

EL MARCO INSTITUCIONAL UNIVERSITARIO ACTUAL EN LA CONSTITUCIÓN DEL ACTOPODER DE LOS ACADÉMICOS

María Cecilia Montiel¹¹

RESUMEN

Este artículo forma parte de la construcción teórica que se viene desarrollando en el marco de la tesis doctoral “*El Actopoder en el trayecto profesional de los formadores de formadores docentes de la UNSL*”, temática inscripta en el Doctorado en Ciencias de la Educación de la UNC. En esta oportunidad se presenta una aproximación a los fundamentos teóricos epistemológicos del cual emerge el concepto de actopoder, particularmente su perspectiva psico - política – institucional las que se constituyen en uno de los ejes vertebrales a partir del cual la perspectiva sociopsicoanalítica fundamenta y desarrolla la teoría del actopoder, como sus dispositivos de intervención. Se parte de considerar la complejidad del escenario institucional universitario y su impacto en los comportamientos y en las modalidades de organización y trabajo del cuerpo académico, temática relevante para comprender y analizar las posibilidades que tienen los académicos para apropiarse de sus propios actos profesionales. Para Mendel, creador del sociopsicoanálisis, uno de los obstáculos para que los sujetos se apropien del poder sobre sus propios actos laborales, es la estructura social caracterizada por la organización del trabajo y lo que ella supone como ordenamiento social que distribuye los lugares de poder en la realidad.

Palabras clave: Institución universitaria. Organización del trabajo. Estructura organizativa.

¹¹ Prof en Ciencias de la Educación –Universidad Nacional de Córdoba. Docente investigadora de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de San Luis. Actualmente realizando el Doctorado en Ciencias de la Educación en la Universidad Nacional de Córdoba. E-mail: mmontielcecilia@gmail.com.

O MARCO INSTITUCIONAL UNIVERSITÁRIO ATUAL NA CONSTITUIÇÃO DO ACTOPODER DOS ACADÊMICOS

RESUMO

Este artigo é parte da construção teórica desenvolvida na tese de doutorado **El Actopoder en el trayecto profesional de los formadores de formadores docentes de la UNSL**, no Doutorado em Ciências da Educação na UNC. Apresenta uma abordagem aproximativa para os fundamentos epistemológicos teóricos a partir do qual emerge o conceito de actopoder, particularmente na perspectiva psico-político-institucional que constitui um dos temas centrais a partir do qual a perspectiva sociopsicoanalítica fundamenta e desenvolve a teoria do actopoder, e os seus dispositivos de intervenção. Como ponto de partida, se considera a complexidade do cenário institucional universitário e seu impacto no comportamento e modos de organização e de trabalho do corpo docente, relevantes para compreender e analisar as possibilidades para os acadêmicos se apropriarem dos seus próprios atos profissionais. Para Mendel, criador do sociopsicoanálisis, um dos obstáculos para que os sujeitos se apropriem do poder sobre seus próprios atos de trabalho é a estrutura social caracterizada pela organização do trabalho e o que ela representa como um sistema social que distribui os lugares de poder na realidade.

Palavras-chave: Instituição Universitária. A organização do trabalho. Estrutura organizacional.

THE CURRENT INSTITUTIONAL FRAMEWORK IN THE UNIVERSITY CONSTITUTION ACTOPODER ACADEMICS

ABSTRACT

This article is part of the theoretical construction that is being developed as part of the doctoral thesis “The Actopoder professional in the way teacher educators UNSL teachers” subject enrolled in the Ph.D. in Science Education at UNC. This time we present a theoretical approach to epistemology which emerges actopoder concept, particularly its psychological perspective - politics - institutions which constitute one of the central themes from which sociopsicoanalítica perspective and develops the theory underlying the actopoder, with their means of intervention. It begins by considering the complexity of university institutional setting and its impact on the behaviors and patterns of organization and work of faculty, topic relevant to understand and analyze the possibilities for scholars to appropriate professionals for their own actions. For Mendel, sociopsicoanálisis creator of one of the

obstacles for individuals to take ownership of their own actions on labor, social structure is characterized by the organization of work and what she represents as a social order that distributes power sites reality.

Keywords: University institution. Work organization. Organizational Structure.

1. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, la Universidad Argentina y Latinoamericana ha sido parte de políticas que redefinieron y conmovieron el ethos universitario. Bajo las directrices de los Organismos Internacionales, los Estados Nacionales desarrollaron e implementaron políticas educativas que atendieron a las demandas propias de la globalización neoliberal y la lógica capitalista. En este marco, una reestructuración profunda del sistema de educación superior comenzó a desarrollarse producto de la redefinición de las relaciones entre la Universidad, el Estado y el Mercado, en el contexto del desfinanciamiento y descapitalización de los bienes públicos producidos por el Estado, conmoviendo e interpellando la función y misión de las universidades.

Sin lugar a dudas, el impacto sufrido al interior de cada uno de los espacios institucionales universitarios, fue de diferente alcance, grado e intensidad. Sin embargo, es posible señalar algunas características comunes que diversas investigaciones han marcado como distintivas. Particularmente interesa dar cuenta aquí, del impacto ocurrido a nivel del gobierno y organización

institucional en general y de los académicos en particular, intentando así avanzar en el desarrollo de uno de los objetivos planteados en la investigación sobre “*El actopoder en el trayecto profesional de los formadores de formadores docentes de la UNSL*”, temática que vengo desarrollando en el marco de la tesis doctoral. Entre sus objetivos se plantea el interés por analizar las condiciones organizativas que configuran el ejercicio del actopoder de los formadores de formadores docentes¹² en su desarrollo profesional¹³. ¿Por qué las condiciones organizativas? Porque las mismas se constituyen en uno de los ejes vertebrales a partir del cual la perspectiva sociopsicoanalítica fundamenta y desarrolla la teoría del actopoder, como sus dispositivos de intervención. Para Mendel, creador del sociopsicoanálisis, uno de los obstáculos para que los sujetos se apropien del poder

¹² En este caso los formadores de formadores, son “*aquellos profesionales de la formación que intervienen para formar nuevos formadores (...) profesionales que en su carrera han logrado por experiencia, por sus conocimientos, etc, una evolución que los pone en condiciones de brindar una ayuda, una asistencia pedagógica específica a otros formadores*” (Filloux, C, 1996 citado por Souto, M; p.10-11).

¹³ Se considera al desarrollo profesional como el proceso que se inscribe en los conceptos de perfeccionamiento y actualización y, en la tradición de la educación permanente la que posibilita un proceso autónomo y de construcción de conocimientos compartidos.

sobre sus propios actos laborales, es la estructura social caracterizada por la organización del trabajo y lo que ella supone como ordenamiento social que distribuye los lugares de poder en la realidad. En palabras de Bitan y Rueff-Escoubés¹⁴ (1997), el fin del sociopsicoanálisis, si bien es la persona humana, trata de comprender los efectos que la organización produce sobre ella, posicionamiento a partir del cual pensó sus conceptos y métodos de intervención. Su campo de reflexión es el de lo social y, son las instituciones laborales los lugares que permiten “captar” su doble composición: sociológica y psicológica. Desde esta perspectiva, las instituciones no han sido originariamente organizadas en función de las personas que trabajan en ellas, sino a partir de la división técnica y jerárquica del trabajo dirigida a la producción (de objetos, de asistencia, de formación, de una toma de poder político, etc), la que se encuentra bajo las leyes sociales (económicas, políticas, ideológicas). De esta manera, plantean las autoras, estamos frente a un contexto que depende de una doble lógica: la lógica social y la lógica humana. El sociopsicoanálisis trata de tener en cuenta ambas lógicas y la articulación entre ellas. Sus conceptos, su metodología y los objetivos de su práctica están dirigidos al conjunto de actores de la organización, cualquiera sea el nivel al que pertenezca, como así también a la interacción entre dichos niveles.

¹⁴ Psicoanalistas, miembros del Grupo Desgenettes.

Los procesos instituidos en la universidad al interior de esta dimensión han favorecidos la emergencia de comportamientos y actitudes tendientes más al individualismo, la competencia y la fragmentación, que hacia la integración y el trabajo colegiado y colaborativo, procesos que en algunos casos, estaban latentes¹⁵ y que venían a sumarse a la “crisis institucional” (Sousa Santos; 2005) en la que estaba sumida la universidad.

El giro hacia concepciones más propias de lógicas de mercado en el entramado de pensar la educación superior desde la economía del conocimiento, obturaron la construcción de “la grupalidad condición sobre la cual entender la posibilidad de identidad común, de institución, (...) con lo cual las instituciones universitarias, y las comunidades académicas/profesionales, perdieron eficacia para pensarse como “unidad” y la fragmentación y pluralidad de grupos y pertenencias debilitaron, aún más el acople identitario, con lo cual el nuevo ideario encontró un terreno allanado para expandirse sin mayores resistencias”. (Corti, 2012, p. 33) Valores tales como el retorno a la privacidad y lo íntimo, el neonarcisismo y tendencia a refugiarse en lo personal, en la tolerancia por el abandono de las normas, y la repulsa de toda moral rígida forma parte de la cultura universitaria,

¹⁵ Lo latente, la latencia, no como algo oculto de las profundidades (perspectiva psicoanalítica) sino como algo que está ahí latiendo todo el tiempo en la superficie.

favoreciendo el individualismo y el abandono de la cultura del compromiso público haciendo tambalear lo grupal como espacio de construcción social y colaborativo (Corti, 2012).

Ante este escenario, el marco organizacional presente en la universidad inhibe y “sofoca” el desarrollo de la “psicosocialidad” al estar privada de las condiciones de existencia por el aislamiento de las personas, y el repliegue regresivo sobre sí mismas que ese aislamiento produce, generando entre otros aspectos, falta de motivación, desinterés, ausencia de movilización en el trabajo. Su desarrollo y fortalecimiento sería fundamental, en tanto es a través de ella que nos integramos a la vida social confrontándonos con los obstáculos que la realidad nos plantea, descubriendo que nuestros actos nos pertenecen, que somos responsables de ellos, pero, al mismo tiempo, tomando conciencia del poder transformador que los mismos tienen sobre la realidad toda vez que se asocien y articulen con los actos de nuestros semejantes (Acevedo, 2001)

Las distintas categorías institucionales¹⁶ que conforman y dan vida a la institución universitaria se constituyen en actores claves del funcionamiento y dinámica institucional y por lo mismo es fundamental

¹⁶ Las categorías institucionales son los alumnos, docentes, personal de apoyo a la docencia, autoridades unipersonales. Es interesante la caracterización que realiza Samoilovich (2011) de cada una de estas categorías, en las que no están incluidos los alumnos.

generar un marco organizacional que posibilite el desarrollo de procesos y prácticas que les permitan tomar conciencia colectivamente, como clase política, de su poder transformador, basado en un pensar y actuar democrático.

Aquí, se hará particularmente referencia a los académicos en tanto se constituyen, desde el punto de vista de la organización, en la base de las formas colegiales-corporativas de autogobierno (Samoilovich, 2008). En la realidad, no conforman un grupo homogéneo, muy por el contrario. Es relevante el grado de heterogeneidad alcanzado en los últimos tiempos, al sumarse a los factores ya presentes por los distintos planos jerárquicos característicos de la educación superior (la disciplina, la especialidad, la organización y el rango en la carrera docente), los surgidos en el marco de las nuevas demandas y regulaciones instituidas, producto de los procesos de “masificación, diferenciación y diversificación de instituciones y carreras, las exigencias de accountability, la globalización y el avance de las nuevas tecnologías de información” (García de Fanelli, 2008, p. 28), transformando la profesión académica cuantitativa y cualitativamente. La complejidad del escenario institucional universitario y su impacto en los comportamientos y en las modalidades de organización y trabajo del cuerpo académico, se presenta como una temática relevante para comprender y analizar las posibili-

dades que tienen los académicos para apropiarse de sus propios actos profesionales.

Es hacia este horizonte que dirigimos nuestro estudio, presentando la perspectiva teórica psico-política-institucional desarrollada por el sociopsicoanálisis, una de las bases disciplinarias sobre la cual fundamenta el abordaje de la organización y de las personas que actúan en ella.

2. LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO ACADÉMICO DESDE LA PERSPECTIVA SOCIOPSICOANALÍTICA

Retomemos aquí el objetivo del sociopsicoanálisis y los supuestos que de él se derivan.

La (pre)ocupación de la perspectiva mendeliana, en el campo de la investigación e intervención institucional, es favorecer transformaciones concretas de la realidad mediante la creación de un marco organizacional que permita la apropiación, por parte de los sujetos que comparten un mismo quehacer dentro de la institución, del poder sobre sus propios actos (Acevedo, 2001). De aquí se desprenden varios aspectos fundamentales, señalados por Acevedo (2001):

El primero de ellos es considerar que el marco institucional condiciona la naturaleza del valor social producido y del proceso mismo de esa producción. El segundo, es sostener que el sujeto psicológico deviene sujeto social cuando desarrolla la capacidad de producir actos inscriptos en

un ámbito social (el de las organizaciones/instituciones que integran la sociedad), actos que transforman la realidad y lo transforman, y sobre los que, además, recupera poder al reapropiarse del sentido que los mismos tienen respecto al acto institucional global. El tercero y último, es sustentar que lo que hace de este sujeto social un sujeto político no es su posición individual de poder *sobre los otros*, sino su posibilidad de apropiarse *con los otros* del poder transformador de sus actos.

Desde este posicionamiento, su reflexión está centrada en el acto humano y en la manera en que el mismo es “trabajado” por la organización del trabajo de una sociedad. En palabras de Mendel (1996) “a lo largo de los años hemos centrado nuestra investigación y nuestra práctica en la siguiente pregunta: ¿Cómo el acto humano, con ciertas características antropológicas, es hoy, en una institución, “trabajado”, “metabolizado” por la organización del trabajo?(...) No apuntamos directamente a los fenómenos de explotación económica sino a los de mutilación o despliegue del acto humano” (p. 9).

Detengámonos en estos puntos para intentar articular esta perspectiva con algunas características relevantes estudiadas por Kandel (2009) y Samoilovich (2011) a cerca del gobierno y organización de la universidad argentina y, de alguna manera, iniciar un proceso de comprensión acerca

de cómo hoy el acto humano se presentaría en esta institución.

Partiendo de considerar el primer supuesto planteado por el sociopsicoanálisis, ¿cuál es el valor social producido por la universidad?, ¿cómo se organiza su estructura para llevarlo a cabo? De acuerdo a Clark (1981 citado en Kandel, 2009) la “materia prima” sobre la cual opera la universidad y en torno a la cual se agrupan sus integrantes es el conocimiento, ya sea para su creación o su distribución. Ciertamente es que se constituye en el principal factor de competencia y desarrollo de los países, adquiriendo así la universidad, una fuerte exigencia y responsabilidad en su generación y divulgación, así como en la formación de sujetos que sean creativos y “adaptables” al nuevo entorno (Kandel, 2009). Las sociedades contemporáneas “demandan a la educación superior la formación de personal competente para gestionar el conocimiento más avanzado en las diversas profesiones y campos técnicos, así como de los científicos e ingenieros en condiciones de participar en la producción de nuevos conocimientos y contribuir a su utilización a través de los procesos de innovación.” (Saimolovich, 2008, p 325)

En este marco, las instituciones universitarias deben desarrollar estrategias de gestión que posibiliten, entre otros aspectos, la revisión de carreras y planes de formación, como las modalidades de organización, producción y difusión del cono-

cimiento y, la generación y fortalecimiento del intercambio académico y científico a través del establecimiento de redes institucionales nacionales, regionales e internacionales, presentándose así el trabajo colaborativo y colegiado como condición clave para el logro de estas metas. Este modo de trabajo y organización es considerado por la comunidad universitaria como instancia central para la toma de decisiones, ya que así queda garantizada su legitimidad en mucha mayor medida que si se derivaran de una autoridad unipersonal (Kandel, 2009). Sin embargo, son variados y complejos los obstáculos que se presentan a la hora de tomar decisiones referidas al gobierno y gestión del conocimiento, los que tensionan y fracturan esta estructura de trabajo. Entre ellos se destacan:

- La fuerte politización que caracteriza a las casas de estudios, y la segmentación en estamentos o claustros, dando como resultado una dispersión considerable en torno a objetivos y misiones de la universidad, como así también en torno a los criterios con los cuales esta se gobierna. (Saimolovich, 2008)
- Junto a políticas públicas escasamente articuladas e insuficientemente financiadas, se suma, la inercia institucional y la contraposición de intereses corporati-

vos de los sectores académicos (ya sean las propias de las disciplinas científicas, de las profesiones, de los establecimientos, las lealtades personales, sectoriales o partidarias, entre otras), con paradigmas mentales y símbolos diferentes, neutralizando todo tipo de acción colectiva. (Saimolovich, 2008; Kandel, 2009)

- El carácter complejo del conocimiento, impide organizar el gobierno en torno a un único objetivo y gestionar esta institución según criterios homogéneos. (Saimolovich, 2008)
- La lentitud en la toma de decisiones de los cuerpos colegiados y los inconvenientes que resultan de un proceso que requiere resoluciones conjuntas y acordadas.
- El “débil acoplamiento” de la estructura organizacional universitaria como resultado de la coexistencia de unidades académicas cuya relación es inevitablemente laxa o inexistente y por lo mismo, con una débil identificación institucional (Saimolovich, 2008). La universidad es una institución con una “base pesada”, amplia y desarticulada, por lo cual las decisiones suelen tomarse en forma aislada en ese nivel de base. (Kandel, 2009)

- La necesidad de llegar a amplios acuerdos para tomar una decisión conduce a restringir las alternativas posibles, lo que en ocasiones debilita la eficiencia en la decisión que se tome y con ello, se diluye la responsabilidad de la acción tomada en la “lógica de la situación” y por lo tanto nadie se hace cargo de los errores posibles. (Saimolovich, 2008)
- El modo de funcionamiento de los organismos colegiados suelen presentarse como espacios en donde las sesiones se vuelven rutinarias, tediosas, reiterativas, además de ser también espacios de confrontación entre personas y claustros.
- Finalmente, la “crisis de representación” vivida en el campo social atraviesa el espacio institucional universitario a través de la desconfianza respecto a las agrupaciones tradicionales y al debilitamiento del vínculo entre representantes y representados.

Se presenta así, cierto déficit de gobernabilidad, entendida como la capacidad de articular un proyecto institucional y de llevarlo a la práctica (SAIMOLOVICH, 2008). Pero también y fundamentalmente, se manifiesta la gran dificultad de formar verdaderos colectivos de trabajo, a la vez

que se desdibuja la mirada de los procesos de complementariedad de los actos parciales de las distintas categorías institucionales, como también su nexo con el objetivo global la organización. Las características señaladas ponen en evidencia la lógica que opera y atraviesa la trama de relaciones sociales de trabajo, las que se encuentran obturadas por la segmentación de la universidad en estamentos o claustros; por la fragmentación de la propia institución en una multiplicidad de intereses corporativos, basados en ocasiones en el intercambio de favores; la alta politización; el establecimiento de vínculos con la institución desde una intencionalidad pragmática y estratégica, planteados en términos de utilidad y por “el pasaje de la lucha ética por compartir el gobierno de una institución que se quería transformar y modernizar, a una lucha político-técnica por hacer valer los propios intereses en una institución que se ha vuelto altamente compleja y donde los fenómenos de burocratización se hallan bien avanzados” (Brunner, 1998 citado en Kandel, 2009). El viejo anhelo reformista de transformar a la universidad en una “República Chica”, ha quedado así absolutamente relegada, al menos, por ahora.

- LA ESTRUCTURA DE LAS ORGANIZACIONES y LA COOPERACIÓN HUMANA

A partir de lo que se viene planteando, se puede advertir que las características que adquieren las modalidades de funcio-

namiento de la organización y división del trabajo – en donde coexisten los principios de la organización burocrática, la organización colegiada y la organización jerárquica- no favorecen el desarrollo de un sujeto social, es decir, aquel que es capaz de construir con otros (y no a pesar de los otros), que interviene en la realidad institucional transformándola y haciéndose responsable de los efectos de sus actos, y que encuentra sentido al integrar y hacer consciente que su acto colabora con el objetivo global de la organización. Por lo tanto, es muy probable que el sujeto sienta desinterés, desmotivación, ausencia de placer y de implicación institucional, incluso sufrimiento. En palabras de Mendel, “Las condiciones organizacionales hoy son tales que los recursos antropológicos no pueden desarrollarse. El individuo puede oponerse, rebelarse, romper; le es imposible construir”... “El individuo (“crítico”) representa el futuro de la democracia y, por lo tanto, el espacio de un crecimiento social no se sitúa a su nivel sino en las formas de cooperación que lo vinculan a otros, a los otros, para la realización de su acto” (Rueff-Escoubes, 2005, p. 1). Sólo a partir de la cooperación, la coordinación, la solidaridad, con la pertenencia del individuo al grupo, del grupo al establecimiento, del establecimiento a la sociedad, será posible que nuestros actos nos retornen a través de un poder parcial sobre ellos (Mendel, 1996), como así también, podrá emerger el sentido social del

trabajo. Aspectos que hoy se encuentran debilitados y fracturados.

¿Qué es lo que dice Mendel sobre la estructura de las organizaciones y de la cooperación humana entre otras definiciones?

Es importante partir de señalar, que la perspectiva mendeliana considera que- tras haber comprobado que las luchas revolucionarias no habían podido frenar el avance de un capitalismo cada vez más salvaje- la lucha debe jugarse en el espacio reducido de las instituciones, donde transcurre gran parte de la existencia de los sujetos. Se deposita en las instituciones de la sociedad, la esperanza de ser el germen a partir del cual otra sociedad sea posible, en donde los sujetos tomen conciencia colectivamente, como clase política, de su poder transformador, basado en un pensamiento y actuar democrático. Por lo tanto, no es a nivel del macrocontexto (desocupación, precarización del trabajo, y de la calidad de vida de la población, exigencias del mercado, etc) que se intervendrá, sino en el seno mismo de las instituciones, en ese lugar “central, *“sagrado”*, generalmente intocable a causa de la resistencia de quienes deciden (Dubost, 1987). Ese punto central es la organización del trabajo” (Mendel, 1996, p. 9). En referencia a este posicionamiento, sus desarrollos teóricos y metodológicos (en éste último caso a través de la creación de un *“Dispositivo Institucional”*) atenderán a dar cuenta y a atenuar los efectos de la división

del trabajo (técnica, jerárquica, y social) y de permitir que necesidades referidas al trabajo, de tipo inconsciente, y en gran parte sofocadas, se expresen. Pues es en el trabajo donde el hombre en su totalidad y toda la sociedad de una época están presentes. Mendel (1996) expresa: “La subjetividad que, bajo determinadas condiciones metodológicas -las de nuestro dispositivo- se manifiesta en el trabajo, se nos revela entonces como la consecuencia de los efectos de la organización del trabajo sobre el actor y su acto: sufrimiento o placer, interés o desinterés, toma o no de iniciativa y de responsabilidades. Ya no se trata entonces de una “psicología del trabajo” - dos abstracciones- sino de seres humanos singulares viviendo, en el trabajo, el drama humano individual y colectivo, en el sentido que Politzer da al término “drama” (p. 1).

Para la perspectiva sociopsicoanalítica, la estructura de la organización es entendida como las formas de organización del trabajo y, ésta última, como la suma de las diferentes divisiones del trabajo, es decir, la social y cultural, la jerárquica y la técnica, a la que agregan una nueva forma: la división institucional del trabajo, referida a los procedimientos de la nueva organización del trabajo a través de los cuales la división del trabajo alcanza su forma extrema, es decir, afecta al individuo y a su subjetividad profunda (Mendel, 1998). Es sobre esta organización que el dispositivo mendeliano interviene, buscando neutrali-

zar, al menos en parte y durante un tiempo limitado, ésta organización del trabajo, división destructiva para la personalidad de los actores. En definitiva, el dispositivo busca desarrollar una reflexión profunda acerca de los procesos organizacionales de las formas de asociación en las que intervienen, a partir de hacer consciente las formas de complementariedad de ese trabajo desde el conocimiento del conjunto de elementos que constituyen el propio acto. Bajo la firme convicción, - pero sin perder de vista los obstáculos que se presentan frente a los contextos macrosociales y macroeconómicos de la época- que es posible una respuesta democrática a la “crisis” mediante el establecimiento de ciertas condiciones organizacionales (las del dispositivo), las que permitirán la reconquista por parte de los actores, del proceso de trabajo, condición de una psicossocialidad cuyo desarrollo esté a la altura de los problemas de la época. Convicción fundada en más de treinta años de investigación e intervención institucional y sustentada sobre una elaboración teórica consolidada y en permanente retroalimentación.

Desde sus fundamentos antropológicos, Mendel (2004) plantea a la cooperación como uno de los elementos claves del proceso fundacional del desarrollo humano. Enunciado que realiza, tras haber estudiado e interpelado los estudios realizados hasta el momento, sobre el proceso de humanización llevado a cabo

por diversas disciplinas, sobre todo, por aquellas que nutrieron a los estudios antropológicos. Este posicionamiento sobre la cooperación como germen de lo humano, pone en cuestionamiento a las posturas que explican la aparición del hombre sólo a partir de las mutaciones genéticas. Entre sus aportes más relevantes, pueden destacarse: el reconocimiento de la necesidad del hombre de descentrarse de sí mismo, aunque no sin resistencia, para poder interrelacionarse con otros; la capacidad de establecer una multiplicidad y compleja trama de interrelaciones posibles; la capacidad instrumental y cognitiva de responder de manera creativa ante los imprevistos que le plantea la realidad, proceso al que nombra como “*improvisación creadora*”, la que cuando es colectiva, se constituye, según esta perspectiva, en la cualidad humana por excelencia y finalmente, la pertenencia al grupo para la sobrevivencia como el mayor poder que se ejerce desde el acto colectivo.

Son estos recursos antropológicos que los dispositivos sociopsicoanalíticos buscan desarrollar al haber sido sofocado o inhibido por las formas actuales de organización del trabajo.

3. A MODO DE CIERRE

A las instituciones universitarias, se le plantean una serie de demandas y expectativas sociales, a las que por cierto se le está haciendo complejo poder responder

desde las actuales condiciones institucionales, contextuales y fundamentalmente, desde las modalidades de funcionamiento y organización del trabajo académico donde priman los valores corporativos, la competencia y el individualismo.

En estas condiciones, expresa Kandel (2009), “la universidad deja de ser “un faro para la cultura” y se transforma en una institución endogámica, enclaustrada y autorreferente, que se limita a formar profesionales. Así, se muestra incapaz de avanzar en una reforma política que abra las puertas a nuevas prácticas más participativas”(p.17). En este sentido las investigaciones e intervenciones institucionales desarrolladas por Mendel y su grupo Desgenettes durante más de treinta años, se presentan como un aporte significativo para repensar y construir relaciones sociales de trabajo, basadas en un actuar colectivo, en donde la creatividad, el compromiso, la participación y la responsabilización por los actos profesionales, sean los valores que sostengan quienes tienen en sus manos la toma de decisiones y dirijan los rumbos de la universidad.

Crear y fortalecer espacios colaborativos y colectivos de trabajo a partir de apropiarnos del poder sobre nuestros actos, se presenta como una necesidad urgente en tanto tenemos en nuestras manos la responsabilidad de formar sujetos, no sólo en contenidos disciplinares, científicos y

tecnológicos, sino también, sujetos políticos que fundan su actuar en lo ético, que sean conscientes y críticos de la realidad que les toca vivir y al mismo tiempo se corresponsabilicen en la construcción de una sociedad verdaderamente solidaria, justa y democrática.

Recibido em: Fevereiro de 2014

Aceito em: Março de 2014

REFERÊNCIAS

ACEVEDO, M. J Sociopsicoanálisis y formación en la Argentina. **Espacios**, N° 21, Año VII, 140-152, 2001.

BITAN-WEISZFELD, M & RUEFF-ESCOUBÉS, C. La organización y el sociopsicoanálisis. Cómo trabajamos. **Revista Internacional de Psicosociología**, N° 6/7. Ed Eska, París, 1997.

CORTI, A. M. Institucionalidad y cambio cultural en la universidad neoliberal. En M. C. Montiel & L. Oliva (Comp), **Educación, gobierno e instituciones en contextos diversos**. LAE, San Luis, Argentina, 2012. p. 27-44

FANELLI, A. M La docencia universitaria como profesión y su estructura ocupacional y de incentivos. En A. M Fanelli, **Profesión Académica en Argentina: Carrera e incentivos a los docentes en las Universidades Nacionales**. CEDES. Bs As, 2009.

KANDEL, V Formas de gobierno en la universidad pública: Reflexiones sobre la colegiación y la democracia. En P. Gentili & B. Levy (Comp), **Espacio público y privatización del conocimiento. Estudios sobre políticas universitarias en América Latina** (pp. 259-294) Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/107014661/Espacio-Publico-y-Privatizacion-Del-Conocimiento>, 2009.

MENDEL, G. Itinerario: sociopsicoanálisis, intervención institucional, psicología del trabajo. En Y. Clot **Les histoires de la psychologie du travail**. Octares, Paris, Traducción: Lic. María José Acevedo, 1996.

MENDEL, G. ¿Se puede responder a la “crisis” sin modificar la estructura de las

organizaciones? **Revue Internationale de Psychosociologie** N° 9 Traducción: Lic. María José Acevedo, 1998.

MENDEL, G. La cooperación estructural. En Mendel, **Construire le sens de sa vie. Une anthropologie des valeurs**. Paris, La Découverte, 2004.

SAMOILOVICH, D. Senderos de innovación. Repensando el gobierno de las universidades de las universidades públicas en América Latina. En A. L Gazzola & A . Didriksson (Ed) **Tendencias de la Educación Superior** Caracas, IESALC-UNESCO, 2008. p. 319-380.

SOSA SANTOS, B. **La universidad en el siglo XXI**. Buenos Aires. Miño y Dávila, 2005.