursos <<que se dicen>> en el curso de los días y de las conversaciones y que desaparecen con el acto mismo que los ha pronunciado; y los discursos que están en el origen de cierto número de actos nuevos de palabras que los reanudan, los transforman o hablan de ellos, en resumen, discursos, que indefinidamente, más allá de su formulación, son dichos, permanecen dichos y están todavía por decir”* (Foucault, 1973:26)

Aquí que los textos literarios o lo que llamamos textos científicos puedan dar lugar simultáneamente a diferentes tipos de discursos. Existen otros métodos de control y delimitación del discurso, denominados internos, y estos son el comentario, el autor y la disciplina que conllevan connotaciones particulares que articulan el conocimiento que se está construyendo.

Existe un tercer grupo que permite el control de los discursos y es tratar de determinar las condiciones de su utilización, de imponer a los individuos que los

dicen cierto número de reglas y no permitir de esta forma el acceso a ellos a todo el mundo.

Si bien el discurso está presente de forma accesible no siempre es así, ya que puede estar de forma intangible, algunas veces protegida, otras veces abierta a todas las circunstancias en las que se esté utilizando y pueda estar a disposición de cualquier sujeto que quiera interactuar con él.

*“Las sociedades de discurso, cuyo cometido es conservar o producir discursos tienen un funcionamiento en parte diferente, pero para hacerlos circular en un espacio cerrado, distribuyéndolos según reglas estrictas y sin que los detentadores sean desposeídos de la función de distribución” (Foucault, 1973:41)*

En las sociedades del discurso como las nombra Foucault se tiende a ejercer la apropiación del secreto y la no intercambiabilidad de todo lo que se dice en lo que está publicado y lo que está libre de verse por todos los individuos. La educación por más que sea legalmente el instrumento gracias al cual todo individuo en una sociedad como la nuestra puede acceder a cualquier tipo de discurso, se sabe que sigue en su distribución, en lo que permite y en lo que impide, las líneas que le vienen marcadas por las distancias, las oposiciones y las luchas sociales.

En el caso de la genealogía podemos encontrar que es:

*“La necesidad de contar con un instrumento de estudio acorde al nuevo eje de investigación: el poder. Es gris, meticuloso y pacientemente documentalista. El sujeto es visto como una construcción histórica y la genealogía señala los lugares*

*del entramado histórico en el que se constituye. Es un estudio sobre los saberes, pero no por el saber en sí mismo, sino por su vinculación con el poder y en especial por su relación con los saberes sometidos” (Lechuga, 2007:88)*

Otro aspecto que debemos rescatar es la idea de no confundir lo que Foucault identifica como arqueología, pues esta no es una manera de hacer historia *“con ella se intenta reconstituir un campo histórico. Se trata de ver bajo las ideas, cómo aparecían objetos posibles de conocimiento; es el estudio de reglas históricas de la formación de los discursos” (Lechuga, 2007:198)*

Mientras que la genealogía es una

*“forma de investigación histórica que se opone a la unidad de relato histórico y a la investigación originaria y que da cuenta de saberes, discursos y objetos. Su quehacer se realiza a partir de la diversidad, la dispersión el azar; no persigue reestablecer la continuidad histórica, sino por el contrario, restituir los elementos en su singularidad. Exige la minuciosa de análisis y busca hacer entrar en juego saberes locales descalificados. Va contra las teorías legitimadas en donde menos se espera” (Lechuga, 2007:202)*

Según Fernández:

*“La genealogía permitirá no solo mantener los avances arqueológicos, sino también integrarlos en la historia, sorteando el problema de la discontinuidad de dichos análisis, su pertinencia esencial en una labor política” (Fernández, 2010:76)*

Para Gabilondo:

*“La genealogía se remonta en el tiempo no para establecer la continuidad y buscar los orígenes, sino para reconstruir la dispersión que caracteriza el pasado, rompiendo así con una historia que busca la totalidad. Se trata, por tanto, de una genealogía basada en el espacio, que se opone, por tanto, al despliegue metahistórico de las significaciones y de las indefinidas teologías” (Gabilondo, 1990:137)*

## **Conclusiones**

Retomar ideas de distintos autores nos permite entender el papel que ha jugado la creación de conocimiento en las ciencias sociales; la revisión de las distintas formas de interpretar el mundo conlleva reconocer los distintos modos de pensar, de conocer y de hacer nuevas teorías. El paso voraz de la economía mundial puede modificar los procesos con los que las organizaciones se identifican y con los que salen adelante a nivel local.

Las organizaciones juegan el papel primordial en las sociedades modernas y/o posmodernas, como pasaba en siglos anteriores con las instituciones clásicas - familia, iglesia o el estado- aquellas con mecanismos o entidades que regulaban el actuar del sujeto en sociedad. La organización pasa a ser más que un concepto que intentamos ajustar a nuestras propias necesidades, logra modificar la propia concepción de los sujetos por el simple hecho de alienar los deseos y motivación propios a los deseos de la organización. Estudiar el fenómeno organizacional deber ser el resultado de un proceso complejo, dinámico, con retornos al proceso de formación de la concepción de empresa, pero sobre todo se deberá juzgar cuál será el papel que tendrán las organizaciones en un futuro inmediato.

La construcción del conocimiento de la organización nos permite entender lo que líneas arriba ya mencionábamos. Los procesos de la organización no son aislados de un entorno cada vez más cambiante, o de los procesos que modifican su estructura, su forma de controlar, la cultura que se instala para generar su propia imagen entre otras características que hacen entender a la organización. Las organizaciones son construcciones históricas que conllevan una parte discursiva y de poder que las orienta hacia fines específicos.

Esta construcción histórica entendida no como recuerdos que solo se vuelven a revisar si uno se encuentra en la necesidad de hacerlo, más bien, construcciones históricas que determinan el proceso de configuración de la organización.

La mayoría de los que pertenecen al campo epistémico de las organizaciones, han hecho énfasis en conocer los problemas que las organizaciones tienen puertas adentro, es decir, estudian los fenómenos como aislados en momentos y espacios específicos, como ejemplo la violencia en las organizaciones, la cultura y su impacto con las TICs, la implementación de políticas públicas en un área de la empresa, el género como perspectiva organizacional, por mencionar algunos.

Es evidente que en la construcción de sus postulados retomen partes del sistema que conforma su estudio (el entorno, la organización, los actores que participan en ella, los postulados teóricos en donde orientan su investigación). Pero lo que nosotros pretendemos no es estudiar el fenómeno de forma aislada por lo limitado que se puede ver el estudio. Queremos entender el proceso histórico de los fenómenos para conocer si realmente lo que sucede dentro de la

organización fue concebido como una ruptura que hubo en la configuración de la misma; este proceso lo veremos en lo referente a los trabajadores de honorarios por ser una de las consecuencias de las nuevas formas de entender la concepción del sujeto en la organización.

## Referencias

AGUIRRE, R., Carlos, A. (2010) Michael Foucault en el espejo de Clio (pp. 143-158). En *De Carlos Marx a Immanuel Wallerstein. Nueve ensayos de historiografía contemporánea*. México: Ediciones UCSH.

CASTRO, G. Santiago (2011) *Crítica de la razón latinoamericana*. Bogotá: Editorial Pontificia Universidad Javeriana.

CYERT, Richard M. y James G. March (1963) Organizational Goals y A summary of basic concepts in the behavioural theory of the firm. En *A Behavioral Theory of the Firm* (pp. 26-43 y 114-127). New Jersey: Prentice Hall Inc.

ETZIONI, Amitai (1986) *Organizaciones modernas*. México: UTEHA.

FERNÁNDEZ, F. Joaquín (2010) Foucault. En *Foucault y Rorty: presente resistencia y deserción* (pp. 23-67). Zaragoza: Prensa Universitaria de Zaragoza

FLORES, O., Víctor y Mariña, F., Abelardo (2004) Las aventuras de la razón moderna (pp. 27-106). En *Crítica de la globalidad. Dominación y liberación en nuestro tiempo*. México: Fondo de Cultura Económica.

FOUCAULT, M. (1977) *Historia de la sexualidad tomo I. La voluntad de saber*. México: Ed. Siglo XXI.

FOUCAULT, M. (1986) *Historia de la sexualidad tomo II. El uso de los placeres*. México: Ed. Siglo XXI.

FOUCAULT, M. (1987) *Historia de la sexualidad tomo III. La inquietud de sí*. México: Ed. Siglo XXI.

FOUCAULT, M. (2007) Las ciencias humanas. El triedo de los saberes (pp. 234-245). En *Las palabras y las cosas*. México: Ed. Siglo XXI.

FOUCAULT, M. (1973) *El orden del discurso*. México: Editorial Tusquets.

Gabilondo, Ángel (1990) La historia efectiva de una arqueología del saber a una genealogía del poder. En *El discurso en acción. Foucault y una ontología del presente* (pp. 114-168). México: Anthropos.

HALL, Richard (1996) *Organizaciones. Estructuras, procesos y resultados*. México: Prentice Hall Hispanoamericana.

HARVEY, David (2014) *Diecisiete contradicciones y el fin del capitalismo*. Quito: Editorial IAEN.

LECHUGA, Gabriela (2007) *Foucault*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.

LYOTARD, Jean F. (1987) *La condición postmoderna*. Argentina: Ediciones de Minuit.

MARCH, James G. (1989) The Business firm as a political coalition, en March, James G., *Decisions and organizations* (pp. 101-115). New York: Blackwell.

- MARCH, James G. y Herbert A. Simon (1969) *Teoría de la Organización* (pp. 91-121). Barcelona: Ediciones Ariel.
- MONTAÑO, Luis (Coord.) (2004) *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad*. México: Miguel Ángel Porrúa.
- PUGH, D. S. (1997) Does context determine form? En Pugh, Derek S., *Organization Theory* (pp. 16-35). Londres: Penguin Books.
- SELZNICK Philip (1948) Foundations of the theory of organization. En *American Sociological Review* (pp. 25-35) recuperado de <http://links.jstor.org/sici?sici=0003-1224%28194808%2913%3A1%3C25%3AFOTTOO%3E2.0.CO%3B2-G>
- SIMON, Herbert A. (1982) Los procesos de la decisión gerencial (pp. 36-45). En *La nueva ciencia de la dirección gerencial*. Buenos Aires: Ediciones Ateneo.
- SIMON, Herbert A. (1988) *El comportamiento administrativo* (pp. 1-20 y 44-117). Buenos Aires: Ediciones Aguilar.
- STIGLITZ, Joseph (2015) *La gran Brecha*. Primera edición. México: Grupo Editorial Penguin Random House.
- WEBER, Max (1992) Capítulo IX: Sociología de la Dominación (pp. 695-752). En *Economía y Sociedad*. México: Fondo de Cultura Económica.
- WOODWARD, Joan (1975) Management and technology (pp. 56-71). En Pugh, D.S., *Organization Theory*. Londres: Penguin Books.

VINCENT DE GAULEJAC, Nicole Aubert (1993) *Hacia una sociedad managerial.*

En *El coste de la excelencia ¿del caos a la lógica de la lógica al caos?* (pp.

25-48). España: Paidós Contextos.

WALLERSTEIN, Immanuel (2015) *¿tiene futuro el capitalismo?* México: Siglo XXI

editores.

ZERAQUI, Zidane (2006) *Los paradigmas de la modernidad.* México: Limusa

Noriega editores.