

INDIVIDUACIÓN Y TRANSINDIVIDUACIÓN —DOS TRAYECTORIAS LABORALES DESDE LA PERSPECTIVA DE G. SIMONDON—¹

*Individuation and transindividuation —Two career trajectories
from the perspective of G. Simondon—*

LINA MARCELA GIL CONGOTE²

Universidad de Antioquia

DOI: 10.17533/udea.rp.v10n1a11

Recibido: 2017-08-13 Aceptado: 2018-01-30

Para citar este artículo en APA: Gil, L. (2018). Individuación y transindividuation. Dos trayectorias laborales desde la perspectiva de G. Simondon. *Revista de Psicología Universidad de Antioquia*, 10 (1), 265-296. DOI: 10.17533/udea.rp.v10n1a11

Resumen: Este artículo sostiene que el trabajo es entorno de individuación-transindividuation en la medida en que permite, potencia y despliega la individuación psíquica, siempre en vínculo con otros. Se basa en un estudio cualitativo, que utiliza la narrativa como técnica para describir dos trayectorias laborales de la ciudad de Medellín (Colombia), desde conceptos simondonianos —entre otros, tecnicidad, transducción, interindividual y transindividual, invención, individuo puro, ecumenismo—. Se muestra la pertinencia de mantener vigente el pensamiento del autor en los estudios críticos de las organizaciones y del trabajo, en particular al ahondar en la dimensión transindividual en los fenómenos psicosociales como el trabajo o relación técnica, en sus fases: fordismo y postfordismo.

Palabras clave: *tecnicidad, fordismo, postfordismo, trabajo decente, transindividual.*

Abstract: This paper argues that labour is an individuation-transindividuation milieu in that it allows, strengthens, and unfolds psychic individuation, always linked with others. The research is based on a qualitative study using narrative as a technique to describe two career trajectories in the city of Medellín (Colombia), from Simondonian concepts —technicity, transduction, interindividual, transindividual, invention, pure individual, and ecumenism among others—. This paper illustrates the relevance of preserving Simondon's thinking in critical studies on organisations and labour, particularly when focusing on the transindividual dimension of psychosocial phenomena, such as labour, with its phases: Fordism and post-Fordism.

Keywords: *technicity, fordism, post-fordism, decent work, transindividuation.*

1 Este artículo se deriva de la investigación doctoral *El trabajo como entorno de individuación psíquica-transindividual. Dos trayectorias laborales desde la perspectiva de G. Simondon*. (Universidad EAFIT, Medellín). Para una visión más amplia cf. Gil, 2016.

2 Profesora Titular Departamento de Psicología, Universidad de Antioquia, Colombia. Correo electrónico: marcela.gil@udea.edu.co; <https://orcid.org/0000-0002-2851-1422>

Introducción

Vivir es perpetuar un permanente nacimiento relativo

(G. Simondon, 2009)

Pensar desde la psicología de la individuación es, en muchos sentidos, insertarse en un enfoque psicosocial. ¿Qué aporta dentro de este horizonte la obra de Gilbert Simondon? Por un lado, la renovación del título individuación; por otro, su inseparable vínculo individuo-entorno. Para pensar la ontogénesis, Simondon replantea el concepto de adaptación y refiere grados y niveles en términos de órdenes de magnitud, más allá de pares opuestos: innato-adquirido, interior-exterior, libertad-necesidad, autonomía-heteronomía. Concibe una normatividad que, en términos de individuación, se entiende como la información disponible —en el individuo y en su medio asociado— que permite optar por ciertos resultados sobre otros, en la medida en que resultan más adaptativos y ofrecen una estabilidad transitoria o *metaestabilidad* desde la cual desplegar nuevos potenciales. Este despliegue se expresa mediante un proceso de *singularización*, en diferentes niveles: conformación, individuación, individualización, transindividuación (cf. Gil, 2016, pp. 45-88). En un primer momento la información disponible se hace compatible con un medio y emerge una *singularidad* —átomo, cristal, vegetal, animal, humano—, una confluencia de fuerzas con sus propias leyes que actúa sobre el entorno y éste a su vez sobre el individuo con un margen de indeterminación (Ramírez, 2012), que en Simondon expresa lo preindividual y hace posible continuar el proceso de individuación. La individualización es efecto de una trayectoria de vida, en medio de contingencias que en el nivel psíquico remite a una identidad individual como efecto de los diferentes factores etiológicos —biológicos, discursivos, ocasionales—, que confluyen en un *deseo subjetivo* (cf. Ramírez, 2012). Lo preindividual es resto o *restancia*, aquello imposible de simbolizar que se expresa en la peculiaridad de un sujeto, pero a la vez hay aspectos susceptibles de articular que actúan como potenciales sólo realizables con otros, mediante significaciones compartidas.

Este es el soporte de lo transindividual, desde el cual se ha leído la dimen-

sión política de la individuación de Simondon (cf. Combes, 1999; Stiegler, 2009; Bardin, 2015). La disposición de entornos de individuación psíquica y colectiva pone límites a las características de la sociedad de masas, del capitalismo tardío, de la condición postindustrial. Aunque el ser individual está condenado a la finitud por sus determinaciones biológicas, las producciones humanas con sentido, que resuelven problemas, tienden a permanecer en la medida en que portan *tecnicidad*, esto es, el saber acumulado de los objetos técnicos y las producciones humanas que ponen en comunicación *cuervo*, *mente* y *acción colectiva*. La relación hombre y objeto técnico es de causalidad y condicionamiento recíproco, por lo que la cultura en su relación indisoluble con la técnica incorpora esquemas mentales y axiológicos (cf. Bardin y Carrozzi, 2017).

La filosofía de la técnica —sin tecnofobia y sin tecnofilia— es el puente o la mediación entre la naturaleza y la cultura propuesta por Simondon. Allí surgen las posibilidades de *progreso* entendidas como la resolución de problemas más allá de la utilidad, la venalidad o uso comercial y utilitario, los fines meramente accesorios, decorativos o condenados a la obsolescencia. Las máquinas requieren la atención del humano que no solo las ha creado, sino que conforman una *cultura técnica* para operar en interdependencia a partir de una *mentalidad técnica*, que es el modo como denomina la capacidad de integrar ideas, normas, valores y fines para la resolución de problemas mediante la imaginación y la invención.

Modificar consciente y voluntariamente el medio es crear un peligro de desadaptación, lo que nos obliga a modificar las actitudes humanas que constituyen el contenido que se enseña bajo la forma de cultura, pero es aumentar también las chances de evolución, es estimular las posibilidades humanas de progreso específico. No se trata entonces aquí de una técnica como medio sino más bien como acto (...). Incluso si las técnicas no tuvieran ni utilidad ni finalidad, tendrían un *sentido*: dentro de la especie humana son el modo más concreto del poder de evolucionar; expresan la vida (Simondon, 2017a, pp. 308-309).

La técnica no es un epifenómeno del trabajo; la *relación técnica* —concepto que prefiere en lugar de trabajo— hace parte de las modalidades transindividuales de amplificación de la acción (Combes 1999; Stiegler, 2009); el trabajo

es parte de la tecnicidad —y no a la inversa, como se piensa tradicionalmente— puesto que incide en el modo en que pensamos e imaginamos la realidad. Simondon anticipa las actuales redes posindustriales que operan como conexiones múltiples y hacen evolucionar el entorno en cual se desenvuelven, en la medida en que permitan un *espíritu enciclopédico* —renovado—, que “no disocia aspectos culturales, literarios y espirituales de los aspectos civilizadores, técnicos y científicos” (Carrozzini, 2013, p. 355).

La relación con el entorno —natural, social y artificial— se reconfigura en la dimensión transindividual que aborda Simondon desde la ontogénesis del lenguaje y las creencias, hasta el ámbito del trabajo (Bontems, 2013). Pensado como entorno de individuación psíquica y colectiva, supera una visión funcional y antropológica y se ubica entre el *out-group* (interindividual) y el *in-group* (transindividual), para generar el acoplamiento de capacidades organizativas y de invención: “por encima de la comunidad social de trabajo, más allá de la relación interindividual que no está soportada por una actividad operativa, se instituye un universo mental y práctico de la tecnicidad en el cual los seres humanos comunican a través de lo que inventan” (Simondon, 2007, p. 263). Lo preindividual funda lo colectivo: cada individuo, como un punto singular que se reafirma, se despliega en una red de relaciones, en un campo de resonancia. No se trata de una simple disposición a socializar o a actualizar un potencial, es un pasaje, una experiencia que supera la relación funcional con el otro (Combes, 1999)³.

Pese al énfasis puesto en los objetos técnicos en buena parte de su obra, *cultura y tecnicidad* son modos de análisis, enfoques para entender las soluciones a los problemas. En un caso se centra el análisis en los valores y las normas, en las interacciones humanas; en otro, en la incidencia de redes técnicas donde los objetos, los artefactos o tecnofactos juegan un papel central. Sea cual sea el énfasis, cumplen una función transindividual si son portadores de fuerzas inventivas que transforman la relación con el mundo y le dan estabilidad tran-

3 Para Simondon el trabajo no se reduce a la comunidad de acción, en un sentido biológico, a tono con la diferencia de Durkheim entre solidaridad mecánica y orgánica. La primera es una solidaridad funcional, orientada por objetivos, donde predomina lo interindividual, una relación funcional, estática, reservada a la adaptación al medio ambiente. La segunda se acerca a lo transindividual, mediante significaciones compartidas.

sitoria al resolver problemas humanos que requieren múltiples vías para su resolución. Como plantea Simondon, muchos problemas técnicos han sido abordados por medios sociales y, en otros casos, se dan soluciones únicamente técnicas sin considerar aspectos sociales.

La cultura, base de la invariancia de los grupos, estaría perfectamente adaptada a la resolución de un problema, si este problema fuera puramente humano, es decir, si se planteara en términos de relaciones y de actitudes en el interior de un grupo homogéneo. La tecnicidad sería por el contrario directamente competente para problemas de vínculo entre el hombre y el medio; pero de hecho es muy raro que una situación pueda ser completamente analizada en términos de relaciones humanas puras o en términos de acción sobre el medio; generalmente, una situación implica ambos tipos de relaciones, particularmente cuando se trata de una interacción entre varios grupos humanos en su situación concreta de hábitat y de explotación del medio. El hombre, para plantearse correctamente semejantes problemas, debe ser capaz de conducirse como los *dispositivos de selección de regímenes*, que analizan los datos según el modo que mejor corresponde a la información recibida. Podríamos decir que cultura y tecnicidad son dos modos de análisis, y que el hombre debe aprender a tratar los problemas según estos dos procesos, modos extremos que permiten capturar los límites de los dominios complejos de realidad (Simondon, 2017a, p. 316).

Esta doble vía de análisis se lleva en el presente estudio a dos trayectorias laborales de gerentes de la ciudad de Medellín. De manera breve se presentan los resultados de dos experiencias laborales muy diferentes, pero igualmente exitosas en sus campos: un gerente de relaciones laborales —jubilado— de una empresa cementera fundada en 1946, con amplia experiencia en mediación de conflictos y negociación con sindicatos; y un joven emprendedor que funda una empresa de investigación de mercados, en la modalidad de trabajo por proyectos, con amplio impacto como consultor en varios países de latinoamérica. Cada uno representa, a su manera, apuestas y alternativas de individuación —despliegue de potenciales de sí mismo— y transindividuación —en un entorno que transforma y es transformado a partir de la acción colectiva—, desde un esquema fordista y posfordista respectivamente.

Se ha querido contribuir con esta investigación a la pertinencia del pensamiento simondoniano en el campo —aún poco explorado— de las organiza-

ciones y del trabajo (Styhre 2008, 2010; Gil y Ortiz, 2016)⁴, centrado en este caso en la pregunta por la individuación psíquica y colectiva (transindividual). El énfasis está puesto en las alternativas que han encontrado, desde su forma de concebir el mundo, para hacer frente un entorno cambiante que suele poner en un lugar secundario al sujeto, pese a que los discursos de gestión humana y áreas afines insistan en la importancia de dar al trabajo un lugar digno de satisfacción de necesidades humanas.

En cualquier caso

(...) entre capital y trabajo subsiste una zona oscura (...); entre lo individual y lo social se desarrolla lo transindividual que, actualmente, no es reconocido y que es estudiado a través de los dos aspectos extremos del trabajo del obrero o de la dirección de la empresa (Simondon, 2007, p. 269).

Una empresa es un conjunto de objetos técnicos y de hombres, en cuyo centro está la *operación*. La individuación psíquica se da como efecto de los problemas que cada quien se formula, provenientes de sí mismo o del entorno, cuando estos y sus soluciones son para uno y para todos se produce transindividuación mediante un despliegue de *tecnicidad* entre ellos. El valor de este estudio consiste en mostrar cómo en las trayectorias laborales el pensamiento reflexivo encuentra vías de resolución para moderar los imperativos del sistema mediante la acción colectiva.

Metodología

¿Con qué metodología es posible llevar a cabo una comprensión de los procesos laborales a la luz de la teoría simondoniana? Se ha recurrido a un canon de las ciencias sociales como las historias de vida, pero centrada o focalizada en la *temática* de interés (Galeano, 2011), esto es, bajo la modalidad de *trayectorias laborales*. Se toma como técnica o recurso la narrativa (Czarniawska, 1997; 2011), dado que permite ampliar los sentidos que cada uno

⁴ Se destaca el monográfico de la Revista *Culture and Organization*, 2017, 23(1): Simondon: Individuating New Links Between Technology, Culture and Organization.

otorga a su experiencia y comprender el modo en que describe alternativas a los problemas laborales y logra transformar su entorno. Las trayectorias insertan al sujeto en su contexto, no solo personal, también en el ámbito social y político, para no caer en una visión “‘políticamente *naïve*’, dejando las cosas como están” (Bolívar y Domingo 2006, p. 20). Este aspecto fue decisivo en la elección de las dos trayectorias, pues importaba mostrar experiencias que en algún sentido representan “líneas de fuga” ante las prácticas habituales de las organizaciones en un medio laboral progresivamente precarizado (Orejuela, 2018). Se eligen, por tanto, dos trayectorias *atípicas*: “por su singularidad es significativo de estudiar, para buscar respuestas alternativas o plantear hipótesis novedosas de trabajo” (Czarniawska, 2011, p. 78); en este caso para enlazar teoría y práctica y avanzar en la comprensión de la dimensión transindividual en entornos laborales. Las experiencias de ambos gerentes permiten apreciar las transacciones entre lo individual y lo colectivo, entre las restricciones institucionales y la agencia o poder individual, en medio de ambigüedades, conflictos y resoluciones propias del mundo organizacional (Musson, 2004, pp. 35-37). Si bien se habla del pasado, se narra lo que ha ocurrido desde el presente, esto que constituye el relato y se anuncia un futuro, un proyecto —imaginación creadora—: “Sólo hay ser individuado viviente y psíquico en la medida en que asume el tiempo. Vivir como ser individuado es ejercer memoria y anticipación (...)” (Simondon, 2009, p. 429).

Las trayectorias laborales, elaboradas a partir de entrevistas en profundidad, constituyen una opción metodológica pensada como dispositivo de individuación, toda vez que los sujetos a medida que elaboran y comunican sus relatos, se reconocen y, de algún modo se transforman, en la experiencia de narrar(se). Una vez se han elaborado las trayectorias desde la narración, se procede a una reconstrucción desde palabras clave de la teoría simondoniana que describa o refiera aspectos de la individuación psíquica y colectiva, es decir, se precisan filtros o unidades semánticas —previas y emergentes— que enlacen teoría y práctica para avanzar en la comprensión del fenómeno estudiado. Posteriormente se recurre a filtros para validar el proceso, mediante dos técnicas utilizadas en la IAP —fundada por Fals Borda (1978, 1979, 1987)—, utilizados en este caso como técnica (Vargas, 2006): la *recuperación crítica*, dado que

los entrevistados aportan perspectivas alternas desde los relatos, se sitúan en las “márgenes” y explicitan sus “líneas de fuga” ante los problemas que les plantea el sistema. La *devolución sistemática* consiste en la revisión y aprobación del relato por parte de los entrevistados, con las anotaciones, complementos y aclaraciones necesarias, con la conciencia de sus aportes desde una posición política que sustenta las acciones.

Las preguntas que orientan el trabajo de campo indagan por el cómo acontecen los fenómenos, no cómo deberán ser: ¿De qué manera *su* experiencia laboral como gerentes favorece la expresión de sus capacidades y potenciales de ellos mismos y de quienes viven su influencia?, ¿cómo han sido afectados por el entorno y cómo ellos, a su vez, han afectado el entorno con sus propuestas? Al tomarse como aportes hasta cierto punto arriesgados, novedosos, incluso polémicos dentro de lo que constituye el *status quo*, se indaga también por las dificultades que han vivido y las alternativas que han encontrado para resolverlas, teniendo siempre como entorno la realidad social, económica y política del país⁵.

5 Para realizar la lectura de Simondon a la luz de dos historias de vida o, si se quiere, para leer las dos trayectorias desde su teoría, se ha llevado a cabo una *sinresis* —de acuerdo con Bajtín: polifonía de voces, propia y de los otros que se teje en intimidad y de manera compartida (Vargas y Reeder 2010)—. Ésta, la ha elaborado la autora a partir de su trabajo, por años, en el *método analítico* (Lopera, Ramírez, Zuluaga y Ortiz, 2010; Ramírez, 2012; Ramírez et al. 2014; Gil, 1996; Manrique y Gil, 2013), también llevado al campo organizacional (Gil, 2004; Henao, 2008; 2016; Manrique et al. 2016).

Cabe anotar, respecto a la primera trayectoria laboral, que la autora participó como consultora durante tres años en el proceso de fusión de las cementeras en todo el país. Por brevedad, solo se alude a algunos fragmentos del discurso de los entrevistados, porque interesa privilegiar para este artículo el enlace conceptual con las categorías simonodonianas y el aporte que representa para el campo de las organizaciones y el trabajo.

A menos que se referencie otra fuente, las citas entre comillas hacen referencia al discurso de los dos entrevistados.

Tabla 1. Metodología.

| METODOLOGÍA | |
|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Enfoque | Cualitativo |
| Modalidad | Historia de vida |
| Focalización | HV Temática: <i>trayectoria laboral</i> |
| Técnica o recurso | Narrativa (dispositivo de individuación) |
| Instrumento | Entrevistas abiertas, semiestructuradas |
| Tipo de trayectoria laboral | <i>Atípica</i> (de acuerdo con características de los sujetos) |
| Nivel de abordaje | <i>Vertical</i> : Descripción de cada trayectoria. <i>Diacrónico</i> : Entornos laborales diferentes. |
| Fases | <i>Exploración</i> : acercamiento <i>Descripción</i> : entrevistas, compilación. <i>Análisis</i> : reconstrucción (teoría y práctica) |
| Tipo de análisis | <i>Documental</i> : Palabras clave teoría simondoniana. <i>Unidades semánticas</i> (previas y emergentes): vínculo palabras claves y narración (“traducción”, “polifonía”) |
| Criterios de selección entrevistados | Pertinencia, coherencia, verosimilitud vs. representatividad |
| Validación | <i>Contrastación otras fuentes</i> <i>Aplicación de filtros</i> : Recuperación crítica Devolución sistemática |

Fuente: Elaboración propia

Resultados

Antes de describir las trayectorias laborales en términos de individuación psíquica y colectiva (transindividual), es necesario presentar las categorías emergentes que dieron estructura al análisis, en la medida en que sitúan dos momentos históricos en el desarrollo del capitalismo, con sus respectivas

transformaciones en el mundo laboral y en las subjetividades en torno a él. *Fordismo* y *posfordismo* no son únicamente un trasfondo para la investigación, son categorías que trascienden el caso a caso, para mostrar generalidades comprensivas y coexistentes en el mundo actual del trabajo. Desde ellas se da paso a las particularidades de las dos trayectorias para describir alternativas que permiten hacer frente a las vicisitudes del mercado, a las tendencias que opacan la participación de las personas y la posibilidad de desplegar capacidades. Realizar el carácter transindividual mediante el trabajo o la relación técnica es el modo de llamar este proceso en términos simondonianos.

Tabla 2. Categorías de análisis

| Categorías de análisis | Fordismo | Posfordismo |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Modelo económico | <ul style="list-style-type: none"> -Acumulación de capital -Manufactura -Comienzo “New economy” -Protección economía nacional -Fortaleza del Estado -Control localizado en instituciones y empresas | <ul style="list-style-type: none"> -Globalización progresiva -Economía neoliberal -Avances e innovación tecnológica - Sociedad civil, movimientos sociales (“focos de resistencia”) - Automatismo financiero |
| Vínculo laboral | <ul style="list-style-type: none"> -Estabilidad -Estado de bienestar -Luchas obreras -Empresas: generación de empleo -El trabajo como derecho, vínculo social, colectivo -Paternalismo | <ul style="list-style-type: none"> -Flexibilización, precarización (vulnerabilidad trabajador) -Modos alternos de contratación - Empresa: rentabilidad, personal como sobrecosto -Trabajo por proyectos - Modelo de red |
| Capacidades requeridas | <ul style="list-style-type: none"> -Fuerza de trabajo -Desempeño físico y mental -Estabilidad - Especialización | <ul style="list-style-type: none"> -Ajuste afectivo y gestión de la propia vida. -Movilidad, autonomía -Innovación y creatividad -Multifuncionalidad |

| | | |
|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tipo de trabajo | -Material -Cadena de montaje -Límite del tiempo trabajo – no trabajo -Control de tiempos y movimientos -Proletariado | -Inmaterial -Servicios, productos culturales, conocimientos o comunicación -Fronteras borrosas tiempo trabajo - no trabajo -Control biopolítico -Cognitariado |
| Tipo de organización | -Burocrática -Jerarquizada -Gerente propietario -Progreso local y regional | -Postburocrática - Anarquías organizadas - Manager informativo - Empresa sustentable |
| Relación espacio-temporal | -Sociedades disciplinarias -Sistemas de encierro -Diferencia adentro y afuera -Molde, Topo. -Trabajo situado | -Sociedades de control -Transversalidad - Límite borroso adentro y afuera. - Red, Serpiente - Teletrabajo |
| Tipo de subjetividad (Identidad) | -Subjetividad del “New Deal” - Prestaciones recíprocas. -Identidad colectiva, de clase. - Noción de sujeto (subjetividad) | -Pérdida de seguridad psicológica. -Control biopolítico -Identidad en movimiento y fluidez. -Procesos de subjetivación |

Fuente: Elaboración propia

Primera trayectoria: un modelo de relaciones laborales

Resolución de un problema como invención (en un entorno industrial)

Consiste en la creación y consolidación de un modelo de relaciones laborales, basado en el diálogo social y el trabajo decente preconizados por la OIT (Organización Internacional del Trabajo), para abordar los conflictos en una empresa productora de cemento. De un abordaje patronal típico de la industria antioqueña (Mayor, 1989; López, 2003), en particular en su rechazo a las

organizaciones sindicales, en un ambiente de huelgas, actos violentos, incluso masacres, que recrudecen las desconfianzas mutuas a puntos intolerables para la sostenibilidad de la empresa y de la región (Suárez, 1999; Jáuregui, 2011), se pasa a la implementación de un modelo sustentado en algunos “principios de la ilustración” y en valores como el respeto, la tolerancia y la buena fe (Cardozo, 2013). De manera gradual se llega al desmontaje del paternalismo, cese de hostilidades dentro y fuera de la empresa, cuestionamiento al régimen sancionatorio y optimización de la Convención Colectiva como mecanismo de regulación laboral. Su método —“analítico, pluralista, consensual y constructivo”— se extiende al proceso de fusión de las cementeras a nivel nacional⁶.

Interindividual y transindividual: la conformación de un “nosotros”

En las relaciones laborales tradicionales se da un predominio de lo *interindividual*, es decir, la presencia en el mismo espacio y tiempo de los miembros de la organización, pero sin acceder al ámbito de la acción común desde significaciones compartidas. El modelo de relaciones laborales, por el contrario, concita las voluntades para actuar de otra manera cuando se han amenazado o se han perdido los vínculos porque imperan vías diferentes a la razón. El proceso comienza por nombrar los problemas y “cambiar las reglas de juego” para resignificar una historia desde las percepciones y las emociones que cada uno tiene sin intentar siquiera un punto de encuentro: “¿qué nos duele?, ¿qué es lo común en medio de las diferencias?, ¿cómo restablecer la comunicación?, ¿cómo resignificar una historia dolorosa, de pérdida y violencia?, ¿qué hacer para convocar la responsabilidad de unos y otros en el conflicto?” (Gil, 2016, p. 257), son las preguntas en el punto de partida para lograr, en términos del gerente, “civilizar la barbarie”.

6 Pese a este caso ejemplar (Vélez, 2008, Aricapa, 2008), considerado por algunos asesores como “un micro-proceso de paz”, digno de emular en el horizonte de “posconflicto” que vive Colombia, la política antisindical persiste en el país: sólo el 4.5% de los trabajadores está sindicalizado. Además de la precarización, la informalidad laboral y el desempleo, hay obstáculos a la libertad de asociación y al trabajo decente, como la tercerización —con figuras jurídicas diversas—, inspección laboral deficiente, inacción del Estado ante la discriminación y la violencia contra sindicalistas, con un altísimo porcentaje de impunidad (<http://cut.org.co/informe-de-cut-colombia-a-la-oit>).

Subyace una posición humanista basada en una idea de progreso y en una confianza firme en la posibilidad de transformación del ser humano, que logra finalmente restablecer la confianza en un proceso paulatino que pasa de la mesa de negociación a la mesa de conversación: “El *nosotros* y el *ellos* con el cual dirigentes y sindicalistas se identificaban en cada empresa, fue eclipsado en la Mesa por un nuevo *nosotros* de cada planta, incluyente de ambas partes” (Múnera, 2009, p. 114). Para ser capaces de llegar a acuerdos y negociar las condiciones laborales, es necesario, en primer lugar, reconocer al otro y confiar en su palabra. Varios años tomó lograrlo.

Transducción: transformación individuo-entorno y metaestabilidad del sistema

Transducción significa que individuo y entorno se producen y se afectan mutuamente. Las transformaciones generadas estructuran el sistema y se propagan por amplificación, con nuevos potenciales por realizar, puesto que el equilibrio solo se consigue de manera transitoria (metaestabilidad). En el caso del modelo de relaciones laborales se aprecia la reconciliación de técnica y cultura en la medida en que introduce nuevos valores y normas, que se traducen finalmente en hábitos individuales y colectivos que transformaron la realidad, desde la revisión de la actitud hostil de la empresa hacia los sindicatos y viceversa.

El paso de comunidad a sociedad es otro aspecto visible del cambio. Para Simondon, la primera está cerrada sobre sí misma⁷, compuesta por individuos y grupos incapaces de cuestionar sus propias creencias o contrastar opiniones, que derivan fácilmente en el mito. La segunda, se caracteriza por la apertura y la disposición para transformar normas y valores en la propia experiencia. Una señal de falta de apertura que toma la vía de un mito, es promover la idea, tan común en las organizaciones, de ser una “familia”, bajo una supuesta armonía o acople que no hace más que ocultar las diferencias y apelar a sentimientos de unidad, sin construir desde dentro posibles metas y convicciones comunes. El modelo implementado promueve la apertura a la diferencia para dar cabida al

⁷ Esta diferencia la retoma del paradigma de sociedad abierta y cerrada de H. Bergson (cf. Simondon, Nota complementaria (2015b); Bardin, 2015, pp. 106-109).

otro, antes tomado como amenaza, en una progresiva comprensión de las posiciones que parecían irreconciliables. El mito de ser una familia se cuestiona sistemáticamente para pasar de una falsa unidad a un reconocimiento de las diferencias, basado en lo que une a los sujetos en la acción: la sostenibilidad de la empresa con trabajo decente y diálogo social. El modelo logra promover el sentido del trabajo más allá de la función, de una solidaridad mecánica en sentido durkheimiano, cercano al concepto de comunidad de Simondon para transformarlo en solidaridad orgánica, desde la interacción.

Sacralidad y tecnicidad: “reencantamiento” del mundo

La síntesis de sacralidad y tecnicidad (*tecnofanía*) la encuentra Simondon en el dominio psicosocial en la medida en que se conjugue la contemplación, el rescate de la magia presente en los objetos sin mitificarlos y la dimensión técnica, operatoria, propia de la resolución de los problemas. Convergen los valores duales —bueno y malo—, la tendencia a la unidad, a la universalización y las normas preestablecidas de lo sagrado, con la pluralidad, la apertura y la autoconstitución de las normas de la tecnicidad en su dimensión operatoria. La tecnofanía es la conexión de dos mundos: el natural y el técnico, la convergencia de dos “vectores” porque son modos complementarios de solución a los problemas.

En el caso de la mediación del conflicto de la cementera la convergencia de técnica y cultura es expresión de la tecnofanía en la medida en que conserva valores tradicionales y a la vez promueve la apertura. Se resuelven problemas propios del trabajo —salario, capacitación, régimen contractual, disciplinario— y del ámbito psicosocial —creencias, mitos, etc.—, en una dimensión diacrónica, histórica, para ir a la génesis de los problemas como en el presente, para comprender el modo en que se actualiza en cada uno de los grupos de interés de la empresa. Se inicia por circular abiertamente —salvo información que se considere confidencial— la información relativa a las condiciones reales de la empresa para no partir de supuestos o de expectativas imposibles de cumplir, tomando siempre como referente las condiciones del entorno económico y social. Se cuestiona sistemáticamente la práctica del “regateo” que

consiste en pedir más de lo que la empresa puede dar, mientras ésta ofrece lo mínimo para llegar a un supuesto punto medio que desgasta a las partes porque se oculta información, se incrementa la desconfianza y se refuerzan los estereotipos negativos: “todos —sindicatos y empresa—, son iguales”. El reencantamiento consiste en volver a valores y principios “de la Ilustración”, como los llama el gerente, para recomponer el sistema que tiende a ser circular, cerrado en sus propias contradicciones. El modelo logra poner en marcha el proyecto político —también filosófico— de la Modernidad en un entorno industrial que ha llegado a desconocer la vida como derecho esencial; las prácticas violentas, que derivaron en masacres, quedan finalmente en el pasado a medida que se recupera la confianza en las instituciones y en la razón como vía para la resolución del conflicto. El respeto por los pactos que ha conquistado la humanidad, por vía de la democracia y los derechos laborales, es en sí mismo un logro en una sociedad que ha terminado por naturalizar la precarización y el progreso económico a costa de la salud y el bienestar del trabajador.

“Ecumenismo”: convergencia de modos de pensamiento

El pensamiento *reflexivo* —propio del pensamiento filosófico— va de la mano de un pensamiento *político* que conjuga el gobierno —centrado en las personas— y la administración —centrada en las cosas—. Es usual que la administración tenga una “racionalidad más económica que política”, mientras que el sindicato tiene una “racionalidad más política que económica” (cf. Múnera, 2008, 2009). El equipo de trabajo que acompaña el proceso requiere una formación capaz de reconocer las diversas racionalidades que operan en el conflicto: “Nos separamos completamente de esos esquemas tradicionales y aquí no hubo ni vencedores ni vencidos, aquí lo que hubo fue construcción” (Acevedo, vicepresidente de la compañía, como se cita en Cementos Argos S.A., 2007a, p. 22. cf. Gil, 2016, pp. 273-274). Sin desconocer otros tipos de pensamiento —técnico, estético, religioso, científico—, la individuación de unos y otros pasa por el ejercicio reiterado de la reflexión. El método es descrito por el gerente como *analítico*, *pluralista* y *constructivo*, mediado por valores como el respeto mutuo, la tolerancia y la buena fe. Una actitud reflexiva

permite integrar formas diversas de tecnicidad y promover la invención social y política, capaz de contrarrestar actitudes tecnocráticas. Sin dejar de advertir que un sistema social, más aún en su dimensión de trabajo o relación técnica, no es siempre abierto (cf. Bardin y Carrozzini, 2017); más que estados, abierto y cerrado son fases que atraviesa todo sistema con sus ideologías, contradicciones y conflictos. Se busca que éstas sean tolerables para la organización a medida que acontece la individuación.

“Individuo puro”: un mediador

El individuo puro, para Simondon (2005), más que una persona es una función, un punto singular que opera en su entorno para articular distintos tipos de saber a través del pensamiento reflexivo⁸. La mediación es su modo de operar visible en el modelo de relaciones laborales. Se recurre a la comunicación como mediación, no a aquella centrada en los medios (mediática); se toma como un fenómeno transversal que permite integrar lo que se ha desunido, como plantea Gusdorf (1952) —uno de los autores que influenció la obra de Simondon—: *la comunicación es el proceso de la búsqueda del tú por parte del yo para confluir en el nosotros*. Consecuentes con esta premisa el proceso contó con más comunicadores y menos abogados.

El modelo promueve la institución de nuevas normas y valores, formas de hacer, de pensar orientadas a la metaestabilidad del sistema, puesto que las tensiones no desaparecen, pero se ponen a favor de la comunicación entendida por Simondon como la compatibilidad de una *realidad local* —lo ya existente—, con una *realidad incidente* —la información pertinente para hacer viable el modelo— (cf. Simondon, 2010).

En el proceso se analizan —más que las personas—, las posiciones, las ideas y argumentos que sustentan las acciones. Se busca reducir la brecha entre las partes, sin pretender eliminar el conflicto de clases, pero sí haciendo de éste una tensión creativa; como afirma el presidente de la compañía: “la

8 Según Bardin (2015) la categoría de héroe de Bergson guarda afinidad con *individuo puro* en Simondon, quien hace referencia al poder individual del médico, el chamán, el verdadero técnico, para captar lo implícito mediante el pensamiento reflexivo y llevar al grupo, a su entorno, la articulación entre vida orgánica —naturaleza— y vida técnica —sociedad— (cf. Simondon, 2015b; Gil, 2016, p. 123).

productividad y la competitividad empresarial no se consiguen a costa de la precarización” (Vélez, 2008).

El peligro [según Simondon], es que si estos técnicos de la humanidad son solo tecnócratas o conservadores culturales, la gestión política de la evolución tecnológica adoptará la forma de adaptación pasiva o reacción ideológica activa. Por lo tanto, es fundamental para su programa pedagógico la posibilidad de institucionalizar la apertura del sistema técnico desde abajo, a partir de la reprogramación de capacidades cognitivas individuales hacia procesos colectivos de individuación que no sólo resisten sino que inventan y experimentan en un medio humano tecnológico (Bardin y Menegalle, 2015, p. 16).

Un aspecto central del modelo es la formación política mediante diplomados y conversaciones sistemáticas en las que participan dirigentes y sindicalistas, con el ánimo de fortalecer la capacidad argumentativa y ampliar el saber del trabajador con profesionales y expertos, no solo en brindar información, sino también en escuchar las diversas problemáticas y los puntos álgidos de desencuentro, comprendiendo cuál es el lugar de enunciación de cada uno de los actores del conflicto⁹.

Individuación e individualización

El gerente se caracteriza por una “sabiduría práctica” que transmite en las decisiones que toma y en su hacer cotidiano. Él mismo dice no haber inventado nada, pues su gran aporte es llevar una perspectiva moderna a la práctica, al campo laboral, que opera con eficacia en una empresa industrial, en especial sindicalizada. La apuesta que realiza compromete sus valores y convicciones más profundas, de modo que realiza su visión de mundo en la implementación de un modelo que vale para uno y vale para todos.

Se cumple la consigna que Simondon anticipa del entorno posindustrial: pasar del amo ingeniero que sabe y el obrero que sirve, a la conformación de redes de participación. El modelo aporta algo que no se había pensado o no se

9 Desde la dirección de relaciones laborales se cuestionaron intervenciones paralelas realizadas en la empresa desde el llamado “coaching ontológico”, puesto que no interesa indagar en la historia personal del trabajador o entrenarlo para alinearlos a los intereses e ideales de la empresa, sino favorecer una postura crítica y argumentada que no coarte la libertad de opinión y el derecho a la libre asociación.

había aplicado en ese contexto particular —adverso a la perspectiva democrática, dialógica y basada en los derechos— y queda como tarea para que otros la continúen. El ser y el hacer están entrelazados para que un endogrupo se amplíe más allá de las creencias cerradas.

Segunda trayectoria: “el viajero”. Un empresario independiente

Resolución de un problema como invención (en un entorno posindustrial)

Desde joven ha sido un viajero y resuena con Cristóbal Colón como un personaje “liminar” que, según él, inaugura un proyecto moderno de empresa movido por la aventura, el riesgo, y la persistencia en cumplir un sueño, pero a la vez por el cálculo, la ambición y el individualismo. Cuestiona estas últimas características y se asocia con algunos amigos para crear una empresa a la medida de sus sueños, de su espíritu libre, informal y aventurero. No comparte el concepto de organización porque privilegia unas metas preestablecidas en un entorno artificial que no está centrado en las personas, sino en el control y la rentabilidad; desde allí introduce la “tensión entre libertad y estabilidad” y entre “trabajo y organización”.

Es pionero en Latinoamérica —consultor en 15 países— al proponer un abordaje complejo, no simplista mediante la investigación etnografía de mercados: “hay que conocer al ser humano antes de conocer al consumidor”, en su entorno concreto, vivido. En los proyectos sociales, con comunidades —en investigaciones sobre abuso sexual, por ejemplo— más que del mundo interior individual —aun siendo psicólogo de formación—, se ocupa de la cultura como escenario donde el sujeto se desenvuelve: “Si tu verdad es poderosa es de muchos”; no se trata de “descubrir traumas, sino de (...) buscar conexiones” entre lo individual y lo social.

Interindividual y transindividual: la conformación de un “nosotros”

Su empresa cuestiona el consumismo e introduce la pregunta por el valor que tiene el producto más allá del uso y del incremento de las ventas. Se acerca al lugar que otorga Simondon a la publicidad, el mercadeo —ejercida idóneamente por psicólogos y antropólogos— (cf. Simondon, 2017b, pp. 271-284): en la cadena o red de tecnicidad está el consumidor, quien participa también la actualización del saber que portan los objetos técnicos, más allá de la venalidad o la obsolescencia. “Cuando un objeto es reformado por obsolescencia, hay una importante cantidad de trabajo humano que se volatiliza sin beneficio y que se hace irrecuperable. Por lo tanto, se trata aquí de plantear una opción ética frente a las técnicas” (Simondon, 2017, p. 334). El lugar pasivo que suele darse al consumidor opaca cualquier actitud crítica que permita diferenciar la funcionalidad y los caracteres esenciales, como los denomina Simondon, de los fines superfluos ajenos a la resolución de un problema por invención, con sentido para la humanidad. La red transindividual se conforma en la medida en que las capacidades del consumidor también estén comprometidas en su relación técnica con los objetos.

Transducción: transformación individuo-entorno y metaestabilidad del sistema

Mientras las agencias de mercadeo dan solución a un problema de información (datos), la propuesta de valor diferencia a su empresa en el medio: “Queremos ser un puente entre las marcas y los consumidores, creemos que la función de los puentes no es la conexión, sino la transformación de ambos lados”, afirma el gerente. De esta manera, los productos —sean artefactos o símbolos— no se desligan de un sentido o una significación agenciada por una mediación entre quien produce y quien consume.

Otra estrategia para lograrlo es favorecer procesos de co-creación mediante la participación activa de los clientes para comprender el problema y la búsqueda de soluciones; se opone a las consultorías de quienes se ubican en el lugar de expertos, sin convocar el saber y la responsabilidad del cliente.

Sacralidad y tecnicidad: “reencantamiento” del mundo

Su empresa busca, desde la investigación, un punto de quiebre, una línea de fuga. El cambio consiste en repensar el sistema y ver dónde se puede hacer un punto de quiebre: “la seguridad del capitalismo es el individualismo, el mundo del dinero, de todo para mí”. El gran valor es la “seguridad” y no la “solidaridad”, si fuera este último: “¿qué tipo de sociedad seríamos?”. Su forma de aportar, aún con poca esperanza, consiste en moderar los efectos del capitalismo “salvaje”, “financiero”, desde su esfera de acción. “Saber decir que no” es parte de su ética porque no se presta para cualquier tipo de intervención: no trabajan con mineras, tabacaleras o cerveceras, ni con empresas que buscan un manejo instrumental de la identidad y la cultura o utilizan el conocimiento para manipular o engañar al consumidor.

Intentan transmitir criterios a quienes los contratan para que las prácticas no se reduzcan a la producción y al tratamiento del consumidor como un objeto, desconociendo el ser humano que hay detrás. Cuando las condiciones lo permiten muestran a sus clientes que la equidad también puede ser rentable. Pueden verse como ideas ingenuas o románticas, “anticapitalistas”, pero permiten introducir un cambio en el sistema, *humanizar* las prácticas del *marketing*, pese a que es propio del capitalismo cognitivo capturar el conocimiento obtenido en términos de rentabilidad (cf. Leonardi, 2010; Han, 2014).

“Ecumenismo”: convergencia de modos de pensamiento

El *marketing* no aborda solo objetos técnicos, también esquemas afectivos y cognitivos dentro de una *zona de tecnicidad* que es en sí misma *participación*, más allá de la venta y el consumo (cf. Simondon, 2017b). La marca es concebida en esta empresa como una configuración de valores, de sentido, dentro del entorno concreto de las personas. El método utilizado tiene en cuenta: el *pensamiento religioso* en la medida en que aborda creencias y arquetipos que van más allá del uso, recrea en el *pensamiento estético* diversas formas de captar y transmitir el contenido humano, explícito e implícito, de los objetos técnicos. El *pensamiento científico* permite acceder a los esquemas operativos, que

muchas veces son necesarios en la publicidad para no desligar el objeto del funcionamiento que ha permitido dar respuesta a un problema. Transversal a toda la propuesta está el *pensamiento ético* para comprender la manera en que se insertan los productos en la cultura, mediante procesos de invención transindividuales: soluciones para los sujetos y para el entorno; no solo en perspectiva histórica, también hacia el futuro, mediante un *pensamiento social y político* comprometido con formas de vida sostenibles.

“Individuo puro”: un mediador

Desde la función de “puente” entre el mundo psicosocial —de esquemas cognitivos y arquetipos que subyacen al consumo— y el mundo técnico, de concretización de objetos, se espera transformar el radio de acción, por pequeño que sea. Uno de sus socios expresa: “¿Nos vamos a quedar toda la vida protestando y protestando, y todos estos imperialistas y no sé qué? No, venga, trabajemos con ellos, hagamos cosas con ellos”. La crítica, la autocrítica consiste en un giro de la mirada, proponer otros modos de ver, de hacer, buscar los escorzos, los matices; en eso consiste básicamente la acción política en una era posfordista, no en tratar de derribar los sistemas o las macroestructuras. Del humanismo y del cambio en el sistema de la primera trayectoria laboral se pasa al desencanto con la especie humana y sus posibilidades de cambio; cierto nihilismo se vuelca en iniciativas ecológicas —el mundo natural, no el artificial de las instituciones y las organizaciones— y en transformaciones a pequeña escala, vividas más como efecto, que como un proyecto intencional de cambio del entorno.

Su empresa escucha al consumidor sin reducirlo a una cifra: “los aprendizajes más bonitos y espirituales son aprender a escuchar, trabajar con el otro”, “nuestra investigación permite hacer preguntas distintas, conectar con lo que le pasa al país, visibilizar a los otros”, muchas veces desconocidos para los empresarios. Realizan su trabajo básicamente en estratos 1, 2 y 3, para acercarse mediante el método etnográfico, a las realidades sentidas, vividas de las personas en su entorno cotidiano para dar sentido a lo que se produce.

Recorre a la diferencia entre “capitalismo industrial” y “capitalismo financiero”. Aunque resulta prácticamente imposible salirse de estos, sus prácticas de consumo moderado, el privilegio del tiempo por encima de la acumulación, mucho menos de explotación o de ambición, son su propia ética basada en el trabajo y no en la especulación financiera: no es capaz de ganar dinero “sin hacer nada”, “toda la plata que me he ganado, ha sido trabajando yo, participando de las cosas”. Hace referencia también a “las sociedades guerreras”, competitivas, por medio de la fuerza y el desconocimiento del otro, en contraste con “las sociedades de enriquecimiento progresivo de la personalidad”, donde unos y otros tienen un lugar; en especial, se reconoce el aporte de las viejas generaciones y se niegan a confinar al viejo al aislamiento porque ya no es útil en términos productivos (cf. Gil, 2016, p. 291).

Individuación e individualización

Sabe que no está dispuesto a renunciar a su ser más intrínseco y actualmente pone en duda continuar con su empresa, pese al éxito obtenido: “ahí está la prueba simbólica, si uno no es capaz de renunciar a algo que funciona bien, no es capaz de encontrar otros caminos del alma, sobre todo cuando uno siente que eso ya no lo hace feliz”. Busca la autenticidad y el conservar la fidelidad a sí mismo, tal como define la individuación —a tono con la propuesta de Jung— de llamado de la voz interior, vocación para ser más de lo que se es (cf. Jung, 1940; Stein, 2007).

Desde el conocimiento y la investigación a su manera hace objeción a ciertas formas de control biopolítico presentes en el posfordismo. Se niega a ser el gerente o empresario de sí mismo para esclavizarse, “autoexplotarse”¹⁰. Define la identidad como “raíces en movimiento”; sabe que sigue siendo el mismo y “muchos a la vez”, pero ser empresario es sólo un rostro de su identidad que no le permite realizar otros proyectos vitales: el “disfrute de las cosas sencillas.

10 En lugar del panóptico o de los mecanismos de disciplinamiento del fordismo ha logrado instalarse en la psique individual y colectiva, inconsciente, un esquema de producción y de gestión de la propia vida, acompañado de un sentimiento de libertad a medida que más se produce, sin agente externo que haga las veces de tirano (cf. Virno, 2003; Lazzarato, 2006; Lazzarato y Negri, 2006; Berardi, 2007; Hardt y Negri, 2005; Deleuze, 2006, 2015; Orejuela, 2018).

No quiero un carro o una casa más grande”. En su *nomadismo* no solo viaja, también cambia de punto de vista, ve otro ángulo: capta, por imaginación e invención lo que otros no han visto, da un sentido diferente al estándar del *marketing* y del consumo.

Tabla 3. Caracterización de las trayectorias

| | Modelo de relaciones laborales (cementera) | Investigación etnográfica de mercados |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Apuesta | -Viaje <i>in situ</i> (Argonauta) | -Viaje: “identidad raíces en movimiento” |
| Formación de base | -Derecho laboral. Formación política | -Ciencias sociales: psicología, antropología. |
| Modo (fase) de producción | -Fordista | -Posfordista |
| Modo de pensamiento | -Moderno -Humanismo -Confianza en progreso -Acción regida por pactos y razón (Principios Ilustración) | -”Posmoderno” -Escepticismo en especie humana -Acción regida por intuición y sueños propios |
| Tipo de organización | -Vertical y jerárquica -Contratación estable -Sindicato: organización dentro de una organización | -Por proyectos -Estabilidad vs libertad -Organización vs trabajo |
| Tipo de crítica | -Crítica social (Bolstansky y Chiapello): fortalecimiento de vínculos y colectividades. -Contra de desigualdad, individualismo, injusticia. Trabajo como proceso social. | -Crítica artista (Bolstansky y Chiapello): salidas estéticas (contra pérdida de sentido de lo bello) y creativas ante la opresión (identidad, comunicación y cultura). |
| Tipo de proyecto | -Político. Transformación social: consolidación de derechos universales y pactos globales. -Intervención sobre fenómenos laborales | -Existencial. Esfera individual: lo social como efecto, no como propósito. Anti-consumismo y ecologismo. -Intervención sobre fenómenos culturales. |
| Efectos en el sistema | -Más que héroe innovador: transforma su entorno (ideas, prácticas y procesos), ante tendencia destructiva del sistema. -Propaga su propuesta de manera transductiva a dominios o entornos diferentes. | -Introduce una variante dentro del sistema (método de las ciencias sociales), para “humanizar” el mercadeo. - Trabajo inmaterial, conocimiento para objetar el sistema, a riesgo de ser capturado por “capitalismo cognitivo” |

Fuente: Elaboración propia

Discusión y conclusiones

Para Simondon el trabajo alcanza una dimensión transindividual cuando se convierte en actividad técnica. La técnica es mediadora entre el entorno y el humano, entre lo individual y lo colectivo y expresa su fuerza inventiva cuando no está unida al ideal de productividad, pues corre el riesgo de quedarse en un estado preindustrial, ideológico, de sistema cerrado, por fuera de las condiciones de la sociedad y la cultura en términos de despliegue de capacidades.

Las creencias crean una verdadera crisis al aparecer en el momento en que la cohesión comunitaria se ha debilitado y el grupo se está volviendo cada vez más estático: deteriorándose y envejeciendo, el grupo tiende a repetirse a sí mismo de forma mecánica y se cierra a cualquier posibilidad de una innovación normativa. (...) Son estructuras con una gran fuerza cohesiva, vectores de una identidad colectiva, cuya eficacia se cierra a cualquier cambio futuro. Al cristalizar las dinámicas sociales en estructuras estáticas, la comunidad eventualmente hace más difícil el forjar relaciones con lo que hay fuera (otras comunidades, el Estado, etc.), lo cual hace que su propia supervivencia sea cada vez más problemática (Bardin, 2015, p. 99).

La conformación de creencias —implícitas y explícitas—, de la mano de las normas y los valores, es un proceso fundamental de la identidad y son un “germen” para lo transindividual; si pierden apertura y se cierran sobre sí mismas, se restringen las posibilidades de individuación. Un enfoque psicosocial, como el propuesto por Simondon —con influencia de la teoría de G. Allport y de Kurt Lewin (cf. Bardin, 2015)—, estudia la personalidad siempre en vínculo con la dinámica de endogrupos y exogrupos —*in group* y *out group*, respectivamente—, puesto que concibe la individuación psíquica y colectiva como procesos simultáneos, indisolubles. Una intervención derivada de este enfoque parte de la exploración en individuos, grupos o colectivos de las posibilidades de apertura mediante un pensamiento reflexivo que oriente las acciones hacia la realización de todos y cada uno.

Las dos trayectorias muestran desde posiciones diversas cómo acontecen estos procesos. A su manera, cada gerente expresa su singularidad, su modo de ver y vivir el mundo en la resolución de problemas que le ha planteado el entorno. En términos de Bardin (2013), cumplen una función propia del pensa-

miento filosófico: por transducción, una historia singular desarrolla “(...) un número de esquemas operativos, de técnicas ‘arquetípicas’, que pueden continuar, en tanto que ‘gérmenes estructurales’, su propia historia, a condición de ser siempre reactivados de manera colectiva y reintegrados en la cultura de un grupo” (pp. 341-342).

Las dos trayectorias cuestionan el manejo de lo humano en un medio técnico, como la organización y el trabajo. Trascienden la invención de un individuo y desmitifican estructuras de poder dentro del sistema; en esta desmitificación su función es política (Bardin, 2015) y ayudan a conformar vínculos que permitan a otros participar en la red de acciones que antes eran cerradas (Combes, 1999). Es el sujeto el que inventa —individuo más preindividual—. Y esta invención no es posible sin un margen de indeterminación dentro del sistema que actúa como potencial para imaginar otro modo de hacer que no está dado de antemano.

Las dos trayectorias, a su manera, contribuyen a la productividad y la rentabilidad de los negocios que representan; portan símbolos del capitalismo en sus dos modalidades: el cemento asociado al progreso industrial; el mercadeo asociado al consumo y a los servicios, típicamente posfordista (Tabla 2 y 3). No obstante, mediante una postura crítica, reflexiva, ponen límites al sistema en sus excesos, en el desconocimiento de las personas y sus capacidades, en sus dimensiones afectivas y cognitivas. En la primera trayectoria se revierte la tendencia destructiva del sistema, con un método, una nueva información que amplía las fronteras del endogrupo —tanto de la empresa como del sindicato, cada uno cerrado sobre sí mismo—, para transducir en otros contextos una tecnicidad inherente a la cultura, un modo de hacer eficaz en términos de individuación psíquica y colectiva visible en la humanización de las relaciones laborales.

En la segunda trayectoria, de manera transductiva se toma un método de otra disciplina —la antropología—, para permear un campo que suele estar al servicio de la rentabilidad, dando un lugar de objeto al otro, al consumidor, sin tener en cuenta el proceso cultural, simbólico y técnico que subyace a las prácticas sociales; los arquetipos, las creencias, las posibilidades del entorno, se pueden leer como fases de individuación, de co-individuación con el entorno,

con la realidad propia. Se otorga un lugar a la técnica que advierte la necesidad de conservar o al menos de velar por la humanidad que portan los objetos con un cuestionamiento decidido, desde una ética propia, consciente, a las prácticas de manipulación o de desconocimiento de las personas y sus posibilidades de participación.

Ambos transforman el ámbito laboral desde el conocimiento; cognitarios que ponen su capital simbólico (Bourdieu, 2001) al servicio de las personas y de sus potenciales. Las diferencias de cada uno (Tabla 3), en cuanto a modos de producción fordista y posfordista, no remiten sólo a un asunto económico, también expresan “(...) un conjunto de formas de vida, una constelación social, antropológica y ética” (Virno, 2003, p. 47). La representatividad y la lucha de clases propia de los sindicatos, la defensa de los derechos humanos y de la razón como vía privilegiada, mediante una “crítica social”, en términos de Bolstanky y Chiapello, retomados por Fernández (2007); contrasta con los proyectos existenciales en defensa de la singularidad, la autenticidad y los propios sueños, que producen efectos en el sistema más allá de la propia intencionalidad, mediante una “crítica artista”. En términos de Deleuze y Foucault —y en parte de los autonomistas—, se juegan formas de subjetivación diferentes con sus propias tensiones y paradojas.

En el primer caso se actualiza (se reactualiza) una subjetividad —‘del *New Deal*’—, de compromiso, de equilibrio, en términos de una ‘economía de prestaciones recíprocas’ (Deleuze, 2015, p. 169); se ofrecen condiciones materiales que eviten la precarización. Se refuerza el consumo y se acoplan los dos sistemas o conjuntos sociales (trabajadores y empresa) para sostener el modelo económico. Al mismo tiempo, para fortalecer las relaciones y dar un lugar al otro desde una identidad colectiva, de clase, que dignifique su condición. Mientras que, en el segundo caso, el ideal de identidad en movimiento y fluidez, reivindica la subjetividad como ‘un rasgo de intensidad existencial (...) que no sería posible sin un nuevo campo (...) de afección, de percepciones y de afectos’ (Deleuze, 2015, p. 163). De ahí que sea más visible en su trayectoria un proceso de individualización, en el sentido de privilegiar la transformación de sí mismo en la creación de algo nuevo, a pesar del escepticismo respecto al poder que se ejerce sobre el entorno (Gil, 2016, p. 320).

Simondon enfatiza la importancia de conservar una “autonormatividad” de la técnica que considera del orden de un “*gai savoir*” (2017a), capaz de

reducir la funcionalidad extrínseca de la técnica y potenciar la funcionalidad intrínseca de las producciones humanas. Así se logrará una economía de funcionamiento que trascienda una ética de la productividad o “moral del rendimiento” (cf. Bardin y Carrozzini, 2017); Simondon es el pensador del pasaje de una sociedad del trabajo a una *sociedad de la invención*, que deja abierta la tarea de “reenfocar nuestro potencial inventivo (y responsabilidad) en la coevolución de los sistemas biológicos y técnicos” (Bardin y Menegalle, 2015, p. 16; cf. Barthélémy, 2010; 2014). Se ha querido mostrar con estas dos trayectorias laborales de qué manera la fuerza inventiva de diferentes sujetos se plasma en el trabajo como relación técnica, mediante procesos de individuación y transindividuación que transforman la realidad social, entendida con Simondon como un *sistema de relaciones*.

REFERENCIAS

- Aricapa, R. (2008). *Argos, otro buen ejemplo de Trabajo Decente en Colombia* (Informe de prensa), Agencia de Información Laboral, ENS.
- Bardin, A. (2013). Le déphasage comme problème politique. *Il Protagora*, 20, 329-342.
- Bardin, A. (2015). *Epistemology and Political Philosophy in Gilbert Simondon. Individuation, Technics, Social Systems*. Dordrecht: Springer.
- Bardin, A. y G. Carrozzini. (2017). Organising invention through technical mentality: Simondon's challenge to the 'civilisation of productivity'. *Culture and Organization*, 23(1), 26-33.
- Bardin, A. y G. Menegalle. (2015). Introduction to Simondon. *Radical Philosophy*, 189, 15-16.
- Barthélémy, J-H. (2010). "What New Humanism Today?" *Cultural Politics*, 6(2), 237-252.
- Barthélémy, J-H. (2014). *Simondon*. Paris: Les Belles Lettres.
- Berardi, F. (2007). *El sabio, el mercader y el guerrero. Del rechazo del trabajo al surgimiento del cognitariado*. Madrid: Acuarela y A. Machado.
- Bolívar, A. y J. Domingo. (2006). La investigación biográfica y narrativa en Iberoamérica: campos de desarrollo y estado actual. *Forum: Qualitative Social Research*, 7(4), Art. 12. Recuperado de: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:-de:0114-fqs0604125>
- Bontems, V. (2013). Esclaves et machines, même combat! L'alienation selon Marx et Simondon. *Cahiers Simondon*, 5, 9-24.

- Bourdieu, P. (2001). *El oficio del científico. Ciencia de la ciencia y reflexividad*. Barcelona: Anagrama.
- Cardozo, G. (2013). Opiniones sobre la necesidad de un pensamiento crítico en la administración. En R. Carvajal (Comp.), *Estudios críticos de la organización: qué son y cuál es su utilidad* (47-52). Cali: Colección Nuevo pensamiento administrativo, Universidad del Valle.
- Carrozzini, G. (2013). Alienation et travail chez Bataille et Simondon après Hegel y Marx. *Il Protagora*, 20(2), 343-361.
- Cementos Argos S.A. (2007a). *El diálogo social en la construcción de la convención colectiva*.
- Cementos Argos S.A. (2007b). *Construcción de la convención colectiva única en Cementos Argos S.A.*
- Combes, M. (1999). *Simondon. Individu et collectivité, pour une philosophie du transindividuel*. [English trans. *Gilbert Simondon and the Philosophy of the Transindividual*. Cambridge, MA: MIT Press, 2013]. Paris: PUF.
- Czarniawska, B. (1997). A four times told tale: combining narrative and scientific knowledge in organization studies. *Organization*, 4(1), 7-30.
- Czarniawska, B. (2011). Narrating organization studies. *Narrative Inquiry*, 21(2), 337-344.
- Deleuze, G. (2006). Post-scriptum sobre las sociedades de control. *Polis: Revista Latinoamericana*, 13. Recuperado de: <http://polis.revues.org/5509>
- Deleuze, G. (2015). *La subjetivación. Curso sobre Foucault*. Tomo III. Buenos Aires: Cactus.
- Fals Borda, O. (1978). *Por la praxis: el problema de cómo investigar la realidad para transformarla* (pp. 209-249). Bogotá: Punta de Lanza-Universidad de Los Andes.
- Fals Borda, O. (1987). *Ciencia propia y colonialismo intelectual: Los nuevos rumbos* [Local Science and Intellectual Colonialism: New directions]. Bogotá: Carlos Valencia editores.
- Fals Borda, O. (1979). *Mompox y Loba. Historia doble de la Costa* (Vol. I.). Bogotá: Carlos Valencia editores.
- Fernández, C.J. (Ed). (2007). *Vigilar y organizar: una introducción a los Critical Management Studies*. Madrid: Siglo XXI.

- Galeano, E. (2011). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Medellín: Fondo Editorial Universidad Eafit.
- Gil, L. (1996). *El método analítico en la práctica psicológica*. (Tesis de grado, Universidad de Antioquia, Medellín).
- Gil, L. (2004). *Método analítico e interacción comunicativa en el contexto organizacional*. (Tesis de maestría). Universidad Eafit, Medellín).
- Gil, L. (2013). Individuación e identidad. Entorno virtual y trabajo inmaterial. En G. Vargas y W. Silva (Eds.) *Imperio vs multitud. El problema de la biopolítica y la formación* (pp. 39-64). Bogotá: Universidad Pedagógica Nacional.
- Gil, L. (2016). *Psicología, trabajo e individuación*. Bogotá: San Pablo.
- Gil, L. y Ortiz, J. (2016). Comunicación e individuación: Las organizaciones en su dimensión transindividual En J. Orejuela, V. Andrade y M. Villamizar (Eds.). *Psicología Organizacional y del Trabajo: Apuestas de Investigación II*. Cali: Editorial Bonaventuriana.
- Gusdorf, G. 1952. *La parole*. Paris: PUF.
- Han, B. CH. (2014). *Psicopolítica. Neoliberalismo y nuevas técnicas de poder*. Barcelona: Herder.
- Hardt, M. y Negri, A. (2005). *Imperio*. Barcelona: Paidós.
- Henao, C. M. (2008). *Coordinación Grupal y relaciones de poder. Una aplicación del Método Analítico en las organizaciones*. Medellín: Fondo Editorial Eafit.
- Henao, C.M. (2016). *Teoría y práctica de la mediación desde la perspectiva de Gilbert Simondon y el método analítico*. (Tesis doctoral). Universidad Eafit, Medellín).
- Jáuregui, G. (2011). *La masacre de Santa Bárbara, 23 de febrero de 1963*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá).
- Jung, C. G. (1940). *Realidad del alma*. Buenos Aires: Losada.
- Lazzarato, M. (2006). Trabajo autónomo, producción por medio del lenguaje y *general intellect*. *Brumaria. Arte, máquinas, trabajo inmaterial*, 7, 35-44.
- Lazzarato, M. y Negri, A. (2006). Trabajo inmaterial y subjetividad. *Brumaria. Arte, máquinas, trabajo inmaterial*, 7, 45-54.
- Leonardi, E. (2010). The imprimatur of capital: Gilbert Simondon and the hypothesis of cognitive capitalism. *Ephemera*, 10(3/4), 253-266.
- Lopera, J., Zuluaga, M., Manrique, H. y Ortiz, J. (2010). *El objeto de la psicología: el alma como cultura encarnada*, Medellín: Editorial Universidad de Antioquia.

- López, J. (2003). El Modelo Gerencial Antioqueño: Taylorismo de carriel y camándula. *Ad-Minister, v. especial*, 11-25.
- Manrique, H. y Gil, L. (2013). Azar, libertad y responsabilidad. Aportes para una práctica psicológica. *Pensamiento Psicológico*, 11(2), 143-155.
- Manrique, H., Lopera, I., Pérez, J., Ramírez, V., Henao, C. (2016). *Clínica analítica de las organizaciones*. Bogotá: San Pablo.
- Mayor, A. (1989). *Ética, trabajo y productividad en Antioquia*. Bogotá: Tercer Mundo editores.
- Múnera, P. (2008). El diálogo social en la construcción de la convención colectiva en Cementos Argos. En R. Carvajal (Ed.), *Gestión crítica alternativa. Colección Nuevo pensamiento administrativo* (pp. 127-170). Cali: Editorial Universidad del Valle.
- Múnera, P. (2009). El diálogo social en la construcción de la convención colectiva única en Cementos Argos. Análisis desde una perspectiva compleja de la organización. (Tesis de maestría). Universidad EAFIT, Medellín.
- Musson, G. (2004). Life histories. En C. Cassel y G. Symon (Eds.), *Essential guide to qualitative methods in organizational research* (pp. 34-44), London: Sage.
- Orejuela, J. (2018). *Clínica del trabajo. El malestar subjetivo derivado de la fragmentación laboral*. Bogotá: San Pablo.
- Ramírez, C. (2012). *La vida como un juego existencial: Ensayitos*. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Ramírez, C.; Lopera, J., Zuluaga, M., Ramírez, V., Henao, C., Carmona, D. (2014). *Relaciones psicología-psicoanálisis*. Bogotá: San Pablo.
- Simondon, G. (2005). Forme, information, potentiels. En Autor. *L'individuation à la lumière des notions de forme et d'information* (pp. 531-551). Grenoble: Millon.
- Simondon, G. (2007). *El modo de existencia de los objetos técnicos*, Buenos Aires: Prometeo.
- Simondon, G. (2009). *La Individuación. A la luz de las nociones de forma y de información*, Buenos Aires: La Cebra Ediciones y Editorial Cactus.
- Simondon, G. (2010). *Communication et information. Cours et conférences*. Paris: Les Éditions de La Transparence.
- Simondon, G. (2015a). *Sur la psychologie*. Paris: PUF.
- Simondon, G. (2015b). Nota complementaria sobre las consecuencias de la noción de

- individuación. En Autor. *La individuación a la luz de las nociones de forma y de información* (pp. 435-468). (Segunda edición corregida y aumentada). Buenos Aires: Cactus.
- Simondon, G. (2017a). Cultura y técnica. En Autor. *Sobre la técnica* (pp. 303-317). Buenos Aires: Cactus.
- Simondon, G. (2017b). El efecto de halo en materia técnica: Hacia una estrategia de la publicidad (1960). En Autor. *Sobre la técnica* (pp. 271-284). Buenos Aires: Cactus.
- Stein, M. (2007). *Principio de individuación. Hacia el desarrollo de la conciencia humana*. Madrid: Luciérnaga.
- Stiegler, B. (2009). The theater of individuation: phase-shift and resolution in Simondon and Heidegger, *Parrhesia*, 7, 46-57. Recuperado de: http://www.parrhesia-journal.org/parrhesia07/parrhesia07_stiegler.pdf
- Styhre, A. (2008). Transduction and Entrepreneurship. *Scandinavian Journal of Management*, 24(2), 103 -112.
- Styhre, A. (2010). The concept of transduction and its use in organization studies. *Emergence: Complexity and Organization*, 12(3), 115-131.
- Suárez, A. (1999). *Localidad de El Cairo*. (Tesis de especialización, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia).
- Vargas, G. (2006). *Pensar sobre nosotros mismos*. Bogotá: San Pablo.
- Vargas, G. (2014). *Individuación y anarquía. Metafísica y fenomenología de la individuación*. Bogotá: Aula de Humanidades.
- Vargas, G. y Reeder, H. (2010). *Ser y sentido. Hacia una fenomenología trascendental -hermenéutica*. Bogotá: San Pablo.
- Vélez, J. (2008, 20 de junio). Argos rompe paradigmas en contratación laboral. *Cultura y Trabajo*, ENS, 74, 28-33.
- Virno, P. (2003). *Gramática de la multitud. Para un análisis de las formas de vida contemporáneas*, Madrid: Traficantes de Sueños.
- Zea, Leopoldo. (1978). América Latina: largo viaje hacia sí misma. *Cuadernos de cultura*, 18, 3-18.