

**SUBJETIVIDAD Y PODER EN LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL.
UN ESTUDIO DE CASO**

ADRIANA VALENCIA ESPINOSA

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
SANTIAGO DE CALI
2015**

**SUBJETIVIDAD Y PODER EN LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL.
UN ESTUDIO DE CASO**

Trabajo de investigación para optar el título de Magister en Ciencias de la Organización

Elaborado por:

**ADRIANA VALENCIA ESPINOSA
Maestría en Ciencias de la Organización MSc.
Código 1100844**

Dirigido por:

Profesor FERNANDO CRUZ KRONFLY

**Grupo de investigación:
Nuevo Pensamiento Administrativo**

**UNIVERSIDAD DEL VALLE
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN
SANTIAGO DE CALI
2015**

**SUBJETIVIDAD Y PODER EN LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL.
UN ESTUDIO DE CASO**

*Yo inventé un árbol grande,
más grande que un hombre,
más grande que una casa,
más grande que una última esperanza.
Me quede con el años y años
bajo su sombra
esperando que me hablara.*

[...]

*Aprendí tantas cosas para poder hablarle,
me desnudé de tantas otras necesidades
que olvidé hasta cómo me llamaba,
olvidé de dónde venía,
olvidé a qué especie de animal pertenecía
y quedé muda y siempreverde
-esperanzada-
entre sus ramas.
Gioconda Belli*

*Un raro motivo me une todavía al universo,
inexplicablemente me afilia al vaivén
de su casualidad, de su loca alegría,
razón que sólo admite el triunfo de lo sensible ante el fracaso
de toda palabra.*

*Imágenes de un día malogradas en el fervor
de lo inútil,
veloces siluetas en el graderío disueltas
allí donde vi aquello
que de pronto perdió toda esperanza;
pero un raro motivo me une todavía al universo.
Fernando Cruz Kronfly*

CONTENIDO

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|
| INTRODUCCION..... | 1 |
| PRELIMINAR..... | 4 |
| EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN..... | 4 |
| Antecedentes y formulación del problema de investigación..... | 4 |
| OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN..... | 7 |
| Objetivo general..... | 7 |
| Objetivos específicos..... | 7 |
| JUSTIFICACIÓN..... | 8 |
| METODOLOGÍA..... | 10 |
| Tipo de estudio..... | 14 |
| Método de investigación..... | 14 |
| Fuentes y técnicas de investigación..... | 18 |
| Muestreo..... | 20 |
| Participantes..... | 21 |
| MARCO REFERENCIAL..... | 22 |
| Enfoque teórico conceptual..... | 22 |
| Liminares sobre la subjetividad..... | 23 |
| Los estudios organizacionales y su perspectiva posmoderna..... | 30 |
| La acción organizacional y la dimensión subjetiva, individual del trabajo..... | 36 |
| La relación empresa-management-individuo y los alcances de la acción organizada..... | 43 |
| Poder, subjetividad y acción organizacional..... | 44 |

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| CAPÍTULO 1..... | 55 |
| LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL COMO PRODUCTORA DE SIGNIFICADOS.CARACTERIZACIÓN DE ALGUNOS ELEMENTOS ONTÓLOGICOS Y CONTEXTUALES..... | 55 |
| 1.1. El construccionismo social y los estudios organizacionales..... | 56 |
| 1.2. La opción narrativa. Narración y significado..... | 65 |
| 1.3. Breves sobre el contexto..... | 74 |
| 1.3.1. El Norte del Cauca y la organización empresarial como referente..... | 79 |
| 1.3.1.1. Algunos antecedentes históricos..... | 79 |
| 1.3.1.2. La ilusión efimera del siglo XX | 81 |
| 1.3.1.3. Semblanza de la organización empresarial Carvajal..... | 83 |
| CAPÍTULO 2..... | 90 |
| LA CONFORMACIÓN DE SUBJETIVIDAD DESDE LA NARRATIVA DE LOS ACTORES..... | 90 |
| 2.1. Las tramas de significación..... | 92 |
| 2.1.1. La impronta inicial, y todo comenzó..... | 93 |
| 2.1.2. La empresa y sus dispositivos organizacionales en función de su ética del trabajo..... | 98 |
| Producir a los productores de Carvajal..... | 100 |
| Un primer sentido: de Carvajal sí, pero no y de Carvajal! | 100 |
| Nidia: La trabajadora..... | 104 |
| Del control del cuerpo y la disciplina de la fábrica..... | 104 |
| Y el trabajo está hecho..... | 107 |
| “Nada es gratis: se trata siempre de un quid pro quo...”..... | 107 |
| Elizabeth: Multitask..... | 108 |

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Ser o no ser..... | 109 |
| Más siempre es mejor..... | 114 |
| Germán: El Manager..... | 116 |
| En su marcas, listos..... | 116 |
| La época del dar-dar, adrenalina pura..... | 118 |
| El declive..... | 120 |
| CAPÍTULO 3..... | 130 |
| SUBJETIVIDAD TRANSGREDIDA: DESDE LAS VOCES DE LOS EMPLEADOS..... | 130 |
| Andrea: la desilusión, el engaño, el mal trato..... | 132 |
| Nidia: La libertad y la felicidad..... | 135 |
| Elizabeth: El dolor..... | 137 |
| Germán: la ruptura del vínculo con contrato laboral..... | 140 |
| 4. CONCLUSIONES..... | 152 |
| 4.1. Sobre la narrativa como una forma de conocimiento..... | 152 |
| 4.2. Sobre la organización empresarial como productora de subjetividad de los empleados..... | 154 |
| 4.3. De la conformación de subjetividad en las narraciones de los empleados..... | 156 |
| 4.4. Acerca de las implicaciones en la subjetividad de los empleados ante la ruptura de la relación laboral..... | 158 |
| BIBLIOGRAFIA..... | 160 |

INTRODUCCION

Las organizaciones como lugar que proveen significado a los empleados son objeto de estudio principalmente desde la perspectiva de los estudios organizacionales. En este sentido y siguiendo a Thompson (1998) la organización puede concebirse como un espacio socialmente estructurado con relaciones de poder asimétricas que posibilitan grados de institucionalización para producir y transmitir formas simbólicas así, en este espacio de interacción social se generan expresiones que derivan en ideales conscientes o inconscientes, que dan sentido a una forma de ser de los sujetos. Es decir que a través de sus prácticas ejercen una forma de poder mediante la cual producen ciertos tipos de subjetividades (Foucault, 1991). Ahora bien, la forma que adquieren dichas prácticas, su alcance y sus efectos son experimentados de manera directa por los empleados, siendo el vínculo entre la organización empresarial y el empleado la relación laboral¹. Según Sennett (2000), cuando la relación individuo empresa es estable, se configuran vínculos basados en la certeza que dan sentido de largo plazo y continuidad a los sujetos; con las transformaciones sufridas en la sociedad capitalista se ha afectado ésta relación, los trabajadores en el “nuevo capitalismo”² afrontan las viscutudes del corto plazo que demandan las empresas en el nuevo orden.

A propósito, de Gaulejac y Aubert (1993) señala que las organizaciones pasaron a ocupar el lugar de la sociedad dando a cada individuo su status social, ya que los sujetos no tienen más como referente los pilares de antaño que eran esencialmente sociales, como el trabajo, la

¹ El presente trabajo se acota a la experiencia directa de los empleados, no obstante se reconoce que la forma, el alcance y los efectos de las prácticas organizacionales, en suma el ejercicio de su forma de poder y la producción de ciertos tipos de subjetividades, tienen un alcance más amplio: por ej. a consumidores y empresas con las que se relacionan y en las que se presentan otras maneras de vincularse.

² El nuevo capitalismo presentado por Sennett, alude al nuevo orden de éste sistema económico, transformado del capitalismo industrial al capitalismo flexible, y que logra reconfigurar la institucionalidad en todos los ámbitos, sustentando una configuración de la realidad basada en sus formas morales y estructurales.

ocupación, las relaciones por convicciones religiosas o por grupos políticos, de igual forma para Sainsaulieu (1990) la empresa es relevante para definir el nuevo orden en las relaciones sociales, toda vez que ante el agotamiento de los referentes sociales, ésta se ratifica como medio productor de subjetividad e identidad. Así las cosas la empresa se propone como generadora del hecho social, de Gaulejac (2005) la reconoce como motor de la historia, motor de cambio, producto y generador de la sociedad.

Bajo este contexto, como un aporte a la comprensión del funcionamiento de la realidad organizacional, considerando las recientes formas de abordarla, a través de la inclusión de disciplinas que nutren las ciencias de la organización como el psicoanálisis organizacional y la sociología. Desde un enfoque teórico construccionista; la narrativa, se propone resolver la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la incidencia de la organización empresarial en la subjetividad de los empleados y sus implicaciones cuando la relación laboral se rompe?

En el caso de la organización empresarial Carvajal Soluciones de Comunicación, sede que se ubicaba en Santander de Quilichao, departamento del Cauca.

Al finalizar la investigación, los resultados posibilitarán la ampliación de marcos propósitos y conceptuales acerca de la realidad del funcionamiento organizacional, propiciando la reflexión y el análisis crítico.

El presente documento contiene el desarrollo de la investigación organizada en tres partes. En la parte denominada preliminar se exponen la formulación del problema con su respectiva pregunta central de investigación así como el objetivo general y los específicos, la justificación, la metodología de investigación y el marco referencial. La segunda parte contiene el desarrollo de

la investigación presentado en tres capítulos donde se da cuenta de cada objetivo específico propuesto. Las conclusiones conforman la tercera parte del documento y se presentan de manera organizada aludiendo al logro de los objetivos planteados.

PRELIMINAR

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Antecedentes y formulación del problema de investigación

Las sociedades, a saber del sistema capitalista, se estructuraron con el trabajo como su centro estableciéndose como fundamento para la organización de la vida de las personas, se considera desde la percepción sociológica que derivado del capitalismo industrial se produjo el advenimiento de la empresa como un hecho social, en consecuencia se abrió paso al estudio de éste fenómeno desde distintos enfoques: sociología del trabajo, sociología de la empresa, sociología de las organizaciones, psicología organizacional y del trabajo entre otros. El capitalismo industrial según Antunes (2000), caracterizado por un modelo de producción en serie sufre su agotamiento perfeccionado en la década de los 80 dando paso a nuevas formas de producción que tienen como característica la transitoriedad, se constituye así un nuevo paradigma productivo que soporta un nuevo modelo de desarrollo: la acumulación flexible.³ En el mundo empresarial, nuevas formas de producción propiciaron nuevas formas de gestión. Para de Gaulejac y Aubert (1993) la transformación consiste en el tránsito del mundo moderno conocido, basado en las ideas de racionalidad, determinismo macrosocial y estructura, al del posmoderno⁴ con el ideario de cambio, crisis y transitoriedad.

Para Sennett (2000, 2006) en el plano teórico las organizaciones para cumplir las demandas cambiantes de corto plazo del mercado, se vuelven adaptables y flexibles y generan “modernas” e innovadoras formas de gestión para una estructura fragmentada pero en la realidad solo se expresa en precariedad contractual, reducción de trabajo, traslado de divisiones y cierres, dicho de

³ Es importante señalar que el antecedente histórico para los hechos descritos es la llamada “crisis del capitalismo” sucedida previamente y expresada en la década del 70, con altos precios del petróleo y la caída del dólar como elementos más significativos.

⁴ Posmodernidad comprendida por los autores como una forma social heredera de la sociedad industrial.

otro modo la llamada “innovación” en la gestión solo ha consistido en el acomodo de las empresas al mercado a costa de los trabajadores, a quienes se les ofrece a cambio la idea de ser un individuo más libre y autónomo, así para Sennett (2000) se sufren fuertes consecuencias personales.

El hombre imbuido en la posmodernidad no es un individuo liberado de toda sujeción. De hecho, establece múltiples relaciones con la pretensión de “pertenecer”, en este orden puede constituir múltiples identidades sociales siempre buscando llenar el “vacío”, la sensación de lo efímero de su experiencia vital. En éste sentido de Gaulejac (2005) plantea que las organizaciones de todo tipo, pero principalmente las empresariales, entran a mediatizar las relaciones sociales ocupando de primera mano el vacío de las sujeciones sociales. De igual forma Sainsaulieu (1990) advierte que las empresas ante la inminente autonomía y poder⁵ que tienen en el nuevo orden económico y social producen sus propios dispositivos; mediante sistemas simbólicos y prácticas particulares logran que la experiencia individual de cada empleado en la empresa sea determinante en su subjetividad. Se conciben las prácticas ejercidas por las empresas como una forma de poder mediante las cuales se posibilita la producción de cierto tipo de subjetividades (Foucault, 1991).

El individuo actual en consecuencia resignifica su subjetividad acorde con las exigencias del mundo empresarial.

Las organizaciones productivas pasan a producir y modificar la subjetividad de los individuos trabajadores y las relaciones hombre-organización-sociedad se redefinen en este ámbito simbólico y material.

⁵ Autonomía que se manifiesta en poder, el poder organizacional se aborda in extenso en el marco teórico del presente documento.

⁵ Si bien el acontecimiento es susceptible en todo tipo de organizaciones, las empresas ocupan un lugar destacado dado el análisis de Gaulejac expuesto en el documento La sociedad enferma de gestión, de lo que él llama el fenómeno de la sociedad managerial. El concepto que permite comprender como la lógica de funcionamiento de estas organizaciones se ha traslapado a la sociedad, ofrece elementos para re-pensarla como productora y no como consecuencia-receptora del hecho social.

En este sentido la subjetividad de cada individuo se estructura por el trabajador como un asunto personal/individual en función de la lógica interna de la organización, ya que esta produce su patrón conductual⁶, patrón que incluso procura implantar a toda la sociedad, forjando ideales del yo para los individuos, especialmente por parte de las llamadas empresas líderes del mercado que en su afán de excelencia crean, a juicio de de Gaulejac y Aubert (1993), un sistema generador de paradojas donde “cada asalariado es invitado a proyectar su propio ideal en el ideal propuesto por la empresa y a introyectar los valores de la empresa para nutrir su Ideal del Yo” (de Gaulejac y Aubert, 1993, p. 129) . La sustitución de los referentes sociales por los determinados en la empresa tiene consecuencias; las desavenencias y las rupturas devienen en transgresiones a la subjetividad.

Así, descrito el problema teórico sobre el cual se propuso el proyecto de investigación, resulta significativo realizar un trabajo empírico cuyos resultados permiten aproximarse a la comprensión de la realidad organizacional en un entorno de culturas híbridas⁷ como la colombiana, específicamente en la empresa Carvajal Soluciones de Comunicación de la organización empresarial Carvajal líder y representativa de las empresas Nacionales.

Carvajal se estableció en la ciudad de Santander de Quilichao ubicada en el Norte del Cauca en el año 1979 ofreciendo un promedio de 500 puestos de trabajo, durante 30 años, hasta el 2011 (año en que anuncia su cierre) fue referente de trabajo y de organización en una región

⁷ El término de culturas híbridas hace referencia al entrecruce sociocultural entre lo tradicional y lo moderno que expone Nestor García Canclini como fundamental para entender la modernidad en América Latina y por ende la posmodernidad, García Canclini afirma que aunque no se ha sido completamente modernos, sí se presenta una articulación muy compleja entre tradiciones y modernidades, si bien la última llena de disparidades en todo caso no debe subestimarse el acontecer de la posmodernidad.

tradicionalmente agrícola, minera y con cierto nivel de actividad comercial en el casco urbano, además con convergencia de afrocolombianos, indígenas y mestizos entre su población.

Al margen del desempleo como dato económico y social, lo que se indaga es la influencia y afectación de la organización empresarial en las subjetividades de los empleados.

Se propone dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la incidencia de la organización empresarial Carvajal Soluciones de Comunicación, sede Santander de Quilichao en la subjetividad de los empleados y las implicaciones cuando la relación laboral se rompe?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Objetivo general

Comprender la incidencia de la organización empresarial Carvajal Soluciones de Comunicación, sede Santander de Quilichao en la subjetividad de los empleados y las implicaciones cuando la relación laboral se rompe.

Objetivos específicos

1. Caracterizar los elementos ontológicos y contextuales que permiten instaurar la organización empresarial Carvajal Soluciones de Comunicación, sede Santander de Quilichao como productora de subjetividad de los empleados.
2. Reconocer la conformación de subjetividad en las narraciones de empleados de la organización empresarial Carvajal Soluciones de Comunicación, sede Santander de Quilichao

3. Indagar en las narrativas de los empleados sobre las implicaciones en la subjetividad cuando la relación laboral se rompe, en el caso de la organización empresarial Carvajal Soluciones de Comunicación, sede Santander de Quilichao.

JUSTIFICACIÓN

Los estudios de las organizaciones han estado tradicionalmente dominados por los análisis desde la perspectiva moderna, no obstante Karatas-Ozkan y Murphy (2010) plantean que los paradigmas en los estudios de la organización han dado una apertura hacia el cuestionamiento del paradigma dominante, anclado en el modernismo, así se evidencia la teoría crítica, el posmodernismo y la idea de construcción social, que se basa en suposiciones acerca de la realidad, teniendo el subjetivismo como su eje, de esta manera se soporta la creencia de que el conocimiento del mundo es subjetivo y que la realidad social sólo existe cuando la experimentamos y le damos sentido.

En consecuencia se han venido realizando trabajos que cuestionan las ideologías y prácticas dominantes (Alvesson y Deetz, 2005), por ejemplo la teoría crítica se enfoca en la modernidad como proyecto incompleto, planteado por Habermas quién pone de manifiesto la dominación de algunos grupos sociales, y los postmodernistas que se enfocan en los efectos negativos de la racionalidad y el progreso, viéndolos como el lado oscuro del proyecto ilustrado, que tiene exclusiones (Alvesson y Deetz, 2005).

Así, según Alvesson y Deetz (2005), Willmott (2011), y Karatas-Ozkan y Murphy (2010) se desarrollan líneas de análisis en torno a temas como el poder, la dominación, la subjetividad, la identidad, el género, la emancipación de los individuos, la racionalidad y la ideología, sugeridos

como la reorientación para realizar estudios de la organización para los cuales se hace indispensable el conocimiento y uso de las ciencias sociales y humanas, en acuerdo Cruz (2002) plantea que la reflexión a través de ellas, conduce al conocimiento acerca de la condición y complejidad humana y cómo se expresa en el mundo del trabajo y de las organizaciones.

De esta manera resulta pertinente una investigación empírica, que haga inteligibles las lógicas y dinámicas del funcionamiento organizacional desde los enfoques y perspectivas ya descritos.

Conocer cómo incide el accionar organizacional en las estructuras significativas de los individuos es importante dadas las demandas de dignidad y respeto del mundo del trabajo que se acrecentan y las lógicas del mundo empresarial que se expanden e intensifican.

De igual forma, indagar en la especificidad de las organizaciones y la gestión local se justifica pensando la validez del debate posmoderno que puede ser marginal en una sociedad híbrida, donde se presentan, según de la Garza (2002) otras repercusiones, con la precarización de la actividad laboral y de la vida como su principal característica.

En todo caso, se considera que dichos campos de estudio son indagables teórica y empíricamente. La importancia de realizar el estudio empírico subyace, al menos en parte, en la posibilidad de comprender la influencia de la organización empresarial, considerada moderna, en la vida de los empleados y en su subjetividad, en contraste con las proposiciones teóricas. Así, lo propuesto en esta investigación se ancla en la idea de pensar la organización empresarial de otro modo, sin la pretensión de desconocer los propósitos y presunciones del pensamiento organizacional moderno.

METODOLOGÍA

La estrategia metodológica en su intento de aproximación a objetos de investigación tanto teóricos como empíricos exige una toma de posición ontológica y epistemológica que tiene efectos en la estrategia de recolección de datos y tratamiento de la información. Por tanto es necesario precisar estos aspectos que orientan el desarrollo de la investigación.

En cuanto a la comprensión de qué es la realidad; postura ontológica, el estudio se encuentra en la categoría de los productos humanos, esto es en el ámbito cultural/social, así la realidad social se entiende como una construcción, un ejercicio humano que da cuenta de los modos cómo se relacionan los seres humanos con el mundo mediante acuerdos subjetivos e intersubjetivos, de este modo la realidad social es vista como el proceso de significación realizado por el sujeto de manera auto reflexiva cuando pone su atención sobre ella (Searle, 1995). Ahora bien, para aproximarse al conocimiento de la realidad; postura epistemológica, el referente teórico de la investigación se ubica en el paradigma interpretativo y en función de la dimensión subjetivista, de acuerdo con el modelo propuesto para el estudio de las organizaciones de “dos dimensiones y cuatro paradigmas” Burrell & Morgan (1979), asumiendo la postura de su planteamiento: el conocimiento se logra desde el punto de vista del individuo siendo la verdad una construcción social⁸ donde el individuo se implica de manera directa. En este sentido cobra valor el planteamiento de Schütz (1999), que aborda la pregunta ¿cómo acceder a los fenómenos de la conciencia?, es decir al mundo de la producción subjetiva y significativa de la realidad.

⁸ Si bien no se desconoce la tradición funcionalista en los estudios administrativos, considero pertinente ingresar a los estudios organizacionales que no pretendan resolver problemas funcionales de las empresas sino más bien explicar la naturaleza de los mismos, con una posición ontológica, epistemológica y por supuesto teórica, que aspira conocer los procesos y los mecanismos sutiles que permiten la constitución de un mundo definido de manera parcial a través de versiones de él.

La naturaleza de la investigación alude entonces a un estudio con enfoque cualitativo de corte narrativo, considerándose la mejor manera de aproximarse al problema, dado el objetivo centrado en la subjetividad y el mundo de los actores sociales, se enfatiza igualmente en el suceso local y en la particularidad.

De este modo la interpretación del fenómeno se hace en términos del significado que tiene para las personas, ya que “el proceso metodológico cualitativo se propone la comprensión de la realidad desde las múltiples perspectivas, lógicas y visiones de los actores sociales que construyen e interpretan la realidad” (Galeano, 2009, p.21).

Por lo tanto el trabajo de investigación consiste en profundizar en la problemática, descubrir la singularidad y no en generalizar los resultados.

La estrategia a utilizar se enmarca en el estudio de caso, y como fuente primaria se tendrán relatos de vida considerados narraciones.

De una parte, los estudios de caso, afirma Eisenhardt (1991), son una estrategia de investigación orientada a comprender las dinámicas presentes en contextos singulares. De otra parte, en la narración entendida como método, los relatos y narraciones de las personas son recursos culturales que, en gran medida, dan sentido a la vida de las personas. Por lo tanto, investigar con los relatos de las personas contribuye a comprender, por ejemplo, cómo construyen las subjetividades, qué sentido dan a la relación laboral en sus vidas y qué papel juega la organización empresarial en todo ello. Pues bien, Como parte del ‘giro narrativo’ en la investigación se considera la idea de que la gente estructura su experiencia a través de historias, la persona es esencialmente un animal narrador de historias (Macintyre, 1981) y un constructor natural de relatos (Josselson, 2006).

En la misma línea, Galeano (2009) considera que los relatos de vida, contienen un vasto contenido social y pueden dar cuenta de la historia de un grupo en un momento dado de la vida de un lugar, una región o un país, de igual forma la explica como un relato que cada persona construye sobre sí misma, siendo una manifestación del yo a través del tiempo.

En este sentido el enfoque narrativo también se ha considerado adecuado para comprender los significados con el que las personas componemos el mundo, así el estudio de los relatos permite comprender los significados que se expresan y organizan en ellos, constituyendo una excelente fuente para explorar las subjetividades (Bruner, 2002). De igual forma el estudio de las narrativas es metodológicamente apropiado toda vez que logra dar cuenta de la vida social a través de una historia individual, ya que los relatos no son sólo algo personal, también son algo social, como señala Cortazzi (1993, p. 2) el análisis narrativo puede verse como “una ventana abierta a la mente o, si estamos analizando las narraciones de un grupo específico de relatores, como una ventana abierta a su cultura”. Por lo tanto, el estudio de la narrativa puede utilizarse para explorar las subjetividades. Como lo señala Murray (1999, p. 53), “las narraciones no son, aunque lo parezca, manantiales que emanan de las mentes individuales de las personas sino que son creaciones sociales. Nacemos dentro de una cultura que tiene preparado un caldo de narraciones del que nos apropiamos y aplicamos en nuestra interacción social diaria”.

Es así que, el enfoque narrativo, más que ver a las personas como simples recipientes pasivos permite investigar las relaciones entre las acciones personales (agencia) y la estructura social: el contexto social: organizacional para la presente investigación. Como señalan Goodley, Lawthom, Clough, y Moore (2004):

Creemos que los relatos de vida – como formas de narración- dicen mucho de los individuos y la colectividad, de lo público y lo privado, de lo estructural y lo personal y de los mundos reales y ficticios. Las historias ocupan un lugar central en el conocimiento de las sociedades... Las narraciones están siempre politizadas, estructuradas, culturizadas y socializadas... Las narraciones son la mejor esperanza para capturar las estructuras que continuamente dan forma, separan y dividen a los seres humanos.

Para Connelly y Clandinin (1990, p. 6), “la investigación narrativa es el estudio de las formas en que los seres humanos experimentamos el mundo”. Desde el punto de vista metodológico, la investigación narrativa es un proceso de recogida de información a través de los relatos que cuentan las personas sobre sus vidas.

Así mismo es importante reconocer que la investigación sobre los sujetos solo es posible en cuanto sean ellos quienes narren su propia historia en la medida que dan cuenta de los significados en relación a un contexto (Perdomo, 2002).

A partir de lo expuesto se establece en detalle el tipo de estudio, método de investigación, fuentes y técnicas de recolección, así como el tratamiento que se dará a la información obtenida.

Tipo de estudio

La primera fase de la investigación consta de un estudio exploratorio/explicativo, se pretende en la primera parte caracterizar los elementos ontológicos y contextuales que permitan instaurar la organización empresarial Carvajal Soluciones de Comunicación, sede Santander de Quilichao en relación con la subjetividad de los empleados, siendo esto la caracterización de la producción de significado en el contexto de las organizaciones empresariales, para lo cual se realiza una revisión bibliográfica que permite dar cuenta acerca de cómo y por qué, según las perspectivas

revisadas, la organización empresarial se puede instaurar para incidir en la subjetividad de sus empleados.

Una vez concluida la primera fase, se tiene una analítica construida para ser sometida, junto con elementos del enfoque teórico conceptual, al estudio empírico, segunda fase de la investigación, en la cual se busca que mediante el análisis interpretativo de los relatos de vida de los actores sociales del estudio, se evidencien los procesos de conformación de subjetividad en la organización empresarial del caso, así mismo indagar acerca de las implicaciones en la subjetividad de los empleados cuando la relación laboral se rompe.

Método de investigación

Acorde con lo planteado en el acápite anterior, una vez caracterizados los elementos ontológicos y contextuales que permiten comprender la organización empresarial Carvajal Soluciones de Comunicación, sede Santander de Quilichao como productora de significado que incide en la subjetividad de los empleados, se continuó con un estudio descriptivo, comprendiendo que describir implica la aproximación para develar las estructuras significativas en las que se basa el sentido de la vida de los participantes, de postura constructivista e interpretativa. En este sentido son objeto de análisis, los relatos producidos intencionalmente para recoger datos (en los encuentros con los participantes).

Ahora bien, en cuanto a la forma de análisis de los relatos, es decir sobre lo *que* se cuenta y cómo se cuenta, se utilizarán: elementos del modelo de sí mismo de Piña (1988) que se expone a continuación y el contraste con componentes del enfoque teórico-conceptual.

Modelo de sí mismo Piña (1988):

Piña (1988) resalta que los relatos de vida se proponen dar preponderancia a los sujetos “anónimos”, los relatos son obtenidos mediante entrevista o la escritura solicitada. Es así como Piña (1988) señala la importante diferencia entre historia de vida y relato de vida, en el primero la investigación es tanto en profundidad como en extensión, se trata del recorrido biográfico de uno o varios sujetos para lo cual se utiliza gran cantidad y variedad de materiales, entre ellos archivos, relatos indirectos, cartas, reconstrucciones históricas, etc. En tanto el relato de vida hace alusión únicamente a la versión oral o escrita que un individuo da de su propia vida, dicho relato puede solicitarse en torno a un hecho o una situación particular. Para la presente investigación el relato se solicita en torno a la relación de trabajo con la empresa Carvajal y la ruptura de la relación laboral. Debe ser claro pues, según Piña(1988) que la potencialidad del relato no se encuentra en ser reflejo fiel de lo que fue esa vida, se trata de emociones, relaciones y acciones entrelazadas a través del tiempo con las de otros y en un contexto particular. Para el estudio: la empresa y su contexto. Se trata así de reconstruir aspectos de la vida cotidiana. En suma para Piña (1988) el relato de vida es una narración muy específica, otorgadora de sentido. De esta manera el sujeto construye un “sí mismo”. El “sí mismo” proyectado en un momento biográfico, así quien habla se vuelve narrador, cede a la tentación de ser portavoz de la historia: relata, y a través de su relato revive, reproduce, recrea y refleja. Se trata de cómo ese alguien se representa, ante sí y ante otros, el transcurrir de su vida relacionado a la particularidad requerida y lo relata. Se tiene así, a juicio de Piña (1988) retazos de hechos dibujados por una perspectiva peculiar, selecciones, montajes, omisiones, encadenamientos, atribuciones de causalidad, etc. De esta manera Piña (1988) plantea que la preocupación metodológica reside en proponer un modelo de análisis del relato de vida que permita precisar los presupuestos, mecanismos y condiciones que regulan su elaboración. Por tanto Piña (1988) afirma que a través del

conocimiento y análisis de la versión que da una persona acerca de sí misma es posible aprehender ciertos procesos colectivos y compartidos de atribución de significado, en esta perspectiva se comprende que al investigador no le interesa el relato en cuanto a relato sino como manifestación de otra cosa, en otras palabras el relato como camino, un material para el conocimiento de las estructuras narrativas con que el hablante construye el "sí mismo" y sus procesos específicos de atribución de sentido y significado para el caso que ocupa al investigador (Piña, 1988).

Así, Piña (1988) propone el siguiente modelo: mecanismos y recursos narrativos, componentes de la estructura de los relatos de vida:

1. Secuencias: los relatos de vida son contruidos en torno a unas secuencias o episodios. Son divisiones al interior del texto. Abundan las superposiciones, no es ordenado ni lógica ni cronológicamente. Desde entonces, a partir de allí, después, en ese momento, son ejemplos.
2. Los hitos: sucesos internos o externos que son presentados como cruciales en el curso de su vida. Puede utilizar el narrador recursos de énfasis. Son momentos claves de la vida relatada. Poseen capacidad explicativa.
3. Las etapas: fragmentos temporales con que es presentada la vida. Cada etapa va asociada a un referente histórico, por ejemplo a un estado civil, a un trabajo, ect. Ej: ahí empecé yo a ganar mi plata, en la capital todo fue diferente. Anuncia el comienzo de una etapa cronológica distinta.
4. Los motivos: son afirmaciones directas o indirectas que tienden a explicar conductas del personaje o de otros personajes del relato. Motivos atribuidos a una acción. El narrador también puede decir abiertamente que no conoce los motivos de una acción.

5. La causalidad: relaciona, une y explica sucesos como las etapas y los hitos. La causalidades más recurrentes son las de tipo mítico, psicológico, natural, o histórica. Históricos: los sucesos son producto de otros sucesos. Psicológico cuando las acciones tienen que ver con características de personajes. La de tipo natural es la dicha por los narradores sucedió porque tenía que suceder y las cosas están encadenadas del único modo que podían estarlo. El devenir se ve como natural, no corresponde a una lógica de los hechos ni de las personas sino de la naturaleza de la vida. Alude al destino ya configurado y la fatalidad. La mítica son todas las explicaciones por fuera del alcance humano. Alusiones religiosas.
6. La adhesión a un orden moral: es un mecanismo, y es la adhesión más o menos explícita a un orden moral, superior o ideal, es reiterativa. Ej: a mí no me gusta andar con mentiras. Es un recurso narrativo.
7. Otros: la metáfora, las repeticiones, comparaciones.

Fuentes y técnicas de investigación

La estrategia metodológica diseñada se fundamenta en un amplio contenido teórico: revisión de literatura que permite dar cuenta del problema teórico, para lograr comprender la organización empresarial Carvajal Soluciones de Comunicación, sede Santander de Quilichao como productora de significado que incide en la subjetividad de los empleados.

En este sentido a continuación se detalla la estrategia metodológica respecto a las fuentes y técnicas de investigación en relación con los objetivos específicos.

Objetivo específico 1:

Caracterizar los elementos ontológicos y contextuales que permiten instaurar la organización empresarial Carvajal Soluciones de Comunicación, sede Santander de Quilichao como productora de subjetividad de los empleados.

Fuentes: Secundarias: revisión de literatura en libros y artículos.

Técnicas: Investigación documental y fichas de contenido, basadas en la propuesta de Galeano (2009).

Metodología: búsqueda y selección de libros y artículos depurados de forma manual, atendiendo principalmente a la búsqueda de perspectivas ontológicas provenientes de las ciencias sociales y humanas, que posibiliten comprender la organización empresarial Carvajal Soluciones de Comunicación, sede Santander de Quilichao instaurada como productora de significado en relación con la subjetividad de los empleados. Con el desarrollo del primer objetivo se pretende la comprensión, y si se quiere ubicación ontológica y por ende la justificación de la forma de abordarla, esto es: epistemológica, de la organización empresarial del estudio de caso como fenómeno incidente en la subjetividad. Al finalizar el capítulo se tendrá una postura de aprehension para abordar la continuación del estudio.

Objetivo específico 2:

Reconocer la conformación de subjetividad en las narraciones de empleados de la organización empresarial Carvajal Soluciones de Comunicación, sede Santander de Quilichao

Fuentes: Primarias.

Encuentros individuales y sucesivos con los actores participantes para reconstruir la narrativa a través de los relatos de vida.

Técnicas: Encuentros sucesivos con los actores participantes, grabación y transcripción de toda la sesión.

Metodología: Análisis de los relatos según el modelo de Piña (1988) en contraste y comparación con los referentes teórico conceptuales, y así desde las voces de los actores se accederá a la relación entre el relato y el sustento teórico conceptual que le da sentido y permite la interpretación y surgimiento de patrones de análisis. Con los referentes teórico conceptuales se permitirá esbozar los argumentos que visibilicen la conformación de subjetividad de los empleados.

Los fragmentos de los relatos que se presentan se reseñan con el nombre del participante.

Objetivo específico 3:

Indagar sobre las implicaciones en la subjetividad de los empleados cuando la relación laboral se rompe, en el caso de la organización empresarial Carvajal Soluciones de Comunicación, sede Santander de Quilichao.

Fuentes: Primarias: Encuentros individuales y sucesivos con los actores participantes para reconstruir los relatos de vida.

Técnicas: Encuentros sucesivos con los actores participantes, grabación y transcripción de toda la sesión.

Metodología: Análisis de los relatos teniendo en cuenta el modelo de sí mismo de Piña (1988) en contraste y comparación con los referentes teórico conceptuales que le dan sentido y permiten la interpretación. De ésta manera se indaga acerca de las implicaciones para cada actor participante en su subjetividad ante la inminente ruptura laboral.

Los fragmentos de los relatos que se presentan se reseñan con el nombre del participante.

Muestreo

Se utiliza la técnica bola de nieve Galeano (2009), a partir del primer participante para ampliar la fuente de informantes, los criterios de selección de éstos se basan en el conocimiento, experiencia, pertinencia así como la disponibilidad y disposición para participar en el estudio.

El muestreo es progresivo y secuencial.

Participaron 4 personas, aunque los interesados superaba las 50 personas sucedió el proceso de saturación en 4, toda vez que los informantes ya no estaban aportando información nueva en torno al objetivo de la investigación.

Se realizaron encuentros sucesivos con cada participante para reconstruir el relato de vida en torno al fenómeno de estudio, los encuentros fueron individuales. Con dos participantes se tuvieron 2 encuentros y con los otros 2 participantes 3 encuentros, entre intervalos de dos semanas, la duración de los encuentros estuvo entre 1 y 2 horas cada uno.

En consecuencia el ejercicio de campo se realizó considerando los elementos narrativos contenidos en el relato de los participantes que permitan develar la incidencia de la organización empresarial Carvajal Soluciones de Comunicación, sede Santander de Quilichao en su subjetividad y las implicaciones ante la inminente ruptura laboral.

Participantes

Todos los participantes tuvieron una única experiencia laboral en Carvajal, su edad y experiencia es en relación al año 2011 cuando se termina la relación laboral con esta empresa. Los participantes son:

Andrea: 31 años, madre soltera que vive sola con su hijo de 16 años en un pequeño apartamento alquilado en un sector estrato 2. Trabajó 12 años con la empresa siempre con contrato temporal y en la planta productiva como operaria.

Nidia: 54 años, separada con dos hijos adultos, vive sola en una casa propia ubicada en un barrio estrato 3. Inicia labores en Carvajal a los 16 años, trabaja durante 38 años con contrato a término indefinido y como operaria de la planta de producción.

Elizabeth: 42 años, casada, madre de dos hijos menores. Vive en casa propia ubicada en estrato 3. Inicia labores a los 17 años, trabaja con contrato a término indefinido durante 24 años. Se desempeñó en varias funciones y cargos, iniciando como operaria y finaliza en la estructura jerárquica en los mandos medios de la organización.

Germán: 65 años, casado con 5 hijos. Inicia su trabajo en Carvajal a los 22 años con estudios profesionales. Con 43 años de labores en la empresa en espera de la jubilación. Desempeñó varios cargos y culmina en la línea directiva de la empresa como Gerente.

MARCO REFERENCIAL

Enfoque teórico conceptual

Perfilar una línea de análisis sobre la organización empresarial como incidente en la subjetividad de los empleados no es tarea fácil. Sin embargo las reflexiones de algunas disciplinas, especialmente la sociología y la psicología social en torno a lo que viene ocurriendo en el mundo occidental acerca de los alcances de las organizaciones sobre los individuos y las transformaciones y crisis del trabajo permiten una buena aproximación para su configuración.

Ahora bien, la subjetividad ha estado desde la conformación del sujeto moderno, en la agenda de estudio de las ciencias sociales y humanas, no así en la de los estudios de las organizaciones.

Con el propósito de esclarecer en adelante la utilización de dicha conceptualización en la parte inicial de este apartado se presentan los liminares que permiten su aproximación teórico conceptual. Una vez delineados los contornos de la subjetividad se puede entender cómo y por qué solo con el giro posmoderno en los estudios organizacionales se posibilita pensar en los fenómenos organizacionales desde otras miradas: explicativas; enfocadas en asuntos (como la subjetividad) relegados por los estudios modernos y, sustentados en disciplinas y paradigmas que las nutren y ubican bajo la intercesión de las problemáticas sociales y económicas globales más amplias que, si se quiere, los cobijan. Es así como resulta relevante la reflexión sobre la relación que se ha configurado entre las organizaciones y sus empleados, toda vez que se ha constituido en un espacio social atravesado por múltiples cambios. Estos cambios se perfeccionan en el modelo económico capitalista global y flexible que propició las organizaciones con rasgos posmodernos. Organizaciones caracterizadas por su fragmentación y por formas de gestión según de Gaulejac (2005) “socio-psíquicas”, entre otras. Para Dufour (2007) bajo las modificaciones en el tejido social que se han venido presentado por las transformaciones del sistema capitalista y el modelo neoliberal es importante comprender las condiciones a partir de las cuales se conforma la dimensión subjetiva, es decir, entender cómo se modifica el entramado simbólico en un espacio social. La organización empresarial viene a ser uno de estos espacios, así mismo la presunción para su comprensión radica en comprender que siempre los procesos de subjetividad, es decir los que conforman individuos en sujetos provienen de prácticas que ejercen una forma de poder (Foucault, 1991). Por tanto, en este apartado se presentan perspectivas teóricas conceptuales que se encuentran en la línea reflexiva antes descrita.

Liminares sobre la subjetividad

Liminares sobre la subjetividad ya que en torno a ella se pueden tener más bien lecturas que versiones acabadas y completas. Descollar la subjetividad y su constitución no es separable de pensar el proceso de su construcción, igualmente dicho proceso se comprende realizado solo a través del ejercicio de prácticas de poder. Es decir si bien se reconoce la conformación de subjetividad mediante un proceso en interacción (Berger y Luckmann, 2006; Bourdieu, 1991; De la Garza, 1998; Lacan, 1954; Foucault, 1989,1991) éste se produce bajo ciertos límites en los cuales hay imposición de los significados, de verdad, dada la asimetría presente en toda relación (Foucault, 1991) y más aún la presente en el ámbito de estudio: la organización empresarial donde la asimetría es mayor y más notoria en la relación empleados-organización (Thompson, 1998). En este apartado se delinea entonces una aproximación a la concepción de subjetividad y ciertos mecanismos para su conformación, con lo cual se permite la comprensión y posición en el estudio.

En primera instancia pensar el individuo y la sociedad a través de la modernidad arroja información determinante para la comprensión. En una mirada a la modernidad se puede afirmar que en ella como época de transformación se señaló la historia contemporánea, en la modernidad se encuentran reservados grandes preceptos como la declaración de los derechos del hombre y la revolución Copérnico-Galileana. De esta manera se podría realizar una diferenciación en el conocimiento, entre la ciencia y lo sagrado. Esta separación dio paso a la razón como principio fundante para organizar la vida, así, la racionalidad se convierte en centro organizativo, explicativo y comprensivo de la realidad. La sociedad se transforma en oposición a lo tradicional, de esta manera las ideas universalizantes son validadas y reconocidas por la sociedad. La modernidad permitió al hombre cambiar las reglas que habían regido en la vida

social racionalizando sus deseos y pensamientos. Esta racionalización se configura como fundadora de la realidad de tal suerte que parte central de la modernidad es el dominio del formalismo lógico-deductivo que orienta los procesos de instrumentalización. Ahora bien, el proceso de racionalización del mundo se puede considerar según Weber (1977) como orientado por el proyecto económico de la modernidad: el capitalismo, así se dio paso al dominio de la dinámica de la vida económica en casi todas las esferas de la vida social.

El mundo moderno produjo pues, unos marcos referenciales, sobre ellos se configuró la subjetividad moderna, acorde a estos referentes se hizo del ser humano un ser sujeto de derecho, en igualdad, libertad y solidaridad entendida como algo personal⁹ (Taylor, 2006).

El sujeto moderno es en consecuencia un sujeto cartesiano, dado, consciente e indivisible, con un pensamiento guiado por lo unitario y por la razón. En tal sentido se configura la díada subjetividad-identidad como indisociable, toda vez que el sujeto individualizado reclama una identidad singular (González Rey, 2007). Esta subjetividad es a juicio de Foucault (1991) una subjetividad moral, política y jurídica teniendo como eje fundamental la autonomía. Una vez la noción de subjetividad es puesta en escena definir y comprender el sujeto se instaura en la agenda de las ciencias humanas y sociales. Así se puede reconocer cómo, según Foucault (1991) posteriormente y en el marco de la revolución francesa ocurre un descentramiento de ese sujeto normativo y se abre el paso para poner en cuestión dicha noción. De esta manera, Foucault (1991) cuestiona el ideario de sujeto como centro unitario y estable. Otra de estas cuestiones según González Rey (2007), radica en pensar que este sujeto moderno normativo se planteó desprendido de la sociedad y de la historia. Parte del asunto, en las teorías sociológicas por ejemplo, y habiendo heredado la epistemología moderna del dualismo sujeto-objeto traducido en el dualismo individuo y sociedad, se estudia con el individuo que aparece como el producto de

⁹ Diferente a los pre modernos cuya dependencia era de tipo universal en lugar de personal.

las relaciones sociales y la sociedad como el producto de la actividad humana. Al respecto Durkheim (2001) plantea que la sociedad establece instituciones, esto es creencias y modos de conducta que identifica como hechos sociales los cuales constituyen modos de actuar y de pensar exteriores al individuo y que tienen poder de coerción, razón por la cual se le imponen. Así las cosas para Durkheim (2001) la especificidad de lo social es la exterioridad y la coerción. La exterioridad referida al hecho de que todo hombre nace en una sociedad ya en marcha que tiene sus propias organizaciones y estructuras, en últimas lo que denomina lo social constituido. De otra parte Weber (2003) plantea que los individuos en la sociedad realizan acciones sociales que se basan en el sentido otorgado por él. Para Weber (2003) lo social es constituyente en la medida en que vincula a los sujetos a través de un sentido subjetivo. Por su parte Berger y Luckmann (2006) en una, si se quiere síntesis, de las propuestas de Durkheim y Weber plantean que dado precisamente el carácter dual de la sociedad expresado en facticidad objetiva y de significados subjetivos es lo que constituye su realidad. ¿Cómo es posible que los significados subjetivos se vuelvan facticidades objetivas? ¿Cómo es posible que la actividad humana produzca un mundo de cosas?

A su vez, desde la psicología social también se desarrolló en detalle el descentramiento del sujeto. Mead (1993) sostiene, sin ambigüedades, la pre existencia y necesidad de lo social para la constitución de la persona. Por su parte Elias (1987) sostiene también la interconexión inevitable entre individuo y sociedad y resalta que existen procesos históricos de constitución de subjetividad, en dichos procesos históricos es posible encontrar cambios en el equilibrio entre el yo y el nosotros. Elias (1987) distingue una idea central sobre la subjetividad: El carácter de proceso de la identidad que se presenta en las relaciones individuo-sociedad, al respecto explica que cuando hay preminencia del yo en la sociedad el proceso de individualización es mayor y

que el nosotros se expresa en capas en la sociedad, la familia, los círculos de amigos, las organizaciones, las ciudades, etc., siendo el nosotros el objeto de identificación. Así, el ser humano siempre está atado de un modo muy determinado por su interdependencia con otros. Lo que ha venido sucediendo según González Rey (1997) es que ese nosotros es cada vez más abstracto. No obstante Eias (1987), aunque reconoce que ese nosotros se ha ampliado, plantea que siendo a su vez unidades de integración sigue teniendo en la familia y el lugar de nacimiento las unidades más importantes, seguida en algunos casos por el lugar de trabajo. Es decir la subjetividad se admite en relación con otro y en lo social. Por su parte Foucault (1991) plantea tres modos de objetivación que transforman a los seres humanos en sujetos, una es la relacionada con la verdad mediada con el instituto de ciencia que nos constituye como sujetos, por ejemplo el sujeto que se piensa en el análisis de la riqueza y la economía, esto es objetivación del sujeto productivo, del sujeto que trabaja. Otra es a través de “prácticas divisorias”, mediante la división de los otros que es posible por el poder que permite actuar sobre los demás, por ejemplo los cuerdos de los locos, los buenos muchachos de los malos. Y una tercera relacionada con la ética que nos constituye como sujetos de acción moral. Foucault (1991) advierte que” hay dos significados de la palabra “sujeto”: sujeto a otro mediante el control y la dependencia; y sujeto amarrado a su propia identidad mediante la consciencia o por el conocimiento de sí. Ambos significados sugieren una forma de poder que sojuzga y sujeta” (p.6). Foucault (1991), se interesa en este sentido en cómo el sujeto se constituye de una forma activa a través de prácticas de otros sobre el individuo y en prácticas de sí, las últimas no son sin embargo algo que inventa el individuo mismo, provienen de esquemas culturales y de grupos sociales que los sugieren o los imponen. Así el sujeto deviene en una forma procesual y dinámica. Para Foucault (1991) dada la táctica individualizante que se gestó en el siglo XVIII devinieron modernas matrices de

individualización, así se caracterizó a una serie de poderes: los de la familia, la medicina, la psiquiatría, la educación y los empleadores. A través de estos poderes, o mejor, mediante el ejercicio de sus prácticas se logra la producción de ciertas subjetividades.

En cuanto al psicoanálisis, la subjetividad e identidad alude a la conciencia de sí, pero anclada a lo inconsciente donde residen las pulsiones, por tanto también muestra un sujeto no tan razonable ni tan consciente. Se trata de una definición de sí mismo que según Freud (1997) se sigue redefiniendo a lo largo de la vida, “pero no es una realización facultativa, sin identidad estable nos sentimos al borde de la crisis, y no sólo muy desgraciados, sino también incapaces de funcionar con normalidad” (Taylor, 1996), la identidad por tanto sujeta y a partir de ella se puede definir lo que es importante o no en términos morales para cada persona, de tal manera que ante una crisis de identidad estos referentes se pierden, dejando al sujeto sin un lugar en el mundo moral. Así mismo al identificarse cada sujeto se sitúa en el campo social, en una región, en una familia, en un censo, etc. La identidad por tanto se refiere a una sujeción tanto al ámbito del individuo como al del grupo, el individuo entonces puede definirse en relación con dicho ámbito. (soy Caleño, soy católico, soy trabajador de, etc), siendo la relación individuo-grupo recíproca y con una implicación de reconocimiento.

Freud (1997) explica que el sujeto es objeto de satisfacción para el otro, en una primera etapa puede querer eliminarlo, prescindir de él y abandonarse al narcisismo tratando de parecerse a sus propios ideales, pero posteriormente lo integra como modelo y objeto. El ideal del yo por tanto no es solo individual, también es social, así puede estar contenido por el ideal de un grupo por ejemplo la familia, es decir que la representación de sí mismo que se construye a través del ideal viene del Otro. El ideal del yo, entonces se convierte en una aspiración imaginaria.

Según Freud (1997) el yo ideal inicia influenciado por la crítica, primero de los padres luego profesores/escuela y posteriormente de todas las personas del medio social, así la insatisfacción que se da por el incumplimiento del ideal, pasa de ser miedo al castigo de los padres al temor por la multitud del medio social, que los han sustituido.

De hecho, según Páramo (2006) la subjetividad se afianza principalmente con la socialización. Así, para Tajfel (1978) cada persona forja una imagen de sí misma, que puede ser positiva o negativa dependiendo de la experiencia que obtiene dada la pertenencia simultánea a diferentes grupos sociales. Pero ésta no es una imagen fija, la identidad se construye y reconstruye a cada momento, el yo es y deja de ser, la historicidad del individuo, su narrativa da cuenta de ello (Freud, 1997, Taylor, 2006), dicho de otro modo se encuentra en una relación dialéctica con la sociedad, aun así el sujeto Freudiano es un sujeto determinado esencialmente por su mundo interno. En desarrollos posteriores, como los de Lacan se reconocen elementos discursivos y simbólicos, siendo el orden simbólico representado en la noción del “gran Otro”. Lacan (1954) propone una definición posible de la subjetividad formulándola como un sistema organizado de símbolos, que aspiran abarcar la totalidad de una experiencia, animarla y darle su sentido.

Por su parte Bourdieu (1991) define la subjetividad como un proceso de producción de significados que puede analizarse en el nivel individual o social. Ahora bien, estos significados no solo se generan por los individuos en interacción sino que dentro de ciertos límites espaciales y temporales se vinculan con significados acumulados que los actores no escogieron (Habermas, 2008). De igual forma los significados no son simplemente compartidos por consenso sino que implican jerarquías sociales y de poder, es decir de imposición (Foucault, 1989). La producción y la acumulación de significados implican procesos de selección de significados socialmente aceptados. Así las cosas, la subjetividad se asume en tanto proceso de producción de

significados. El problema del significado se puede abordar narrativamente para dar cuenta acerca del proceso de dar sentido, para De la Garza (1998) esto es justamente la subjetividad: la entiende como proceso de dar sentido a determinadas situaciones. Para Berger y Luckmann (2006) el sentido siempre es de algo, es concreto, de tal forma que las presiones del mundo en cuanto a soluciones prácticas, movilizan el aparato de dar sentido y significar el mundo llamado subjetividad. Dicho de otro modo se trata de aspectos estructurantes que presionan mecanismos de subjetivación y sus dispositivos para crear configuraciones subjetivas.

Recapitulando, la subjetividad es entendida en este trabajo como un proceso de interacción mediante el que se crea sentido y producen significados, dicho proceso se realiza a través de prácticas que ejercen una forma de poder. Algunas de estas prácticas se llevan a cabo por las organizaciones empresariales.

Con este horizonte sobre la subjetividad se continúan presentando algunos enfoques referenciales que permiten situar el problema de estudio de la investigación.

Los estudios organizacionales y su perspectiva posmoderna

El giro posmoderno en los estudios organizacionales se presenta según Alvesson y Deetz (1999) a finales de 1980, este giro implica básicamente la introducción de enfoques provenientes de las ciencias sociales y humanas para abordar los problemas de estudio tanto en las temáticas a elegir como en las metodologías a usar. En los estudios organizacionales como en otros campos de conocimiento se expresa el agotamiento del pensamiento moderno para dar cuenta de los fenómenos sociales, políticos y económicos también mediante la fragmentación y, si se quiere

rechazo, que en últimas constituye una crítica al enfoque unitario y universal. En este sentido y en el caso de la organización como objeto empírico, Rendón Cobián & Montaña Hirose (2004) plantean que existen modalidades de estudio de las organizaciones e identifican 8 aproximaciones teóricas que se diferencian por su enfoque paradigmático y por los recortes que realizan para el estudio, las hay de tipo explicativo que parten en su mayoría de la sociología, entre ellas la sociología del trabajo, la sociología de la empresa, la sociología de las organizaciones, el análisis organizacional y los estudios organizacionales, las de tipo funcional pragmático tienen su origen con la gran empresa, la administración y la teoría de la organización entre ellas, aunque es importante resaltar que la última ha tenido un giro hacia un contenido social más amplio, por ejemplo de origen sicosocial se encuentra el análisis institucional.

En cuanto al objeto de estudio, Rendón Cobián & Montaña Hirose (2004) precisan que éste es un dispositivo del cual dispone el investigador, por lo cual se pueden observar diferentes recortes a la realidad organizacional, así en las aproximaciones anteriores se distingue por ejemplo el trabajo como uno de ellos, de igual forma pueden realizarse teniendo en cuenta desde donde se parte para el análisis, que bien puede ser de la estructura o del sujeto, en este sentido se plasman diferencias entre las sociológicas y las sicosociales.

La sociología de las organizaciones, disciplina bastante desarrollada trabaja en la explicación de la dinámica social de la organización, pese a su desarrollo ha enfatizado principalmente en el estudio de instancias públicas, razón por la cual se consideró la empresa como recorte para el estudio desde la sociología de la empresa, pero no manifiesta independencia de la anterior. Respecto al origen de la sociología de la organización Montaña Hirose (2006) plantea dos propuestas: una de tipo funcionalista con sus trabajos principalmente en Norteamérica y otra de tipo constructivista proveniente de Europa, en Francia fue introducida por Crozier, quien además

incluye en su estudio de manera explícita el análisis del poder y el concepto de zona de incertidumbre para referirse al poder informal que es paralelo y está presente en las organizaciones ostentado por quien tiene la capacidad de resolver problemas en la misma, así la importancia del poder y el sentido en la acción organizada se ponen de relieve en la sociología de las organizaciones con la introducción de la fenomenología.

Montaño Hirose (2006) expone que en esta disciplina también es importante considerar los aportes de Parsons quien suma la corriente sistémica social, al considerar la organización como una representación de un subsistema social, de tal suerte considera que como todo sistema social organizado debe cumplir cuatro funciones clave: reproducción de las normas y valores, adaptación, ejecución e integración.

De otra parte en el giro posmoderno también se pueden considerar algunos aportes de corte neomarxista que busca un punto medio al tradicional determinismo marxista. La sociología clínica es uno de estos enfoques que parte de reconocer que el objeto de estudio solo puede ser abordado desde lo multidisciplinario, toda vez que lo encuentra encarnado en los sujetos que viven una historia; su historia, a la vez que la producen. De esta manera trata de estudiar la relación entre historia e historicidad, cruzando: *a)* el análisis de los diferentes determinismos que contribuyen a producir al individuo; *b)* el análisis de la relación del individuo con esas determinaciones, del trabajo que lleva a cabo para contribuir a la construcción de su propia existencia (de Gaulejac, 1999). Así, para de Gaulejac (1999) cobra importancia el análisis socio-psíquico además de los estudios en el nivel socio-simbólico, toda vez que permite ir más allá de las subjetividades individuales ya que el vínculo social está signado por todas las emociones y sentimientos humanos, pasiones, odios, amores, miedos, etc. De esta manera, a la par del estudio de las ideologías, las representaciones colectivas, y los valores, se torna indispensable el asunto

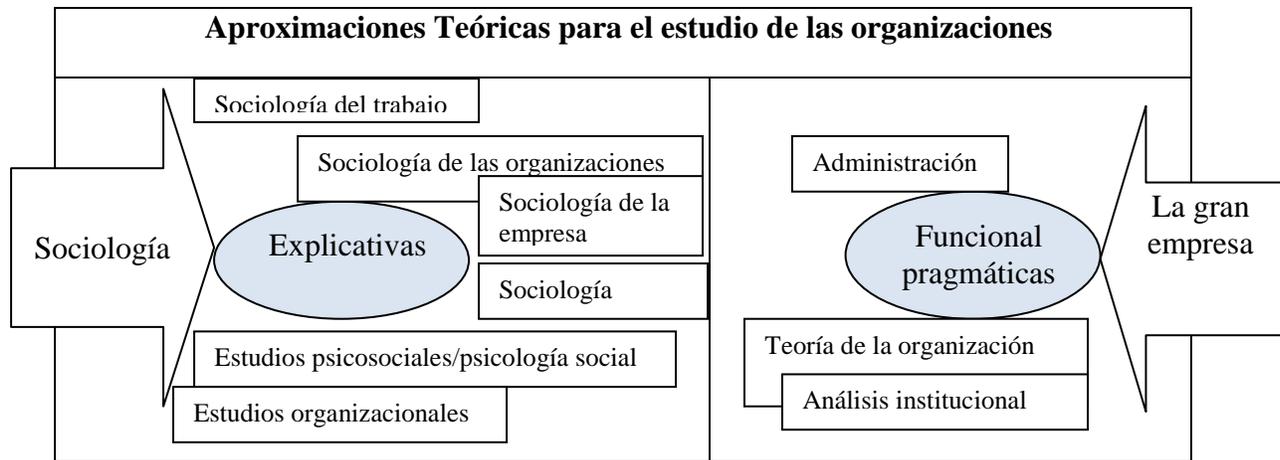
del sujeto y la subjetividad, igualmente las relaciones con la estructura psíquica que permiten la co-elaboración de los imaginarios.

Según de Gaulejac (1999) para la sociología clínica, los fenómenos sociales sólo pueden ser aprehendidos “totalmente” cuando se integra la manera en que los individuos los viven, se los representan, los asimilan y contribuyen a reproducirlos. La sociología clínica se propone entonces escuchar al sujeto, prestando atención al nivel de los inconscientes individuales y colectivos. Se interesa por los fenómenos sociales e institucionales en su dimensión racional, pero también imaginaria, pulsional o simbólica.

Se ubica en el centro de las tensiones entre objetividad y subjetividad, racionalidad e irracionalidad, estructura y actor, entre el peso de los contextos sociohistóricos y la capacidad de los individuos para ser creadores de historia. Es decir, pretende comprender las conductas de los individuos o de los grupos reconociéndolas entre los determinismos sociales y los determinismos psíquicos.

Dada esta mutua relación, de Gaulejac (1999) explica que tres corrientes teóricas nutren la perspectiva de la sociología clínica, a saber; el psicoanálisis que tiene por objetivo reflexionar acerca del inconsciente, la sociología cuyo objeto es la construcción de identidad social y la fenomenología con el existencialismo de Sartre por cuanto se ocupa de las pequeñas posibilidades de escapar, por pequeños márgenes de libertad, de las determinaciones sociales y psíquicas.

Bajo esta perspectiva se posibilita pensar en un marco intermedio en la construcción de subjetividades en los contextos organizados, toda vez que no son determinantes más si incidentes y a los sujetos con aquellos pequeños márgenes para resistir en la constitución de su subjetividad. Podrían resumirse los enfoques en el siguiente esquema:

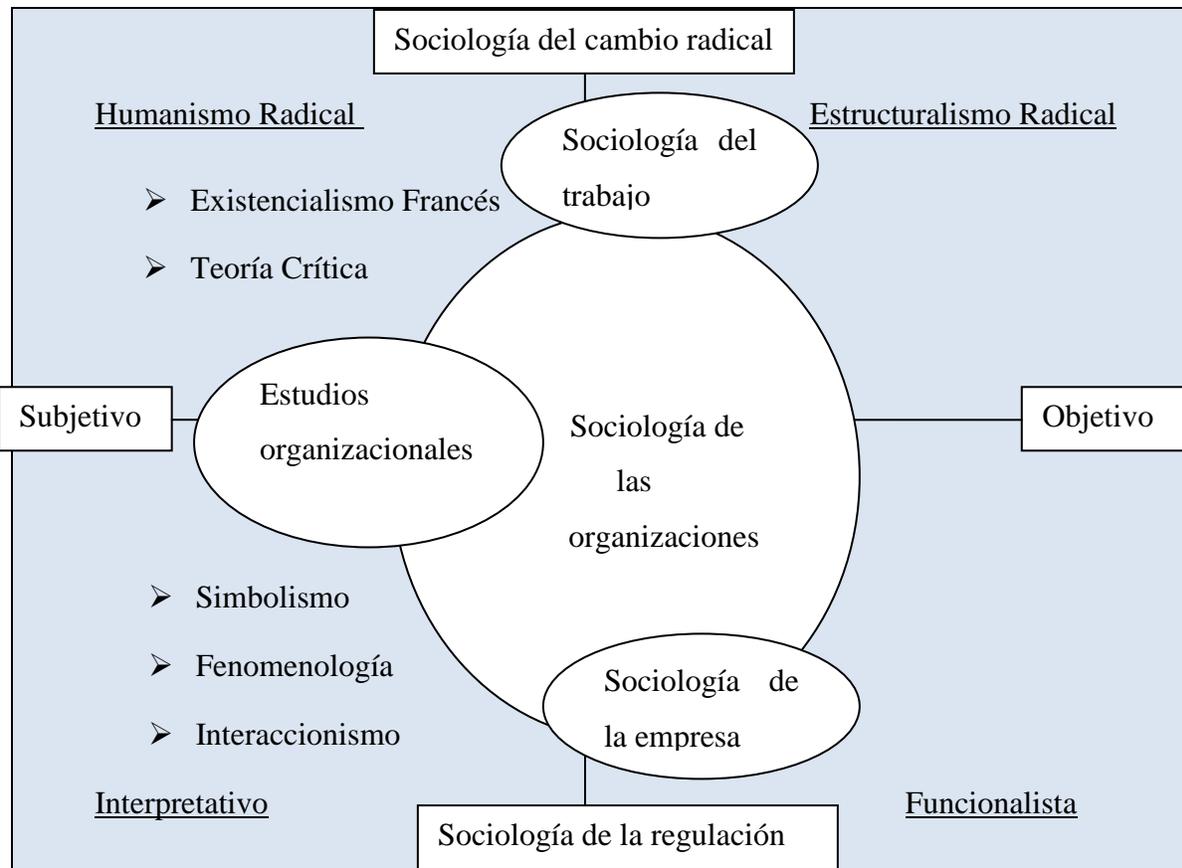


Elaboración propia a partir de Rendón Cobián & Montaña Hirose (2004)

Por su parte Burrell & Morgan (1985) proponen para el estudio de las organizaciones el modelo de “dos dimensiones y cuatro paradigmas” en el cual se ubican los paradigmas del pensamiento sociológico, de tal manera que las organizaciones pueden estudiarse a partir de dos ejes, uno horizontal donde se encuentra el carácter objetivo o subjetivo con el que se realiza la aproximación y uno vertical que consiste en considerar si el análisis se hace con una perspectiva de cambio o de regulación social, de esta manera presentan cuatro paradigmas principales: funcionalista con visión pragmática e inspirado en el positivismo, interpretativo que se interesa por la construcción subjetiva de la acción, radical humanista asume al individuo como dominado por la superestructura ideológica, y radical estructuralista que afirma que las estructuras sociales son de carácter opresivo.

Cabe precisar que los paradigmas propuestos no se consideran puros, y es posible que en las aproximaciones para el estudio organizacional se mezclen.

Los ejes conceptuales de la investigación se pueden ubicar en los estudios organizacionales de la siguiente manera:



Adaptado de Rendón Cobián & Montaña Hirose (2004)

En coherencia con la aproximación teórica para el estudio de las organizaciones, se encuentran las diversas formas de concebirlas, para tal efecto Smircich (1983) plantea que tanto los administradores como los teóricos de la organización han hecho uso de metáforas para limitar y encuadrar el concepto de tal forma que se pudiera entender y comunicar, entre ellas la mecánica y la de organismo que son de tipo funcional y las de corte social y cultural como la de campo político y de teatro, las psicosociales como la de cárcel psíquica. Pero en todo caso afirma Smircich (1983) que la metáfora que rige todo el entramado es la del orden, de hecho las organizaciones sociales han tratado desde muy temprano el problema del orden y la regularidad. En este sentido y siguiendo a Thompson (1998) se asume la concepción de la organización como un contexto socialmente estructurado con relaciones de poder asimétricas que posibilitan grados

de institucionalización para producir y transmitir formas simbólicas así, en este espacio de interacción social se generan expresiones que derivan en ideales conscientes o inconscientes, que dan sentido a una forma de ser de los sujetos.

Ahora bien, el vínculo entre las organizaciones empresariales y los empleados se encuentra delineado por el trabajo y por ende por el entramado de significaciones en torno a él, de tal suerte que es impactado por la acción organizacional. Para acotar y comprender estos alcances a continuación se presentan enfoques teóricos conceptuales que los sustentan.

La acción organizacional y la dimensión subjetiva, individual del trabajo

Acotando el concepto de trabajo

El término trabajo alude a su problemática conceptualización, para ella se utilizarán dos ejes, uno referente a la actividad humana y otra al producto de dicha actividad.

Como actividad humana desde la dimensión económica se le asignó centralidad, que radica como creador de valor, los clásicos lo estudiaron en ese sentido como creador de riqueza, aunque no se ignoraba un valor de uso de las mercancías, la consideración central estaba en el proceso de producción, de tal manera que la riqueza se presentaba en función del trabajo incorporado, así algunas sociedades se estructuraron con el trabajo como su centro, se trataba entonces del trabajo y su organización, se acota ésta conceptualización a este tipo de sociedades y en particular se circunscribe al capitalismo como el modelo dominante del ámbito económico y en él la industria con sus empresas como el espacio privilegiado del trabajo en su transformación en mercancías.

Sobre el valor del trabajo

Según Méda (1995), Smith y sus sucesores instauraron la justificación que la riqueza es deseable por encima de todo, en ese orden, en la publicación de las *investigaciones sobre la naturaleza y*

las causas de la riqueza de las naciones, Smith presenta el trabajo como una fuerza creadora de valor, para Meda, lo único que claramente interesa a Smith es que el trabajo es el principal medio para hacer crecer la riqueza y en consecuencia ese es su valor.

Marx, quién según (Guiddens, 1971) dedica su obra al estudio del capital, lo considera como un sistema de producción de mercancías que tiene como uno de sus principales objetivos el intercambio en grandes dimensiones, para lo cual las mercancías tienen valor; un “valor de uso” y un “valor de cambio”, el valor de uso es subjetivo y radica en la capacidad que se otorga a la mercancía de satisfacer necesidades de las personas, así, si el valor de las mercancías está en el trabajo, el valor de uso está en relación con lo que satisface el trabajo. El valor de cambio se cristaliza únicamente con el intercambio y su soporte es el valor de uso. Ahora bien, la incorporación de trabajo en las mercancías tiene características diferenciadoras, Smith (1957) expone que los factores determinantes de la riqueza de las naciones son la destreza del trabajo y la proporción del número de trabajadores en los cuales se reparte el trabajo necesario para producir una mercancía, Marx en concordancia con Smith, especifica que el trabajo puede medirse con la magnitud del tiempo utilizado por el trabajador en la producción de la mercancía, así las cosas el valor del trabajo se significa en tiempo, Marx explica que durante ese tiempo el trabajador utiliza su energía física humana, por lo cual ésta se desgasta. El trabajo entonces presenta ya dos dimensiones: el gasto físico al que Marx llama la fuerza de trabajo, que constituye el trabajo “abstracto”, y a su vez la base del valor de cambio, y otra dimensión en relación con el fin en el que se utiliza la fuerza de trabajo, constituye trabajo concreto y útil, por lo cual es base del valor de uso.

El capitalista entonces requiere comprar fuerza de trabajo para poder vender mercancías, el trabajo que compra es el que se requiere para producir una mercancía en condiciones normales

de destreza y de intensidad, esto es el trabajo “socialmente necesario”, a su vez, el valor para el obrero es correspondiente al que necesita para producir lo que necesita para vivir, de tal manera que el de éste, se limita a la cantidad de mercancía necesaria para la subsistencia, sin embargo en una jornada de trabajo el obrero produce más mercancías de las que necesita para subsistir, el capitalista se apropia de este excedente y así obtiene su cuota de plusvalía o cuota de explotación, en tanto el trabajador intercambia en el mercado sólo su propio trabajo se aliena a él para garantizar su subsistencia y en este sentido el trabajo permite al obrero conservar la vida.

Sobre la ética del trabajo

Acerca de la cuestión ¿qué es la ética del trabajo? Bauman (2000) la propone como una norma de vida que tiene dos premisas explícitas y dos presunciones tácitas. La primera premisa consiste en la idea de que es preciso dar primero para después recibir, en este contexto se trata de dar el trabajo, algo que se considera valioso y digno de ser recibido para después recibir un salario. La segunda premisa afirma que trabajar es un valor en sí mismo, por tanto es una actividad noble que permite bajo una lógica racional satisfacer las necesidades y obtener más que eso si el esfuerzo es mayor, lo cual es bueno moralmente, lo dañino es conformarse.

Así, la norma instituye trabajar como bueno y no trabajar como malo.

En cuanto a las presunciones tácitas Bauman (2000) afirma que la primera genera la idea de que la mayoría de las personas pueden trabajar, tienen la capacidad de vender su trabajo para ganarse la vida obteniendo a cambio lo que merece, así es injusto que las personas que no trabajan por cualquier motivo reciban en igual medida de los que sí lo hacen. En la segunda presunción se afirma el trabajo como el único valor moral reconocido mediante el cual se obtiene progreso también moral y económico. Bauman (2000) sostiene que una vez definida la ética del trabajo continuó el proceso de implantarla en los nuevos trabajadores que requería el sistema capitalista

en el inicio y apogeo de la industrialización. La pregunta a responder pasó a ser ¿cómo conseguir que la gente trabaje? “El propósito de la cruzada moral era recrear, dentro de la fábrica y bajo la disciplina impuesta por los patrones, el compromiso pleno con el trabajo artesanal, la dedicación incondicional al mismo y el cumplimiento, en el mejor nivel posible, de las tareas impuestas. Las mismas actitudes que -cuando ejercía el control sobre su propio trabajo- el artesano adoptaba espontáneamente” (Bauman, 2000, p. 19). Entonces el problema central con el que debían lidiar los pioneros de la modernización radicaba en la necesidad de obligar a la gente a consagrar su habilidad, esfuerzo y dedicación en el cumplimiento de labores que otros le imponían y que no tenían sentido para ellos. De tal suerte que en la práctica la contienda por la ética del trabajo se resume en una batalla por imponer el control y la subordinación. Un aspecto importante en dicha cruzada por la ética del trabajo consistió en inundar también de razones civilizadoras, de desarrollo y progreso al trabajo, siendo éste la vía para acabar con la pobreza, de esta manera quien pudiendo trabajar no quisiera hacerlo, además de ser considerado dañino moralmente, debía ser condenado por falta de dignidad, conformismo y mediocridad. No era aceptable la idea de satisfacción ante las necesidades básicas, siendo irracional y vergonzoso negarse a conseguir más.

Entonces el trabajo es esencia del hombre?

En este punto si el trabajador no trabaja, no garantiza su subsistencia, es simple. Conviene revisar esta condición de la existencia, para Arendt (1996) la vida activa, determinada por tres actividades fundamentales: labor, trabajo y acción, es una condición de la existencia del hombre, por lo cual no es posible prescindir de ella totalmente. Pero también hay otra forma de vida que Arendt llama contemplativa y que depende de la primera, la diferencia entre labor y trabajo radica en que el último tiene un fin y termina, por ejemplo cuando su objeto está acabado, labor

en cambio forma parte del ciclo de la vida biológica, en este sentido es la labor la que se vincula a la necesidad de subsistir.

Hegel citado por Méda (1995), considera que el trabajo es un acto de creación, mediante el cual el hombre se descubre a sí mismo expresando su personalidad a través del objeto creado, la humanidad puede así transformar el mundo y esa es una manera clara de participar en la sociedad, es decir es un vínculo con ella. De otra parte para Bauman (2000) la consigna trabajo o muera forma parte de la ética construida para subordinar al trabajo. Es decir se trataba de separar incluso físicamente a las personas que estaban impedidas por cualquier razón para ganarse la vida mediante la obtención de un salario de los que no estaban impedidos pero no tenían la voluntad, de esta forma, a juicio de Bauman (2000) se establece una sospecha contra la integridad moral de los individuos frente al trabajo, por lo tanto se requería fuertes medidas de control y disciplinamiento. Así, para Bauman (2000) se logra forjar el vínculo entre el individuo, el trabajo y el sistema industrial capitalista.

En el modelo de sociedad capitalista, dicho vínculo, mediante el proceso de trabajo ha sufrido transformaciones, que se presentan de acuerdo con el comportamiento del sistema mismo.

De esta manera se ha planteado el debate en torno al supuesto del “fin del trabajo”, donde se reconsidera la centralidad del trabajo en el mundo capitalista, dado que éste se ha reconfigurado, al respecto Antunes (2000) se suma al debate, explica que los cambios y transformaciones que sucedieron en la década del 80, a saber: la automatización, la microelectrónica y en general las actividades derivadas del gran salto tecnológico influyeron en la producción, las nuevas formas de producción derivadas, tienen como característica su transitoriedad que impacta el trabajo, se trata de adecuar la producción y en consecuencia el trabajo a la lógica del mercado. El fordismo y el taylorismo se combinan con otros procesos productivos, constituyendo un nuevo paradigma

productivo, que es el soporte de un nuevo modelo de desarrollo: la acumulación flexible o para algunos autores el posfordismo, en este marco se afectan también las políticas e instituciones sociales. En algunos casos, como en Japón con el toyotismo, los procesos de trabajo predominantes correspondientes a la producción en serie y de masas (Antunes, 2000) fueron sustituidos dando paso a nuevas formas, tanto de producción, como de gestión de la fuerza de trabajo; a producción flexible, trabajo flexible, con las consecuencias de igual manejo para los trabajadores, y sobre todo instaurando como nuevo centro de la producción el consumo y no la demanda que es constituida por la producción misma en masa. De la Garza (2001), también reflexiona en torno a lo que él considera el problema teórico de la crisis del trabajo. El autor plantea que este problema se ha querido reducir a una sola forma que es la del fin del trabajo, pero De la Garza (2001) argumenta en contra, exponiendo incluso que en estas teorías se ha planteado mal el problema, la fragmentación de los procesos productivos es para De la Garza (2001), una huella de la crisis del taylorismo, y genera una re-estructuración de éstos, en una nueva organización industrial, que se forja en el decentramiento productivo, éste cambio organizativo por tanto, requiere una nueva gestión de la fuerza de trabajo que facilite el desarrollo de dicha fragmentación, para De la Garza (2001), esto implica la relegación social del trabajo.

Por tanto, se pone en consideración el problema teórico respecto a la significación del trabajo, entendido éste como el vínculo organización-empleado, siendo esta construcciones sociales que implican relación de fuerzas, poder y dominación que inciden en la variación de sus significados. Para Bauman (2000) los cambios acontecidos en el sistema capitalista significan un nuevo proceso de construcción de sujetos. Es decir, cuando fue requerido por el sistema se dio a la tarea de producir a los productores, en época actual y ante los cambios ya expuestos se ve abocado a

producir consumidores. Lo cual no significa que los productores desaparezcan sino que la sociedad impondrá a sus miembros, como lo hizo en el pasado con la producción, principalmente la obligación de ser consumidores (la sociedad anterior obligaba a ser principalmente productores). En consecuencia el paso de una sociedad de productores a una sociedad de consumidores implica profundos cambios. Entre ellos la disminución de los empleos industriales, la ausencia de estabilidad y seguridad a través del trabajo, las nuevas características del empleo en términos temporarios y flexibles, y las nuevas identidades y subjetividades en lugar de la identidad y la subjetividad como algo preciso y dado, así también como algo asido al colectivo que pasa a ser de índole individual.

El transito hacia La dimensión subjetiva, individual del trabajo

En la conformación de subjetividades e identidades se considera, en cuanto al mundo del trabajo, no hay límites definidos en el plano teórico, incluso en coherencia con su fragmentación, toda vez que son las mismas empresas quienes buscando adhesión de las personas a ella gestionan relaciones entre el mundo del trabajo y los otros mundos de vida, este hecho permite cuestionar acerca de los alcances de la acción organizada.

En este sentido Renaud Sainsaulieu (1985) plantea que las relaciones de trabajo no están aisladas del marco en que se presentan y que les confiere sentido, esto es: de la empresa. Propone que la experiencia diaria de las relaciones sociales en las organizaciones contemporáneas no se limita a las normas de comportamiento presentes en los lugares de trabajo, sino que sustenta representaciones colectivas y valores comunes que la superan y orienta las personalidades individuales en sus elecciones y valoraciones. Así los valores culturales de los actores sociales se renuevan entre experiencias anteriores y experiencias inmediatas de las relaciones de trabajo y el lugar donde se ejercen estructurando la subjetividad individual y colectiva.

Comprendido el sentido como una construcción dada por la experiencia, la unidad simbólico-emocional producida en el curso de la experiencia conlleva la subjetividad y las representaciones individuales, cabe recordar que para Durkheim (2003) las representaciones son un sistema organizado en la historia de las personas.

La dimensión subjetiva, individual del trabajo se presenta entonces en relación a la organización de la vida social, que está traspasada por relaciones de poder, que a su vez transitan entre autonomía y determinismo, acción y estructura.

En este orden ¿qué sentido tiene el vínculo laboral? resulta una pregunta relevante que expone cómo la significación individual del trabajo orienta la subjetividad del empleado.

El trabajo y sus relaciones representan un espacio importante de reconocimiento y vinculación con los demás, se trata de una dimensión reconocimiento-estigmatización, que se mueve de empleo a desempleo. Así, las acciones de los individuos son inseparables de su producción subjetiva, conviene recordar a Geertz (1989) quien plantea la definición del hombre como un animal inserto en tramas de significación que él mismo ha construido, de tal manera que el hombre indagando por el sentido de su existencia, reconoce y experimenta su naturaleza humana que lo diferencia de los animales, a partir de sus creaciones tanto ideológicas como materiales.

Estudiar los procesos de subjetivación del individuo constituye comprender los elementos que desde el aparato institucional, y en el estudio de caso: el aparato organizacional, inciden en la construcción de su subjetividad. Algunos de ellos se esbozan en el siguiente apartado.

La relación empresa-management-individuo y los alcances de la acción organizada

Rendón & Montaña (2004) plantean que la importancia del poder y el sentido en la acción organizada se ponen de relieve en la sociología de las organizaciones con la introducción de la fenomenología.

El poder, que se consideró en el paradigma positivista como una anomalía, pasa en el constructivista, a aceptarse como algo inherente a toda relación bajo un contexto organizacional, la vida simbólica se pone de manifiesto y con ello la incursión en los aspectos ocultos o al menos no evidentes de la funcionalidad empresarial.

Poder, subjetividad y acción organizacional

El concepto del poder que ha predominado en las corrientes políticas de la modernidad ha sido el de la perspectiva causal, que logró fortalecerse con el auge del positivismo y su uso en las ciencias sociales. En el conductismo el estudio del comportamiento humano ha transitado de los estudios estímulo-respuesta a la teoría del comportamiento y posteriormente a la teoría del aprendizaje social.

Según el behavior, el individuo actúa por dos elementos que pulsán su conducta: la evolución del medio ambiente y los estímulos reforzadores. Dahl (1992) define esta relación causal del poder así: “la aserción “A tiene poder sobre B” puede ser sustituida por “la conducta de A causa la conducta de B”. En términos generales, el comportamiento observable de una persona sobreviene a causa del comportamiento observable de otra. En una perspectiva crítica al conductismo, Lukes (2007) afirma que las preferencias reveladas pueden analizarse como consecuencia del poder. Aunque Lukes (2007) conviene que es errado llegar a definir el concepto de poder, se inclina a la posibilidad de ser definido como una relación de obediencia, el poder puede crear, incitar y

generar actitudes y expectativas en contra de los auténticos intereses personales de los trabajadores.

Lukes (2007) critica al conductismo en cuanto al análisis del poder considerado con un enfoque unidireccional, pues se hace énfasis en el comportamiento o la conducta en el momento de tomar decisiones sobre problemáticas o conflictos de intereses evidentes u observables, en contraste plantea que no toda manifestación del poder es evidenciada, en el análisis bidimensional se tendrá en cuenta tanto la aceptación como la no aceptación de decisiones y en un último nivel se encuentra la visión tridimensional, que implica que el poder pueda crearse en función de “adecuar” y transformar los deseos de las personas, incluso por fuera de sus intereses. En esta dimensión del poder la subjetividad es central, según Lukes (2007), el poder en la vida social se presenta para la consecución de intereses propios así como para interferir en los intereses de los demás, constituyéndose incluso en dominación cuando se presentan limitaciones de cualquier índole a los intereses y deseos de los individuos, ya sea impidiéndolos desde su expresión y/o hasta su frustración.

En esta medida cobra importancia los medios utilizados para garantizar el beneplácito a la dominación, comprendida como el poder de limitar la elección de los demás, así el concepto de poder se liga de manera estrecha con el de libertad, ya que la acción se ve restringida por la interferencia de otros. Comprendido de esta manera el problema radica en la definición de quienes pueden interferir, es decir de quienes deciden sobre los intereses reales de los demás, al respecto Benton (1981) propone, en el enfoque de Lukes reemplazar el análisis basado en los intereses reales por la base en objetivos observables de los actores sociales, para este autor existen instituciones, organizaciones y empresas dominantes en las cuales muchas personas, experimentan contradicciones trabajando en ellas, precisamente por la asimetría del poder. Por su

parte Foucault (1991) plantea que el poder no es algo que exista y se encuentre para que pueda ser usado, lo que propone en este sentido, es la existencia de relaciones de poder. Así, en las relaciones de poder éste se ejerce a través de distintos mecanismos que se ajustan mutuamente, como los discursos de verdad que se producen generalmente desde alguna disciplina como, por ejemplo las ciencias humanas, y se ponen a circular en todo el tejido social, lo que implica que se ponen a circular verdades y conjuntos de reglas que deben ser acatadas y seguidas. Es el caso del ejercicio del poder con el encierro: el hospital primero, después la escuela, y más tarde aún el taller (...). Foucault (1991) tiene en cuenta entonces las relaciones de poder y su ejercicio bajo el contexto histórico en el cual se producen los discursos de verdad, ya que son apropiados y dirigidos acordes con una época y sus requerimientos de producir los sujetos propios para ella. Así, advierte que con el orden burgués nacieron ciertas técnicas disciplinarias que conforman un nuevo ejercicio de poder que, mediante determinados procedimientos permite hacer circular efectos de poder de manera continua, ininterrumpida y adaptada a los individuos por todo el cuerpo social (Foucault, 1981). Distingue así las técnicas disciplinarias como métodos que consisten en controlar rigurosamente las operaciones del cuerpo de las personas con el objetivo de garantizar una sujeción continua y persistente de sus fuerzas para imponerles una relación de utilidad-docilidad (Foucault, 1980). Afirma que en la modernidad las antiguas formas de poder violentas y rituales fueron sustituidas por una tecnología fina, sutil, calculadora y precisa de la sumisión (Foucault, 1980), de tal manera que mientras se promulgan ideales revolucionarios de libertad y se aboga por instaurar constituciones democráticas, una legión de micropoderes se extiende por doquier. Así, las normas, si se quiere en un nivel micro, cobran mucha importancia y son las que se encargarían de organizar, disciplinar y castigar a quienes no las acaten. Por tanto el poder disciplinario establece una suerte de “infrapenalidad” que castiga toda clase de

conductas menores que, por supuesto, la ley ligada al sistema penal no contempla. La ley determina el encierro dentro de la prisión; las normas, por el contrario, imperan dentro y fuera de ella (Foucault, 1996), esta apreciación permite pensar como un lugar privilegiado para estipular normas a la empresa. De hecho Foucault manifiesta que los dispositivos disciplinarios, que además constituyen mecanismos de control, se encuentran tanto en la escuela como en el trabajo y en la vida cotidiana en donde se evidencia la administración del tiempo según un patrón común. Así mismo a los mecanismos disciplinarios de vigilancia, control y jerarquización externos, también los acompañan otros igual de efectivos: los de autovigilancia y autocontrol. El poder toma así formas múltiples y móviles, actúa inhibiendo, condenando y anulando y también produciendo sujetos, identidades y diferencias. El poder estimula, incita a hacer determinadas cosas, a tener determinados valores, también induce placer y, en definitiva, nos hace ser quien somos: con ciertas subjetividades, determinadas y producidas; una vez más, individuos dóciles y útiles, (Foucault, 1980, 1981, 1991).

Con lo expuesto se logra delinear la relación poder-subjetividad, la interferencia de una persona en la acción de otra reconfigura tanto la subjetividad social como la individual, bien sea de manera marginal o crucial. En todo caso el ejercicio del poder definido como un modo de acción sobre las acciones de los otros, donde se caracterizan esas acciones como el gobierno de los hombres por otros hombres (Foucault, 1991).

El examen previo permite dar paso a la indagación de la acción organizada comprendida entonces como un tipo de poder en el cual sus prácticas ejercen una forma de poder particular donde se posibilita la producción de subjetividades. A saber; en las sociedades organizadas

Varela (2006) plantea que históricamente se presentan ciclos de relaciones entre lo político y lo económico, en la edad media por ejemplo las organizaciones prácticamente no tenían influencia sobre el mundo político pero con la llegada de las sociedades industriales las organizaciones pasaron a tener un lugar, no solo importante sino privilegiado en sus relaciones con la política, encarnada en el estado.

Estos nexos constituyen una especie de contrato social implícito, en el cual el interés en las cuestiones motivacionales y actitudinales de los miembros de la organización se manejan hacia la búsqueda de mecanismos a través de los cuales la autoridad organizacional circule con un propósito claramente pragmático: configurar líneas de análisis que permiten dotar a la alta gerencia de mecanismos de intervención dentro de las organizaciones, que a su vez permiten movilizar los recursos humanos en busca de objetivos organizacionales.

De esta manera podría afirmarse en un plano teórico, que las empresas y el Estado cogestionan el trabajo, en primera instancia, las empresas a través de sus instituciones normativas y reguladoras y la empresa a través del ejercicio de la compra y utilización del trabajo, al respecto Méda (1995) propone indagar sobre algunos interrogantes; el derecho al trabajo, y el trabajo cómo contrato o relación. En cuanto al derecho, Meda (1995) plantea haciendo referencia a Saint-Simon que proviene del imperativo de asegurar al hombre su dicha al emplear útilmente su tiempo, esta noción de utilidad permite la percepción del trabajo como contributivo al progreso e igualmente como base del vínculo social.

En este orden, el ejercicio del trabajo debe ser garantizado y remunerado y si es la principal fuente de ingresos y permite la subsistencia, reconocer el derecho a la vida implica reconocer el derecho al trabajo, Meda (1995) explica que ante dicho reconocimiento el individuo puede exigirle a la sociedad, a través del estado, que le suministre trabajo, no obstante, el estado en

franca alianza con las empresas, les cede en gran parte, la posibilidad de hacer efectivo ese derecho, poniendo de manifiesto el hecho que quien lleva a organizar la sociedad no es el estado sino las empresas, que se expresan como sus operadoras. Menard (1997) plantea que con este hecho se confiere total libertad, dicho de otro modo: autonomía, a la empresa encarnada en su dirigente para operar, prácticamente sin restricciones reales, siempre y cuando cumpla la funcionalidad e instrumentalidad económica, propicia para el desarrollo del bienestar.

El poder organizacional que deviene del hecho anterior se expresa de manera instrumental, tanto en capacidad de acción misma como en influencia a acciones de otros, la gestión en su expresión máxima se institucionaliza, todo es gestionable, los mundos vida en su totalidad son gestionables, para de Gaulejac (2005) se configura la sociedad managerial.

La gestión como institución es efectivamente una representación mental¹⁰, como estructura informal acoge ciertamente un compendio de prácticas y rutinas directivas, así como una lógica de acción establecida por la definición de conductas apropiadas e inapropiadas de los miembros del conjunto organizado, también maneja la socialización como mecanismo de introducción de los individuos y en palabras de Gaulejac y Aubert (1993) también posee un sistema de representación y un modelo de personalidad.

Comprendido el management (la gestión) como institución, se posibilita pensar algunos de los alcances del poder organizado, siendo este su eje. Como modelo de personalidad es explícita la influencia en la construcción de subjetividad, basada según de Gaulejac y Aubert (1993) en el deseo de éxito, de ser luchador, de amar el riesgo y de autorrealización, como mecanismo tanto de socialización como de legitimación se encuentra también la literatura del management que imparte valores y a su vez legitima prácticas.

¹⁰ La definición de institución como representación mental corresponde al profesor Luis Montaña Hirose presentada en su documento "Las estructuras informales de la organización. Una visión metafórica.

Es tal el alcance y el impacto en la construcción de subjetividad, que pasando del control de los cuerpos al control de las emociones, el discurso de la gestión logra convertir a cada persona como única responsable de su propio éxito y por ende de su fracaso y su vergüenza. El discurso managerial ciertamente sugiere que en la práctica todos los miembros de una organización e incluso fuera de ella pueden estar en condiciones de ser líderes, si prácticamente en toda actividad está presente una capacidad efectiva de influencia a otros. Para Gaulejac (2005) el poder managerial actual se diferencia sustancialmente del antiguo poder disciplinario apareciendo con una imagen renovada, se trata de un sistema “socio-psíquico” de dominación fundado sobre el objetivo de transformación de la energía psíquica de los empleados en fuerza de trabajo. En general, el mecanismo actual consiste en remplazar el control del cuerpo por la movilización de los deseos de tal manera que la represión anterior ha sido sustituida por la seducción, los mecanismos de imposición autoritarios por la adhesión, y finalmente a la obediencia la reemplaza el reconocimiento.

De esta forma, hoy en día el trabajo en muchas de estas organizaciones con características posmodernas como la división organizacional por proyectos, la flexibilización de los contratos laborales, entre otras, se les presenta a los empleados como una experiencia interesante y competitiva basada en la autoresponsabilización.

Así, la relación entre individuo y empresa está ampliamente subjetivada, fundada en la ambigüedad, la ansiedad y la incertidumbre. La capacidad de las empresas de crear sentido e influenciar la construcción de subjetividad podría decirse: es evidente, tienen poder para crear y destruir empleos, para crear y destruir sujetos de reconocimiento social, tanto como subjetividades.

Las organizaciones empresariales intervienen de esta manera permanentemente sobre el mundo de la vida, como instituciones de ordenamiento social tienen prácticas y estrategias de normatización de individuos en dos categorías: ganadores, exitosos y perdedores, fracasados, agravando la inequidad y la exclusión (de Gaulejac y Aubert, 1993)

Los efectos sociales de las organizaciones empresariales, configuran una relación salarial que afecta los aspectos simbólicos de la existencia, como el estatus, el reconocimiento, la identidad e incluso la ciudadanía que constituyen elementos vinculantes individuo-sociedad, los empleados dotados de una subjetividad producida en ellas quieren pertenecer al sistema, piden su participación y no su modificación.

Este hecho se presenta en coherencia con lo que Foucault (1988) denomina una subjetividad autodisciplinada en la que las tecnologías del poder producen sujeción mediante el aferramiento a esa identidad, cuando un individuo tiene reconocimiento propende prácticas mediante las cuales afirme la identidad que se le permite, así se producen sujetos que se disciplinan a sí mismos, estos mecanismos de poder generan prácticas sociales que proveen identidad, sentido y significado a los individuos que participan en ellas, en este sentido es el alcance del poder organizado, donde la organización se manifiesta como productora de significados y la gestión constriñe a los sujetos sobre sí mismos.

La empresa influencia y potencia determinadas subjetividades adquiridas, en las que el individuo interioriza los valores y la filosofía de la empresa y en suma todo el entramado del imaginario que ella misma produce. El sistema imaginario se inculca mediante la identificación de gratificaciones que se darán en la medida en que se cumplan los modelos impuestos, así cada individuo emprende el camino del cumplimiento para lograr su gratificación (de Gaulejac y Aubert, 1993).

En suma el poder organizado tiene su acción sobre las reglas de juego, el hombre con su subjetividad así producida responde de manera sistemática a modificaciones sistemáticas.

La organización empresarial; la gestión y el ejercicio de esta forma de poder

Los conceptos de poder y técnicas disciplinarias propuestos por Foucault, permiten observar que existe una lógica común de funcionamiento en distintos espacios e instituciones, sean la prisión, el hospital, las escuelas o las empresas. Pues bien, en éstos se expresan las formas de gobierno o regímenes de control que de una parte crean realidad y de otra parte producen sujetos. Las técnicas de poder y sus formas de subjetivación han variado con el tiempo y es el punto sobre el cual se ha discurrecido en este apartado, particularmente las ocurridas en el mundo del trabajo mediadas por la empresa y su subjetivación contemporánea.

Foucault (1980,1985, 1991) explica que existen mecanismos y procesos disciplinarios, uno de ellos consiste en imponer a los cuerpos tareas repetitivas, graduadas y con un meticuloso control del tiempo, donde se trazan engranajes que articulan a los cuerpos con los objetos que manipulan. Otro elemento importante en este proceso y que se incluye en el arte o habilidad de gobernar sutilmente es la delimitación y especificación de los espacios, una distribución por ejemplo que comporta ubicaciones específicas que señalan jerarquías. En el caso de las empresas más allá del piso de la fábrica donde esta distribución es tanto evidente, estaríamos pensando en los tamaños de las oficinas, el inmobiliario, los parqueaderos que sirven de delimitación y separación simbólica de los individuos en la empresa y aún fuera de ella. En el trasfondo de esta delimitación lo que subyace es la vigilancia y el control para todos. Un dispositivo mediante el cual opera el poder tanto disciplinario (Foucault, 1980) como managerial (de Gaulejac y Aubert, 1993) en las organizaciones empresariales es la evaluación. Esta es el examen, el escrutinio, la interrogación que se liga de manera íntima al ejercicio del poder organizacional, sirve para

observar, cuantificar y regularizar, en función de los resultados se posibilita la permanencia y movilidad en ese espacio jerarquizado.

Tanto para Foucault como para de Gaulejac y Aubert, la evaluación sanciona y vigila. A través de ella se confiere a los sujetos una naturaleza individualizada y determinada ya permite clasificar a los sujetos: uno da la talla, el otro no, uno es exitoso el otro es fracasado.

La gestión, como ya se ha anotado, entendida como institución aglutina estas y otras prácticas que ejercen poder y contribuyen a la creación de subjetividades. Es en el nombrar, en el discurso de la gestión donde se depositan los saberes, no provenientes por cierto, de las ciencias humanas y sociales, que configuran el juego saber/poder que orienta la acción organizada antes señalada. De Gaulejac y Aubert (1993) resaltan su alcance porque es el medio que la empresa utiliza, donde el poder funciona con la complicidad activa de los que lo ejercen o lo sufren, lo que implica la incorporación de dicha institución. Por tanto se entiende que el poder de la organización se ejerce “allí donde las estructuras mentales concuerdan objetivamente con las estructuras sociales” (p. 194). De esta manera se entiende que los individuos se comportan desde su interior por lo que les es exterior. La lógica de sus acciones está sobredeterminada por la lógica del poder que se ejerce mediante las prácticas organizacionales. La gestión en suma vendría a ser el dispositivo de gobierno de las empresas y está por verse a juicio de de Gaulejac (2005) de toda la sociedad.

En este apartado se logró perfilar un enfoque teórico conceptual para la investigación. Se establece considerar el proceso de construcción de la subjetividad desde las definiciones propuestas; tanto desde la perspectiva del psicoanálisis como de la sociología. De igual forma el estudio se encuentra en la aproximación explicativa de los estudios organizacionales, por tanto

las reflexiones teóricas que se expusieron en torno al objetivo de investigación constituyen la analítica general que permite contrastar los relatos, ubicándose de esta manera en el paradigma interpretativo. Se trata de trazar las coordenadas para la relación entre el relato y el sustento teórico conceptual que le da sentido y permite la interpretación.

A continuación se inicia con la segunda parte del documento que contiene el desarrollo de la investigación. Se presenta el capítulo 1 en el cual se caracterizan los elementos ontológicos y contextuales que permiten instaurar la organización empresarial Carvajal Soluciones de Comunicación, sede Santander de Quilichao como productora de subjetividad de los empleados.

CAPÍTULO 1

LA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL COMO PRODUCTORA DE SIGNIFICADOS. CARACTERIZACIÓN DE ALGUNOS ELEMENTOS ONTÓLOGICOS Y CONTEXTUALES.

*l'organisation n'est ni une personne, ni un sujet.
Elle n'a pas d'inconscient.
(...) Mais, en tant que production sociale,
elle est l'objet d'investissements individuels
et collectifs, c'est une surface de projection,
d'idéalisation qui mobilise et canalise les pulsions,
le désir et influence le fonctionnement
psychique des individus qui la composent.¹¹*
V. de Gaulejac

*La organización es un espacio social con fronteras difusas,
con múltiples centros dinámicos en el que se
depositan esperanzas y desencantos, un espacio
de encuentros y desencuentros, una figura
amorosa y amenazadora, en la que, a veces sin
saberlo, nos seguimos inventando como actores
sociales”*
L. Montaña

En el presente capítulo se caracterizan algunos elementos ontológicos que permiten pensar y reflexionar la organización empresarial Carvajal Soluciones de Comunicación, sede Santander de Quilichao como productora de significado e incidente en la conformación de subjetividad de los

¹¹ La organización no es una persona, ni un sujeto. No tiene inconsciente. (...) Pero, como producción social, es el objeto de inversiones individuales y colectivas, es una superficie de proyección, de idealización que moviliza y canaliza las pulsiones, el deseo e influye sobre el funcionamiento psíquico de los individuos que la componen. Traducción libre por la autora del trabajo de grado.

empleados. Se trata de ubicar y especificar cómo se entiende la realidad organizacional para abordar la investigación, correspondiente al construccionismo social. Este enfoque aporta los ingredientes comprensivos de la narrativa y el significado que son, bajo esta perspectiva, la esencia de aprehensión del mundo. El discurrir por la narrativa acarrea la mirada al contexto como un elemento que fija límites a las narraciones y limita la posibilidad de elección a determinados contextos.

Al finalizar su lectura se ofrece un panorama más completo que permite dar cuenta del desarrollo de los capítulos siguientes.

1.1. El construccionismo social¹² y los estudios organizacionales

El construccionismo social concebido como un enfoque en las ciencias sociales constituye una alternativa al enfoque tradicional empirista racionalista centrado en el individualismo. Gergen (1996) plantea que para la gestación de dicha alternativa fue necesario transformar la intelecibilidad tradicional¹³ y para ello se pasó primero por una fase crítica seguida de una transformacional para así llegar a la nueva intelecibilidad del construccionismo cuyo núcleo es la relación. Acerca del surgimiento Gergen (1996) menciona que el origen del enfoque puede rastrearse a partir de tres grandes espacios: la crítica ideológica, los procesos literarios y retóricos, y la base social del conocimiento científico, haciendo la salvedad de que ninguno de estos ámbitos se “reproducen íntegramente vestidos” al interior del enfoque. Por su parte Perdomo (2002) propone que las fuentes que dieron lugar al socioconstruccionismo son, de una

¹² Llamado también socioconstruccionismo, términos utilizados indistintamente en lo que sigue del texto.

¹³ Los núcleos de intelecibilidad, según Gergen están constituidos por tres elementos: teoría psicológica, meta teoría científica y teoría de la metodología, en palabras del autor: “participar en el núcleo de intelecibilidad es interpretar sentido mediante criterios propios de una comunidad particular. Tales núcleos puede que sean ilimitados y totalizantes (en el caso de cosmologías universales) o localizados y específicos (teoría del proceso educativo en X universidad)... además, tales formas de intelecibilidad están característicamente incorporadas en el seno de una más amplia gama de actividades pautadas”. (p. 25). “Realidades y relaciones. Aproximaciones a la construcción social”.

parte los estudios sobre el lenguaje, desde donde se plantean nuevas formas de comprenderlo que se diferencia sustancialmente de la forma planteada en el núcleo de inteligibilidad tradicional en el cual el lenguaje es reflejo del mundo y una forma de transmitir conocimiento. En esta fuente se destacan los desarrollos en el análisis narrativo de Bajtin, los estudios en filosofía del lenguaje: desde la filosofía analítica Wittgenstein, Austin y Searle; desde el análisis hermenéutico M. Heidegger y E. Husserl, G. H. Gadamer y P. Ricoeur y desde los estudios críticos sobre el lenguaje Derrida; también los aportes de Foucault son considerados especialmente importantes, al adoptar una postura crítica con respecto a las formas de ordenamiento social devenidas de la modernidad. Para Perdomo (2002) también se encuentran los aportes desde la psicología social con los desarrollos de Mead y el interaccionismo simbólico, así como la propuesta constructivista de Piaget y Vygotsk. Otra fuente importante proviene de la sociología del conocimiento con los aportes de Berger y Luckmann expresados en su libro “La construcción social de la realidad”, ésta, siendo una perspectiva de tradición sociológica tiene sus bases asentadas en la comprensión de los seres humanos como creadores de toda realidad de naturaleza social.

Así, el construccionismo social esta interesado en conocer cómo y de qué se hace el mundo socialmente costruido, cómo se mantiene y cómo se transforma.

Berger y Luckmann (2006) proponen buscar estas respuestas en la obra de Alfred Schutz (1974, 1999, 1995) quien considera que el proceso de construcción de la realidad social está cargado de una condición significativa, define que todos los productos de la acción humana siempre tienen un componente de significado para alguien y de esta manera se conciben, definen, mantienen y transforman.

Berger y Luckmann (2006) desarrollan esta idea y presentan una propuesta analítica para entender el proceso de constitución significativa del mundo social. Su propósito es el análisis del conocimiento que orienta la conducta de la vida cotidiana. Para Berger y Luckmann (2006) la vida cotidiana es una realidad interpretada por los hombres y para ellos el significado subjetivo de un mundo coherente, así ésta realidad es un mundo intersubjetivo que se compara con otros, la realidad de la vida cotidiana está llena de objetivaciones que a su vez la hacen posible, el mundo entonces está lleno de objetos que aluden las intenciones subjetivas de los hombres. En este sentido la significación (signos y sistemas de signos) son objetivaciones toda vez que son accesibles objetivamente.

De este modo su propuesta consiste en un modelo que está concebido en tres instantes; el primero que llaman externalización, consiste en el proceso a través del cual la subjetividad emerge del sujeto para establecerse en el mundo, no obstante para que la subjetividad salga de los sujetos son necesarios vehículos de expulsión que son de naturaleza social y consisten en mecanismos o dispositivos, cristalizados, si se quiere físicos, en los que se materializa u objetiva el mundo interior de los seres humanos. Este proceso es llamado por los autores; objetivación. El tercer momento es la internalización que se refiere al requisito de la existencia de la referencia en los sujetos de la acción, ya que los significados socialmente construidos deben residir en la conciencia del individuo moldeando y definiendo sus modos de comprensión, así el tránsito de las relaciones significativas fluye.

Este es un modelo analítico que según Berger y Luckmann no puede ser ubicado en estricto orden secuencial sino que todos participan al mismo tiempo del proceso de construcción significativa de la realidad, siendo cada elemento condición y consecuencia del otro. Berger y Luckmann (2006) lo plantean de este modo: La sociedad es un producto humano. La sociedad es

una realidad objetiva. El hombre es un producto social (Berger y Luckmann 2006, p.84), advirtiéndolo con la sentencia que se trata de una relación dialéctica.

Los modos en que puede objetivarse el significado de la acción social consisten en objetos, rutinas, costumbres, rituales, etc, ocupando un papel importante el lenguaje, todos ellos vehículos de externalización de subjetividad. Para Berger y Luckmann (2006) este proceso además requiere legitimación, entendida como modos con que poder explicarse y justificarse. Con estas bases Gergen (1996) plantea como postulados básicos del construccionismo social los siguientes: 1) Hay diferentes construcciones del mundo, cada una de ellas implica unas acciones, y por consiguiente una manera de estar en el mundo. 2) No hay un sí mismo único y verdadero, ya que participamos en una variedad de pautas de interacción social. 3) “La realidad y el yo encuentran sus orígenes a través de las relaciones” (1996, p. 7). 4) Nada tiene significado sino se mira desde el contexto, se actúa desde y hacia contextos. Así mismo Gergen (1996) suma a la esencia del construccionismo social el lenguaje, afirma que la mayoría de las interacciones sociales, sino todas, son mediadas por éste. Al respecto Rozo (2001, p. 3) escribe: “todo conocimiento -sostienen los construccionistas- evoluciona en el espacio entre las personas, en el ámbito del mundo común y corriente; y es sólo a través de la permanente conversación con sus íntimos que el individuo desarrolla un sentimiento de identidad o una voz interior”. Con base en el primer postulado el socioconstruccionismo sostiene que no hay verdades absolutas, para Perdomo (2002) significa que no existen formas privilegiadas de conocimiento de la realidad, se refiere así a una realidad conocida a través de medios simbólicos toda vez que las comprensiones del mundo se establecen por medio de consensos entre miembros de una comunidad. A juicio de Gergen (1997): “El sentido de objetividad es un logro social. O sea, para considerar algo fáctico o verdadero es necesario que los otros hayan llegado a igual conclusión...la objetividad

científica se basa igualmente en la presunción de un consenso. La objetividad se alcanza, pues, mediante una coalición de subjetividades” (p. 119). Así pues la construcción social privilegia la idea del mundo como construcción, contextual y ubicada históricamente. Ahora bien considerando que las formas de inteligibilidad tradicional son en suma impuestas y tienen una constitución de regímenes establecidos en los cuales se incluyen y excluyen temas interesados por aspectos tanto éticos como políticos, el socioconstruccionismo se interesa por los aspectos subyacentes y excluidos, en términos de Rozo (2001, p. 3) es que: “hay relatos del mundo, relatos que nos contamos a nosotros mismos y que contamos a los otros”, de manera que el autor señala la necesidad de incorporar la duda y la manera de hacerlo es “favoreciendo la presencia de una pluralidad de relatos y en la que los formatos de construcción conjunta superen los discursos individualistas y deterministas de un yo aislado y en medio de su realidad” (p. 5).

Respecto al segundo postulado se comprende con la metáfora de la pizarra en blanco donde le es posible a los individuos escribir, borrar y reescribir su identidad, pero sólo en la medida en que así se lo permita la “red de relaciones personales en permanente expansión y cambio” de la que son parte. (Gergen, 1997, p. 287), ya que como recuerda Baudrillard (1987, p. 10): “existimos como terminales de redes múltiples”. Por su parte el tercer postulado afirma la relación como núcleo que da sentido a las acciones y al lenguaje, antes entendidos como actos privados e individuales. En este sentido Perdomo (2002) plantea que en el construccionismo social los individuos tienen un rol protagónico, ya que las significaciones lingüísticas se presentan justamente en la relaciones que tienen lugar entre individuos en su cotidianidad, es así como: “cada discurso surge de una comunidad de usuarios del lenguaje que van construyendo, resignificando y transformando constantemente los marcos de referencia gracias a sus interacciones, de forma tal que es a través de las relaciones que nosotros, en cualquier momento,

comenzamos los procesos de reconstrucción del mundo” (p. 7). De igual forma, se apela a la importancia del lenguaje como constructor del sujeto a través de las relaciones, ya que se construyen significados, identidades (según valores, metas, etc. compartidas), que hacen posible su identificación con unos y diferenciación con otros¹⁴: participar del lenguaje es participar en una forma de vida o tradición cultural, que da lugar a que los sujetos construyan sus propias versiones sobre sí mismos, la interacción y la realidad misma (Gergen, 1997). Se configura entonces una relación dinámica entre lenguaje, relación e individuo.

Respecto al cuarto postulado Gergen (1996) afirma que el conocimiento está fijado a un contexto social, de esta manera el mundo se comprende en términos de artefactos sociales que son producto del intercambio entre las personas y se encuentran situados históricamente. En el mismo sentido Rozo (2001) plantea que el mundo es moldeado por nosotros mismos de tal suerte que vivimos y creamos nuestra propia realidad, claro dentro de un contexto, una comunidad con otros individuos que fija límites a nuestras narraciones y limita la posibilidad de elección a determinados contextos. El socioconstruccionismo así, tiene impacto en la ciencia, a saber, la ciencia social se puede pensar como un proceso en el cual las teorías científicas sirven de “dispositivos decodificadores”, los cuales traducen los “ruidos” en “información utilizable” (Gergen, 1998, p. 40), esto es en la medida que los hallazgos científicos se transmiten a la sociedad ella se va transformando y así las bases que dieron lugar a su aparición quedan sin sustento, por tanto toda teoría u hallazgo científico es absolutamente temporal. Este ejercicio, si se quiere crítico, es abordado por (Doménech e Ibáñez, 1998, p. 14) al plantear: “la realidad existe con independencia de nuestro modo de acceder a la misma” al respecto los autores dicen

¹⁴ Ya lo dice Saussure (1983. citado por Gergen, 1996): “los significantes lingüísticos consiguen su significado a través de su diferenciación de otros significantes. El lenguaje y por consiguiente el significado, dependen de un sistema de diferencias” (p. 75), el autor hace referencia a una diferencia con otros significados con el fin de cargar de sentido al que se refiere en primera instancia.

que “no es posible distinguir entre nuestra inteligencia del mundo y el mundo como tal (ya que)... lo que tomamos como objetos naturales no son sino objetivaciones que resultan de nuestras características, de nuestras convenciones y de nuestras prácticas” de igual forma no es posible certificar que el conocimiento producido es representativo de la realidad ya que no se puede acceder a ella con independencia del conocimiento que tenemos de la misma. Ahora bien reflexionar sobre el enfoque de la construcción social y su relación con los estudios organizacionales permite clarificar las implicaciones de adoptar este enfoque, para tal efecto primero se debe considerar que constituye un desafío a los paradigmas dominantes que provienen de la gran empresa y en este sentido acorde con el giro posmoderno alude a la introducción de enfoques y metodologías para afrontar los fenómenos organizacionales, en lugar del consenso y la coherencia se pensará en el conflicto, la discrepancia y las relaciones de poder, en lugar de concebir la organización como algo unitario se entiende con fronteras difusas y con pocas certezas acerca de su funcionamiento, es decir ingresa un cuestionamiento importante acerca de la naturaleza de la organizaciones y por tanto de cómo estudiarlas. Según Alvesson y Deetz (1999) se puede afirmar que empieza una historia en el pensamiento de la teoría organizacional.

Admitir este enfoque en los estudios organizacionales implica primordialmente concebir la esencia de una realidad socialmente construida en la que las representaciones sociales y los comportamientos, con toda su carga significativa singular, influye en la construcción del entorno donde se realiza la acción. Es decir y para el caso que nos ocupa: la organización.

De otra parte admitir las representaciones sociales es admitir las formas de pensamiento conocidas como sentido común o conocimiento ordinario (Mafessoli, 1985), se refiere entonces a espacios determinados de actuación de las personas, donde se comparten creencias colectivas y

saberes a través de procesos de interacción. Los conocimientos compartidos de manera colectiva permiten al sujeto orientar su acción en relación a sucesos que tienen así significaciones particulares. No obstante es importante resaltar que las representaciones aluden siempre a una naturaleza social siendo la forma como los sujetos perciben sus realidades de manera compartida pero a través de sus propias representaciones.

Así las cosas las representaciones sociales pueden entenderse como un espacio de intersección entre lo social y lo psicológico. En el mismo sentido se considera el planteamiento de Bourdieu (1991) que también considera la intersección entre lo objetivo y lo subjetivo, en todo caso estos planteamientos ofrecen una opción explicativa ante la discusión de vieja data del determinismo social sobre acción/estructura. Ahora bien, las representaciones sociales son siempre representaciones de algo (Abric, 1994), que pueden ser creencias, símbolos, formas de comportamiento, objetos, etc. Lo importante es que se manifiestan en la interacción social y son resultado de sus procesos, con lo cual se evidencia un derrotero hacia la comprensión de la producción de significado desde en un contexto organizado, toda vez que es un conocimiento que resulta de la interacción social y constituye estructuras referenciales o esquemas tipificadores (Berger y Luckmann, 2006), pero éstos también se transmiten y reciben por canales formalizados tales como el sistema de educación, las organizaciones y los medios de comunicación por ejemplo, en este sentido se presentan tres nociones fundamentales para su comprensión y ubicación en el problema de estudio. Dichas nociones son; objetivación, anclaje y naturalización de las propias representaciones (Maffesoli, 1993).

La objetivación alude a la forma en que la dinámica de la acción social establece significaciones específicas a los acontecimientos que afronta. Es decir a cómo la interacción social significa y resignifica el mundo.

El anclaje se trata de los procesos a través de los cuales dichas asignaciones de sentido toman forma de naturalización en los esquemas de pensamiento. Esto es que los esquemas de pensamiento son percibidos como un reflejo natural de eventos reales y a pesar de su carácter construido su significación es percibida como una cualidad que ya existía, mediante este proceso se anula la posibilidad de percibir la naturaleza artificial de la representación, así los actores dejan de percibirlos como producto de la interacción y de los acuerdos compartidos para verla como una característica de la realidad. En tal sentido Las representaciones de las organizaciones no pueden considerarse atributos de ellas, las organizaciones son efecto de la interacción recíproca (Clegg y Hardy, 1996). En el caso de este estudio se estaría pensando en tipos de comportamiento que en la organización empresarial son considerados como legítimos o indicados que son representados por los empleados como actitudes hacia el trabajo, que definen estilos de comportamiento que son percibidos como cualidades de tal suerte que reproducen los esquemas definidos cuando menos discursivamente.

En cuanto al proceso de anclaje, este permite entonces integrar en los esquemas de pensamiento nuevas significaciones, que desde luego se refieren a objetos o comportamientos concretos (representaciones siempre de algo). En la organización empresarial se puede hablar por ejemplo de comportamientos que encarnan significaciones y que se convierten en esquemas de interpretación para el grupo y desde el punto de vista del actor, en este caso empleado de la organización, se constituye en el guion a seguir, la pauta de comportamiento cuya ocurrencia como afirma Moscovici (1984) otorga sentido a las interacciones. En el caso que nos ocupa estos esquemas de interpretación o guiones a seguir son producidos y reproducidos en la organización, de esta manera en virtud de que ella se caracteriza por la existencia de individuos en posiciones asimétricas, las valoraciones, comportamientos y rutinas están direccionadas por los individuos

que ocupan determinadas posiciones generalmente de alta y mediana dirección. En este enfoque otro rasgo importante de la organización es el que se refiere a su aspecto simbólico, su naturaleza de representación de algo, a la capacidad de la representación de algo, a la capacidad de la representación de representar en la conciencia de los sujetos un hecho o evento que es restituido mentalmente, esto es, a la capacidad de acercar lo lejano, de reaparecer lo ausente. Los comportamientos aparecen así como re-presentaciones de conocimientos o informaciones compartidos de manera colectiva.

1.2. La opción narrativa. Narración y significado

Con el propósito de avanzar en la comprensión ontológica se continúa con la indagación en el campo del lenguaje, enfatizando en las narrativas y los significados como núcleos del presente estudio.

La concepción del lenguaje desde una postura positivista como un reflejo, “una expresión externa de una racionalidad interna” (Gergen, 1997, p. 169), cambia hacia la concepción en la que el lenguaje es constitutivo de los individuos, no es un medio, se concibe como “una forma de relación” en sí misma (p. 203) que ayudada por el significado que surge en dicha relación construye sentido, se retroalimenta y se convierte en realidades determinadas que cambian constantemente. Por su parte Berger y Luckmann (2006) refuerzan la segunda concepción del lenguaje, al definirlo como “el sistema de signos más importante de la sociedad humana... su comprensión es esencial para cualquier comprensión de la realidad de la vida cotidiana” (p. 55). Su función entonces, sería la de objetivar la experiencia en el curso de la vida, resaltando al mismo tiempo su carácter dinámico en la medida en que tiene lugar en un sinnúmero de interacciones sociales que difieren en contenido y forma. Es justamente con la segunda

concepción con la que el socioconstruccionismo se identifica; el papel del lenguaje dentro de la construcción de sentido se hace aún más evidente en el caso del lenguaje del yo, ya que los términos por medio de los cuales se hace accesible la personalidad (lo referente a valores, opiniones, emociones, etc.) imponen límites a nuestras actuaciones. En la misma línea, Gergen (1996) agrega: “La gente no verbaliza su experiencia; correspondería sostener más bien que sin las formas del lenguaje no se podría afirmar que se tenga experiencia alguna” (p. 148 y 149). Así, cualquier acción se torna lenguaje cuando los demás le confieren significado en una pauta de intercambios, el significado es pues hijo de la interdependencia y como no hay yo fuera de un sistema de significados, puede afirmarse que las relaciones preceden al yo y son lo fundamental. Sin relación no hay lenguaje que conceptualice las emociones, pensamientos o intenciones del yo (Gergen, 1997).

Tal concepción del lenguaje, conlleva a que elementos tradicionalmente comprendidos desde una naturaleza privada e individual sean ahora de carácter social. Como un ejemplo de ello, se encuentra la memoria definida por los cánones tradicionales como: “el sistema mental para percibir, almacenar, organizar, alterar y recuperar información” (Coon, 1998, p. G-10). La memoria desde el construccionismo “se convierte en una posesión social” (Gergen, 1997, p. 211), en la medida en que al querer hacer evidentes los recuerdos a nosotros mismos o a otros, es necesario utilizar el lenguaje “disponible” en la cultura, disponibilidad que pone límites “a lo que legítimamente podemos considerar un recuerdo” (p. 210).

Además del recuerdo, dentro del lenguaje existen otras formas de organizar las experiencias al ser contadas, una de estas formas es la narración. La razón por la cual las experiencias deben ser organizadas de algún modo es porque de manera general, estamos dispuestos a aceptar como

verdaderos sólo los argumentos de vida que se acomodan a las convenciones vigentes. (Gergen, 1997). Así, Gergen (1996) identifica seis características de las narraciones:

- Una historia con un argumento que está incorporado de valores, entonces las narraciones conllevan una posición moral.
- Un relato entendible con acontecimientos seleccionados para construir una trama razonable y significativa.
- Los acontecimientos están organizados de manera ordenada.
- Los personajes poseen identidades continuas a lo largo del tiempo.
- Se pueden observar relaciones causales que constituyen los fundamentos de la historia contada.
- Posee un comienzo y un final, tiene direccionalidad y en alguna medida una percepción de propósito.

De este modo se puede afirmar que la narración es una construcción social de la que dependen las personas para contar sus historias. En un sentido más amplio, para algunos autores como Arfuch (2002) las narrativas son consideradas la manera fundamental por la cual estructuramos y damos sentido a nuestras vidas. Por su parte Bal (1990) propone la narrativa como el relato de una historia con lenguaje, esto es la historia convertida a signos lingüísticos sin implicar que sea la misma historia, por tanto la historia puede ser la misma contada en distintas narrativas, de esta manera la historia resulta en una serie de acontecimientos que se presentan lógicamente y cronológicamente relacionados por los actores que la experimentan. Para Bal (1990) Una historia se compone entonces de los siguientes elementos: acontecimientos, actores, tiempo y lugar. En cuanto a la idea de la construcción de realidad a través de modos narrativos, que a su vez, otorgan sentido a las acciones, Bruner (1997) propone nueve formas en las que las construcciones narrativas dan forma a la realidad.

El primer modo de las realidades narrativas se refiere a una estructura de tiempo. La narración se encuentra siempre segmentada en etapas como principios, finales y mitades de acuerdo a las situaciones primordiales que se presentan en estas; “el tiempo narrativo, como señala Ricoeur (1987/1998) es tiempo humanamente relevante cuya importancia viene dada por los significados asignados a los acontecimientos, ya sea por los protagonistas de la narración o por el narrador al contarla” (citado por Bruner, 1997, p. 152). En otras palabras, Ricoeur (1998) menciona que el elemento temporal constituye una forma de necesidad transcultural donde el tiempo se hace humano en la medida en que se articula en un mundo narrativo, y donde la narración consigue su plena significación cuando se convierte en una condición de la existencia temporal, es así como el pasado, el presente y el futuro se configuran en la narrativa. Con relación a este aspecto, Mishler (2005) subraya que aunque hay una enorme heterogeneidad entre los estudios narrativos, lo único en lo que existe cierto consenso entre los investigadores es justamente en este primer aspecto (orden temporal al interior del relato), el cual es descrito como el criterio fundamental que distingue las narrativas de otros géneros de discurso, criterio aunque necesario no suficiente para Mishler. En este sentido, menciona que una narrativa debe ser más que un suceso de eventos que toma la forma de “listado de cosas”, debe haber una diferencia más radical en donde se distinga las “listas” de las “historias”. De esta manera, Mishler (2005) plantea que debe haber algún tipo de relación significativa entre los episodios narrados para que se reconozca el texto como una totalidad provista de un comienzo, mitad y final que está centrado en una trama específica.

Como segundo modo se encuentra la particularidad genérica de las narraciones, de esta forma, desde la concepción del autor el género se encuentra en el texto, en su argumento y la forma en

que este es narrado, así como también se presenta para darle sentido a la narración, ya que de cierta manera esta representa el mundo (Bruner, 1997).

La tercera premisa de las narraciones se fundamenta en que las acciones tienen razones. En este sentido, las narraciones tienen una razón de emerger ya sea por valores, creencias, sentidos, teorías u otros estados intencionales. A pesar que la acción narrativa surge de estados intencionales estos no determinan el desarrollo de la acción ya que existe cierta libertad narrativa que el autor llama agencia; agencia que implica entonces la posibilidad de elección. Según Bruner (1997) “lo que se busca en la narración son los estados intencionales que hay detrás de las acciones: la narración busca razones, no causas. Las razones se pueden juzgar en un esquema normativo de las cosas” (p. 156).

La composición hermenéutica identifica el cuarto modo como otro elemento que se ubica dentro de las narraciones. Esto implica que una narración tiene una interpretación única y particular, lo cual permite realizar una lectura acerca de lo que significa cada relato con las particularidades que lo conforman. En esta medida se busca comprender en qué contexto emerge el relato, por qué surge y quién es el relator/narrador. De esta manera queda clara la importancia del contexto en la producción de las narrativas, así el contexto moldea las historias de una forma particular. Al respecto Mishler (2005) aporta que la atención debe centrarse en cómo el narrador selecciona y acumula experiencia y eventos que contribuyen a dar sentido, el que quiere ser transmitido en el relato, es decir el por qué está siendo contado.

La sexta forma de las realidades narrativas se refiere a la ambigüedad, entendida como la problemática que existe cuando algo fuera de lo normativo merece ser contado, para Bruner (1997) además esta es una característica de la forma en que recordamos ya que continuamente recontamos nuestro pasado y el significado que asignamos a diferentes eventos puede cambiar,

se pueden descubrir conexiones antes inconscientes reposicionándonos a nosotros mismos y a los demás en nuestras redes de relación. De esta manera y como séptimo elemento característico de la narración se debe comprender cómo las narraciones se encuentran determinadas por la situación actual del narrador en la cual se encuentra a sí mismo luego de haber atravesado la situación narrada (Mishler, 2005). Así mismo como octavo modo Bruner (1997) plantea que es viable la existencia y aceptación de múltiples versiones y conciliaciones con respecto a la realidad. En últimas las narraciones son incomparables y no están diseñadas para la contrastación empírica. La existencia de una versión no invalida la pertinencia o aceptabilidad de otra versión. Finalmente el noveno elemento de las realidades narrativas se refiere a la extensibilidad histórica de la narración, que se refiere a las posibilidades de ilación entre los relatos como ilimitada.

De esta manera se entiende como narrativa la cualidad estructurada de la experiencia entendida y vista como un relato; por otro, las pautas y formas de construir sentido, a partir de acciones temporales personales, por medio de la descripción y análisis de los datos biográficos. Es una particular reconstrucción de la experiencia, por la que, mediante un proceso reflexivo, se da significado a lo sucedido o vivido (Ricoeur, 1998).

La narrativa se entiende así, como una condición ontológica de la vida social y, a la vez, una forma de conocimiento (como método y en detalle particular la forma de relato de vida se abordó en el apartado de metodología). Al respecto Somers (1994) señalar que la vida social es considerable como un relato y que la narración es una condición ontológica de la vida social:

“...los relatos guían la acción; la gente construye identidades (aunque múltiples y cambiantes) situándose dentro de un repertorio de historias trabadas: que la “experiencia” se constituye a través de narraciones; que la gente da sentido a lo que les ha ocurrido y está ocurriéndoles al intentar encajar o en cierta forma integrar lo que les ocurre dentro de uno o más relatos; y que la

gente está guiada en ciertas maneras, y no otras, a partir de proyecciones, expectativas y recuerdos derivados del múltiple y, en última instancia, limitado repertorio de narraciones sociales, públicas y culturales disponibles (Somers, 1994, p. 614)

Por su parte Roberts (2002, p. 115) señala que el estudio narrativo de las vidas de la gente “se ha convertido en un área sustantiva para el análisis de las experiencias de vida y la identidad conectada con los grupos sociales, las situaciones y los acontecimientos”, para el caso de este estudio conectada con la organización empresarial y la relación laboral que media dicha conexión. De hecho las narraciones también proporcionan una estructura para nuestro sentido del yo y la subjetividad porque a la vez que contamos relatos sobre nuestras vidas creamos una identidad narrativa.

En conclusión, en la narración no hay preocupación de conocer la certeza de las versiones del mundo que ofrecen los actores sociales comparándolas con un hipotético deber ser de los mismos y sus organizaciones, sino cómo estas juegan un papel activo en la acción, en la definición de sus situaciones. Así, la vida organizacional puede también ser leída como una historia, una construcción narrativa de los actores.

Pues bien, el aspecto constructivo de las significaciones dentro de las organizaciones está siendo decantado; se afirma que los modos de comprensión dirigen las actividades cotidianas, se vuelven rutina y son tomados por hechos. A este carácter producido de los procesos de significación y su traducción en realidades aprehensibles con sus implicaciones, es que se orienta el trabajo. Esto es, cómo y en qué se objetivan las significaciones que ordenan el funcionamiento

de los empleados de la organización. De manera específica, cual es la versión a la que se sujetan los miembros de esta organización.

Esta objetivación puede expresarse en formas de comportamiento validados como expresión legítima del correcto hacer en la organización, o puede materializarse en un insumo tecnológico, sea una máquina o un modelo de administración u organización del trabajo. En todo caso el artefacto, se vuelve un referente en torno al cual los individuos desarrollan sus actividades en función del papel e importancia asignada.

Estos artefactos (máquinas, sistemas de control, palabras, etcétera) son incorporados en los esquemas de referencia de los actores no exentos de la naturaleza específica de la organización y en virtud, como se señaló antes, de los distintos posicionamientos de los actores involucrados.

Su eficacia depende de su aceptación o rechazo, pero una vez adoptado, adquiere una invisibilidad que resulta de su reproducción cotidiana, adquiere el rango de sentido colectivo y constituye, fundándola, la verdadera realidad de sus miembros.

La adopción colectiva de las significaciones no transcurre en una suerte de limbo de las mismas, sino que opera en la realidad de la organización, teniendo en cuenta también que se ha reconocido que a través de sus prácticas se ejerce una forma de poder.

Por ejemplo la flexibilidad en el trabajo ha llegado a tal grado de internalización en el mundo laboral que los empleados lo conciben como la realidad sin más, considerándola incuestionable y aprestándose a prepararse en todos los niveles para la productividad, la calidad, la flexibilidad, etcétera, construcciones conceptuales que desplazan su centro de atención del hombre que las construye (y en las cuales juega la producción y circulación de discursos de verdad como ejercicio de poder) a los procesos económicos y así depositando el peso argumentativo en las condiciones inmanentes del exterior de la propia organización y putativos a la naturaleza.

El modelo argumentativo/discursivo de las gerencias en las organizaciones empresariales no ha cambiado gran cosa a lo largo del tiempo, en todo caso siempre se antepone la existencia de verdaderas necesidades provenientes del exterior.

El uso de estas construcciones discursivas no actúa en el vacío, al contrario se encajan en el tejido social-organizacional donde se encuentran las particularidades.

De este modo se puede afirmar que el socioconstruccionismo es válido para lograr el desmonte, si se quiere, deconstrucción de los mecanismos de producción de significados en la organización.

En este sentido la organización en este trabajo será considerada como:

- Un espacio de tensiones donde impera la necesidad de implantar significaciones.
- Carece de límites físicos y su espacialidad resulta de la significación de sus miembros que incluyen el pasado y el futuro.
- Es un lugar de fijación de significaciones. Nombra y ordena el mundo e inculca (obrando como una forma de poder) a sus actores los modos de reconocerlo.

En esta línea es posible afirmar que los actos de las personas son inteligibles en la medida que hacen parte de un sistema de significados (Gergen, 1996).

Ahora bien, para sintetizar; el constructivismo está interesado en la tarea de comprender cómo se construye una descripción (acción, relato, representación) como si fuera un hecho (verdad) (Potter, 1998). Dentro de los mecanismos se encuentran el uso de artefactos (máquinas, sistemas de control, discursos) que se utilizan a través del ejercicio de poder permitiendo crear tanto objetos como producir sujetos (Foucault, 1991). Desde los enfoques presentados se puede comprender el proceso mediante el cual esta producción sucede.

Así las cosas, como se mostró en los apartados anteriores el contexto cobra importancia para comprender la trama que permite que la organización empresarial se instaure como subjetivadora y así mismo para discernir sobre los relatos que en él emergen.

1.3. Breves sobre el contexto

La sociedad hoy llamada irreflexivamente contemporánea acaso sea la sociedad del devenir moderno, no precisamente por la característica de sus sistemas de pensamiento de base cartesiana y racional sino más bien por la serie de transformaciones que ha sobrellevado. Como ya se ha perfilado a lo largo del trabajo los cambios que han obrado sobre la sociedad han demandado de las ciencias sociales en general y de los estudios organizacionales en particular, nuevos enfoques analíticos que permitan, entre otras cosas, comprender las formas en que las sociedades con todas sus formas organizativas despliegan y producen las subjetividades de los individuos que a ellas se sujetan, por una parte, y la manera como vienen reconstruyendo el vínculo social, por la otra.

Producto de estos enfoques aparecen conceptualizaciones como la posmodernidad en Lyotard (1989); la sociedad del riesgo en Beck (1998); la sociedad líquida en Bauman (2003); la hiper moderna en Lipovetsky (2006); el *management* y las escuelas de negocios como *éthos* del capitalismo contemporáneo en Boltanski y Chiapello (2002); la sociedad *managerial* y enferma de gestión en de Gaulejac (2005); que ofrecen vectores analíticos para comprender la sociedad contemporánea y el comportamiento de los sujetos que la componen.

Para comprender dicho devenir resulta importante esbozar el despliegue de la vida económica moderna y sus consecuencias. Estas fueron previstas y consideradas por Weber (2003) y Durkheim (2006) desde diferentes aristas y pensadas en la sociedad Europea en la que observaban el desarrollo del proyecto moderno, pues bien se considera que sus alcances son

útiles para pensar el contexto Latinoamericano. Durkheim (2006) pone de manifiesto los cambios en la estructura social que son el caldo de cultivo para el proceso de desubjetivización que le sucede, es lo que Durkheim (2006) identificó como el *suicidio anómico* en una sociedad que camina hacia el sinsentido de la vida cotidiana, con la amplificación de la dinámica de la economía a las esferas de la vida cotidiana el individuo se desplaza con la sensación del goce pleno que proviene de lo que la economía de mercado pone a su disposición, pero este goce es temporal, es lo que Lipovetsky (2000b) va a llamar la era del vacío, con una sensación efímera de disfrute por el consumo que ante su rápido agotamiento conduce de nuevo a más consumo. Por su parte Weber (2003) observa en el occidente moderno un lugar donde la organización racional del trabajo es uno de los elementos fundamentales para que, junto con la reforma protestante y los nuevos valores se entregara al mundo un nuevo sujeto: entregado al trabajo, organizado y acumulador. La racionalización del mundo que expulsó a los dioses y sus imágenes sagradas dejó a las sociedades reguladas por el juzgamiento de las acciones dado el fin que persiguen y no desde los valores, en otras palabras la magnitud moral de los medios no es sometida a juicio. Otro marco referencial que produjo para el sujeto el mundo moderno fue una *ética sacrificial* (Lipovetsky, 2000a) que en virtud de la racionalidad instrumental de fines y medios quedó reducida a la versión de su utilidad práctica.

Pues bien, la sociedad contemporánea posmoderna y sus organizaciones con rasgos de ello también apelan a formas de sujeción en este sentido, es decir abocando, como se ha señalado antes, a la seducción más que al disciplinamiento, y el individuo así lo permite toda vez que se ha visto cautivado por la idea del uso y consumo del mundo. Las organizaciones económicas, sociales y empresariales cumplen la función de sujetar y poner en cintura, a través de la

seducción, al tipo de sujeto que la sociedad contemporánea, centrada en el uso y consumo del mundo, ha des-sujetado (Cruz, 2008b; Dufour, 2007).

Ahora bien, pensar el ingreso a la modernidad y la sociedad contemporánea en Latinoamérica requiere pensar el entramado de sus particularidades, a juicio de Berman (1988) ni más ni menos esto es evidenciar la disparidad que ha implicado en una sociedad de matices culturales.

Según Urrea y Mejía (2000) en Latinoamérica y Colombia por medio del progreso industrial se presentó el proceso de modernización, puede afirmarse que dicho proceso de acuerdo con García (1989) ha tenido como característica la coexistencia de los sistemas de pensamiento, pre moderno, moderno y pos moderno. Esto es el hibridaje cultural (García, 1989) en el cual no se asume la transformación plena amparada en el predominio del sistema de pensamiento moderno basado en la razón cartesiana, pero sí implica el ejercicio de la racionalidad instrumental de medios y de fines (Cruz y Rojas, 2008).

Así pues, con el paso de Latinoamérica y Colombia hacia lo moderno no se configuró la mentalidad que ello suponía (Cruz, 1998), más bien se privilegió un trazo en el cual lo humano ha quedado reducido a su cosificación en favor de la producción, es decir, lo humano no como fin en sí mismo sino apenas como medio (Cruz, 2008a). De esta manera, el ingreso a la modernidad se realizó por la vía del progreso instrumental y no, extrañamente, por medio de la eliminación y sustitución de sistemas de pensamiento. Dicho de otro modo, en el contexto Latinoamericano no se produjo la transformación moderna en todos los ámbitos de la urdimbre social.

Pues bien, García (1989) plantea que hay salidas y entradas en la modernidad, esto es el entrecruce entre lo tradicional y lo moderno, la coexistencia de la producción artesanal e

industrial, de las culturas étnicas y las nuevas tecnologías que se presenta principalmente por incertidumbre acerca del sentido y el valor de la modernidad (García, 1989). En otras palabras la configuración del contexto Latinoamericano es una suma, sin eliminación, de sistemas de pensamiento que coexisten como contemporáneos.

Las entradas y salidas en la modernidad que ocurren en las culturas híbridas significan la redefinición en el contexto Latinoamericano toda vez que la coexistencia de sistemas de pensamiento premodernos (mítico-mágico y teológico), sistemas de pensamiento modernos (racionalidad formal) y sistemas de pensamiento posmodernos (híperindividualismo, narcisismo), no se escapan a la gestión, por tanto en las empresas latinoamericanas parece tener ocurrencia un tipo de gestión en buena medida centrada en la tradición, así conviven la racionalidad formal y la racionalidad material. Es así como, la gestión económica en esta latitud no está trazada estrictamente bajo “*acciones económicamente orientadas*”, sino que en él, aún persiste una gestión de tipo tradicional y por tanto una irracionalidad económica al decir de Weber; como es el caso de algunas de las empresas colombianas (Mayor, 2005) y, de manera más particular, algunas empresas vallecaucanas (Urrea y Mejía, 2000).

Así las cosas, en culturas híbridas como la colombiana la sujeción por la ruta de la seducción coexiste con los sistemas autoritarios y disciplinarios propios de las sociedades modernas y tradicionales. Pensar por tanto la organización empresarial en el marco de lo imaginario y lo simbólico Latinoamericano, exige demarcar las maneras como han sido resignificadas la modernidad y la posmodernidad en una cultura donde, de fondo, no ha dejado de sonar su dimensión tradicional.

Por ello, este particular ingreso al mundo moderno demanda esbozar las coordenadas interpretativas acerca de las subjetividades que la sociedad produce, en un contexto en cuyo trasfondo se despliega el hibridaje cultural, y donde se resignifican los sentidos de, y en, la empresa capitalista. Lo anterior evidencia que en todo caso quien ha conducido el proyecto modernizador es la empresa, (con los avatares de la coexistencia de los sistemas de pensamiento que ya se ha explicado) lo cual conlleva a comprender que las subjetividades que se producen en el contexto Latinoamericano se encuentran ligadas a los mismos avatares, entre ellos los procesos de racionalización que acarrea la puesta en marcha de la racionalidad económica moderna, si bien, claro está, no implica que se esté al margen del uso y disfrute del progreso relacionado y a su vez el sometimiento a los discursos, en este sentido contradictorios, sobre la seducción.

El asunto se encuentra en dónde vienen a quedar instalados por sujeción los sujetos Latinoamericanos delineados no como fin sino como medios ante la supremacía de la racionalidad instrumental (Cruz y Rojas, 2008b; Cruz, 2008a), esto es en las organizaciones empresariales como su máxima expresión, pero también, ante el agotamiento de los referentes de antaño que eran esencialmente sociales (Sainsaulieu, 1990) y ante el choque de mentalidades (Cruz, 1998) propio de esta cultura híbrida. Así pues la empresa se torna relevante para definir el nuevo orden, se ratifica como medio productor de subjetividad y como generadora del hecho social (de Gaulejac y Aubert, 1993; de Gaulejac, 2005).

1.3.1. El Norte del Cauca y la organización empresarial como referente

1.3.1.1. Algunos antecedentes históricos

El norte del Cauca es una región conformada por los Municipios de Buenos Aires, Caldoño, Caloto, Toribio, Corinto, Miranda, Padilla, Puerto Tejada y Santander de Quilichao, en el Departamento del Cauca, Colombia. Esta región ha sido ocupada tradicionalmente por comunidades negras, y por indígenas principalmente en las partes altas de la región. La historia de sus pobladores ha estado signada por la esclavitud, el destierro y la pobreza, la dinámica de su supervivencia ha estado configurada, a partir de la abolición de la esclavitud y el despojo de tierras, en convivencia con las grandes haciendas ganaderas, y más adelante con los grandes ingenios azucareros y las grandes organizaciones empresariales asentadas en la región.

A continuación se esbozan algunos entrecruces de la historia de la región que pueden ofrecer pistas acerca del contexto donde emergen los relatos de la investigación.

Como se ha señalado antes la región está poblada principalmente por afrodescendientes, también por indígenas y mestizos.

Por su parte los afrocolombianos tienen una historia relacionada con la esclavitud. Cuando se promulgo su abolición (La Ley de Abolición de la Esclavitud se emitió en 1851 y se puso en marcha en 1852), dos grupos sociales se conformaron: los libres y los esclavizados, los últimos conformados por los de campo y los domésticos y los libres por los cimarrones y los automanumisos (Bastide, 1969). Los libres se ubicaron en la parte alta de la región y se dedicaron principalmente a la minería, en tanto los esclavizados continuaban su trabajo en las haciendas.

Según Mina (2011) a algunos afrodescendientes, sobretodo viejos, hubo que sacarlos de las haciendas a “juetazos” ya que a pesar de tener libertad preferían permanecer en las haciendas donde habían estado como esclavos durante años. Así mismo, Mina (2011) indica que a la par

con este suceso estaba en vigencia la ley de vagancia donde se reglamentaba que todo afro descubierto en vagancia debía ser sometido a trabajos de esclavizado por parte del hacendado que hiciera el descubrimiento. De esta forma el “trabajo” de los afrodescendientes quedaba relacionado de manera directa con las actividades realizadas en estas haciendas, toda vez que cualquier otra se veía como vagancia. No obstante la economía de la hacienda se fue derrumbando ante la inminente pérdida del control de la fuerza de trabajo, así según Mina (2011) se da paso a la adquisición de tierras por parte de los afronortecaucanos quienes utilizaron el modelo de compra colectiva y esquema de cuadrilla, con trabajo comunitario (minga) organizado bajo la dirección de un líder que debía hacer cumplir las definiciones de la asamblea, los terrenos estaban muy cercanos a las haciendas, de este modo se continuó el vínculo de trabajo con los hacendados, que según Mina (2011) se configuró de manera paternalista, los afronortecaucanos vendían su fuerza de trabajo y a la vez tenían acceso a información de innovaciones productivas que transferían a su comunidad y el dinero ganado podía ser invertido en otras actividades que a su vez generaba ingresos para la comunidad, así las nuevas relaciones laborales con las haciendas permitía cierto nivel de autonomía, expresado principalmente en contratación de maestros, en diversificación de actividades productivas y en el pago de impuestos, en todo caso las haciendas continuaron siendo importantes espacios de socialización para varias generaciones. Estas relaciones de tipo cordial se mantuvieron hasta finales del siglo XIX y principios del siglo XX, cuando empezó la migración de los pobladores de las laderas hacia la zona plana, dado principalmente por la decadencia del trabajo en la minería que causaba muchas enfermedades y además a través de él no se lograba suplir las necesidades de los trabajadores, esto sumado a los rumores que llegaban de la zona plana referentes a que había tierras buenas y disponibles y a la vida de finca como modelo de vida estable (Mina, 2011).

De otra parte se encuentra lo acontecido con los indígenas de la región. Para los pueblos indígenas el territorio es la base material y espiritual de su existencia. El arraigo a la tierra es parte de su historia, cultura, ancestros, autonomía y libertad. Para los indígenas la tierra es un medio y no un fin (Mina, 2011). Esta concepción del territorio se relaciona con el significado que para ellos tiene el buen vivir que no se encuentra para nada alineado con la lógica económica instaurada mediante la idea de progreso del mundo moderno que aún se conserva en la contemporaneidad. Así las cosas los indígenas de Norte del Cauca en su inmensa mayoría se repliegan en sus territorios y luchan por conservar su autonomía y por ser reconocidos en ella. De esta manera según Mina (2011) han sido más bien excluidos toda vez que el modelo de desarrollo nacional se orienta a la industrialización agrícola y de recursos naturales. Según la asociación de cabildos indígenas de Norte del Cauca sin tener datos estadísticos se puede afirmar que muy pocos indígenas trabajan en las grandes empresas del sector.

1.3.1.2. La ilusión efímera del siglo XX

La finca se había constituido como la unidad productiva dando, como se ha mencionado, un margen de autonomía económica y social a sus nuevos propietarios, ante la bonanza del cacao todos soñaban con la finca y las posibilidades de cambiar sus viviendas de chozas por casas de adobe con varias habitaciones, con la educación de los hijos y la estabilidad para el futuro.

En la zona de ladera, los pocos pobladores que quedaron también gozaron de autonomía y como estas tierras no eran de interés lograron una mayor independencia.

El siglo XX llega entonces al Norte del Cauca cargando a sus pobladores con ilusiones de un futuro mejor, imaginados en la riqueza de las zonas planas y la vida estable con el trabajo de la finca, la migración en la zona es el fenómeno recurrente, ante la decadencia de la actividad

minera y el florecimiento de la agricultura esta región empieza a ser atractiva también para los empresarios agroindustriales, algunos nuevos en la región y otros descendientes de los hacendados tradicionales. Así, llega la idea de “progreso” y el camino señalado consistía en lograr un volumen considerable de cultivos tropicales para exportar.

Esta idea requería para su desarrollo, entre otras, mano de obra de la que no se disponía en el momento

Pero, según Mina (2011) con el período llamado “la violencia” que inicia en 1948 llegó la persecución a estos nuevos propietarios, la muerte a sus líderes considerados liberales y el despojo de sus tierras. Alguno de ellos, relata Mina (2011) realizados mediante la apropiación violenta y la intimidación. De esta manera y muy a grosso modo queda disponible su mano de obra para ser explotada por las grandes empresas, principalmente las dedicadas a la agricultura (Mina, 2011). La mayoría de los habitantes de la región se desplazan a Santander de Quilichao, considerada en el Norte del Cauca la mejor opción, en términos de desarrollo y oportunidades.

Así bien, con la instauración de la ley Páez en 1995¹⁵, treinta años después de “la violencia” se atrajo gran número de empresarios con lo cual se crearon empleos principalmente de la llamada mano de obra no calificada que también se volvió llamativa para los habitantes de la región con graves problemas de pobreza, orden público e incluso de tipo geográfico.

1.3.1.3. Semblanza de la organización empresarial Carvajal

¹⁵ Ley 218 de 1996 (más conocida como la Ley Páez) es tal vez el hito más importante de finales de siglo XX en la vida económica y social del departamento del Cauca y en especial del norte del Cauca. Generada a través de un proyecto de ley que fomentara la inversión en una región, que además ser fuertemente afectada por la violencia había padecido una tragedia natural el 6 de Junio de 1994 (un fuerte sismo generó una avalancha en el río Páez) que generó cuantiosas pérdidas tanto de vidas humanas como de infraestructura. La Ley Páez surgió como una respuesta a estos problemas, propiciando los incentivos iniciales necesarios para los empresarios, que de otro modo no hubieran constituido sus empresas en esta zona.

La empresa Carvajal llega a Santander de Quilichao como producto de su expansión, que ocurre con el desarrollo económico de la ciudad de Cali, considerado en el arranque económico moderno de la ciudad de manera clara en la década de 1920, donde aparecen empresas de fabricación, Tipografía Carvajal (1904) entre ellas. Es preciso mencionar que los ejes del desarrollo regional habían sido desplazados de Popayán y Buga hacia Cali dados los cambios legislativos que en 1910 permiten la creación del Departamento del Valle del Cauca con Cali como capital, esto permitía la recepción de importantes y renovados recursos fiscales y de crédito.

La empresa Carvajal, bajo la dirección de Hernando Carvajal Borrero inserta en el auge y la bonanza económica de la época, hacia el año 1914, da su gran salto de importadora a productora de artículos de papelería, de igual forma el comportamiento de la reinversión de utilidades y el uso de crédito bancario, daban fe de la nueva mentalidad capitalista, que se relaciona con la actitud calculadora, que predispone a la visión del mundo reducido al manejo de cifras ordenado en un sistema de gastos e ingresos a través de la contabilidad por partida doble (Ordóñez, 2003) Así Ordóñez (2003) citando a Weber expone que esta mentalidad es propia de un espíritu capitalista burgues, caracterizado en hombres educados en la escuela de la vida, que son perseverantes y actúan bajo concepciones y principios rígidamente burgueses.

En los años de la gran depresión (1929-1933) Carvajal participó en la campaña publicitaria para defender los intereses de los empresarios mediante la protección de la industria nacional, en ésta se planteó un decálogo de principios llamado “el abecedario económico del Colombiano” en éste se consideraba como un acto antipatriótico consumir productos importados que competían con la industria nacional (Ordóñez, 2003).

Ordóñez (2003) plantea que gracias al buen crédito que manejaba Carvajal pudo sortear la crisis recibiendo un importante apoyo de una de las empresas de Propal en el exterior, quien concedió plazos de pago extraordinarios para el pago del suministro del papel que continuaron entregando. Para Ordóñez (2003), la empresa Carvajal encarna el espíritu empresarial moderno, con la contratación de trabajadores asalariados y el manejo del riesgo, se aleja así de la mentalidad de la época, signada principalmente por el temor a lo nuevo y por la comodidad de la posición de terrateniente y comerciante.

Ordóñez (2003) resalta también la importancia del carácter familiar de la empresa, siendo probable que los vínculos familiares contribuyeran de manera determinante a su manejo y permanencia.

Carvajal pues, marcó hitos para el desarrollo en tiempos en que las empresas del país solo pensaban en crecer gracias a la protección. Bajo la dirección de Manuel Carvajal en las décadas del 50 y 60 se crearon las empresas vertebrales del grupo: en ese momento Carvajal & Cía. Entre ellas Publicar en 1958, Editorial Norma en 1960, Mancol como una división de Cargraphics en 1967 que nace cuando su dirigente ubica una oportunidad de mercado de grandes posibilidades de libros animados, se creó en el norte del Cauca y llegó a imprimir libros en 18 idiomas, exportar a 50 países y abarcó el 70% del mercado mundial de estos productos hasta que la competencia asiática volvió poco rentable el negocio.¹⁶ Con proyección nacional esta etapa fue de gran crecimiento y además sentó las bases de la internacionalización.

Posteriormente en 1976 se cambió la estructura jurídica a sociedad anónima, allí nació Carvajal S.A. En 1979 asumió la presidencia Adolfo Carvajal quien se considera entre 1979 y 1999, revolucionó la compañía, reconocido por su capacidad para responder ante cambios en el

¹⁶ La versión muy detallada de la historia y crecimiento de la empresa se encuentra en la edición del libro conmemorativo de los 100 años de Carvajal.

entorno. Un año después de la crisis financiera de 1982, Carvajal S.A. se reacomodó, creando la primera compañía cúpula conocida en el país: Carvajal Inversiones S.A. Y luego, ante la apertura, realizó la mayor transformación organizacional de su historia. En 1995, entendió que debía especializarse para enfrentar la competencia y apalancar la expansión internacional. Entonces, creó el holding con la cual pasó de más de 30 empresas y unidades de negocio, a nueve compañías fortalecidas, agrupadas por sectores y con autonomía administrativa. En su momento, Cargraphics, Sycom, Carpak, Editorial Norma, Musicar, Mepal, Fesa, Publicar y Bico Internacional.

A partir de este momento se puede afirmar, inicia el proceso de consolidación de su internacionalización, así se expresa utilizando su tradicional slogan Carvajal hace las cosas bien, en el informe anual de la organización empresarial del año 2009, donde presentan un resumen histórico. Escriben para el período 1999-2000: Carvajal en el mundo, hace las cosas bien.

En el año 2004 a las nueve compañías del holding se suma la adquisición de una proporción mayoritaria de acciones de Productora de Papeles S.A. (Propal S.A.).

En el año 2011 la organización Carvajal presenta otro importante cambio, con casi 107 años de existencia anuncia que acorde con su estrategia de consolidar sus planes en el mercado internacional salen de los negocios que para la compañía no son estratégicos y se concentra en los que sí lo son. Por tal motivo en el año anterior se ejecutó un plan que consistió en la integración, venta o adquisición de algunas compañías, el propósito del holding, según se expresa en el informe anual de los años 2010 y 2011, es continuar con la rentabilización y focalización de sus empresas. Así, con el cambio según lo indicado en el informe anual del 2011, se quiere responder a la necesidad de reflejar aspectos de la estrategia de la organización Carvajal potencializando la marca Carvajal, para esto se incluye un cambio de imagen y una

nueva identidad corporativa que refleje los atributos de la marca, como son: orientada a resultados, progresista, cercana e innovadora con sus clientes. En el informe anual de 2011, se explica que el cambio de imagen corporativa tiene tres componentes nuevos: Cambio de nombres de las empresas, logo y slogan. Se expresa que cambiar los nombres actuales de las empresas, hará más claridad sobre el enfoque de los diferentes negocios. Los nombres quedaron así:

Assenda se llamará Carvajal Tecnología y servicios.

Carpak, Carvajal Empaques.

Cargraphics, Carvajal Soluciones de comunicación.

Grupo Norma, Carvajal Educación.

Publicar, Carvajal Información.

Mepal, Carvajal Espacios.

Propal, Carvajal Pulpa y Papel.

Igualmente, se expresa en dicho informe que la Organización Carvajal empezará a migrar hacia un nuevo slogan, es decir que de “Carvajal hace las cosas bien” evolucionará a “Carvajal Marca La Diferencia”, siendo un reto importante para los 23 mil colaboradores, en los 17 países.

Pues bien, esta gran empresa es la que llega al norte del Cauca, a Santander de Quilichao para el caso que nos ocupa, encarnando la modernidad, representada en trabajo asalariado, seguridad, estabilidad y progreso. Qué duda cabe, para los habitantes de la región en el contexto que antes se esbozó que se haya establecido como un gran referente.

En el año 2011, según el informe anual se definía la organización empresarial de la siguiente manera:

Misión

Carvajal es una empresa multinacional que, con sentido social y marcando la diferencia, contribuye a la productividad de sus clientes y al desarrollo de las personas, ofreciendo productos y servicios innovadores, competitivos y rentables para garantizar un desarrollo sostenible.

Valores

- Pasión por los resultados
- Orientación al cliente
- Innovación
- Integridad
- Respeto
- Compromiso social

Y presenta las empresas de su organización: Carvajal Educación, Carvajal Empaques, Carvajal Espacios, Carvajal Información, Carvajal Pulpa y Papel, Carvajal Soluciones de Comunicación y Carvajal Tecnología y Servicios.

En referencia a estas empresas: Carvajal Soluciones de Comunicación en la planta de Santander de Quilichao antes Cargraphics, en ella Imprelibros, y antes Mancol como una división de Cargraphics se acota la investigación, por supuesto comprendiendo que la organización Carvajal como unidad es la que direcciona el referente, ello a pesar de tener claros rasgos posmodernos como la fragmentación en divisiones, unidades de negocios, unidades estratégicas y demás que fueron reacomodados cada vez que las directivas lo consideraron para responder a los cambios globales y ante todo pese a que justifican su permanencia y ganancias fomentando la

competencia interna de éstas y funcionando bajo la lógica de la rentabilidad y sostenibilidad de cada una.

Lo anterior se evidencia con el siguiente fragmento, también publicado en el informe anual del año 2011:

Consolidación de operación de Carvajal Soluciones de Comunicación:

En 2011, Carvajal Soluciones de Comunicación trasladó las operaciones de la planta de Santander de Quilichao a la sede principal en Bogotá. Esta decisión obedeció a la necesidad de focalizar los esfuerzos y la capacidad de producción, de acuerdo con las necesidades globales del negocio.

Dentro de este proceso de focalización definimos planes de acompañamiento a los colaboradores, con diferentes alternativas:

- Traslado de colaboradores con sus familias a Bogotá.

Este grupo de personas recibió un plan de apoyo que incluyó los costos de viáticos, hospedaje, seguridad social y acompañamiento durante la búsqueda de vivienda. Posteriormente, se hizo seguimiento a la adaptación a la nueva ciudad.

- Reubicación en empresas de la zona y en empresas de la Organización.
- Desvinculación: las personas que así lo decidieron se acogieron al plan de retiro voluntario ofrecido por la empresa, que excedía los requerimientos de ley, y recibieron talleres para la generación de ingresos a través de negocios propios o de orientación en la búsqueda de nuevos empleos con el acompañamiento de la Fundación Carvajal.

En este capítulo se trazó la ruta que permite comprender la organización empresarial Carvajal Soluciones de Comunicación, sede Santander de Quilichao como productora de subjetividades.

Se bosquejaron algunos elementos del contexto y se logra caracterizar los elementos de la organización empresarial del estudio que la instauran como ese espacio de tensiones donde impera la necesidad de implantar significaciones, sin límites físicos donde su espacialidad resulta de la significación de sus miembros que incluyen el pasado y el futuro y como un lugar de fijación de significaciones.

En el siguiente capítulo se reconoce la conformación de subjetividad que aparece en las narraciones de empleados de la organización empresarial Carvajal Soluciones de Comunicación, sede Santander de Quilichao.

CAPÍTULO 2

LA CONFORMACIÓN DE SUBJETIVIDAD DESDE LA NARRATIVA DE LOS ACTORES

*¿De dónde ha tomado él tantos ojos con los cuales los espía,
si ustedes no se los dieron?
¿Cómo tiene él tantas manos para golpearlos,
Si no las toma de ustedes?*
Discurso de la servidumbre voluntaria
David Hume

*Lo que categoriza al individuo (...), le imbuye una identidad,
le impone una ley de verdad que él debe admitir y los demás han de
reconocer en él (...) es una forma de poder que hace del individuo
un sujeto.*
M. Foucault

*Uno abre una pequeña hendidura en el círculo, lo abre del todo, deja entrar a alguien,
invita a alguien, o de lo contrario sale uno mismo, se echa a andar. (...)Uno se echa a
andar, aventura una improvisación. Pero improvisar es sumarse al Mundo, fusionarse
con éste.*
Guilles Deleuze y Félix Guattari

En este capítulo se analizan los relatos de los actores participantes del estudio con el propósito de identificar desde su narrativa la conformación de su subjetividad. Es decir la movilización del sentido y el significado asignado por cada empleado a su experiencia de trabajo en la organización empresarial del caso, toda vez que se admite como el elemento que los cohesiona y como un asunto personal/individual en función de la lógica de dicha organización.

Los relatos se analizan teniendo en cuenta el modelo de Piña (1988) descrito en el apartado metodológico, en contraste con elementos del enfoque teórico conceptual y con elementos teóricos conceptuales complementarios que obedecen al mismo enfoque.

En los relatos es posible reconocer dispositivos desplegados por la empresa que son el vehículo para la movilización de la subjetividad. De igual forma las categorías para la interpretación y el análisis han sido abstraídas de los relatos de vida en coherencia con el enfoque teórico conceptual presentado en apartados anteriores y con la emergencia de temas recurrentes e hitos (Piña, 1988). Dichas categorías, valga la redundancia, son analíticas más que descriptivas, así son el dialogo entre la experiencia relatada y el enfoque teórico conceptual.

Cabe precisar, por dispositivos organizacionales¹⁷ se entiende todos los recursos que la empresa utiliza y que son elementos de carácter “objetivo” (con todo lo relativo que esto significa), es decir están integrados por objetos materiales como las máquinas, por recursos tecnológicos como los sistemas de información y los métodos de trabajo, por estructuras jerárquicas de trabajo con jefes, supervisores y encargados de impartir y controlar recursos a nombre, y si se quiere, en representación misma de la organización y por prácticas legitimadas como las actividades de socialización y algunas de responsabilización. A través de estos dispositivos se posibilita la movilización del sentido y la producción de significados de los empleados, es decir de la subjetividad (Lacan, 1954; Bourdieu, 1991; De la Garza, 1998) de esta manera dichos dispositivos organizacionales vienen a ser en palabras de Berger y Luckmann (2006) mecanismos de subjetivación, creadores de configuraciones subjetivas y así movilizados del

¹⁷ La noción de dispositivo a la que se alude se refiere a la propuesta por Foucault; son tanto prácticas discursivas como no discursivas. Los dispositivos son el medio. Los dispositivos producen formas de subjetividad; los dispositivos constituyen a los sujetos inscribiendo en sus cuerpos un modo y una forma de ser, en línea con un conjunto de praxis, saberes e instituciones cuyo objetivo es gobernar, controlar, orientar, dar un sentido que se supone útil a los individuos (Foucault, 1980, 1989, 1996)

aparato de dar sentido y significar el mundo llamado subjetividad. Desde los relatos se da cuenta entonces de las prácticas de la organización que ejercen como forma de poder y producen la subjetividad de los empleados.

Ahora bien, la presentación de los relatos de vida es una tarea harto difícil, el riesgo de quedar seducida y embelesada por la riqueza del material es muy grande. Todo lo narrado y cómo se narró: detalles, comentarios, gestos, llanto, todo parece muy importante, y lo es, siendo estrictos. Sin embargo frente a la profusión y vastedad de las narraciones se impone un mínimo de criterio de selección que permita organizar en función de los objetivos de investigación. Se presentan entonces fragmentos agrupados en categorías de análisis. Puede haber fragmentos largos en los que se observa mezcla de categorías e incluso elementos que no se tuvieron en cuenta y que aún pueden ser vectores explicativos, en estos consideré ofrecer al lector la mayor información posible.

2.1. Las tramas de significación

La impronta inicial en la conformación de subjetividad de Andrea, Nidia, Elizabeth y Germán tiene un sentido de huella respecto a su ingreso al mundo del trabajo en la organización Carvajal, se encuentra constituida por múltiples situaciones, experiencias, hechos, emociones y relaciones vividas principalmente en el ámbito familiar y atravesadas por circunstancias históricas, sociales y culturales. En los relatos las coyunturas son variadas entre cambios de domicilio y elecciones de vida reducidas a las posibilidades familiares y contextuales.

Las experiencias vitales de los participantes involucran memorias y una auto reflexividad ligada a la temporalidad del relato, con al menos dos modalidades del recuerdo: las incorporadas en la

experiencia no reflexiva, en el habitus y todo lo sedimentado por un lado, y las “memorias memorables”, que lo son porque la vivencia fue de ruptura de lo habitual y reiterativo, porque se refieren a acontecimientos cargados de emociones y afectos (Jelin, 2004). En este sentido las experiencias del pasado sedimentan los procesos vividos en el presente y recuperados desde el presente lo que supone un distanciamiento y una nueva mirada. Así, desde el recuerdo de ellos, emergen imágenes de la familia, de la situación social y económica vivida y de su ingreso a la empresa. Esta amalgama de recuerdos/sedimentos revelan y des-velan: imágenes, actuaciones, expectativas, sensaciones e identificaciones con personas y elementos concretos (en la familia y en la organización) que han ido conformando una idea sobre lo que es y sobre lo que hace un empleado, un trabajador. Estas ideas o núcleos subjetivos e identitarios constituyen el tejido experiencial, en y desde donde Andrea, Nidia, Elizabeth y Germán devienen trabajadores con toda la carga de sentido y significación que se desvelará a lo largo de éste y el capítulo siguiente. En este devenir de conformación subjetiva, como sujeto trabajador se puede reconocer un inicio, una trama y un final concreto, se trata de manera retrospectiva mirar, reconocer y comprender los sedimentos y huellas de su subjetividad, ancladas en el contexto social y organizacional que fueron transformando sus imágenes y el sentido social atribuido a su trabajo en Carvajal y la manera como los dispositivos organizacionales incidieron en ello. Se intenta pues, dar cuenta de las experiencias, los valores, las actitudes que un buen empleado debía encarnar y representar para responder a las exigencias de la empresa como ese gran otro referenciador y sujetador.

2.1.1. La impronta inicial, y todo comenzó...

La experiencia familiar de Andrea, Nidia, Elizabeth y Germán presentada en el contexto social está marcada en su mayoría por la restricción de acceso a la educación y al trabajo asalariado.

Germán es el único participante con educación bachiller. Los recursos económicos de las familias, el domicilio en el norte del Cauca y la ausencia de Estado en la zona, son las mayores fuentes de restricción. Desde finales de la década del 60, en los 70 y 80, períodos en que inician sus trabajos en Carvajal, la situación era bastante desalentadora: el conflicto armado del País enardecido en esta zona, las familias en situación de grave pobreza y las personas llegando a Santander de Quilichao y Cali como producto de esa pobreza, del desplazamiento forzado para preservar la vida alejándose del hostigamiento de las guerrillas y de la ausencia de Estado traducido en falta de garantías y oportunidades.

Andrea por ejemplo llega de un pequeño pueblo a Santander de Quilichao, llega en embarazo a buscar oportunidades para ella y su hijo.

Yo llegué aquí a Santander sola, sola, fue muy difícil porque mi mamá me dijo usted ya se embarazo, en esta situación, con tanto problema, le va a tocar ver qué hace, aquí no se puede quedar, aquí ya no se puede criar una niñito, es mejor que se vaya de una vez a lo mejor esto le sirve y la empuja al fin a irse, cuando ese niño crezca seguro ese papá se lo sube pal monte, pero no quiero hablar de eso..., del papá, y así salí de mi casa y desde que llegué aquí a Santander después que mi hijo nació, he trabajado en Carvajal, entregué mi formulario a la empresa temporal porque allá recibían el montón de formularios, Carvajal me dio la mano, pude comprar mis cosas, pagar mi arriendo, sacar mi hijo prácticamente adelante. (Andrea, pág. 4)

Por su parte Nidia recuerda su extrema pobreza y las condiciones en las que vivía antes de trabajar en Carvajal:

Yo inicié a los 16 años a nosotros nos hacían unas pruebas de agilidad para poder llenar los formularios y yo perdí esas pruebas, pero como yo le tenía tanto miedo a mi mamá... ponían de 2 a presentar las pruebas y a la que le iba mejor le decían tú te quedas y a la otra le decían y a ti después te llaman, pero todas sabíamos que cuando a uno le decían eso, era que no pasaba, que no había dado la talla para trabajar en Carvajal, entonces yo llegue a la casa y, es que yo trabajo desde los 7 años, fritando empanadas, pelando yuca, cogiendo café a contrato, a mi mamá le pagaban por los bultos que cogiéramos de café, entonces no parábamos a nada, nos tocó duro, 7 hermanos mi papá nos abandonó, entonces mi anhelo era trabajar en Carvajal, yo tenía mucho anhelo por trabajar allá, imagine soltar la pelada de yuca por bultos, yo sabía que

iba a ser muy distinto, y es que aunque no venga al caso, yo me di cuenta de Carvajal porque mi mamá tenía hijos preferidos, cuando yo hice mi primero de primaria mi mamá dijo bueno usted ya aprendió a leer y a escribir, ya se va a trabajar, pero mi hermana Estela, ella si se quedó estudiando, ella si se quedó a terminar la primaria, ella si necesitaba la primaria, en cambio yo no, había una profesora Judith muy buena, yo iba a pie limpio a mi primero y cuando la profesora vio que a mí no me habían matriculado, me llamo y me pregunto porque no me habían matriculado, yo le conté que mi mamá había dicho que no, porque yo iba era a trabajar, y que en todo caso no tenía para los cuadernos, la profesora me dio los cuadernos y me matriculo y así hice mi segundo, pero en todo caso mi mamá me molestaba mucho, como pude termine el 5° y para mi hermana si hubo, ella termino el bachillerato.

Entonces yo como a los 14 años, a mí los muchachos ni me miraban, todo el mundo me hacía a un lado por mi pobreza, toda sucia de pelar yuca, toda cortada, en Mondomo en general éramos muy pobres pero nosotros éramos re, re pobres, entonces yo le renegaba mucho a mi mamá, yo no quería vivir así...

Un día llego ella, mi hermana Estela, la consentida que sí estudiaba y dijo que había llegado un Carvajal, que era una súper empresa, entonces mi mamá dijo le voy a pedir un formulario, a ver si es que se cree capaz de trabajar allá en lugar de pelar aquí yuca y coger café acá, si no quiere hacer nada, le pido un formulario allá, el profesor Mantilla nos llenó el formulario, yo lleve el formulario personalmente. (Nidia, pág. 8 y 9)

En los fragmentos de Andrea y Nidia se muestra en parte la situación económica y social de su entorno. Nidia recuerda como trabajaba desde los 7 años, el trabajo a edad temprana era vivido como algo natural y necesario para la subsistencia familiar sea dentro del hogar o fuera de él.

En el caso de Elizabeth la situación no fue radicalmente distinta, si bien vivía en Santander de Quilichao empezó a trabajar con la organización Carvajal a los 17 años y abandono sus estudios para hacerlo. Lo recuerda igualmente como su mejor opción.

Elizabeth relata que era la menor, con hermanos mayores que ya trabajaban con Carvajal y ante la enfermedad de su madre la alentaron para empezar a trabajar, considerando que era lo mejor.

Vivíamos en Santander, yo estudiaba mi bachillerato, era la menor, de repente mi mamá empezó a tener problemas de salud, estaba enferma... Vivíamos con mi hermano que había construido su casa y tenía su familia, cuando mi mamá se enfermó la cosa se puso bien difícil, mi hermana que había trabajado en Mancol en su juventud y mi hermano que trabajaba en Imprelibros me dijeron que mejor que trabajara, una amiga que vivía frente a mi casa y era de mi edad ya había entrado, yo hablé con mi mamá y me dio el permiso, le daba susto dejarme así como sin nada, como tenía 17 años fuimos a la inspección de trabajo y allá me autorizaron. Después de empezar a trabajar me independicé con mi mamá y empecé a sostener ese hogar que era el de mi mamá y yo. Porque mis hermanos ya eran totalmente independientes. Cuando yo tenía 20 años

mi mamá murió y mi papá murió cuando yo tenía 2 años. Yo le prometí a mi mamá terminar mi bachillerato. (Elizabeth, pág. 12)

Para Elizabeth el trabajo desplazó el estudio como era muy común en el pensamiento y la cultura de su ámbito social. El estudio era visto como una pérdida de tiempo, principalmente cuestionado ante la necesidad de sustento y estabilidad, en contraste con el trabajo que ofrecía justamente la contrapartida. En palabras de Bauman (2000) y acorde con el contexto, estos relatos refieren a la experiencia de vivir en la pobreza tanto como a las oportunidades y perspectivas de escapar de ella. Aducen a los tiempos modernos donde se atrae a los pobres hacia las fábricas, para erradicar la pobreza y garantizar la paz social (Bauman, 2000)

De igual forma la experiencia de impronta e inicio de Germán relata la mejora, un leve ascenso social de sus padres por medio del trabajo y el terror que se gesta en él de volver al sufrimiento, dado el suceso de su padre de no alcanzar jubilación. Como se verá en el desarrollo de éste y el siguiente capítulo, este hecho es un hito (Piña, 1988) en la vida de Germán e incide en su conformación de subjetividad en Carvajal.

Mi familia estaba compuesta de papá, mamá y cinco hermanos, mi papá ya falleció, mi papá trabajo en una empresa multinacional, no, multinacional no, en una empresa grande que se llamaba Pintuco y faltándole un mes para cumplir 20 años lo echaron, sin nada de nada, o sea que no se alcanzó a pensionar, tenía alrededor de 40 años, mi mamá era ama de casa, en vista de eso, pues a mi mamá ya le toco salir a buscar trabajo, y mi papá pues él tenía un buen cargo, porque él era gerente de ventas, él había ido ascendiendo de a poco en ese trabajo, pero de ahí le toco salir a hacer de todo, pintar casas, cuidar casas, ser vigilante de palito, la empezamos a pasar muy mal 7 personas prácticamente sin ingresos, noches de llorar con hambre, es que los hombres comemos mucho y también sufrimiento de mis papás de vernos así, bueno mientras tanto mi mamá consiguió trabajo en Croydon de operaria de máquina y al año de estar trabajando allá, le consiguió trabajo a mi papá, entonces él empezó a trabajar en negro de humo le llamaban, era donde se hacían las llantas, entonces ya comenzaron los dos a trabajar en Croydon, tendría yo unos 10 años, algo así, vivíamos de alquiler en una casa de dos cuartos y ya hacia el año 62 el instituto de crédito territorial nos dio un lote en el barrio la fortaleza,

entonces ahí mi papá, entre todos, construimos una pieza para habitar otra para la cocina y así empezamos.

Yo estudié en el Camacho, al tiempo me ayudaba sobre todo para no ir caminando al colegio sino en bus, es que siempre quedaba lejos y para mis recreos y a veces hasta le daba a mis hermanos, vendiendo helados, mangos, luego más grande de mesero los fines de semana en una discoteca. Cuando me gradué lo hice como dibujante industrial y un amigo de mi hermano mayor que ya trabajaba allá me ayudo, llevo el formulario y habló con los de los exámenes, y pum, fui a parar a Carvajal, yo feliz, mi papá me dijo: bueno a asegurarse allá que eso es mejor que Pintuco. Acuérdense como vivíamos de rico cuando yo estaba allá. (Germán, pág. 26, 27)

Como se observa el trabajo constituía un organizador de la vida (Bauman, 2000) tanto familiar como personal y una condición importante en la conformación de subjetividades, como forma de mirarse a través de él. Desde este sentido social, familiar y personal del trabajo en la época que Andrea, Nidia, Elizabeth y Germán ingresan en la organización Carvajal se va construyendo una idea de su significado, de las expectativas personales y familiares puestas en él, de los tipos de trabajo relacionados con dónde se realizaban: el del campo, el de la calle, el de la empresa asalariado, y su relación con una mayor o menor estabilidad, con sustento, con progreso. El trabajo al que accedían era pues moderno, en una organización que así se los garantizaba, y que se constituía en eje integrador con la sociedad (Sennett, 2000). La particular organización social proveniente de la modernidad fue configurando un conjunto de valores y representaciones sociales de dos tipos: meritocráticas, el trabajo es un medio de progreso económico y social, donde los actores son forjadores de su propio destino, el esfuerzo es garantía de mejora en la posición social; y naturalista donde el trabajo es un simple medio para lograr el sustento cotidiano y las personas tienen que acomodarse lo mejor posible a sus condiciones objetivas (Graffigna, 2004). La visión naturalista es la que inundaba el contexto de la infancia de Andrea, Nidia y Elizabeth, se pensaba el futuro desde la capacidad de lograr el sustento. Por su parte para Germán y su familia ya estaba un poco implantada la posibilidad de progreso social. Se considera sustancial lo que he llamado la impronta inicial, ese comienzo, toda vez que desde la

propia posición social, sobre la base de las condiciones de existencia y las oportunidades que se presentan, se construyen las expectativas a futuro (Graffigna, 2004). De esta manera el trabajo asalariado en Carvajal es asemejado a una especie de destino, de causalidad (Piña, 1988) dado que las estructuras de relaciones sociales organizan las trayectorias sociales que, en cuanto tales, son vividas como destinos por los seres humanos que las recorren. Sin insistir particularmente en la relación entre el origen, es decir la posición en la estructura social de la familia y el lugar en que se nació y la manera como se conforma su subjetividad posterior, como parte de su trayectoria futura (Bertaux, 1988), si se debe pensar en el vínculo entre origen y destino, sobre todo en cómo se vive y acepta, es lo que Godard (1996) denomina el riesgo determinista. Como se verá en los apartados que siguen estas representaciones en la impronta de Andrea, Nidia, Elizabeth y Germán serán decisivas en la conformación de su subjetividad incidida por la empresa que pasa a instaurar la dimensión meritocrática y a reforzar la dimensión naturalista.

2.1.2. La empresa y sus dispositivos organizacionales en función de su ética del trabajo

La trama de conformación de subjetividad como proponen Berger y Luckmann (2006) está atravesada por un carácter dual, de una parte el espacio social determinado de acción del individuo, en este caso considerado la organización Carvajal, y de otra parte, los sentidos y significados propiciados en dicho espacio y asumidos por los individuos. Dicho de otro modo y siguiendo a Bauman (2000) se trata de cómo la sociedad da forma a sus miembros, y siguiendo a Foucault (1991) se trata de cómo las prácticas en dicho espacio ejercen una forma de poder y producen determinados sujetos. Es así que con el descentramiento del sujeto normativo ideado en el proyecto moderno: unitario y estable, se posibilita la comprensión de un sujeto histórico y construido en interacción social (Foucault, 1991; Gonzalez Rey, 2007; Durkheim, 2001; Weber, 2003; Berger y Luckmann, 2006; Mead, 1993). Un sujeto constituido discursiva y

simbólicamente (Lacan, 1954), con un orden simbólico representado en la organización Carvajal como ese gran Otro, que viene a delinear los límites espaciales y que mediante jerarquías sociales y de poder (Foucault, 1991) impone los significados. De tal suerte que como nueva gran mediadora de la sociedad (Sainsaulieu,1990) se erige relevante para dar forma a sus miembros (Bauman, 2000).

Se verá pues, cómo en las narrativas de Andrea, Nidia, Elizabeth y Germán se puede reconocer el despliegue de dispositivos organizacionales que inciden en su subjetividad, que les instituye la dimensión meritocrática del trabajo y refuerza su dimensión naturalista para darles forma en función de la ética del trabajo necesaria y propia de la empresa moderna (Bauman, 2000) encarnada en Carvajal.

La imposición por parte de la empresa de la dimensión meritocrática del trabajo como predominante en los individuos es lo que Bauman (2000) llama ejecutar la tarea moral y educativa de que el trabajador le otorgue sentido a la vida en función de la lógica empresarial, esto es que la satisfacción de las necesidades no rija el significado del trabajo en la empresa, es decir la visión guiada por las necesidades materiales, que los lleva a preferir el ocio y dejar pasar las oportunidades de aumentar sus ingresos trabajando más o durante más tiempo, ésta visión debe considerarse vergonzosa, mediocre y conformista. Por tanto debe ser minimizada y opacada por el imaginario de trabajar más y más con la ilusión de recibir y conseguir también más, pues bien se trata de la lógica del crecimiento por el crecimiento y la ilusión de progreso en el largo plazo. Esta tarea no es fácil, consiste en producir a los productores (Bauman, 2000).

A este régimen organizado, espacio de tensiones donde impera la necesidad de implantar significaciones, lugar de fijación de ellas, que nombra y ordena el mundo (obrando como una forma de poder) e inculca a sus actores los modos de reconocerlo, con todos sus matices:

extraño, violento, cruel, paradójico, gratificante, amoroso e incompresible y encarnado en la empresa de Carvajal, ingresaron Andrea, Nidia, Elizabeth y Germán y sus relatos dan cuenta de ello.

Producir a los productores de Carvajal

Un primer sentido: de Carvajal sí, pero no y de Carvajal!

Una de las primeras imágenes que emerge de los relatos se encuentra en representar el sentido de la organización Carvajal para los trabajadores, un sentido que atraviesa el contexto y lleva a significar sobre lo que se es y no es en la relación laboral con Carvajal, es el primer posicionamiento normatizado (de Gaulejac y Aubert, 1993) del trabajador en dicha relación. No se piensa en el trabajo sin Carvajal. La empresa de Carvajal como la materialidad de la subjetividad, de lo que es, de dónde lo es, de quién puede dar cuenta de él. La empresa de Carvajal significada como el lugar de actuación directa, de vida, de padecimiento, de ruptura, de aprendizaje, desde allí, desde lo que acontece en esa relación es desde donde se mira y se interpreta el mundo del trabajo.

En los relatos de Andrea, Nidia y Elizabeth que inician su relación laboral con Carvajal en Santander de Quilicaho, emerge de inmediato este posicionamiento normatizado que la empresa ha configurado en dos categorías: los temporales y los fijos.

Yo entre a trabajar, había una agencia que se llamaba Acción, en Acción recibían pues la cantidad de hojas de vida, y yo tenía mi niño muy pequeño y pues necesitaba trabajar, claro eso era temporal, entonces yo logré escalar más en Carvajal para estar más fija, quise como aprender a manejar una máquina pues a los dos años ya manejaba dos, dos máquinas, pero sin embargo pues el sueldo siempre fue el mismo, uno por más que manejara, decían que lo iban a arreglar, pero no, nunca. Después de los dos años estuve 5 años temporal pero directo con Carvajal, era un paso más, siempre tuve la ilusión de quedar fija, pero no, después de ahí combinaba entre la empresa y la agencia y con semanas por fuera, yo no aceptaba en otra parte siempre esperaba que me llamaran de Carvajal porque allá ya tenía el manejo de las máquinas, para que me vieran y me dejaran fija. (Andrea, pág. 4)

La diferencia entre término indefinido y temporal era mucha, eso fue como una humillación, yo lo sentí así, como una humillación, porque uno se pone a pensar ahora, uno hubiera tenido algo por hacer..., uno si no les servía como fijo, pero como temporal si, tanto tiempo, viendo que era lo mismo, el mismo trabajo se hacía, año tras año iba y decía este año me van a dejar fija? No sé, no lo logré. (Andrea, pág. 5)

En el relato de Andrea se observa la empresa como institución de ordenamiento social que mediante una práctica legitimada despliega su dispositivo de normatización de individuos en dos categorías: temporales y fijos, que se traduce en ganadores y perdedores (de Gaulejac y Aubert, 1993), la inequidad y la exclusión se promueve a través de ésta práctica.

Desde esta posición se explican comportamientos de sí mismo y de los otros, se lee y representa el mundo.

No pude tener mi casita porque no me daban crédito en los bancos, claro por ser temporal no era confiable, de arriendo pues tengo mis cosas, todo el mundo sabía que era de Carvajal entonces si me fiaban el tele o cosas así, lo maluco era que me pedían a veces, entonces he vivido en distintos barrios y eso era maluco por los vecinos, los amiguitos de mi hijo, siempre trataba de conseguir cerca de donde estaba pero no era fácil (Andrea, pág. 5)

A pesar de tener una larga relación laboral con Carvajal, la vida de Andrea se configuró en el corto plazo. El trabajo temporal por agencia o por la empresa es una forma de flexibilidad laboral que, en el caso de Andrea, no implicó saltar de empresa a empresa y por esta razón a pesar de las implicaciones para organizar sus relaciones sociales de largo plazo ella sentía que su relación con Carvajal era estable: *Allá siempre me llamaban, yo tenía fijo mi trabajito allá.* La flexibilidad consistía pues en la precarización del trabajo de Andrea, en la imposibilidad de planificar su vida, y en incertidumbre y confusión acerca del lugar que ella ocupaba (Sennett, 2000), No obstante su subjetividad estaba desplegada en su relación con Carvajal que reforzaba la dimensión naturalista del trabajo instaurada en Andrea para darle la forma de la dependencia. Y es que Andrea por ser temporal no se quedaba por fuera de planes de capacitación, ni de los

espacios de socialización como las fiestas, y llegó al máximo en su condición: operar dos máquinas. Así pues al mismo tiempo la empresa le instituyó subjetivadores en la dimensión meritocrática y la replegó en si misma bajo el sueño de dar más (Bauman, 2000) y serás una trabajadora fija. Andrea lo expresa de la siguiente manera:

Se trabajaba muy duro, los turnos si eran bastante esclavizantes, eran turnos de 12 horas, las traspas también de 12 horas, a veces traspasábamos 15 días derecho, pero era bueno porque tenía más ingresos y porque me tenían en cuenta para dejarme fija. (Andrea, pág. 2)

El disciplinamiento a Andrea por parte de la empresa se realiza bajo su posición temporal, ante la posibilidad de ser fácilmente sustituida y bajo el contexto de alto desempleo (de la Garza, 2001), así, a pesar que en el discurso de Andrea no se encuentra la palabra flexible en su relato se reconoce que las fluctuaciones del mercado son absorbidas por los trabajadores temporales a través de variaciones en el tamaño de la planta, la empresa así logra adaptar la cantidad de trabajadores de acuerdo a las necesidades productivas y conduce al establecimiento de relaciones laborales inestables, pero con la sujeción a través de la necesidad de los trabajadores de acceder al lugar de trabajo donde acumula experiencia para ser fijo (de la Garza, 2001).

Cuando no eran temporadas, se venía un poco menos de trabajo, por eso estábamos encima de conocer y aprender, porque así uno ya sabía hacer más del trabajo de Carvajal, como en protagonistas, íbamos a mirar la lista de los turnos, a ver si uno estaba allí y si no estaba allí, pues, amenazado, ya uno sabía que no había trabajo para los próximos días y a irse para la casa a esperar que lo volvieran a llamar de la agencia, pero en la agencia ya se sabía, estaba la lista de las temporales de Carvajal, éramos las mismas, las que veníamos trabajando allá siempre. (Andrea, pág. 5)

De otra parte también se reconoce el posicionamiento normatizado en Nidia y Elizabeth emergiendo rápidamente en sus relatos:

La mejor etapa de mi vida, fue cuando empezamos, iniciando la empresa, éramos todas peladas, responsables, yo personalmente respondí por mi trabajo, yo hacía lo que me tocaba y trataba de colaborarle a los demás es tan así que yo a los 6 meses de haber iniciado de una me hicieron firmar contrato a término indefinido, porque yo era muy pilosa. (Nidia, pág. 6 y 7)

*Trabajé 24 (acentuado) años con la empresa, 19 fija indefinida y 5 con término fijo a cada año.
(Elizabeth, pág.12)*

La acreditación de posición (Bruner, 1997; Piña, 1988) en estas narrativas da cuenta del significado para sus narradores. En los tres casos acredita el logro de ser fijas, esto es en el dispositivo organizacional normatizador: ganador (de Gaulejac y Aubert, 1993).

Bajo el contexto, los efectos sociales de Carvajal consistieron en la configuración de una relación salarial que afectaba los aspectos simbólicos de la existencia, como el estatus, el reconocimiento, la identidad, que constituyen elementos vinculantes individuo-sociedad, los empleados posicionados y normatizados bajo esta subjetividad quieren pertenecer a la empresa, piden su participación en ella y no la modificación de un sistema que los afecta y excluye.

De otra parte en la narrativa de Germán que ingreso a la empresa en Cali y como dibujante industrial en el año 1968 no se alude nunca a su primer posicionamiento relacionado con su tipo de contratación. Desde su narrativa, en el discurso del lugar inicial de trabajo esta distinción no se encontraba. No así en la planta ubicada en Santander de Quilichao donde este aspecto es totalmente significativo, en los años de ingreso de Nidia: 1973 y Elizabeth: 1987 se hallaba la contratación por la empresa directamente pero como lo señala Elizabeth a término fijo con renovación anual y la contratación a término indefinido, que garantizaba entre otras una indemnización en caso de despido sin justa causa. La situación de Andrea fue diferente, ya signada por la regulación en el país sobre la flexibilidad laboral de 1990 donde se definía el accionar de empresas de servicios temporales. A partir de ese momento la oportunidad de ser contratado de manera indefinida siempre fue ilusoria, de tal suerte que otra distinción se evidenciaba: las antiguas a las que les fue más fácil obtener la estabilidad de un buen contrato y las nuevas a las que esto les resulto imposible. En las narrativas de Nidia y Elizabeth es

recurrente la palabra fija para significar su posición y sus formas de relacionarse en la empresa y fuera de ella.

Ahora bien, desde sus trayectorias relatadas se van a reconocer los dispositivos desplegados por la empresa que fueron vehículo para la movilización de la subjetividad en diferentes formas y acorde con el nivel del empleado.

Nidia: La trabajadora.

Del control del cuerpo y la disciplina de la fábrica

El disciplinamiento de la fuerza de trabajo en el espacio fabril, proceso que Gasparini (1998) ilustra como la configuración del taller y el reloj asemejados a nuevos géneros de prisión y de carcelero respectivamente, lo que desde el marxismo se ubicó como la subsunción formal del trabajo al capital, expresándose concretamente en la dominación del capital en el espacio-tiempo laboral pasa por la apropiación del “saber hacer” y su traslado a la máquina -constituyéndose ésta en dispositivo de control y síntesis de saberes-, produciéndose lo que Coriat (1982) ubica como la ofensiva contra el oficio, y que se concreta en la denominada subsunción real del trabajo al capital (Marx, 1976). Lo anterior se ilustra en el relato de Nidia quien estuvo 38 años en la fábrica trabajando como operaria.

Los que tenían más opción de quedar fijos eran los operarios de máquinas: los hombres, aunque había mujeres que manejaban máquinas, pero en general las mujeres con el trabajo más manual, pues la verdad no se les veía opción de dejarlas fijas.

Se daba mucho chantaje por el trabajo, la gente se apersonaba de las máquinas, no me vas a tocar mi máquina decían, eso era una guerra dura para lograr el trabajo en una máquina y se hacía de todo para estar allí, de todo, eso eran las fijas sobre todo, velaban para que las temporales no aprendieran mayor cosa, bueno y las temporales que lograban una máquina imagínese como era eso. (Nidia, pág. 10 y 11)

Ahora bien, el sentido y la producción de significado se movilizan en la empresa, en la planta como lugar de control y domesticación donde el *homo faber* produce y es producido. Se construye así a través del orden y la obediencia, donde el cuadro administrativo asume un lugar protagónico en la vigilancia y reproducción de estos mecanismos de disciplina y socialización que subjetivan (de la Garza, 1998). Se reafirma la disciplina llevada al centro de trabajo en ese proceso de sujeción en el relato de Nidia donde los trabajadores valoran más la obediencia que el saber hacer.

Yo hablaba mucho y a la jefe no le gustaba que habláramos en el trabajo, pero es que yo no podía estarme callada, totalmente callada, todo el día y yo era alegre y extrovertida, hacia chistes y hacía reír a mis compañeras...

Yo hasta estuve de psiquiatra, sí, porque yo veía a esa señora y temblaba y es que ella le decía a cada gerente que llegaba: aquí es la producción por hora, todos son muy buenos, pero tengo un problema con una persona, y quien era esa persona, Nidia, es que ella se la pasa hablando. Un gerente me llamó entonces y me dijo, si no puedes trabajar callada te me vas ya de la empresa, pero señor déjeme hablar, usted no me ha dejado hablar, déjeme expresar lo que yo estoy viviendo allí, no. Te vas, te vas, y es que no solo es a mí, hay otras personas igual pero nunca dicen nada solo lloran escondidas en el baño, me dijo con un grito: ¡qué no hables! Entonces, por esa fecha yo me enfermé, tuve que ir al psiquiatra, me daba demasiada angustia. Estuve 8 meses incapacitada con angustia, con ansiedad y empecé a tomar remedios con el psiquiatra. La lucha era por quien se portaba mejor como ellos nos decían, como querían, a mí me costó demasiado pero después ya no hablaba y me volví, como le digo, pues tal vez como más sería. Más gente. (Nidia, pág. 6)

La influencia de la empresa para la producción social de los operarios pasa por la forma en que jefes y trabajadores se miran y se reconocen, mirada mediada por supuesto por el dispositivo organizacional de la estructuras jerárquicas de trabajo con gerentes, jefes, supervisores y encargados de impartir y controlar recursos a nombre y si se quiere en representación de la organización. Se trata del despliegue de la coordinación administrativa para impartir autoridad, disciplinar y sujetar, en suma de la jerarquía andando como el modo de transformar en personas decentes a quienes en la ética del trabajo habían sido despojados de la decencia y hasta de la

humanidad (Bauman, 2000). En este fragmento se observa un fuerte disciplinamiento del cuerpo con el propósito de producir un sujeto particular, de constituir ciertas subjetividades (Foucault, 1991) acordes con unas exigencias arbitrarias y carentes de sentido para Nidia.

Por habladora la jefe no me programaba un domingo, un festivo, una trasnocha y los sueldos acá siempre fueron bajos 20 ó 30 mil más del mínimo, nunca nos reconocieron la antigüedad, la ventaja acá eran las horas extras y eso nos subía las primitas y las quincenas, entonces me puso a sufrir, pasando trabajos para una libra de carne, para un tarro de leche klim, porque ella decía que yo no producía que yo no servía porque me la pasaba hablando, eso ponían la programación de las extras publicada y uno se iba a fijar y yo nada, entonces yo venía guardando copias de las planillas de mi producción y un día saque valor y fui a hablar con el mismo gerente que antes ya me había dicho que me iba, él como era grandote, se paró en frente y como encima de mí y así con la mano me decía: te vas, te vas, te vas, así en la cabeza como machetazos, te vas, te vas, te vas de la empresa, yo me puse a llorar y finalmente dijo ay no, ¿qué es lo que querés? Yo le dije llorando que le iba a suplicar, a rogar, a pedir que me cambiara a un área donde no tuviera problemas, donde me den trasnochas y trabajo en festivos porque yo si rindo, yo produzco, yo soy buena trabajadora, y le mostré los papeles de la producción, como que se condolió y me puso la mano en el hombro y me dijo, bueno te voy a ayudar, vas a trabajar todo lo que quieras. (Nidia, pág. 8 y 9)

En este fragmento de Nidia podemos ver además de la coordinación de la autoridad lo que Bauman (2000) explica sucede en la producción de los productores acorde con la ética del trabajo, donde el trabajador demuestra sus cualidades, que han sido puestas en duda al mejor estilo de Taylor. Bauman se refiere al paso de artesano a obrero, que en el caso de Nidia es ni más ni menos el paso del campo a la gran empresa.

Se reconoce además en este fragmento y en el anterior la amenaza y el miedo a perder el trabajo como un dispositivo para la obediencia. A juicio de Castel (2010) este dispositivo funciona muy bien en la actualidad porque, si bien, era susceptible de ser usado cobra un sentido diferente en una sociedad caracterizada por la precariedad y la falta de empleo y garantías estatales. El miedo constante a perder el empleo se constituye así en un poderoso elemento para ser gestionada mediante la amenaza. Para Castel (2010) este dispositivo mantiene al individuo en un estado

alerta como el de una persona que sabe que se encuentra en un alto riesgo de perder algo valioso y de ser dañado. Castel (2010) indica que esta sensación de riesgo e incertidumbre es una más de las consecuencias que trajo consigo el dismantelamiento del mundo del trabajo estable y seguro y sobre todo de las garantías sociales por fuera del dominio de las empresas.

Y el trabajo está hecho...

“Nada es gratis: se trata siempre de un quid pro quo...”

La primera premisa de la ética del trabajo consiste en establecer una norma de vida donde se instaure que si se quiere conseguir lo necesario para vivir y ser feliz, hay que hacer algo que los demás consideren valioso y digno de un pago. Nada es gratis: se trata siempre de un *quid pro quo*, de un "doy algo para que me des"; es preciso dar primero para recibir después. (Bauman, 2000, p. 17). Esta premisa que articula muy bien para el refuerzo de la dimensión naturalista, contribuye también a la dimensión meritocrática del trabajo (Graffigna, 2004)

Se puede apreciar en el relato de Nidia:

Finalmente soy lo que soy por Carvajal, aprendí a trabajar, a ser seria y conseguí mis cosas, mi casa, mi lugar aquí. Carvajal influyó mucho en mi vida, son 38 años, es mi vida, mi vida es Carvajal, le debo mucho, todo, me dieron la oportunidad de trabajar me acogieron, y me enseñaron, me hicieron gente, acuérdesese que yo era toda mugrienta. Eso me costó, estar con mis hijos, y me costó cambiar, pero me dio mucho. (Nidia, pág. 10)

Carvajal aquí fue pan de cada día, es que tantas familias que no teníamos ni con que subsistir y llegar esa empresa aquí, no eso fue una bendición de Dios, eso solo está en las cosas de Dios, después de que uno no tenía ningún norte, aquí las familias peleaban por un bulto de yuca, Carvajal fue mejor dicho, uno si se sentía como de la familia de ellos. (Nidia, pág. 11)

Pero todo valió la pena, por Santander nadie daba un peso, y vino Carvajal a salvarnos, una bendición para darnos casa, estudio a los hijos, yo tengo mucho que agradecer a Carvajal, al trabajo que me dio, es que a mí me salvó la vida, qué hubiera sido de mí si no? Aquí las cosas cambiaron por esa empresa los hijos de nosotros ya son distintos, estudiaron y tienen otra forma

de ver sus vidas. Mi hijo es ingeniero y mi hija contadora, imagina que eso hubiera posible sin Carvajal? (Nidia, pág. 12 y13)

El sentido de Nidia se vive desde los cambios personales que ella significa como su paso de mugrienta a gente organizada, a trabajadora. Se encuentra también en el relato de Nidia adhesión a un orden moral: ella es responsable, pila, es buena trabajadora (Piña, 1988) por tanto todas las cosas que sufrió para lograr su cambio y que constituyen el eje de su relato, desde la mirada de hoy, alejada, narrada, distanciada y resignificada (Bruner, 1997) representan el esfuerzo, la constancia, el deber. De este modo, la sociedad del trabajo se instaló en su vida y en su relato. El esfuerzo finalmente es premiado con una mejor posición económica y social. Mira para atrás y con satisfacción ve que el sufrimiento no ha sido en vano.

Elizabeth: Multitask

El control considerado como un ejercicio en donde se fabrica la subjetividad (Knights y Willmott, 1989; Barker, 1999; Deetz, 1992, 1994), es un mecanismo de los dispositivos organizacionales que ejerce una forma de poder (Foucault, 1991) tan funcional y adaptable como el capitalismo mismo.

En este sentido las novedosas formas de control buscan procesar la subjetividad con el objetivo de constituir trabajadores más adaptables al tiempo que sean capaces de moverse rápidamente entre actividades y tareas con orientaciones diversas, en el relato de Elizabeth se pueden reconocer elementos relacionados de ésta índole.

La priorización, cuando fue necesaria, de dispositivos organizacionales como la capacitación y la promoción.

En ese tiempo la empresa andaba con eso de la certificación de calidad y entonces con eso hubo cambios y oportunidades de mejorar, de subir, había mucha capacitación, mucha de papeles, de calidad, de materiales, todo giraba en torno a la calidad, varias pasamos a promotoras de calidad. (Elizabeth, pág. 15)

A través de estos mecanismos llega justamente Elizabeth a la línea media de la empresa donde, como se anotó antes, operan novedosas formas de control que inciden en la subjetividad.

Ser o no ser

Pues bien, las condiciones para ello además están traspasadas por la situación particular de encontrarse en el medio de las jerarquías organizacionales, así como de lo que supone las funciones de mediación que se realizan en dicha posición, con lo cual se abre la posibilidad de mayor maleabilidad ante el proceso de subjetivación porque el empleado de mando medio se encuentra en el centro de la tensión de la estructura jerárquica.

Yo una vez paré una máquina y le dije al operario: deje de producir más, así como va porque todo lo que está sacando le estoy poniendo sticker rojo, todo está rechazado, si usted saca 1000, 1000 le rechazo, si saca 5000, 5000 le rechazo y el operario se puso furioso, y se fue un momento de la máquina, a mí me contaron que lloró de la rabia, cuando volvió me dijo: ahora que llegue Bejarano, que era el gerente de producción, vamos a ver quién es quién, pero él siguió produciendo, cuando llegó el señor Bejarano y vio todo eso rechazado se fue de pa tras, habló con el operario y luego fue a buscarme y me preguntó Eliza, qué pasa? Le mostré el producto y no dijo nada, pero yo estaba bien entrenada y estaba haciendo bien mi trabajo, ese producto no cumplía, yo seguí preparando el informe para mi jefe inmediato, eso se formó una cosa horrible, cuando mi jefe llegó le entregué el informe y él me dijo: Eliza ¿qué fue lo que hiciste?

Los gerentes entraron a una reunión, al otro día nadie me hablaba, nadie me decía nada, yo me sentía como una rata, como una cucaracha, ese día fue horrible, entonces yo me fui al baño a llorar... a mí nadie me decía nada, simplemente no me hablaban...

Después de la reunión el gerente me dijo: es que usted entendió mal lo que tenía que hacer... (Elizabeth, pág. 16)

En este fragmento se puede apreciar que es tal la maleabilidad dado que las personas en esta línea deben cargar con la frustración, principalmente, por su situación: de un lado, se encuentran

en el medio de una larga línea jerárquica, donde sus decisiones no son tomadas en cuenta ya que se encuentran por debajo de quienes toman realmente las determinaciones relevantes; los directivos. Y deben afrontar, además, un conflicto de expectativas entre estos y quienes están ubicados debajo de su línea jerárquica (Dopson y Stewart, 1990)

Elizabeth en su relato auto reflexivo da cuenta del proceso:

Me empezaron a invitar a reuniones más importantes, con esa clase de reuniones donde se manejaba otro tipo de información empecé a cambiar mi visión de las cosas y a entender un poco más el lado de la empresa y empecé a chocar con la gente, con los de más abajo, ellos me decían que ya me había dejado lavar el cerebro, yo reconozco que en algún momento me deje meter a unos cuentos. (Elizabeth, pág.19)

Otros aspectos que influyen tienen que ver con la dedicación a las tareas de índole administrativo, ante las cuales los mandos medios terminan por perder su experiencia y conocimiento técnico, incrementando con ello su inseguridad, ya que no poseen un factor diferenciador en específico. También influye mucho la desilusión al no participar de la carrera de ascensos dentro de las organizaciones (Alvesson y Willmott, 2002).

Igualmente el referente espacial de la línea media es problemático, a juicio de Ainsworth, Grant e Iedema (2009) la imagen espacial del centro evoca la confusión, la complejidad y la ambigüedad. El medio se convierte así en un lugar privilegiado para desplegar los dispositivos organizacionales y ejercer control interior, si se quiere íntimo y fabricar la subjetividad.

Según Grison y Worland (2000), los mandos medios se encuentran atrapados debido a las responsabilidades competitivas y demandas excesivas, tanto de la parte de arriba como de la parte de abajo de la jerarquía. Sus sentidos se dividen entre la alta dirección y la parte operativa. Se mueven con la incertidumbre por el futuro, los procesos de cambio y las decisiones inconsistentes de la alta gerencia.

Así las cosas, la nomenclatura de los cargos que no dice en franca lid lo que hacen, encontrarse en el medio de una estructura jerárquica y las características de sus funciones, los exponen a transitar por roles contradictorios (jefe-subordinado); por funciones intermediadoras entre los de arriba y los de abajo, y a lidiar con la alta movilidad, siendo factores que perfilan una gran inestabilidad. Estas razones permean la posibilidad para que, aquellos que ocupan la línea media de gestión, sean inducidos más fácil y sutilmente a una fabricación de su subjetividad y sean sometidos a la construcción de un tipo de trabajador muy concreto y útil.

Un día me encontré con el jefe de personal y me dijo: oiga y usted ¿qué hace aquí? Estaba en la planta como promotora de calidad, porque según me dijo debía estar era en la parte administrativa del departamento de calidad y allá llegué básicamente a hacer reemplazos, entonces aprendí mucho y disimuladamente hacía de todo, reemplazaba coordinadores de calidad, jefes de planeación, luego con una de tantas reestructuraciones que hizo Carvajal yo quedaba volando, porque yo no tenía un cargo, yo era la de los reemplazos, es que reemplace hasta el de logística, así estuve 2 años. Entonces con eso de la reestructuración empecé a manejar el programa EGP, el minuto a minuto, eficiencia global por minuto, eso lo querían llevar a la máquina, eso era eficiencia global de producción, como Carvajal se quería certificar, andaba en todos esos programas, y yo al fin caí ahí, en ese programa minuto a minuto, eso era llevar en detalle por minuto las cosas que se hacían por máquina de producción, los operarios tenían que apuntar todo lo que hacían en el día y me lo pasaban a mí, yo lo pasaba a un programa y de allí se sacaban las pérdidas de tiempo y se encontraban las razones, la idea era lograr la máxima eficiencia de todos, porque era para maquinas, para labor manual, para todo, de allí también se sacaban desperdicios y en manejar esos indicadores me volví duchita, y los indicadores se fueron creciendo y creciendo, querían medir todo, fue tanto que tuvieron que contratar a otra persona, eso era todo el día haciendo reportes, luego en otra reestructuración empezaron a fusionar puestos y allá nos llegó más trabajo, que no era de indicadores nos llegó el trabajo de nómina, de las horas extras y de los contratistas, eso fusionaban y fusionaban y la gente pues tenía que aprender y ya, luego me dieron unas cosas de estadística que yo aprendí a hacer, eso del minuto a minuto era un problema, la gente llenaba mal eso, ponían más horas de trabajo, pero los operarios me decían bueno o lleno ese papel o trabajo, y eso hasta cronometro les compraron. Luego otra reestructuración y siempre lo que se cambiaba era la mano de obra, y después de cada reestructuración los que quedábamos, pues más nos apretaban, eso los gerentes se inventaban y se inventaban matrices en excel para agilizar la procesada de la información para tener los informes. Eso eran cambios y cambios para ser súper eficientes, locativos también para mermar tiempos, nos decían para poder ser competitivos. (Elizabeth, pág. 17 y 18)

Como se puede observar, la búsqueda de alienación es el objetivo implícito que fuerza al individuo de la línea media a una suerte de repliegue con los problemas de la organización ya que también son los suyos. Este propósito se consigue por medio de estrategias para elevar la eficiencia y la competitividad, mientras el individuo debe adaptarse a nuevas condiciones, ideas, modelos y prácticas; formas de solucionar problemas, valores, mitos y múltiples realidades que la organización implanta para su propio beneficio (Pàges, Bonetti, De Gaulejac y Descendre, 1979; Enriquez, 2007).

De esta manera las organizaciones definen un espacio, además del geográfico, imaginario y simbólico en el que el individuo encuentra seguridad, pertenencia y desarrollo, pero también un ámbito de enajenación, exclusión y sufrimiento (Fernández, 2013), un espacio donde el hombre debe encorvar su espalda, al decir de Brunstein (1999). Así, en la construcción de sentido, en dicho proceso de significación, el individuo se encuentra con tensiones entre aquello que es en la organización misma y lo que la organización quiere que sea.

La organización incide pues para imponerle al individuo una serie de significados que le conduzcan a obtener un comportamiento óptimo para sus objetivos empresariales. El individuo interioriza la búsqueda de la eficiencia y en torno a ella organiza su práctica y reduce su vida.

Veamos como lo experimentó Elizabeth

Todos teníamos la matriz de objetivos estratégicos, cada persona tenía su matriz, eso salía de la planeación estratégica que hacían cada año en el Hilton, esas matrices se entregaban a cada trabajador ya listas, uno no participaba sino para cumplirlas y por ejemplo yo tenía unos indicadores que no dependían de mí y eso era un estrés, todo el mundo con su matriz debajo del brazo para cumplir y eso era todo mundo presionando por todos lados, aprendí mucho más, en la planta todo era Elizabeth lo hace, Elizabeth, Elizabeth, Elizabeth, alguien se incapacitaba: Elizabeth, yo hacía de todo, en cada puesto como fuera me tocaba aprender y aprendía, luego pasé al área de desperdicios, allá había 5 personas, y de un momento a otro quede sola en esa área, iba a trabajar hasta los domingos, sin extras claro, siempre traía trabajo para la casa.
(Elizabeth, pág. 19)

De este modo se puede visualizar un individuo que marcha al ritmo requerido e interioriza el discurso oficial que le conduce a buscar unas metas inalcanzables, ante un sistema organizacional y social que le habla desde una abstracta necesidad de eficiencia (Montaño, 2001). Los individuos entonces deviene sujetos a una masa constituida por aquellos que son moldeados para que funcionen para el sistema (Ham, 2001) y en esta medida hacen sentido de sí mismos y de su mundo.

La construcción de sentido de Elizabeth refleja relaciones significativas entre sentirse importante e indispensable y la carga y responsabilidades laborales. Vemos en su relato, ya distanciado, como al resignificar su experiencia (Piña, 1988) cuestiona, desde su nueva posición, que el cargo y salario debían haber reflejado tanta entrega.

Yo hacía mi puesto fijo, y me llamaban para seguir haciendo reemplazos, entonces yo hacia mi puesto y el reemplazo a la vez, de noche, sábados, domingos y yo me creía que era muy, muy importante para la empresa, me decían Elizita, te necesitamos, ayúdanos con este trabajo y yo le hacía, todo lo cumplía, luego vinieron los portátiles, los bíper y eso era localizándonos dónde fuera y a la hora que fuera, ya también me llamaban a las madrugadas y yo me levantaba a la hora que fuera a trabajar, a conectarme desde el portátil. Luego llegó Oracle, y yo entregué lo que trabajaba de desperdicios y me quedé trabajando con Oracle, en cierre de las órdenes, y también dando soporte, a oracle también le cogí el tiro y me volví duchita en eso, así cerraba las órdenes y también daba soporte, luego lo de desperdicios que había entregado volvió a mis manos entonces quede con desperdicios más lo que le acabo de contar del trabajo en oracle, poco a poco se fueron retirando los jóvenes universitarios del soporte y quede yo sola con eso, me dieron las claves de modificación y arreglos para el área de libros, y me volví indispensable con eso, me llamaban donde fuera y a la hora que fuera, para dar la clave y poder hacer ajustes. Todo eso nunca se me vio reflejado en ninguna parte, ni en cargo ni en sueldo, pero yo no sé porque yo igual me sentía tan importante, tan indispensable. (Elizabeth, pág. 19)

Se reconocen en el relato de Elizabeth artefactos diferenciadores que movilizaban el sentido de importancia, el bíper, el computador, el poder de tener la clave de ajustes, todos elementos que ejercen un poder simbólico y la alejan de la línea inferior a su nivel jerárquico. Es que no cualquiera, ni en mayoría, tiene acceso a estos artefactos. El hecho de ser llamada en cualquier

momento, de ser necesaria para ciertos procesos nutria en Elizabeth y en su círculo cercano un sentido de importancia.

De esta manera podría decirse que la gestión del interior de las personas es considerado potencialmente menos molesto y más eficaz que las tradicionales formas externas de control administrativo (Alvesson y Willmott, 2002). Se reconoce así en el relato de Elizabeth quien no evidencia resistencia a todas estas demandas excesivas, por el contrario muestra una implicación muy personal con los requerimientos de la empresa (de Gaulejac y Aubert, 1993). La gestión del interior moviliza a las personas hacia el cumplimiento de sus expectativas personales a través del cumplimiento de las expectativas organizacionales, las de Elizabeth se encontraban relacionadas con su autosuperación que se vislumbró desde el momento en el cual trabajar se convirtió en su mejor opción y ella junto a su madre pudo conformar un hogar independiente. Autosuperarse significaba para ella ser capaz de cumplir, a su madre y su familia cuando se requirió y a la empresa cada vez que lo demande.

En el relato de Elizabeth se vio como “El ejercicio de poder consiste en ‘conducir conductas’ y en preparar la probabilidad” (Foucault, 1985) lo cual apunta a las nuevas formas de control que confronta lo simbólico y lo conduce al interior de las personas para construir sentido.

Más siempre es mejor

Mediante la sumisión a la adaptabilidad, al movimiento, al ser expertos, se conforma un sentido en relación con la autosuperación y arrogado en la capacidad de ser alguien capaz de todo, y donde la recompensa sea más y más requerimiento de su gran capacidad.

Mi último cargo, o mejor dicho lo que hice al final fue la programación de la planta, yo saque el libro de Clara Rojas, yo llegué a programar sola toda la planta! En eso también me volví una dura. Y antes se hacía entre varios programadores pero se fueron yendo. A mí me pegaban unas garroteadas con eso de la programación Ah y por cumplimiento en la matriz a uno le daban

*plata, si cumplía con excelencia lo invitaban a la fiesta de la productividad que era buenísima.
(Elizabeth, pág. 20)*

Como se observa en el relato de Elizabeth, el asumir a cabalidad todos los retos que la empresa de Carvajal le imponía era su propio reto, siempre respondió, siempre se volvió experta, crea sentido y satisfacción en la medida que demuestra sus capacidades y significa cada cargo, cada actividad, cada reto de acuerdo a la noción de eficacia que comparte con la empresa. Se entiende en las novedosas formas de control del interior que la empresa asume la responsabilidad de la renovación de los individuos, ayudándolos a adquirir nuevas habilidades y a desarrollar al máximo todas sus potencialidades y lo que es más importante, desarrollando un nuevo orgullo en las personas que son parte de ellas (Gouillart y Kelly ,1996). También se puede reconocer en este relato la incorporación del sistema de recompensas, de una parte el sistema clásico basado en la motivación económica, pero ante el cumplimiento con excelencia la recompensa era recibir la invitación a la fiesta de la productividad. Claramente esto refleja la andanada de la empresa en la gestión de símbolos y en el sistema imaginario. Este dispositivo organizacional es una práctica de exclusión, de apartamiento, de construcción de culpa social que apunta ya hacía la idea de que la empresa no controle a muchos empleados, sino que ellos mismos se controlen (Miller, 1991). La empresa pasa a incidir una nueva ética, se pasa de la pasión del trabajo a la obligación y al orgullo de ser los mejores. Se llega así a la empresa pensada como -entidad mística- para la cual cada uno tiene que dar lo mejor de sí mismo y recibir, en reciprocidad, apoyo, realización y felicidad. Esta suerte de religión de la empresa es considerada la pieza maestra del sistema de dominación ejercido por la empresa moderna para reforzar (y legitimar) su poder, se vuelve “el lugar de producción de sentido y del valor” (Scherrer, 1993: 203). Podría decirse que los dispositivos desplegados en Elizabeth operaron como una especie de evangelización dando paso

a comportar en el cuerpo y contribuir en conducción sumisa que observaba Foucault, ya no la de la opresión visible, sino la de la domesticidad tácita convenida e interiorizada como propia. En este sentido de Gaulejac apunta: la identificación con la empresa debilita la subjetividad. El “dar sentido al trabajo que debe convertirse en el lugar de realización del ser” es lo que destaca en el tránsito del orden disciplinario al managerial, concreto en el tránsito del control del cuerpo a la movilización del deseo, de la “economía de la necesidad controlada” a la “economía del deseo exaltado” (De Gaulejac, 2006, p. 416).

Elizabeth en su relato nos permite reconocer su forma de crear sentido, ella es multitarea, experta, capacitada para responder a todos los retos, su experiencia significada en lo que la empresa espera de ella constituye el talante de su subjetividad.

Germán: El Manager

Como ya se ha anotado, Germán inicia su trabajo en Carvajal en la planta ubicada en Cali, lo hace en el amplio nivel intermedio de la jerarquía como dibujante industrial en el área de mantenimiento, así se ubica rápidamente en la línea de carrera de ascensos dentro de la organización.

En su marcas, listos...

Las prácticas administrativas son -siempre- prácticas de control (Alvesson y Willmott, 2002) y por tanto formas de poder. En este sentido podría afirmarse que lo que ha variado es la forma. Por ello afirman Boltanski y Chiapello (2002) se puede reconocer el cambio profundo del sistema capitalista y de sus ideales en la literatura de gestión empresarial de los años 60 a 90, en

tanto normatividad del sistema, por tanto llevado a la práctica en las empresas. En la década de los 70s ingresa Germán a la organización empresarial Carvajal, en el año 73. Corresponde a este período literatura administrativa, si se quiere moda administrativa, centrada en la motivación de los managers, donde se establece de manera correspondiente la dirección por objetivos con soluciones por meritocracia y con descentralización, de esta manera se les ofrece autonomía. La idea es garantizar que quienes toman las decisiones estratégicas se formen y se encuentren alineados con los intereses del sistema. En esta línea las empresas modernas como Carvajal realizan el despliegue de sus dispositivos.

Se puede reconocer algunos de ellos y de acuerdo con la temporalidad en el relato de Germán.

Yo comencé en el 73, comencé a trabajar y trabajar y pedir cuerda, luego, rapidito, pedimos que nos dieran el cargo de diseñadores industriales, éramos 5 en el área y nos lo dieron a dos, y nos dijeron que si queríamos hacer algo, progresar, teníamos que estudiar, capacitarnos mucho y eso hice. Seguimos molestando, molestando para que nos ascendieran a jefes, entonces nos hicieron un examen técnico y uno administrativo. Yo tenía toda la formación técnica pero en ese momento para la parte administrativa solicité ayuda en la organización. Nos dieron a estudiar el grid administrativo¹⁸ e incluso una presentación. Mi amigo y yo pasamos el examen, pero el cargo se lo dieron a mi amigo porque él era más antiguo que yo, la cosa fue que él entró a luchar por nosotros, sus excompañeros, a pedir mejora de salarios, mejora del lugar de trabajo, él entro a congratularse con nosotros y a pelear con la cuchara, entonces a los tres meses, como le habían dicho que era temporal a ver cómo le iba, le dijeron bueno, a usted ya lo probamos, hay que darle la oportunidad a Germán, ja, ja, ja, ahí vi cómo era la vaina del tal grid, ja ja ja. En todo caso yo planteo que moralmente no me sentía capacitado para asumir el cargo así, entonces a él lo trasladaron a Yumbo a volver a ser diseñador, me pusieron a mí a cargo, pero temporal, allí estuve como desde el 81, 82 algo así, hasta el 85, que ya me había separado de la otra mujer y me casé en el 85, ahí dije bueno, así fue que me arreglaron, me dieron una bonificación por haber estado tanto tiempo interino y me nombraron jefe de dibujo. Y ahí si arranqué, dos años después me nombraron jefe de diseño, luego jefe de mantenimiento, jefe de construcción y reparación de maquinaria, gerente de metalmecánica (Germán, pág. 28)

¹⁸ El grid administrativo al que se refiere Germán es el modelo "The Managerial Grid" desarrollado por Blake y Mouton en 1964. En el modelo se formula un amplio programa de formación gerencial y de desarrollo de la organización. Consta de un diagrama para medir el interés del gerente por las personas y por la tarea, reflejando el carácter bidimensional del liderazgo. En este diagrama se identifican una serie de conductas de los gerentes basados en las distintas formas en las que el estilo orientado a las tareas y orientado a los empleados puede interactuar entre sí.

En el fragmento de Germán se pueden apreciar dos aspectos importantes, el primero de ellos es la ubicación de la organización Carvajal a la vanguardia de las modas administrativas lo cual pone en evidencia la instrumentalización para la buena marcha de las organizaciones industriales que se refleja y a la vez proviene de la llamada literatura del management, toda vez que ésta da cuenta de la transformación histórica del capitalismo y así lo que revela es la reacción -y en consecuencia un dictamen acerca de cómo proceder- de las empresas a situaciones que consideran poco favorables para garantizar sus tasas de rentabilidad (Alonso y Fernández, 2006). De otra parte se puede apreciar la carrera de ascensos que tiene la organización para formar y garantizar que sus directivos se enfilen con los intereses y las formas de hacer definidas por los estrategias de la empresa y provenientes como se ha dicho de los dictámenes de la literatura managerial.

De esta manera, continúa Germán relatando su experiencia gerencial:

La época del dar-dar, adrenalina pura

Bueno, ya como gerente la cosa era a otro precio. Ahí quería llegar y a gerente general como mínimo. Me preparé mucho en lo administrativo, en lo técnico era un verraco, esta vez trate de hacer lo que debía sin sacrificar mi matrimonio, con mi primera mujer y mis dos hijos mayores fue muy duro, se complicaron las cosas, yo me entregue al estudio, a la preparación a la formación, a los ascensos y esa familia se me acabo. En la gerencia el énfasis era en lo administrativo, hice de todo, habilidades administrativas, formación para formadores y cuando hice el hace, habilidades gerenciales efectivas, hasta fui multiplicador, hice muchas capacitaciones, se lo dicté a hijuemil personas y era la cara gerencial del programa, mi labor ahí era mostrar el compromiso de las gerencias con el programa. Conservo mis 42 cartas de felicitación que obtuve durante toda mi estadía en Carvajal, eso de las cartas de felicitación era parte del hace, el caso es que con ese programa se llevaba a la gente en su conducta y se tenía unos parámetros de cómo manejar todo con la gente, por escrito, tanto para felicitar como para reprender y era un seguimiento continuo a la gente. Yo recibí 42 cartas todas de felicitación y repartí ¡más de 70!, entre felicitación y reprimenda. Con eso logramos que la gente participara activamente de los círculos de calidad que los teníamos full en ese momento. Competíamos entre gerencias y yo con esa vaina era bien intenso, presionaba mucho a mi gente para que mi área, y yo por supuesto, siempre estuviéramos en los ganadores, ganamos mucho, cada año yo estaba ahí en primera fila, obtuvimos almuerzos de la calidad, ganábamos premios para el área, yo

obtenía mi bonificación, eso era un estrés muy bravo, adrenalina pura, yo presionaba y presionaba y las cosas funcionaban. Un día mi mano derecha me dijo que lo estaba asfixiando, le di dos días para que respirara con la advertencia de que aprendiera apnea a su regreso.
(Germán, pág.29)

Germán pone de manifiesto el gran despliegue de los dispositivos organizacionales en función de implantar la filosofía empresarial que de Gaulejac y Aubert (1993) llama de dar-dar.

Como ya se había señalado Carvajal estaba a la vanguardia en las modas administrativas y acorde con esto fue la primera empresa del país en implementar círculos de calidad en 1982 también distintas herramientas de gerencia para involucrar el recurso humano¹⁹. Pues bien, observamos cómo mediante el uso de las herramientas gerenciales: como el hage, se inculca una relación entre el individuo y la empresa fundada sobre el intercambio, el individuo da y la empresa da. Es una suerte de igualdad, donde se muestra que el que quiere ascender trabaja muchísimo, da resultados y asciende (de Gaulejac y Aubert, 1993). En este modelo para Germán las cosas eran muy claras, él sabía lo que tenía que hacer: apegarse al modelo, presionar para rendir, generar resultados y obtener sus ganancias, así movilizó el sentido de sus acciones, hacía lo que debía: el mejor gerente es el que consigue los mejores resultados en función de los objetivos y de la forma prevista en todo el arsenal de herramientas gerenciales. Y es que Germán tenía pruebas de ello, objetos producidos por la organización sobre los cuales pudo concretar lo abstracto: dinero, almuerzos especiales, cartas, mejoras para su área. En suma objetivizar, crear sentido y producir significados (Berger y Luckmann, 2006). Esta producción de significados direccionada por los dispositivos organizacionales dispuso en Germán su encajamiento en la

¹⁹ Ciertamente la organización Carvajal ha dado cuenta de su gran capacidad para reacomodarse respondiendo a los cambios en el entorno. Así queda consignado en <http://www.dinero.com/edicion-impresas/especial-comercial/articulo/carvajal-siglo-desarrollo/24784>, donde se destaca la permanencia de la organización en el mercado al cumplir en el año 2004 un siglo de existencia y como se manifiesta en la nota periodística, aportando un siglo de desarrollo. Y es que, en todo caso, una empresa con más de 100 años de permanencia en la actualidad tiene mucho qué decir acerca de sus prácticas.

filosofía del dar-dar, que asimilada le resulta estructurante no solo para producir significados sino también para naturalizar tal esquema figurativo. Germán expresa su adhesión a la filosofía en estos términos: *nosotros, logramos, hicimos, obtuvimos*, tanto para referirse a las directrices como a su grupo de trabajo. Se puede afirmar que la adhesión, si bien es mediada por la empresa, no es a ella sino a la ética, la ideología y la lógica del esquema instaurado del dar-dar, es una forma de vivir, de ser, de sentir, en palabras de Germán *adrenalina pura*. Se reconoce pues en el relato de Germán, por una parte, la empresa cuyo objetivo es lograr mayor rentabilidad para lo cual despliega sus dispositivos que le permite motivar y evaluar y, por otra, individuos como Germán con ganas de hacer dinero y ascender. Este es un esquema simple, lineal y coherente donde ambas partes actúan movidas por consideraciones materialistas (de Gaulejac y Aubert, 1993).

También es posible reconocer en el relato de Germán la promoción de la competencia entre gerentes, ser altamente competitivos como la organización es algo propio de un modelo individualista por eso la intensidad en la formación. Se observa como Germán concentraba toda su energía en sujetar sus actuaciones a los parámetros por los que iba a ser juzgado; los objetivos, los resultados, su capacidad de vivir en adrenalina pura. De esta manera la organización incidía en su subjetividad proporcionándole un sistema organizado de símbolos basados en la estimulación que podría decirse abarco la totalidad de su experiencia, la animó y le dio sentido (Lacan, 1954).

El declive

Según de Gaulejac y Aubert (1993) el sentimiento de adhesión que experimentan los individuos en la empresa es una característica de un modelo empresarial que se fundamenta en querer

controlar la psiquis y conducir a los individuos a la adhesión voluntaria con la empresa y la filosofía que ella representa. En el relato de German se reconoció cómo la formación es uno de los principales mecanismos para inculcar la filosofía y orientar la conducta diaria con lo cual se crea una mentalidad base. Otros dispositivos que emergen del relato son la dirección por objetivos, el sistema de recompensas y el fomento de la competencia. Ahora bien, a partir del momento en que se encuentra en el lugar donde se intensifica el uso de éstos dispositivos; la gerencia, y con la filosofía de la empresa interiorizada; experimentando sentimientos de adhesión, Germán relata la dificultad para sostenerse.

En el 93 empezó a moverse mucho la organización, hubo reestructuración de las empresas y las unidades de negocio del grupo, se organizaron en compañías independientes y autónomas, fuimos pioneros en pensarnos como un holding. Esto implicaba por supuesto movimientos de la gente, digamos que la mayoría, sino todos los gerentes que estábamos bajo el mismo perfil volcamos la mirada a las nuevas compañías. Empezaron a nombrar los gerentes de cada una de ellas y yo me quede por fuera. La cosa grave no fue eso sino que ya mi gerencia quedo bastante reducida, era más bien de nombre que de actuación. Me fui dando cuenta que me dejaron de invitar a algunas reuniones y en las que asistía mi superior inmediato, gerente general que había llegado al cargo con la reestructuración, no me dejaba hablar, decía a ver opinen, quién tiene algo que decir sobre esto, yo empezaba a hablar y continuaba como si nada, me ignoraba frente a todo el mundo. Me fui quedando prácticamente sin gente, los fueron reacomodando a otras áreas y me enteraba ya cuando no disponía de ellos, el presupuesto me lo rebajaron a la mitad y no tenía explicaciones claras de las razones. No aguante más y esperé para hablar con el vice, me le entré a la oficina y me recibió diciéndome: yo no te he dicho que vengas aquí, lárgate, y pum, golpeo la mesa. Al día siguiente me fui a buscar al gerente de personal, habíamos sido amigos de lucha durante los más de 20 años que llevaba en Carvajal. Él me dijo, mira Germán seguro pescaste al vice de mal genio, no hagas un show de eso, no hagas show de nada, las cosas cambian, la empresa ha cambiado y pues tu no lo has querido entender, aquí ya no queremos capataces y tu forma de ser, tu genio, me dijo que él me conocía y sabía que era furioso. Ese día sentí la angustia y la rabia más grande de mi vida. (Germán, pág. 30)

Se puede apreciar del relato de Germán que la forma de ser, toda su construcción en función de la empresa ya no correspondía con el modelo actual y tal vez con su nueva filosofía que si bien no se evidencia en el relato, si queda claro que Germán no era tenido en cuenta porque ya no

encajaba en la empresa. En los años de su ascenso la empresa potenció y canalizó la agresividad de Germán, fue premiado por realizar su trabajo en medio de una fuerte competencia interna y fue de los mejores.

Germán anuncia en su relato el comienzo de una etapa distinta, y manifiesta los motivos de esta acción (Piña, 1988). Ahora la organización incidía en su subjetividad quitándole su soporte, su apoyo, el sistema organizado de símbolos al cual se adhirió acaso empezaba a perder sentido.

de Gaulejac y Aubert (1993) plantea que este proceso es incluso común en las empresas llamadas exitosas, éstas empresas pasan de una filosofía a otra y en este tránsito es posible se queden algunas personas.

Se reconoce pues en el relato de Germán cómo se identificó e involucró con los retos de la empresa, cómo hizo sentido y produjo significados en adhesión al modelo y la filosofía de la empresa, y ante todo cómo fue utilizada y canalizada toda su agresividad; su genio, su furia. Se manifiesta la utilización del individuo como fin, posición inscrita en el racionalismo moderno instrumental. Bajo la lógica instrumental Germán sirvió a unos propósitos, la fabricación y control de subjetividad se encuentran sometidos así a una práctica reificante²⁰.

La reificación a la que están sometidos los individuos es un proceso que tiene como base el desconocimiento del otro (Honneth, 2009). En este sentido en la empresa se realizan prácticas institucionalizadas que llevan a una desvinculación del otro, esto es esquemas de pensamiento socialmente efectivos que imponen una negación del reconocimiento previo del otro. La acción reificante no sólo se reduce a una cosificación o consideración del individuo, sino que involucra

²⁰ Se entiende reificación como: [...] una clase de hábito de pensamiento, de perspectiva habitual petrificada, en virtud de cuya adopción los hombres pierden su capacidad de implicarse con interés en las personas y en los sucesos, y en consonancia con esta pérdida [...] los sujetos se transforman en observadores puramente pasivos a quienes no sólo su entorno social y físico, sino también su vida interior, les debe aparecer como un conjunto de entidades cósmicas. Como podemos comprobar retrospectivamente, [...] la reificación es entonces tanto un proceso como un resultado; con ello se designa el proceso de una pérdida, concretamente de la sustitución de una actitud original correcta por otra secundaria, incorrecta, y el resultado de este proceso, es decir, una percepción o una forma de conducta reificada (Honneth, 2005, pp. 84-85).

un proceso en donde la construcción en sí misma es sujeta a una instrumentalización propiciando una cultura en donde la justificación por conseguir los fines permite todo tipo de desconocimiento de quién es el otro. Así, “La idea de razón queda sometida a la regulación de medios y fines, a la caracterización de un acto; a la vez que se vacía la posibilidad de determinar los límites de la acción humana” (Cruz y Rojas, 2008b, p. 21). De este modo, el individuo en la empresa es entendido como cosa y será reificado. No obstante Germán se representaba como real y natural el funcionamiento de la empresa y su práctica gerencial, es decir que al naturalizarla ya no pudo percibirla más en su calidad artificial, como resultado de acuerdos sino como una característica propia de la realidad. Así, la lógica racional de medios y fines de la empresa y su lugar en ella no es concebida como una actividad productora de sentido sino como una realidad objetiva, algo dado. Ante esta “realidad” el individuo puede optar por salidas distintas que, de una parte se relacionarán con la impronta inicial o con lo que de Gaulejac (1999) llama la estructura que lo antecede y, de otra parte, estarán condicionadas por las presiones del mundo, que cabe precisar de ninguna manera se consideran determinantes.

Desde el relato de Germán se perciben los focos de control subjetivo que han sido movilizados; la imagen, el poder, el dinero, en suma el reconocimiento.

Las cosas no pudieron seguir peor, era un gerente de nombre, el sistema de evaluación había cambiado, nos evaluaban con el 360° y en ese que no era por resultados sino por las relaciones no salía bien librado. El siguiente año quede sin presupuesto, sin opción de bonificar y sin gente, al no tener gente me quedé sin el espacio y me trasladaron a una oficina nada que ver en el primer piso, el gerente general tomo las riendas de mi área y los servicios se contrataban con especialistas por outsourcing. Ante eso volví donde él para solicitarle mi reubicación inmediata y no, hasta la madre me la mentó, me dijo hijueputa vida qué haces aquí, yo reaccioné y prácticamente nos fuimos a los puños, llegó el gerente de personal, me sacó y me llevó a su oficina, me dijo Germán ubícate, ubícate. ¿Qué te pasa? A la semana me llamo para informarme que me trasladaban a Santander de Quilichao, allá llegué exiliado y rebajado, a esa gente de allá la tenían... uy, que ni le digo. Como a los dos meses me llamó el gerente de personal para hacerme una propuesta; que la empresa me quería arreglar, yo no acepté. Cuando salí de la oficina fui a una sala de juntas a suicidarme, me sentía agobiado, desperté en los remedios y de

ahí a la Basilia. Yo había empezado a consultar años atrás, en el 94, me atendía un psiquiatra y tomaba medicinas, nadie lo sabía. (Germán, pág. 31)

El sistema de reglas y atribuciones sociales entregadas por la empresa someten al individuo en el sentido de adquirir conciencia e identificación gracias a ellas. La empresa proporcionó a Germán reconocimiento en la medida que actuó como ideología generadora de conformidad: la repetición continuada de las mismas fórmulas de reconocimiento alcanza sin represión el objetivo de producir un tipo de autoestima que provee de las fuentes motivacionales para formas de sumisión voluntaria (Honneth, 2006, p. 131). Igualmente el reconocimiento hace referencia a actitudes o prácticas a través de las cuales los sujetos individuales o grupos sociales son ratificados en algunas de sus cualidades. Pues bien, la empresa como institución también provee regulaciones y prácticas institucionales que pueden contener representaciones acerca de qué cualidades de valor de los empleados deben alcanzar reconocimiento de una manera específica. En esta medida el reconocimiento subjetiva al orientar el comportamiento según las cualidades evaluativas de los demás, para el caso de estudio: de la empresa. De esta manera las personas desarrollan un sentimiento acerca de sí mismas con respecto a las capacidades y los derechos que le corresponden. Dicho sentimiento requiere ser confirmado o reconocido por otros expresándose en autoconfianza, autorrespeto y autoestima (Honneth, 1997, 2009). Como se observa en el relato de Germán el sentido, que siempre es de algo (Berger y Luckmann, 2006), queda sin los objetos concretos (bonificaciones, oficina que representa su nivel jerárquico, etc) mediante los cuales se significa el mundo. No es exagerado proponer que la empresa incidió en la conformación de subjetividad de Germán tanto como en su vulneración.

En este capítulo se analizaron e interpretaron los relatos de los actores con el propósito de reconocer en las narraciones la conformación de subjetividad. Se presentaron fragmentos de los relatos que ilustran tanto los mecanismos y recursos narrativos (Piña, 1988) como la exhibición de los dispositivos organizacionales desplegados en cada caso que movilizaron el sentido y la producción de significados de los empleados, es decir de la subjetividad (Berger y Luckmann, 2006; De la Garza, 1998; Bourdieu, 1991; Lacan, 1954)

Lo vemos en cada caso; para Andrea su trabajo en Carvajal significaba la única oportunidad de obtener un contrato fijo en ella el sentido movilizó en torno al trabajo en Carvajal y no al trabajo como categoría general, el mecanismo desplegado fue el más básico: la ilusión de estar siempre próxima a conseguir ese contrato a término indefinido así, Andrea como temporal, prefería esperar su llamado de Carvajal que optar por trabajo en las mismas condiciones en otras empresas. Pero su sentido venía influenciado por mecanismos como las capacitaciones en las máquinas y para el tipo de industria de la empresa, con una suerte de especialización que tenía otro objetivador concreto: una lista de temporales que eran las de Carvajal. Esto además movilizaba cierto sentido de pertenecer y de estabilidad. Temporal sí, pero preparada para Carvajal.

La flexibilidad, como ya se ha señalado antes en este documento es una de las señales de los cambios presentados en el mundo contemporáneo. Ésta se expresa ya sea como especialización flexible por parte de las empresas y las personas que laboran en ellas y flexibilidad laboral en su dimensión más amplia. En el caso estudiado se evidencian ambas dimensiones, desde la narrativa de Andrea vemos la problemática en su nivel más amplio, si se quiere estructural en la sociedad, de un grupo considerable de trabajadores que siguen siendo la mano de obra de base de las organizaciones empresariales de producción o servicios que laboran bajo condiciones precarias.

Ahora bien, en contraste el caso de Nidia muestra un trabajador de base con contrato a término indefinido y todas las garantías laborales que ello supone. Igualmente Elizabeth y Germán con esta característica en común también comparten el deseo de mantenerse en la empresa por lo que significan las garantías mencionadas. El temor a perder lo que se tiene en y con la empresa; el trabajo, el dinero, el reconocimiento, los beneficios adicionales, se encuentra atravesado en las narraciones en grados y procesos de subsunción simbólica del trabajo a la empresa y lo que ella representa, diferentes.

En el caso de Nidia las acciones realizadas para controlar el cuerpo y disciplinarse en torno a la línea de producción hicieron sentido. El tipo de disciplinamiento corresponde al del espacio físico determinado, con el encierro, el cronometro y la vigilancia, es la dominación en el espacio-tiempo-labor-cuerpo (Thompson, 1979) y con la máquina constituyéndose también en dispositivo de control. En el relato de Nidia lo vemos: el control sobre su cuerpo y, en un espacio y temporalidad bien definidos, logra que se discipline sobre una base de obediencia comportamental en la planta, pero en su discurso no se evidencia una identidad reconocida con la de la empresa, es decir la subjetividad de Nidia como resultado de la incidencia de los mecanismos de normalización de la empresa produjo un tipo de mentalidad acorde a las condiciones del trabajo, Nidia distingue entre ellos: la empresa y sus administradores y nosotros: los trabajadores. En este tipo de disciplinamiento el cuerpo es el lugar privilegiado para el proceso de subjetivación, es decir, con la producción del cuerpo normalizado y con su modelación se pretende establecer una vía a partir de la cual se pueda gobernar el comportamiento del sujeto. El cuerpo se convierte en la superficie donde la empresa graba sus disposiciones normativas, a partir de esto, el cuerpo entra en el circuito disciplinario donde el

tiempo, el espacio, la combinación de fuerzas, la mirada y la sanción se tornan estrategias para su vigilancia y control, todos, elementos que se reconocieron en el relato de Nidia.

La empresa ciertamente muestra algunos rasgos posmodernos en la fragmentación de su estructura y en cuanto a la dimensión de la especialización flexible y las personas que laboran en ella en combinación con lo que se denominan prácticas modernas y novedosas de gestión, se puede reconocer en los relatos de Elizabeth y Germán esta línea. La fluidez y fragmentación puede hacer que los empleados sean más vulnerables a la tipificación de las identificaciones corporativas. En este sentido, la fabricación subjetiva se convierte en un aspecto más de la gestión en las organizaciones. Por su parte en la narración de Elizabeth se reconoce la creación de sentido y satisfacción a partir de su posibilidad de demostrar sus capacidades, produce significados en la medida de cumplimiento de cada reto que la empresa le da, y que significa como una oportunidad. Los dispositivos que se reconocieron como el sistema de recompensas, apuntan hacia la movilización de subjetividad de empleados autocontrolados. Así, la empresa pasa a inculcar una nueva ética donde la incidencia en la subjetividad es tanto externa como interna, se trata de una construcción disciplinaria que enfatiza la importancia de no castigar los cuerpos, sino de corregir las almas (Foucault, 1980). En suma en el relato de Elizabeth se puede observar la constitución de una subjetividad basada en el autocontrol y el autodisciplinamiento. Por su parte en el relato de Germán reconocer la conformación de su subjetividad implicó su correlato de vulneración aun formando, al menos en contrato, parte de la empresa. Las prácticas de control y disciplinamiento que se reconocieron desde su narrativa se encuentran en estrecha relación con la incidencia en la psiquis donde y siguiendo a de Gaulejac y Aubert (1993) se logra la adhesión a la empresa y su filosofía, entre las problemáticas de la adhesión se encuentra la

posibilidad o imposibilidad de los empleados de cambiar cuando la empresa lo hace en su ideología. Se reconoce en el relato cómo en su práctica gerencial Germán actuó en coherencia con el proceso institucionalizado en vigor, no obstante ante el cambio de táctica de la empresa (ya no necesitaba un estilo de dirección de capataces) su asidero se esfumó. La percepción naturalizada de la situación que estaba mediada por la representación de su jerarquía y por el lenguaje que fue instaurado en su acción (Germán en el discurso de la organización se posicionaba en nosotros, con ella: con la organización), no le permite considerar el carácter construido y utilitario. Y es que el mundo se ve y se dice desde la plétórica diversidad de las posiciones y, más aún, de los procesos de posicionamiento (Bourdieu, 1997, 1999) que se instituyen como acciones es decir, los campos sociales de acción encuentran sus límites en las fronteras de las discursividades que cada campo se forja para sí y en los intercambios y transacciones que los lenguajes propician. Germán se posicionaba en clara adhesión a la empresa como ya se dijo ubicado en nosotros, se aprecia también, y de forma que permite contrastar, en el discurso de Nidia que se posicionaba en nosotros: los trabajadores y ellos: la empresa y sus administradores.

Un dispositivo común era la evaluación del trabajo, en sus diversas formas y niveles, como un correlato de la capacitación, reproduce el sentido del examen: “El examen combina las técnicas de la jerarquía que vigila y las de la sanción que normaliza. Es una mirada normalizadora, una vigilancia que permite calificar, clasificar y castigar” (Foucault, 1990:189). Otro elemento común es la capacitación y la formación. Con estos dispositivos se inculcan los sedimentos ideológicos que van asentando ideas sobre los rasgos, las características, las actitudes del trabajador de Carvajal, son pues principios reguladores de la acción que estructuran un conjunto

de ideas, sentimientos, prácticas, imágenes, creencias de lo que supone el trabajo de cada uno en la empresa. Estos sedimentos crean sentido, formas particulares de comprender y significar.

De esta manera se reconoció la conformación de subjetividad en la cual los distintos dispositivos organizacionales ejercieron como forma de poder; formas de control, de disciplinamiento y de castigo que sirvieron de vehículo y en todas a la conformación de un sujeto que es “sujetado”; a la ilusión, a la máquina, al trabajo, a sí mismo, a la doctrina.

En el siguiente capítulo se indaga en las narrativas de los empleados sobre las implicaciones en la subjetividad ante la ruptura laboral. Por supuesto es un continuo de lo expuesto en este capítulo, más allá del aspecto metodológico permite dar cuenta del vínculo generado entre los actores y la empresa y la vulnerabilidad de los primeros frente a ese gran Otro; institucionalizador, normativo, referente y poderoso.

CAPÍTULO 3

SUBJETIVIDAD TRANSGREDIDA: DESDE LAS VOCES DE LOS EMPLEADOS

*Después de todo somos juzgados, condenados,
clasificados, obligados a competir,
destinados a vivir de un cierto modo
o a morir en función de unos discursos verdaderos
que conllevan efectos específicos de poder*
M. Foucault

*¿Dónde estará mi vida, la que pudo
haber sido y no fue, la venturosa
o la de triste horror, esa otra cosa
que pudo ser la espada o el escudo*

y que no fue?
Jorge Luis Borges

*vivir / después de todo
no es tan fundamental
lo importante es que alguien
debidamente autorizado
certifique que uno
probablemente existe*
Mario Benedetti

Berger y Luckmann (2006) sostienen que la realidad como constructo humano impacta al hombre en su naturaleza con lo cual se propicia la fundación de lo humano. En el mismo sentido Lévi-Strauss (1988), Geertz (2005) y Cyrulnik (2004) afirman que el hombre es un animal incompleto que da inicio a su proceso de humanización en el mundo de la cultura. Así, el

exterior es el lugar de donde proviene el dominio de la naturaleza del hombre mediante los dispositivos que la cultura despliega sobre él para producir la condición humana.²¹ De esta manera, el apareamiento del “Yo” sólo es posible cuando se despliega en el hombre el mundo de la cultura (Berger y Luckmann, 2006). La instancia psíquica enunciada como “Yo” se encuentra por fuera de lo innato y se instala, más bien, en el lugar de lo adquirido. El afuera del hombre, aquel que ha sido intervenido por sus manos, es decir, el orden social, aparece entonces como funcional al sometimiento y control de la biología humana (Berger y Luckmann, 2006). Por tanto el orden social, ese afuera, es lo que permite al hombre el apareamiento de la instancia psíquica enunciada como “Yo”. El surgimiento de esta instancia supone la manifestación de instituciones, en este sentido el fenómeno institucional “aparece cada vez que se da una tipificación recíproca de acciones habitualizadas por tipo de actores” afirman Berger y Luckmann, 2006, p. 74). Ahora bien, según (Dufour, 2007) el sujeto siendo un sometido lo es, bajo esta mirada, a las instituciones. En tanto para Foucault (1991) la subjetividad es el resultado de la incidencia de los mecanismos de normalización en el individuo, con lo cual hace referencia a la manera en que los dispositivos disciplinarios se articulan, con el fin de producir un tipo de mentalidad acorde a las condiciones culturales existentes. Afirmar entonces que el hombre es un producto del mundo social, es sostener que las instituciones que se encuentran en ese mundo se revisten de autoridad y poder frente a los sujetos a ellas sometidos; autoridad y poder que instala y moviliza sentidos en las estructuras de significación que los sujetos incorporan en su configuración subjetiva. Es por ello que para Berger y Luckmann (2006) este proceso alude a la manifestación de la experiencia del actor que se sujeta a la realidad objetivada, En otras palabras, las instituciones

²¹ Se asiste al mundo de la cultura cuando se encuentra la presencia de una norma que regule y controle. Lévi-Strauss (1985) sostiene que la prohibición al incesto, es justamente la instauración de una norma que supone el apareamiento de la cultura.

son elaboraciones que el sujeto erige para someterse a ellas y poder así atender a los roles que desde allí se le asignan, reduciendo de esta manera el azar y la incertidumbre. Es así que se presenta codependencia de los actores respecto del ámbito institucional normativo al cual se someten. Pues bien, en esta línea se ha sostenido desde el planteamiento del problema y a lo largo del presente estudio que las organizaciones empresariales entraron a ocupar el lugar de las instituciones sociales de antaño como referentes de institucionalización y normalización subjetiva (de Gaulejac y Aubert, 1993). Así, en el capítulo anterior se dio cuenta de la manera en que los dispositivos organizacionales son incorporados por los individuos y, de esta forma se reconoció el proceso de subjetivación de los empleados. En este capítulo se indaga acerca de las inscripciones que estos dejan en los sujetos, delineando sus implicaciones en la subjetividad ante la ruptura laboral, es decir ante la pérdida del sometimiento ya descrito.

Los fragmentos utilizados se presentan en una extensión que permita al lector ver de primera mano cómo Andrea, Nidia, Elizabeth y Germán vivieron, sintieron y significaron lo que para ellos fueron hitos Piña (1988), es decir sucesos que son presentados en las narraciones como cruciales en el curso de sus vidas. Los narradores usaron recursos de énfasis como el grito, el llanto, largos silencios, para relatar estos momentos que consideran clave en su existencia.

Andrea: la desilusión, el engaño, el mal trato

A nosotros lo que nos dolió es la forma como nos dijeron, nos ilusionaron, cuando nosotros salimos pues andaban los rumores que la empresa se iba a acabar, que la habían vendido a otra empresa bueno, se escuchaban en fin varias cosas, entonces nosotros le preguntamos directamente al supervisor de nosotros y él nos dijo, no, va a cambiar es de dueño, nos llevó hasta imágenes del nuevo uniforme, cómo se iba a llamar él no nos dijo que no se iba a acabar nada, entonces nos hizo una reunión y dijo que luego iba a haber mucho trabajo que dejáramos la hoja de vida vigente, pero de un momento a otro no más. Había gente que esperaba, pues no esperemos, que Carvajal va es a cambiar de rango, así nos tuvieron como tres, cuatro meses, y nada, todo mentira, a mí me liquidaron \$400.000 pesos.

Yo por lo menos, salí bien, bien de oídos, de vista, de las manos, en Carvajal nos cuidaban y nos hacían los exámenes , yo me sentí muy considerada, el trabajo era Carvajal, yo quise mucho esa empresa, todavía la extraño. Lo malo, lo que me dolió fue al final, que nos mintieron, fue durísimo, yo me metí la llorada y no lo podía creer, yo paso por ahí y todavía lloro, eso fue muy duro, y pienso que estoy como llegue, a volver a que alguien me de la mano, como Carvajal.
(Andrea, pág. 4)

En el relato de Andrea observamos la medida en que la precariedad representa la disminución de los costos de despido que enfrentan las empresas con este tipo de mano de obra flexible (De la Garza, 2001). Aunque Andrea incluye esta información en su relato el valor de la liquidación frente a 12 años de trabajo prácticamente ininterrumpido, esto no constituye la base de su dolor. Su ilusión y sus esperanzas de una vida mejor estaban puestas en su trabajo en Carvajal, no en su trabajo en general, sino en la esperanza de conseguir las garantías de un contrato indefinido en esta empresa y no en otra, porque fue en ella donde trabajó durante 12 años, porque su nombre se encontraba en la lista de trabajadoras de Carvajal, las que estaban a punto de ser recompensadas con el anhelado contrato.

Andrea quería ser esa trabajadora de Carvajal para lo cual estaba capacitada, *producir más es ser mejor trabajador y yo siempre producía más, estaba encabezando para quedar fija, siempre me lo decía mi supervisor*, Andrea representa en gran medida la historia larga de los hijos del despojo de los medios de trabajo, sufren a diario las condiciones sociales que hagan posible la materialización de sus deseos; los trabajadores quieren trabajar, para eso fueron educados en sus familias, reafirmando el sentido en su paso por la escuela (fuese un paso fugaz o de mayor permanencia), en cada momento en que eran reconvenidos al orden, a portarse bien, a reconocer los límites, se trata de las condiciones históricas y contextuales que no eligieron; sin embargo, la forma en que trabajan, la forma en que se materializa la dominación, el engaño, las artimañas, la

forma en que fue tratada²² es lo que se reconoce vulnerado en el relato de Andrea. Lo que se puede observar es que pese a su tipo de contratación Andrea logro instaurar la ética del trabajo bajo las condiciones, mecanismos y dispositivos que fueron reconocidos y analizados en el capítulo anterior.

No sé porque nos tenían en tan mala estima, también a las fijas, las temporales a la agencia a recibir su liquidación y las fijas se quedaron haciendo fila para entrar a Carvajal, ese día no se pudo ya entrar, pero en medio de un operativo bien miedoso, estaba el esmad, una filisima de todos los trabajadores, una cantidad de guardias, que los habían traído de Cali, esos no eran de aquí, pero una cantidad, eso fue duro, tan traumático, hubo gente que se llenó de odio y aún hoy día no lo superan, odian eso, no les pasa, es que el trato de ese día fue como si hubiéramos sido lo peor.(Andrea, pág. 5)

Así pues, en la narración de Andrea se observa una subjetividad transgredida tanto por el sentimiento de engaño y desilusión como por el trato en la ruptura.

Como se ha dicho Andrea creo sentido y produjo significado en su relación de esperanza e ilusión con lo que significaba el trabajo en Carvajal:

El trabajo en Carvajal significó para mí una salida y una oportunidad para mi hijo, ser independiente, cogí experiencia laboral, tuve la oportunidad de saber que era trabajar de verdad, en una empresa, y fui hasta a Bogotá a capacitarme. Siempre esperé mi contrato fijo, creo que lo merecía. (Andrea, pág. 6)

La ruptura implicó en su subjetividad la deriva; *ahora estoy como llegué, 12 años y no tengo nada, no logré nada.* 12 años asida y entregada a una esperanza, a una ilusión que en palabras de Sennett (2000), muestra el eminente fracaso del mundo laboral contemporáneo donde las personas sometidas al trabajo flexible no logran estructurar una vida personal coherente, al no lograr vivir, sino meramente existir.

²² La forma como fue tratada; quizás con el rasgo más humano de su supervisor: la inhumanidad. Avivada ante la diferenciación jerárquica y social, así “el ser humano tiende a mirar la **diferencia** del otro como una amenaza a su identidad, y a organizarse en torno de un "nosotros" respecto del cual "ellos", es decir los demás suelen ser vistos como extraños, sospechosos, enemigos. Todo lo cual se acentúa cuando existen intereses **diferentes** de por medio, capaces de marcar la frontera de la diferencia entre el "nosotros" y el "ellos", y cuando el **poder** se convierte en el eje que hace grande la pequeña diferencia, como ocurre en las organizaciones” (Cruz Kronfly, 2002:17)

Nidia: La libertad y la felicidad

Como se reconoció en el capítulo anterior, la empresa incidió en la conformación de la subjetividad de Nidia, si se quiere, de la manera clásica moderna: produciendo el trabajador disciplinado a la norma de la fábrica. Así vimos como Nidia producía y obedecía instaurando el control de su cuerpo en armonía con el encierro de la planta y la línea de producción. En Nidia se desplegaron los dispositivos de normalización que desde el exterior, moldean las acciones de los individuos, estos mecanismos funcionan en los espacios cerrados de instituciones disciplinarias (Foucault, 1980), como la fábrica, y tienen como finalidad normalizar y evitar el comportamiento desviado. En el caso de Nidia por ejemplo el habla, y su pretensión es lograr el gobierno del alma del sujeto (Foucault, 1980).

Veamos en la narración de Nidia, cómo vivió, sintió y significó la ruptura laboral.

Un día yo llegue a mi turno a las 2 de la tarde y una compañera me dijo, ve no te han dicho nada? Que están llamando la gente, si vieras que están llamando a las que nos faltan dos años o menos para mandarnos a la casa hasta la jubilación, y yo me puse feliz, ay que me llamen, que me llamen, yo estaba ya muy cansada de los turnos, yo estaba mamada, yo tenía al otro día algo que hacer por la mañana, yo ayudo en la iglesia, y pensé ay ojalá me llamen y que no me toque cambiar el turno, porque eso de cambiar turnos era muy difícil, me puse a trabajar y como a los 15 minutos me llamaron a la oficina, me dijeron Nidia, la empresa ha decidido que ustedes se vayan para su casa se les va a seguir pagando el básico hasta que ustedes se pensionen, y yo lo único que pregunté fue: y hasta cuando tengo que venir, ella me dijo no si tu traes la carta aceptando la propuesta por la mañana ya a las 2 no tienes que venir al turno, no, yo me puse feliz, ni pregunté nada más, pensé yo mañana traigo esa carta temprano, y al otro día fui a exhibirme en la planta toda emperifollada y feliz, y me encontré a una compañera y me preguntó te llamaron? Yo le dije si, y ella dijo pero en todo caso es mejor venir hasta el viernes, completar la semana, y yo le dije, já, pue si quiere venga usted a mí me dijeron muy clarito si usted trae la carta por la mañana ya por la tarde soy libre! O sea que vos no vas a venir mañana? Jajaja. Oiga todas las demás terminaron la semana completa.

Al mes de suceder eso cerraron Carvajal del todo, pero yo en ese momento estaba tan feliz que no pregunté nada, pensé que nos sacaban porque estábamos muy viejas, por el estrés yo además de los remedios siquiátricos también me enfermé del estómago me dio un desorden intestinal gástrico entonces yo iba mucho al baño, yo aprendí a no hablar y me volví más seria, pero estaba vieja e iba mucho al baño, tenía problemas con el manguito rotador, vértigo, entonces yo pensé que por todo eso me habían llamado.

Nidia relata cómo se sentía; físicamente agotada, cansada, enferma. Emocionalmente con su espíritu domesticado; ya no hablaba y era más seria. Respondió al llamado para terminar su vínculo laboral feliz de irse, de ser libre y lo hizo de inmediato. Resulta interesante en su relato el contraste con sus compañeras de planta a las que les parece lo correcto terminar de trabajar su semana a pesar de no ser requerido. En todo caso se han incorporado las condiciones de la aceptación de la dominación, no obstante, y a pesar de todo este proceso disciplinario desplegado en la planta, no se puede llevar al *completo* dominio del trabajador (Thompson, 1989). En el relato de Nidia se observa la construcción de un sujeto social que se requiere para ser utilizado en la planta de producción. Nidia lo sostiene al pensar que su llamado se debía a que pese a sus cambios ya estaba vieja y se salía mucho de la línea de producción para ir al baño lo que muestra la aceptación de su utilidad en la producción. Podría decirse que entre Nidia y la empresa representada por los supervisores, se libró una disputa por amoldar y crear sentido, que es en últimas la aceptación del sentido de la empresa como dominante por parte de los trabajadores. Así, Nidia cumplió la experiencia en la fábrica, su incorporación, su “fabriquización” (Bourdieu, 1990). En este sentido la expresión de Nidia: *fui a exhibirme en la planta toda emperifollada y feliz*, muestra la tarea cumplida en la fábrica, en ese espacio cerrado y controlado y a la vez muestra el espacio de Nidia fuera de él, casi un desafío entrar a la planta no uniformada sino emperifollada a exhibir su felicidad. Nidia tenía cosas que hacer fuera de su trabajo y estaba pensando en eso cuando su relación laboral finalizaba. El logro consistió en alcanzar su jubilación, en resistir su trabajo hasta obtenerla.

Me dicen, claro cómo no vas a estar feliz se te apareció la virgen, y pues sí, porque la verdad a la mayoría que quedaron a mitad de camino se les apareció fue el diablo. Pero ahh, yo me gane esa pensión y lo que conseguí bien ganado, con sufrimiento y a veces con alegría (Nidia, pág.

10)

En Nidia se instauró muy bien la dimensión meritocrática del trabajo (Graffigna, 2004) y el dar para recibir constitutivo de la ética del trabajo. Tenía claro cuan bien ganada era su pensión y lo que dio a cambio de un trabajo que le ofreció garantías de ascenso social y económico. Ella dio y recibió, parecía un intercambio justo, no en vano estaba tan feliz de saldar con la empresa e irse a esperar su jubilación.

Eso me costó, estar con mis hijos, me costó cambiar, mis enfermedades, pero me dio mucho, a la hora de la verdad uno no disfruta la tal pensión, yo no he disfrutado nada, yo pensaba que iba a ser diferente, ya los hijos crecieron, si, estudiaron hasta en la universidad por Carvajal, la casa, todo eso, pero ya no están, ya viven con sus parejas, tienen sus familias, hace años me había separado del papá de mi segundo hijo, es que con esos turnos, esa forma de trabajar. Todos los planes que yo hice cuando me mandaron pa la casa..., pero no, ya qué. (Nidia, pág. 11)

Finalmente en la narración de Nidia se puede diferenciar una temporalidad al presentar su vida (Piña, 1988). Sus hijos ya no están, su pareja ya no está, y después de 38 años de trabajo duro, como correspondía, solo le queda *la tal pensión* y varias enfermedades. La disciplina y la norma se incubieron casi literal en el cuerpo de Nidia, la sujetó y vulneró su familia, su salud física y emocional, pero es preciso aclarar que la ruptura laboral no fue el momento para ello, al contrario, la ruptura significó un momento de gran alegría, de liberación, dejar el uniforme, emperifollarse y hablar. El sujeto social producido en Nidia para la empresa: la trabajadora, sigue intacto con las huellas de ello en su cuerpo, esperando lo justo: la jubilación y viendo los réditos de su entrega. Y es que para Nidia el trabajo era el eje central de su vida, alrededor de él organizaba el resto de las actividades sociales y personales (Cuidado de los hijos, limpieza del hogar y actividades en la iglesia.) *lo que pasé con mis hijos que no conseguía quien me los cuidara, llegar de trabajar y estar hasta las 11 o 12 de la noche dele a los pañales y al oficio.*

Elizabeth: El dolor

Para Elizabeth su trabajo en Carvajal era motivo de orgullo y realización personal, fue mucho más que una forma de ganarse la vida, significó el desarrollo de una identidad profesional, se formó como tal en la empresa y la manera como era tratada: Elizita, le llegaba mucho, para ella fue también la posibilidad de movilidad social, creó un fuerte sentido de pertenencia y su perspectiva de vida estaba atravesada por hacer las cosas bien, porque Carvajal hace las cosas bien y los Carvajalinos como ella, también. En otras palabras, su trabajo es indisociable de su ser total en tanto sujeto social, toda vez que su subjetividad así se encontraba asida.

La palabra que mejor describe el sentimiento de Elizabeth ante el momento de la ruptura laboral es dolor. Un dolor acompañado de incertidumbre y desconcierto.

El día del cierre, llegue a la empresa y la gente haciendo fila, y ambulancias y todo, pero es que la empresa se estaba curando en salud después de lo que pasó en el cierre de candelaria, que un trabajador intentó suicidarse dentro de la planta, el corazón se me quería salir, bueno, nos entraron a la planta dirigidos para un solo lugar, no nos quitaban el ojo de encima, cuando llego el presidente; que Carvajal: cerraba operaciones en Santander de Quilichao. Yo buscaba y buscaba a mis superiores, pero no los veía, seguro a mí me trasladaban. Pero luego me incluyeron en la repartición por grupos, había unas personas desconocidas para nosotros que empezaban a llamar y nos iban liquidando, yo intenté preguntar por la reubicación, por mis superiores que me conocían, pero cuando esa señora sin escuchar nada, sin conocerme, me entregó de una vez el cheque ya listo, hecho a mi nombre y la carta de renuncia, todo listo a mi nombre solo para que yo firmara, pues no pude contener el llanto, me dolió tanto, yo no lo podía creer, la empresa se iba y simplemente me dejaba, ya no reubicaron, se acabó. Al ver cómo me puse la señora llamó, no sé cómo, a un guardia y el me llevo hasta afuera, ahí me dejo, ya no era su problema. (Elizabeth, pág. 21)

En este fragmento se observa el sentimiento de abandono que experimentó Elizabeth, y claramente obliga a pensar en las consecuencias emocionales de esta ruptura, más allá, pero sin desestimarlos, de los impactos económicos, familiares, identitarios e individuales. Instala en la pregunta que interroga sobre los vínculos entre el sí mismo y el trabajo. Elizabeth que había demostrado su capacidad de adaptación, su flexibilidad y su enorme utilidad a la empresa no podía creer que fuera abandonada.

Los espacios los tenían diseñados para que uno al recibir el cheque saliera y no se pudiera ver con los compañeros, ya uno se veía era afuera, yo lloré mucho, y cuando estuve afuera que me encontré con las compañeras me solté a llorar inconsolable, las operarias me decían que no lo hiciera pero yo les decía que qué triste que no hubiéramos podido salvar la empresa y les aseguraba que en tres a cuatro años iba a haber familias vueltas nada, ay... perdón, ya me voy a poner a llorar... me daba rabia de las que me decían no llores que ni se te hubiera muerto la mamá y ahora estamos tan mal. Pues a mí sí me murió dos veces mi mamá. (Elizabeth, pág. 21)

Se observa cómo Elizabeth se posiciona (Piña, 1988) incluso como responsable de la situación; tal era la lealtad con la empresa: *qué triste que no hubiéramos podido salvar la empresa*. Cobra total importancia cómo Elizabeth significa la ruptura laboral, para ella su madre murió dos veces. Así representaba Elizabeth la empresa: como su madre, lo cual resulta un fuerte vector explicativo para la conformación y posterior transgresión de su subjetividad. Como lo explica Freud (1997) el ideal del yo no es solo individual, también es social y puede estar contenido por el ideal de un grupo, en este caso en la empresa. El individuo que lo incorpora lo hace como modelo a alcanzar, el sujeto así lo es, en tanto es objeto de satisfacción para el otro, en la infancia la madre y para Elizabeth la organización también como su representación que entró a sustituirla. El incumplimiento de ese ideal, es decir el dejar de ser satisfacción para el otro tiene efectos que desde la perspectiva del psicoanálisis en el análisis organizacional ya han sido estudiados (Enríquez, 1989; de Gaulejac, 1983; Anzieu, 1987). Entre ellos, el profundo sentimiento de abandono, sobre todo ante la muerte de la madre a edad temprana. Elizabeth con 42 años cuando la empresa rompió el vínculo laboral, podría decirse aún se encontraba en estado de dependencia de la madre, por eso tanto dolor ante la ruptura que para Elizabeth es el dolor ante la muerte. Elizabeth constituyó su subjetividad con la base de un modelo de personalidad que tenía inscrito satisfacer el ideal del yo que la empresa construyó para ella. Es un modelo en el que la hacían sentir apreciada en su trato, casi amoroso, al tiempo que le pedían configurar una serie de

cualidades personales necesarias para formar parte de la empresa. De ahí también el desconcierto y la incertidumbre.

La empresa siempre decidió mi vida, ahora ando viendo como hago con la pensión, porque tengo 44 años y me faltan 54 semanas de cotización y pues tooda la edad. La plata que me dieron no me alcanzó para hacer un apartamento o algo que me genere ingresos, ahí la tenemos guardada a ver hasta cuándo nos dura, afortunadamente mi esposo se puso a trabajar independiente y pues le va bien, normal, al menos no está en una empresa. No he podido conseguir otro empleo, que la edad, que el estudio, la verdad nada que me recupero de este dolor tan horrible, vivo como con una tristeza, usted dirá que es ridículo pero esto marcó mi vida, si no fuera por mi familia yo no sé, a veces siento que no soy nada, uno dice le di mi vida a la empresa y simplemente me deja así, me saca como si fuera una extraña. (Elizabeth, pág. 21)

La ruptura de la relación laboral implicó en la subjetividad de Elizabeth transgresión; acosada por la incertidumbre de su pensión, menguada en su autoestima, con su edad y sin profesión: prácticamente excluida de la posibilidad de re-inserción laboral, totalmente mutilada en su capacidad productiva que antes sometió a arduas pruebas y lo peor; emocionalmente sin fuerzas para erigirse sujeto en su historicidad (de Gaulejac, 1983).

En el relato de Elizabeth también suma el cómo la organización decidió informar de la ruptura laboral. Para Andrea fue un trato de mala estima, como si la empresa pensara lo peor de ellos, para Elizabeth fue personal, ella relata que fue tratada como una extraña y ella no lo era, formaba parte de la empresa y así había significado sus acciones. Su tristeza y su sentimiento de no ser nada, muestra la magnitud de la transgresión y el nivel de compromiso psíquico. Muestra cómo la empresa logra inscribirse en los empleados. La narración de Elizabeth es un relato del camino al dolor, al abandono y a la exclusión.

Germán: la ruptura del vínculo con contrato laboral

Desde el relato de Germán se pudieron percibir los focos de control subjetivo que fueron movilizados en él; la imagen, el poder, el dinero, y en suma el reconocimiento, y se observó cómo estos mismos empezaron a ser socavados. La filosofía a la que Germán había adherido y con la cual había encontrado el objeto a medida para potenciar su ser, ya no era la que a la empresa le interesaba. Así pues, inicia lo que podría llamarse la ruptura del vínculo entre Germán y la empresa aun cuando medie el contrato laboral vigente.

Regresé a trabajar a las tres semanas, pero llegué fortalecido ya la suerte estaba echada. Al mes me volvieron a llamar de la gerencia general y de personal, me hablaron como a un lisiado, con mucha cautela y serenidad insistieron en el arreglo. Yo me volví a negar. Já, se creían que a mí me podían tratar como un trabajador. Cuando se acabó la reunión les deje una carta con copia a Adolfo donde les solicitaba gran cantidad de cosas para parar esa vaina en Santander, mejor dicho para armar mi trinchera. (Germán, pág. 32)

Se observa como continúa la adhesión de Germán aun en la frustración, en ese momento él estaba dispuesto a superarse, a luchar, no obstante el uso de la palabra trinchera se torna paradójico, implica ponerse en lucha contra un enemigo. También emerge en el relato su posicionamiento (Piña, 1988), Germán no es un trabajador y la forma como lo trataron aduce a lo que en su imaginario lo es; un lisiado al que hay que tratar con cautela, dada la suerte que ya estaba echada, es decir ya se sabía de su tratamiento psiquiátrico, ante lo cual Germán no estaba dispuesto a mostrarse débil, no debía ni quería mostrar las debilidades humanas. Estos rasgos que han emergido del relato son identificables con el aumento del narcisismo al que asisten los directivos cuando se enfrentan a situaciones de desavenencia y/o paradójicos en las organizaciones (de Gaulejac y Aubert, 1993). Un directivo narciso tiene una relación muy particular consigo mismo y con la empresa, para éstos, ellos mismos son su carga, su meta y su manera de conocer la empresa, de ahí su fuerza como proveedora de sentido. La empresa es el objeto que le ofrece signos y referencias para realizarse porque es su imagen y semejanza (de

Gaulejac y Aubert, 1993) y de ahí también la negación bajo cualquier circunstancia de no continuar adherido a ella.

En Santander, yo agarré esa planta y la puse a moverse, rápidamente agarré las riendas, había que hacer lo que tocaba sin miramientos, la competencia estaba bien dura, esa unidad no estaba generando las utilidades esperadas y había objetivos por cumplir. Yo andaba a toda, hubo reestructuraciones, traslados, inversiones, me embale en eso, pero me sentía perseguido, no pasó nada conmigo, a los acosadores sexuales los premiaban trasladándolos a Propal, y lo mío por ninguna parte, me entregaron varias felicitaciones y recibí bonificaciones por el trabajo hecho en Santander y a puertas de otra reestructuración porque eso allá se acababa me llaman de nuevo a proponerme un arreglo. Ah!! Germán derecho para hospitalización, 10 meses incapacitado, luego regresé dos meses a la empresa, lo volví a intentar y otros 7 meses incapacitado (Germán, pág. 32)

Del relato de Germán emerge de nuevo la identificación de un sistema que genera paradojas (de Gaulejac y Aubert, 1993), de una parte recobra autoridad, poder y capacidad de actuación, la empresa le permite hacer *lo que tocaba en esa planta sin miramientos* y recibe el mensaje de aprobación y recompensa; *felicitaciones y bonificaciones*, pero a pesar de ello ante la posibilidad de nuevos cambios, una vez terminada su labor allí porque esa planta se iba a cerrar, lo que la empresa le ofrece es romper el vínculo laboral. Germán se había conducido de tal forma que pudiera demostrar su fuerza y su poder, en palabras de Enríquez (1989) la presión lo habría llevado al máximo de su aspiración ideal de omnipotencia y triunfo, su angustia se redujo en la medida que pudo *andar a toda*, en la medida de tener objetivos por cumplir mediante los cuales se expresaba. Su objeto para proyectarse como gerente narciso estuvo temporalmente de vuelta. Pero como lo narra Germán su objeto-organización le anunciaba su retiro y esto significa una pérdida del yo que lleva a la pregunta clásica existencial: ¿quién soy yo? (Sennett, 2000). Cuando la organización se retira, cuando ya no manifiesta ni el apoyo ni el reconocimiento, ese sujeto constituido sobre objetos concretos mediante los cuales crea sentido, pasa a quedar en un sin sentido, en un vacío existencial.

Cuando volví a trabajar, volví a hacer nada, en una oficina me quedaba dormido, entonces yo le puse una cortina porque me daba pena y le echaba llave, en una oficinita de 2 x 3, allí dormía, jugaba en el computador o revisaba cosas de internet, entonces llego mi hora de pensionarme y me dijeron que esperara en la empresa hasta que me saliera, me enviaron para Yumbo porque iba a estar más cómodo, en una oficina mejor y allá pues lo mismo no hago nada, sino mirar la televisión, mi jefe: el gerente; un muchacho de unos 30 años, muy querido conmigo, muy amigable, yo hace 7 años no hago nada, nada, ya se me olvidó hasta lo técnico donde yo era tan bueno, desde hace 7 años venia así, y el pelado me dijo ahora venga de 7 a 2, y solo venga los martes y los jueves, porque pues con tanta medicación, ando como adormilado, ahí voy como muerto en vida pienso al menos no me pasó lo de mi papá (Germán, pág. 33)

Germán continuó con el contrato laboral, pero evidentemente hubo ruptura del vínculo. Las implicaciones en la subjetividad de Germán, puede decirse, fueron extremas: su condición laboral, su proyecto de vida, su salud física y emocional fueron vulneradas. de Gaulejac y Aubert (1993) plantea que ante una situación como esta el individuo no logra funcionar durante algún tiempo y que es probable un sentimiento de devastación que lo imposibilita de cualquier movimiento. Para Germán significa estar *muerto en vida*, privado de su apoyo: principalmente el reconocimiento y las bonificaciones de la organización, el sentido se derrumba y la producción de significados no tiene asidero. Germán consulta un psiquiatra, está medicado, presenta depresión, angustia e ideación suicida. Las características más sobresalientes del cuadro que presenta Germán son: la desesperanza y la falta de un proyecto de vida presente o futuro (Enríquez, 1989). La pérdida de sentido es la pérdida o crisis de valores fundamentales para el individuo y puede generar una neurosis existencial. Ahora bien, esta patología presenta cierta frecuencia en altos directivos de empresas, una de las circunstancias que la favorece es la personalidad narcisista de una parte y las fuertes gratificaciones empresariales que la motivan y la potencian, de otra parte (de Gaulejac y Aubert, 1993; Enríquez, 1989).

Resulta también importante la mención que hace Germán acerca de que al menos no le pasó lo que a su papá, que era gerente y fue despedido próximo a cumplir 20 años de trabajo, lo que

significó no alcanzar la jubilación en esa posición. Parece que esta situación provocó en Germán una especie de reivindicación, una especie de cruzada personal que también facilitó el cauce de su angustia.

Indagar sobre las implicaciones en la subjetividad desde las voces de los empleados posibilita identificar algunas consecuencias de la influencia de la empresa en los individuos tanto, cuando la relación laboral se rompe, como ante la pérdida del vínculo aun cuando el contrato es vigente, donde podría decirse se presenta una ruptura laboral simbólica.

Así pues, se pudo observar desde los relatos cómo a causa de la normatización entre fijos y temporales, que cobra sentido tanto en la empresa como en la organización de la vida, se produce un significado en torno al privilegio de tener un trabajo en una empresa que ofrece tantos beneficios como seguros, apoyo para la educación de los hijos y préstamos de vivienda. En todos los relatos se narra la grandeza de la empresa. Nidia y Elizabeth relatan cómo su salario era muy bajo pero sentían la compensación con los beneficios que aumentan el sentido de privilegio y de dependencia, ya que estos beneficios se obtienen de manera exclusiva al trabajar con Carvajal, muy distinto a la posibilidad de elección por fuera de la empresa si el ingreso así lo permitiera. Afirman como una suerte inmensa que para Nidia era cosa de Dios, tener sus empleos y por tanto no podrían quejarse de sus condiciones laborales y menos aún exigir mejores salarios frente al desespero e incertidumbre de los empleados temporales que son sus compañeros de jornada. De esta manera se puede ver cómo emerge en los relatos de los empleados el sufrimiento, al respecto Dejours (1998) plantea que el sufrimiento en el trabajo no se debe a su centralidad, sino que al contrario obedece a la destrucción de las subjetividades e identidades mediante el asedio moral

que se presenta de distintas formas, pero en todo caso en toda la organización, en época contemporánea en mayor medida dado que hoy, según Dejours (1998) las relaciones de dominación presentes en el trabajo no se consideran en términos de explotación sino en términos de relaciones interpersonales. De ahí, que cada caso, cada situación sea particular y de ahí que una víctima tradicional se pueda convertir en verdugo y un verdugo pueda pasar a la línea de víctimas. Esta es una característica de la inmensa psicologización que reina en el ambiente ideológico del momento donde a cada quien se le lleva a su interioridad, a su subjetividad. En los relatos de los empleados en general se puede apreciar en palabras de Dejours (1998) cómo el sufrimiento se relaciona con la psicologización de la relación empleado-empresa y en el de Germán cómo pueden ser intercambiables los papeles de victimario y víctima. Si bien esta característica no se desconoce en el mundo laboral desde siempre, ha sido exacerbada con los cambios del modelo capitalista ya que en este el papel protagónico de las organizaciones y el management en la conformación de subjetividad hacen que las desavenencias y las rupturas devengan en transgresiones a la subjetividad, signadas por el sufrimiento. Desde la perspectiva de de Gaulejac y Aubert (1993), se trata de un sistema generador de paradojas donde “cada asalariado es invitado a proyectar su propio ideal en el ideal propuesto por la empresa y a introyectar los valores de la empresa para nutrir su Ideal del Yo” (de Gaulejac y Aubert, 1993, p. 129) así la sustitución de los referentes sociales por los determinados en la empresa tiene las consecuencias ya mencionadas e identificadas en las narraciones.

Una de las paradojas que emerge de sus narraciones se relaciona con lo que (Cruz, 2002) llama una veta de la preservación de los intereses de la organización empresarial, esto es una de sus manifestación de poder y autoridad, que ante todo pone de manifiesto cómo la empresa se opone al privilegio de discutir sus intereses y cuando lo considera coloca de inmediato a quien lo hace

en el bando de los "otros", de los enemigos desleales, de los peligrosos y resentidos. Es decir, de los diferentes cuya diferencia amenaza (Cruz, 2002), todo en medio del discurso y hasta el trato familiar al empleado. La familia Carvajalina por ejemplo estaba compuesta por Elizabeth y Germán, su subjetividad se conformó en la empresa haciendo sentido de pertenecer y de adherir, por ello, entre otros elementos analizados, ante la ruptura del vínculo la transgresión la sintieron de manera tan fuerte.

En los relatos de Andrea, Nidia, Elizabeth y Germán, vemos como su narrativa se encuentra centrada en la experiencia subjetiva del trabajo directamente en relación con la empresa Carvajal, es decir no se evidencia en los relatos posibilidad de sentido y significación por fuera de esta relación laboral. Tal vez una de las particularidades en los relatos consiste en la forma como los empleados significan el empleo de cada uno y sus expectativas como una cuestión individual/personal así, se puede ver cómo las nuevas formas de control y disciplinamiento de los trabajadores responden cada vez más a un adoctrinamiento ético que nutre condiciones de vulnerabilidad psicológica más allá que a actividades directas de control y vigilancia. En este sentido Sennett (2000) plantea como un proceso de corrosión del carácter la erosión lenta pero permanente de las bases éticas en las que se asentaba el trabajo que era de tipo colectivo y social y no individual/personal. La metáfora de la corrosión que ofrece Sennett, en cuanto al proceso de erosión permanente del carácter, se percibe por ejemplo en los relatos de Andrea y Elizabeth donde la pérdida del trabajo deja el espacio vacante a un conjunto de alternativas desarticuladas que pugnan por dar certezas donde hay incertidumbre. Al desplazarse el trabajo como el soporte que da sustento a la organización social, ¿dónde se buscan los apoyos? Aquí emergen varias posibilidades que no siempre resultan suficientes: la familia, la política, la religión, la ilegalidad,

por mencionar sólo algunas. El análisis sobre las continuidades y rupturas, los cuestionamientos que se hacen los empleados, las identificaciones y diferenciaciones, pone de manifiesto la forma en que van resignificando su propio lugar en el mundo. (Graffigna, 2004).

Acaso en términos de Bauman, Andrea, Elizabeth y Germán fueron expulsados a ser de nuevo pobres, la ruptura del vínculo laboral en sus casos transgredió la subjetividad antes influenciada en su constitución por la empresa, entrañando falta de seguridad, desarraigo forzoso y un futuro incierto. Considerando “además que la pobreza no se reduce a la falta de comodidades y al sufrimiento físico. Es también una condición social y psicológica: puesto que el grado de decoro se mide por los estándares establecidos por la sociedad, la imposibilidad de alcanzarlos es en sí misma causa de zozobra, angustia y mortificación (Bauman, 2000)

Ser pobre significa estar excluido de lo que se considera una "vida normal"; es "no estar a la altura de los demás". Esto genera sentimientos de vergüenza o de culpa, que producen una reducción de la autoestima. La pobreza implica, también, tener cerradas las oportunidades para una "vida feliz"; no poder aceptar los "ofrecimientos de la vida". La consecuencia es resentimiento y malestar, sentimientos que al desbordarse se manifiestan en forma de actos agresivos o autodestructivos, o de ambas cosas a la vez (Bauman, 2000, p. 64)

Estas son, entre otras, algunas de las consecuencias personales que Sennett (2000, 2006) pone en tela de juicio al manifestar que las organizaciones para cumplir las demandas cambiantes de corto plazo del mercado, se vuelven adaptables y flexibles y generan “modernas” e innovadoras formas de gestión para una estructura fragmentada que en la realidad es algo muy palpable; ya que solo se expresa en precariedad contractual, reducción de trabajo, traslado de divisiones y cierres, dicho de otro modo la llamada “innovación” en la gestión solo ha consistido en el acomodo de las empresas al mercado a costa de los trabajadores. Esta situación es un poco la

descripción en los relatos de los empleados, Andrea relata la justificación de su situación temporal y Elizabeth narra cómo venían del cierre de una planta a otra y la lucha por conservar a cómo diera lugar sus empleos, ofreciendo incluso trabajar sin incremento de salario durante dos años como sucedió en la planta de Mancol. Esta disposición se presenta de la mano con el discurso que emerge en los empleados;

Carvajal no estaba como para arreglar, pues a uno no, porque resulta que en ese tiempo se acabó candelaria, cerraron candelaria, y a todos esos fijos los trajeron pa aca (Andrea, p. 2). Yo hice varios puestos, empecé como ensambladora en Mancol, allá estuve hasta que cerraron la empresa, recuerdo que duramos 2 años sin aumento de sueldo, cuando nos empezaron a decir los jefes que China, que la India, nos informaban que la mano de obra era más barata, ellos nos empezaron a contar todo eso y nos contaban que la tecnología iba cambiando, aunque esta información se la contaban a uno por partes, la información se manejaba por reuniones y como por grupos de trabajo, cuando yo estaba de promotora de calidad me di cuenta que de ensambladora no tenía acceso a la información, o a una parte de ella, la información se manejaba para todo así, por partes y como por tipo de empleados. La información era muy diferente para unos y otros. Entonces cuando estuve como en mejor puesto me pude dar cuenta cómo iban cerrando distintas plantas, porque tuve acceso a otro clase de información, me di cuenta que Roldanillo cerró, también lo de la expansión a Ecuador y así. Empezaron a cerrar poco a poco las plantas y hasta que llegaron a Popayán, porque esa era más difícil ya que allá había más gente a término indefinido. Nos decían que la gente por allá vivía en cambuches, que trabajaban prácticamente por la alimentación, y eso era cierto! (Elizabeth, pág. 13)

Dicho discurso articulado con el discurso que circulaba: en la empresa; como se vió por parte de supervisores y jefes y también lo que empresa decía de sí misma en sus informes anuales; en el informe del año 2009 el titular del apartado correspondiente a esta empresa de Carvajal decía: *Avanzando en la vía del crecimiento y la consolidación rentable* y en su contenido: *el año 2009 fue muy difícil, debido a la disminución de la demanda de artículos impresos generales y para capacitación, por causa de la crisis financiera, el aumento de la intensidad competitiva, la tasa de cambio –que cayó durante un periodo bastante largo por debajo de la barrera de los \$2000– y el impacto negativo de las relaciones comerciales con Venezuela, entre otros factores. Por ello, los resultados fueron adversos para la empresa y la industria en general.* En el informe del

año 2010 la información publicada fue la siguiente: *El año 2010 significó grandes retos y dificultades para Carvajal Soluciones de Comunicación, evidenciados en una pérdida operacional de \$19.278 millones y una pérdida neta de \$31.096 millones.*

Para de Gaulejac y Aubert (1993) la transformación del sistema consiste en el tránsito del mundo moderno conocido, basado en las ideas de racionalidad, determinismo macrosocial y estructura, al del posmoderno con el ideario de cambio y crisis permanente donde las empresas según Sennett (2000, 2006) justifican todo su actuar para cumplir las demandas cambiantes de corto plazo del mercado, así la reducción de trabajo, traslado de divisiones y cierres obedecen a razones de fuerzas externas de las empresas que las obligan a actuar de esta manera. En la misma línea Aktouf (2008) plantea que este accionar empresarial se propicia ya que el pensamiento administrativo en lugar de apoyarse para su fundamentación en la sociología y el psicoanálisis propone nuevas doctrinas de estrategias de competitividad y cadenas de valor lo que les permite justificar la destrucción de empleos. Para Aktouf (2008) se trata de trabajadores amputables como una gangrena, necesario para salvar la firma y el capital de los propietarios. Así, aunque circule este discurso y de alguna manera los empleados lo articulen y sientan su preparación para la amputación, el daño no es menor en su subjetividad.

El año del cierre de la planta de Santander de Quilichao, la empresa publicó en su informe anual de 2011:

Consolidación de operación de Carvajal Soluciones de Comunicación:

En 2011, Carvajal Soluciones de Comunicación trasladó las operaciones de la planta de Santander de Quilichao a la sede principal en Bogotá. Esta decisión obedeció a la necesidad de focalizar los esfuerzos y la capacidad de producción, de acuerdo con las necesidades globales del negocio.

Dentro de este proceso de focalización definimos planes de acompañamiento a los colaboradores, con diferentes alternativas:

- Traslado de colaboradores con sus familias a Bogotá. Este grupo de personas recibió un plan de apoyo que incluyó los costos de viáticos, hospedaje, seguridad social y acompañamiento durante la búsqueda de vivienda. Posteriormente, se hizo seguimiento a la adaptación a la nueva ciudad.*
- Reubicación en empresas de la zona y en empresas de la Organización.*
- Desvinculación: las personas que así lo decidieron se acogieron al plan de retiro voluntario ofrecido por la empresa, que excedía los requerimientos de ley, y recibieron talleres para la generación de ingresos a través de negocios propios o de orientación en la búsqueda de nuevos empleos con el acompañamiento de la Fundación Carvajal.*

Al año siguiente dinero.com publicó un artículo titulado: La mala hora del negocio de impresión de Carvajal, el cual contiene los siguientes apartados:

El año pasado la unidad de impresión de la avenida El Dorado fue trasladada a su sede de Montevideo, donde han concentrado toda su actividad de impresión. A este mismo lugar se trasladó la operación de Santander de Quilichao, donde imprimían los directorios telefónicos. Sin embargo esta jugada no bastó para moderar los gastos, por eso se tomó la decisión de mover a la capital la operación de la antigua Cargraphics

Los cambios en su actividad operacional también permitirá competir con las demás empresas del mercado

Obregón reconoció que no habrá un recorte masivo de personal, “las personas que se están retirando ya fueron informados todos, de manera que no hay una desbandada, solo se trata de

un ajuste, que consideramos que se puede hacer para estar a la altura de la industria”, aclaró.

El discurso de verdad producido y circulado por la empresa y algunos medios de comunicación puede decirse, tuvo la posibilidad de ser socavado mediante la versión desde los relatos de los empleados que participaron en este estudio.

De esta manera, en contraste, aunque ese no sea el propósito, las voces de algunos empleados tuvieron un lugar aquí. Desde sus relatos se pudo indagar las implicaciones en su subjetividad ante la ruptura laboral.

4. CONCLUSIONES

*Y esta ilusión
valió la pena de haberla vivido,
gracias a la alegría que causa todo esfuerzo
íntimo encaminado a organizar
de otro modo la oscuridad que domina,
como un enigma, el complejo tejido
de las relaciones de subordinación
entre los hombres.*
Fernando Cruz Kronfly,

4.1. Sobre la narrativa para comprender la incidencia de la organización empresarial Carvajal Soluciones de Comunicación sede Santander de Quilichao en la subjetividad de los empleados y las implicaciones ante la ruptura de la relación laboral

La narrativa como un modo alternativo de conocimiento puede considerarse como la trama, en lugar de la verdad o falsedad de la historia, es decir como una versión de ella, de un hecho o de una situación que permite conocer de una manera alternativa versiones declaradas de manera hegemónica tanto por la ciencia como por los empresarios y los medios. De manera muy específica en el caso estudiado la versión de la ciencia tradicional, la empresa y los medios de comunicación muestra las estrategias empresariales de Carvajal que le permiten ser competitiva y como no, sostenerse en el mercado y perdurar. En este trabajo, sin pretensión de socavar las versiones antes mencionadas, se posibilitó desde la perspectiva narrativa conocer desde las voces de algunos empleados una versión íntima y personal del mismo suceso. Por supuesto queda en la mesa el alejamiento de toda posibilidad de generalización de la cual se ocupa muy bien los enfoques metodológicos tradicionales.

Así pues, ante el propósito del presente estudio resultó pertinente el enfoque narrativo. Desde los relatos se pudo comprender cómo incidió la organización empresarial Carvajal Soluciones de Comunicación, sede Santander de Quilichao en la subjetividad de los empleados que participaron en el estudio y cuáles fueron las implicaciones cuando la relación laboral se rompió. Se logró identificar aspectos muy precisos de la conformación de subjetividad, así como de las implicaciones en ella ante la ruptura laboral, con lo cual la narrativa exhibe su utilidad práctica en la investigación en las ciencias sociales y humanas. Analizar la narrativa o discursos que utilizan los empleados para hablar de sí mismos a partir de su experiencia en el ámbito laboral permitió también comprender la realidad como construida toda vez que el lenguaje utilizado por ellos es el cotidiano y desde ahí se dio cuenta de la interacción social de los individuos con su contexto, de una experiencia que permitió la relación de los acontecimientos de sus vidas con una estructura organizada que movilizaba su acción, hizo sentido, produjo significados, que si bien particulares, dan cuenta de los artefactos, dispositivos y objetos utilizados por la organización empresarial del estudio.

Así mismo, las narraciones conllevaron a desvelar un poco en lo local, algunas manifestaciones de las organizaciones y el mundo del trabajo contemporáneo. El contraste del relato del trabajador de base clásico en Nidia que hizo sentido bajo el disciplinamiento del cuerpo con el relato de Germán un Gerente que lo hizo en adhesión a la filosofía de la empresa, muestra cómo conviven en la organización formas del management moderno y posmoderno. Igualmente en el relato de Andrea que a pesar de no contener la palabra flexible, se pudo constatar en el caso de

contratación temporal la forma cómo ante esta situación no es posible consolidar un proyecto de vida de mediano ni largo plazo.

El análisis reflexivo de las narraciones permitió conocer la constitución de subjetividad en relación con el discurso que circula en la organización y sobre todo en relación con los dispositivos desplegados por ella, todos estos elementos concretos surgieron de los relatos. De la misma manera en ellos fue posible identificar las características de un relato de vida, fundamental para entender lo que guía su elaboración y ubicación en el ámbito de estudio. Por tanto permitió conocer las condiciones bajo las cuales cada empleado participante en el estudio desarrolló su relato y cuál es su forma de ubicarse y posicionarse en la organización empresarial Carvajal Soluciones de Comunicación, sede Santander de Quilichao.

4.2. Sobre la organización empresarial Carvajal Soluciones de Comunicación, sede Santander de Quilichao como productora de subjetividad de sus empleados.

Mediante la caracterizaron de algunos elementos ontológicos y contextuales se posibilitó comprender la organización empresarial Carvajal Soluciones de Comunicación, sede Santander de Quilichao como productora de significado e incidente en la conformación de subjetividad de los empleados.

Así, desde la perspectiva construccionista se aportó para entender la realidad social como construida, donde el lenguaje y la significación, así como los procesos de la vida cotidiana son de gran importancia para su aprehensión. En este sentido se ubica la organización empresarial del

estudio como un canal formalizado donde se construyen esquemas tipificadores que orientan la acción de los empleados.

Ahora bien, se determinó que existen ciertos elementos contextuales que facilitan el protagonismo de las organizaciones empresariales como referentes significativos y por tanto incidentes en la conformación de subjetividades. Para el caso de Latinoamérica, específicamente el colombiano y en la región Norte del Cauca se puso de manifiesto la particularidad del contexto que consiste básicamente en la convivencia de distintos sistemas de pensamiento como contemporáneos, lo que significa de una parte, que en las prácticas de gestión también coexisten y de otra, que el ingreso a la modernidad se realizó por la vía del progreso instrumental y no mediante la eliminación y sustitución de sistemas de pensamiento. Así, en nuestro contexto se expuso cómo es la empresa la que ha dirigido el proyecto modernizador, lo que agrega otro elemento para pensarla como influyente en la constitución de subjetividades.

En esta línea y en coherencia con la perspectiva construccionista y discursiva se comprendió el contexto como un factor que fija límites a las narraciones, por tanto su conocimiento resulta fundamental para que los relatos cobren sentido.

Con estos elementos se logró establecer la organización Carvajal Soluciones de Comunicación, sede Santander de Quilichao en particular como un espacio sin límites físicos con posibilidad y necesidad de producir y fijar significados, además en una región donde, bajo ciertas condiciones de posibilidad, se potenciaba individuos avidos de emplearse y sujetarse a las ideas de una vida mejor a través del trabajo en Carvajal.

4.3. De la conformación de subjetividad en las narraciones de los empleados

A partir de los relatos se reconocieron algunos dispositivos desplegados por la empresa que sirvieron para canalizar la conformación de subjetividad.

Se pudo identificar que dichos dispositivos fueron variados y combinados; en cada relato emergió la forma mediante la cual cada empleado hizo sentido y produjo significados, lo que permitió establecer tanto elementos comunes como diferenciadores. Entre los elementos comunes se encuentra la formación y la capacitación como un mecanismo de inculcación ideológico mediante el cual se asientan las ideas sobre los rasgos, las características y las actitudes del trabajador de Carvajal. Otro dispositivo común es la evaluación que se identificó como el medio por excelencia para calificar, clasificar y castigar.

En cuanto a dispositivos utilizados diferencialmente se distinguen; el disciplinamiento a través del cuerpo en Nidia, trabajadora de base de la planta de producción como el movilizador de su subjetividad; en Elizabeth como empleada flexible, adaptable su creación de sentido y satisfacción se basó en la posibilidad de demostrar sus capacidades, así, produjo significados a partir del cumplimiento de cada reto que la empresa ofreció y que significó como oportunidades. En Germán, en quien operó una movilización de su instancia psíquica de personalidad, por lo cual él se adhiere a una filosofía que la empresa promulgó y avaló y que vino a reforzar sus rasgos dominantes de personalidad y en Andrea quien volcó su subjetividad en la ilusión y la esperanza de pertenecer a Carvajal como un trabajadora fija. Cabe resaltar que en todos los casos se logró identificar elementos concretos: objetos a través de los cuales se realiza el proceso de creación de sentido y producción de significado que moviliza la subjetividad. Se puso observar la constitución de la subjetividad de los empleados a través de prácticas de otros sobre ellos y también a través de prácticas de sí, que se vislumbran de manera más clara en los relatos de

Elizabeth y Germán, donde a pesar de ser construidas e impuestas no se perciben como tal. Estas prácticas son el ejercicio del poder organizacional con el propósito de lograr producir ciertas subjetividades útiles a sus objetivos.

Es importante también señalar que se estableció la conformación de subjetividad a través de prácticas, principalmente de control y vigilancia, en diferentes grados y hacia distintos objetos, que ejercen una forma de poder. Es decir el carácter inmanente de la subjetividad y las relaciones de poder que a su vez se establecieron como inseparables de toda relación humana.

De otra parte, si bien en los relatos no emergieron formas explícitas de resistencia es preciso admitir que los individuos tienen un pequeño margen de acción en este sentido, es decir no se consideran sujetos pasivos. Desde el mismo enfoque narrativo, discursivo aquí utilizado se pueden explicar tipos de resistencia gracias a la transformación del significado lo que permitiría formar contra-narrativas y contra-discursos. Algunas de estas formas son más observables desde agrupaciones de empleados, como los sindicatos, los empleados de Carvajal no se encuentran agrupados ni organizados en este sentido.

4.4. Acerca de las implicaciones en la subjetividad de los empleados ante la ruptura de la relación laboral

En primera instancia es posible concluir que al indagar en las narrativas de los empleados acerca de su experiencia, su vivencia y el significado ante la ruptura laboral sobresale el sentimiento de vulneración, de haber sido transgredidos.

Entre los elementos característicos para que se geste este sentimiento se encuentra la forma cómo los empleados recuerdan y narran este momento. Se sintieron en general engañados y mal tratados, en el caso de Elizabeth abandonada y de Germán derrumbado y acabado.

Puede afirmarse que la profundidad de la herida, de la transgresión, esta relacionada con la intensidad y el nivel de participación de la sujeción del empleado con la empresa. Así, se pudo evidenciar desde el relato de Nidia por ejemplo, una ruptura que significó como feliz, como la culminación de un deber cumplido propio de la ética del trabajo en empleados de base en plantas productivas. Para Nidia la ruptura significó libertad. Por su parte Germán que se adhirió a una filosofía de la empresa tuvo fuertes consecuencias personales ante la ruptura, si se quiere, simbólica de la relación laboral.

La organización empresarial Carvajal Soluciones de Comunicación, sede Santander de Quilichao a través de sus dispositivos influyó en la subjetividad. Mediante la evaluación exacerbó la individualización promulgada en la modernidad y creó un sentido de competencia permante, también forjó una imagen de todo poderosa e indispensable en los empleados Al romper el vínculo laboral de la manera como se indago en los relatos aquí presentados se presentaron ciertas consecuencias. La imagen todo poderosa no cae, porque ella (la organización) permanece, las personas refuerzan así la culpabilidad de ser ellos quienes fallaron al no estar a la altura de lo que la organización les pidió. El sujeto habla de esta culpabilidad: expresando dudas y esperanzas. En el mismo sentido sucede con la individualización ya que el individuo logra autoresponsabilizarse por completo de la situación en la que queda; es expulsado de la relación. La amenaza y el miedo constante ante la ruptura del vinculo laboral encuentra su

razón de ser y el fantasma al que tanto se teme aparece para deambular con el nuevo des-sujetado.

En todo caso, la indagación en los relatos permitió en el caso estudiado encontrar elementos que muestran los efectos en la subjetividad de los empleados cuando ésta ha sido fuertemente influenciada en su conformación por la empresa, en tanto por fuera de ella no encuentran otros referentes a los cuales asirse.

Se determinó que las implicaciones particulares son, en este sentido, personales y sociales. Desarraigo, incertidumbre, exclusión, enfermedad física y mental, precariedad y pobreza entre ellas.

BIBLIOGRAFIA

- Abric, J.-C. (1994). *Pratiques sociales et Représentations*. París: Presses Universitaires de France.
- Ainsworth, S., Grant, D., & Iedema, R. (2009). Keeping things moving: space and the construction of middle management identity. *Discourse & Communication*, 5-25.
- Aktouf, O. (2001). *La estrategia del avestruz racional. Post globalización, economía y organizaciones*. Universidad del Valle.
- Aktouf, O. (2008). *Halte au gâchis. En finir avec l'Économie-management à l'Américaine*. Montréal: Liber.
- Alonso, L. E., & Fernández Rodríguez, C. J. (2006). El imaginario managerial: El discurso de la fluidez en la sociedad económica. *Política y sociedad*. vol.43 Núm. 2, 127-151.
- Alvesson, M., & Deetz, S. (1999). Teoría crítica e abordagens pós-modernas para estudos organizacionais. En S. Clegg, C. Hardy, W. Nord, M. Caldas, R. Fachin, & T. Fischer, *Handbook de Estudos Organizacionais. Modelos de análise e novas questões em Estudos Organizacionais*. São Paulo: Atlas .
- Alvesson, M., & Deetz, S. (2005). Critical theory and postmodernism: approaches to organizational studies. En S. Glegg, & C. Hardy (Edits.), *Handbook of otganizational studies*. Sage, London.
- Alvesson, M., & Willmott, H. (2002). Identity regulations as organizational control: producing the appropriate individual. *Journal of Management Studies*, 619-644.
- Antunes, R. (2000). *¿Adios al trabajo? ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. Bogotá: Antídoto-Ediciones pensamiento crítico.
- Anzieu, D. (1987). *El yo piel*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Arendt, H. (1996). *La condición humana*. Barcelona: Paidós.
- Arfuch, L. (2002). *El espacio biográfico*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Bal, M. (1990). *Teoría de la narrativa. Una introducción a la narratología*. Madrid: Cátedra.
- Barker, J. (1999). *he Discipline of Teamwork*. London: SAGE.
- Bastide, R. (1969). *Las Américas negras*. Madrid: Alianza Editorial.
- Baudrillard, J. (1987). *The Ecstasy of Communication*. New York: Autonomedia.
- Bauman, Z. (2000). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona: Gedisa.

- Bauman, Z. (2003). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Beck, U. (1998). *La sociedad del riesgo: hacia una nueva modernidad*. España: Paidós.
- Benton, T. (1981). Objective interests and the sociology of power. *Sociology*, 161-164.
- Berger, P., & Luckmann, T. (2006). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires-Madrid: Amorrortu/editores.
- Berman, M. (1988). *Todo lo sólido se desvanece en el aire. La experiencia de la modernidad*. Buenos Aires: Siglo Veintiuno.
- Bertaux, D. (1988). El enfoque biográfico: su validez metodológica, sus potencialidades. *Cuadernos de Ciencias Sociales: Historia Oral e Historia de Vida*, 55-80.
- Boltanski, L., & Chiapello, É. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Bourdieu, P. (1990). *Sociología de la cultura*. México: Grijalbo.
- Bourdieu, P. (1991). *El sentido práctico*. Madrid, España.: Taurus.
- Bourdieu, P. (1997). *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción*. Barcelona: Anagrama.
- Bourdieu, P. (1999). *Meditaciones pascalianas*. Barcelona: Anagrama.
- Bruner, J. (1997). *La educación puerta a la cultura*. Madrid: Visor.
- Bruner, J. (2002). *Making stories*. Cambridge, MA. Estados Unidos: Harvard University Press.
- Brunstein, I. (1999). *L'homme à l'échine pliée: réflexions sur le stress professionnel*. Paris: Desclée de Brouwer.
- Burrell, G., & Morgan, G. (1979). *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*. London: Gower.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo protecciones estatuto del individuo*. México: FCE.
- Clegg, S. R., & Hardy, C. (1996). Representations. En S. R. Clegg, C. Hardy, & W. R. Nord, *Handbook of Organizations Studies* (págs. 676-708). London: Sage.
- Connelly, M., & Clandinin, J. (1990). Stories of experience and narrative inquiry. *Educational researcher*, 2-14.
- Coon, D. (1998). *Psicología. Exploración y aplicaciones*. México: Thompson.
- Coriat, B. (1982). *El taller y el cronómetro. Ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa*. México: SXXI.
- Cortazzi, M. (1993). *Narrative analysis*. Londres: Falmer.

- Cruz, F. (1998). *La tierra que atardece: ensayos sobre la modernidad y la contemporaneidad*. Bogotá: Ariel.
- Cruz, F. (2002). El mundo del trabajo y las organizaciones desde las perspectivas de las prácticas inhumanas. *Cuadernos de Administración*, 27, 13-22.
- Cruz, F. (2008a). Del hombre como fin al hombre como medio en la producción. En *Racionalidad instrumental y gestión*. Cali: Universidad del Valle.
- Cruz, F. (2008b). El sujeto humano es un pasadero de voces. En A. Escobar, *La Pasión de Leer. Frontera seductora entre el sueño y la vigilia* (págs. 57-74). Medellín: Universidad de Antioquia.
- Cruz, F., & Rojas, W. (2008b). La noción de inhumanidad y culturas híbridas en algunas organizaciones colombianas. . En *En Racionalidad instrumental y gestión*. Cali: Universidad del Valle.
- Cyrułnik, B. (2004). *Del gesto a la palabra. La etología de la comunicación en los seres vivos*. Barcelona: Gedisa.
- Dahl, R. (1992). *La democracia y sus críticos*. Barcelona: Paidós.
- de Gaulejac, V. (1983). L'héritage. *Connexions*.
- de Gaulejac, V. (1987). *La névrose de classe*. Paris: Hommes et Groupes Éditeurs.
- de Gaulejac, V. (1999). Historias de vida y Sociología Clínica. *Proposiciones*, 29, 89-102.
- de Gaulejac, V. (2005). *La société malade de la gestion*. París: Seuil.
- de Gaulejac, V. (2006). "Management y comunicación: del poder disciplinario al poder managerial: el poder de la comunicación". En T. Páramo, *Sociedad y comunicación. Una mirada al siglo XXI*. México: UAM-Iztapalapa/Plaza y Valdés.
- de Gaulejac, V., & Aubert, N. (1993). *El costo de la excelencia: ¿Del caos a la logica o de la logica al caos?* Paidós.
- De la Garza Toledo, E. (2001). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En E. De la Garza Toledo, & J. C. Neffa, *El trabajo del futuro, el futuro del trabajo*. Buenos Aires: CLACSO.
- De la Garza Toledo, E. (2002). *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*. México: Fondo de Cultura Económica.
- De la Garza, E. (1998). Trabajo y mundos de vida. En E. León, & H. (. Zelman, *Subjetividad: umbrales del pensamiento social*. Barcelona: Anthropos.

- Deetz, S. (1992). Democracy in an Age of Corporate Colonization: Developments. En *Communication and the politics of Everyday life*. Albany: State University of New York Press.
- Deetz, S. (1994). The micro-politics of identity formation: the case of a knowledge intensive firm. *Human Studies*, 23-44.
- Dejours, C. (1998). Nouveau regard sur la souffrance humaine dans les organisations. En J.-F. Chanlat, & (coord.), *L'individu dans l'organisation*. Canadá: Les Presses de l'Université Laval, Éditions Eska.
- Doménech, E., & Ibañez, T. (1998). La psicología social como crítica. *Anthropos*, 12–21.
- Dopson, S., & Stewart, R. (1990). What is happening o middle management? *British Journal of Management*, 3-16.
- Dufour, D. (2007). *Crítica de la postmodernidad. Gobernacia y democracia*. Santiago de Cali: Universidad del Valle.
- Durkheim, E. (2001). *La división social del trabajo*. Madrid: Akal.
- Durkheim, É. (2003). *Las formas elementales de la vida religiosa*. España: Alianza Editorial.
- Durkheim, E. (2006). *El suicidio*. México: Coyoacán.
- Eisenhardt, K. M. (1991). Better stories and better constructs: the case for rigor and comparative logic. *Academy of Management Review*, 16 (3), 620-7.
- Elias, N. (1987). Cambios en el equilibrio entre el yo el nosotros. En N. Elias, *La sociedad de los individuos* (págs. 177-270). Barcelona: Ediciones península.
- Enriquez, E. (1989). L'individu pris au piège de la structure stratégique. *Connexions*.
- Enriquez, E. (2007). *Clinique du pouvoir. Les figures du maître*. Paris: Érès.
- Fernández, L. M. (2013). *Instituciones educativas. Dinámicas institucionales en situaciones críticas*. Buenos Aires: Paidós.
- Foucault, M. (1980). *Vigilar y Castigar. Nacimiento de la Prisión*. México: Siglo Veintiuno Editores.
- Foucault, M. (1981). “Verdad y poder”, en *Un diálogo sobre el poder*. Madrid: Alianza.
- Foucault, M. (1985). “Cómo se ejerce el poder”. *La cultura en México*, núm. 1264, 13.
- Foucault, M. (1989). *Historia de la sexualidad, 1. La voluntad del saber*. Madrid: Siglo XXI.
- Foucault, M. (1990). *La vida de los hombres infames. Ensayos sobre desviación y dominación*. Madrid: La Piqueta colección Genealógica del poder.

- Foucault, M. (1991). *El sujeto y el poder*. Colombia: Carpe Diem Communications, Inc.
- Foucault, M. (1996). *La verdad y las formas jurídicas*. Barcelona: Gedisa.
- Freud, S. (1997). *Introducción al narcisismo y otros ensayos*. Madrid: Alianza Editorial.
- Galeano, M. E. (2009). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Medellín: Fondo Editorial Universidad Eafit.
- García, N. (1989). *Culturas híbridas: estrategias para entrar y salir de la modernidad*. México: Grijalbo.
- Gasparini, G. (1998). Temps et travail en Occident. En (. Jean-François Chanlat, *L'individu dans l'organisation. Les dimensions oubliées*. Montreal: Les Presses de l'Université de Laval/Editions Eska.
- Geertz, C. (1989). El impacto del concepto de cultura en el concepto del hombre. En *La interpretación de las culturas* (págs. 43-59). Barcelona: Gedisa.
- Geertz, C. (2005). *La interpretación de las culturas*. Barcelona: Gedisa.
- Gergen, K. (1996). *Realidades y relaciones: aproximaciones a la construcción social*. España: Paidós.
- Gergen, K. (1997). *El yo saturado. Dilemas de identidad en el mundo contemporáneo*. Barcelona: Paidós.
- Gergen, K. (1998). La psicología social como historia. *Anthropos. Huellas del conocimiento*, 39–49.
- Godard, F. (1996). El debate y la práctica sobre el uso de las historias de vida en las Ciencias Sociales. En G. y. Cabanes, *Uso de las Historias de Vida en las Ciencias Sociales* (págs. 5-55.). Bogotá: Universidad Externado de Colombia.
- González Rey, F. (2007). Posmodernidad y subjetividad: distorsiones y mitos. *Revista de Ciencias Humanas*.
- González, R. (1997). *Epistemología Cualitativa y Subjetividad*. São Paulo.: EDUC.São Paulo.
- Goodley, D., Lawthom, R., & Clough, & Moore, M. (2004). *Researching life stories*. Londres: Routledge falmer.
- Gouillart, F., & James, K. (1996). *Revolución empresarial*. México: McGraw-Hill.
- Graffigna, M. (2004). Identidad laboral e identidad social: la construcción simbólica del espacio social, *Laboratorio. Estudios sobre cambio Social*, 10-16.

- Grisson, M., & Worland, D. (2000). Managers in the middle: Employee Involvement Effects in a Federal Government Agency. *Journal of Industrial Relations*, 573-581.
- Guiddens, A. (1971). *El capitalismo y la moderna teoría social*. Barcelona S.A.
- Habermas, J. (2008). *Conciencia moral y acción comunicativ*. España: Editorial Trotta.
- Ham Juárez, C. (2001). Lenguaje y subjetividad en el pensamiento de Emmanuel Levinas. *Iztapalapa*, 297-320.
- Honneth, A. (1997). Reconocimiento y obligación moral. *Areté*, Areté.
- Honneth, A. (2005). *Reificación. Un estudio en la Teoría del Reconocimiento*. Buenos Aires: Katz Editores.
- Honneth, A. (2006). El reconocimineto como ideología. *ISEGORÍA*, 29-150.
- Honneth, A. (2009). *Crítica del agravio moral. Patalogías de la sociedad contemporánea*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Jelin, E. (2004). "Reflexiones (localizadas) sobre el tiempo y el espacio". En A. Grimson, & (comp.), *La cultura en las crisis latinoamericanas* (págs. 237-247). Buenos Aires: CLACSO.
- Josselson, R. (2006). Narrative research and the challenge of accumulating knowledge. *Narrative inquiry*, 3-10.
- Karatas, M., & Murphy, W. (2010). Critical theorist, postmodernist and social constructionist paradigms in organizacional analysis: a paradigmatic reviw of organizational learning literatue. *International journal of management reviews*, 12, 453-465.
- Knights, D., & Willmott, H. (1989). Power and subjectivity at work. *Sociology*, 761-782.
- Lacan, J. (1954). *El seminario, libro 2: El Yo en la teoría de Freud y en la técnica psicoanalítica*. . Buenos Aires: Paidós.
- Lévi-Strauss, C. (1988). *Las estructurales elementales del parentesco*. Barcelona: Paidós.
- Lipovetsky, G. (2000a). *El crepúsculo del deber*. Barcelona: Anagrama.
- Lipovetsky, G. (2000b). *La era del vacío: Ensayos sobre el individualismo contemporáneo*. Barcelona: Anagrama.
- Lipovetsky, G. (2006). *Los tiempos hipermodernos*. Barcelona: Anagrama.
- Lukes, S. (2007). *El poder. Un enfoque radical*. Madrid: Siglo XX Editores.
- Lytard, J. (1989). *La condición postmoderna: informe sobre el saber*. Madrid: Ediciones Cátedra.

- Macintyre, A. (1981). *After virtue*. Notre Dame: Notre Dame University Press.
- Maffesoli, M. (1985). *El conocimiento ordinario. Compendio de sociología*. México.: F.C.E.
- Maffesoli, M. (1993). "The Imaginary and the Sacred in Durkheim's Sociology". *Current Sociology*.
- Marx, C. (1976). *El capital. Crítica de la economía política*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Mayor, A. (2005). *Ética, trabajo y productividad en Antioquia*. Bogotá: Tercer mundo.
- Mead, G. H. (1993). *Espíritu, persona y sociedad*. México: Paidós.
- Méda, D. (1995). *El trabajo, un valor en peligro de extinción*. Gedisa S.A.
- Menard, C. (1997). *Economía de las organizaciones*. Norma.
- Miller, L. (1991). *De bárbaros a burócratas. Estrategias para el ciclo vital de las empresas*. México: Grijalbo.
- Mina, M. (2011). *Esclavitud y libertad en el Valle del río Cauca*. Bogotá: Uniandes.
- Mishler, E. (2005). Narrative and Identity: The Double Arrow of Time. En *Discourse and Indentity*. Cambrigde, UK: Cambridge University Press.
- Montaño Hirose, L. (2001). La razón, el efecto y la palabra: Reflexiones en torno al sujeto en la organización. *Iztapalapa*, 191-212.
- Montaño Hirose, L. (2004). *Los estudios organizacionales en México. Cambio, poder, conocimiento e identidad*. México: UAM/Universidad de Occidente/Miguel Angel Porrúa.
- Montaño Hirose, L. (2006). La sociología de las organizaciones: desarrollo, rompimientos y perspectivas. En E. De la Garza Toledo, *Tratado latinoamericano de sociología* (págs. 195-208). Barcelona: Anthropos y Universidad Autónoma Metropolitana-Iztapalapa.
- Montaño, L. (2007). "El análisis organizacional. Un modelo para armar. Reflexiones en torno a la perspectiva de Eugène Enriquez". En L. Montaño, *Enigmas y Laberintos. Eugène Enriquez y el análisis organizacional*. México: UAM Iatapala y REMINEO.
- Morgan, G., & Burrell, G. (1979). *Sociological Paradigms and Organizational Analysis: Elements of the Sociology of Corporate Life*. Arena.
- Moscovici, S. (1984). *Social Representations*. USA: Cambridge University Press.
- Murray, M. (1999). The stories nature of health and illness. En M. Murray, & K. Chamberlain , *Qualitative health psychology* (págs. 47-63.). Londres: Sage.

- Ordóñez Burbano, L. A. (2003). Empresarios industriales pioneros: Cali, primeras décadas del siglo XX. En C. Dávila L. de Guevara, *Empresas y Empresarios en la historia de Colombia. Siglo XIX - XX una colección de estudios recientes* (págs. 179-211). Bogotá: Ediciones Uniandes. Grupo Editorial Norma.
- Pàges, M., Bonetti, M., De Gaulejac, V., & Descendre, D. (1979). *L'emprise de l'organisation*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Páramo, T. (2006). "Trabajo, migración e identidad social". *Nuevas realidades y dilemas teóricos en la sociología del trabajo*, 239-267.
- Perdomo, M. (2002). Socioconstruccionismo y cultura: Relaciones, Lenguaje y Construcción Cultural. *Sin publicar*.
- Piña, C. (n. 383 de 1988). La construcción del 'sí mismo' en el relato autobiográfico. *Documento de Trabajo*. Programa Flacso-Chile.
- Potter, J. (1998). *La representación de la realidad. Discurso, retórica y construcción social*. Barcelona: Paidós.
- Rendón Cobián, M., & Montañó Hirose, L. (2004). Las aproximaciones organizacionales. Caracterización, objeto y problemática. *Contaduría y Administración, Universidad Nacional Autónoma de México*, 101-120.
- Ricoeur, P. (1998). *Tiempo y narración*. México: Siglo Veintiuno.
- Roberts, B. (2002). *Biographical research*. Buckingham: Open university press.
- Rozo, J. (2001). *La terapia desde el punto de vista del construccionismo social ¿tiene algún sentido la terapia?*. Universidad de Sevilla: España. Obtenido de www.psicologiacientifica.com/publicaciones/biblioteca/articulos/ar-jairo_rozo02.htm.
- Sainsaulieu, R. (1985). *L'identité au travail*. Paris: Presses de la FNSP.
- Sainsaulieu, R. (1990). *L'ENTREPRISE une affaire de société*. Paris: Presses de la fondation nationale des sciences politiques.
- Scherrer, V. (1993). *En la Jungla de los Negocios : Por una Moral de la Empresa*. México: Grijalbo.
- Schütz, A. (1974). *Estudios sobre teoría social*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Schütz, A. (1995). *El problema de la realidad social*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Schütz, A. (1999). *La construcción significativa del mundo social*. Barcelona, España: Paidós.
- Searle, J. (1995). *La construcción de la realidad social*. Barcelona, España: Paidós.

- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sennett, R. (2006). *La cultura del nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Smircich, L. (1983). Concepts of Culture and Organizational Analysis. *Administrative Sciences Quarterly*, 339-358.
- Smith, A. (1957). *Investigación sobre la naturaleza y causa de la riqueza de las naciones*. Orbis edición española.
- Somers, M. (1994). The narrative constitution of identity. A relational and network approach. *Theory & Society*, 635-649.
- Tajfel, H. (1978). *Differentiation between social groups*. Londres: Academic Press.
- Taylor, C. (1996). Identidad y Reconocimiento. *RIFP*, 7, 10-19.
- Taylor, C. (2006). *Fuentes del yo: la construcción de la identidad moderna*. Paidós Ibérica.
- Thompson, E. (1979). *Tradición, revuelta y conciencia de clase*. España: Editorial Crítica.
- Thompson, J. (1998). *Ideología y cultura moderna: Teoría crítica social en la era de la comunicación de masas*. Mexico DF: UAM unidad Xochimilco.
- Thompson, P. (1989). Cultura laboral y enorgullecimiento por la cualificación laboral entre los obreros del automóvil de Coventry. *Sociología del Trabajo*.
- Urrea, F., & Mejía, C. (2000). Innovación y cultura de las organizaciones. En *Innovación y cultura de las organizaciones en tres regiones de Colombia* (págs. 81-207). Bogotá: Colciencias y Corporación Calidad.
- Varela, E. (2006). *Instituciones y poder organizado. Una mirada crítica sobre la conexión de las teorías administrativas con la perspectiva política*.
- Weber, M. (1977). *Economía y Sociedad, Tomo I*. Bogotá: Fondo de Cultura Económica.
- Weber, M. (2003). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Madrid: Alianza.
- Willmott, H. (2011). Organizational theory as a critical science. En H. Tsoukas, & C. Knudsen (Edits.), *The Oxford Handbook of organizational theory*. Oxford New York.