

La producción de subjetividades en el mundo del trabajo

Área de investigación: Administración de recursos humanos

Olga Lucía Anzola Morales

Facultad de Administración de empresas

Universidad Externado de Colombia

Colombia

Olga.anzola@uexternado.edu.co; oluanzola@hotmail.com



Octubre 3, 4 y 5 de 2012

Ciudad Universitaria

México, D.F.

XVII CONGRESO INTERNACIONAL DE CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Diseno: FEA, Martínez, Anzola, Pineda, Martínez | Fotografía: Rutilo López-Chavez

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

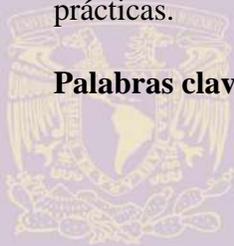
División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

La producción de subjetividades en el mundo del trabajo

Resumen

La mutación del sistema capitalista, las propuestas neoliberales y los procesos de globalización e internacionalización de las economías generan diversas transformaciones en las formas de concebir, organizar y ejecutar el trabajo y en los procesos de construcción de los sujetos trabajadores. Situación que hace necesario reconocer las dimensiones geopolíticas y socio-culturales involucradas en estos procesos, así como retomar las propuestas que se orientan al análisis del trabajo como elemento de desarrollo personal, integración social y referente de sentido determinante en la constitución de los cuerpos, las identidades y las subjetividades. Desde una nueva perspectiva del análisis de la gestión, en este texto se aborda la “gestión de la cultura organizacional” como una tecnología de poder a partir de propuestas surgidas de la sociología del trabajo y de los estudios críticos en gestión, que dan cuenta de las relaciones existentes entre el sistema económico, las políticas socioculturales y la construcción de la subjetividad; así como de las relaciones que articulan estos procesos históricos con la construcción de saberes y relaciones de poder, mostrando a modo de ejemplo la forma como en Colombia a partir de la década del 90 se instaura el conocimiento sobre la cultura organizacional que se deriva en diferentes resultados y prácticas.

Palabras claves: trabajo, organizaciones, cultura organizacional.



Octubre 3, 4 y 5 de 2012
Ciudad Universitaria
México, D.F.

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Introducción

El presente trabajo se orienta a contextualizar y problematizar la mirada tradicional de la empresa como organización, desnaturalizando los supuestos sobre los que se funda la conformación de un tipo particular de trabajador y unas nuevas formas de relación, dadas entre el sujeto, la empresa y el trabajo. A la vez, busca visibilizar las técnicas de gobierno a partir de las cuales se instaura y socializa el conocimiento sobre la *cultura organizacional* en Colombia, que asumida de manera tradicional como elemento de afiliación y cohesión grupal cuya consolidación y transformación queda sujeta a los intereses empresariales y de la gerencia, se traduce desde la década de los 90 en numerosas políticas, proyectos, planes y programas con efectos en el ámbito empresarial, los individuos y la sociedad.

Desde la teoría organizacional (Aktouf, 2009, Sanabria 2007, López, 2004, Bédard, 2003) se concibe a las organizaciones como el objeto de estudio de la administración de empresas, asimiladas como sistemas sociales cuyos elementos constitutivos comportan aspectos psicológicos, sociales y técnicos. El último de ellos se centra en el análisis de los elementos derivados de los procesos y las tecnologías involucradas en el desarrollo de productos y servicios, mientras que los dos primeros se preocupan por la comprensión de las tensiones existentes entre los individuos y los grupos, y las relaciones, comportamientos y significados presentes en una organización.

En las dos últimas décadas desde una perspectiva crítica se plantea un esfuerzo por comprender de manera renovada y amplia a las organizaciones, evidenciando cómo los efectos de su actuar van más allá de la producción de mercancías, bienes, servicios y capital económico, reconociendo que están inmersas y en constante interacción con el entorno, involucrando en su cotidianidad la complejidad propia de lo social, produciendo subjetividades, racionalidades, poderes, saberes y diferentes formas de interrelación y grados de correspondencia entre el decir y el hacer gerencial. Desde esta perspectiva, se entiende que las organizaciones se relacionan intrínsecamente con posibles desarrollos intra e interpersonales y con la construcción de horizontes de sentido individual y colectivo que evidencian la presencia de diferentes intereses y lógicas, así como numerosas interrelaciones que demandan una visión integral de la gestión. Se requiere indagar así por la capacidad de las organizaciones para producir significados y establecer diferentes mecanismos de control.

La anterior circunstancia hace indispensable retomar las problemáticas y propuestas involucradas en el campo de la *gestión humana* y la *cultura organizacional* y las concepciones que desde allí se establecen en relación con el trabajo, el sujeto trabajador, las relaciones laborales, las formas de organizar el trabajo y los aportes que realizan los individuos al entramado social presente en las empresas.

Con preocupación se observan discursos elevados a la categoría de mandatos y mitos empresariales, que plantean la identificación de necesidades, retos y objetivos establecidos de manera general para las áreas de gestión humana por diferentes asociaciones, confederaciones y empresas consultoras (Price Water House Cooper, 2010, BCG-WFPMA, 2008), sin que se visibilice con igual fortaleza los aportes surgidos en el ámbito académico que establecen los riesgos de seguir trabajando desde miradas reduccionistas orientadas

<http://ccinforma>

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08

Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

exclusivamente a “alinearse, medir y comprometer a los trabajadores” bajo el mandato de la eficacia, la eficiencia y la productividad.

Por ello resulta pertinente analizar cómo desde la corriente de *Estudios Críticos en Gestión*¹, diferentes autores² han abordado el management como tecnología de gobierno³ sobre las subjetividades, permitiendo una nueva aproximación a las relaciones empresa-trabajador y el abordaje de problemáticas hasta ahora dejadas de lado en un enfoque tradicional de lo administrativo gerencial que excesivamente funcional y pragmático se mantiene en silencio frente a elementos como el poder, la ideología, la dominación, el control, la resistencia, el conflicto y el sufrimiento laboral. Lo que se pone de relieve en estos novedosos estudios es el trabajo como elemento determinante de la construcción de subjetividades e identidades y la organización como productora de sentidos, significados y pautas de comportamiento.

Como parte de estos planteamientos destacamos la apreciación de Zangaro quien utilizando las herramientas críticas propuestas por Foucault muestra cómo la gestión del trabajo ha penetrado en amplios espacios del tejido social y en pliegues profundos de la subjetividad, según lo cual el management en tanto nueva forma de gestión del trabajo, “puede comprenderse como un dispositivo articulador de prácticas de subjetivación que propone a los individuos modos de acción sobre sí mismos, es decir como tecnología del yo con un carácter eminentemente activo en la constitución que los sujetos hacen de sí mismos en el trabajo que se complementan con las obligaciones heteroimpuestas sobre los trabajadores” (2010:163).

Desde estas apreciaciones parece necesario replantear los alcances, las posibilidades y los efectos implicados en el uso de conceptos como el de “cultura organizacional” y su “gestión”, así como de los planteamientos teóricos y metodológicos que pretenden estudiarla, monitorearla y transformarla, convirtiéndola en herramienta subordinada a la voluntad de la gerencia, separándola de los procesos sociales por los cuales los sujetos adquieren una forma o modo particular de ser, comprender y hacer en el trabajo.

¹ Critical Management Studies (CMS), reconocida como una corriente surgida en Europa cuyos aportes teóricos y metodológicos contribuyen al desarrollo de la administración como disciplina, a la vez que proporciona elementos valiosos para el estudio reflexivo de las organizaciones y sus realidades a partir de la crítica a los supuestos sobre los cuales se ha construido el discurso y se ha orientado la práctica en gestión. Analiza los efectos e impactos que la gestión tiene en los sujetos, las empresas y las sociedades cuestionando los enfoques y referentes utilizados de manera usual en la administración.

² Yela 2010, Saavedra 2009, Montaña, 2004, Knights y Willmott, 2007, Grey y Willmott, 2005, Alvesson y Willmott, 2003, Ibarra, 2001, 1993

³ Referida a las prácticas que desarrollan los individuos cualquiera sea su objeto y que pueden dividirse en cuatro tipos de tecnologías (de producción, de significación, de poder y las del yo) que operan en conjunto y que establecen matrices de conocimiento y acción en una época. Las tecnologías de producción permiten producir, transformar y manipular objetos; las de comunicación permiten utilizar signos, sentidos o significaciones, las tecnologías de poder son las que unos individuos aplican a otros imponiéndole finalidades y objetivos y las tecnologías del yo que los sujetos aplican sobre sí mismos para gobernarse (Foucault: 1988).

Consideraciones teóricas preliminares

La *cultura organizacional* se configura como uno de los referentes orientados a impulsar una nueva visión de la competitividad en las empresas contemporáneas. Con esta denominación se alude no sólo a orientaciones tradicionales de tipo económico, financiero, tecnológico e industrial, sino también y de manera primordial, a la producción de un cierto tipo de sujeto adecuado a la necesidad de producción en un medio laboral cada vez más competitivo.

De acuerdo con el interés y enfoque del presente trabajo, se resalta la visión de la *cultura organizacional* como una tecnología de gestión de la subjetividad que emerge como un elemento fundamental de los intereses empresariales en el mundo contemporáneo. La cultura se ubica de este modo en el centro de políticas económicas que deben fortalecer las formas de producción de subjetividad más allá de aquellos escenarios y formas institucionales tradicionales referidas a la familia y a la escuela⁴.

Para Foucault (1976), las formas de comportamiento humano ajustadas a la sociedad moderna son posibles a partir de prácticas históricas de constitución del sujeto que operan en un doble juego de objetivación-subjetivación, resultante de las relaciones que se establecen entre los modos de pensar y obrar de cada época. De esta manera, la subjetivación es posible en tanto el sujeto se objetiva y se pone como objeto de diferentes relaciones de saber y de poder. El autor asume que el poder no se localiza solamente en instituciones como el Estado, sino que se extiende como una red que orienta, regula dirige y guía nuestras vidas, posibilitando formas de acción. Esta mirada exige pensar las tecnologías de gobierno desde una perspectiva que incorpora tres modos de objetivación: 1) enunciados que definen modos de comprender, pensar y actuar en el mundo (*episteme*); 2) relaciones de poder que involucran modos concretos de comportamiento público (políticas); y 3) principios que rigen la relación que los sujetos están llamados a establecer consigo mismos (*ethos*), con los otros y con el mundo (Rose, 2007, 1999, Castro-Gómez, 2010). De esta manera, vamos apreciando la subjetividad como un producto histórico y la vinculación sujeto-trabajo como una relación histórica, por lo que el trabajo

No es en absoluto la esencia concreta del hombre o la existencia del hombre en su forma concreta. Para que los hombres sean efectivamente colocados en el trabajo y ligados a él es necesaria una operación o serie de operaciones complejas por las que los hombres se encuentran realmente, no de una manera analítica sino sintética, vinculados al aparato de producción para el que trabajan. Para que la esencia del hombre pueda representarse como trabajo se necesita la operación o síntesis operada por un poder político (Foucault, 1986:138)

Desde esta perspectiva, podemos entender que las empresas se constituyen en formas institucionales de producción de subjetividades y el trabajo en un escenario de gobierno que no alude de manera exclusiva a las prácticas estatales o institucionales sobre el cuerpo,

⁴ Escenarios primigenios del gobierno de la población central en la noción de gubernamentalidad, entendida como una actividad dirigida a la conducción de la conducta de los individuos a lo largo de sus vidas, incluyéndolos bajo una autoridad que funciona como guía responsable acerca de aquello que hacen y que les sucede. Se trata de una determinada mentalidad que se vuelve la base común para el pensamiento político moderno así como para las acciones de Estado, cuyo eje, objeto y blanco de pensamiento y acción de saber y poder es la población (Foucault:1988).

propias de las sociedades disciplinarias, sino que da paso a las *sociedades de control* y sus abiertas y constantes dinámicas orientadas hacia el gobierno sobre el deseo y los afectos. Tal como lo indica Lazzarato,

En la empresa, la modulación de los espíritus se agencia con el modelado de los cuerpos en un adiestramiento de la memoria corporal que constituyó la esencia del taylorismo, por lo que la empresa no debe solo crear un mundo para el cliente y consumidor sino también para el trabajador, en tanto trabajar en una empresa contemporánea significa pertenecer y adherirse a su mundo, deseos, necesidades y creencias (Lazzarato, 2006: 110)

La organización empieza a ser reconocida como un entretejido de diversas fuerzas que por su carácter social se ve abocada al entrecruce de múltiples sentidos y lógicas de acción, con presencia de un sinnúmero de actores y representaciones que reflejan intereses, ilusiones, fantasías y angustias particulares cobijadas en planteamientos estratégicos. Así, en una organización empresarial podremos observar de un lado políticas, orientaciones y mecanismos de coordinación que pretenden dar un sentido de unicidad, normatividad y homogeneidad, coexistiendo con una diversidad de sujetos, proyectos y trayectorias vitales que dan cabida a posibles desencuentros, contradicciones y tensiones.

La organización no sólo es un lugar de trabajo cuyo único destino sea hacerse eficaz y eficiente, sino un lugar donde se juegan diversas apuestas, tanto en el terreno social como personal. La organización, podríamos entonces pensar, es un espacio social con fronteras difusas, con múltiples centros dinámicos en el que se depositan esperanzas y desencantos, un espacio de encuentros y desencuentros, una figura amorosa y amenazadora, en la que, a veces sin saberlo, nos seguimos inventando como actores sociales (Montaño, 2007:18)

Se asume que la reorganización de la producción se posibilita sobre la base de diferentes modelos de gestión con fuertes implicaciones en las características buscadas y esperadas en los trabajadores (aspectos anímicos, emocionales y psicológicos) y en las relaciones dadas entre lo económico y las políticas socio-culturales. Estas relaciones explican la forma en que las redes y conexiones vinculan las aspiraciones de la política con los modos de acción sobre las personas.

Nuevos paradigmas de producción y demandas a los sujetos trabajadores

El fortalecimiento de los vínculos sociales por medio del uso de los recursos financieros, políticos y jurídicos del Estado en el establecimiento de políticas de seguridad representadas en pleno empleo, seguridad social, vivienda, educación gratuita, beneficios a cooperativas y sindicatos y la conformación de redes de solidaridad, dieron como resultado, a los ojos de los economistas neoliberales una cultura de mutuas dependencias, según la cual, el igualitarismo promovido por el Estado de Bienestar destruía la libertad de los ciudadanos y su capacidad para la competencia, y en donde la actividad primordial del Estado se centraba en la planificación, protección, regulación y distribución de riqueza, características insostenibles frente a la crisis y la recesión económica de los 70 y la necesidad de activar el modelo capitalista.

<http://congreso.investigafca.unam.mx>

Por ello, y a pesar que el Estado benefactor no fue una realidad en muchos países latinoamericanos, se planteó como respuesta un modelo neoliberal que entró en vigor hacia

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

la década de los 90, el cual buscaba modificar el mundo del trabajo, la configuración de los mercados y las formas de vinculación y contratación de los trabajadores, así como las formas en que los sujetos responden y se enfrentan de manera dinámica estas situaciones y condiciones estructurales, a través de estrategias que incorporan ideas, valoraciones y percepciones en relación con el trabajo y con ellos mismos.

Estos cambios y sus modificaciones llevaron a asumir el fin y derrumbe del mundo del trabajo y de la sociedad asalariada, lo que rompería no solo con formas específicas y tradicionales de organización, sino que conllevó también a la pérdida del rol que cumplía el trabajo como elemento de integración social (Sennett, 2006, Antunes, 2003, Méda, 1998, Castel, 1997, Rifkin, 1996). Desde luego que todos estos fenómenos experimentados en el mundo del trabajo en las últimas décadas no condujeron necesariamente a su desaparición, sino a su transformación en formas precarias, temporales, informales y dispersas, modificando el significado de lo que se considera trabajar, ser empleado, ser un trabajador privilegiado, exitoso y competente.

Lo anterior, nos permite apreciar la forma en que las políticas económicas, sociales y educativas definen marcos “amplios y móviles” dentro de los cuales evolucionan los individuos, por cuanto las elecciones, decisiones, conductas y comportamientos, son eventos que precisamente se trata de regular mediante dispositivos, pasando del análisis de la estructura y del proceso económico, al análisis del individuo y de la subjetividad, de sus elecciones y de las condiciones de producción de su vida (Lazzarato, 2005:6).

El neoliberalismo, entendido no como ideología sino como tecnología de gobierno, plantea una reorganización de la racionalidad política que convierte al Estado en instrumento orientado a la creación de la autonomía del mercado, estableciendo dos tipos de mecanismos reguladores⁵: el control de la economía (*gobierno de la vida económica*) y la intervención en la vida social (*gobierno de la vida social e individual*), asumiendo que la regulación de las relaciones sociales no se da a partir del derecho sino por medio del gobierno de la conducta y de la vida íntima de los sujetos.

De esta manera, las tecnologías empresariales de gobierno sobre la subjetividad existen en una relación simbiótica con las técnicas del yo, por lo que a través de la auto-inspección, la auto-problematización, el auto-monitoreo y la confesión, nos evaluamos a nosotros mismos según criterios provistos por otros, por lo que el gobierno del alma depende de que nos reconozcamos como “cierto tipo de persona”, frente al cual admitamos el descontento generado por un juicio normativo sobre lo que somos y podríamos llegar a ser, incitándonos a superar esta discrepancia siguiendo el consejo de expertos en el manejo del yo (Rose, 1999).

Por lo anterior, se asume que la racionalidad neoliberal actúa e interviene sobre los marcos generales mediante acciones reguladoras (reglas), favoreciendo un medio competitivo orientado a fortalecer la multiplicación de los mercados, desmontando sistemáticamente las

<http://congreso.investigacion.fca.unam.mx>

informacongreso@fca.unam.mx

Teléfono

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08

⁵ Vale la pena anotar que para Foucault, el neoliberalismo no genera la desregulación, como suele normalmente argumentarse, sino que cambia las formas de intervención, que ahora ya no remiten al Estado sino a técnicas de gobierno que se implementan desde la racionalidad de las empresas.

seguridades del sujeto, privatizando lo público y creando un ambiente asociado a la generación de riesgos y a la consecuente necesidad de que el sujeto asuma la *responsabilidad moral* de autorregularse conforme a criterios de tipo económico, en un espacio social convertido en espacio de producción, competencia y mercado.

Del mismo modo que hay que pasar al exterior del mercado, hay que pasar al exterior del trabajo para captar su potencia, lo que significa pasar por la sociedad y la vida. Para hacer posible el trabajo, el gobierno liberal debe invertir la subjetividad del trabajador, es decir, sus elecciones y decisiones. La economía debe transformarse en economía de las conductas y economía de las almas (Lazzarato, 2005: 5).

Estos cambios de organización de la economía en un nivel mundial pasan a constituirse en modificaciones y rasgos estructurales a nivel local, que afectan de muy variada manera el funcionamiento socio-económico de las empresas y al trabajo como referente de identidad, reconocimiento social y proveedor de recursos. Se hace necesario entonces indagar por los cambios globales a nivel político, tecnológico y socio-cultural, a la vez que por las modificaciones generadas por ellos en las políticas públicas y los planes estratégicos de las empresas. Se plantea que las personas se vinculan al mundo social a través del trabajo, ocupando un espacio y ganando cierto tipo de reconocimiento, por el que están dispuestos a someterse a una serie de normas, pautas y prácticas que mediante apuestas regulativas y marcos de referencia, les permite acercarse al ideal de sujeto trabajador requerido.

Desde esta perspectiva, se reconoce que la gestión del yo contemporáneo se lleva a cabo a partir de tres características: 1) las capacidades personales y subjetivas de los ciudadanos que han sido incorporadas al ámbito y las aspiraciones de los poderes políticos; 2) la administración de la subjetividad que se ha convertido en una tarea central de las organizaciones que llenan el espacio existente entre la vida privada de los ciudadanos y las preocupaciones públicas de los gobernantes; y 3) el nacimiento de una forma de saber experto sobre la subjetividad (Rose, 1999).

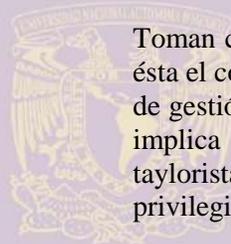
En el centro de la *new economy* como modelo productivo y discurso cultural, se halla una promesa de felicidad individual, de éxito asegurado y de ampliación de los horizontes de experiencia y conocimiento. Esta promesa es falsa como todo discurso publicitario. Impulsados por la esperanza de lograr la felicidad y el éxito, millones de jóvenes trabajadores altamente formados han aceptado trabajar en condiciones de espantoso estrés, sobreexplotación, incluso con salarios bajos, fascinados por una representación ambigua en la que el trabajador es descrito como un empresario de sí mismo y la competencia es elevada a regla universal de la existencia humana (Bedardi, 2003:30).

Los cambios a nivel global dados en la segunda mitad del siglo XX caracterizados por algunos autores bajo la denominación de *capitalismo cognitivo*⁶, remiten a la emergencia de un nuevo régimen de acumulación que rebasa la esfera productiva de objetos materiales y mercancías, involucrando un cambio de las relaciones de producción y el reconocimiento

⁶ Referido a las prácticas económicas sobre las producciones de conocimiento enmarcadas en el capitalismo globalizado de finales del siglo XX y principios del siglo XXI; que resaltan el carácter capitalista y económicamente productivo del conocimiento, como antítesis a la mirada que desde la sociedad del conocimiento plantea una sociedad neutra, sin hegemonías, explotados, ni excluidos.

de elementos asociados a procesos de “posmodernización” o “informatización” observables en países desarrollados desde la década del 70 (Hardt & Negri, 2002). Se plantea un crecimiento de la industria de los servicios en la que se involucran empleos en su mayoría flexibles y móviles asociados a la información, la comunicación y el afecto. En este sentido, Castel afirma que “una de las consecuencias del mundo del trabajo en el capitalismo nuevo es la movilidad de las trayectorias profesionales, consideradas como la promoción de un modelo biográfico en el que cada individuo se hace cargo de enfrentar su recorrido profesional devenido y discontinuo [...] en donde el trabajador debe volverse empresario de sí mismo” (2004:59).

Estas profundas transformaciones referidas a los modos de producción que se denominan como el paso del fordismo al posfordismo, atañen también al paso de la sociedad industrial a la del conocimiento, de la producción de bienes a la de servicios, del desplazamiento del trabajo material por el inmaterial y de la constitución de la infraestructura global de información. Transformaciones que auguraban una reconfiguración de la vida social, así como la readecuación del orden económico mundial, de las relaciones sociales y de los derechos de propiedad, pero que también generaron novedosas formas de marginamiento y exclusión social. Este nuevo paradigma de la producción y sus demandas implica la génesis y fortalecimiento de otras formas y modelos de organización y de gestión que, según Zangaro,



Tomán como materia principal de la conducta la emocionalidad del individuo. Entiendo por ésta el conjunto de estados afectivos, concebidos como estados anímicos. Para esta propuesta de gestión el individuo es un todo integrado o integrable, consideración global del sujeto que implica una diferencia fundamental con respecto a lógica de gestión anterior, la clásica o taylorista, que toma al individuo de manera escindida y no como una totalidad en tanto privilegia una visión del trabajo como ejercicio físico de la actividad (Zangaro, 2010:170).

A propósito de la caracterización del capitalismo cognitivo hecha en su mayoría por autores europeos, conviene reconocer, de una parte, que la transición de la producción industrial a la de los servicios no ha sido un proceso universal, sino que pueden llegar a coexistir de forma articulada y mutuamente dependiente diferentes modelos de acumulación. No se puede hablar aquí del “tránsito” del fordismo al posfordismo, ni de la sociedad industrial a la posindustrial, o de las sociedades disciplinarias a las sociedades de control. De otro lado, autores como Callinicos (1993) señalan como el empleo en el sector de servicios no corresponde a la élite de la sociedad del conocimiento descrita por los defensores del postindustrialismo, por cuanto el sector es tan amplio que incluye una amplia gama de trabajadores y de oficios con salarios y condiciones laborales disímiles.

La globalización arroja ganadores y perdedores. Por una parte abre nuevas posibilidades para que los trabajadores de aquellas empresas que logran insertarse en las cadenas productivas alcancen oportunidades laborales que les permitan progresar y también para que los trabajadores autónomos puedan articularse en procesos de exportación. Por otra parte, las oportunidades de inserción en muchos casos se dan en condiciones de precariedad e inestabilidad y no siempre existen las condiciones para que esas oportunidades sean aprovechadas lo que genera exclusión que puede llegar a ser estructural. Así, en la mayoría de los países de América Latina los obstáculos para alcanzar las oportunidades son particularmente serios para las mipyme que constituyen la mayoría de los emprendimientos de la región y el país (Campero 2006:48).

<http://congresoinforma.congreso.unam.mx>
Teléfonos

52 (55) 5622.84.90
52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Algunos de los procesos que transforman y redefinen la naturaleza del trabajo dentro de las premisas del *capitalismo cognitivo*⁷ son: internacionalización de la economía, radicalización de la idea de auto-regulación, tendencia hacia el deterioro progresivo de las condiciones laborales y mercantilización de lo social. Todo esto se logra mediante un sinfín de estrategias representadas en la creación de nuevos patrones de consumo, movilidad global de capitales, especulación financiera, traslado de operaciones manufactureras, redistribución de la fuerza de trabajo a nivel mundial y sobre-explotación de la fuerza laboral (maquilas, zonas de libre comercio, sectores mineros), desterritorialización de la producción, modificación de las relaciones sociales, mediación de las TIC, búsqueda de inversión extranjera y desarrollo de nuevos planteamientos y formas de acción gerencial orientadas a intervenir los procesos de formación de subjetividades coincidentes con las transformaciones en el mundo del trabajo y con las modificaciones requeridas en las actitudes y expectativas del trabajador.

En las estrategias mencionadas anteriormente se destaca la pérdida de ganancias y logros de los trabajadores y el debilitamiento de su posición negociadora, así como la creación de una reserva de mano de obra barata a partir de poblaciones vulnerables constituida por minorías, migrantes, indocumentados, desplazados, mujeres y niños. También la concepción de un trabajo móvil y desregularizado que favorece la precarización del mismo y la disminución en la calidad del empleo y las condiciones laborales, haciendo prevalecer nuevas formas de contratación representada en trabajos a término fijo, por producto y proyecto que reaniman el pago a destajo, consolidan la tercerización y la presencia de cooperativas de trabajo, a la vez que impiden la construcción de sentidos de comunidad, que dan cuenta en parte de la crisis social en la que se encuentra América Latina.

Ante las nuevas realidades de la flexibilización laboral y la primacía del conocimiento, el propósito del análisis organizacional ya no es examinar las “relaciones objetivas del trabajo”, sino enfocarse en la dimensión subjetiva, individual del trabajo, y en la manera como ésta influye en la formación de la identidad del trabajador; el énfasis en la “relación social” y en las condiciones objetivas de trabajo propio del neo-marxismo deja paso al concepto de “subjetividad” y a los problemas emergentes en la sociedad (Saavedra, 2009:49).

El abordaje de la cultura organizacional en Colombia

Frente a la puesta en marcha del modelo neoliberal en la década del 90 en Colombia, planteamientos como los de la “cultura organizacional” se posicionan y legitiman a partir de mediados de la década, dando lugar a varios estudios que respaldados por entes estatales y organizaciones privadas (Misión de Ciencia y Tecnología, 1990, Política Nacional de Innovación y Desarrollo Tecnológico, 1995, Ministerio de Comercio Exterior, 1999, Colciencias, 1998, Cámara de Comercio de Bogotá/Monitor, 1994, Corpoeducación, 2003), se orientan al análisis de las relaciones existentes entre los valores socio-culturales y las

⁷ Entendido como el desarrollo de una economía basada en la difusión del saber y en la que la producción de conocimiento pasa a ser la principal apuesta de valorización del capital. En esta transición, el capital inmaterial e intelectual definido por la proporción de trabajadores del conocimiento y de las actividades de alta intensidad de saberes –servicios informáticos, I+D, enseñanza, formación, multimedia, software– se afirma como variable clave del crecimiento y competitividad de las naciones (Blondeau O. et.al., 2006: 66).

posibilidades de desarrollo nacional y regional, dando inicio a una veta de indagación e intervención orientada al estudio y el establecimiento de elementos de diferenciación competitiva mediante intangibles, que advierte la necesidad de modificar los modelos y las políticas de gestión humana basados en una “nueva cultura laboral”, en donde se reconocen nuevos capitales y la necesidad de novedosas formas de gestión.

El tema de la cultura organizacional a comienzos de los años 90 circula con una frecuencia casi comparable a la de términos como “globalización”, “economía de mercado” e “iniciativa privada”, no solo entre empresarios, consultores, gerentes, gurús de la gerencia, dirigentes gremiales y uno que otro dirigente sindical, sino también en los niveles de planeación, en los medios de comunicación y en algunos sectores universitarios que tienen que ver con la educación de administradores y gerentes. Así, el Sistema Nacional de Innovación (SNIC) acuñaba el término “nueva cultura empresarial para la competitividad”. (Dávila 2000:3).

Por su parte, la *Política Nacional de Competitividad* señalaba que, además de los esfuerzos establecidos por el gobierno para mejorar las condiciones macroeconómicas y de infraestructura de las comunicaciones y del transporte, se requería para competir y mantenerse en el mercado, que las empresas iniciaran procesos de reconversión tecnológica y cambio en sus estructuras. Esto demandaba la implementación de modelos de gestión enfocados en procesos de planeación estratégica, calidad total y mejoramiento continuo, estandarización de procesos, sistemas justo a tiempo, contratación externa de actividades que no fueran del negocio, referenciación competitiva, gerencia del servicio e implementación de normas ISO. Estrategias conducentes a que las personas sean “responsables” y participen activamente en espacios donde ellas mismas abordan problemas y diseñan soluciones creativas y viables (Corpoeducación, 2003). De esta forma, se empieza a exigir a los trabajadores que se responsabilicen de su propia gestión y participen activamente en la regulación de su propia conducta, para asumirse como sujetos que no necesitan ser gobernados por otros, sino como sujetos autónomos que se autogobiernan y controlan por sí mismos. Al decir de Rose, “sujetos libres para sacar el mayor provecho de la propia existencia, mediante la gestión responsable de sus vidas” (Rose 1999:28).

De igual manera, se advertía la necesidad de modificar los modelos de gestión humana y de estandarizar los procesos como formas de acumular conocimiento organizacional, así como la importancia del aprendizaje y la cultura referida a los comportamientos, las actitudes y los valores presentes y requeridos en los individuos, las colectividades y las organizaciones. Para Bernal, “un aspecto educativo clave para la competitividad lo constituía la formación del pensamiento “autónomo” y “sistémico”, en el que cada individuo tuviera la capacidad de aprender a aprender, siendo capaz de generar una visión personal del mundo y de creer en sus propios dioses a partir de una educación libre y abierta” (2000:XV).

De manera paralela en la misma década de 1990, surgen en el país los primeros programas posgraduales en “Gerencia de Recursos Humanos”, que se plantean como objetivo formar profesionales encargados de “gestionar” a los trabajadores, consolidando un conocimiento experto, unas instituciones poseedoras del mismo y unas personas encargadas de aplicarlo en los ámbitos empresariales en calidad de gerentes y líderes organizacionales. En estos espacios de formación y también en los empresariales es en donde, para López (2005), el

http://co...
informacongre...@unam.m...
Teléfonos

52 (55) 5622.84.90
52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

concepto de cultura ha sido brusca e inadecuadamente engullido por la voracidad de los teóricos del “business administration”, sin tener en cuenta las debidas cautelas que permiten diferenciar los contextos en los cuales dicho concepto puede o no tener cabida. Pero más allá de las imprecisiones académicas y de sus consecuencias prácticas, se observa cómo el discurso de la cultura organizacional ha sido agenciado como un dispositivo de poder en las organizaciones.

Por lo anterior, es importante repensar críticamente las concepciones y propuestas que desde la ética del trabajo y desde la psicología organizacional permearon nuestros ambientes gerenciales, empresariales y laborales, modificando los referentes teóricos que aunque surgidos en contextos diferentes a los nuestros, fueron enseñados y puestos en práctica sin detenerse en el análisis de su connotación semántica y sus implicaciones. Los hallazgos derivados tanto de los estudios críticos del trabajo y de la corriente de estudios críticos de la gestión, vienen dando cuenta del peligro que corren ciertas disciplinas al convertirse en funcionales y disponerse “al servicio de”, asumiéndose exclusivamente desde una mirada pragmática (Gómez, 2010, Cruz, 2005, De la Garza, 2002). De igual manera, se aboga por un concepto de trabajo en un sentido amplio, reconociéndolo como una relación social a partir de la cual los individuos y colectividades construyen sentido social, configuran sus respectivas identidades y subjetividades, organizan su cotidianidad y producen bienes materiales en un universo de valoraciones.

Es necesario recordar que la proliferación de documentos y políticas estatales que establecieron los cambios de las empresas, del trabajo y del trabajador, se concibieron a partir del modelo económico hegemónico a nivel global, que beneficia por encima de todo a los países del primer mundo. Vale señalar también que el sujeto económico requerido por ese modelo no se genera de manera automática, y menos en un país marcado por herencias coloniales, por lo que el mandato del esfuerzo individual, la autorregulación y sus implicaciones conlleva la implementación de unas *tecnologías de subjetivación* que se orientan a la producción de individuos racionales, responsables y autocontrolados, en donde los valores empiezan a actuar como variables económicas que permiten a los sujetos ser *empresarios de sí mismos* y en donde las competencias cognitivas se acompañan de aquellas que se vinculan a lo emocional y a la capacidad de interactuar socialmente.

De esta forma, empieza a dibujarse un tipo de subjetividad acorde con el neoliberalismo, apareciendo la figura de un ser “libre” que asume en forma individual y exclusiva la responsabilidad de su éxito o fracaso, por lo que es conveniente invertir en sí mismo (educación, salud, seguridad, movilidad, relaciones) con el fin de incrementar su “capital humano”, a la vez que esforzarse, prevenir y asegurarse frente a los riesgos y tomar el control de la vida y su futuro, obviando y olvidando las limitaciones y las desigualdades que marcan a las personas en el acceso a diferentes oportunidades de formación y de trabajo.

De este modo a los sujetos enfrentados a su individualidad y al despliegue de aparentes posibilidades sin límite, en las que lo importante pareciera ser el mandato y “la voluntad de querer llegar a ser mediante el trabajo duro y responsable”, y en donde poco o nada se tienen en cuenta el contexto nacional, las estructuras político-sociales, las condiciones de vinculación laboral y las características empresariales y de trabajo presentes en el país, se

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

les niega o desalienta en la búsqueda de reconocer y valorar la necesidad de establecer y fortalecer lazos, vínculos sociales y sentido de comunidad en los lugares de trabajo. Con lo anterior se privilegia el ver a las organizaciones como uno de los ejes articuladores de las acciones de los sujetos, en donde de un lado se sobrevalora algunos aspectos como la excelencia, el liderazgo y la productividad, a la vez, que se restringe el significado y las posibilidades dadas al trabajo como referente social, poniendo en peligro la comprensión de los efectos sociales derivados de la operación y gestión de las organizaciones.

AMM CONGRESO INTERNACIONAL DE CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA



Octubre 3, 4 y 5 de 2012
Ciudad Universitaria
México, D.F.

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>
informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90
52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Bibliografía

Aktouf, O. (2009). *La administración: Entre tradición y renovación*. Cali: Universidad del Valle / Gaetan Morin Editores.

Alvesson, M. y Willmott, H. (eds.). (2003). *Studying Management Critically*. London: Sage.

Antunes, R. (2003). *¿Adiós al trabajo?. Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. Buenos Aires: Herramienta.

Bauman, Z. (2008). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*, Barcelona: Gedisa.

Bédard, R. (2003). “Los fundamentos del pensamiento y las prácticas administrativas”. *Revista Ad-minister* No. 3, 68-88.

Berardi, F. (2003). *La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global*. Madrid: Traficantes de Sueños.

Bernal, C. (2000). “A propósito de la innovación, la competitividad y la educación”. En: F. Urrea, et.al. *Innovación y cultura de las organizaciones en tres regiones de Colombia*, pp. XIII-XX. Bogotá: Corporación Calidad.

Blondeau, O., et al. (2004). *Capitalismo Cognitivo. Propiedad intelectual y creación colectiva*. Madrid: Traficantes de sueños.

Campero, G (2006). “Cambio en las relaciones laborales en América Latina”. *Revista Trabajo*. Año 2, No. 2, 2006, 43-64.

Callinicos, A. (1993). *Contra el postmodernismo. Una crítica marxista*. Bogotá: Áncora.

Cámara de Comercio de Bogotá-Monitor (1994). *Creación de la ventaja competitiva para Colombia. Informe Monitor*. Bogotá: Cámara de Comercio.

Castel, R. (2004). *La inseguridad social. ¿Qué es estar protegido?*. Buenos Aires: Manantial.

_____. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. México: Paidós.

Castro-Gómez, S. (2010). *Historia de la gubernamentalidad. Razón de Estado, liberalismo y neoliberalismo en Michel Foucault*. Bogotá: Siglo del Hombre/Instituto Pensar/ Universidad Santo Tomás.

Colciencias. (1998). *Sistema Nacional de Innovación: nuevo escenario de la competitividad*. Bogotá: Colciencias.

<http://informacongreso@fca.unam.mx>

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax

52 (55) 5616.03.08



Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología. (1995). *Política Nacional de Innovación y Desarrollo tecnológico*. Bogotá: Colciencias.

Corpoeducación. (2003). “Tendencias del mundo productivo y sus implicaciones en el perfil esperado en los trabajadores”. Documento elaborado en el marco del Convenio con el Ministerio de Educación Nacional 2003–2006.

Cruz, F. (comp.). (2005). *Nuevo pensamiento administrativo*. Cali: Universidad del Valle.

Dávila, C. (2000). “Cultura organizacional: ¿Un instrumento para la gerencia?. Algunas consideraciones para su estudio”. En: F. Urrea, et.al. *Innovación y cultura de las organizaciones en tres regiones de Colombia*, pp.1-38. Bogotá: Corporación Calidad.

De la Garza, E. (coord.). (2000). *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*. México: Colegio de México/Universidad Autónoma Metropolitana/Fondo de Cultura Económica.

De la Garza, E. y Neffa, J. (coord.). (2010). *Trabajo, identidad y acción colectiva*. México: CLACSO / Universidad Autónoma Metropolitana/Plaza y Valdés Editores.

Fernández, C. (comp.) (2007). *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies*. México: Siglo XXI.

Foucault, M. (2008). *Nacimiento de la Biopolítica*. México: Fondo de Cultura Económica.

_____. (1976). *Defender la sociedad. Curso en el Collège de France 1975-1976*. México: Fondo de Cultura Económica.

_____. (1986): *Historia de la sexualidad. El uso de los placeres*, México, Siglo XXI.

Grey, Ch. y Willmott, H. (2005). *Critical Management Studies: A Reader*. Oxford: University Press.

Ibarra, E. (1993). “Foucault, entre el poder y la organización. La teoría de la organización como caja de herramientas”. En: G. Martínez (coord.). *Mercados y Regulación*, pp. 11-32. México: Universidad Autónoma de México-Iztapalapa.

Ibarra, E. (2001). “Foucault, gubernamentalidad y organización: Una lectura de la triple problematización del sujeto”. *Revista Iztapalapa* Año 21, No 50, 321-358.

_____. (2006). “Teoría de la Organización. Mapa conceptual de un territorio en disputa”. En: E. De la Garza Toledo (comp.). *Tratado Latinoamericano de Sociología de la Empresa*, pp. 245-284. México: Fondo de Cultura Económica.

Knights, D. y Willmott, H. (2007). “Poder y subjetividad en el trabajo: de la degradación a la dominación en las relaciones sociales”. En C. Fernández (comp.) *Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies*, pp. 27-67. México: Siglo XXI.

http://cc
informa
Teléfono

52 (55) 5622.84.90

52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510

Sáenz, E. (1995). Ideologías empresariales y la investigación en las Facultades de Administración en Colombia. Respuesta al reporte de la Misión de Ciencia y tecnología. *Revista Innovar* No. 5, 8-30.

Sanabria, M. (2007). “De los conceptos de administración, gobierno, gerencia, gestión y management: algunos elementos de corte epistemológico y aportes para una mayor comprensión”. *Revista Universidad Empresa* No. 6, Vol. 13, 155-194.

Sennett, R. (2006). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.

The Boston Consulting Group & World Federation of Personnel Management Associations. (2008). *Creating People Advantage. Cómo afrontar los desafíos de RRHH en el mundo hasta 2015*. Boston: BCG-WFPMA.

Yela, J., et.al. (2010). “El poder en Foucault: bases analíticas para el estudio de las organizaciones”. *Revista Cuadernos de Administración* No. 44, 57-70.

Zangaro, M. (2010). “Subjetividad y trabajo: el management como dispositivo de gobierno”. *Revista Trabajo y Sociedad* No. 16, Vol. XV, 163-177.



Octubre 3, 4 y 5 de 2012
Ciudad Universitaria
México, D.F.

XVIII CONGRESO INTERNACIONAL DE CONTADURÍA E ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

División FCA, Martínez Anselmi, Pineda, Martínez, Fotografía: Rocio Lopez-Chavez

<http://congreso.investiga.fca.unam.mx>
informacongreso@fca.unam.mx

Teléfonos

52 (55) 5622.84.90
52 (55) 5622.84.80

Fax 52 (55) 5616.03.08



ANFECA
Asociación Nacional de Facultades y
Escuelas de Contaduría y Administración

División de Investigación, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM
Circuito Exterior s/n, Ciudad Universitaria, México, D.F., C.P. 04510