



Universidad de la República

Facultad de Psicología

Instituto de Psicología Social

Trabajo Final de Grado

Monografía

Organizaciones de trabajo como productoras de subjetividad

Estudiante: Constanza Rivera 5.235.447-9

Tutor: Prof. Agdo. Mag. Tommy Wittke

Revisor: Prof. Adj. Mag. Daniel Fagundez

Octubre, 2024

Montevideo, Uruguay

ÍNDICE

Resumen/abstract	2
Introducción	4
1. Subjetividad y producción de subjetividad	7
1. 1. Sobre los modos de subjetivación y objetivación.....	10
2. Organizaciones de trabajo	12
2. 1. Genealogía de las Organizaciones de Trabajo.....	14
2.2. Trabajo y Empleo.....	15
3. Sociedades de control propias de nuestro tiempo	18
3. 1. Modelo Toyotista	21
3. 2. El Management como tecnología de gobierno.....	24
3. 3. Dispositivo empresa	25
4. Modos de subjetivación y sujeción actuales	27
4. 1. Deseo de consumo	29
4.2. Búsqueda de felicidad y éxito.....	33
5. Resistencia a los mecanismos de poder	35
Reflexiones finales	37
Referencias bibliográficas	40

Resumen

Las organizaciones de trabajo son fundamentales en la vida cotidiana de los sujetos, impactando de forma significativa en la producción de subjetividad de los mismos.

El presente trabajo examina cómo los modos de sujeción propios de las organizaciones de trabajo actuales influyen en los individuos, comparándolos con aquellos de épocas anteriores, identificando continuidades y rupturas en los modos de control social. Se indaga en la evolución histórica de las organizaciones de trabajo, desde las estructuras tradicionales hasta las contemporáneas, y se analizan las diferencias entre los conceptos de "trabajo" y "empleo". Además, se realiza una comparación entre las sociedades disciplinarias, con estructuras rígidas y jerárquicas, las sociedades de control caracterizadas por una vigilancia más difusa y continua y, las sociedades actuales, que combinan elementos de ambos enfoques, adaptándolos a un contexto de creciente flexibilidad, autonomía e incertidumbre. Se profundiza en algunos modos contemporáneos de sujeción, como la empresa entendida como un dispositivo de control que organiza y regula las vidas de los trabajadores. La cultura organizacional, como una herramienta para moldear a los grupos de trabajo, el deseo de consumo, el cual se impone cada vez más en la vida de los sujetos y la búsqueda de felicidad y éxito como una aspiración predominante, impuesta por el sistema capitalista, destacando cómo esta búsqueda se convierte en una forma de vida en sí misma, con implicaciones significativas en la subjetividad individual y las dinámicas laborales. Finalmente, se aborda la resistencia, entendida como una respuesta emergente frente a estas dinámicas de poder.

Palabras clave: organizaciones de trabajo, subjetividad, modos de sujeción, control.

Abstract

Work organizations are fundamental in the daily lives of individuals, significantly impacting the production of their subjectivity. This paper examines how the modes of subjection inherent in contemporary work organizations influence individuals, comparing them to those of previous eras, identifying continuities and ruptures in social control mechanisms. It explores the historical evolution of work organizations, from traditional structures to modern ones, and analyzes the differences between the concepts of "work" and "employment." Additionally, a comparison is made between disciplinary societies, characterized by rigid and hierarchical structures, control societies, marked by more diffuse and continuous surveillance, and current societies, which combine elements of both approaches, adapting them to a context of growing flexibility, autonomy, and uncertainty. The paper delves into some contemporary modes of subjection, such as the company as a control device that

organizes and regulates the lives of workers. Organizational culture is analyzed as a tool to shape workgroups, the growing imposition of consumer desire in individuals' lives, and the pursuit of happiness and success as a predominant aspiration imposed by the capitalist system, highlighting how this pursuit becomes a way of life in itself, with significant implications for individual subjectivity and labor dynamics. Finally, resistance is addressed as an emerging response to these power dynamics.

Key words: work organizations, subjectivity, holding modes, control

Introducción

En las últimas dos décadas, se ha presenciado una significativa transformación en el ámbito social, especialmente en el mundo del trabajo. Desde los períodos relativamente estables de la posguerra hasta los años 80, el capitalismo mundial integrado ha impulsado cambios tecnológicos y subjetivos a un ritmo acelerado, con repercusiones inesperadas para la subjetividad actual (Franco & Gonçalves, 2005). En este contexto, la subjetividad se produce de manera serializada y normalizada, en torno a una imagen de consenso subjetivo que está sobrecodificado por leyes trascendentales. Este enfoque permite que la subjetividad se extienda a través de la producción y el consumo de las relaciones sociales, abarcando todos los ámbitos, desde el intelectual hasta el industrial, y alcanzando cada rincón del planeta (Rolink & Guattari, 2006). Así, la subjetividad se ve moldeada por los sistemas de verdad que la sociedad impone, lo que influye directamente en cómo los individuos se entienden a sí mismos y se relacionan con los demás. En la actualidad, el lema predominante es el de “flexibilidad”, especialmente en el ámbito laboral, sugiriendo el probable fin del empleo tradicional, reemplazado por nuevas formas de trabajo caracterizadas por contratos temporales, la falta de seguridad laboral, y la efimeridad de los roles, provocando una constante incertidumbre (Bauman, 2003).

Comprender la subjetividad requiere analizar cómo las personas se configuran como ciertos tipos de sujetos a través de su auto-construcción en contextos discursivos específicos, históricos y situacionales. Según Foucault (2008, 2009, citado en Arango et al., 2021), este proceso se denomina subjetivación, donde la subjetividad se desarrolla en función de los regímenes de verdad a los que está expuesto el individuo. Arango et al (2021) tomando dicha idea y la de Judith Butler (2005), quien argumenta que dichos sistemas de verdad también desempeñan una función en el reconocimiento de uno mismo, entienden la subjetividad a partir de dos enfoques, primero como un modo de ser que incluye la adopción de un estilo de vida particular y, segundo, como proceso de autorreconocimiento. Es decir, los discursos que orientan a las personas y a los colectivos sobre lo que es válido y deseable, al ser interiorizados generan formas de ser y de reconocerse. Y dado que estos sistemas de verdad son históricos, la subjetividad también lo es, por lo tanto el individuo no se subjetiva siempre de la misma forma, sino que lo hace de manera constante y cambiante (Arango et al, 2021).

En las condiciones actuales, las circunstancias sociales y económicas precarias moldean a las personas para que perciban el mundo como un depósito de objetos desechables, incluidos los seres humanos (Bauman, 2003). Según Bauman (2003), la vida se presenta como encapsulada en “cajas negras” que no deben ser abiertas, manipuladas ni reparadas, simplemente se reemplazan las partes defectuosas por otras nuevas

prefabricadas. En estas circunstancias que presentan un futuro incierto, la prioridad es la gratificación inmediata en lugar de objetivos a largo plazo. Los lazos humanos se vuelven frágiles y desechables, reflejando la mentalidad consumista donde las relaciones son evaluadas como cualquier otro objeto de consumo duradero, con la opción de devolución si no cumplen con las expectativas (Bauman, 2003). En este contexto, ¿cómo se pueden ver afectados los sujetos? Si no tienen nada de donde aferrarse, todo es incierto y limitado, ¿cómo impacta todo esto en las subjetividades?

Al mismo tiempo, grandes máquinas estatales ejercen control sobre los sujetos en todas partes, convirtiéndolos en engranajes del sistema capitalista, cuyo valor se mide exclusivamente por su rendimiento. Esta alienación y dependencia del sistema, como señala Bauman (2003), genera seres solitarios y angustiados, cada vez más dependientes de las drogas que el poder les ofrece y cautivados por la publicidad. En donde además, cada escalón en su ascenso social les ofrece un tipo específico de vivienda, relaciones sociales y prestigio (Rolink & Guattari, 2006). En este contexto, las organizaciones de trabajo se convierten en dispositivos que no solo regulan la productividad, sino que también moldean las subjetividades, presionando a los individuos a adaptarse a un modelo homogéneo de ser, basado en el capital, el trabajo y el consumo (Rolink & Guattari, 2006).

La máquina de producción de subjetividad capitalista se establece desde la infancia, cuando los niños ingresan al mundo de las lenguas dominantes y se enfrentan a los modelos, ya sean imaginarios o técnicos, que deben seguir (Rolink & Guattari, 2006). En este contexto, el trabajo ha perdido su significado tradicional y ético, pasando de ser un pilar de identidad personal y moral, a convertirse en una actividad estética, valorada por su capacidad de satisfacer deseos y proporcionar gratificación personal inmediata, más que por su contribución al bien común. La idea de que el trabajo ennoblece o mejora a quienes lo realizan ha quedado relegada, mientras que se enfatiza su valor como una forma de diversión y consumo experiencial (Bauman, 2003).

Al mismo tiempo, la culpabilización se considera una característica inherente a la subjetividad capitalista, impulsada por la constante comparación con imágenes de referencia que cuestionan la identidad personal y la validez de opiniones. La duda provoca confusión y cuestionamiento de la valía personal, llevando a la aceptación silenciosa de valores internalizados. Esta noción no sólo proviene de influencias externas, sino también de instancias internas como el superego y mecanismos de inhibición (Rolink & Guattari, 2006). Esto también se puede vincular a las enfermedades mentales relacionadas con el trabajo que han aumentado significativamente, destacándose las "patologías de sobrecarga". Aunque estas condiciones no son nuevas, antes se ignoraban en favor de problemas físicos como accidentes laborales (Dejours, 2012).

Por lo mencionado, el presente trabajo final de grado tiene como objetivo analizar cómo las organizaciones de trabajo repercuten en la producción de subjetividad de los individuos, a través de distintos modos de sujeción que han ido variando a lo largo del tiempo. Para esto, en primer lugar se examina el concepto de subjetividad desde diferentes perspectivas teóricas, con particular atención a las propuestas de Foucault sobre los procesos de subjetivación y objetivación, viendo cuáles se visualizan dentro de las organizaciones de trabajo en la sociedad capitalista actual. A continuación, se realiza una genealogía de las organizaciones de trabajo, analizando brevemente su evolución histórica y las metáforas que caracterizan cada período. Este análisis incluye una discusión sobre las diferencias entre los conceptos de trabajo y empleo, articulando las perspectivas de Marx con las de otros autores. El tercer capítulo se centra en el estudio de las sociedades de control que predominan en la era actual, comparándolas con las sociedades disciplinarias del pasado, con el fin de identificar características que aún persisten. De aquí se desprende el estudio del modelo organizacional Toyota y el management como tecnología de gobierno, lo que permite entender cómo las empresas actúan como dispositivos que regulan no sólo el rendimiento, sino también las subjetividades de los trabajadores. A continuación, se reflexiona sobre los modos contemporáneos de sujeción propios de las empresas y su cultura organizacional, considerando el deseo de consumo y la búsqueda de la felicidad y el éxito como factores que moldean la vida actual. Finalmente, se analiza el rol de las resistencias de los sujetos frente a estos mecanismos de sujeción, explorando las posibilidades de transformación que podrían surgir.

A través de este análisis, se invita a reflexionar sobre cómo las organizaciones de trabajo influyen en la vida cotidiana de los individuos, en el contexto del sistema capitalista. El trabajo es una dimensión fundamental en la vida de los sujetos, por lo tanto, lo que sucede en este ámbito repercute en otros aspectos de la vida personal. Surgen, entonces, determinadas interrogantes: ¿Cómo moldean las organizaciones de trabajo la subjetividad de los trabajadores? ¿De qué manera estas dinámicas son a su vez determinadas por un sistema que impone ciertos modos de ser? ¿Qué efectos tienen en la vida de los individuos?

1. Subjetividad y producción de subjetividad

“El sueño desesperanzado de ser, no parecer, sino ser.
El abismo entre lo que eres para los otros y lo que eres para ti misma.
El vértigo y el hambre constante de ser expuesto, de ser visto a través de ti”.¹
(Bergman, 1966).

Deleuze (2015) estudia el pensamiento de Foucault sobre la subjetividad, destacando su concepto de “pliegue”, que describe el heterogéneo proceso mediante el cual la subjetividad se constituye. Según Foucault, este proceso no refiere únicamente a un simple acto de doblar o entrelazar, sino que también alude a la manera en que se configura y estructura la experiencia subjetiva, manifestándose de diferentes formas según el contexto cultural. La producción de subjetividad, en este sentido, abarca todos los elementos que contribuyen a la construcción social del sujeto, tanto en relación a la producción y reproducción de ideas, como en su integración con las variables sociales que lo sitúan en un contexto específico (Bleichmar, 1999). Este proceso es dinámico, multifacético y siempre está en constante cambio. Implica las variadas formas en que los individuos construyen significados y se relacionan con el entorno simbólico y cultural, incluyendo las diversas maneras de percibir, sentir, pensar, conocer y actuar (Giorgi, 2003). En una línea similar, González Rey (2004) sostiene que la subjetividad refleja las diversas maneras de entender la realidad a través de complejas unidades simbólico-emocionales. En este sentido, la historia personal del individuo y los contextos sociales que generan significado son fundamentales en la formación de subjetividad.

Foucault (citado en Zangaro, 2011) propone analizar la formación histórica de la subjetividad mediante los “modos de subjetivación”, que son prácticas que moldean la constitución del sujeto a través de un proceso de objetivación-subjetivación. Esta interacción surge de las relaciones existentes entre los modos de pensar y de actuar en cada período histórico. Por lo tanto, la subjetividad se produce si el sujeto es colocado como objeto de relaciones de poder y de saber. Entender la subjetividad entonces, implica comprender cómo los individuos se convierten en objetos de teorías o prácticas, tanto para otros como para sí mismos, y cómo este proceso los transforma en sujetos que, a su vez, producen subjetividad (Zangaro, 2011). De la mano de esto, Deleuze (2015), tomando el pensamiento de Foucault, argumenta que la subjetividad, al emerger de las dinámicas de poder y las relaciones de fuerza que se dan dentro de la sociedad, ofrece a los individuos la

¹ Bergman, E., I. (Director). (1966). Persona [Película] AB Svensk Filmindustri.

capacidad de ejercer gobierno sobre sí mismo y sobre otros, en contextos donde se supone que los individuos son libres y capaces de autocontrolarse.

La subjetividad, entonces, no es sólo un tema que puede abordarse desde diversas perspectivas teóricas, sino también un campo problemático que permite reflexionar sobre la realidad social y sobre la propia comprensión sobre ella (Torres, 2009). En esta línea, Torres (2006, citado en Torres, 2009), identifica varias funciones de la subjetividad, en primer lugar, cumple una función cognoscitiva, proporcionando un marco interpretativo y valorativo que facilita la construcción de realidades, ya sea como interpretaciones del mundo o como un horizonte de posibilidades de lo real; en segundo lugar, desempeña una función práctica, guiando las acciones de los individuos y grupos, y orientando la elaboración de su experiencia. En tercer lugar, se destaca su función vincular, ya que en el ámbito de las relaciones sociales, la subjetividad orienta y sostiene los vínculos sociales. Finalmente, cumple una función identitaria, proporcionando los elementos a partir de los cuales individuos y grupos definen su identidad personal y sus sentidos de pertenencia social (Torres, 2009).

Por otro lado, Deleuze (2015) sugiere que los procesos contemporáneos de subjetivación ocurren a través de grandes grupos, como los medios de comunicación de masas y otros dispositivos colectivos. Estos procesos pueden ser serializados y universalizantes, afectando múltiples niveles de la sociedad y la cultura. Por lo tanto, la subjetividad no es algo fijo o natural que se posee, sino que es producida y transformada continuamente a través de relaciones de poder que operan en diferentes niveles sociales e institucionales. Estas relaciones no solo regulan los comportamientos externos de los individuos, sino que también moldean su experiencia interna, así como su percepción de sí mismos y de los demás. La producción de subjetividad, por lo tanto, está condicionada por discursos, prácticas y normas sociales que configuran y limitan las formas en que los individuos pueden entenderse a sí mismos y actuar en el mundo (Deleuze, 2015). Esta perspectiva sobre la subjetividad es fundamental para comprender su relación con las organizaciones de trabajo, ya que éstas también crean modos de sujeción que influyen y regulan los afectos, generando ciertas formas de subjetividad y modos de dominación sobre los individuos (Wittke, 2007).

El análisis de la relación entre subjetividad y trabajo implica explorar cómo los individuos experimentan y dan significado a sus vivencias laborales. Este análisis requiere tener en cuenta la dimensión histórica de la conexión entre las personas y su trabajo dentro de cada contexto socioeconómico (Nardi, 2006). Deleuze (1986, p. 123, citado en Nardi, 2006), argumenta que las transformaciones del capitalismo generan una nueva subjetividad, ya que cada cambio social conlleva una reconfiguración subjetiva, que incluye tanto ambigüedades como posibilidades de resistencia y transformación. En una línea similar,

Guattari y Rolnik (1986, citado en Nardi, 2006) sostienen que la subjetividad se define en dos dimensiones interrelacionadas: la economía subjetiva y la economía sociopolítica. En sus palabras, "la producción de subjetividad constituye la materia prima de toda producción" (Guattari y Rolnik, 1986, p. 28, citado en Nardi, 2006). Esta perspectiva subraya que las producciones de sentido, entendidas como los agenciamientos colectivos de enunciación, no pueden reducirse ni a los agentes individuales ni a los colectivos. Así, el vínculo entre subjetividad y trabajo se entiende a partir de la superación de dicotomías como individuo-colectivo, objetivo-subjetivo e interior-exterior, con el fin de profundizar el análisis y comprender mejor los procesos de producción de subjetividad, o los modos de subjetivación. En particular, este enfoque ofrece una comprensión de cómo el trabajo incide en la constitución de la subjetividad (Nardi, 2006). Reflexionar sobre la subjetividad en relación con el trabajo implica entender cómo las experiencias laborales moldean formas de pensar, actuar y sentir, las cuales están asociadas a momentos específicos, los cuales conectan distintos elementos, valores, necesidades y proyectos (Nardi, 2006). Al mismo tiempo, supone reconocer las diversas posibilidades de invención y creación de nuevas formas de trabajo, que pueden manifestarse en transgresiones o incluso en resistencias y potenciales transformadores en la interacción de esos elementos y modos de producir y trabajar (Nardi et al, 2002, citado en Nardi, 2006).

Durante la sociedad industrial clásica, los trabajadores a menudo sentían que se les privaba de su intelectualidad, individualidad y creatividad. El modelo fordista, caracterizado por la repetición de tareas rutinarias, restringía la capacidad de decisión de los trabajadores, lo que cuestionaba su autonomía. Además, este modelo promovía el cumplimiento estricto de las normas y presentaba una baja predisposición al cambio (Filippi, 2010). Este proceso de despersonalización provocó una reacción que se manifestó tanto en el ámbito cultural como en el social y político, en contra del trabajo industrial masificado (Berardi, 2003). En este contexto, el trabajo se convirtió en un factor determinante en la producción de subjetividad (Zangaro, 2011), lo que implica que las organizaciones de trabajo ejercen una influencia significativa en la producción de dichas subjetividades.

En contraste, el postfordismo impone nuevas exigencias a los trabajadores. Se espera que sean creativos, autónomos, proactivos, capaces de adaptarse a los cambios y de anticipar problemas, promoviendo la imaginación y la iniciativa (Filippi, 2010). Ante esto, Filippi (2010) plantea una interrogante referida a que si una persona que vivió en el paradigma fordista, donde se les exigía no pensar, seguir normas y no tomar decisiones, puede realmente comenzar a tomar decisiones de manera repentina y sin preparación (Filippi, 2010). Este cuestionamiento señala la complejidad de la transición hacia nuevas formas de subjetivación laboral y pone en duda la viabilidad de un cambio inmediato en las formas de pensar y actuar de los trabajadores.

En este sentido, González Rey (2002, citado en Filippi, 2010) sugiere que la subjetividad se configura dentro de un contexto social, donde los individuos no son únicamente reproducciones de ese escenario, sino que cada persona es portadora de su propia historia y de una existencia única e irrepetible, lo que genera situar lo social en un contexto diferente. Es por esto que Filippi (2010) plantea que cuando el contexto social se transforma, como ocurre con el cambio de paradigma del fordismo al postfordismo, emergen nuevas competencias y preocupaciones en los trabajadores. Dado que muchas de las tareas anteriormente desempeñadas por los individuos han sido asumidas por máquinas, surge la duda sobre qué papel deben desempeñar los trabajadores en este nuevo contexto (Filippi, 2010).

1. 1. Sobre la subjetivación y la objetivación

Un proceso de subjetivación implica la construcción del yo, en donde el sujeto reflexiona sobre sí mismo en relación con su posición en la sociedad. Este proceso está vinculado a un contexto histórico que influye en el cultivo del sí. De esta manera, el sujeto adopta un estilo de vida basado en su auto-reflexión y de su entorno. El cultivo del sí no solo refleja las normas jurídicas, morales, económicas y políticas vigentes, sino también cómo el sujeto se adapta a estas normas (Foucault, 1983). En estas circunstancias, la subjetivación se manifiesta esencialmente de manera casi jurídica, en la que el sujeto moral se relaciona con una ley o un conjunto de leyes a las que debe someterse, bajo la amenaza de culpabilidades que lo exponen a un castigo (Foucault, 2001).

Este proceso se desarrolla de manera dialéctica entre la norma y el cultivo del sí, así como entre sujeción y liberación. En este contexto, el sujeto lleva a cabo prácticas diferenciadoras en su auto-representación, que hoy se manifiestan en ajustes y diferenciaciones dentro del estilo de vida neoliberal. Según Foucault (2001), en estas representaciones del sí hay espacio para la disidencia del sujeto. No obstante, la disidencia o el ajuste a los patrones de normalidad socialmente impuestos ocurren dentro de contextos específicos, que están directamente vinculados a los procesos de subjetivación. A su vez, para Foucault (2005), la subjetivación se manifiesta como una forma de lucha o resistencia, entendida como una categoría política que está intrínsecamente ligada al poder en un proceso dialéctico. A partir de estos procesos surgen tecnologías del sí, que se emplean principalmente para conferir singularidad al individuo o a colectivos específicos. Existen cuatro tipos principales de tecnologías, cada una representando una matriz de la razón práctica. Primero, las “tecnologías de producción”, que permiten la creación, transformación o manipulación de objetos. En segundo lugar, las “tecnologías de sistemas de signos”, que facilitan el uso de signos, sentidos, símbolos o significaciones. En tercer lugar, las “tecnologías de poder”, que regulan la conducta de los individuos, sometiéndolos a ciertos

finos o formas de dominación, y que implican una objetivación del sujeto. Finalmente, las “tecnologías del yo”, que permiten a los individuos realizar operaciones sobre su cuerpo, alma, pensamientos, conductas o cualquier aspecto de su ser, ya sea de manera autónoma o con ayuda de otros, para alcanzar estados de felicidad, pureza, sabiduría o inmortalidad (Foucault, 1990). Las primeras tres tecnologías mencionadas permiten la objetivación de los sujetos, brindándoles la posibilidad de analizarse y conducirse de una determinada manera, estableciendo así un modo de ser, o ethos. Este proceso constituye las prácticas de gobierno de sí mismo, que corresponden al contenido de las tecnologías del yo (Foucault, 1984, citado en Zangaro, 2011).

A su vez, el proceso de subjetivación implica tres formas principales de lucha: contra las formas de dominación, de explotación y de sumisión. Estas luchas son fundamentales para los procesos de subjetivación del sujeto (Foucault, 1983). Judith Butler (2001) por su parte, señala que el término subjetivación encarna una paradoja: denota tanto el devenir del sujeto como el proceso de sujeción. Así, se alcanza una figura de autonomía sólo al estar sometido a un poder, y esta sujeción implica una dependencia radical.

Por otro lado, la autonomía del sujeto dentro de relaciones de sujeción se puede estudiar a través de su constitución como una relación de saber-hacer. En este proceso, el sujeto se encuentra a sí mismo y, a su vez, descubre cómo autogobernarse. El proceso de subjetivación aborda el espacio subjetivo del sujeto frente a mecanismos específicos de poder, incluyendo la percepción de extrañeza frente a la dominación y la respuesta, consciente o inconsciente, a estos mecanismos. Así, la subjetivación abarca tanto el desarrollo del sí como las prácticas del sujeto en su inserción en la sociedad (Foucault, 1983).

En cuanto a la objetivación, además de lo mencionado anteriormente, es interesante comprender la perspectiva de Marx, quien la vincula al trabajo humano concreto. Para él, este proceso representa la realización efectiva del ser humano a través del trabajo, en la que se produce a sí mismo y a los demás. El ser humano se afirma como ser genérico al transformar y dar forma al mundo objetivo. Así, el objeto de trabajo se convierte en una objetivación de la vida genérica del ser humano, que se manifiesta no solo a nivel intelectual, como en la conciencia, sino de manera activa y real, al verse reflejado en un mundo que ha creado. Por lo tanto, la objetivación surge directamente del trabajo, el cual, además de producir objetos, permite a la humanidad realizarse a sí misma (Marx, 2015).

2. Organizaciones de trabajo

“Nuestra admiración ante las grandes organizaciones se desvanece cuando advertimos el reverso de aquellas maravillas, o sea, la acumulación y acentuación de todo lo que hay de primitivo en el hombre y la inevitable destrucción de la individualidad.”²

(Jung, 1964, p. 92)

Según Schein (1993), existen cuatro ideas fundamentales que sustentan el concepto de organización, en primer y segundo lugar, el esfuerzo coordinado para la ayuda mutua y la consecución de metas comunes mediante la coordinación de actividades. De la mano de esto, Arocena (2010) plantea que para que una organización cumpla eficazmente sus propósitos, debe garantizar que sus miembros actúen de manera racional, es decir, ajustando su comportamiento a los objetivos de la organización. Afirma además que el enfoque del análisis organizacional cambió cuando los analistas comenzaron a considerar no solo la gestión interna de la organización, sino también su relación con el entorno externo.

Continuando con Schein (1993), una tercera característica común de las organizaciones humanas es la división del trabajo que, al asignar roles coordinados, facilita el logro de objetivos. Para alcanzar sus metas de manera efectiva las organizaciones establecen diferencias basadas en tipos de tareas, ubicaciones geográficas, objetivos generales, específicos y el recurso humano disponible. En relación a esto, Taylor (1911) problematiza que la división de tareas entre los trabajadores con el propósito de aumentar la eficiencia puede resultar en una despersonalización del trabajo, esto significa que los empleados pueden experimentar un sentimiento de alienación al realizar tareas de manera mecánica, afectando negativamente tanto sus relaciones con ellos mismos como con su labor.

El cuarto concepto planteado por Schein (1993) es la necesidad de integración cuando diferentes partes desempeñan funciones diversas. Esto requiere una función integradora que asegure la alineación hacia objetivos comunes. La forma más común de integración, aunque no la única, es a través de la jerarquía de autoridad o algún sistema de coordinación que guíe, limite, controle, informe y dirija las actividades de cada parte. La coordinación implica que cada unidad se someta a alguna forma de autoridad para alcanzar un objetivo común. Esta coordinación se ve comprometida cuando las unidades actúan en beneficio propio sin considerar las actividades de las demás. Sin embargo, someterse a alguna forma de autoridad no siempre implica control externo; la coordinación puede

² Jung, C. G.(1964). El yo y el inconsciente.

lograrse mediante la disciplina interna. La autoridad implícita en la coordinación puede variar desde la autodisciplina completa hasta formas más autocráticas.

El control y la supervisión son factores que inciden tanto en la dinámica de las organizaciones como en la subjetividad de sus integrantes, puesto que un control excesivamente riguroso puede generar tensiones entre los empleados, mientras que los incentivos, si bien pueden impulsar la productividad en ciertas situaciones, también pueden acarrear repercusiones negativas. Esto se debe a que, si bien pueden motivar a los individuos a alcanzar metas y estándares de rendimiento, también pueden provocar desmotivación al hacer que los trabajadores sientan que su valor se determina por su capacidad para cumplir con dichos estándares (Taylor, 1911).

A partir de lo planteado, es pertinente resaltar que las organizaciones, a través de su cultura organizacional, su forma de trabajo y todo aquello que forme parte de ellas, influyen en la formación de subjetividad de sus trabajadores. Por lo tanto, además de ser productoras de riquezas, son también productoras de órdenes simbólicos (Wittke, 2007).

A su vez, las relaciones sociales adquieren una relevancia significativa dentro de las organizaciones, dado que la interacción entre los empleados y sus superiores no solo impacta en el rendimiento laboral, sino también en la percepción que tienen de sí mismos y en su satisfacción con respecto al trabajo. Las estructuras jerárquicas presentes en la organización también juegan un papel determinante (Mayo, 1977).

Entonces, la organización del trabajo aborda tanto a la distribución de tareas entre los trabajadores, basada en criterios técnicos y de eficiencia, sin limitarse solo a lo técnico puesto que aquellos que organizan el trabajo también buscan asegurar que los empleados cumplan con lo establecido, es decir, que sigan órdenes y mantengan disciplina. Como también a una división social que regula la vigilancia, el control, las órdenes y la jerarquía. Así, se puede afirmar que la organización del trabajo es una forma de dominación, funcionando como un mecanismo técnico y al mismo tiempo como un dispositivo de control social (Dejours, 2012).

A modo de síntesis, un breve concepto de organización puede ser el siguiente:

Una organización es la coordinación planificada de las actividades de un grupo de personas para procurar el logro de un objetivo o propósito explícito y común, a través de la división del trabajo y funciones, y a través de una jerarquía de autoridad y responsabilidad. (Schein, 1993, p. 14)

2. 1. Genealogía de las organizaciones de trabajo

Es pertinente realizar un breve recorrido por la evolución de las organizaciones de trabajo, es decir, una genealogía que explore cómo han cambiado a lo largo del tiempo. Este recorrido permitirá comprender las transformaciones en sus estructuras, formas de funcionamiento y objetivos, particularmente desde la Revolución Industrial hasta la actualidad.

Durante la segunda Revolución Industrial surgió el Taylorismo-Fordismo, que consideraba al trabajador como una mera máquina, ignorando su capacidad cognitiva. Este enfoque buscaba controlar a los trabajadores a través de su dependencia económica y el crédito, vinculado al trabajo con el consumo (Bonantini & Gallegos, 2013). Se basaba en tres principios fundamentales: “ciencia en lugar de empirismo”, “armonía en lugar de discordia” y “cooperación en lugar de individualismo” (Taylor, 1911). En este sistema, la organización se concebía como un espacio de cooperación entre diversas funciones y tareas, con el fin de maximizar la productividad, considerando al trabajador sólo en sentido productivo (Arocena, 2010). Sin embargo, en los años 70', investigaciones principalmente en Escandinavia, comenzaron a cuestionar este modelo, abogando por la participación de los trabajadores en la gestión empresarial y la descentralización del trabajo (Bonantini & Gallegos, 2013). Así, el trabajo característico del taylorismo-fordismo, fue objeto de críticas y denuncias por su naturaleza meramente repetitiva y jerárquica, y por su falta de inteligencia y creatividad (Berardi, 2003).

Por lo mencionado anteriormente, Elton Mayo (1977) desafió la metáfora del trabajador como máquina e introdujo la idea del “trabajador emocional”. Sus estudios en Hawthorne demostraron que el ambiente laboral y el reconocimiento emocional influyen en la productividad. Mayo (1977) descubrió que el reconocimiento y la participación activa de los empleados en la toma de decisiones aumentaban la eficiencia, contradiciendo la visión taylorista de que los trabajadores eran más productivos realizando tareas simples y repetitivas. Este enfoque amplió el estudio del trabajo al incorporar aspectos psicológicos y sociales, reconociendo la existencia de una organización informal en el lugar de trabajo (Bonantini & Gallegos, 2013). En este contexto, lo psicológico y lo social en el trabajo se le aparecen a Mayo como aspectos de lo real, que aún no formaban parte de la realidad simbolizada, por lo tanto su labor consiste en darles un significado simbólico (Filippi, 2010). Estos estudios de Mayo forman parte de la “Escuela de Relaciones Humanas”, que se centra en considerar el factor humano en las organizaciones y abordar los problemas laborales considerando dicho factor (Arocena, 2010).

Durante la Segunda Guerra Mundial, la investigación en psicología aplicada al trabajo se intensificó. Kurt Lewin, pionero en el estudio de dinámicas grupales, introdujo la Teoría del Campo y el concepto de “portero de canal” para analizar la comunicación dentro

de las organizaciones. Por su parte, Herzberg desarrolló la Teoría de Enriquecimiento Laboral y la Teoría de Motivación e Higiene, oponiéndose a la idea de que la motivación se logra sólo con incentivos económicos. Herzberg argumentó que la verdadera motivación proviene de la responsabilidad en el trabajo y la participación en la toma de decisiones. Estos enfoques promovieron la metáfora del "trabajador racional", destacando la importancia de la psicología en las organizaciones y la necesidad de adaptar las intervenciones a cada contexto (Bonantini & Gallegos, 2013).

En la década de 1950, comenzó el desarrollo del modelo Toyotista, que se consolidó en la década de 1970. Desde una perspectiva subjetiva, este modelo implicó la reintegración de las capacidades cognitivas y afectivas de los individuos en el proceso de trabajo, introduciendo el conocimiento, la información y las habilidades de los trabajadores. Como resultado, el modelo Toyotista requirió nuevas formas de gestión para manejar estas capacidades (Wittke, 2007). Más adelante, se profundizará en las características y detalles de este modelo.

La cuarta metáfora propuesta fue la del "hombre grupal", centrada en la teoría Z desarrollada por Ouchi en 1980. Esta teoría promueve la participación a largo plazo de los colaboradores en la organización, fomentando un trabajo estable, evaluaciones y promociones lentas, agilidad para implementar cambios, carreras especializadas, formación continua, adaptación a nuevas tecnologías, controles mínimos, y toma de decisiones consensuada. Este enfoque resalta la autogestión grupal y la adopción de estructuras organizativas como la organización plana (Bonantini & Gallegos, 2013).

En contraste, las organizaciones actuales buscan trabajadores "rebeldes" y creativos en lugar de disciplinados y obedientes. En la era de la postmodernidad empresarial la incertidumbre es constante, por lo que la capacidad de adaptación e innovación es crucial. El capital intelectual y social se vuelve esencial, promoviendo una mayor movilidad laboral y la importancia de un buen currículum. La estabilidad laboral ya no es una garantía, y la variedad de experiencias laborales es vista como un signo de iniciativa y capacidad de cambio. Así, se ha pasado de la era del trabajador obediente a la del trabajador innovador. A pesar de que estas nuevas condiciones laborales pueden reducir el estrés, no todos los trabajadores se benefician igualmente, ya que algunos enfrentan constantes traslados y desafíos emocionales (Bonantini & Gallegos, 2013).

2. 2. Trabajo y empleo

El concepto de trabajo está arraigado en el discurso cotidiano, y se menciona con una aparente comprensión, pero, ¿realmente se comprende? Si bien la palabra "trabajo" tiene su origen en el latín "tripalium", asociado originalmente a un instrumento de tortura, en realidad representa un proceso destinado a la producción, una actividad técnica según Vatin

(2004). Este concepto se puede entender desde diversos puntos de vista, a continuación se indagará en algunos de ellos.

Por un lado, Noguera (2002) lo entiende a partir de cuatro ejes teóricos, primero el de valorización versus desprecio del trabajo, el cual refleja si el trabajo se ve como digno o despreciable en una sociedad; segundo, el que diferencia entre el concepto amplio versus reducido de trabajo, que trata sobre si el trabajo se considera una actividad con recompensas intrínsecas o solo extrínsecas. El tercer eje es el productivismo versus antiprodutivismo, que examina si se glorifica la producción por sí misma o si se considera el trabajo más allá de su función económica. Por último está la centralidad versus no centralidad del trabajo, que se pregunta hasta qué punto el trabajo estructura la vida social y cultural de las personas.

Por otra parte, es crucial diferenciar el trabajo del empleo, el cual se define como una actividad orientada a obtener un ingreso a cambio, es decir, ser un empleado asalariado (Neffa, 2003). En otras palabras, el empleo asalariado refiere a la forma predominante de organización del trabajo en el sistema capitalista, donde los trabajadores venden su fuerza de trabajo a cambio de un salario. La fuerza de trabajo se paga por el tiempo, y el capital paga según el tiempo que se emplea en el trabajo. Por lo tanto, cuanto más eficiente sea el uso del tiempo de trabajo, más valor se crea (Zangaro, 2011), entendiendo entonces que el trabajo como fuerza productiva es propio del capitalismo, reflejando las relaciones de producción que definen a la sociedad burguesa (Rieznik, 2001). Esta relación laboral implica varios aspectos clave que institucionalizan el trabajo humano dentro del capitalismo, estructurando así las relaciones sociales y económicas. Marx (2010), por su parte, argumenta que el trabajo, a diferencia del empleo asalariado propio del capitalismo, es, inicialmente, un proceso en el cual el hombre interactúa con la naturaleza, actuando como un mediador que regula y controla su metabolismo con ella, activando las fuerzas latentes presentes en su propio cuerpo para apropiarse de los materiales de la naturaleza de manera útil para su vida. Al operar de esta manera sobre la naturaleza externa, simultáneamente transforma la suya propia. Este proceso impulsa el desarrollo de las mencionadas capacidades latentes en él y establece su dominio sobre las fuerzas naturales en juego (Marx, 2010). Entendiendo de esta manera al trabajo humano no sólo como una actividad productiva, sino también transformadora tanto del mundo externo como interno. Pero, ¿cuál es la diferencia entre el mundo externo e interno? Frecuentemente se los presenta como dos realidades independientes, como si hubiera un adentro y un afuera, sugiriendo que lo subjetivo corresponde al mundo interno, el adentro, y lo objetivo al afuera. Estas divisiones no son innatas, sino que emergen del proceso de producción social e histórico (Wittke, 2007). Como señala Deleuze (1987), el adentro es el adentro del afuera,

una extensión del exterior, una manifestación del exterior que se pliega en su interior, “la subjetivación es el pliegue del afuera” (Delueze, 2015, p. 53).

Siguiendo con la línea de Marx, Neffa (2003) concibe el trabajo como una actividad que involucra la totalidad del ser humano, no sólo en términos de sus capacidades físicas y biológicas, sino también de sus dimensiones psíquicas y mentales. En consecuencia, el trabajo puede conducir a la creación de bienes y servicios, fuera del ámbito comercial y sin implicar una remuneración económica directa, es decir, un salario.

Fraiman (2015) por su parte, basándose en Marx, describe al trabajo humano como un proceso social, aunque en un principio puede parecer una actividad individual, donde las capacidades productivas se manifiestan en el cuerpo del individuo y son atributos personales, en realidad estas capacidades productivas surgen de la interacción con otros individuos organizados en el proceso laboral, dotándolo así de un carácter social. Este autor también aborda el concepto de trabajo enajenado en el contexto del capitalismo, basándose en los manuscritos económico-filosóficos de Marx, donde el trabajo se considera una actividad humana que, bajo el sistema capitalista, se experimenta como alienada o enajenada. Esta alienación se manifiesta en varios niveles: primero, el trabajo es percibido como una carga agotadora que contrasta con el ocio, privando al individuo de la realización de sus capacidades creativas y el disfrute personal. Segundo, el producto del trabajo no es visto como la expresión de la habilidad humana para crear y transformar la naturaleza, sino como una mercancía ajena y separada del trabajador, destinada solo a la subsistencia básica. Tercero, el propio acto de trabajar es sentido como hostil, privando al hombre de sus características humanas esenciales y reduciéndolo a un estado más animal. Finalmente, a nivel de sociedad, los trabajadores se enfrentan entre sí y con los capitalistas dueños de los medios de producción, quienes ejercen dominio sobre ellos. Marx sostiene que esta enajenación del trabajo es fundamental para comprender las dinámicas de poder y propiedad en el capitalismo, donde la propiedad privada surge como resultado de esta relación alienada con el trabajo (Fraiman, 2015). A pesar de esto, Marx también señala que, a pesar de la alienación inherente al trabajo asalariado, este nunca puede ser reducido a dicha alienación. Aunque tradicionalmente se ha relacionado con algo negativo, el trabajo implica también el deseo de hacer el bien y es fundamental para la identidad del trabajador. De hecho, Marx también sostiene un concepto amplio del trabajo que abarca su potencial de autonomía y autorrealización, sin reducirlo a una mera herramienta instrumental. Aunque no glorifica el trabajo, lo concibe como una actividad orientada a un fin (Marx, 1857, citado en Noguera, 2002). Fromm (1985) por su parte, considera que el trabajo actúa en los seres humanos directamente como un medio para liberarse de la naturaleza, permitiéndoles desarrollarse como seres sociales e independientes.

Para finalizar este apartado, es útil revisar el concepto de abstracción y trabajo abstracto, planteado por Marx (1977, citado en Berardi, 2003), para quien el "trabajo abstracto" se refiere al tiempo de trabajo que produce valor sin tener en cuenta la calidad específica o la utilidad concreta de los bienes producidos. En la era industrial, esta abstracción era evidente porque la calidad y la utilidad específicas de los productos eran secundarias frente a su función de generar valor económico. Hoy en día, esta forma de abstracción sigue siendo relevante, e incluso se ha intensificado. El trabajo ha perdido gran parte de su materialidad y concreción, dejando lugar a abstracciones simbólicas como bits, dígitos y datos en el proceso productivo. La digitalización ha uniformado todos los trabajos desde una perspectiva física y ergonómica: todos realizamos tareas similares, como sentarnos frente a una pantalla y teclear. Sin embargo, esta actividad se convierte en una variedad de productos finales, como diseños arquitectónicos, programas de televisión, cirugías, movimientos de cajas metálicas o el abastecimiento de restaurantes en una zona costera. Desde un punto de vista físico, no hay diferencia significativa entre un agente de viajes, un operador de refinería o un escritor de novelas mientras realizan su trabajo. Al mismo tiempo, el trabajo se ha transformado en una actividad mental, centrada en la gestión de signos cargados de conocimiento (Berardi, 2003).

3. Sociedades de control propias de nuestro tiempo

La sociedad actual, ¿es de control? De ser así, ¿cuáles son los dispositivos de control propios de nuestro tiempo?

Las organizaciones de trabajo al ser consideradas sistemas abiertos y dinámicos, tienden a establecer mecanismos de control dentro de su estructura para mantener una cierta regularidad interna. Esto se debe a que, al estar en constante movimiento y ser el origen de cambios, el sistema se ve influenciado tanto por las interacciones externas como por sus propias regularidades internas (Romero et al., 2013, citado en Álvarez, 2021). Hasta el momento se ha intentado analizar el vínculo entre las organizaciones de trabajo y la producción de subjetividad de los sujetos, para continuar con dicho análisis, es oportuno comprender las distintas formas de ejercicio del poder que han habido desde las sociedades disciplinarias descritas por Foucault (1983), hasta las sociedades actuales.

Las sociedades disciplinarias propias de los siglos XVIII y XIX, según Foucault, alcanzaron su apogeo a principios del siglo XX con la organización de grandes espacios de encierro (Deleuze, 1991). En estas sociedades, el régimen de producción de verdad se configura a través de una red de dispositivos y mecanismos que generan y regulan las costumbres, hábitos y prácticas sociales de los individuos (Foucault, 1983). El individuo transita constantemente entre diferentes espacios cerrados, la familia, la escuela, el cuartel, la fábrica, el hospital y, finalmente, la prisión, que representa el modelo extremo de encierro

(Deleuze, 1991). Estas instituciones influyen en los sujetos, estructuran el tejido social y promueven lógicas alineadas con los principios de la disciplina (Foucault, 1983). Foucault examinó cómo estas instituciones, especialmente las fábricas, diseñan sus espacios para concentrar a los individuos, distribuirlos, organizar su tiempo y coordinar ambos elementos para maximizar la fuerza productiva (Deleuze, 1991), para ello era necesario eliminar las emociones, ya que eran consideradas como un obstáculo, se buscaba transformar a los grupos de sujetos en una máquina carente de sentimientos, ya que operan de forma más efectiva cuando se despojan de las emociones (Han, 2014). Continuando con Foucault (1983), él analizó el surgimiento y expansión de las formas de disciplina como tecnologías políticas y procedimientos disciplinarios que, en lugar de suprimir la individualidad, la producen mediante una estrategia de normalización basada en el encierro. Siendo el objetivo someter a los individuos que se desvían de las normas, a un proceso de normalización y vigilancia constante. Este control se infiltra en el interior de los sujetos, llevando a cabo una vigilancia y transformación constantes desde antes del nacimiento y extendiéndose más allá de la muerte, regulando la voluntad y el pensamiento a través de un proceso profundo de normalización en el que las personas son contabilizadas y supervisadas (Foucault, 1983). En el régimen disciplinario, la individualización ocurre de manera descendente: a medida que el poder se vuelve más anónimo y funcional, las personas sobre las que se ejerce tienden a ser más individualizadas. El poder crea realidades, objetos y rituales de verdad, y tanto el individuo como el poder que se ejerce sobre él son productos de esta creación. La disciplina es el medio político a través del cual se distribuyen los individuos, y sus relaciones de poder se aplican a los cuerpos individuales mediante el diseño arquitectónico del Panóptico de Bentham (Foucault, 1983). El Panóptico se considera un mecanismo que moldea la conducta humana, ya que precede a los actuales medios de comunicación y ha logrado superar sus limitaciones. El principio de vigilancia se extiende a través de instituciones legislativas, ejecutivas y judiciales, así como en el comercio y el sistema educativo, manifestándose también en sistemas de vigilancia por circuito cerrado, satélites, televisión, cine y libros, y a su vez utilizando diversas técnicas y medios para registrar, imponer comportamientos y moldear conductas (Valencia & Marín, 2017). Zygmunt Bauman por su parte, (2021, citado en Gandía, 2023) sostiene que la fábrica es la principal "institución panóptica" de la sociedad moderna, siendo el lugar clave para la integración social y el entorno donde se espera que cada individuo aprenda los hábitos de obediencia a las normas y una conducta disciplinada. El trabajo tiene un rol central en los tres niveles de la sociedad moderna: el individual, el social y el relacionado con el sistema de producción de bienes. La forma de producción en las fábricas fordistas se convierte en un modo de pensar, un estilo de vida y un modelo organizativo para la sociedad en su totalidad (Romagnoli, 2016, citado en Gandía, 2023). Bauman fusiona

entonces el concepto de Panóptico de Foucault con el trabajo en la fábrica, situándolo en el pasado y presentándolo como un modelo de control social (Gandía, 2023).

Las sociedades disciplinarias fueron sucedidas por las denominadas "sociedades de control", concepto introducido por Burroughs para describir las nuevas formas de poder. Deleuze (citado en Han, 2014) argumenta que los entornos de reclusión típicos de la sociedad disciplinaria enfrentaron una crisis debido a su naturaleza cerrada y rígida, que no se ajusta a las formas de producción inmatriciales y en red. Estas nuevas formas de producción demandan una mayor apertura y deslimitación. El animal representativo de las sociedades disciplinarias era el topo, incapaz de tolerar tal apertura, en contraste, en la sociedad de control neoliberal emerge la serpiente, que no opera en espacios cerrados, sino que define el espacio a través de su movimiento. Mientras que el topo simboliza al trabajador, la serpiente representa al empresario, el animal característico del régimen neoliberal (Han, 2014).

La lógica que anteriormente se aplicaba en el ámbito de la prisión ahora se extiende a toda la sociedad, como si la sociedad en su conjunto se hubiera convertido en una especie de prisión (Franco & Gonçalves, 2005). Mientras que en las sociedades disciplinarias los distintos espacios de encierro son independientes entre sí, los dispositivos propios de las sociedades de control operan como variaciones interdependientes que conforman un sistema de geometría variable con un lenguaje numérico, aunque no necesariamente binario. A diferencia de los espacios de encierro, que son moldes fijos y separados, los sistemas de control funcionan como modulaciones en constante cambio (Deleuze, 1991), "si en las sociedades disciplinarias el empeño se dirigía a moldear los cuerpos a determinados modelos y verdades, en las sociedades de control los moldes y los modelos no llegan nunca a constituirse total y definitivamente" (Franco & Gonçalves, 2005, p. 5).

Deleuze (1991) explica que en el ámbito salarial, la fábrica en las sociedades disciplinarias operaba con un equilibrio interno destinado a maximizar la producción y minimizar los salarios. En contraste, en una sociedad de control, la empresa reemplaza a la fábrica y se presenta como un entorno fluido y mutable. Aunque las fábricas ya utilizaban sistemas de bonificaciones, las empresas actuales buscan modular cada salario de manera más compleja, sometiendo a los trabajadores a una constante inestabilidad y a distintos desafíos (Deleuze, 1991). A diferencia de la fábrica, que formaba a los individuos como cuerpos uniformes dentro de una masa, la empresa fomenta una rivalidad que se presenta como una "sana emulación", dividiendo y enfrentando a los individuos entre sí. El concepto de "salario por mérito" ha influido incluso en el ámbito educativo: así como la empresa ha reemplazado a la fábrica, la formación continua está sustituyendo a la escuela y la

evaluación continua está reemplazando al examen. Esto facilita la integración de la educación en el ámbito empresarial (Deleuze, 1991).

En la actualidad, el sujeto se convierte en un "empresario de sí mismo", autoexplotándose en un ámbito laboral donde es al mismo tiempo víctima y verdugo. Al vigilarse y autoevaluarse, se halla atrapado en un panóptico donde ejerce simultáneamente el papel de recluso y guardián. En la era digital, el sujeto en red se transforma en un panóptico de sí mismo, delegando la vigilancia en cada individuo mientras permanece bajo su propia supervisión (Han, 2014). Esto se puede vincular a la nueva modalidad "freelance" que ha alcanzado su auge en los últimos años, y a los tan conocidos "emprendimientos", en donde cada uno se autogestiona su tiempo y trabajo, bajo el supuesto de una aparente autonomía. Flores y Gray (citados en Wittke, 2005), tiene una visión más "positiva" de la vida emprendedora, dado que según ellos, se basa en aportar valor a la comunidad a través de nuevos productos, servicios, logros políticos o eventos culturales, en lugar de depender de la suerte o la inspiración. Para ellos, ser emprendedor implica comprometerse activamente con la historia y las necesidades de la comunidad, resolviendo discordias y tensiones y reuniendo a otros para lograr un impacto público.

Por otro lado, estas nuevas formas de control también se pueden relacionar con el entorno laboral actual, que a menudo varía, especialmente con la modalidad de teletrabajo. En el home office, los empleados gestionan su propio tiempo y deben cumplir con tareas asignadas por la empresa, enfrentando la presión de alcanzar objetivos que dependen únicamente de su propia autodisciplina y gestión.

En conclusión, la época actual sigue dentro del marco de las sociedades de control, o al menos comparte características de ellas, donde el control ha evolucionado en su forma, pero continúa influyendo en la vida de los individuos.

3.1 Modelo Toyotista

Actualmente la sociedad está atravesando un proceso de reconversión económico-político a nivel global, que ha llevado a cambios significativos en las formas de producción. Este proceso ha dado lugar a un mercado mundial amplio, dinámico y competitivo, reflejando el carácter global del capitalismo, que es el resultado de una transformación profunda del sistema capitalista. Esta transformación se manifiesta en la evolución de los sistemas de producción, en la dimensión económica y en un cambio subjetivo extenso en el ámbito social (Wittke, 2007). En este contexto se adoptan las características del toyotismo, también conocido como ohnismo en honor a Taiichi Ohno, el ingeniero que desarrolló este modelo para Toyota, que representa una vía japonesa de expansión y consolidación del capitalismo industrial monopolista. Surgió en Japón después de 1945 en Toyota y se propagó rápidamente a las grandes empresas del país. A diferencia

del fordismo, este modelo busca una producción más alineada con la demanda, orientada a satisfacer necesidades más personalizadas del mercado consumidor. Esto contrasta con la producción en serie masiva característica del taylorismo-fordismo, resultando en una producción variada y heterogénea (Antunes, 2005).

El Modelo Toyotista reintrodujo las capacidades cognitivo-afectivas en el trabajo, resaltando la importancia de las habilidades, conocimientos y competencias de los sujetos (Wittke, 2007). Según Taiichi Ohno (1997), este modelo incorpora características como la identificación y eliminación sistemática de desperdicios en todos los niveles, el uso de múltiples máquinas operadas por un solo trabajador, permitiendo un proceso productivo flexible y rompiendo con la relación hombre-máquina propia del taylorismo-fordismo. La autonomización y el método "just in time" los cuales serán explicados más adelante; los mecanismos "Poka-Yoke" para prevenir de forma temprana errores mecánicos, el sistema "kanban", que implica placas de comando para la reposición de piezas y de stock (Antunes, 2005). El desarrollo de proveedores capacitados, el mantenimiento preventivo de máquinas para minimizar las averías y el desarrollo del sistema "SMED" para reducir el tiempo de cambio de máquina y permitir lotes de producción más pequeños (Ohno, 1997). Todo esto lleva a que el trabajador se vea constantemente enfrentado a demandas cambiantes que requieren el uso integral de sus habilidades (Wittke, 2005).

A diferencia de la verticalidad característica de las empresas fordistas/tayloristas, las empresas toyotistas, incluso las subcontratadas, adoptan una estructura más horizontal. Estas empresas priorizan lo que es fundamental en su especialidad dentro del proceso productivo, conocido como la "teoría del foco", y externalizan a terceros gran parte de lo que antes se realizaba internamente en sus instalaciones (Antunes, 2005).

El trabajo en equipo es otra característica del sistema Toyotista, presentándose como colaborativo, aunque con la finalidad de reducir costos laborales y aumentar la productividad. Es decir, aunque podría haber suficiente trabajo para una persona, se agrupan varias en equipos para optimizar la eficiencia y reducir la fuerza laboral necesaria. Esto demuestra que el objetivo no es el beneficio del trabajador en su proceso laboral, sino más bien la maximización de la eficiencia y la reducción de costos para la empresa (Ohno, 1997). Se establecieron también los círculos de control de calidad, formando grupos de trabajadores incentivados por el capital para discutir su trabajo y desempeño, con el objetivo de mejorar la productividad de la empresa. Estos círculos se convirtieron en un instrumento crucial para que el capital se apropie del conocimiento intelectual y cognitivo del trabajo, algo que el fordismo menospreciaba (Antunes, 2005).

Por otro lado, Wittke (2005) explica que el cambio hacia la utilización de las capacidades cognitivas y afectivas del trabajador, ignoradas por el modelo de la "organización científica del trabajo" de Taylor, ha llevado a una determinada revalorización

del trabajo como una actividad humana. Moulian (1998, citado en Wittke, 2005) describe a este tipo de valoración del trabajo como "intrínseca", destacando la valoración subjetiva que el trabajador otorga a su propia labor, independientemente de las relaciones entre el capital y el trabajo. Sin embargo, como señala Wittke (2005), a medida que el trabajo se revaloriza intrínsecamente, también se desvaloriza extrínsecamente. Esto se debe a cambios en las relaciones sociales, que someten el trabajo al control absoluto del capital. Esta situación se evidencia en la flexibilización extrema de los mercados laborales, generando una constante incertidumbre para los trabajadores, así como en el aumento del trabajo precario o informal y la disminución de la afiliación sindical. Estos factores conllevan una disminución en la capacidad de los sindicatos para liderar y negociar en nombre de los trabajadores.

Retomando las características mencionadas al principio, es importante profundizar en que este sistema de producción se fundamenta en dos pilares interrelacionados: la autonomación, que implica máquinas capaces de detectar y corregir problemas por sí mismas en las líneas de producción (Ohno, 1997), y el "just-in-time" que gestiona la producción eliminando desperdicios, produciendo sólo conforme a la demanda para sincronizar la producción y la distribución, es decir, aprovechando lo más posible el tiempo productivo (Antunes, 2005). Estos elementos deben funcionar en armonía para mantener el ritmo de producción y resolver problemas rápidamente, siendo esto comparable con la habilidad individual de un jugador y la efectividad del equipo como un todo (Ohno, 1997). A su vez, en el Sistema Toyota de Producción, la participación activa del trabajador es esencial, puesto que ante una falla, el trabajador tiene la responsabilidad de tomar decisiones para resolverla o derivarla a quien pueda hacerlo (Ohno, 1997). Debido a esto, Ohno (1997) compara la organización empresarial con el cuerpo humano, donde los nervios autónomos actúan independientemente para preparar los nervios motores que controlan los músculos. Esto permite a los trabajadores tomar decisiones autónomas incluso a niveles operativos bajos, sin depender necesariamente de los departamentos de planificación o ingeniería.

Este sistema también implementó el "empleo vitalicio" para una fracción de los trabajadores en las grandes empresas, representando aproximadamente el 25-30% de la fuerza laboral, excluyendo a las mujeres. Este modelo está diseñado con beneficios salariales que están directamente vinculados al incremento de la productividad. El "empleo vitalicio" garantiza a los trabajadores japoneses que están bajo este sistema una estabilidad laboral, trasladándolos a roles menos demandantes dentro del mismo complejo de actividades de la empresa al cumplir los 55 años (Antunes, 2005).

3. 2 El Management como tecnología de gobierno

Como se ha explicado, el ámbito laboral ejerce un impacto significativo en la vida humana, influyendo en la formación de la conciencia y, en consecuencia, en las dimensiones subjetivas del individuo. Este impacto se produce a través de un proceso en el que el sujeto “es constituido y se constituye él mismo en sujeto laboral” desarrollando formas específicas de actuar y pensar. Desde esta perspectiva, las actividades y aspectos cognitivos y emocionales se mercantilizan dentro del marco de un trabajo inmaterial que moldea, organiza y dirige las subjetividades (Lazzarato y Negri, 2001, citado en Maré, 2022). Estas prácticas propias de la era posindustrial, se engloban bajo el concepto de management.

Las nuevas formas de organizar el trabajo llevaron a las organizaciones a buscar mayores niveles de productividad y eficiencia, así como la reducción de costos. En otras palabras, se buscó no solo aumentar la productividad, sino también mejorar el vínculo entre la empresa y el trabajador. Es así como surge el modelo managerial de trabajo. Zangaro (2011) entiende al management específicamente como un dispositivo de gobierno, es decir, como una tecnología que subjetiva. Es así como el capital objetiva el conocimiento a través de los principios del management. Como dispositivo de saber, el management agrupa los principios que permiten organizar el trabajo de manera que el capital pueda reforzar su régimen intensivo de acumulación. Mientras que como dispositivo de poder establece dos divisiones: una en las tareas, que se fragmentan en distintas partes o etapas realizadas por diversos trabajadores. Y otra en roles, dividiendo a los trabajadores en managers, encargados de la concepción, programación y evaluación o control de las tareas, y los operativos, que se encargan de llevar a cabo las actividades. Aunque los enfoques del management, las técnicas que emplea y algunos de sus principios han cambiado a lo largo de la historia del capitalismo, adaptándose a las variaciones en el uso productivo de la fuerza de trabajo y las relaciones entre trabajo y capital, el principio fundamental —la organización y el control del trabajo para la valorización—, se ha mantenido inalterado. Según Maré (2011), ampliar la visión del management implica reconocerlo como una tecnología que juega un rol activo en la autoconstrucción que los individuos realizan en su trabajo. Así, las obligaciones impuestas por el management, como tecnología de producción, comunicación y poder, se suman a las obligaciones que el propio individuo se impone. Por tanto, el management puede considerarse también una tecnología del yo, actuando como un dispositivo de gobierno que, además de imponer un saber-hacer, determina un saber-ser crucial para la formación de un modo de ser en el trabajo, configurando así al sujeto ético.

La literatura sobre management ha trabajado para consolidar la idea de que el capital humano es el activo más valioso para una organización y que el talento humano es

fundamental para alcanzar objetivos económicos de las empresas. De esta manera, se ha desarrollado la idea de que para lograr estos objetivos empresariales, no basta con un control estricto, también es necesario fomentar una relación de reciprocidad entre el trabajador y la empresa que garantice la productividad del primero (Rose, 1990, citado en Maré, 2022). En la práctica diaria, el management promueve la responsabilidad y el desarrollo personal en el trabajo mediante ciertas prácticas y discursos, moldeando a los individuos en lo que Foucault (2007), citado en Maré (2022) denomina “empresario de sí mismo”.

El neoliberalismo, tanto como sistema sociopolítico como enfoque mental, refuerza la idea de un individuo autónomo y eficiente en el uso de sus recursos, que gestiona su propia fuerza laboral. Siguiendo a Foucault (2007: 265, citado en Maré, 2022), este individuo se convierte en "su propio capital, su propio productor y la fuente de sus ingresos", pasando de ser un socio en un intercambio directo a ser el principal responsable de su propio destino. Así, las formas de gestión laboral se adaptan a este contexto de liberalismo gubernamental, que busca fomentar prácticas y actitudes en los individuos, que maximicen su autogobierno y autonomía. Un concepto relevante de management se relaciona con un conjunto de prácticas y discursos implementados en los espacios laborales para organizar los procesos de trabajo y promover disposiciones voluntarias en los empleados (Maré, 2022).

3. 3 Dispositivo empresa

Un dispositivo describe una red compleja de elementos como discursos, instituciones, normas y prácticas sociales que operan estratégicamente en el contexto de relaciones de poder y la formación de relaciones entre sujetos. Estos dispositivos no solo organizan y categorizan sujetos, objetos y relaciones, sino que también configuran las subjetividades al determinar cómo las personas se auto-perciben, actúan y adquieren conocimiento en un momento histórico particular. De esta manera, los dispositivos producen sujetos que quedan sujetos a los efectos del poder y del saber (García, 2011). Cada dispositivo y, por ende, cada técnica de dominación, genera objetos de devoción que se utilizan para someter, materializar y estabilizar el control (Han, 2014). Por lo tanto, cada dispositivo característico de su época tiene el propósito de producir sujetos que se sometan a determinados modos de control.

Deleuze (1990) basándose en Foucault, propone que el dispositivo se configura mediante diversas líneas: la visibilidad de intenciones, el establecimiento de discursos, conocimientos y verdades, la ocupación de un espacio, la regulación de relaciones y, por último, las líneas de fuga que escapan de estas estructuras, representando formas de poder y procesos de subjetivación. Estas líneas no forman sistemas homogéneos por separado,

sino que siguen trayectorias diversas y siempre cambiantes, acercándose y alejándose entre sí. El autor argumenta que dichas líneas son fundamentales para entender cómo se configuran los procesos de saber, poder y subjetividad dentro de un dispositivo específico, desafiando cualquier universalización (Deleuze, 1990).

Cada dispositivo tiene su propio modo de iluminación que determina lo visible y lo invisible, dando origen o desaparición a objetos que dependen de ella. La historicidad de los dispositivos se define por los regímenes tanto de luz como de enunciación. Además, los dispositivos implican líneas de fuerza que atraviesan todo su espacio interno, una dimensión que corresponde al poder y se entrelaza con el saber. Foucault identifica así las líneas de subjetivación, procesos de individuación que escapan a las estructuras establecidas de saber y poder, representando una forma de plusvalía que no todos los dispositivos necesariamente incluyen. A su vez, el poder genera formas de resistencia y desplazamientos por parte de los sujetos frente a un régimen de verdad establecido (Deleuze, 1990). De la mano de esto, Agamben (2006) define el dispositivo como cualquier entidad con la capacidad de capturar, orientar, determinar, interceptar, modelar, controlar y asegurar los gestos, conductas, opiniones y discursos de los seres vivos. En este sentido, el sujeto surge de la relación entre lo humano y los dispositivos, ya que estos solo existen en tanto subjetivan. No hay proceso de subjetivación sin que sus esfuerzos produzcan una identidad que a la vez implica una sujeción a un poder externo, por lo tanto, cada vez que un individuo asume una identidad, también se encuentra subyugado.

Pero este apartado trata de la empresa como dispositivo, ¿por qué? Ya se definió el concepto de dispositivo, ahora es necesario preguntarse qué es una empresa, para luego poder entenderla como dispositivo. Contrario a la concepción común, una empresa no se limita simplemente a un espacio físico donde se llevan a cabo actividades laborales específicas. Sino que se concibe como una entidad que involucra una variedad de elementos, como edificios, materias primas, tecnología y trabajadores, con el propósito de desarrollar una actividad económica y alcanzar metas específicas, y también como un intento de hacer algo, que se transforma en una acción determinada (Wittke, 2005). En la misma línea, Aubert y Gaulejac (1993, citado en Wittke, 2005) la consideran un hecho social surgido en la sociedad misma, que se convierte en un punto focal para la formación de identidades. Dentro del entorno laboral, cada individuo construye su propia subjetividad, la cual está vinculada a su puesto de trabajo, su función en la empresa y su percepción personal de estos aspectos. Por lo tanto, la empresa no solo representa un lugar de trabajo, sino que también tiene implicaciones significativas en el desarrollo personal de los individuos. Wittke (1998, citado en Wittke, 2005) sostiene que la empresa influye en todos los ámbitos de la vida cotidiana, moldeando la producción de subjetividad y dando lugar al fenómeno de la "empresarización" de la vida. De esta manera, afecta las relaciones

interpersonales, el estado de ánimo, las formas de relacionarse y la percepción general sobre la vida. Por otra parte, Abraham (2000, citado en Wittke, 2005) resalta que la empresa no solo genera riqueza, sino que también promueve valores morales al establecerse como una institución. No todas las empresas comparten los mismos valores, ni buscan el mismo tipo de trabajadores, del mismo modo que no todos los trabajadores buscan el mismo tipo de empresa y de trabajo.

De acuerdo con Foucault (1989), en cada sociedad existe un conjunto de estructuras, llamadas diagramas, que están formadas por las relaciones de fuerzas que configuran el poder, y que son las causas inmanentes de agenciamientos específicos en los cuales se llevan a cabo las relaciones (Deleuze, 1987, citado en Wittke, 2005). En este sentido, y retomando lo mencionado al principio del apartado, un dispositivo es como una herramienta que pone en marcha estas relaciones de poder, dentro de un contexto particular. A su vez, según Foucault, el diagrama disciplinario desempeña un papel fundamental al ser la causa inmanente del dispositivo panóptico y del fenómeno del panoptismo, implicando que se actualiza, se integra y se diferencia en su impacto (Wittke, 2005). Mientras que en el capitalismo contemporáneo, lo económico constituye el diagrama privilegiado, desencadenando una profunda reconversión a escala global, denominada por Guattari (1995, citado en Wittke, 2005) como Capitalismo Mundial Integrado. Siguiendo con este autor, esta reformulación ha llevado al capitalismo a operar como un sistema semiótico y de axiomatización del socius, entendiendo al socius como la totalidad de las formas de interacción dentro de una comunidad (Wittke, 2005). Y este proceso de convertir el socius en un sistema semiótico y de axiomatización es lo que impulsa una importante transformación en la subjetividad y en los modos de producirla (Wittke, 2005).

4. Modos de subjetivación y sujeción actuales

“Tu indignación fue anotada, puedes renunciar mañana”.³

(Lumet, 1976).

Hasta ahora se ha explicado que las organizaciones contemporáneas emplean diversos modos de subjetivación y sujeción para moldear a los sujetos de una manera específica.

Ramminger y Nardi (2008) distinguen entre los modos de subjetivación y los procesos de subjetivación vinculándolos al trabajo, teniendo en cuenta que la manera en que las personas se relacionan con las normas y valores establecidos en cada contexto

³ Lumet, S. (Director). (1976). Network [Película]. Metro-Goldwyn-Mayer.

histórico influye en ambos. Estos autores especifican que el modo de subjetivación hace referencia a la forma predominante en que se establece esa relación, mientras que el proceso de subjetivación describe la forma singular en que cada individuo construye esa relación en su vida cotidiana (Nardi, 2006, citado en Ramminger & Nardi, 2008). Por lo que al hablar de los modos de subjetivación en un grupo de trabajadores, se hace referencia a la forma principal en que estos se vinculan con los discursos de verdad impuestos en su trabajo, los cuales imponen determinadas reglas que, a su vez, permiten su reconocimiento dentro del ámbito laboral. Por su parte, el proceso de subjetivación refiere a cómo cada trabajador vive y experimenta esa relación de manera particular a lo largo del tiempo (Ramminger & Nardi, 2008).

Además, las organizaciones utilizan una variedad de mecanismos y conceptos para dirigir el comportamiento de las personas, buscando que actúen de manera que beneficie tanto a la organización como al sistema en el que operan. El deseo de consumo es uno de estos mecanismos, fundamental para el funcionamiento del sistema capitalista. La cultura organizacional, entendida como el conjunto de valores, normas y prácticas compartidas, también juega un papel importante ya que no solo define la identidad de una organización, sino que actúa como un mecanismo de sujeción y de gestión de la subjetividad, promoviendo una visión de competitividad y adaptabilidad en un entorno laboral cada vez más exigente y competitivo (Chiavenato, 2013, 2009; Morales, 2012). De esta manera, la cultura se convierte en un mecanismo para gestionar la subjetividad, posicionándose en el centro de las políticas económicas que buscan potenciar la producción de subjetividad, más allá de los contextos tradicionales como la familia, los medios de comunicación y la escuela (Morales, 2012). Actúa también como un dispositivo de sujeción, diseñado para moldear a los individuos hacia un perfil que comparta objetivos y normas de conducta, facilitando su reconocimiento y adaptación en el ámbito laboral. A su vez, impone presunciones ideológicas que los trabajadores pueden aceptar o resistir, generando una subjetividad alineada o distanciada de las normas (Wittke, 2009). En el neoliberalismo, la cultura organizacional actúa como un dispositivo de poder que promueve la autorregulación y autogestión, creando una subjetividad individualista donde el trabajador asume la responsabilidad de su éxito o fracaso, sin considerar desigualdades estructurales (Morales, 2012). Así, la subjetividad, que es dinámica y negociada, también es influida por factores como el sistema educativo y las políticas económicas, reflejando tensiones internas y externas (Franklin & Krieger, 2011; Etkin & Schvarstein, 1989).

Por último, se indaga en cómo la búsqueda de éxito y felicidad impacta en la subjetividad de las personas, provocando determinados comportamientos en el ámbito laboral y personal.

4. 1 Deseo de consumo

“El hecho de que el mundo humano esté cubierto de objetos se fundamenta en que el objeto del interés humano es el objeto del deseo del otro”.⁴

(Lacan, 2002, p. 61)

Las nuevas formas de mediatización y espectacularización del capitalismo inmaterial han creado condiciones donde los estados mentales funcionan como plataformas para intercambios mercantiles (Kaufman, 2006, citado en Arellano, et All, 2009). Los vínculos entre sistemas virtuales y los trabajadores están generando efectos psiconeurológicos mediante imágenes y sonidos que reflejan otro elemento sistémico: el consumo. Las condiciones actuales entre consumidor y receptor, han transformado muchos aspectos que antes definían la subjetividad del trabajador. Estas mutaciones han alterado la experiencia del trabajo al dominar los intercambios simbólicos de manera fluida en lugar de estructural, adoptando formas líquidas en vez de deterministas. Los elementos tradicionales que solían ser indicadores conscientes de productividad ahora son absorbidos por atmósferas simbólicas urbanas que incluso diluyen el valor material del trabajo. En este intercambio de flujos, se borra la noción de desigualdad, se pierde la visión de una organización integral del trabajo y se diluye la conciencia de exclusión (Arellano, et al, 2009).

Es interesante buscar la comprensión de la conexión entre producción, deseo y consumo, ya que atraviesan a los trabajadores en su cotidianeidad. Marx (2007) subraya que el capitalismo presenta el consumo y la producción como áreas independientes y autónomas, pero que en realidad hay una conexión inseparable entre ambas. En este sistema, la producción es inmediatamente consumo, y el consumo es inmediatamente producción, es decir, la producción no solo implica crear bienes, sino que simultáneamente genera un consumo necesario para sostener el proceso económico, mientras que el consumo no solo utiliza los productos existentes, sino que también impulsa la necesidad de seguir produciendo (Marx, 2007). En concordancia con esto, Deleuze y Guattari (2013), plantean que todo es un acto de producción: producciones de acciones, pasiones, registros, anotaciones, consumos, distribuciones, angustias, dolores, siendo entonces “producciones de producciones”. En este contexto de constante producción, los registros se consumen de inmediato, mientras que los consumos se reproducen directamente. Es por esto que según estos autores, se requiere integrar el registro y el consumo en la propia actividad productiva, convirtiéndolos en las creaciones de un proceso unificado. De esta manera, el proceso de producción deseante es a la misma vez producción de producción, de registro y de

⁴ Lacan, J. (2002) Las psicosis. Seminario 3 (1955-1956). Buenos Aires: Ed. Paidós.

consumo, “extraer, separar, dar restos, es producir y efectuar las operaciones reales del deseo” (Deleuze, & Guattari, 2013). Pero, según Marx (2007), el consumo sin efectuar carece de objeto, es decir, un objeto se define por el uso que se le da, lo que implica una relación activa con un sujeto actuante. El objeto no existe a priori de esta actividad objetivada. Por lo tanto, el consumo subjetivo genera el impulso de la producción, al hacer del objeto una necesidad. La producción brinda un objeto específico que debe consumirse según condiciones previamente establecidas. Así, no sólo crea el objeto físico, sino también su percepción, convirtiendo la mercancía en una necesidad para el sujeto y al sujeto en una demanda para la mercancía. Este proceso es fundamental en el capitalismo, donde la rápida creación de estas percepciones, modela la demanda, desdibujando la normalidad y resaltando el carácter efímero del deseo, “la humanidad misma se ha convertido en una mercancía” (Marx, 2007, p 15).

Deleuze y Guattari (1998) señalan que el deseo junto al campo social producen subjetividad. La producción social es, en esencia, la producción del deseo en condiciones específicas, donde el campo social está directamente impregnado por el deseo, que surge como un producto históricamente determinado. La libido no necesita mediación, sublimación, procesos psíquicos ni transformaciones para afectar las fuerzas productivas y las relaciones de producción, por lo tanto, según estos autores, solo existen el deseo y lo social, “... si el deseo produce, produce lo real. Si el deseo es productor, sólo puede serlo en realidad, y de realidad...” (Deleuze & Guattari, 1998, p. 33).

Moulian (1998) habla sobre el consumo como forma de deseo, explicando que los objetos no se pueden poseer, ya que carecen de interior, por lo que la posesión solo puede aplicarse a las personas, dado que los objetos no tienen una voluntad propia que deba ser controlada, y la posesión está relacionada con el dominio del interior. Por lo tanto, el deseo que impulse el consumo no es el de la posesión, sino el de la adquisición, a pesar de estar vinculado al confort y al deseo de habitar un espacio agradable, estos impulsos no surgen de la esencia interna del ser, sino de factores externos. Este deseo de objetos o entretenimientos como por ejemplo ir al cine o mirar televisión, está relacionado con el confort en la vida cotidiana y el aprovechamiento del tiempo libre (Moulian, 1998).

Con los objetos podemos establecer al menos tres tipos de vínculos: la relación instrumental, que tiene que ver con su utilidad y uso; la relación simbólica donde los objetos representan relaciones afectivas o recuerdos de estas; y la relación estética, donde los objetos son apreciados por su belleza (Moulian, 1998). Por lo tanto, esta mentalidad consumista no afecta únicamente a la vida cotidiana fuera del trabajo, sino que influye en la percepción del trabajo en sí mismo, es decir, en un contexto donde el consumo se presenta como un medio para alcanzar la felicidad y el confort, es esperable que las personas vean su trabajo como un medio para acceder a determinados estándares de vida asociados al

consumo, y por lo tanto como algo determinante en el estado de ánimo. Siguiendo con lo planteado por Moulian (1998), la tendencia a adquirir es un comportamiento artificial generado principalmente por la socialización, y no está arraigada en instintos o pulsiones, por lo tanto, no es un impulso difícil de contrarrestar por la socialización, puesto que no está arraigado en lo más profundo del ser, como sí lo es el deseo de posesión, entendido como el deseo de “controlar” el alma de otra persona. La promoción de la tendencia adquisitiva es una operación cultural necesaria para fomentar la acumulación en las sociedades capitalistas altamente productivas, ya sea a nivel interno o sistémico (Moulian, 1998).

Entendiendo entonces que los sujetos en la actualidad pueden relacionar el trabajo con el consumo, más allá de otros valores o sentidos que quizá antes se encontraban más a menudo vinculados al trabajo. Por lo tanto, en un entorno donde el consumo se presenta como el principal medio para alcanzar la realización personal, es probable que las motivaciones en el trabajo se vean influenciadas por la búsqueda de recursos para satisfacer los deseos de consumo.

En la sociedad de consumo descrita por Bauman (2003), el acto de comprar se convierte en el arquetipo de carrera para todos los individuos, no limitándose a las tiendas físicas como supermercados o centros comerciales, sino extendiéndose a todas las facetas de la vida cotidiana, incluyendo el trabajo, el ocio y hasta los sueños. La compra no solo involucra bienes materiales como comida o ropa, sino también la adquisición constante de habilidades, imágenes personales, relaciones sociales y satisfacciones instantáneas. En este contexto, el deseo de consumo, más volátil y efímero que las necesidades tradicionales, impulsa continuamente a los individuos a buscar nuevas experiencias y satisfacciones, guiados por la seducción y la atracción de deseos cambiantes (Bauman, 2003).

Deleuze y Guattari (2013) entienden este proceso de consumo a partir de su concepción de “máquinas deseantes”, las cuales describen como binarias, operando bajo una regla de asociación o régimen asociativo, ya que cada máquina está siempre unida a otra. La síntesis productiva, que implica la producción de producción, adopta una forma conectiva, siempre hay una máquina que produce un flujo y otra conectada a ella que realiza un corte, una extracción de flujo. A su vez, la primera máquina está conectada a otra respecto a la cual actúa como corte o extracción, formando una serie binaria que es lineal en todas las direcciones. El deseo continúa realizando el acoplamiento de flujos continuos y de objetos parciales que son esencialmente fragmentarios y fragmentados. Como afirman Deleuze y Guattari (2013), “el deseo hace fluir, fluye y corta” (p. 15). El acto de producir está siempre integrado en el producto, por lo tanto, la producción deseante es una producción de producción, como toda máquina es una máquina de máquina. A su vez, el producir un

producto y la identidad producto-producir, es precisamente esta identidad que constituye un objeto vasto e indiferenciado, en la serie lineal.

Volviendo a Moulian (1998), los valores inculcados desde la familia y la escuela, junto con la publicidad y las estrategias de marketing, alimentan el espíritu adquisitivo, además de que para que la adquisición se convierta en un deseo comparable a los instintos y pulsiones arraigados, tuvo que producirse una transformación en la naturaleza de lo deseable. Este proceso puede denominarse externalización del deseo, donde este se traslada desde las profundidades donde habitualmente se encuentra, hacia la superficie, donde se instala y se posiciona (Moulian, 1998). La deseabilidad del consumo se ve alimentada por un circuito motivador hedonista. Tanto la propaganda como el discurso ideológico de la modernidad fomentan el consumo, seduciendo, glorificando los productos y presentándolos como la clave para acceder a la felicidad contemporánea, que incluye confort y entretenimiento (Moulian, 1998). En este contexto, la percepción del trabajo y la construcción de una subjetividad en el mismo, se ve influenciada por el consumo, dado que si se lo glorifica como camino directo a la felicidad y el éxito, es probable que el trabajo se perciba como un medio para llegar a ese fin, sin atribuirle entonces significados intrínsecos a la actividad que se realiza. Esto puede derivar en un sentimiento de alienación y despersonalización en el trabajo, generando una desconexión con la labor y con la propia identidad. Como señala Noguera (2002) el trabajo así descrito, se vería de forma reducida, pensando únicamente en sus recompensas extrínsecas, y como una actividad puramente instrumental, que no implica una autorrealización personal, sino simplemente un medio para alcanzar un fin. A decir de Moulian (1998, p., 22) “el capitalismo dotado de una gigantesca capacidad productiva, necesita instalar en las subjetividades el consumo como deseo”, para que el capitalismo funcione y la producción a gran escala sea exitosa, es necesario estimular constantemente la demanda creando necesidades y deseos en las personas. Esto implica hacer que el consumo sea deseable y percibido como necesario para alcanzar la felicidad, el éxito y un determinado estatus social. La capacidad de consumir está directamente relacionada con los ingresos generados por el trabajo, lo que significa que el deseo de consumo está vinculado con el “éxito” y el trabajo, que permite en mayor o menor medida, el consumo. A decir de Marx (1956), la clase capitalista depende de la existencia continua de la clase obrera y, por ende, del consumo del obrero.

En resumen, la interacción entre producción, deseo y consumo es crucial en el capitalismo contemporáneo, donde el trabajo se ve influido por la búsqueda de recursos para satisfacer los deseos de consumo. La percepción del trabajo como medio para alcanzar estándares de vida asociados al consumo impacta profundamente en la subjetividad y en la motivación laboral, influyendo en cómo los individuos valoran y se relacionan con su trabajo y su entorno. Todo esto demuestra a su vez, que a pesar que para

consumir se necesita dinero, como se ha argumentado, lo que más se necesita es el deseo de consumo, y para esto tiene que haber algo que “intervenga” en la subjetividad de la personas, para que deseen y produzcan. Silvia Franco y Luis Gonçalvez (2005) lo explican muy claramente:

En la actualidad no es el dinero lo que constituye la forma privilegiada de la mercadería del capitalismo. En nuestras sociedades la subjetividad es la mercadería por excelencia. El capital, a través del consumo, se apropia de la subjetividad en una escala nunca antes vista. (p. 11)

4. 3. Búsqueda de felicidad y éxito

“Pude haber tenido clase. Pude haber sido alguien, en lugar de un vago, que eso es lo que soy, aceptémoslo”.⁵⁵

(Kazan, 1954)

Actualmente predomina lo que Han (2022) denomina la “cultura del rendimiento”, caracterizada por una autoexigencia y autoexplotación constantes, en donde “la culpabilización es una función de la subjetividad capitalística” (Rolnik & Guattari, 2006, p. 55). Al mismo tiempo, hay un modelo productivo y un discurso cultural, que divulgan una promesa de felicidad personal, éxito garantizado y expansión de experiencias y conocimientos. No obstante, estas promesas resultan ser engañosas, como la mayoría de los mensajes publicitarios (Berardi, 2003). Gran cantidad de jóvenes ampliamente capacitados, motivados por la esperanza de alcanzar la felicidad y el éxito, aceptan trabajar bajo condiciones extremas de estrés y sobreexplotación, a menudo por bajos salarios, debido a la ilusión de que pueden ser “empresarios de sí mismos” y en un entorno donde la competencia se presenta como la norma universal de la existencia humana (Berardi, 2003). Todo esto provoca que las personas se sientan cada vez más cansadas, estresadas, ansiosas e insatisfechas. La constante búsqueda de productividad y éxito genera una autopresión problemática exacerbada por una sociedad que fomenta la “positividad” y minimiza el sufrimiento humano. Pudiendo causar la negación de los propios sentimientos y dificultades en las relaciones interpersonales (Han, 2022). En palabras de Han (2014), “el sujeto del rendimiento absolutiza la mera vida y trabaja. La mera vida y el trabajo son las caras de la misma moneda” (p.7).

⁵ Kazan, E. (Director). (1954). On the waterfront [Película]. Horizon Pictures.

A pesar de que todo trabajo humano implica el uso de la inteligencia, en la actualidad, la capacidad cognitiva se ha convertido en el principal recurso productivo. En la era industrial, la mente funcionaba principalmente como un mecanismo automático que apoyaba el movimiento físico. En contraste, hoy en día la mente desempeña un papel fundamental en la innovación, el lenguaje y la comunicación. Esta integración de la mente en el proceso de valorización capitalista ha llevado a una transformación significativa, en donde el cuerpo consciente y sensible está sometido a una intensa presión competitiva, una aceleración de estímulos y un estrés constante. Como consecuencia, el contexto en el que la mente se desarrolla e interactúa, puede convertirse en un espacio propenso a trastornos psicológicos (Berardi, 2003). El trabajo actual se caracteriza además, por su habilidad única para transformar lo caótico y lo efímero en algo predecible y controlable. Históricamente, el trabajo ha sido crucial en la aspiración humana de ordenar y dominar el destino colectivo, contribuyendo a la riqueza, la erradicación de la pobreza y estableciendo un sentido de propósito moral y ético en la sociedad. Sin embargo, en la sociedad contemporánea, el trabajo ha perdido su significado tradicional y ético. Mientras que antes era visto como un pilar de identidad personal y moral, ahora se considera más como un juego estético. Ya no se valora por su contribución al bien común o al desarrollo ético del individuo, sino por su capacidad de satisfacer deseos y proporcionar gratificación personal inmediata. La idea de que el trabajo ennoblece o mejora a quienes lo realizan ha quedado relegada, dando paso a un enfoque en su valor como una forma de diversión y consumo experiencial (Bauman, 2003).

Entonces, mientras la publicidad presenta una imagen de una sociedad desbordante de felicidad consumista, la realidad muestra un panorama de creciente pánico y depresión, enfermedades emergentes de un entorno laboral que promueve una competencia constante entre individuos y responsabiliza a quienes no logran aparentar felicidad. A diferencia de la era industrial, donde la producción de mercancías implicaba el uso físico y mental del trabajador, los actuales ciclos de producción, como los impulsados por la red y la biotecnología, se concentran en la transformación directa del cuerpo y la mente. En este contexto, la felicidad ya no es un simple añadido a las mercancías, sino que se convierte en el núcleo mismo de la mercancía. El proceso de producción globalizado se redefine como un proceso de creación de la mente mediante la mente, con los estados mentales como su producto esencial. Esta dinámica se sustenta en una ideología de la felicidad que, no obstante, oculta o minimiza los efectos crecientes de infelicidad que emergen tanto fuera del circuito virtual como en su interior, afectando el trabajo, la vida cotidiana y la psique de quienes están inmersos en la producción virtual. En este entorno, el trabajo, la productividad y la competencia, se erigen como valores supremos, a los cuales todo debe ser subordinado (Berardi, 2003).

En este contexto, la producción de subjetividad se puede vincular con el consumo y con el trabajo, dado que para poder consumir se requiere disponer de los medios adecuados. Al mismo tiempo, los individuos, guiados por sus deseos y necesidades, desarrollan formas de subjetivación que se inscriben en los modos de sujeción establecidos por las organizaciones de trabajo que tienen propósitos específicos. Es decir, la organización actúa sobre los afectos, adaptándolos a sus propios objetivos, mientras que los individuos también trabajan sobre sus propios afectos, por lo tanto sobre sí mismos, de acuerdo con sus deseos y necesidades (Wittke, 2007).

5. Resistencia a los mecanismos de poder

Hasta ahora se ha hablado de los sistemas de control propios de la época actual, así como de las formas de sujeción y subjetivación empleadas para mantenerlos. Sin embargo, surge la pregunta: ¿es posible resistir a estos mecanismos? ¿Qué pueden hacer los individuos para redefinir estas relaciones de poder? Así como las organizaciones de trabajo, y el sistema del cual forman parte, crean sujetos y subjetividades, los sujetos también pueden crear a las organizaciones, por lo que existe la posibilidad de una transformación.

Foucault (1994) propone que la vida, la resistencia y la creación están profundamente interconectadas, ya que las relaciones estratégicas en su interior contienen tanto fuerzas de dominación como de resistencia. La resistencia al poder, que busca controlar y reducir los espacios de libertad, debe entenderse dentro de esta dinámica, donde la vida se convierte en una “materia ética” que no solo resiste, sino que también crea nuevas formas de existencia. Asimismo, Foucault (1994) afirma que “la resistencia no es una sustancia, y no es anterior al poder que se opone” (p. 161), es decir, no es opuesta al poder, sino que surge simultáneamente a él, siendo igual de creativa y productiva. No es simplemente una negación, sino un proceso de transformación (Foucault, 1994). En este sentido, el poder no es una fuerza externa, sino una relación continua que se inscribe en instituciones, discursos y cuerpos, y se manifiesta en múltiples formas. La resistencia, por tanto, emerge como una respuesta a las dinámicas de dominación que buscan controlar la vida humana a nivel tanto individual como colectivo (Foucault, 1978).

La relación entre poder y resistencia es inseparable, ya que siempre que se ejerce poder, se abren también puntos de resistencia, los cuales pueden actuar como adversarios o motores de cambio. Esta resistencia no se limita a un solo ámbito, sino que se dispersa por diversos espacios sociales, incluyendo actos simbólicos y microescenarios que subvierten las jerarquías sin necesidad de confrontación directa (Giraldo, 2006; Scott, 2003). Esta resistencia no se manifiesta solo en forma de oposición abierta, sino también en prácticas cotidianas que desafían los significados dominantes y crean subculturas de resistencia (Scott, 2003).

La transición de las sociedades disciplinarias a las sociedades de control altera la concepción tradicional de poder. En lugar de disciplinar, el poder busca controlar la creación de la subjetividad, generando nuevas formas de vida y posibilidades de resistencia. El poder, como una guerra continua, no tiene un fin definitivo, sino que se despliega en diversas formas dentro del tejido social, mientras que la resistencia se convierte en un proceso de creación y transformación de la subjetividad (Foucault, 1991). Al mismo tiempo, el poder está intrínsecamente relacionado con la producción de verdad, la cual no es una construcción fija, sino que está vinculada a las relaciones de poder y las instituciones que la sustentan. La verdad, en este sentido, justifica tanto la dominación como la resistencia, y su desnaturalización es esencial para transformar las estructuras de poder (Foucault, citado en Nardi, 2006). Los regímenes de verdad, que determinan lo correcto y lo moral en cada sociedad, legitiman las formas de dominación. Para romper con ellas, es necesario deconstruir estos regímenes, mostrando su carácter histórico y contextual. Este enfoque se refleja en movimientos globales contra el neoliberalismo, que buscan crear "otras verdades" y transformar las relaciones de poder en la sociedad (Nardi, 2006).

De esta manera, la resistencia también se manifiesta en el ámbito del trabajo, donde, aunque las normas y la disciplina parecen dominar, existe un gran potencial de subversión. Las reformas laborales neoliberales promueven la internalización de normas de eficiencia, lo que lleva a los trabajadores a incorporarlas a su identidad y modo de vida. En este proceso, las formas de subjetivación están ligadas a las reglas históricas que definen la relación con el trabajo, pero también ofrecen espacio para la transgresión y la invención de nuevos modos de relacionarse con las normas (Foucault, citado en Ramminger & Nardi, 2008).

Finalmente, es interesante mencionar que Deleuze (2004, citado en Navarro, 2017) sostiene que el deseo produce diferencias y actúa como una ontología de las fuerzas. No se trata de una fuerza en particular, sino de aquello que es en sí mismo, cuya capacidad para diferenciarse depende de los pliegues, donde cada pliegue representa una nueva forma de diferenciación de esa fuerza. Por lo tanto, no tiene sentido pensar en una dialéctica entre el ser y la nada, solo existe el ser, el ser del deseo, la potencia vital infinita, el impulso, la voluntad de poder, una fuerza creativa sin fin. Así, este concepto puede entenderse como una forma de resistencia frente a las dinámicas de poder y a los mecanismos que las sustentan, ya que la diferencia, al generar transformación, permite tener una visión nueva, y resistirse a imposiciones (Navarro, 2017). En este sentido, un cambio implica recorrer diversos caminos de resistencia y trasgresión, así como por las líneas de subjetivación que se vuelven sobre sí mismas en el proceso de individuación, alejándose de los saberes establecidos y permitiendo reorientar el rumbo (Deleuze, 1990).

Reflexiones finales

Desde temprana edad he tenido la inquietud de comprender por qué el trabajo es un aspecto tan fundamental en la vida de los individuos. Observaba cómo las personas se mostraban preocupadas y estresadas por su trabajo, o, por el contrario, satisfechas con el mismo. Esta relación entre el trabajo y sus emociones me llamaba profundamente la atención, así como el impacto que tenía en sus vidas cotidianas. Mi interés por el tema se consolidó en la universidad, cuando tuve mi primer acercamiento a la Psicología Organizacional a través del seminario optativo "Psicología y Organización del Trabajo". Fue en este espacio donde surgieron muchas interrogantes. De esta manera, surge la decisión de realizar el presente trabajo final de grado sobre el vínculo entre producción de subjetividad y las organizaciones de trabajo. En este, se ha demostrado cómo la producción de subjetividad está intrínsecamente relacionada con los modos de subjetivación y objetivación establecidos por las organizaciones de trabajo, destacando que la forma en que los individuos se perciben y relacionan con su entorno laboral influye en su subjetividad y bienestar. A lo largo de un recorrido histórico y analítico, se ha evidenciado cómo los modos de sujeción han evolucionado, pasando de estructuras rígidas a sistemas de control más flexibles y difusos. En este contexto, las organizaciones promueven una mentalidad "positiva" en la que la meritocracia se presenta como la clave del éxito, sugiriendo que el logro depende únicamente del esfuerzo personal, encerrándose en la creencia "querer es poder". Esta perspectiva puede llevar a sentimientos de culpa y fracaso cuando las metas no se alcanzan, ya que obvian la complejidad de la realidad. Los individuos no operan en la nada, sino que forman parte de instituciones que, a su vez, están integradas en un sistema más amplio.

Las organizaciones de trabajo son entonces instituciones que moldean significativamente la subjetividad de las personas, dado que éstas dedican gran parte de su vida a ellas. El éxito o fracaso en el ámbito laboral repercute en su bienestar general, influenciado por factores como el salario, la satisfacción laboral, la motivación, el clima de trabajo, entre muchos otros. Frente a esta situación, surge la pregunta: ¿cómo puede actuar un psicólogo en este ámbito? El primer paso es comprender los modos de sujeción contemporáneos, que son ejercidos en gran medida por las organizaciones. Estas necesitan producir, y para ello requieren una demanda, por lo tanto, distintas organizaciones que fabrican ciertos productos dependen de que otras organizaciones o el propio sistema, fomenten el deseo de consumo para poder vender. El estudio de estas dinámicas invita a cuestionar el impacto que tienen estas formas organizacionales en la vida cotidiana, resaltando la conexión entre el trabajo, la cultura del consumo y la subjetividad.

La imposición de valores capitalistas ha transformado la noción de trabajo, despojándola de su significado ético y social y convirtiéndola en una mera herramienta para

satisfacer deseos inmediatos y alcanzar un determinado estatus social. Esto lleva a reflexionar sobre la necesidad de reconfigurar las aspiraciones en un mundo donde la incertidumbre y la precariedad parecen prevalecer. En este contexto, los juegos de poder y verdad en las organizaciones se han reconfigurado con la transición hacia el capitalismo flexible y la globalización de los mercados. Según Michaud (2000, citado en Nardi, 2006), la evolución de los modos de subjetivación contemporáneos revela una doble presión sobre el sujeto: por un lado, la individualización promovida por el liberalismo y, por otro, la imposición de una disciplina totalitaria. Esta doble presión se refleja claramente en las nuevas formas de organización de trabajo, donde la autogestión del trabajo es uno de los principios clave. Sin embargo, esta autogestión no busca la autorrealización del trabajador, sino que está orientada a cumplir con los objetivos de la empresa. Así, el autocontrol se convierte en una herramienta mucho más eficaz que la supervisión directa, ya que los trabajadores internalizan las reglas y se responsabilizan de su propio éxito dentro de un sistema laboral cada vez más flexible e individualizado (Nardi, 2006).

No obstante, a pesar de la imposición de estos sistemas de control, también existe espacio para la resistencia. Esta no debe entenderse sólo como una oposición, sino como una fuerza creativa que surge dentro de las mismas estructuras organizacionales. La resistencia permite cuestionar los discursos establecidos, generando nuevas formas de subjetividad y posibilitando la reconfiguración de las relaciones de poder. De este modo, pueden surgir subjetividades resistentes, fundamentadas en la solidaridad y la lucha por condiciones laborales diferentes, que desafíen los mecanismos de control organizacionales.

En conclusión, el trabajo tiene un profundo impacto sobre la subjetividad humana, particularmente en su dimensión inmaterial, dentro del marco del management. Las organizaciones de trabajo, que promueven la valorización del capital humano y la reciprocidad entre el trabajador y la empresa, encarnan un modelo neoliberal que, aunque fomenta la autonomía, a la vez refuerza el control y la subjetivación del individuo. Es importante señalar que, aunque este trabajo se ha centrado en analizar la subjetividad individual, resulta relevante destacar que los modos de sujeción y los mecanismos de control están dirigidos a individuos que forman parte de un colectivo. Por lo tanto, a pesar de que la subjetividad es única en cada persona, las organizaciones, al buscar homogeneizar a los trabajadores, favorecen la formación de subjetividades colectivas. Estas colectividades pueden compartir características comunes, ya sea en beneficio de la empresa, como ocurre con una subjetividad colectiva basada en el rendimiento y el autocontrol, o en oposición a los mecanismos de control, como sucede con una subjetividad colectiva de resistencia que desafía esas estructuras. En este contexto, resulta crucial comprender las implicaciones del trabajo en la subjetividad y en la búsqueda de un sentido más profundo. Este análisis no solo invita a cuestionar las estructuras organizacionales,

sino también los discursos que las sustentan, considerando cómo estos influyen en cada percepción del ser y del hacer.

Referencias bibliográficas

- Agamben, G. (2006). *¿Qué es un dispositivo?* Roma: Edizioni Ottetempo. Versión en castellano recuperada de: <http://caosmosis.acracia.net/?p=700>.
- Antunes, R., (2005). *Los sentidos del trabajo*. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo. Herramienta.
- Álvarez, P. D. G. (2021). *El cambio y su impacto en las organizaciones*. ACADEMO Revista de Investigación en Ciencias Sociales y Humanidades, 8(2), 213-220.
- Arango, M. A. T., Hernández, M. H. B., & Muñoz-Duque, L. A. (2021). La vida como trabajo. La emergencia de la subjetividad trabajadora en el neoliberalismo. Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social, 21(3), e2653-e2653.
- Arellano, K., Baccarelli, D., Dallacia, C., De Gennaro, L., Giradles, S., Sadier, E., ... & Arancibia, I. (2009). Construcción del sujeto de trabajo en la condición de precariedad. Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales, 1.
- Arocena, J. (2010). *Las Organizaciones Humanas*. De la Racionalidad Mecánica a la Inteligencia Organizacional. Montevideo: Grupo Magró Editores.
- Aubert, N. y Gaulejac, V. *El coste de la excelencia*. Barcelona, Paidós, 1993.
- Bauman, Z. (2003). *Modernidad líquida*. Fondo de cultura económica.
- Berardi, F. (2003). *La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global*. Madrid: Traficantes de Sueños
- Bleichmar, S. (1999). *Entre la producción de subjetividad y la constitución del psiquismo*. Revista del Ateneo Psicoanalítico, 2, 41-59.
- Butler, J. (2001). *Mecanismos psíquicos del poder*. Teorías sobre la sujeción. Ediciones Cátedra, Madrid.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Mc graw hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. Mc graw hill.
- Dejours, C. (2012). *Trabajar hoy: Nuevas formas del sufrimiento y de acción colectiva*. El trabajo entre el placer y el sufrimiento. Lanús: Remedios de Escalada: de la UNLa, 51-69.
- Deleuze, G., & Guattari, F. (2013). *El Anti Edipo: capitalismo y esquizofrenia*. In El anti Edipo: capitalismo y esquizofrenia (pp. 428-p).

Deleuze, G. y Guattari, F. (1998): *Mil Mesetas - Capitalismo y Esquizofrenia*.
Valencia,
Pre-Textos.

Deleuze, G., Guattari, P. F., & Pérez, J. V. (2004). *Mil mesetas* (p. 159). Barcelona:
Pre-textos

Deleuze, G. (2015): *La Subjetivación*. En Deleuze, Curso sobre Foucault, *Tomo III*.
Buenos Aires: Cactus.

Deleuze, G. (1987). *Los pliegues o el adentro del pensamiento (subjetivación)*.
Foucault, 125-158.

Deleuze, G. (1986). *Foucault*. Ediciones Paidó, Barcelona.

Deleuze, G. (1991). *Posdata sobre las sociedades de control*. El lenguaje literario

Deleuze, G. (1990). *¿Qué es un dispositivo?* En: E. Balbier et al., Michel Foucault,
filósofo. Barcelona: Gedisa.

*Etkin, J. R., & Schvarstein, L. (1989). Identidad de las organizaciones: invariancia y
cambio.*

Filippi, G. (2010). Trabajo y subjetividad: ¿el nuevo sujeto laboral. Filippi, G.; Zubieta,
E.(Comp.) Psicología y trabajo, una relación posible. Buenos Aires: Eudeba.

Foucault, M. (1978). Curso del 7 de enero de 1976», en *Microfísica del poder*.
Madrid: La Piqueta.

Foucault, M. (1983). “El sujeto y el poder”, en: Michel Foucault: más allá del
estructuralismo y la hermenéutica.

Foucault, M. (2005). *El cuidado de sí (Vol. 1)*. Siglo XXI de España editores.

Foucault, M. (1991). Hacer vivir y dejar morir: la guerra como racismo. *Archipiélago:
Cuadernos de crítica de la cultura*, (7), 75-93.

Foucault, M. (2001). *Historia de la sexualidad (Vol. 3)*. Siglo xxi.

Foucault, M. (1994). No al sexo rey, Entrevista por Bernard Henry. Levy, en un
diálogo sobre el poder.

Foucault, M. (1983). *Vigilar y castigar: nacimiento de la prisión*. Siglo xxi.

- Franco, S., & Gonçalves, L. (2005). Clínica laboral: nuevos abordajes clínicos y organizacionales para los síntomas contemporáneos. Schvarstein, Leonardo y Luis Leopold (comps.), Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario, Argentina, Paidós, 265-295.
- Fraiman, J. A. (2015). Algunas consideraciones sobre el concepto de trabajo en Karl Marx y el análisis crítico de Jürgen Habermas. Trabajo y sociedad, (25), 235-2445.
- Franklin, E., & Krieger, M. (2011) . *Comportamiento organizacional: enfoque para América Latina*. México: Person.
- Fromm, E. (1985). *Psicoanálisis de la sociedad contemporánea*. Madrid: F.C.E.
- Gandía, J. V. L. (2023). *El panóptico laboral: de tiempos modernos al algoritmo*. Cuadernos Electrónicos de Filosofía del Derecho, (49), 508-518.
- García F (2011). ¿Qué es un dispositivo? Foucault, Deleuze, Agambem. A Parte Rei. Revista de Filosofía (74). (en línea). Recuperado de: serbal.pntic.mec.es/~cmunoz11/fanlo74.pdf.
- Giraldo Díaz, R. (2006). Poder y resistencia en Michel Foucault. *Tabula rasa*, (4), 103-122.
- Giorgi, V. (2003). La construcción de la subjetividad en la exclusión. Seminario: drogas y exclusión social. Montevideo: Atlántica.
- González Rey, F. L. (2004). Sujeto y subjetividad: una aproximación histórico-cultural/Fernando L. Gonzalez Rey.
- Han, B. (2022). *La sociedad del cansancio*. España: Herder Editorial.
- Han, B. C. (2014). *Psicopolítica: neoliberalismo y nuevas técnicas de poder*. Herder editorial.
- Hart, C.W.M. (1992). Los experimentos de Hawthorne. En Investigaciones sobre Servicio de Salud: una antología. Washington D.C.: OPS.
- Marcuse, H. (1987). *El hombre unidimensional*. Barcelona, España: Ariel.
- Marx, K. (1956) *El Capital*. Crítica de la Economía Política, *Tomo II*, Buenos Aires, Cartago, 458 págs.
- Marx, K. (2007). *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política: borrador 1857-1858 (Vol. 1)*. Siglo xxi.
- Marx, K. (2010). *El capital: el proceso de producción del capital (vol. 1)*. Madrid: Siglo XXI.
- Marx, K. (2015). *Manuscritos económico-filosóficos de 1844*. Ediciones Colihue SRL.

- Matrajt, M. (2002). *Subjetividad, trabajo e institución*. Mexico.
- Mayo, E. (1977). *Problemas sociales de una civilización industrial*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Morales, O. L. A. (2012). *La producción de subjetividades en el mundo del trabajo*.
- Moulian, T. *El consumo me consume*. Santiago, Libros del Ciudadano, 1998.
- Nardi, H. C. (2006). *Ética, trabalho e subjetividade*. UFRGS..
- Navarro-Fuentes, C. A. (2017). Deleuze y Guattari. Deseo, literatura y resistencia. *Contribuciones desde Coatepec*, (33), 99-120.
- Neffa, J. C. (2003). *El trabajo humano*. Recuperado de: <http://www.oei.org.ar/edumedia/pdfs/T10_Docu4_Eltrabajohumano_Neffa.pdf>.
- Noguera, J. (2002). *El concepto de trabajo y la teoría social crítica*.
- Ohno, Taiichi. *El sistema Toyota de producción: Más allá de la producción en gran escala*. Porto Alegre: Bookman, 1997.
- Ramminger, T., & Nardi, H. C. (2008). *Subjetividade e trabalho: algumas contribuições conceituais de Michel Foucault*. *Interface-Comunicação, Saúde, Educação*, 12, 339-346.
- Rieznik, P. (2001). *Trabajo, una definición antropológica*. *Razón y Revolución*, 7,1-21. Recuperado de <http://www.razonyrevolucion.org/textos/revryr/prodetrab/ryr7Rieznik.pdf>
- Rolnik, S., & Guattari, F. (2006). *Micropolítica. Cartografías del deseo*. [Archivo PDF]. <https://traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Micropol%C3%ADtica-TdS.pdf>
- Schein, E. H. (1993). *Psicología de la Organización*. In *Psicología de la organización*
- Scott, J. C. (2003). *Los dominados y el arte de la resistencia*. Ediciones Era.
- Taylor, F. (1911). *Principios de la Administración Científica*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Valencia Grajales, J. F., & Marin Galeano, M. S. (2017). *El panóptico más allá de vigilar y castigar*. *Revista Kavilando*, 9(2), 511-529.
- Vatin, F. (2004). *Trabajo, Ciencias y Sociedad*, Bs.As, Ed. Lumen

Wittke, T. (2005): La empresa: Nuevos modos de subjetivación en la organización del trabajo. En Trabajo y subjetividad. Paidós, Buenos Aires. Recuperado de: http://www.academia.edu/591986/Articulo_La_empresa._Nuevos_modos_de_subj...

Wittke, T. (2007). Modelo psicológico de análisis organizacional. In Actas de V Simposio Internacional de Análisis Organizacional. El Campo Organizacional y las nuevas fronteras de lo público y lo privado. Buenos Aires, versión CD.

Wittke, T. (2009). Subjetividad: Cultura Organizacional y procesos identificatorios. *Psicología y Organización del Trabajo X: Producción de subjetividad en la Organización del Trabajo*, 223-235

Zangaro, M. (2011). Subjetividad y trabajo: el management como dispositivo de gobierno. Trabajo y sociedad, (16), 163-177.