

La estupidez expresa en el proceso de aprendizaje organizacional

The overt stupidity in the organizational learning process

Ángel Eduardo Ramírez Nieves

Universidad Autónoma Metropolitana-Lerma.

(Fecha de recepción: 7 de junio de 2019, Fecha de aceptación: 20 de junio de 2019)

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo analizar el proceso de aprendizaje organizacional y su correlación con la estupidez desde un enfoque crítico. Con base en las teorías de C. Argyris y S. Schön (Aprendizaje Organizacional) y de M. Alvesson y A. Spicer (Estupidez Funcional), se realiza una revisión documental de los temas relacionados al conocimiento organizacional como una construcción social y los niveles implícitos en el proceso de aprendizaje.

Palabras clave: aprendizaje organizacional, estupidez funcional, enfoque crítico.

Abstract

The present study aims to analyze the organizational learning process and its correlation with stupidity from a critical approach. Based on the theories of Argyris C. and Schön S. (Organizational Learning) and of Alvesson M. and Spicer A. (Functional Stupidity), a documentary review of the topics related to organizational knowledge is carried out as a social construction and the levels involved in the learning process.

Keywords: organizational learning, functional stupidity, critical approach.

Introducción

El objetivo de esta investigación es analizar el aprendizaje organizacional con base en la teoría de la “estupidez funcional” propuesta por Mats Alvesson y André Spicer, como un enfoque crítico que se plantea dentro del campo de los estudios organizacionales, a fin de comprender los elementos que gobiernan las formas en que los trabajadores experimentan el proceso de enseñanza-aprendizaje para dominar sus tareas laborales.

Al reflexionar acerca del tema de aprendizaje organizacional con base en una perspectiva crítica de la teoría de la estupidez funcional, se hace una lectura social¹ del proceso de aprendizaje de las operaciones laborales dentro de un contexto organizacional.

Este enfoque crítico, surge de los cuestionamientos ¿qué valores tiene el aprendizaje organizacional ante las realidades funcionales de la organización?, ¿por qué las expresiones de la estupidez durante el desempeño de funciones de los trabajadores dan significado al aprendizaje organizacional?

Dado que la teoría de la estupidez funcional es una crítica posmoderna frente a las condiciones funcionalistas de la efectividad, sugeridas tanto por la administración científica, como por modelos existentes en las teorías de la organización, este trabajo hace una contrapostura a las ideas de efectividad de la administración moderna y a las representaciones empresariales para eliminar la reflexión de los trabajadores.

Mats Alvesson y André Spicer, autores de la teoría de la estupidez funcional, consideran que la reflexión de los trabajadores respecto a su desempeño laboral, les permite razonar acerca de sus prácticas y realidades en su vida cotidiana² para identificar problemas en la empresa, lo que les serviría como conocimiento significativo; pero ello se contrapone a los empeños de las jerarquías establecidas en la organización, al considerar que es una amenaza ante los intereses de control. Por su parte, la perspectiva de las ciencias administrativas está enfocada en la efectividad y el aprendizaje organizacional se considera como un constituyente reconocido por la estructura formal de la organización para alcanzar la eficiencia en las operaciones organizacionales.

El enfoque crítico reconoce que las trayectorias de vida de los trabajadores y las relaciones sociales, consideradas como expresiones informales de los actores en la organización, representan saberes complejos de amplias dimensiones del trabajo, tanto para generar como para compartir conocimientos operativos e innovar procesos productivos.

En este sentido, el aprendizaje organizacional es el cúmulo de conocimientos que la organización ha adquirido a través de su historia, así como el conjunto de integrantes que han compartido saberes aprovechables para que puedan desempeñar sus funciones laborales. Sin embargo, desde la perspectiva de los estudios organizacionales como un campo crítico, estos conocimientos y saberes también representan la trascendencia de expresiones sociales con múltiples dimensiones complejas y complementarias.

Las expresiones sociales se generan desde las interrelaciones entre los actores de la organización que conforma la comunidad de trabajadores, y que, además, articulan información conveniente para construir su aprendizaje.

El aprendizaje organizacional bajo el enfoque crítico de los estudios organizacionales

El aprendizaje organizacional es un proceso creador de conocimientos, con base en dinámicas individuales y grupales dentro de la organización. Su concepción se basa en la capacidad que la organización tiene para utilizar el conocimiento y materializarlo en productos, servicios y sistemas como teorías de la organización.³ Por ello, es conveniente comprender el proceso de aprendizaje organizacional con base en las realidades sociales que se desarrollan dentro del escenario de la organización.

Se debe tener presente que tanto la administración como algunos modelos teóricos de la organización, pretenden delimitar las dimensiones sociales y, con ello, las realidades de la organización.

Las ciencias de la administración establecen sus argumentos teóricos en el marco de la efectividad productiva y con ello delimitan las subjetividades de los individuos, de los grupos y de la sociedad que conforma la organización.

El que las ciencias administrativas se enfoquen en la efectividad y su desarrollo en la productividad, hace pretender que el conocimiento de la organización sean saberes con carácter de objetividad aun cuando se reconoce que el aprendizaje tácito es una forma de aprender y que debe traducirse en información tangible. Pero estas consideraciones de las ciencias administrativas, frente a las observaciones del campo crítico de los estudios organizacionales, resultan limitadas.

Para los estudios organizacionales el aprendizaje organizacional es una construcción social. Es decir, un proceso de enseñanza aprendizaje que se genera a través de interacciones y conexiones entre los actores de la organización durante sus prácticas laborales. En este sentido, para los estudios organizacionales, el proceso de aprendizaje organizacional es un constructo social, con base en realidades sociales dentro de un escenario productivo de la organización. Por tal motivo, al considerar las realidades sociales existentes en el proceso de desarrollo del aprendizaje organizacional y su contexto, se observan complejidades sociales que merecen ser analizadas a través de un enfoque crítico posmoderno.

El funcionalismo es un condicionante de las expresiones sociales dentro de un proceso de aprendizaje organizacional; por tal motivo, al observar las realidades sociales y sus complejidades, se deben contemplar múltiples teorías relacionadas con ciencias sociales y ciencias humanas.

Al contemplar el proceso de aprendizaje organizacional como un constructo social de expresiones ilimitadas y analizarlo a través de la vinculación de teorías, tanto de las ciencias sociales como de las ciencias humanas, se exhibe que las ciencias administrativas⁴ plantean una perspectiva positivista coartada.

La perspectiva positivista que sugieren las ciencias administrativas para el aprendizaje organizacional, establece sus teorías en el cumplimiento de la funcionalidad organizacional, dejando a un lado y disminuyendo la importancia que tienen las realidades sociales, con las que se construye el proceso de aprendizaje organizacional en los actores de la organización y los grupos a los que pertenece.

En este sentido la perspectiva crítica del posmodernismo frente a la perspectiva positivista del

funcionalismo, considera que el aprendizaje organizacional es un proceso de enseñanza-aprendizaje, dentro de un escenario donde se desarrollan dinámicas sociales y actos socioculturales, en un tono de complejidad y complementariedad con las perspectivas de la efectividad.

Al observar las dinámicas sociales y actos socioculturales que construyen el aprendizaje organizacional dentro de un escenario, se analizan cualidades del proceso enseñanza-aprendizaje que gobiernan en la organización, frente al funcionalismo de la misma como mecanismo de efectividad productiva.

En pocas palabras, el funcionalismo que se desarrolla en las teorías de las ciencias administrativas presenta argumentos que orientan al proceso de aprendizaje organizacional hacia la efectividad productiva. En cambio, el pensamiento crítico posmoderno de los estudios organizacionales hace un tratado prudente al observar que los actos sociales construyen la realidad organizacional; lo que merece reflexionar sobre la racionalización de la vida social dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje organizacional.

Generalidades del aprendizaje organizacional

El aprendizaje organizacional se define como un proceso generador de conocimiento para desarrollar la competitividad⁵ de una organización, con base en las acciones prácticas, colaboración y experiencias de comunidades versadas.

Nonaka y Takeuchi (1999: 1), sostienen que “la creación de conocimiento organizacional [...] es un concepto que debe entenderse como la capacidad de una compañía para generar nuevos conocimientos, diseminarlos entre los miembros de la organización y materializarlos en productos, servicios y sistemas”.

En este sentido, el aprendizaje organizacional es considerado como una estrategia⁶ para gestionar conocimiento y tiene la finalidad de crear ventaja competitiva⁷ para la organización con el propósito de acopiar capital intelectual.

Ruggles y Holtshouse (1999: 4), señalan que “el conocimiento es una herramienta que todo mundo puede usar y que no sólo debe estar al alcance de una persona”. Es decir, que los saberes organi-

zacionales deben compartirse con el propósito de que la acumulación de conocimientos trascienda de forma generacional y se acumule capital intelectual.

La administración y algunos modelos teóricos de la organización determinan como un pensamiento moderno que el conocimiento de los actores de una empresa es capital intelectual de la organización. Y con base en ello se deben tanto diseñar como establecer procesos de operación que conduzcan las acciones de trabajo en una línea estrecha para controlar la operatividad de la organización; y así, demostrar una dirección con efectividad.

Cabe señalar que los diseños y determinación de procesos productivos y operativos para establecer una estructura organizacional direccionada hacia la efectividad, son considerados por la administración y teorías de la organización como una organización inteligente.

La concepción de una organización inteligente, dentro del marco teórico del aprendizaje organizacional se define por la información que transmiten los trabajadores como testigos del conocimiento acumulado. Es decir, que los trabajadores de una organización, tanto comparten, como heredan sus saberes operativos con el fin de contribuir al crecimiento y adaptación de la organización.

Wei (1999a: 1), supone que la organización inteligente contempla las formas en que usa la información. Menciona que “el pensamiento actual en teoría de dirección y organización hace énfasis en tres campos en los que la creación y el uso de la información desempeñan un papel estratégico para determinar la capacidad de una organización para crecer y adaptarse”.⁸

En este sentido, se hace alusión a que el conocimiento provee de capacidades estratégicas a la organización para desarrollarse y prosperar con base en los saberes, tanto individuales como grupales.

Los saberes individuales y grupales de los trabajadores que se generaron a través de un proceso de aprendizaje, se construyeron sobre las relaciones de los sujetos con otros semejantes. Es decir, el conocimiento de capacidades se construye con base en la comunicación, donde se exteriorizan experiencias y cogniciones del oficio laboral entre similares.

De lo anterior se infiere que, a través de las relaciones de los trabajadores y la comunicación entre similares, se genera un proceso de aprendizaje organizacional que conlleva a la organización hacia un estado de adopción y desarrollo orientado hacia la competitividad, el cual es llamado por las teorías de la administración y teorías de la organización como “organización inteligente”.

La idea de *organización inteligente* tiene un principio filosófico, con el cual se explica el conocimiento a pesar de las distinciones que hay entre racionalismo y empirismo.

“Los filósofos occidentales generalmente concuerdan en la idea de que el conocimiento es una *creencia verdadera justificada*” (Wei, 1999: 22). El sentido es explicar, en términos de la lógica, que el conocimiento no está limitado y de acuerdo a las perspectivas funcionales, este se reconoce institucionalmente. Por tal razón, el aprendizaje organizacional es un proceso constante de adaptación de los sujetos como trabajadores, tanto en la dimensión grupal como la organizacional.

Bajo este señalamiento, el aprendizaje organizacional es la vía por la cual el ser humano, como trabajador, adquiere la facultad para comprender las cualidades y los valores de sus funciones operativas con base en los conocimientos acumulados por antecedentes generacionales; en palabras sencillas: *aprende a hacer cosas que antes no podía hacer, con base en el conocimiento ajeno*.

Blackler (1995: 1022), determinó que “el conocimiento, más que algo que la gente tiene, es algo que la gente hace”. En palabras de la administración, el conocimiento⁹ organizacional es un factor de la producción, que sirve para crear valor con mayor eficacia e innovar para ser competitivo. En este sentido, la administración científica sugiere que el conocimiento se transmita generacionalmente a fin de que la organización recolecte información.

Ruggles y Holtshouse (1999: 6), señalan que “la administración del conocimiento es producto del entorno. Es una respuesta de la organización frente a los grandes cambios que la rodean. En el pasado los recursos que valían la pena administrar eficazmente eran los terrenos, la mano de obra y el capital financiero; en el momento actual es necesario administrar ese a la vez elusivo y valioso activo: el capital intelectual”.

El capital intelectual¹⁰ es un concepto que connota a la racionalización de operaciones que trasciende como información de valor competitivo. Con ello, tanto se argumenta como se justifica que los saberes técnicos, tecnológicos y las experiencias son declarados como factores de un proceso de aprendizaje organizacional con los que se gestiona conocimiento de la compañía.

El conocimiento organizacional dentro de una filosofía occidental desarrollada por la administración científica es una *creencia verdadera justificada*,¹¹ que sirve para que los saberes de un trabajador del sector industrial desempeñen funciones operativas bajo el discernimiento razonado de las experiencias.

Con base en la filosofía occidental, los saberes de los trabajadores conforman la empresa inteligente.¹² Desde esta perspectiva, los conocimientos son capitalizados y el ser humano se concibe como un activo de la organización. Por otra parte, la cultura oriental considera que el aprendizaje organizacional tiene como base la experiencia. Es decir, que el conocimiento¹³ no sólo es información y datos, es una realidad social expresada a través de la actitud, las creencias y la calidad de los vínculos sociales (como la confianza); estos son factores que también existen como realidades sociales en las organizaciones y que son componentes integradores del proceso de aprendizaje organizacional.

Cabe señalar que el conocimiento organizacional que representa a la cultura oriental, ha sido descrito con base en las formas de producción que gobiernan en la industria japonesa. Y en ella destacan a la experiencia como representante del aprendizaje empírico en el desarrollo de acciones prácticas de los trabajadores.

Nonaka y Takeuchi (1999: 22), indican que “en el empirismo se argumenta que no existe tal conocimiento *a priori* y que la única fuente de conocimiento es la experiencia sensorial”; es decir, el uso de los sentidos tiene la representación de ser el origen del aprendizaje.

La experiencia de las acciones prácticas, que constituyen a la organización oriental es valorada como la capacidad de renovación de las compañías. Estas organizaciones consideran la combinación de factores objetivos de la racionalidad y compo-

nentes sociales implícitos en el proceso de aprendizaje, como son: actitud, creencias e identidad.

Nonaka y Takeuchi (1999: 24), hacen claramente una diferencia entre ambas formas en que se genera el conocimiento organizacional: “El racionalismo establece que el conocimiento se puede obtener deductivamente utilizando construcciones mentales como conceptos, leyes o teorías. El empirismo, en cambio, establece que el conocimiento se deriva inductivamente de experiencias sensoriales particulares”.

Actualmente la cultura occidental, a través de la administración científica, también reconoce la combinación de saberes objetivos de la funcionalidad operativa, con los componentes sociales subjetivos, a lo que ha titulado *empresa inteligente*.¹⁴

Para lograr una profunda comprensión del aprendizaje organizacional, se debe pretender analizar la realidad¹⁵ social. Dado que el conocimiento al compartirse se socializa, esta se concreta y se objetiva, pero además se mezcla con la diversidad de sentidos que están implícitos en la subjetividad. La realidad es compleja y múltiple, demuestra su significado al recurrir a distintos puntos de vista para reconocer dicha realidad.

Chanlat (1994: 11), ostenta que;

El primer supuesto —epistemológico— de la interdisciplinariedad, se opone a reducir el conocimiento válido a un solo orden —el ‘científico’ o de las ciencias naturales— como lo pregona el positivismo. Pues el esfuerzo que el hombre realiza por conocer la realidad natural, sicosocial, histórica, trascendente, etcétera, va constituyendo diversos tipos de conocimiento de la actividad cotidiana, hasta llegar al saber teológico; así se trate de modos plurales del conocimiento, que son legítimos y equiparables en importancia y validez, aunque con fundamentos objetivos distintos y sólo cualitativamente diversos.

Con base en dicha manifestación, el proceso de aprendizaje organizacional es una vía ancha, con múltiples fisonomías que ostenta complicadas dimensiones sociales, que no está reducido a un solo fenómeno.

Mats Alvesson (2012) manifestó en su conferencia del Seminario Internacional sobre Cultura

Organizacional, dentro del Programa de Estudios Psicosociales del Trabajo de la Universidad Diego Portales:

El conocimiento, igual que, por ejemplo, la ciencia, siempre parece algo neutral y positivo. Sin embargo, no debemos olvidar que el conocimiento no revela la verdad, sino que crea una verdad. En este sentido, el conocimiento se compone de todo lo que integra la organización, la psicología laboral, el marketing, las relaciones humanas, y estos se constituyen como normas que buscan normalizar a la gente. El escepticismo, en este sentido, no es una paranoia.

Sobre el razonamiento anterior, se comprende que las acciones prácticas de un sector de operaciones productivas representan realidades de contextos particulares, donde la racionalidad que plantea la administración científica como empresa inteligente se cuestiona, y el proceso de aprendizaje organizacional se dejar ver a partir de experiencias e historias particulares.

De manera que, el aprendizaje organizacional, puede apreciarse como la renovación de procesos operativos de la productividad que constantemente se renuevan con acciones prácticas, actitudes, creencias y relaciones sociales.

Esta perspectiva es ambigua, dado que se observan actividades que el hombre rehace, con la finalidad de mostrarse competente en su rol como trabajador. Y, asimismo, se exhibe como un productor de obras profesionales o del oficio que ostentan diferentes tendencias o estilos de aprendizaje, es decir, son expresiones con aspecto de realidad social.

En estas expresiones, la realidad social comprende causales del aprendizaje organizacional y envuelve a los efectos del conocimiento. Con ello, los saberes de los actores de la organización proyectan ser aquellos hombres que construyen su sentido de identidad personal con base en su oficio o profesión.

Es decir, al exhibir los atributos propios como trabajador, se aspira mostrarse útil para la sociedad, la comunidad, la organización y a sus semejantes.

Con base en lo anterior, se expone como una realidad organizacional (en evidencia de un proceso complejo para valorar el conocimiento de cada actor) que se construyó en torno a la influencia de múltiples especificidades y generalidades de cada sujeto.

De manera que, el expertiz, en analogía con la organización, es una construcción compleja que se edifica basada en múltiples relaciones con su entorno social, político, económico, religioso, familiar e interpersonal.

Así que, con base en las múltiples relaciones que se generan dentro de una organización, se edifica el aprendizaje organizacional como una construcción social.¹⁶ De manera que la efectividad en los procesos operativos está circundada por cualidades, posibilidades y decisiones propias del trabajador como sujeto o actor social.

Niveles de aprendizaje

Para comprender las dimensiones del aprendizaje organizacional, es necesario vislumbrar las categorías de análisis que están implícitas en el proceso de construcción donde se vinculan experiencias de los hechos laborales y adquisiciones de saberes tanto operativos como productivos. En este sentido, es conveniente considerar los niveles siguientes: individual, grupal y social.

Cada uno de los niveles de aprendizaje conforma un proceso complejo, por lo que los supuestos acreditados son parte de diversos tratados teóricos que pertenecen a diferentes ciencias como la psicología, la pedagogía y la sociología de la educación.

Cabe señalar que el aprendizaje, dentro del contexto laboral, ha estado en la preocupación de las teorías de la organización, porque su dimensión es amplia y compleja. El aprendizaje, dentro de las funciones operativas de la empresa, no está limitado al cumplimiento y solución de problemas, sino que representa una construcción sociohistórica que trasciende socialmente de un sujeto a otros.

Argyris (1999: 188), puntualiza que “Las personas definen el aprendizaje en una manera demasiado limitada, como una simple ‘resolución de problemas’, por lo que se enfocan en identificar y

corregir los errores en el ambiente externo. La solución de problemas es importante, pero si se quiere que el aprendizaje persista, los gerentes y los empleados también deben ver hacia su interior”.

El argumento anterior sugiere que el aprendizaje organizacional debe contenerse en una autorreflexión de la organización, para observar las realidades que la envuelven. Esto refiere a una crítica al funcionalismo, que proporciona enfoques limitados a las problemáticas y realidades que vive una organización.

a) *Nivel individual.* A través del rango individual, se obtienen testimonios que son evidencia de habilidades, destrezas y conocimientos de los actores. Es necesario considerar esta categoría del aprendizaje organizacional, porque los individuos son fuentes de información para conocer elementos propios de la instrucción, la enseñanza, la ilustración y el amaestramiento, que están registrados en la trayectoria de vida del sujeto como trabajador y actor de la organización.

Para Gaulejac (1983: 27), “La intención de indagar en la trayectoria de vida es para comprender la construcción del aprendizaje en los actores¹⁷ de la organización. Y aun cuando representa un objeto complejo, es decir un objeto con múltiples facetas, interdisciplinario, poliformo, multidimensional, cuya construcción no puede efectuarse más que en el cruce de muchos campos teóricos”.

Con base en esta explicación, el conocimiento organizacional germina de las acciones prácticas que experimentan y que son la historia de cada trabajador dentro de su espacio de operación productiva.

El sujeto como unidad creativa de conocimiento organizacional, es un testimonio del proceso de aprendizaje organizacional. Con la adquisición de conocimientos operativos que adopta cada trabajador, existe una evidencia de realidades que se contraponen a la rigurosidad de la efectividad, que promueve la administración científica. Es decir, en cada actor de la organización se observan formas complejas del pensamiento, de la actitud, de las creencias, de la cultura y de la vida social.

Al observar al trabajador como el origen del conocimiento, generalmente se piensa que el aprendizaje es el proceso de adquisición de consciencia, habilidades, valores y actitudes, posibilitado mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia.

Como puede observarse, el proceso puede ser entendido a partir de diversas posturas, lo que implica que existen diferentes teorías vinculadas al hecho de aprender. La psicología conductista, por ejemplo, describe el aprendizaje de acuerdo a los cambios que pueden observarse de un sujeto.

Cabe señalar que el estudio del aprendizaje está directamente ligado al estudio de la conducta. Por ello, la teoría del conductismo es la primera explicación sistematizada del aprendizaje, y son varios los autores que se han dedicado a aportar conocimiento científico al tema.

Tanto los conceptos como los argumentos teóricos se han construido principalmente dentro de los campos de la educación y la psicología; sin embargo, sus dimensiones permiten que otras disciplinas científicas estén interesadas en comprender y extender la teoría del mismo.

Gaulejac (1988: 27), señala: “Tiene sentido porque, al tratar los relatos de la vida es posible comprender la personalidad total, a través del relato que un sujeto elabora sobre su propia vida; de comprender la dialéctica entre lo singular y lo universal en el estudio concreto de una vida humana”.

Según se ha citado, para comprender al proceso de aprendizaje organizacional es fundamental explorar en las vidas de los trabajadores y, de esta manera, comprender que el conocimiento es una construcción social, que se describe a través de la historia de los sujetos.

El autor citado redondea su explicación, argumentando que:

El individuo es el producto de una historia de la cual busca devenir como sujeto. Y, para comprenderlo, hay que estudiar la relación entre la historia y la historicidad cruzadas; a través de: a) el análisis de los diferentes determinismos que contribuyen a producir al individuo; b) el análisis de la relación del individuo con tales determinaciones y el trabajo que este realiza para contribuir a producir su propia existencia (Gaulejac, 1988: 27).

De acuerdo con el razonamiento anterior, el conocimiento es un conjunto de información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje (*a posteriori*) o por la introspección (*a priori*). Y en el

sentido más amplio del término, se trata de la posesión de múltiples datos interrelacionados que, al ser tomados por sí solos, poseen un valor cualitativo menor.

Con base en el enfoque de la corriente conductista, la conducta se concreta en un sentido amplio, como las diversas formas del comportamiento de los seres vivos en determinadas situaciones. Y desde la perspectiva de las ciencias, es la actividad externa y objetiva de los organismos vivos que es susceptible de investigación a través de métodos científicos. Al estudiar el aprendizaje es necesario observar la conducta de los individuos y los tipos de la misma; por tal razón, se deben considerar los tipos de conducta y la manifestación de los mismos.

La conducta es un abanico de posibilidades que deben ser consideradas y su complejidad es extensa, por lo que se debe tomar en cuenta que los actos prácticos son expresiones que solamente se comprenden desde la diversidad de enfoques teóricos.

De manera que el trabajo es la energía de la productividad organizacional y se expresa a través de las habilidades, las destrezas y los conocimientos que cada actor suministra. Bajo la premisa de que la palabra energía se refiere a la capacidad de realizar un trabajo, dicho vocablo tiene la capacidad de hacer funcionar un sistema.

Castaingts (2015: 8), considera que hay cinco formas de energía que se deben considerar: 1) física, 2) biológica, 3) social, económica y política, 4) simbólica y, 5) motivacional. Con base en esta propuesta se hace manifiesto que el individuo, por sí mismo, se integra como un sistema complejo que merece ser comprendido desde diversas dimensiones, ya que representa ser un subsistema de energía que se integra a un sistema productivo organizacional.

Taylor (1961: 19), planteó en los fundamentos de la Administración Científica: "El objetivo principal de la administración ha de ser asegurar la máxima prosperidad para el patrón, junto con la máxima prosperidad¹⁸ para cada uno de los empleados". Este argumento, nos permite reflexionar que el trabajo es una energía de la productividad organizacional, como un postulado de prosperidad.

En este sentido, el aprendizaje en cada actor es un proyecto de vida, el sentido que da significado a su formación profesional y/o de oficio es potenciar la autonomía del ser humano. Es figurar que la

trayectoria como trabajador está envuelta por significados atesorados durante su tiempo de existencia dentro de las organizaciones que le permitieron ocuparse.

Taylor (1961: 31), en su análisis científico a los procesos de producción refirió específicamente la importancia que tiene el aprendizaje y conocimiento de los oficios: no tenían un límite concreto y preciso, que puede variar; señaló: "[...] debido a que los trabajadores de todos nuestros oficios se les ha enseñado en los detalles de su labor por medio de la observación de los que están inmediatamente en torno a ellos, hay en uso muchas formas distintas de hacer una misma cosa por la misma razón, hay una gran variedad en los instrumentos empleados para cada clase de trabajo".

Con base en la aportación de Taylor, se determina que las acciones prácticas son transferibles a otros actores de la organización, durante el momento de ejecución; la observación, es entonces, un sentido primario con el cual se obtiene conocimiento de las funciones operativas y, sucesivamente, la transmisión de información, datos y otros elementos son compartidos con otros sentidos como parte de una cadena comunicativa.¹⁹

b) Nivel grupal. El aprendizaje organizacional a nivel grupal está determinado por las interrelaciones entre trabajadores de la organización, con base en el proceso de comunicación.

El desarrollo del proceso de comunicación se fundamenta en la transmisión de información y experiencia; el valor real de este conocimiento es el entretelado de prácticas, cuyo contenido tiene dos dimensiones de aprendizaje en los actores. Una de las dimensiones es el aprendizaje con reconocimiento formal y el otro es inexplicable, el tácito. La transmisión de estas dos superficies de conocimientos puede considerarse como sucesiones de procesos de aprendizaje generacionales.

Estas sucesiones son un proceso de construcción de aprendizaje con base en la compartición y cooperación entre actores. Los pasos de esta edificación se contextualizan con complementariedades, conflictos, reordenamientos, reflexiones, discusiones, compromisos, contradicciones y reconstrucciones; es complejo por las interrelaciones entre sujetos o actores.

Como se ha planteado, en este nivel el proceso de comunicación trasciende en la construcción del aprendizaje de los actores; durante el desarrollo de interrelaciones, existen códigos que juegan un papel protagónico, en la transmisión de mensajes con contenido de enseñanza-aprendizaje para ejecutar tanto actividades productivas como acciones laborales que se han edificado con base en el cúmulo de experiencias y conocimientos de vidas trabajadoras que son antecesores de cada actor.

Nonaka y Takeuchi (1999: 133), sostienen que “el mayor impacto desde una perspectiva de creación de conocimiento reside en el libre flujo y el intercambio de información entre grupos con distintas funciones”. En este sentido, las interacciones entre actores y el intercambio de información (producto de sus experiencias) para el proceso de conocimiento organizacional son tanto la estimulación como la promoción del proceso de creación de conocimiento.

También, estos mismos autores señalan que “este conocimiento en común, que representa redundancia de información, ayudó a que los grupos intercambien sus modelos mentales y sus sentimientos acerca del futuro” (Nonaka y Takeuchi, 1999: 133). Es decir, que con la convivencia cotidiana entre los actores de la organización, se acumula información que repercute en el conocimiento organizacional.

La acumulación de información con base en la convivencia entre actores y los grupos que se conforman son parte fundamental del proceso de aprendizaje organizacional. Lo anterior, debido a la acumulación de información a través de actos, hechos y situaciones que comparten los integrantes de los grupos de trabajo que generan conocimiento.

Wei (1998: 96), plantea que “la percepción en las organizaciones crea una estructura de significados y comprensiones compartidos sobre cuya base puede llevarse a cabo una acción concertada”. Con este planteamiento, se expone el factor medular que tienen los grupos de una organización durante el proceso de aprendizaje organizacional.

La acumulación de significados y comprensiones compartidos construyen la identidad²⁰ organizacional. Entre los grupos de trabajo no sólo se aprende a realizar las actividades funcionales de

las operaciones que desempeñan los actores como trabajadores, sino también se aprenden las dinámicas sociales.

Gergen (2007a: 155), señala que “nuestra identidad²¹ presente no es, entonces, un evento repentino y misterioso, sino un resultado sensato de una historia de vida”. Es decir, que a través de dinámicas sociales acumuladas históricamente en la organización se va construyendo la identidad organizacional.

El aprendizaje organizacional que se desarrolla dentro del contexto grupal de la organización se construye con base en consenso cognoscitivo.²² Se crea una red de significados e interpretaciones compartidos.

Wei (1998: 96), al respecto sostiene que “una red de significados e interpretaciones compartidos constituye el orden social, la continuidad temporal y la claridad contextual para que los miembros coordinen y relacionen sus actividades”. Dentro de este tejido de connotaciones y símbolos sociales que comparten los grupos de actores de una organización durante el proceso de aprendizaje organizacional se construye una estructura cognoscitiva.

La estructura cognoscitiva es configuración de historias, valores y estilos de percepción de quienes integran el grupo y la organización.

c) Nivel social. Por último, el nivel social es una influencia a través de factores externos a la organización, también estos repercuten significativamente en la construcción del aprendizaje en los actores de la organización; los constituyentes son: políticos, tecnológicos, económicos y mercados (nacional e internacional).

Estos factores han sido considerados por la teoría de las organizaciones; pero su repercusión es significativamente importante, así que su consideración es pertinente para la comprensión de la construcción del aprendizaje de los actores.

Los teóricos del campo del aprendizaje organizacional como Chris Argyris, Donald Schön, Frank Blackler, Mark Dodgson, Günter L. Huber, Bárbara Levitt, James G. March, Ikujiro Nonaka, Hirotaka Takeuchi, Peter Senge y algunos otros autores que son referentes al tema en tratamiento, suponen genéricamente que la finalidad es la búsqueda de mostrar competitividad.

Al analizar cada factor externo es posible describir características tangibles. Por ejemplo, si consideramos la Ley Federal del trabajo (LFT)²³ de México, existe una normatividad específica para adquirir nuevos conocimientos, así como el reconocimiento de aprendizaje de profesiones y de oficios.

La LFT, también contempla en su artículo 153-H²⁴ las obligaciones de los trabajadores. Esta contemplación bidireccional, es una evidencia de que el contexto político, a través de sus leyes y normas, son parte de la construcción del aprendizaje de los actores de una organización.

Otro ejemplo de los factores externos es la tecnología, la cual refiere una veloz dinámica en actualización de conocimientos y especialización de ella, por lo que la construcción del aprendizaje en los actores de la organización es una exigencia constante e ilimitada.

Para Lawrence y Lorsch (1967: 133), las tecnologías son un factor que condicionan los procesos organizativos. Y argumentan que:

La naturaleza exacta del sistema de control puede estar íntimamente relacionada con la naturaleza de la tecnología. En una empresa de colocaciones un director puede estar interesado en ciertas materias diferentes de aquellas con las que se enfrenta el director de una fábrica de productos químicos.

En este sentido, tanto la organización formal como la tecnología pueden relacionarse también con las suposiciones compartidas en cuanto a cómo deben comportarse los directivos, y en razón a todas esas características la organización puede atraer a unos directores con unas necesidades de personalidad particulares.

Conclusión

La aportación de esta investigación con base en los hallazgos, comprende que el aprendizaje organizacional se construye a través de la complementariedad de conocimientos técnicos con reconocimiento funcional, basados en el razonamiento significativo de los trabajadores y los conocimientos tácitos adquiridos en la resolución inmediata de proble-

máticas como un razonamiento causal durante la ejecución de actos de trabajo.

Cabe señalar, que el aprendizaje de razonamiento significativo es representativo de un contexto sociohistórico de la organización, conformado por la sucesión generacional evidenciada mediante los herederos del conocimiento técnico.

En consecuencia, el enfoque de este estudio aporta a la teoría del aprendizaje organizacional la idea de que el aprendizaje organizacional, a través de los errores, responde a una perspectiva sociohistórica que se construye con base en el trabajo colectivo y la transmisión de saberes generacionales.

La estupidez funcional es la segunda implicación teórica con la que se desarrolló el estudio, con ella pudimos comprender que el aprendizaje organizacional no está limitado a las capacidades intelectuales, sino también a actos transformadores de los sujetos, que son valorados con juicios sociales.

Si bien el aprendizaje organizacional es producto del trabajo colectivo y generacional de las organizaciones, con las subjetividades del sujeto y con las expresiones sociales dentro de la dimensión del trabajo, también se construye el proceso de aprendizaje.

Entre los hallazgos más significativos se encuentra que el aprendizaje organizacional es resultado del trabajo colectivo con el que se construye el aprendizaje organizacional, y por el cual los sujetos son transformados. En otras palabras, con el proceso de aprendizaje los trabajadores construyen su realidad.

Como se ha visto, la estupidez funcional es una construcción social, articulada con la realidad social de la organización. Y está representada, como juicios aplicados a las expresiones de los actores tanto en lo individual como en lo colectivo.

Notas

¹ Berger y Luckmann (1968: 13), señalan que un análisis sociológico de la realidad es conocer qué orienta la conducta de la vida cotidiana, desde diversas perspectivas teóricas. Para ello, es necesario comenzar por clarificar la realidad tal como se ofrece al sentido común de quienes componen ordinariamente la sociedad.

² La realidad de la vida cotidiana es una construcción intersubjetiva, un mundo compartido, lo que presupone procesos de interacción y comunicación mediante los cuales se comparte con los otros y se experimenta a los otros. Es una realidad que se expresa como un mundo dado, naturalizado, por referirse a un mundo que es común a muchos hombres (Berger y Luckmann, 1968: 39).

³ La teoría de la organización es un producto de la modernidad. Las distintas preocupaciones planteadas por esta han correspondido mano a mano a distintos desarrollos del proyecto modernizador como la industrialización y la urbanización. Debido a este particular desarrollo, la teoría de la organización encarna las promesas e ideales de la modernidad como la racionalización, el progreso y la igualdad (Galindo, 1999: 2).

⁴ Barba (2013: 140), señala que la Administración como campo de conocimiento tiene tanto un sentido conceptual, como un sentido práctico. El primero lo argumenta de la forma siguiente: “en este sentido la Administración surge como una necesidad propia de la exigencia capitalista. La lógica de la acumulación característica de la sociedad moderna estimula el desarrollo tecnológico aplicado a la producción [...] en este contexto se transforma también el modo de organizar el trabajo, introduciendo una nueva lógica: la lógica de la eficiencia, como condición de la racionalidad instrumental. Aquí se empiezan a sentar los primeros cimientos como profesión, disciplina, ciencia, de la administración como práctica social”.

⁵ Porter (1998a: 19), define a la estrategia competitiva como “la búsqueda de una posición competitiva favorable en un sector industrial, la arena fundamental en la que ocurre la competencia”.

⁶ Carrillo (2001: 5) lo define como “una estrategia que permite identificar, sistematizar y desarrollar el universo de lo que es valioso para la organización”.

⁷ Para Porter (1994: 20), la ventaja competitiva nace fundamentalmente del valor que una empresa es capaz de crear para sus compradores, que exceda el costo de esa empresa por crearlo. El valor es lo que los compradores están dispuestos a pagar, y el valor superior, sale de ofrecer precios más bajos que los competidores por beneficios equivalentes o por proporcionar beneficios únicos que

justifiquen un precio mayor. Hay dos tipos básicos de ventaja competitiva: liderazgo de costos y diferenciación.

⁸ En primer lugar, la organización utiliza información para percibir cambios y desarrollos en su medio ambiente externo [...]. El segundo campo de uso estratégico de la información es cuando las organizaciones crean, organizan y procesan información a fin de generar conocimiento a través del aprendizaje organizacional. Un nuevo conocimiento permite a la organización desarrollar nuevas capacidades, diseñar nuevos productos y servicios, incrementar las ofertas existentes y mejorar procesos [...] y, por último, el tercer campo de uso estratégico de la información es cuando las organizaciones buscan y evalúan información a fin de tomar decisiones importantes. En teoría, esta selección debe hacerse racionalmente, con base en una información completa sobre los objetivos organizacionales, las opciones factibles, los resultados probables de las mismas y los valores que tales resultados representan para la organización.

⁹ La definición de la Real Academia de la Lengua Española, dice que el conocimiento es un conjunto de información almacenada mediante la experiencia o el aprendizaje (*a posteriori*), o a través de la introspección (*a priori*). En el sentido más amplio del término, se trata de la posesión de múltiples datos interrelacionados que, al ser tomados por sí solos, poseen un menor valor cualitativo.

¹⁰ Sánchez Medina *et al.* (2007: 2), en su documento, *El concepto de capital intelectual y sus dimensiones*, hace referencia a Bradley, quien argumenta que “el capital intelectual consiste en la capacidad para transformar el conocimiento y los activos intangibles en recursos que crean riqueza tanto en las empresas como en los países”.

¹¹ Nonaka y Takeuchi (1999: 22), mencionan que este concepto es introducido por Platón en Meno, Phaedo y Theaetetus; como corrientes epistemológicas tradicionales, el conocimiento debe satisfacer las siguientes condiciones. Para que un individuo *a* tenga conocimiento de algo (es decir, una propuesta, por ende *p*), las siguientes son condiciones necesarias y suficientes de conocimiento que *a* tiene de *p*:

a) *p* es verdadera (condición de veracidad).

- b) *a* debe creer que *p* es verdadera (condición de creencia).
- c) la creencia de *a* de que *p* es verdadera debe estar justificada (condición de justificación).

¹² Empresa inteligente, es un término que tiene como origen el sentido de que la competencia se basa en la velocidad de transmisión de la información. Y hace alusión a las organizaciones que se modifican tanto interna como externamente, con base en los conocimientos adquiridos y las exigencias de su contexto.

¹³ Para Berger y Luckmann (1968: 15), las acumulaciones específicas de realidad y conocimiento pertenecen a contextos sociales específicos, y estas relaciones tendrán que incluirse en el análisis sociológico adecuado de dichos contextos.

¹⁴ Senge (1992: 2), define: “Las organizaciones inteligentes son posibles porque en el fondo todos somos aprendices [...]. Los niños son intrínsecamente inquisitivos, aprendices hábiles que aprenden a caminar, hablar y apañárselas por su cuenta. Las organizaciones inteligentes son posibles, porque aprender no sólo forma parte de nuestra naturaleza, sino que amamos aprender”.

¹⁵ Berger y Luckmann (1968: 13), la definen como una cualidad propia de los fenómenos que reconocemos como independientes de nuestra propia volición (no podemos “hacerlos desaparecer”) y definen el “conocimiento” como la certidumbre de que los fenómenos son reales y que poseen características específicas.

¹⁶ Peter I. Berger y Thomas Luckmann, autores de la teoría de la construcción social de la realidad, fundamentan que la realidad cotidiana se reafirma continuamente en la interacción del individuo con los otros. Por lo que, sostienen que la realidad subjetiva debe guardar relación con una realidad objetiva socialmente definida. Es decir, que la socialización se da en dos niveles: primaria y secundaria. La socialización primaria finaliza cuando el concepto, del otro generalizado, se ha establecido en la conciencia del individuo. A partir de allí se le considera miembro efectivo de la sociedad y está en posesión subjetiva de un yo y un mundo. La socialización secundaria es la internalización de “submundos” institucionales o basado en instituciones. Es la internalización de campos semánticos que es-

tructuraran interpretaciones y comportamientos de rutina dentro de un área institucional.

¹⁷ Bertaux (1980: 16), los refiere como objetos tipo socioestructurantes, a las investigaciones que eligen como tema, las estructuras y los procesos subjetivos (sistemas de valores, representaciones colectivas) que él define como objetos simbólicos.

¹⁸ Se refiere al desarrollo especialmente en el aspecto económico y social. Sin embargo, es considerada como un concepto subjetivo. Por lo que su definición se concreta en aquello que la persona quiere y necesita para su vida, ya sea en el plano materia o espiritual o en ambos.

¹⁹ A través de la cadena de comunicación se establecen relaciones interindividuales (Eco, 1974: 36); existe un universo de señales que será conveniente individualizar en la estructura elemental de la comunicación donde esta se produzca —o, mejor dicho— en sus términos mínimos. Es decir, al nivel en que se produce un paso de información entre dos aparatos mecánicos. Una cadena comunicativa de esta clase es la que actúa en muchos aparatos llamados homeostatos y que, por ejemplo, hacen que una temperatura no llegue nunca a exceder de un límite prefijado, y corrigen la situación térmica de la fuente cuando reciben el mensaje debidamente codificado.

²⁰ “La identidad misma (el yo total, si se prefiere) puede deificarse, tanto el propio, como el de los otros. Existe pues una identificación total del individuo con sus tipificaciones socialmente atribuidas” (Berger y Luckmann, 1968: 177).

²¹ La construcción del mundo depende del hecho de que el lenguaje no funciona como un arreglo o colección de sonidos, sino como un sistema de símbolos. Para calificar como símbolos, las entidades lingüísticas deben implicar un dominio de referentes; si no lo hacen pierden su identidad como lenguaje. Por tanto, involucrarse en la producción del lenguaje normalmente supone crear un compromiso implícito con un dominio de referentes que no están contenidos dentro del lenguaje mismo” (Gergen, 2007: 8).

²² Gioia y Sims (1997: 8), señalan: “El carácter consensual en este caso no implica un acuerdo completo, sino que los individuos han alcanzado una cierta similitud en el modo en que procesan y evalúan la información”.

²³ La Ley Federal del Trabajo en México, señala en su Capítulo III-bis, de la Capacitación y Adiestramiento de los Trabajadores en su artículo 153 bis, lo siguiente:

Artículo 153-A. Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 153-D. Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento de los trabajadores, podrán formularse respecto a cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

²⁴ Artículo 153-H. Los trabajadores a quienes se impartan capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y además actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y
- III. Presentar los exámenes de evaluación y conocimientos de aptitud que sean requeridos.

Fuentes bibliográficas

Argyris, C. y Schön, S. (1999), *Sobre el aprendizaje organizacional*, México: Oxford.

Berger, P. y Luckmann, T. (1968), *La construcción social de la realidad*, Buenos Aires: Amorrortu Editores.

Bertaux, D. (1980), *La relatos de vida en el análisis social*, Módulo Virtual: Memorias de la Violencia. Ed. Edular.

Carrillo, F. J. (2001), "El futuro de la gestión del conocimiento: tres incógnitas, tres fases y tres escenarios", Arbonés, Ángel (ed.) *Cómo evitar la miopía en la gestión del conocimiento*, Bilbao: Knowledge Cluster.

Castaingts, T. J. (2015), *Dinero, trabajo y poder. Una visión de la economía actual latinoamericana para no economistas y economistas*, Ed. Anthropos, UAM-I, Siglo XXI.

Gergen, K. (2007), *Constructivismo social, aportes para el debate y la práctica*, Bogotá: Ediciones Uniandes.

Nonaka, I. y Takeuchi, H. (1999), *La organización creadora de conocimiento*, México: Oxford.

Porter, M. E. (1994), *Ventaja competitiva, creación y sostenimiento de un desempeño mayor*, México: CECSA.

Ruggles, R. y Holtshouse, D. (1999), *La ventaja del conocimiento. 14 visionarios definen el éxito de mercado en la nueva economía*, (1a edición), México: Ed. CECSA.

Senge, P. (1990), *La quinta disciplina*, Argentina: Granica/Vergara.

Taylor, F. (1961), *Principios de la administración científica*, México: Herrero Hermanos.

Wei Choo, C. (1998), *La organización inteligente: El empleo de la información para dar significado, crear conocimiento y tomar decisiones*, México: Ed. Oxford.

Woodward, J. (1965), *Organización industrial: Teoría y práctica*, México: Oxford University Press.

Publicaciones periódicas

Alvesson, M. y Spicer, A. (2012), "A Stupidity-Based Theory Of Organizations". *Journal of Management Studies*.

Barba, A. (2013), "Administración, teoría de la organización y estudios organizacionales. Tres campos de conocimiento, tres identidades", *Revista Gestión y Estrategia*, UAM-A, núm 44. pp 139-151.

Galindo, F. (1999), *Teoría de la organización y posmodernismo: una exploración*, Ed. Busqueda, año 9, núm. 14, pp. 19-37.

Gaujelac, V. de. (1983), "Irréductible psychique, irréductible social", en: *Bulletin de psychologie*, tome XXXVI, p. 360.

Gioia, D. y Sims, H. (1987), *The Thinking Organisation: Dynamics of Organizational Social Cognition*, Academia de Revisión de Gestión, vol. 12, núm. 3 (julio de 1987), pp. 565-567.

Ángel Eduardo Ramírez Nieves

Sánchez Medina, A. J. *et al.* (2007), *El concepto de capital intelectual y sus dimensiones*. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa, vol. 13, núm. 2.