

Realidad Managerial: Una crítica al funcionamiento organizacional.

Carlos Fernández López

Estudiante de Ingeniería Comercial
Universidad de Chile

Resumen

El afán por una búsqueda de eficiencia y eficacia definen la Realidad Managerial, la cual se posiciona como una realidad dominante. Además, existen otras realidades, las cuales se van invisibilizando producto de la relación de enfrentamiento con la realidad dominante. Esta última, se relaciona con el individuo a través del Arquetipo Managerial, el cual se muestra compatible con la realidad dominante, fomentando la auto-reproducción de un sistema de mutua influencia. Este entramado de relaciones presenta el modo Homo Managerial del individuo, el cual está basado en una relación de poder entre la Realidad Managerial y el Arquetipo Managerial. Esta relación de poder muta a una relación de fuerza, la cual tiene la incompetencia de generar consecuencias negativas y contradictorias producto de la auto-reproducción de la Realidad Managerial como realidad dominante.

Palabras claves: Eficiencia, eficacia, management, poder, discurso

Introducción

El presente ensayo trata una problemática respecto al sentido de cómo se participa en las organizaciones. Esto supone un funcionamiento organizacional, el que condiciona la manera de pensar y percibir la realidad.

Esta realidad corresponde a una porción dominante de un ambiente, albergando, también, a otras realidades menos dominantes, las cuales son

sometidas e invisibilizadas por la realidad hegemónica.

El involucramiento y participación del individuo aportan al mantenimiento de esta realidad y, por su parte, esta realidad, contribuye a la formación de la sensación de pertenencia del individuo, relación que permite la auto-reproducción del sistema que los vincula.

¿Tiene sentido continuar reproduciendo una lógica de

funcionamiento organizacional de cinco, seis o siete días a la semana, continuar a veces con el trabajo en casa, hacer horas extras, repetir esta rutina durante casi todo el año y multiplicarla por todos los años de actividad laboral, utilizando energía biológica de nuestros cuerpos y mentes? ¿Es esta nuestra realidad dominante? ¿qué hay detrás de ella?

Se propone que esta situación sólo tiene sentido cuando se funciona bajo un estado Homo

Managerial del individuo, el cual depende de la relación de poder entre una realidad dominante, la Realidad Managerial, y el arquetipo mental implantado en él, el Arquetipo Managerial, el cual viene a representar al individuo.

Esta situación pierde el sentido de su mantenimiento cuando se consideran, por un lado, las otras realidades invisibilizadas del ambiente y, por otro, las consecuencias de malestar producto de la participación en el funcionamiento organizacional, lo que revela una contradicción en las bases del discurso de la realidad dominante.

El concepto de realidad

Se presenta el concepto de realidad como un conjunto de ideas que se convirtieron en discurso hegemónico, entendiendo el concepto de discurso hegemónico como lo expuesto por Laclau, es decir, como una superficie de inscripción que articula elementos y en donde estos adquieren sentido con el objetivo de cristalizarse (Sánchez, 2018).

La cristalización viene a representar la intención de convertirse en el discurso hegemónico, en otras palabras, de posicionarse como 'La' realidad. La dominación de esta realidad podría estar explicada por la necesidad de búsqueda de organizar y clausurar la apertura de lo social expuesta por el mismo Laclau.

Dado que se presenta a la realidad como un discurso dominante, por defecto, entran en la escena otras realidades no dominantes, es decir, discursos no hegemónicos.

Así, una realidad **A** dominante puede representarse gráficamente como un conjunto de mayor envergadura que el conjunto que viene a representar a una realidad **B** no dominante.

El tamaño del conjunto representa la posición relativa de realidad o hegemonía del discurso entre las realidades.

Véase en figura 1.

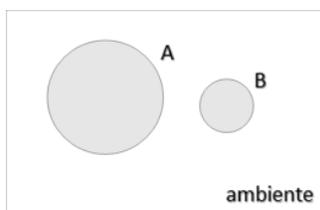


Figura 1

Es en la escena de realidades en donde se forma el ambiente en el cual se enfrentan estas realidades dominantes y no dominantes.

En el ambiente coexisten todas las realidades definibles, es decir, el conjunto de discursos susceptibles de ser identificados, pero que están invisibilizados ante la realidad dominante.

El acto de invisibilizar se da sólo hasta que una nueva realidad heterodoxa logra articularse, porque, es allí donde esta realidad, en un inicio

invisibilizada, comienza a surgir como discurso.

Desde Laclau, la realidad heterodoxa estaría tomando un sentido, se estaría logrando organizar. Cuando se hace visible, se articula, pero sigue siendo heterodoxa. Cuando se impone o cristaliza, entonces se vuelve una nueva realidad dominante.

Desde el discurso como superficie de inscripción de Laclau, Feminismo, Izquierda, Derecha son discursos puesto que representan ideas que tienen sentidos para los miembros de los respectivos grupos.

Desde el concepto de realidad propuesto, estos discursos representarían conjuntos de realidad, algunos dominantes y otros heterodoxos, dependiendo del ambiente histórico, cultural y temporal en el cual se desenvuelven.

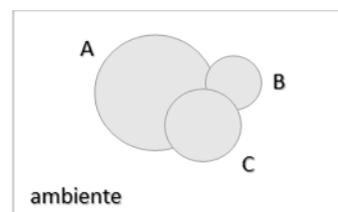


Figura 2

La figura 2 muestra tres realidades, donde **A** es la realidad dominante. Vemos que se interceptan, lo que quiere decir que, a pesar de ser diferentes, comparten elementos.

Así, para ejemplificar, Feminismo podría estar de acuerdo con elementos de Derecha y a su vez

con elementos de Izquierda y/o viceversa.

Desde otro punto de vista, esto muestra que la realidad **A** no es del todo aceptada en la realidad **B** ni **C**, lo mismo para **B** y lo mismo para **C**.

Con esto se pretende representar la idea de que existen diferentes realidades, no solamente la realidad dominante. Por lo que, no tan sólo existirían **B** y **C** como realidades heterodoxas, sino que también existirían las realidades **A** inter **B**, **A** inter **C**, **B** inter **C**, **A** unión **B**, **B** unión **C**, **A** unión **C** menos **B**, etc.

Estas últimas realidades, las cuales comparten elementos, están invisibilizadas ante la superposición de las tres realidades visibles, pero de todas maneras existen en el ambiente.

A su vez, la realidad **A** domina sobre la realidad **B** y **C**. Las cuales están articuladas y visibles, pero todavía desde su posición contracultural, no dominante o heterodoxa.

Eficiencia y eficacia: la Realidad Managerial

El uso de los conceptos de eficiencia y eficacia en conjunto es muy regular en el funcionamiento organizacional, entendiéndose, este último, como la serie de relaciones, funciones, tareas e interrelaciones que experimentan las personas al

desenvolverse en sus actividades laborales.

Desde RAE, la eficiencia se define como la “capacidad de disponer de alguien o de algo para conseguir un efecto determinado”, mientras que la eficacia como la “capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera”.

Estos dos conceptos van articulando las actividades que efectuamos y ‘cómo’ las efectuamos en el funcionamiento organizacional. Proyectan un resultado esperado y definen los lineamientos para su consecución, lo que va configurando una manera de pensar y de actuar que aporta a la organización de un discurso particular.

A partir del concepto de eficiencia se sustrae la idea del recurso (ese alguien o algo) del cual se tiene la capacidad de disponer para conseguir un efecto, mientras que la eficacia aporta con el componente de la capacidad de lograr tal efecto determinado y buscado al ser eficiente.

Estos dos conceptos en conjunto forman una relación de amalgama y sinergia que ayuda a configurar la base de un discurso, edificándose una realidad, la Realidad Managerial.

Entendiéndose el managerialismo como una racionalidad instrumental y el management como una “actividad técnico-racional que se

implementa como un proceso universal que comprende un número de funciones técnicas y el conocimiento experto en administrar ‘cosas’ ” (Mandiola & Valenzuela, 2018), la Realidad Managerial que se presenta, la cual fue construida a partir de los conceptos de eficiencia y eficacia como arquetipo ideológico de las personas en sus actividades laborales, se presenta aquí como la realidad hegemónica que se experimenta al participar del funcionamiento organizacional.

De esta forma, ser ineficiente e ineficaz no corresponde a un discurso aceptado en el funcionamiento organizacional y, por ende, no corresponde a una realidad hegemónica. Esto no significa su inexistencia en el ambiente, sino, más bien, la ausencia de su aceptación como una realidad, hasta el punto de ser invisibilizada por la realidad dominante.

La connotación de invisible hace referencia a la no consideración como una alternativa valorada y susceptible de ser aplicada. Al no ser una posibilidad, se hace invisible, sobre todo, porque el proceder ya está articulado. Este proceder es la validación que recibe una realidad de eficiencia y eficacia, representada por la Realidad Managerial y un completo rechazo a una realidad alternativa.

Entonces, se asume de manera tan natural que la realidad (única) es la de eficiencia y

eficacia que resulta raro cuestionarla.

En otras palabras, un colaborador no puede decirle a su jefe que su trabajo fue ineficiente e ineficaz, porque recibiría el peso de la Realidad Managerial sobre sus hombros.

En algunos casos, una realidad eficiente y no eficaz podría generar efectos más aceptables que una eficiente y eficaz.

Por ejemplo, ser eficiente sería emplear los recursos existentes para lograr un objetivo planificado. Ser a la vez eficaz sería lograr ese objetivo en el tiempo estipulado y de la manera planificada.

En el afán de cumplir con este último componente temporal y secuencial, por ejemplo, podemos apresurar un proceso que necesitaba más tiempo para desarrollarse de manera adecuada, por lo que ser eficiente y no eficaz correspondería a una realidad más apropiada que una realidad eficiente y eficaz en un determinado contexto.

Por otra parte, la lógica dominante no considera los cambios que se puedan presentar durante el proceso, no considera los estados particulares por los que pueda estar pasando el ejecutor, no considera el surgimiento de una idea totalmente diferente en el camino, no considera la identificación de nuevos elementos, no considera que

quizás se pueda estar apresurando en demasía un proceso, etc.

De esta forma, ser eficiente y no eficaz podría significar una generación de efectos coherentes desde la experiencia, participación del individuo y los efectos en el funcionamiento organizacional. El mismo análisis puede ser replicado a otras realidades de funcionamiento que respondan a lógicas diferentes a la dominante de eficiencia y eficacia.

En ocasiones, estas realidades invisibilizadas pueden ser las que realmente operan (ser ineficiente e ineficaz al realizar una tarea, por ejemplo) pero, la realidad como una idea validada en el contexto organizacional y que 'direcciona comportamientos' es, precisamente, la contraria.

Que se logren o no resultados eficientes y eficaces es otro tema de discusión. Hasta podríamos estar en presencia de una '*ilusión del cumplimiento*' de estos dos conceptos, desde lo ejecutado en el funcionamiento organizacional.

La ilusión del cumplimiento generaría una interferencia en el individuo, entre la manera de pensar que asume como 'La' (única) manera de pensar (eficiencia y eficacia) con la manera de pensar que se termina ejecutando (cualquier otra distinta).

La Invisibilización Managerial

En la figura tres se presenta al conjunto A como una Realidad Managerial dominante y al conjunto B como una realidad no hegemónica alternativa, que existe, pero es invisibilizada y, por ende, no considerada como posibilidad.

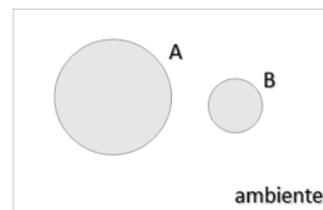


Figura 3

La capacidad que tiene la Realidad Managerial de invisibilizar a otras realidades es potente.

Primero, invisibiliza a nivel interno del funcionamiento organizacional, ya que se convierte en la única realidad que domina y opera en los niveles funcionales de las organizaciones, tales como recursos humanos, marketing, finanzas, operaciones, puesto que, desde la misma definición del concepto de management, este es entendido como un proceso que está subdividido en estas subdisciplinas o niveles funcionales (Mandiola & Valenzuela, 2018), en otras palabras, en dichos niveles se opera bajo una lógica Managerial y no bajo otra.

Segundo, invisibiliza a nivel externo de ambiente, pues tiene

la capacidad de dominar ante otras realidades que no ingresen en su marco de referencia de discurso.

Por ejemplo, no es aceptado un discurso eficiente e ineficaz, o viceversa y, mucho menos, un discurso ineficiente e ineficaz, como se mencionaba anteriormente.

Desde este punto de vista, el ocio, o el descanso, por poner solo algunos ejemplos, no serían considerados dentro de una Realidad Managerial, en consecuencia, no son aceptados, son invisibilizados y no considerados como posibilidades en la experiencia organizacional.

Serían una pérdida de tiempo, desde un discurso que considera eficiencia y eficacia como bases.

Por ende, se niegan estas posibilidades y se les asigna una connotación negativa, invisibilizándolas en el funcionamiento organizacional.

Los participantes del funcionamiento organizacional asumen entonces este tipo de realidad dominante como 'La' realidad, la entienden como la única posibilidad, no la cuestionan, la defienden y la siguen reproduciendo.

Al preguntarse si las realidades invisibilizadas se acercarían más a tipos de realidades visibles y no dominantes que a realidades invisibles, la respuesta sería no.

La explicación viene dada porque existirían infinitas otras realidades que están allí, en el ambiente, pero que, al no ser consideradas, entonces quedan en la posición de invisibles, ya que ni siquiera son contempladas como opciones.

De esta forma, una lógica de ocio y/o descanso durante las actividades laborales se vuelven realidades no lógicas ni compatibles con las supremas de eficiencia y eficacia que articulan el discurso de la Realidad Managerial.

Lógicas de entrega de actividades dentro de plazo, de seguimiento de estándares, de cumplimiento de reglas, de seguimiento de protocolos, procesos o esquemas determinados, son fijados arbitrariamente, creando la ilusión de que son elementos que marcan una superioridad en la experiencia organizacional. Un instrumento de evaluación cuantitativo o cualitativo puede ser fácilmente manipulado condicionándose los resultados.

Esto ayuda a mantener la hegemonía de una realidad dominante y contribuye a la mantención de la Invisibilización de otras realidades.

Detrás de la Invisibilización se encuentra la influencia que genera la realidad dominante sobre la estructura mental de las personas, tal y como se trata a continuación.

El Arquetipo Managerial

Cuando tomamos decisiones ocupando el rol de colaboradores en una organización funcionamos en base a la lógica de la Realidad Managerial.

Disminuir costos es operar bajo esta lógica, aumentar ingresos es operar bajo esta lógica, hacer un proceso más rápido, lograr mejores indicadores, realizar más trabajo en menos tiempo, llegar más temprano, irse más tarde, trabajar horas extras, seguir trabajando en casa, enfocarse en la carrera laboral, tomar un segundo trabajo, hacer más contactos, y así, todas estas actividades están supeditadas a operar bajo la lógica de la Realidad Managerial.

Asumir esta realidad, vivirla todos los días, se transforma en 'La' realidad y condiciona la manera de pensar. Esta manera de pensar es lo que se define como Arquetipo Managerial.

Funciona como un software, que determina la gama de opciones que van a direccionar nuestros comportamientos pudiendo, incluso, traspasar también a otras dimensiones de la vida, como, por ejemplo, la optimización de procesos emocionales como la maximización de la alegría o la minimización de la pena, la gestión de relaciones interpersonales en base a cuanto beneficio o costo me generan, por ejemplo, al estar con una persona determinada, o cuanto me conviene efectuar una actividad por sobre otra, etc.

El uso de este software invisibiliza por defecto otras alternativas de realidad. Hace a la persona incompatible con otras lógicas de funcionamiento y, lo que es más determinante aún, posibilita la auto-reproducción de la validación de una Realidad Managerial dominante, lo que contribuye a la tendencia de una sobreposición de la realidad dominante sobre el ambiente.

Esta sobreposición es una situación no menor, puesto que transforma por completo nuestra manera de percibir la realidad, ya que ahora no consideramos la existencia de un ambiente que alberga una serie de discursos diferentes y susceptibles de enfrentarse y/o contradecirse entre sí, sino que, esta sobreposición, edifica a la Realidad Managerial como la única posibilidad.

Esto distorsiona la percepción de las diferentes posibilidades, generando una especie de estructura de funcionamiento mental de carácter monopólico.

Esto trae como consecuencia la construcción de un sistema cerrado. ¿Qué es un sistema cerrado? Es la compatibilidad de un arquetipo con una realidad determinada y la incompatibilidad con cualquier otra.

Este sistema cerrado encuentra su auto reproducción al otorgar un papel protagónico al individuo, el cual opera en esta Realidad

Managerial en un modo definido como Homo Managerial.

El Homo Managerial

El cierre de un sistema tiene sentido cuando esta cerradura puede auto-mantenerse por sí misma en el tiempo.

Este cierre puede lograrse con poder, no con fuerza. Así, en una relación de poder no domina la confrontación, sino que el gobierno, el cual se basa en la libertad, de modo que el poder actúe sobre el campo de posibilidades del individuo, esto, desde el concepto de poder articulado por Foucault (Sánchez, 2018).

Entendiendo este punto, la relación de poder se daría entre lo que se presenta como la Realidad Managerial y el Arquetipo Managerial del individuo que participa en el funcionamiento organizacional.

En esta relación no domina la confrontación, puesto que el individuo opera por defecto bajo el Arquetipo Managerial, el cual es compatible con la Realidad Managerial.

Además, esta última, gobierna al individuo, puesto que la relación se basa en la 'libertad' de elección de este, dado el campo de 'posibilidades'.

Se ponen entre comillas las palabras libertad y posibilidades para hacer referencia al carácter limitado

de esta libertad, puesto que el campo de posibilidades que el individuo tiene se reduce a una, solo la Realidad Managerial, ya que, esta última, se encargó de invisibilizar a las otras realidades del ambiente.

Por otra parte, también se encargó de insertar el Arquetipo Managerial en el individuo, el cual juzga bajo los mismos criterios y parámetros de eficiencia y eficacia cualquier otra realidad.

Al no presentarse otra realidad compatible con los parámetros de evaluación, no es considerada como opción, lo que explica la reducción del campo de posibilidades y garantiza la reproducción de un sistema mono-real o de realidad monopólica.

Así, la realidad que hace sentido al individuo es la más compatible con sus propios parámetros de juicio y, como el individuo está sometido a la estructura del Arquetipo Managerial, se garantiza la reproducción de un sistema cerrado.

La compatibilidad entre Realidad y Arquetipo Managerial en una relación de poder definen al individuo como el Homo Managerial, dispuesto a vivir por mantener, defender y sustentar la Realidad Managerial, la cual somete al Homo Managerial bajo su poder.

Incluso, este Homo Managerial, está dispuesto a criticar a otras realidades y arquetipos que

atenten contra la reproducción de su sistema, debido a la identificación que siente con su arquetipo y la compatibilidad de este arquetipo con la Realidad Managerial y no con otra.

Estos comportamientos podrían estar explicados por el postulado posfreudiano británico de defensa constructiva, en donde la realidad se distorsiona para mantener la integridad de yo (Valenzuela & Mandiola, 2018), entendiendo esto como respuesta a una validación al acto de invisibilizar otras realidades y la defensa de una Realidad Managerial que se entiende y se asume como propia y superior a las demás.

Desde el poder a la fuerza

“La diferencia entre fuerza y poder se puede ejemplificar de manera muy simple mediante la relación entre el gato y el ratón. El ratón, una vez atrapado, se halla sometido a la fuerza del gato: este lo atrapó, lo mantiene apresado y acabará matándolo. Pero en cuanto empieza a jugar con él, surge un elemento nuevo. Lo suelta y le permite correr un trecho. No bien el ratón da media vuelta y echa a correr, se sustrae a la fuerza del gato, pero no a su poder, pues este puede volver a atraparlo. Si deja que corra libremente, permite también que escape de su esfera de poder; pero en la medida en que está seguro de alcanzarlo, el ratón sigue estando dentro de ella. El espacio que el gato domina, los momentos de esperanza que

concede al ratón, aunque bajo una atenta vigilancia, el hecho de no perder el interés por él y su destrucción, todo junto —espacio, momentos de esperanza, vigilancia e interés destructivo— podría ser considerado como la sustancia propiamente dicha del poder o, mejor, como el poder mismo”. (Sánchez, 2018).

El gato es la Realidad Managerial, el ratón es el Arquetipo Managerial representando al individuo, es decir, el Homo Managerial.

El gato gobierna al ratón, al igual que la Realidad Managerial lo hace con el individuo, el cual está sometido a no tener la facultad de identificar otras realidades, ya que, por una parte, se encuentran invisibilizadas en el ambiente, es decir, desde lo externo y, por otra, desde lo interno, el Homo Managerial termina considerando como posible sólo la Realidad Managerial.

Pero ¿se puede pasar desde el poder a la fuerza en este caso?

Sí, sobre todo desde el análisis del funcionamiento organizacional.

“El ratón, una vez atrapado, se halla sometido a la fuerza del gato: este lo atrapó, lo mantiene apresado y acabará matándolo.”

Esto quiere decir que el individuo se encuentra sometido al participar del funcionamiento organizacional, puesto que, la

libertad y las posibilidades no son tales, tal y como se presenta en el apartado del Homo Managerial.

Por ende, y de manera preocupante, el individuo está sometido, además del poder, a la fuerza de la Realidad Managerial: esta lo atrapó al mantenerlo como un recurso para que esta realidad dominante funcione, lo mantiene apresado al generar un sistema cerrado entre el Arquetipo Managerial y la Realidad Managerial, exigiéndole cumplir con determinados efectos buscados por la Realidad Managerial y terminará matándolo a punta de estrés, ansiedad y, en general, una serie de consecuencias de malestar.

Consecuencias de malestar

Participar del funcionamiento organizacional supone lógicas de trabajo exigentes y que buscan hacer frente a ambientes de cambio constante.

Agregar a esta escena el manejo de muchas situaciones en un corto período de tiempo, en orden de cumplir con la Realidad Managerial, supone un mecanismo de acción tras acción que, si bien permite cumplir con los objetivos propuestos en esta lógica de arquetipo eficiente y eficaz, también significa responder a un patrón de ‘acción tras acción’ en las actividades laborales.

De este modo, una excesiva orientación a la acción va

generando ciclos viciosos de ansiedad (Vince, 1998) que no permiten a las personas lograr un aprendizaje en su experiencia organizacional cotidiana. Y es lo que se da en el funcionamiento organizacional.

La ansiedad, inherente al funcionamiento organizacional, conlleva a una situación de amenaza constante. El individuo la experimenta día a día y se va definiendo su experiencia organizacional en base a estas sensaciones.

La ansiedad materializada que, al no ser atendida (porque no se destina tiempo para ello), conduce la dimensión emocional de la persona hacia el ciclo vicioso de oposición al aprendizaje que relata Vince (1998), lo que corresponde a una consecuencia de gran magnitud, ya que no concluye una vez materializada, sino que se mantiene en un ciclo continuo de malestar.

Este ciclo continuo de malestar es silenciado por la Realidad Managerial. Su condición no material, sino que emocional, lo hace falsamente inexistente y sólo es atendible cuando las consecuencias se manifiestan físicamente.

Cuando esto ocurre, entonces la Realidad Managerial toma el discurso de que el individuo no logró adaptarse y necesita ser reemplazado. En otras palabras, el modo Homo Managerial de ese individuo ha fallado y necesita ser reparado.

Así, el fallo recae en el individuo y en su arquetipo, pero no en la Realidad Managerial, la cual sigue funcionando en este continuo sin descanso de acción tras acción y, además, presenta la 'oportunidad' a un nuevo candidato, a un nuevo Homo Managerial o, en su defecto, al mismo individuo una vez 'reparado' su Arquetipo Managerial.

De esta forma, un ciclo vicioso de oposición al aprendizaje con consecuencias de ansiedad y estrés presenta, además, un escenario contraproducente para un sistema que busca ser eficiente y eficaz, sobre todo, desde el punto de vista del tipo de experiencia organizacional que ofrece a los individuos.

En Maslach (2001) se menciona que existiría relación entre el exceso de trabajo y el Burnout. Es más, Burnout sería una consecuencia del primero, entendiéndose el síndrome de Burnout como un 'quemarse en el trabajo' (Sanfuentes, 2008).

En relación con el exceso de trabajo y al Burnout se encuentra el trabajolismo, el cual es definido por Oates (1971) como una compulsión de características y consecuencias similares a la adicción al alcohol y a las drogas.

También se muestra la descripción de una persona trabajólica como individuos orientados a la tarea, compulsivos, perfeccionistas, neuróticos, rígidos, altamente

motivados, impacientes y auto-centrados (Sanfuentes, 2008).

Todas características que, 'curiosamente', sirven a la Realidad Managerial y la consecución de objetivos organizacionales, pero no a la experiencia organizacional del individuo.

Personas orientadas a la tarea, compulsivas, perfeccionistas, neuróticas, rígidas, altamente motivadas, impacientes y auto-centradas son más preferidas por la Realidad Managerial que otras que no muestran estas características.

Nuevamente, el beneficio se queda con la Realidad Managerial y no con el individuo, el cual, al operar en modo Homo Managerial, sometido al Arquetipo Managerial, hasta termina asignándoles una connotación positiva a estas características. Luego, termina buscándolas, desarrollándolas y asumiéndolas como parte de su propia identidad.

De este modo, una adaptación al funcionamiento organizacional supone un comportamiento de sujeción y dependencia por parte del individuo que lo limitan a un sometimiento disruptivo, sobre todo, desde las consecuencias de malestar.

La participación en el funcionamiento organizacional, además de generar consecuencias de malestar en lo personal, se expande a otras esferas, como la familia y las

relaciones interpersonales (Sanfuentes, 2008).

¿Es posible que un trabajador decida destinar más tiempo a su familia y actividades personales por sobre al tiempo que debe dedicar a su organización?

¿Qué pasaría si así lo decide?

¿Cómo reaccionaría la organización a la cual pertenece?

¿Es lógico que las decisiones de este tipo se deban tomar en función de lo que la organización espera y no en función de lo que el individuo considere apropiado?

¿Es lógico atribuirle tal magnitud de autoridad sobre nosotros mismos a las organizaciones?

¿Es el tipo de relación que queremos seguir manteniendo?

Desde la Realidad Managerial, claramente sí es lógico. Desde una realidad 'X', alternativa, no sería lógico destinar más tiempo a la organización que a la familia, solo por poner un ejemplo.

¿Es posible que un trabajador se detenga a pensar en eventuales efectos negativos para él mismo o para la sociedad, como consecuencia de sus aportes laborales?

¿Tiene espacio y tiempo para detenerse a reflexionar?

¿Permite la Realidad Managerial tomarse tales atribuciones?

¿Tales tiempos?

Claramente no.

Aunque, desde otro punto de vista, hay autores que muestran un tipo de trabajolismo con una connotación positiva y define a las personas como enamoradas de sus trabajos, como se muestra en Sanfuentes (2008).

La pregunta es si las personas trabajadoras positivas: ¿aman realmente su trabajo o aman la sensación de compatibilidad entre su arquetipo Homo Managerial funcionando de manera eficiente y eficaz y la Realidad Managerial?

¿Hasta qué punto el trabajador positivo es utilizado como una pieza que ayuda a la reproducción de la Realidad Managerial como sistema?

¿Seguiría el trabajador positivo amando su trabajo si la Realidad Managerial cambia sus bases ideológicas de eficiencia y eficacia y este individuo no logra adaptarse?

¿Puede criticar el trabajador positivo a su propia organización?

¿Qué pasaría si efectúa una crítica a sus bases ideológicas?

¿Seguiría la organización considerándolo y validándolo de la misma manera?

En otras palabras, ¿seguiría el Arquetipo Managerial validando a un individuo que no cumple con el Arquetipo Managerial y no se comporta como un Homo Managerial ejemplar?

Las consecuencias de malestar están siempre operando. Pero se hacen visibles cuando el modo Homo Managerial comienza a desgastarse.

Si el Homo Managerial funciona de manera ejemplar, el individuo se siente identificado con la realidad Managerial y asigna una connotación positiva a sus comportamientos compulsivos, para luego asumirlos como parte de su propia identidad.

Si el Homo Managerial deja de funcionar de una forma eficiente y eficaz, el peso de la Realidad Managerial recae sobre el individuo y este asume que la falla está en él y no es una realidad que lo utiliza para su reproducción.

Esta idea de no adaptación por parte del individuo a una realidad dominante se termina asumiendo como una verdad incuestionable y no permite darse cuenta del sometimiento que significa participar de la Realidad Managerial, tampoco de su carácter monopólico, de su bajo aporte a la experiencia organizacional del individuo, de su facultad degenerativa, de su capacidad de invisibilizar a otras realidades y de su aporte a la generación de considerables consecuencias de malestar.

Que 'así sea la pega' no significa que así tenga que seguir siendo.

Conclusión

Tanto el acto de invisibilizar a otras realidades heterodoxas, como las consecuencias de malestar para las personas y su entorno, producto de la participación en el funcionamiento organizacional, son aquí evidenciadas.

Desde la perspectiva de la Realidad Managerial, esta sí es eficiente y eficaz.

Sí es eficiente, pues tiene la capacidad para disponer de alguien o algo para lograr un efecto determinado. Ese alguien (o algo) es el individuo, el cual asume la Realidad Managerial como propia. Además, la Realidad Managerial limita la cantidad de realidades validadas a una, ella misma, lo que la hace más eficiente aún.

También es eficaz, puesto que tiene la capacidad de lograr los efectos que desea. Estos efectos son los objetivos organizacionales, sin importar las consecuencias en la experiencia organizacional para los que participan en ella.

Pero, esta realidad dominante se torna contraproducente y contradictoria cuando, en su afán de implementar lo managerial, no pasa la prueba de juicio del aporte que efectúa a la experiencia organizacional del individuo, creándose una paradoja.

No es eficiente una Realidad Managerial que no tiene la capacidad de considerar otras realidades del ambiente, creando la ilusión de que es la única realidad existente, ni es eficaz cuando genera consecuencias de malestar, es decir, no tiene la capacidad de lograr efectos que aporten a la experiencia organizacional de los individuos.

En consecuencia, cuando la Realidad Managerial es juzgada por sí misma, entonces cumple. Cuando es juzgada en el ambiente y, otorgando importancia al individuo y su experiencia organizacional, entonces no cumple. Esa es la paradoja.

En términos generales, la Realidad Managerial se sobrepone a otras realidades y esta sobreposición se amplía hasta dominar al ambiente completo, proyectando una imagen de mono-realidad que se torna totalizadora.

De manera visible, se identifica una relación de poder de la Realidad Managerial sobre el individuo, pero esta relación de poder migra a una relación de fuerza debido a las consecuencias de malestar que genera.

La relación de fuerza descrita en la metáfora del gato y el ratón supone un atrapamiento y un final de muerte. Ocurre lo mismo en la Realidad Managerial, ya que el individuo es atrapado en el funcionamiento organizacional

y es conducido a la 'muerte' en su experiencia organizacional cotidiana por medio de las consecuencias de malestar.

Así, el individuo está sometido a participar de esta Realidad Managerial, es la única que ve como posible, sobre todo, al considerar que opera bajo el modo de Homo Managerial que lo domina. Esto genera un sistema cerrado que fomenta la auto reproducción y mantención de la Realidad Managerial como realidad dominante.

Por otra parte, surge la pregunta: ¿hasta qué punto somos utilizados para reproducir una Realidad Managerial o libres de amar nuestra participación en las organizaciones? La respuesta se abarca desde dos ideas.

La primera idea guarda relación con que amar el trabajo responde a una sensación que se genera producto de la compatibilidad del modo Homo Managerial y sus comportamientos compulsivos con la Realidad Managerial y no a un vínculo genuino y espontáneo.

La segunda idea se explica desde la ausencia de alternativas a la Realidad Managerial. Estar dentro es óptimo, estar fuera no lo es. Esto debido a los beneficios y costos que ello significa. Por lo que un individuo que opera bajo un modo Homo Managerial decide estar dentro en todos los escenarios.

Dado que el Homo Managerial funciona en base al Arquetipo Managerial, la respuesta es buscar lo óptimo, es decir, estar dentro. Esto ayuda a la reproducción de la Realidad Managerial y, con ello, a la reproducción de un sometimiento del individuo.

¿Puede ser juzgada la Realidad Managerial bajo sus mismos parámetros de eficiencia y eficacia?

La respuesta es sí, y el resultado muestra una realidad que no aprueba dicho juicio y lo que es más preocupante aún, edifica un funcionamiento organizacional que aparentemente gobierna en base al poder, pero que termina dominando y sometiendo por su fuerza.

Entonces, la eficiencia y eficacia están orientadas a la consecución de objetivos organizacionales y no a la experiencia organizacional de los individuos, entendiéndose esta última como la participación en el funcionamiento organizacional.

Este es un tema de suma relevancia, porque estamos siendo parte de un

funcionamiento organizacional que no nos considera como individuos que destinan energía y organizan dicho funcionamiento, sino como individuos que generan ciertos efectos deseados y esperados por la Realidad Managerial, sin importar las consecuencias de participar en el proceso.

Si la idea de organización laboral no apunta a un desarrollo de la experiencia, entonces pierde el sentido de su reproducción y aumenta su nivel contradictorio, es decir, disminuye su nivel de eficiencia y eficacia según sus propios parámetros de evaluación.

No se pretende mostrar una propuesta práctica a esta situación, ya que sería funcionar bajo los mismos criterios y parámetros de la Realidad Managerial, sino que se pretende poner en evidencia, a través de la articulación de un discurso, las incongruencias de lo estipulado, de lo que viene como dado y que se asume como 'La' realidad.

Si el discurso crece, comenzará a hacerse visible, lo que, eventualmente, lo podría

posicionar como una realidad heterodoxa y ese es el punto clave.

Esta nueva realidad tendría la capacidad de construir un nuevo arquetipo compatible con ella. Si se genera un sistema de relación de poder cerrado, entre esta nueva realidad y este nuevo arquetipo, se vuelve a reproducir otra lógica similar a la Realidad Managerial.

En cambio, si se estructura un sistema abierto, se podrían generar, por un lado, una aceptación de diferentes realidades o discursos y, por otro, una lógica de funcionamiento multi-real que no asuma bases de eficiencia y eficacia, sino que apunte a bases menos técnicas-instrumentales y más flexibles y reflexivas-experienciales (sólo por poner un ejemplo, sin ánimo de encasillarse en estos conceptos) para desplazarse paulatinamente hacia un funcionamiento organizacional abierto, centrado en la experiencia organizacional de los participantes y carente de las consecuencias de malestar aquí descritas.

Bibliografía

- Mandiola, M. & Valenzuela, F. (2018). Cátedra introductoria a CSM. Curso de Análisis Crítico de la Gestión Organizacional. Facultad de Economía y Negocios. Universidad de Chile.
 - Maslach, C. (2001). Job Burnout. Annual Review of Psychology Vol. 52:397-422 (Volume publication date February 2001).
 - Sánchez, G. (2018). Cátedra: Foucault y su concepción del poder. Curso de Análisis Crítico de la Gestión Organizacional. Facultad de Economía y Negocios. Universidad de Chile.
 - Oates, W. (1971). Confessions of a Workaholic: The Facts about Work Addiction. New York: World Publishing Co.
 - Valenzuela, F. & Mandiola, M. (2018). Cátedra: CMS: Interpretando Emociones y Afecto Algunas nociones de psicoanálisis Kleiniano y Lacaniano. Curso de Análisis Crítico de la Gestión Organizacional. Facultad de Economía y Negocios. Universidad de Chile.
 - Sanfuentes, M. (2008). 2008 - Revista de Psiquiatría y Salud Mental - Vol. 25, N° 1-2, Pp 50-66.
 - Vince, R. (1998). Behind and beyond Kolb's Learning Cycle.
-