

Los continuos de la organización del trabajo en la transformación de la gestión pública

Luis Leopold
Cynthia Buffa

Introducción

A partir de una concepción monista de la organización del trabajo, por la que toda organización es de trabajo y todo trabajo se expresa en el marco de una organización (Leopold, 2018), es necesario explicitar una concepción a tono con dicha propuesta respecto a los continuos presentes. Por continuos se refiere a dominios de acción integrados que superan la división de los mismos. Por ejemplo, académico profesional; colaboración interdisciplinar; integración administración-dirección-gobierno; gestión inmanente a los cometidos de la organización considerada; procesos de cambio en la transformación. Se expone aquí acerca del caso del continuo académico profesional.

De partida, merece señalarse que las modalidades predominantes de división del trabajo son parte del problema. Así, por ejemplo, son limitadas las relaciones colaborativas entre los ámbitos académicos y la práctica profesional en las organizaciones (Latham y Latham, 2003; Walker, 2008), lo que se constituye en una bienvenida invitación al desafío de formular una propuesta para alcanzar logros superadores. Ante este estado de situación, se entiende que la relación académico-profesional debe ser de mutua incidencia (Latham, 2001). Concomitantemente, la separación del ámbito académico y la práctica profesional produce vaciamientos en ambas direcciones del dualismo. Por un lado, lo académico se queda sin práctica y, por otro, la práctica se ve relegada a la falta de pienso.

Como alternativa, es clave la jerarquización de una línea directa entre la producción científica y los problemas cotidianos de la organización del trabajo (Peiró y Munduate, 1999), apelando a una concepción que incluye “generación de nuevos conocimientos, el desarrollo de tecnologías, la explotación de sus productos y aplicaciones y la incorporación de las mismas en los diferentes contextos en los que resulten relevantes” (Peiró, 2005, 221). Para ello, es necesaria una cotidianidad organizacional que sostenga aprendizajes informales, un tipo de prácticas ubicadas entre la información y la formación (Sallán, Moreno, García y Suárez, 2020; Martínez y Muñoz, 2018).

Una perspectiva como la presentada requiere de superar la contumaz presencia del fayolismo en la administración. Un continuo solo es posible si se supera la división del trabajo que establece drásticamente que los roles de diseño y ejecución no tienen puntos de contacto. Y, más importante, si tal *desdivisión* no alcanza a la dirección y gobierno de la organización.

Tales modificaciones llevan a considerar que es pertinente pensar en otras formas y prácticas organizacionales. Por ejemplo, abandonar la concepción automática y reducida del liderazgo a los solos roles con autoridad formal (Heifetz, 1994) y hacer de la articulación una categoría clave. El concepto de articulación, tal como lo han referido Haraway (1999), Laclau y Mouffe (1987) en García & Romero (2002) se constituye en un aporte sustantivo para pensar otras formas de pensar la organización y el conjunto de relaciones que dan sustento a la práctica cotidiana. Estas articulaciones se estructuran de manera discursiva dentro de la organización (y desde allí con otros), para materializarse en nuevas configuraciones o en un nuevo discurso transversal que integre las múltiples diferencias que en esta existen, estableciendo una nueva metodología de trabajo en oposición al método imperante presentado como camino único. Se establece así la posibilidad del rediseño permanente o la revisión de lo establecido, esto es, considerar e incorporar una mirada desde la complejidad de la organización.

De este modo, prácticas articuladas que consideren lo disímil como fomento de proyectos innovadores, posibilitan nuevas modalidades organizativas. Y sin olvidar los límites o hasta imposibilidades que dichas prácticas presentan en aparatos como el Estado, de estructuras verticales de gobierno (Hall, 1996). Aún así, integrar prácticas articularias forma parte del proyecto de transformación solo si se incorporan en el discurso de la organización. Cuando Haraway (1999) plantea "*Quiero vivir en un mundo articulado. Articulamos, luego existimos*", busca romper con la prevalencia del plano dicotómico para dar paso al plano de los continuos.

El concepto de articulación también incorpora la relación con una determinada identidad, en donde esta última, nunca definitiva, se nutre de infinitas articulaciones, esto es, de lo diferente (García & Romero, 2002). La prácticas articularias implican mirar en la organización más allá de sus estructuras, objetivos, diseños, sus dispositivos materiales y simbólicos institucionalizados, mitos, corporalidades, posibilidades e (im)posibilidades económicas y políticas. Incluye entre otras cosas, la necesidad de considerar entidades colectivas de humanos y no humanos (Latour, 2008), como enlaces de distintos elementos.

Para todo esto, entonces, es necesario visualizar proyectos y propuestas que priorizan el continuo entre trabajo intelectual, trabajo científico y trabajo profesional. Es decir, entre creación de valores, creación de conocimiento y aplicación de conocimientos. O nuevamente un continuo, en términos de Gouldner (2000), entre intelectuales e *intelligentsia* técnica.

Predominantemente, las organizaciones latinoamericanas, públicas, privadas y del tercer sector que se focalizan en la creación de conocimiento y su aplicación, suelen desligarse de la necesidad del continuo académico profesional. Se procura la creación y aplicación de nuevas tecnologías, por ejemplo de base digital, pero débilmente conectados con el referido continuo. Esto no es accesorio. Es parte del problema, es decir, la generación de conocimiento y su aplicación no podrán generalizarse sin dichas condiciones integradas. Y dichas condiciones requieren de visualizar a la gestión pública como un sistema de sistemas. La pragmática organizacional requiere de tres lineamientos claves para impulsar tales proyectos. El control inteligente, fortaleciendo la dimensión ex-post; el ensanchamiento de los desempeños y la confianza, el intangible más tangible de la gestión.

¿Cómo construir un modelo de gestión pública?

Iniciando la tercera década del siglo XXI, la gestión pública se sostiene en una vasta red interdisciplinaria e interprofesional, con diversas concepciones expuestas y practicadas. Se trata de un campo polifónico.

Al ubicar estas prácticas dentro del campo de lo social, se precipita inmediatamente el encuentro y desencuentro entre individuo y sociedad. Esto se expresa en los énfasis e intereses que la investigación y la práctica profesional registra. En tanto asumir estas tensiones no depende exclusivamente, ni mucho menos, de elecciones descontextuadas, es claro que están demandadas y sostenidas en un requerimiento económico, político, cultural y social. Señálese, además y como no debería ser de otra manera, que la preocupación por las peripecias de los individuos no aparece postergada. Así, bajo el paraguas actual de la gestión pública se encuentran capítulos donde el sufrimiento de los seres humanos en el marco de sus relaciones es abordado regularmente, ensayándose nuevas propuestas de intervención e investigación. Al mismo tiempo, las capacidades humanas y sus posibilidades de desarrollo, las que se expresan incluso para sobreponerse a condiciones sumamente adversas -programas para enfrentar cuadros como el bullying, burnout, resiliencia, acoso moral y poblaciones vulnerables- son parte de investigaciones e intervenciones sobre el aprendizaje en el trabajo, la conducción y liderazgo de colectivos humanos, la mejora de las condiciones y medio ambiente de trabajo, el análisis del poder y los juegos políticos en las organizaciones, incluyendo las propuestas de participación. Todos estos capítulos tienen las más diversas condiciones de transversalización.

Por lo expuesto, para que los servidores públicos puedan acceder a una visión integrada de sus condiciones de trabajo, deben asumir la condición colectiva del proyecto y la importancia de la participación diseñadora. La construcción de un modelo de gestión pública específico, entonces, requiere de la delimitación de los contenidos y las capacidades necesarias. Estas deben ser pertinentes para estudiar la organización del trabajo y para intervenir en ella integralmente. Para ello, es importante asumir que trabajadoras y trabajadores son parte constitutiva de su desempeño, ya que cuando está en juego la dimensión de la intervención, el operador produce lo observado (Lewkowicz, 1996).

Concomitantemente, se está en el terreno de la recursividad reflexiva o de la reflexividad dentro de la actividad, lo que es una deriva imprescindible para toda tarea que se haga con otros (Frausto-Gatica, 2015). Epistemológicamente, ayudan los niveles de atención en la construcción del conocimiento (Bachelard, 1938). En primer lugar, esperar lo esperado y lo inesperado, lo que implica la necesaria provisión teórica con la que se debe contar. En segundo lugar, vigilar la vigilancia. En tercer lugar, hacer la mejor selección metodológica para cada caso. Es importante aquí la conceptualización de *método* a que se remita, ya que su referencia etimológica nos conduce al término camino. Precisamente, se propone cuestionar la idea que lo metodológico refiere a un sendero predefinido y que la gestión, por ejemplo, se reduce a una búsqueda de algo ya acabado y oculto, lo que se encontrará indefectiblemente si se sigue el camino correcto, por lo demás, único. Por el contrario, no preexiste tal camino para llegar a ninguna parte y los problemas y resultados se construyen. Como se desprende de lo planteado, los métodos y los modelos también se construyen. Los niveles de vigilancia de Gastón Bachelard son entonces precauciones en la gestión pública cotidiana.

El desarrollo de capacidades es parte de un inevitable entramado entre formación profesional y organizaciones, jugando estas últimas un rol mediatizador en la concreción de los servicios profesionales que se realizan entre sujetos de determinada formación y usuarios (Gómez Campo, Tenti Fanfani, 1989). Es decir, la formación de los profesionales es sostenida en una red de organizaciones, estrictamente en organización del trabajo, donde las profesiones crean y construyen su trabajo y donde los profesionales precisamente se posicionan y legitiman (Rodríguez Avila, 2008).

En función de lo expuesto, las modalidades singulares tienen que incluir la organización de la formación, integrando el desempeño en proyectos y la capacidad de diversas modalidades de comunicación.

En este último caso, es clave aprender de una condición distintiva de los contextos organizacionales, los que se caracterizan por la jerarquización del registro. En efecto, esto posibilita la discriminación de las tradiciones orales y la exteriorización de la memoria individual, correspondiendo señalar que son precisamente las organizaciones las que orientan la valoración de las técnicas de registro y los contenidos referidos (Leroi-Gourhan, 1981). Obviamente, estas consideraciones no prescinden de la relación entre lo permanente y el cambio, pero si asumen la importancia en la dramática humana de lo que perdura, incluso para posibilitar los cambios:

A perduração é, ao mesmo tempo, uma categoria da existência física, humana e social. Sem a consideração da perduração, não se pode entender o processo através do qual as coisas, os seres humanos e as sociedades realizam suas individualidades imanentes. Contudo retenção não envolve manutenção. É retenção de caráter, em meio a mudança; é vitória sobre a fluidez. É uma categoria de processo mental que reconhece que todas as coisas são interligadas e continuamente se empenham para conseguir um equilíbrio ótimo entre conservação e mudança, no processo que leva a uma concretização modelar de seus propósitos intrínsecos (Guerreiro Ramos, 1989, 199).

En la base de todos estos planteos es posible discriminar e integrar competencias técnicas, metodológicas y políticas. Las competencias técnicas refieren a la capacidad de diseñar y aplicar técnicas. Es necesario saber aplicar técnicas pero también saber construirlas, incluyendo tecnologías y concepciones de trabajo. Las competencias metodológicas posibilitan la ubicación de los recursos técnicos en una propuesta más amplia, donde poder trazar tácticas y estrategias, entendiendo los procesos y teniendo conocimientos y habilidades para intervenir en ellos. De este modo, construir metodologías no se sostiene careciendo de método a la interna de cada intervención, ya que se debe poder explicar qué se hace y cómo se hace. La competencia política, por último, permite comprender y asumir la pertenencia a un determinado colectivo. Es decir, compromiso político con las condiciones de vida de la comunidad de la que se es parte (Saviani, 1991). Estas competencias y soportes inciden, como no puede ser de otro modo, en la conceptualización sobre el trabajo humano y particularmente sobre los servicios profesionales, los que son entendidos como no tangibles, producidos singularmente; no almacenables, siendo consumidos al mismo tiempo que se producen; imposible de asegurar su homogeneidad de resultados ante diferentes servicios y no pudiendo producirse sino es en el marco de la participación activa de los usuarios (Roth y Bozinoff, 1989; Rushton y Carson, 1989; Bowen y Cummings, 1990; Oberoi y Hales, 1990).

Ya en el presente siglo, el concepto de Estado abierto (Naser, Ramírez-Alujas, & Rosales, 2017) instaló nuevos desafíos a la gestión pública como tal y a las organizaciones en particular. Especialmente, la intervención de otros actores, que de alguna manera, siendo no conocidos o de actuación imprescindible, se vuelven parte de la organización, dejan de ser pensados únicamente como contexto de actuación de las mismas y pasan a intervenir activamente. Bajo el concepto de Gobierno abierto y, posteriormente, de Estado abierto se integran un conjunto de reglas, prácticas de gobierno y principios como la participación, colaboración, monitoreo por parte de la ciudadanía y rendición de cuentas, en donde principalmente se fomenta la apertura de la organización y un rol más activo de la ciudadanía en el control y elaboración de propuestas para la gestión de las organizaciones públicas, especialmente pero no de forma única, centralizados en el desarrollo e incorporación de las TIC (Oszlak, 2013).

Trabajo intelectual, trabajo científico y trabajo profesional

Es necesario dejar de considerar al conocimiento tecnológico como la aplicación práctica de conocimiento científico.

En la historia del conocimiento científico la filosofía de la tecnología aparece recientemente, intentando destacar la especificidad del conocimiento tecnológico. Sin embargo, el conocimiento tecnológico forma parte de un todo, en tanto contiene conocimiento intelectual, profesional y científico (Cupani, 2016). Ya Mitcham (1994) señaló que la tecnología contiene artefactos, un saber tecnológico, actividades en las cuales se ponen en uso dichos artefactos y, al mismo tiempo, la voluntad del ser humano, la motivación e intención de utilizarlo.

El conocimiento tecnológico está dirigido a la producción continua de lo nuevo y esto implica un conocimiento *sui generis* en base a lo artificial, a un proyecto o diseño con un propósito u objetivo humano, que responden a un conjunto de demandas técnicas, culturales y económicas que se procuran satisfacer. Debe apreciarse aquí la creación de dichas necesidades, considerándose si existe una reproducción de la demanda por la propia tecnología, no demandada por lo humano, sino reproducida por la tecnología en sí. Mientras la ciencia busca predominantemente gobernar los fenómenos naturales e intenta entender la realidad, la tecnología genera acciones para la creación de artefactos reales o virtuales, tendientes a controlar o modificar esa realidad, siendo esta evaluada mayormente según su funcionamiento útil y satisfactorio. Además, la tecnología requiere de su uso y, por lo tanto, de habilidades específicas que implican modificar prácticas y conocimientos que permitan instalar nuevos vínculos con la cosa (material o virtual) (Cupani, 2006).

El proceso de diseño tecnológico presenta una interesante mirada para los continuos establecidos: comienza siempre por la construcción de un problema, diseña el dispositivo tecnológico bajo ciertos criterios y herramientas teóricas (el método) y bajo los requisitos a satisfacer, establece el *know how*, la proyección de problemas y nuevas necesidades, el testeo del producto por los usuarios y, finalmente, el rediseño. En el presente, inclusive, este proceso se ve modificado en el propio uso y por quienes lo utilizan.

En esta construcción de problemas y diseño de soluciones, se establece un continuo entre ciencia y tecnología, dado que no siempre los productores y usuarios de la tecnología encuentran fácilmente sus interlocutores o son parte de las comunidades científicas. Si bien se distingue el conocimiento científico del tecnológico, ambos responden a la capacidad de responder a nuevos problemas, *uno intentando comprender el mundo y otro desde una inteligencia práctica* (Cupani, 2006). Sin embargo, en el presente, dicha distinción parece diluirse en una vinculación de ambas actividades. Estando la tecnología mediando entre la ciencia y la realidad, lejos de ser un mero instrumento, pasa a producir conocimiento no siempre útil o utilizable. Las tres dimensiones de la tecnología, su función técnica de creación, su propósito a resolver y su uso real, se interrelacionan en un proceso casi único.

La tecnología, como sistema de objetos complejos, ha instalado nuevas necesidades y capacidades, las que se pueden sintetizar como nuevas formas de actuar. Esto ha implicado otra forma de concebir el tiempo individual, que trasladado al plano organizacional implica otra manera de vivir en la organización, así como en el diseño y rediseño de proyectos que resuelvan problemas o busquen nuevas formas de hacer las cosas. Si bien puede decirse que *"hemos adoptado irreflexivamente una actitud y una mentalidad tecnológica"* (Cupani, 2016), que instala al mismo tiempo desafíos en cuanto a la convivencia de capacidades humanas y organizacionales, también es señalable que se tiende puentes entre el conocimiento científico tecnológico y la práctica profesional.

La transformación tecnológica instaló entonces no solo nuevos artefactos sino también sistemas mentales y procesos. La relación cada vez mayor de la ciencia y la tecnología presenta un campo axiológico que pregunta por el valor de la tecnología, por su sentido último, lo que establece fuertes desafíos en el campo de la filosofía política y su relación con lo trans-técnico (arte, ética y política).

El continuo académico profesional como base para una nueva gestión pública

Las actividades distintivas y regulares que realizan los sujetos y por las que acceden a ingresos, se denominan ocupaciones. Cuando estas ocupaciones aumentan su jerarquía social, se les pasa a denominar profesiones, caracterizándose por ser regladas ética y jurídicamente y, por lo tanto, correspondiendo a cada profesión derechos y obligaciones. Propio de las y los profesionales es considerar que su actividad causará beneficios tanto al usuario-cliente como a su profesión, sosteniendo una creencia de vocación de servicio (Gross, 1964; Schlemenson, 1988).

Concomitantemente, las profesiones establecen una relación sistémico virtuosa con las organizaciones terciarias y universitarias, por medio de la cual el Estado oficia de legitimador (Gyarmati, 1984). El proceso de profesionalización se produce mediante la especialización (Hall, 1968), la que se vehiculiza a través de la formación. La existencia de colectivos y organizaciones de pares, que también hacen a la formación de sus integrantes, participan de la producción de una comunidad de aprendizaje que paulatinamente se constituye en una actividad exclusiva del sujeto (Wilensky, 1964). Caracteriza a cada profesión la utilización de conocimientos teórico prácticos sistematizados y el identificarse por una cultura propia (Greenwood, 1957). Todo esto es lo que Suárez (1973) denominó sistema profesional interno. En diversos campos disciplinares, la relación academia-profesión, desde fines de los años 40 del siglo XX, ha sido articulada en modelos científico-profesionales, promoviendo la integración entre investigación y profesión, a través de la relación investigación-práctica profesional.

Poder pensar un proceso de constitución académico profesional como el referido requiere considerar los principales hitos respecto a cómo ha concebido la comunidad científica su organización para la producción, distribución y consumo de los conocimientos que genera. Con la sociología de la ciencia de Robert Merton se desarrolló la organización de la investigación a la americana, caracterizada por los equipos de trabajo y la comercialización de la producción científica. En ella, crecientemente, se jerarquizó el estudio de la ciencia limitada al juego de relaciones entre los investigadores, dejando de lado, también crecientemente, la jerarquización de los contenidos de los conocimientos (Frausto, 2015).

Esta perspectiva, constructora de una concepción de la producción científica desconocedora de la influencia social sobre sí misma, fue hegemónica durante tres décadas, entre *Science, Technology and Society in 17th-Century England* (Merton, 1938) y la última versión de *Social Theory and Social Structure* (Merton, 1968). Si bien con *La estructura de las revoluciones científicas* (Khun, 1962) se avivó el cuestionamiento a esta concepción, fue recién en 1971 que Joseph Ben-David publicó *The Scientist's Role in Society*. Este último libro constituye el fin del dominio mertoniano, anunciando la emergencia de una corriente interaccional respecto a la producción científica, la que se consolidará avanzados los años setenta, como el "Programa Fuerte" en sociología de la ciencia, externalista, en contraposición al "débil" e internalista de Robert Merton. En cierto modo, el nuevo programa eludió a Merton y fue hacia la reivindicación de Karl Mannheim e, incluso, de Karl Marx (Otero Bello, 1998).

Sin embargo, poca referencia suele hacerse a que, también en 1971, cuando el modo de producción capitalista y las concepciones científicas hegemónicas amanecían entonces a un nuevo estado crítico, Nicholas Georgescu Roegen estableció la distinción de fenómenos racionales como uno de los derroteros epistemológicos incluidos en su *The Entropy Law and the Economic Process*. Así, los fenómenos racionales de primer orden (deducibles) se pueden conocer en el marco de estudios lógico formales, propios de la física, mientras que los fenómenos racionales de segundo orden se pueden conocer desde la observación, siendo propios de la química. Los fenómenos racionales de primer y segundo orden, entonces, refieren a la materia inerte y cuando se produce una nueva novedad en este campo, la misma se produce una única vez. En efecto, fruto del registro, la realización redundante de la combinación produce exactamente lo mismo, por lo que dicho resultado se conocerá anticipadamente.

Por otra parte, en cambio, no acontece lo mismo con las relaciones sociales, relaciones que constituyen la materialidad sustantiva del organizar. Precisamente, los seres humanos establecen nuevas y diversas relaciones en diversos y nuevos contextos culturales. Complementariamente, las relaciones entre seres humanos producen singularmente infinitas excepciones. Estos son, en última instancia, los fenómenos racionales de tercer orden, los propios de las ciencias de lo vivo. Las combinaciones y/o articulaciones y/o relaciones y/u organizaciones son entonces ilimitadas, siendo necesario tener claro que por lo tanto el conocimiento humano al respecto será siempre, irremediablemente, incompleto. Este conocimiento humano es incompleto porque, por ejemplo, no es posible anticipar totalmente las formas que desplegarán las organizaciones a futuro (Georgescu-Roegen, 1996).

El alcance de estos planteos es tal que explicitan la general imposibilidad de la investigación y la intervención organizacional bajo criterios *caeteris paribus*, tal como han señalado, de un modo u otro, Ghiselli y Brown (1959), Quiñones y Mateu (1983) y Salgado y Peiró (2008). Concomitantemente, no sólo por la lógica de la eficacia es que los proyectos organizacionales raramente pueden detenerse en su totalidad para analizar un aspecto de su funcionamiento mientras se pretende la invariabilidad de todos los demás. Asimismo, tampoco es pertinente el rápido traslado de los resultados de investigaciones o experiencias de intervenciones de una organización o entono cultural, a otro.

Sin embargo, desde fines del siglo XIX, la llamada organización científica del trabajo expuesta por Frederick Taylor se constituyó en un modelo hegemónico. Siguiendo esta propuesta, tan importante como la precisión de lo que cada trabajador debe hacer, es la prohibición de hacer cualquier otra actividad que vaya más allá de lo prescrito. Obviamente, es imposible el tal control que logre impedir que trabajadoras y trabajadores creen o inventen, que de esto se trata la actividad (Pujol, 1999). Es que "lo colectivo incide más que lo que las direcciones aceptan de buen grado (y) los destinados a ejecutar aportan mucho más que lo que quisieran en función de su reconocimiento formal, incluyendo lo salarial". (Leopold, 2001, 16) Por lo mismo, Quiñones y Mateu (1983) han señalado que no es que Taylor desconociera el factor humano -los intereses, los deseos- sino todo lo contrario, ya que eran estos lo que conspira(ba)n contra el pleno control directriz, por lo cual se pretendía disciplinar a los sujetos.

A modo de provisoria conclusión

Los continuos interpelan la organización actual del trabajo. Como propuesta, puede resumirse la necesidad de instalar dispositivos organizacionales que refuercen de forma permanente el pienso de los proyectos en curso, inmediatos y mediatos.

La gestión pública bajo la mirada de los *sistemas de sistemas* pretende ir en esta dirección. En última instancia, la gestión pública tiene el desafío de crear, bajo la transformación digital, mejores formas de trabajar, estudiar y transitar la vida en comunidad. Esto incluye hacer de estos espacios ecosistemas más saludables, accesibles y colaborativos, al tiempo que ágiles y conectados (smart cities, internet de las cosas o eointeligencia, incorporación de la analítica, entre otros elementos). Incluye especialmente la participación activa de la ciudadanía, fomentando la innovación cívica y social.

Sin embargo, la identidad de una profesión u oficio, el apego a una actividad específica, no oficia *a priori* como una ventaja para fortalecer la transformación hacia nuevas formas de desarrollar la función pública. Al contrario, suele restringir la visión de quienes la integran.

Se propone considerar que el compromiso con un proyecto de bien común es condición para una perspectiva abarcativa, con la posibilidad de fortalecer el rediseño de las prácticas y procesos de trabajo por parte de sus participantes.

Siguiendo esta misma línea, esta identificación solo parece ser posible si el proyecto de transformación incluye claramente un objetivo compartido (para qué) y especialmente, el debate en cuanto a los valores que esta transformación busca instalar, esto es, su plano axiológico.

Asimismo incluye, vinculado con los cometidos generales, tanto por actores internos como externos, la interoperabilidad de las distintas organizaciones. Implica, en última instancia, el intercambio permanente entre conocimiento intelectual y profesional que, con una práctica interdisciplinaria, genere conocimiento y se aplique en búsqueda de superar de manera continua nuevas formas de hacer en la organización.

Bibliografía

- Bachelard, G. (1993), *La formación del espíritu científico (Contribución a un psicoanálisis del conocimiento objetivo)*, 1938, México, Siglo XXI.
- Bowen, D. E., & Cummings, T. G. (1990), —Suppose we took service seriously!!. *Service management effectiveness*, 1, 14.
- Cupani, A. (2006). La peculiaridad del conocimiento tecnológico. *Scientiae Studia*, 4(3), 353-371.
- Cupani, A. (2016). *Filosofia da tecnologia: um convite*. Editora da UFSC. <https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/187613/Filosofia%20da%20Tecnologia%20um%20convite%20e-book.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Frausto-Gatica, O. (2015), —La sociología de la ciencia y la reflexividad científica. *Acta Sociológica*, 67, 193-220.
- García Dauder, S. & Romero Bachiller, C.. Rompiendo viejos dualismos: de las (im)posibilidades de la articulación. *Athenea Digital*, núm. 2: 42-61 (otoño 2002). Disponible en: <https://atheneadigital.net/article/view/n2-garcia/51-pdf-es>
- Georgescu-Roegen, N. (1996), *La ley de la entropía y el proceso económico*, 1971. Madrid: Visor.
- Ghiselli, E. y Brown, C. (1959), *Psicología Industrial: su aplicación al personal de empresas*, 1948. México: Editorial Letras.
- Gómez Campo, V., y Tenti Fanfani, E. (1989), *Universidad y profesiones. Crisis y alternativas*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Gouldner, A. (2000), *La crisis de la sociología occidental*, 1970. Buenos Aires: Editorial Amorrortu.
- Greenwood, E. (1957), —The Attributes of a Profession. *Social Work*, 2: 44-55
- Gross, B. (1964), *The Managing of Organizations: The Administrative Struggle*. New York Free Press of Glencoe.
- Guerreiro Ramos, A. (1989), *A Nova Ciência das Organizações*, 1981. Rio de Janeiro: Editora da FGV.
- Gyarmati, G. (comp.) (1984), *Las profesiones. Dilemas del conocimiento y del poder*. Santiago de Chile: Ed. Universidad Católica de Chile.
- Hall, R. H. (1968), «Professionalization and bureaucratization», *American Sociological Review*, 33 (1), 92-104.
- Hall, R. H. (1996). *Estructuras, procesos y resultados*. México: PHI.
- Haraway, D. (1999). Las promesas de los monstruos: Una política regeneradora para otros inapropiados/bles. *Política y sociedad*, (30), 121-164.
- Heifetz, R. A. (1994). *Leadership without easy answers* (Vol. 465). Harvard University Press.
- Kuhn, T. (2004), *La Estructura de las Revoluciones Científicas*, 1962. México: Fondo de Cultura Económica.
- Latham, G. y Latham, S. D. (2003), —Facilitators and inhibitors of knowledge transfer between scientists and practitioners in human resource management: Leveraging cultural, individual, institutional and variables. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, Volume 12, (3). September 2003, pp. 245- 256.
- Latour, B. (2008). *Reensamblar lo social. Una introducción a la teoría del actor-red*. Buenos Aires: Manantial.
- Leopold, L. (2001). —Crítica de la razón organizacional I. ¿Administración o Dirección de las Organizaciones? II, en AAVV, *Psicología y Organización del Trabajo II*. Montevideo, Editorial Psicolibros.
- Leopold, L. (2018). *La construcción de la psicología de las organizaciones y el trabajo en Uruguay (2000-2009): nuevas relaciones de la psicología con la organización del trabajo y el continuo academia-profesión*. Biblioteca *Red latinoamericana de estudios e investigaciones sobre riesgos psicosociales en el trabajo (RPST-LA)*, (13).
- Leroi-Gourhan, A. (1981), *La Hipótesis de la Prehistoria. Las religiones en los pueblos sin tradición escrita*. Historia de las religiones. Siglo XXI, Madrid, 1-33.
- Lewkowicz, I. (1996), *¿A qué llamamos historicidad?* Buenos Aires, CEAP
- Martínez, J. y Muñoz, J. L. *Aprender en las organizaciones de la era digital. Alternativas desde la formación y para la transformación*. Barcelona: Ediciones UOC, 2018.
- Merton, R. K. (1938), *Science, Technology and Society in Seventeenth Century England*. Sainte Catherine Press, Burges.
- Merton, R. K. (1968), *Social theory and social structure*. NY, The Free Press.
- Mitcham, C. (1994). *Thinking through technology: The path between engineering and philosophy*. University of Chicago Press.
- Naser, A., Ramírez-Alujas, Á., & Rosales, D. (2017). *Desde el gobierno abierto al Estado abierto en América Latina y el Caribe*
- Oberoi, U., y Hales, C. (1990), —Assessing the quality of the conference hotel service product: towards an empirically based model. *Service Industries Journal*, 10(4), 700-721.
- Oszlak, O. (2013). *Estado abierto:¿ hacia un nuevo paradigma de gestión pública?. Retos e innovaciones*, 14.

- Otero Bello, E. (1998), —El Programa Fuerte en Sociología de la Ciencia y sus CríticosII. Revista Austral de Ciencias Sociales, Universidad Austral de Chile, N° 2.
- Peiró, J. M. y Mundante, L. (1999), —Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en España en la década de los noventaII. Revista de Psicología General y Aplicada, 52(2-3), 371-428.
- Peiró, J. M. (2005), —El —caldo de cultivoII de la formación de investigadores en un Programa de DoctoradoII; en BUELA-CASAL G. (2005), Manual Práctico para hacer un Doctorado. Madrid, Ed. EOS, 217-241.
- Pujol, A. (1999), —Empleo, desempleo: ¿Espacios de identidad?II Revista Estafeta, 32.
- Quiñones, E., y Mateu, M. (1983), —Los paradigmas de la psicología industrial organizacional: estudio históricoII. Revista de la sociedad española de historia de las ciencias y las técnicas, Vol. 6. No. 10-11, pp. 67-92.
- Rodríguez Avila, N. (2008), Manual de sociología de las profesiones. Barcelona: Edicions Universitat Barcelona.
- Roth, V. y Bozinoff, L. (1989), —Consumer satisfaction with Government ServiceII. The Service Industries Journal, 9 (4), 29-43. Special Issue "Services in CanadaII.
- Rushton, A.M. y Carson, D.J. (1989), —The Marketing of Services: Managing the IntangiblesII, European Journal of Marketing, 23 (8), 23-44.
- Salgado, J.F. y Peiro, J.M. (2008), —Psicología del trabajo, las organizaciones y los recursos humanos en EspañaII. Papeles del Psicólogo, 29, 2-5.
- Sallán, J. G., Moreno, J. L. M., García, P. S., & Suárez, C. I. (2020). Aprendizaje informal del profesorado: vinculación con el desarrollo profesional y organizacional. *Revista Brasileira de Educação*, 25.
- Saviani, D. (1991). Pedagogía histórico-crítica. Segunda edición. Sao Paulo: Editorial Cortez.
- Schlemenson, A. (1988), Análisis organizacional y empresa unipersonal: crisis y conflicto en contextos turbulentos. Paídos.
- Suárez, F. (1973), Los economistas argentinos. El proceso de institucionalización de nuevas profesiones. Buenos Aires: Editorial Universitaria de Buenos Aires (EUDEBA).
- Wilensky, H. L. (1964), «The professionalization of everyone?», American Journal of Sociology, 70 (2) (septiembre), 137-158.

Reseñas biográficas

Luis Leopold. Dr. en Ciencias Sociales. Prorrector de Gestión. Integra el Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, Instituto de Psicología Social, Facultad de Psicología, Universidad de la República. ORCID: 0000-0002-6947-033X

Cyntia Buffa. Mag. en Estudios Organizacionales. Prorrectorado de Gestión, Universidad de la República. cbuffa@oce.edu.uy, www.gestion.udelar.edu.uy, ORCID: [0000-0003-1086-3232](https://orcid.org/0000-0003-1086-3232).