

Paper

Incidencia de la escala del espacio laboral sobre el dispositivo maestro-discípulo

Tebes, Lucas Federico

lucasftebes@gmail.com

Universidad de Buenos Aires. Facultad de Arquitectura, Diseño y Urbanismo. Buenos Aires, Argentina.

Línea temática 2. Escalas, proyectos y propuestas

Palabras clave

Escala, Dispositivo, Poder, Formación, Experiencia

Resumen

La relación maestro-discípulo es un dispositivo que recorre histórica y estructuralmente la formación de los arquitectos. Inscripto en un ámbito informal, como el laboral, planteaba una doble función para los agentes que la conformaban. El maestro encontraba en el discípulo un sujeto al cual podía encomendarle las tareas y encargos que hubiera recibido, al tiempo que lo introducía en los códigos y tradiciones del oficio. El discípulo, por su parte, se formaba o complementaba su formación a través de la práctica del oficio.

En este trabajo analizaremos cómo esta relación, enmarcada en diferentes espacios, presenta distintas características definidas por la distancia que supone la escala de organización de cada ámbito.

Observamos que, en los talleres artesanales y pequeñas oficinas, el vínculo entre maestro y discípulo es estrecho y directo, en ellos la comunicación entre los actores difumina las distancias jerárquicas. Por el contrario, en las oficinas de mayor envergadura, el maestro no suele estar presente cotidianamente, apoyándose en un

esquema organizativo jerarquizado. Como sucedía en los ateliers del período de la École des Beaux-Arts, donde el patron delegaba la organización a los massier, discípulos con años en el atelier. Esto fue replicado por ateliers modernos como 35 Rue de Sèvres, allí Le Corbusier concurría ocasionalmente y Pierre Jeanneret se encargaba de la administración o, en su defecto, algún arquitecto de larga permanencia allí, por ejemplo, André Wogensky o George Candilis.

Las grandes oficinas actuales presentan similitudes, sus arquitectos líderes concurren a estos espacios ocasionalmente y desconocen a todos sus integrantes. Sin embargo, muchos estudiantes y/o jóvenes arquitectos solicitan ingresar y participar en ellos. Esto nos lleva a preguntarnos, ¿Cómo incide la relación directa e indirecta en la conformación del dispositivo maestro discípulo? ¿Cómo se desarrolla el aprendizaje del discípulo en estos entornos? ¿Cuál es el beneficio de insertarse en grandes oficinas?

Introducción

Inicialmente, el aprendizaje y la práctica del oficio de la arquitectura se encontraban unificadas y se desarrollaban, simultáneamente, en el mismo espacio durante el proceso productivo de los encargos recibidos por el maestro del taller, enmarcado por el dispositivo¹ maestro-discípulo. Este dispositivo consistía en un maestro artista o artesano que, a partir de sus conocimientos sobre el arte y la técnica, montaba un taller, en el cual transmitía su saber a los discípulos, utilizando los encargos de sus clientes. Esta metodología, tenía una doble intención, principalmente, aparecía como instrumento de producción, puesto que los discípulos realizaban parte del encargo -o su totalidad- y, simultáneamente, como mecanismo para efectuar su sistema de enseñanza. Mediante ellos, el maestro moldeaba el aprendizaje del discípulo, introduciéndolo en los “códigos del oficio” (Chaves, 2001), abordando el aprendizaje de las técnicas desde la mimesis², incorporando inconscientemente los hábitos que le inculcaba el maestro.

La aplicación de estas metodologías era posible debido a la legitimación del maestro como autoridad³ y la obediencia de los discípulos hacia el disciplinamiento definido por él. Evidenciando la capacidad de este sujeto para

1 Para Agamben, los dispositivos “no actúan tanto a través de la producción de un sujeto, sino a través de procesos que podemos llamar de desubjetivación” (2006): 23.

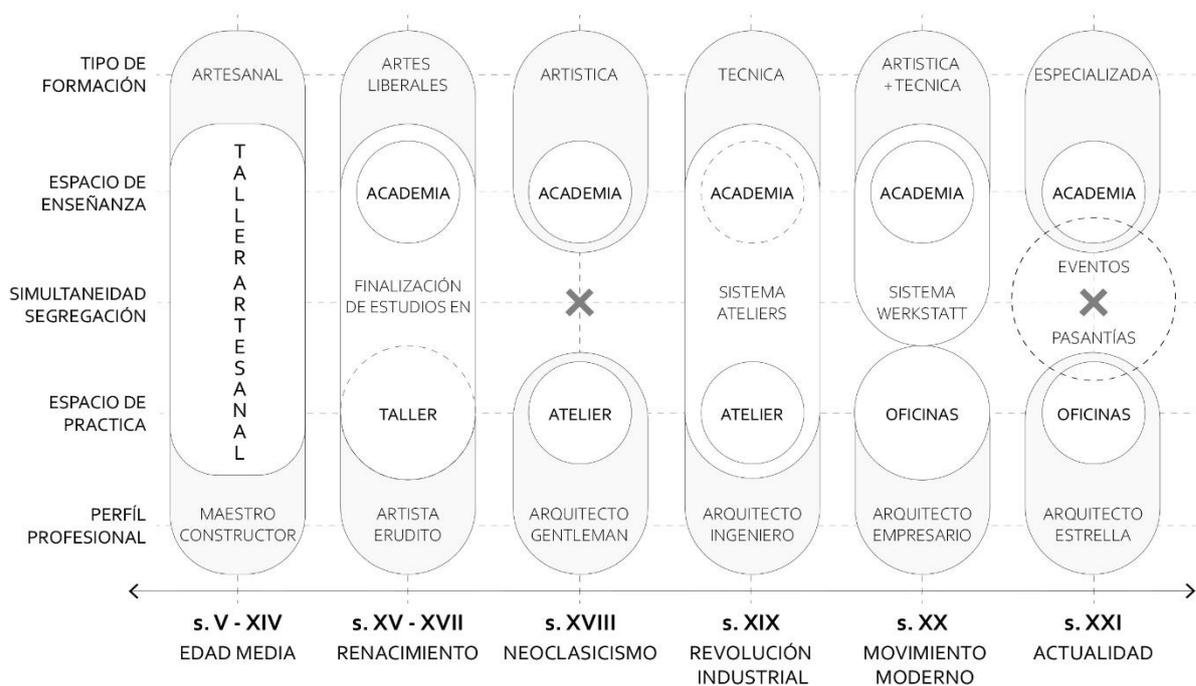
2 “El estudio y copia de la colección de dibujo del taller constituía parte importante de la formación de los pintores, pues servía para unificar el estilo de todos y mantener sus tradiciones” Burke (2015): 58.

3 “La palabra latina *auctoritas* designa un personaje que inspira temor, respeto y, en consecuencia, sumisión: el maestro de un taller tenía que inspirar esos sentimientos para mantener el orden en su casa” Sennett, (2009): 41.

ocultar sus intenciones de “continuarse a sí mismo”⁴, consiguiendo que el discípulo sea permeable a esta búsqueda, repitiendo los patrones, metodologías y sistemas aprendidos con él.

La creación de las universidades, a partir del Renacimiento, comenzará un proceso de segregación entre los ámbitos de aprendizaje y actividad productiva, separando las etapas de diseño y de construcción. Esta cuestión fue recurrentemente debatida en diferentes períodos temporales, tanto en el siglo XVIII desde la *École des Beaux-Arts*, como en el siglo XX desde la *Bauhaus*. Cada escuela implementó diferentes metodologías (sistema de *ateliers* y *werkstatt*, respectivamente), propiciando y, hasta cierto punto, logrando un acercamiento entre los dos ámbitos (Figura 1).

Figura 1: Simultaneidad y Segregación entre enseñanza y práctica



Elaboración propia.

Sin embargo, actualmente, el vertiginoso desarrollo de las tecnologías, sea material, industrial y comunicacional, produjeron transformaciones en el ejercicio profesional. Manifestando nuevamente una segregación en este binomio comprendido entre la academia y la actividad profesional. Donde el primero, sentará sus ideales como una expresión de deseo-ser, a través de los planes de estudio, centrados en la producción de un perfil profesional idealizado relacionado con los grandes maestros, héroes e ideas individualistas⁵ (Adamson, Martínez Bouquet & Sarquis 1985; Aldasoro, 1998;

⁴ Byung-Chul Han sostiene que, el poder “produce una formación de continuidad sin coerción, pues el individuo experimenta el conjunto como si fuera su destinación *propia*” (2005): 25.

⁵ La facultad emite un doble mensaje, “hay que trabajar en equipo, pero las grandes obras las hicieron individuos aislados [...] la arquitectura es un trabajo muy complejo que exige multidisciplinariedad, pero las obras de arte son individuales” Sarquis et al., (1985): 120.

Masdéu Bernat, 2017; Palero, 2021; Sacchi, 2021). Contrapuesto al perfil requerido por el ámbito profesional, como un deber-ser, basado en sus necesidades específicas y, por lo tanto, poniendo en duda la actualidad del plan de estudios académico⁶.

Tynjälä (2008) sostiene que, muchos de los graduados universitarios consideran que las habilidades necesarias para la vida laboral, aprendidas a través de la educación formal, eran inadecuadas, y la mayoría debió aprenderlas dentro del ámbito laboral. Por ello, notamos el surgimiento de actividades extracurriculares, dirigidos a estudiantes, que complementan los planes curriculares, como festivales y eventos de diseño (Tebes, 2022). Sumado a la incursión de jóvenes estudiantes a trabajar y/o colaborar en oficinas⁷ de arquitectura. Sin embargo, allí la formación, a diferencia de la academia, se presentará como una educación informal⁸. Además, no será un entorno unificado para todos, allí, las situaciones de las personas y las posiciones organizacionales, respecto al trabajo y el aprendizaje en el espacio productivo, son desiguales (Tynjälä, 2008).

Respecto al ámbito laboral de los arquitectos, se ha estudiado tipológicamente su funcionamiento y distribución espacial (Monje Pascual, 2016), examinando sus transformaciones en el tiempo (Kostof, 1984; Gausí Baró, 2020), su organización administrativa y gestión empresarial (Tribiño García, 2014) y como plataforma de socialización entre ejercicio individual y la sociedad (Villalobos-González, 2020). En cuanto al desempeño de estudiantes y jóvenes profesionales allí, observamos que, solamente, aparecen mencionados vinculándolos a las figuras relevantes para la historiografía de la arquitectura (Liernur & Pschepiurca, 2008; Quintana Guerrero, 2014). Realizando una instrumentalización de estos sujetos donde, operativamente, legitime la condición de un arquitecto como maestro, entre los distintos profesionales intervinientes en el Movimiento Moderno⁹.

Como veremos, actualmente, el funcionamiento de las oficinas de los arquitectos pertenecientes al *star system*¹⁰, presenta similitudes respecto a las metodologías de aprendizaje de los talleres artesanales. Contrastando la presencia física del maestro, interrumpiendo el contacto personal de los discípulos con esta figura, repercutiendo sobre el dispositivo maestro-discípulo. Por lo tanto, realizaremos un breve repaso histórico de las transformaciones de los espacios productivos de los arquitectos, analizando el funcionamiento y su organización, comparando con las oficinas actuales. Para ello, se conformó una

6 Podemos observarlo en el artículo de ARQ Clarín (19 de mayo 2020), donde la autora, Maranca Quijano, cuestiona la actualidad del plan de estudios de la carrera de Arquitectura implementado en FADU-UBA. Recuperado el 07/06/2023 de: <https://clar.in/3g74dyn?>

7 Adoptamos el término de oficina por sobre "estudio" o "despacho", puesto que etimológicamente deviene del latín *opificina* (taller, fabrica), compuesta por *opus* (trabajo) y *facere* (hacer), y se relaciona a la palabra *officium* (oficio), contracción de *opificium*. Recuperado de: <https://etimologias.dechile.net/?oficina>

8 El aprendizaje informal implica tres tipos: implícito, reactivo y deliberativo. El aprendizaje implícito refiere al proceso inconsciente de adquirir nuevos conocimientos y habilidades sin reconocer lo aprendido (Tynjälä, 2008)

9 Según Grassi (1980): 163, no debe detenerse el proceso de revisión crítica del movimiento moderno, devolviendo "a una dimensión más plausible a personajes y tendencias que han estado siempre enmarcados dentro de los esquemas de la llamada 'crítica operativa'".

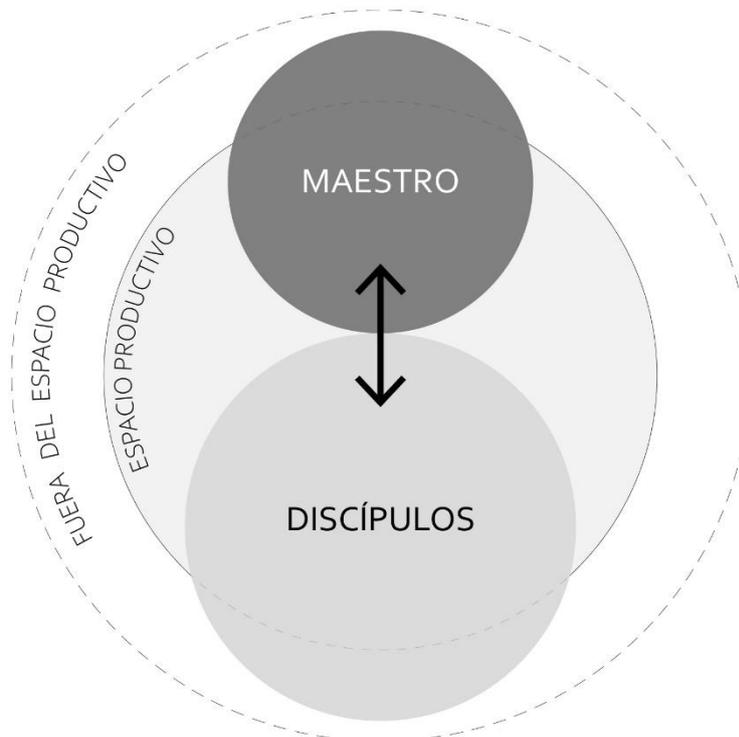
10 Concepto acuñado respecto a actores de Hollywood, referido a la popularización y vinculación mediática de determinadas figuras entendidas como celebridades. Priorizando lo sociológico y espectacular, desatendiendo el aspecto fundamental de la arquitectura, la obra (Gorostiza, 2015). Incluso, semánticamente, connota lo inalcanzable.

base documental compuesta por entrevistas realizadas a jóvenes arquitectos que trabajaron en estas oficinas y artículos periodísticos.

Breve recorrido histórico del taller a la oficina

Históricamente, Arquitectura y Arte han estado íntimamente relacionados, hasta el punto de difuminar sus límites, sobre todo respecto a los sistemas de formación utilizados y sus espacios productivos. Durante la Edad Media, los oficios se encontraban regulados por un sistema de gremios, estableciendo una especie de plan de estudios y proceso de adquisición del título de maestro. Como afirma Burke (2015), la arquitectura debió acoplarse a dicho sistema de aprendizaje, puesto que era considerado un oficio independiente, sin una agremiación propia ni formar parte del gremio de albañiles. “De ahí que los hombres que proyectaron edificios durante este período tuvieran algo en común: todos se habían formado en algún otro arte. Brunelleschi, por ejemplo, se formó como orfebre; Michelozzo y Palladio, como escultores o canteros” Burke, (2015): 61.

Figura 2: Esquema del dispositivo en un taller artesanal.



Elaboración propia.

Los talleres artesanales o casa artesana¹¹, fue una tipología ampliamente difundida en la Edad Media, adoptando este nombre al encontrarse en las plantas bajas de las casas, funcionando incluso como habitación, entremezclando el trabajo y la vida (Figura 2). Organizativamente, estaban encabezados por uno o varios maestros artesanos, encargado de la supervisión de los discípulos. Le seguían los oficiales y luego los aprendices.

¹¹ Se trataba de un edificio unifamiliar de fachada estrecha, desarrollada en profundidad, que caracteriza el núcleo medieval de las ciudades europeas (Grassi, 1980).

Asimismo, dadas las dimensiones de estos espacios productivos, el dispositivo mantenía un vínculo directo, siendo las habilidades, junto a la experiencia, las legitimadoras del maestro como autoridad, pudiendo "valerle el derecho a mandar, y aprender de ellas y asimilarlas puede dignificar la obediencia del aprendiz o del oficial" Sennett, (2009): 39. Incluso, esta relación adoptaba características fraternales, puesto que el maestro estaba a cargo de los discípulos *in loco parentis*, como padre sustituto¹², obligándose, mediante juramento religioso, a mejorar las habilidades del discípulo. Este procedimiento, según Epstein (1998), "protegía a los aprendices del 'oportunismo de sus maestros' [De lo contrario,] eran susceptibles de ser explotados como mano de obra barata' sin ningún beneficio a cambio"¹³.

La creación de las universidades, a fines de la Edad Media Alta, iniciará la separación entre aprendizaje y práctica, acentuándose durante el Renacimiento, donde "la figura del diseñador y el maestro constructor comenzó a ser habitual [y] produjo definitivamente una separación entre ambas figuras" Masdéu Bernat, (2017): 79. Sin embargo, los talleres, como espacio productivo, mantendrán características similares hasta los siglos XVI y XVII, en que, debido a los cambios económicos y sociales, producto de la revolución industrial, el Estado institucionalizará la educación universitaria con el objetivo de formar a los profesionales que necesitaba. Modificando el rol del arquitecto en la sociedad y, por ende, transformando la relación entre los espacios productivo y de vivienda.

La implementación del sistema de *ateliers*¹⁴ en Francia, a partir del siglo XVIII y XIX, según Masdéu Bernat (2017), visibilizará el paso de la formación artesanal a una formación académica regida por una institución con sus propios estatutos, programas y docentes, convirtiendo al arquitecto en un profesional individualista. Este sistema tenía como objetivo, propiciar un espacio que permitiera vincular los ámbitos académico y profesional. Aunque, los *ateliers*, no actuaban como oficinas de arquitectura sino como escuelas privadas (Chafee, 1977), simulaban sus condiciones y funcionamiento, manteniendo un vínculo directo con la formación académica. Para la creación del *atelier*, los estudiantes debían elegir un profesional, generalmente exitoso, que dirigiera el taller. Mediante este sistema, operativamente, "el discípulo pareciera ser un producto de su maestro, y éste, de una larga genealogía de grandes artistas" Cravino, (2012): 121.

El esquema organizativo, dentro de los *ateliers*, estaba ordenado por el *patron* o *maître d'atelier*, quien tutelaba el trabajo de los *élèves*, empleando el diálogo y la crítica, para evaluar el progreso de ellos, al tiempo que transmitía sus conocimientos y moldeaba sus habilidades. A este actor le seguía el *massier* o *élèves anciens*, siendo estudiantes avanzados con antigüedad en el *atelier*. Luego estaban los *élèves nouveaux*, estudiantes recién ingresados (Figura 3).

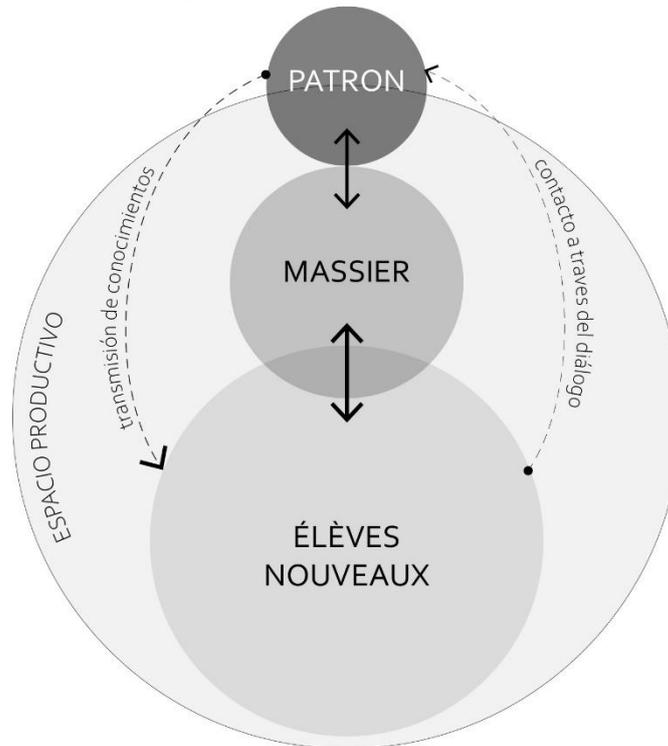
12 De hecho, en ocasiones los mejores discípulos formaban parte de la familia extensa del maestro y adoptaban el apellido su maestro (Burke, 2015).

13 Como fue citado en Sennett, (2009): 45.

14 En Inglaterra se implementó un sistema de pupilaje donde los aprendices vivían con su maestro, "quien es encargaba de su formación y bienestar [...] supeditados a reglas disciplinarias y su incumplimiento suponía su destitución" Masdéu Bernat, (2017): 144.

Generalmente, los *massier* se encargaban del *atelier*, dado que el *patron* acudía pocas veces por semana, comenzando a evidenciar la distancia dentro del dispositivo maestro-discípulo, intermediado aquí por los *massier*. Igualmente, esto propiciaba un ambiente comunitario y colaborativo entre los *élèves*, quienes compartían su experiencia ayudándose mutuamente, sobre todo si uno de ellos aspiraba al *Gran Prix*.

Figura 3: Esquema del dispositivo en un atelier.



Elaboración propia.

Finalizando este breve recorrido, queremos mencionar que, pese a los esfuerzos por vincular estos ámbitos, las transformaciones productivas y sociales, resultado de las revoluciones industriales, tecnológicas y, actualmente, digitales, propiciaron nuevamente el distanciamiento. La creación de organismos profesionales, durante el siglo XIX, formalizaron y sistematizaron la actividad y aprendizaje de los arquitectos. Sin embargo, estudiantes y jóvenes profesionales continuaron recurriendo a una formación alternativa, acudiendo a las oficinas de maestros mesiánicos, incorporándose al medio profesional, al tiempo que buscaban insertarse en el círculo de críticos¹⁵.

La oficina como espacio productivo y de aprendizaje

Las transformaciones experimentadas por la actividad y el rol de los arquitectos, repercutió en la alteración de la escala del ámbito laboral. Comprendiendo “escala”, no solamente en su sentido dimensional, sino en cuanto a la gestión, organización y jerarquización de las tareas, el espacio y los

¹⁵ Siguiendo a Bourdieu (2008), comprendemos, como “círculo de críticos”, a aquellos agentes poseedores de capital intelectual y social capaces de instalar a un personaje como figura preponderante dentro de una comunidad profesional o académica.

actores intervinientes. Como veremos, estas modificaciones propiciarán nuevas dinámicas sobre el dispositivo maestro-discípulo, comprendido como mecanismo de instrumentalización de los discípulos, becarios o jóvenes profesionales, como mano de obra barata para la realización de los proyectos o concursos de estas oficinas¹⁶.

Organización y Limitación: Una cuestión de escala.

El surgimiento de la oficina como tipología, fue impulsado por la escisión del espacio administrativo dentro las empresas productivas, trasladándolo hacia el centro de las ciudades, separando producción y servicios (Monje Pascual, 2016). El crecimiento de la actividad económica en ellas, durante el siglo XIX, motivará la formalización de la estructura piramidal y la cultura organizacional¹⁷ de las oficinas. Incidiendo sobre la figura individualista del arquitecto, suscitando la adopción de dos nuevos perfiles, “el de coordinador y el de especialista. La labor del arquitecto ya no consistía únicamente en idear y proyectar la obra. Ahora el arquitecto asumía el rol de coordinador para hacer cargo de la organización y la supervisión del trabajo” Masdéu Bernat, (2017): 220.

La oficina de arquitectura SOM¹⁸, inscrita en la idiosincrasia del mercado y economía estadounidense del siglo XX, representa esta nueva organización. Su formación y crecimiento se sustentaba “gracias a su organización y a su conexión con las grandes entidades comerciales e industriales [logrando] que el espíritu de empresa [...] se ordene y jerarquice, respetando en el hombre su potencialidad espiritual y creadora del capitalismo norteamericano” Buschiazzi, (1958): 19-20. A partir de aquí, se entendería la oficina como una empresa en sí misma, su escala y expansión acentuaría este concepto. SOM estaba conformada por una oficina matriz, situada en Chicago, y tres filiales con sede en Nueva York, San Francisco y Portland¹⁹. Aunque la intención inicial era crear un espacio colaborativo, la oficina mantenía una estructura piramidal, donde los *partners* o consejo directivo, ocupaban el nivel más alto. Seguido por los *associated partners*, profesionales especializados (arquitectos, ingenieros, urbanistas y paisajistas), *participating associates*, quienes realizaban funciones técnicas y, finalmente, el resto del personal.

Continuarán las transformaciones de la oficina de arquitectura, su inserción en una economía de mercado, sumado al crecimiento de la industria de la construcción y el profesionalismo. Asimismo, el desarrollo de nuevas tecnologías y la apertura de nuevos mercados con mayor volumen como China o el Sudeste Asiático (Harvey, 2007), a fines del siglo XX, incidirá en la

16 En 2019, esta práctica fue tema de discusión, principalmente, relacionado con las oficinas de arquitectos japoneses pertenecientes al *star system*, como Sou Fujimoto y Junya Ishigami, quienes reconocían y defendían la postura de no asalariar a los pasantes. Véase <https://www.dezeen.com/tag/internships>

17 Para Chiavenato (2009), “Comprende valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de una generación a otra”. Como fue citado en Villalobos-González, (2020): 274.

18 Fundada en 1936, las siglas corresponden a los apellidos de los socios, los cuales eran dos arquitectos (Louis Skidmore y Nathaniel A. Owings) y un ingeniero (John O. Merrill).

19 Cada una de estas sedes tendría a su cargo los proyectos que se realizaban en distintas partes de Estados Unidos, Europa, América Latina y Medio Oriente.

afluencia y apertura de oficinas de arquitectura del *star system*²⁰ en esta zona geográfica. La publicidad que recibían estos proyectos dentro de la comunicación de masas, contribuyó, operativamente, a la popularización de los *star architects* alrededor de la comunidad académica²¹ y en general. Como sostiene Sudjic (2007), “Estas figuras internacionales lograron mantener y exagerar la egolatría del perfil moderno mediante estrategias de marketing, creatividad genuina y complicidad cínica con los poderes que guiaron las grandes transformaciones urbanas”²².

Este fenómeno producirá la renovación del concepto de “maestro”, reemplazado por la figura del *star architect*, constituyendo, al mismo tiempo, el perfil profesional idealizado y aspiracional por estudiantes y jóvenes profesionales. A partir de ello, observamos la masiva afluencia de estos últimos, desde distintas partes del mundo, solicitando aplicar a estas oficinas²³. Por ejemplo, Foster+Partners, la cual, actualmente, podría asimilarse a la oficina SOM de mediados del siglo XX, tanto por su calidad proyectual, como la escala de la oficina²⁴, cuya organización interna adoptó, desde su fundación, un sistema piramidal encabezado por socio fundador (Norman Foster), vicepresidente y jefe ejecutivo. Asimismo, según Przemek Jaworski²⁵, la oficina se organiza en “seis grupos independientes que funcionan como si fueran pequeñas empresas dentro de una gran empresa [simultáneamente], los seis grupos se subdividen en diferentes ‘equipos de diseño’ que son los que trabajan sobre los diferentes encargos” (Bryjowski & del Mar Tomás, 2010).

Además, la escala de esta oficina, propicia la organización departamental, subdividiendo las tareas de un mismo proyecto, comparable a un esquema fordista, donde los trabajadores realizan tareas concretas y repetitivas, supeditando el aprendizaje a una situación singular. Como afirma, Carmen Chamorro²⁶, “pierdes mucho la conexión con el todo del proyecto [...] si tú eres muy bueno en *planning*, te van a poner en *planning* todo el rato [...] o de repente tu vida se convierte en hacer fachadas de edificios continuamente” (LOPE, 2022). Por lo tanto, advertimos que, el aprendizaje será muy limitante, puesto que la vida laboral exige el uso del conocimiento tácito, a diferencia de la formación académica, destinada a producir habilidades generales aplicables en distintas situaciones, usando y produciendo conocimiento explícito (Tynjälä, 2008)²⁷. Aquí, el conocimiento teórico permanece latente hasta que las situaciones específicas lo soliciten.

20 Son ejemplo de ello las oficinas de OMA, Herzog & De Meuron, Frank Gehry, Foster+Partners o Hadid Architects.

21 Según Guevara Alvarez (2013): 2, actualmente se busca que la educación formal “sea asumida por personas de prestigio del mundo de la arquitectura [...] parece que los arquitectos famosos son profesores de calidad y que los arquitectos desconocidos son profesores mediocres”.

22 Como fue citado en Palero, (2021): 9.

23 Al igual que sucedía en periodos anteriores, por ejemplo, relacionados con la figura de Frank Lloyd Wright en Taliesin o Le Corbusier en 35 Rue de Sévres.

24 Foster+Partners, cuenta con oficinas en ciudades como Londres, Madrid, Hong Kong, Abu Dhabi, Silicon Valley y Nueva York, con una plantilla de aproximadamente 483 profesionales, según la encuesta WA100 2023, realizada por Building Design. Recuperado el 04/06/2023 de <https://www.bdonline.co.uk/wa100-2023-the-big-list/5121420.article>

25 Arquitecto polaco que trabajó en Foster+Partners entre 2006-2010.

26 Arquitecta española que trabajó en Foster+Partners entre 2010-2017.

27 Asimismo, Tynjälä (2008) advierte que, en este proceso de aprendizaje en el entorno laboral, también se incorporan características negativas, se aprenden malas prácticas y como eludir normas.

Transformaciones y continuidades del dispositivo maestro-discípulo

La condición carismática y mesiánica del maestro que lidera el taller, actualmente oficina, será una característica que entrelaza estos espacios en el tiempo. Además, será recurrente la abundancia de solicitudes para aplicar, principalmente, a las de los *star architects*. Evidenciando la efectividad de la “crítica operativa”, consagrando determinadas figuras en el entorno social y académico, consolidándolos como el arquetipo del perfil profesional, vinculado a la “pureza” de la disciplina (Aldasoro, 1998)²⁸, aspirado por estudiantes y jóvenes graduados.

Asimismo, observamos que, además de la complementación de la educación académica, la incursión de estos sujetos en el ámbito laboral, expresa la búsqueda de acumulación de capital social y simbólico (Bourdieu, 2011). Desestimamos el capital económico, puesto que, como sostiene Sarquis et al. (1985), al trabajar con un gran maestro o *star architect*, la admiración de los discípulos, muchas veces exalumnos, genera en ellos un sentimiento de privilegio al formar parte de un pequeño círculo de privilegiados²⁹. Por lo tanto, “Los sueldos son muy bajos, pero quedan compensados por lo que el empleado-alumno aprende, argumento frecuente a que apela el maestro para no elevar sus gastos” Sarquis et al., (1985): 58³⁰. Convirtiendo al capital social y simbólico en las únicas formas posible de acumulación. Comprendido como el prestigio, reputación y reconocimiento que puede obtener un agente dentro de un determinado campo social, mientras que sea percibido como un valor dentro de él. Reflejado aquí, a través de la acreditación que el maestro pudiera hacer del discípulo con él o su oficina, en el currículo o carta de aval.

Sin embargo, reconocidos referentes del movimiento moderno han invisibilizado la colaboración y participación de los jóvenes profesionales en sus oficinas. Como sostiene Merro Johnston (2011), esto generaba decepciones y rencores entre Le Corbusier y sus discípulos, puesto que no reconocía explícitamente a sus colaboradores, principalmente, en publicaciones. Incluso, en 1959, ante las exigencias por la escasa remuneración salarial:

Le Corbusier decidió reorganizar el estudio [provocando] una crisis interna, que se resolvió con un despido generalizado a excepción de los veteranos menos exigentes [mediante] un cambio de cerradura de la puerta de entrada, que revela con claridad el tipo de relación profesional que se establecía en el *Atelier 35S*: los colaboradores eran muy útiles y apreciados en tanto su eficacia no se viera comprometida por sus reivindicaciones de un salario digno o de una consideración

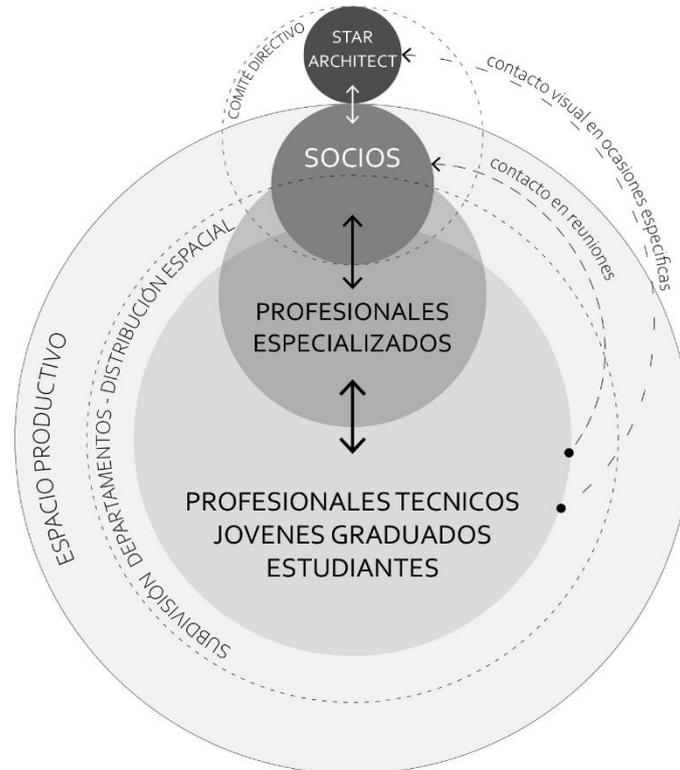
28 Para Aldasoro, el rol tradicional de la profesión, vinculado a lo proyectual, establece un mayor *status* profesional desde la óptica disciplinar. Por ello, “los referentes y modelos profesionales utilizados en la enseñanza son tomados desde aquellos perfiles prestigiosos” (1998): 53.

29 Según Juan Pablo Londoño, arquitecto colombiano que trabaja en Zaha Hadid Architects desde mayo de 2021, “No pagan tan bien como en otras oficinas, también por cuestión de nombre, porque dicen ‘ya trabajar acá es un honor’” (LOPE, 2023).

30 En Argentina, el código profesional de 1915 priorizaba al arquitecto como artista y propiciaba como “práctica frecuente que los jóvenes graduados trabajaran *ad honorem* durante un tiempo en el atelier de un arquitecto consagrado para foguearse” Cravino, (2012): 114-115.

profesional más equitativa entre los miembros del equipo Merro Johnston, (2011): 39³¹

Figura 4: Esquema del dispositivo en una oficina de star architect.



Elaboración propia.

Respecto al dispositivo maestro-discípulo, la adopción de la organización empresarial, aumentará la distancia entre los agentes, disminuyendo el contacto directo e intensificando la asimetría. Como indica Viviano Villareal-Buerón³², en la oficina de Rem Koolhaas, la estratificación jerárquica reducía la comunicación y el contacto con el *star architect* únicamente a reuniones de equipo. Respecto a Norman Foster, según Chamorro y Jaworski, solamente tenían contacto visual durante la cena anual "*Graduate show*"³³. Zaha Hadid *architects*, cuya arquitecta principal ha fallecido en 2016, ejemplifica un caso extremo, que incluso, según Londoño, luego de la pandemia provocada por el SARS-CoV-2, adoptó la modalidad de trabajo *homeoffice*. Modalidad que aumenta la separación del dispositivo, puesto que elimina la relación fija entre el trabajador y su lugar de trabajo³⁴ (Monje Pascual, 2016). Por lo tanto, notamos que, el dispositivo se convierte, progresivamente, en una relación indirecta (Figura 4). Donde el capital simbólico ya no representará el aprendizaje y colaboración directa con el maestro, sino el tiempo de

31 Empleados de SHoP Architects, contaron que se les disuadía a tomarse tiempo libre cerca de fechas límite " y fueron despedidos después de trabajar durante meses hasta la medianoche [...] sin ser compensados por las horas adicionales" Stouhi, (2022).

32 Arquitecto mexicano que trabajo en OMA Hong Kong entre 2009-2014.

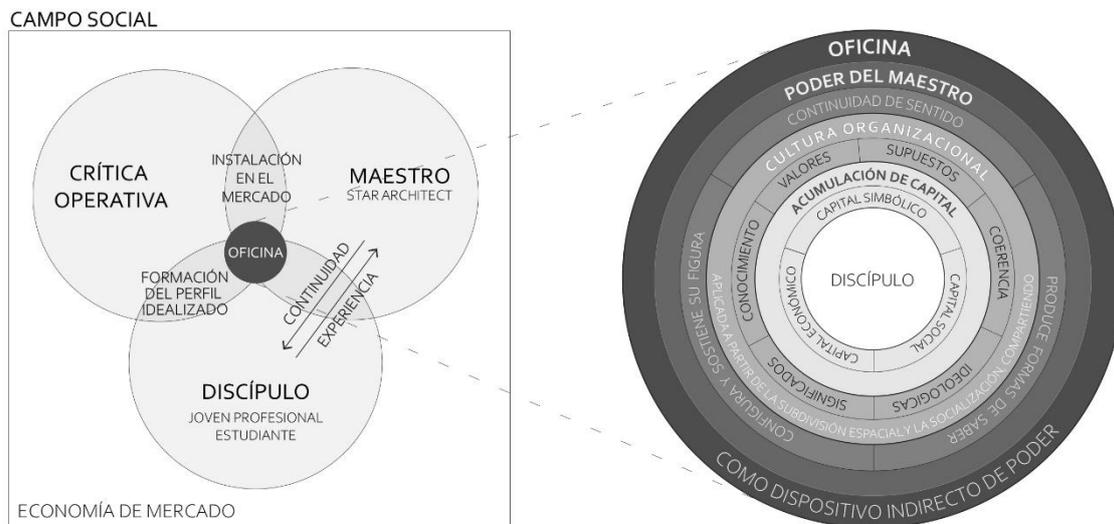
33 Evento donde los recién ingresados a la oficina presentan sus trabajos finales de carrera.

34 Según Rubén Jódar, *atelier* Zumthor era diametralmente opuesto. Puesto que, generalmente, eran veinte arquitectos, ninguno de Haldenstein, promoviendo un sentido de comunidad y comunicación directa con el maestro. "Peter sabe muy bien de lo que son capaces sus colaboradores" Bryjowski et al., (2010).

permanencia en una oficina entendida y valorada como marca dentro de un campo social determinado.

Por ello, la oficina, entendida como fenómeno social, compensará la relativización del capital simbólico y económico al propiciar la acumulación de capital social, comprendido como la extensión de redes de conexión y relación que obtenga un sujeto y pueda utilizar para conseguir determinados fines (Bourdieu, 2011). Estimulado, por ejemplo, por la distribución espacial y la forma de relacionarse de sus miembros, produciendo un sentido de comunidad, como veíamos en los *ateliers*. Asimismo, induce al sujeto a interiorizar sus condiciones sociales, “cohesiona y da coherencia a las actuaciones de sus miembros porque tiene significados que son compartidos y guían a todos en una misma dirección [y sus valores] son transmitidos, compartidos y reafirmados a través de la socialización” Villalobos-González, (2020): 274. Conformando un sistema, a través del cual, el maestro ejerce su poder disciplinador sobre el discípulo (Figura 5). Puesto que, al convertirse en una relación indirecta, para continuarse a sí mismo, necesitará un sistema que opere sobre la continuidad de sentido, el “automatismo de las costumbres” (Han, 2005). Imprimiéndole al discípulo, un marco de subjetividad, por el que presentará decisiones, posturas y propuestas como naturales/naturalizadas.

Figura 5: Esquema oficina como dispositivo indirecto de poder.



Elaboración propia.

De esta forma, el maestro, al percibir su continuidad, puede dejar que los discípulos realicen los trabajos solos, como sucedía en los talleres y *ateliers*, dado que estos actúan “como si”, con gran eficacia (Sarquis et al., 1985). A partir de ello, podemos interpretar que, en la elección del discípulo que realizaba Le Corbusier, para encargarse del *atelier*, cuando se ausentaba junto con Pierre Jeanneret³⁵, percibía su continuidad. Por ejemplo, George Candilis recuerda que, cuando Shadrach Woods ingresó al *atelier*, este le preguntó al

35 Según Merro Johnston (2011), Le Corbusier acudía al *atelier* por las tardes y, a veces, coincidían los periodos vacacionales con Pierre Jeanneret.

maestro qué había que hacer para ser arquitecto, a lo que Le Corbusier respondió que el arquitecto no era él, sino Candilis, encargándole su 'tutela' en la oficina (Gil Guinea, 2016).

Reflexiones finales

Las personas de éxito nos indican cómo debemos comportarnos; o también se evoca el entimema *todas las personas de éxito se han de imitar -estas son personas de éxito-, estas personas se han de imitar* Eco, (2013): 304

Como hemos visto, a lo largo del tiempo, la figura del maestro articulaba, dentro de su espacio productivo, el aprendizaje y práctica del oficio. La relación directa entre los pares del dispositivo maestro-discípulo, le permitía ejercer su poder disciplinador. Sin embargo, las sucesivas transformaciones socioeconómicas, junto a la formalización del rol del arquitecto en la sociedad, provocarían la separación de los planos académico y profesional. Cuestión que condujo a la búsqueda de integrar los conocimientos teóricos y prácticos retomando la figura del maestro, consagrada como modelo de éxito a imitar y estar asociado para ser reconocido social y académicamente. Esta práctica se potenciaría por la cultura generada alrededor de los *star architects* y sus oficinas, las cuales, insertas en una economía de mercado, transformaron el rol tradicional del arquitecto y la escala de ellas. Repercutiendo en el distanciamiento entre maestro y discípulo, convirtiéndolo en una relación indirecta, atravesada por el sistema organizacional de la oficina, coercitivo y funcional a los intereses del maestro.

Comprendemos que, el modelo de simulación profesional desarrollado en los talleres universitarios, creó un espacio controlado para introducir al estudiante en las tradiciones del oficio e interactuar con profesionales. Sin embargo, actualmente, al reaparecer la separación entre ambos planos, notamos que los problemas allí planteados no acusan los cambios producidos en la actividad profesional. Especialmente, respecto a la modificación del rol del arquitecto en la sociedad, desligado de la figura del artista, vinculado a la gestión de proyectos y coordinación multidisciplinar. Propiciando que, estudiantes o jóvenes graduados busquen complementar la educación académica dentro del ámbito laboral y/o festivales/eventos de diseño.

Aunque las pasantías dentro de grandes oficinas se presentan como una solución, advertimos que este sistema no garantiza la correcta unificación entre aprendizaje y práctica. Puesto que, estos entornos configuran un marco desigual para el aprendizaje, limitando el conocimiento por la especificidad del área de la oficina y su subdivisión. Además, fomenta una competencia asimétrica, entre estudiantes y profesionales, e incluso, puede promover malos hábitos profesionales, posibilitando el aprovechamiento del mercado sobre los estudiantes convirtiéndolos en clientes³⁶, aumentando la rentabilidad,

36 A través de compañías como *Architect-US*, quienes realizan programas de selección y visado, entre las oficinas de *star architects* y universidades. Véase www.architect-us.com

reduciendo la retribución económica³⁷, compensada, relativamente, con capital simbólico y social³⁸.

Por ello, consideramos que deben conformarse espacios de comunicación e intercambio entre los ámbitos, junto a la reformulación del taller universitario, conformado y regulado entre las universidades y los colegios de arquitectos, propiciando la emancipación de la figura del maestro mesiánico, reducido al rol de proyectista. Reemplazándolo por un sistema, que integre los conocimientos teóricos y prácticos, insertando al estudiante dentro de las tradiciones del oficio y, simultáneamente, aproximándolo a las problemáticas actuales y su contexto. Incentivando el contacto real con la materialidad, los procesos constructivos, gestión y diversidad de incumbencias implicados en los proyectos. Comprendiendo que la experiencia concluye la formación de una carrera como Arquitectura, históricamente relacionada con la práctica.

Bibliografía

- Adamson, G., Martínez Bouquet, C. & Sarquis, J. A. (1985). *Creatividad en arquitectura desde el psicoanálisis*. Buenos Aires: Paidós ideas y perspectivas.
- Agamben, G. (2006). *¿Qué es un dispositivo?* Buenos Aires: Adriana Hidalgo Editora.
- Aldasoro, A. H. (1998). El perfil del arquitecto en el proceso de inserción profesional. *AREA* (6): 49-55.
- ARQ Y FILOSOFIA (2021, 11 de mayo). *EN CONVERSACION: Con Luis Lope de Toledo* [Vídeo]. YouTube.
<https://www.youtube.com/watch?v=idVR2HvXXZA>
- Bourdieu, P. (2008). *Hommo Academicus*. Buenos Aires, Argentina: Siglo Veintiuno Editores.
(2011). *Las estrategias de reproducción social*. Argentina: Siglo Veintiuno Editores.
- Bryjowski, C. & del Mar Tomás, M. (2010). Trabajé para... Peter Zumthor. [En línea]. *DIAGONAL* (26). Recuperado el 07/06/2023 de:
www.revistadiagonal.com/articulos/trabaje-para/trzumthor/
(2011). Trabajé para... FOSTER+PARTNERS. [En línea]. *DIAGONAL* (27). Recuperado el 07/06/2023 de: www.revistadiagonal.com/articulos/trabaje-para/trabaje-para...fosterpartners/
- Burke, P. (2015). *El renacimiento italiano. Cultura y sociedad en Italia*. Madrid: Ediciones Paidós.

37 "Con agotamiento constante por trabajar horas extras y fines de semana para 'ganar experiencia', expectativas extraordinarias, salarios bajos y tensiones físicas y mentales, el prestigio de ser arquitecto evidentemente se ha desvanecido con las condiciones de trabajo modernas" Stouhi (2022).

38 Según Merro Johnston, en la Fundación Le Corbusier "se conserva el listado exhaustivo de más de 500 demandas de empleo, sin embargo, no se encuentra un listado de todos los colaboradores que efectivamente estuvieron en el estudio" (2011): 35.

- Buschiazzo, M. J. (1958). *Skidmore, Owings y Merrill*. Buenos Aires: Instituto de Arte Americano e Investigaciones Estéticas.
- Chafee, R. (1977). The teaching of architecture at the École des Beaux-Arts. En *The architecture of the École des Beaux-Arts*. Massachusetts: The MIT Press, pp. 61-109.
- Chaves, N. (2001). *El oficio de diseñar. Propuestas a la conciencia crítica de los que comienzan*. Barcelona, España: Gustavo Gili.
- Cravino, A. (2012). *Enseñanza de arquitectura, una aproximación histórica (1901-1955): la inercia del modelo Beaux-Arts*. Argentina: Nobuko.
- Eco, U. (1968). *La estructura ausente. Introducción a la semiótica*. Buenos Aires: Debolsillo.
- Gausí Baró, V. (2020). Bottega, atelier, estudio: los espacios de trabajo del arquitecto a lo largo de la historia [*Proyecto Fin de Carrera/Grado, Universidad Politécnica de Madrid*]. Madrid: Universidad Politécnica de Madrid.
- Gil Guinea, L. (2016). Lugares intermedios: la 'filosofía del umbral' en la arquitectura del Team 10. [*Tesis de doctorado, Universidad Politécnica de Madrid*]. Madrid: Universidad Politécnica de Madrid.
- Gorostiza, J. (2015). El star system arquitectónico. *Ensayo: Revista De Arquitectura, Urbanismo Y Territorio*, 1(1): 139-156.
- Grassi, G. (1980). *La arquitectura como oficio y otros escritos*. Barcelona: Gustavo Gili.
- Guevara Alvarez, O. (2013). Análisis del proceso de enseñanza aprendizaje de la disciplina proyecto arquitectónico, en la carrera de arquitectura, en el contexto del aula. [*Tesis de doctorado, Universitat Autònoma de Barcelona*]. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Kostof, S. (1984). *El Arquitecto. Historia de una profesión*. Madrid: Editorial Catedra.
- Han, B. C. (2005). *Sobre el poder*. Barcelona: Herder Editorial.
- Harvey, D. (2007). *Breve historia del Neoliberalismo*. Madrid: Ediciones Akal.
- Liernur, J. F., & Pschepiurca, P. (2008). *La red austral: obras y proyectos de Le Corbusier y sus discípulos en la Argentina (1924-1965)*. Buenos Aires: Editorial UNQ, Prometeo 3010.
- LOPE (2022, 26 de enero). *Lo que siempre te preguntaste sobre FOSTER & PARTNERS* [Vídeo]. YouTube. <https://youtu.be/wTstcpVnl6A>
(2023, 4 de enero). *¿Se paga bien en Zaha Hadid? // Arquitecto explica cómo trabaja* [Vídeo]. YouTube. <https://youtu.be/qmxnffUrxCc>
- Masdeu Bernat, M. (2017). La transformación del Taller de Arquitectura en nuevos espacios de aprendizaje. Un estudio sobre el proceso de integración entre la enseñanza y la práctica profesional. [*Tesis de doctorado, Universitat*

de Girona]. España: Universitat de Girona.

- Merro Johnston, D. (2011). *El autor y el intérprete: Le Corbusier y Amancio Williams en la Casa Curutchet*. Argentina: 1:100 Ediciones.
- Monje Pascual, A. (2016). La arquitectura del trabajo. El entorno de la oficina en el siglo XX, hacia una organización informal [Tesis de doctorado, Universidad Politécnica de Madrid]. Madrid: Universidad Politécnica de Madrid.
- Palero, J. S. (2021). Hacia un perfil profesional transmoderno. *AREA*, 27(2): 1-14.
- Quintana Guerrero, I. (2014). Hijos de la Rue de Sèvres: panorama de los colaboradores latinoamericanos de Le Corbusier en París. *Revista de arquitectura* (15): 16-28.
- Sacchi, L. (2021). *Il mestiere di architetto*. Siracusa: LetteraVentidue.
- Sennett, R. (2009). *El artesano*. Barcelona: EDITORIAL ANAGRAMA.
- Stouhi, D. (2022, 22 de enero). ¿Pueden los arquitectos finalmente tener un puesto en la mesa? Derechos y condiciones laborales en la arquitectura [En línea]. *Archdaily*. Recuperado el 15/07/2023 de: www.archdaily.cl/cl/974683/
- Tebes, L. F. (2022). Hello Wood / Open House, como (re)formación en la práctica. *A&P Continuidad*, 10(18).
- Tribiño García, J. L. (2014). Modelo de gestión de un estudio de arquitectura. [Tesis de maestría, Universidad de Cádiz]. Cádiz: Universidad de Cádiz.
- Tynjälä, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review* (3): 130-154.
- Villalobos-González, E. M. (2020). La oficina de arquitectura y su cultura. *Revista Gestión I+D*, 5(2): 268-304.