



Universidad de la República

Facultad de Psicología

TRABAJO FINAL DE GRADO

Artículo científico de revisión

Nuevas modalidades de organización del trabajo y Subjetividad.

Tamara García García

4.823.936-6

Tutora: Prof. Adj. Silvia Franco Velázquez

Montevideo, Uruguay.

Índice:

1. Resumen	2
2. Introducción	3
3. Metodología.....	4
4. Antecedentes.....	4
5. Marco Teórico.....	6
5.1 Trabajo.....	6
5.2 La organización del trabajo y sus nuevas modalidades.....	9
5.3 Subjetividad.....	15
6. Conclusiones	19
7. Bibliografía.....	21

1. Resumen

El presente artículo se enmarca en el trabajo final de grado de la Facultad de Psicología (UdelaR). El objetivo fue hacer una revisión bibliográfica sobre las nuevas formas de organizar el trabajo y la subjetividad. Entendiendo, por nuevas formas de organizar el trabajo a aquellas que se caracterizan por su apertura, flexibilidad, horizontalidad, descentralización y agilidad (Blanch, 2008). Estas nuevas formas de organizar el trabajo se materializan en distintos tipos de trabajos como pueden ser emprendedurismo, tercerización, trabajo por proyectos, entre otros. Por otro lado, la subjetividad entendida como la forma de pensar, sentir y actuar en el mundo (Ortner, 2006 en Aquino, 2013), moldeada y producida por el sistema (Guattari, 1998) a través de dispositivos de disciplinamiento (Foucault, 1981) en relación con los otros, y en cual el sujeto se auto-reconoce y auto-afirma (López, 2011).

Palabras Claves: Trabajo, Nuevas formas de organizar el trabajo, Subjetividad.

2. Introducción

En la presente revisión bibliográfica se plantea un marco teórico integrado por los conceptos trabajo, organización del trabajo y sus nuevas modalidades, y subjetividad. En un primer momento, defino trabajo tomando principalmente los aportes de Marx, quien lo conceptualiza como un proceso dinámico entre el hombre y la naturaleza; mientras éste transforma a la naturaleza, se transforma él mismo. Por una parte, la organización del trabajo es entendida como toda actividad humana que tiene objetivos y que para alcanzarlos requiere de la división de tareas y la coordinación de las mismas (Mintzberg, 1991). Posteriormente, luego de realizar un breve recorrido de la genealogía de la organización del trabajo desde la organización científica del mismo, defino lo que es la nueva forma de organizar el trabajo. Blanch (2008) describe esta transición que atraviesa el trabajo: desde la organización científica del trabajo a, lo que el autor llama, organización flexible del mismo; en sus palabras: se va “desde un modelo predominantemente rígido, cerrado, vertical, centralizado y burocratizado hacia otro donde dominan la elasticidad, la apertura, la horizontalidad, la descentralización y la agilidad.” (p, 2). Finalmente, defino el concepto de subjetividad como la forma de pensar, sentir y actuar en el mundo (Ortner, 2006 en Aquino, 2013), moldeada y producida por el sistema (Guattari, 1998) a través de dispositivos de disciplinamiento (Foucault, 1981) en relación con los otros, y en cual el sujeto se auto-reconoce y auto-afirma (López, 2011). Todo esto como respuesta a preguntas sobre si el trabajo influye en la construcción de la subjetividad. Al comprobar que efectivamente existe una influencia del trabajo en el proceso de construcción de subjetividad, y que esto se ha dado de distintas formas a lo largo de la historia; surgen nuevos interrogantes como ¿qué lugar

ocupa el trabajo en nuestras vidas? ¿Cuál es el límite entre trabajo – no trabajo?

¿Hasta dónde pueden llegar las exigencias del sistema sobre el trabajador?

3. Metodología

La revisión bibliográfica la realicé en base a publicaciones disponibles en distintos portales académicos como Colibrí, Scielo, Timbó, Ebsco Host, PsicoDoc y Jstor. La búsqueda se concentró en los conceptos de Trabajo, Organización y sus nuevas modalidades; y Subjetividad.

4. Antecedentes

Diferentes investigadores se han interesado en investigar las nuevas modalidades de organizar el trabajo. Gómez Vélez (2013) en Colombia, desde la psicología organizacional, estudió la flexibilidad laboral en su país, concluyendo que ésta fue impulsada para incrementar la competitividad, pero generó a su vez la precarización del trabajo, debido al vacío legal sobre las formas de trabajo flexible. Cruces y Ham (2010), desde una perspectiva económica, investigaron sobre la flexibilidad en América Latina; concluyendo que es necesario que los mercados latinos se adapten, pero también afirman que ha sido potenciador de deterioros en cuanto a calidad y condiciones laborales. Por otro lado, Peralta-Gómez (2012) en Colombia; y Soto (2011) en Chile, ambos desde el enfoque de psicología social, estudiaron las características de los nuevos trabajadores y concluyeron que en un mercado laboral flexible estos se muestran disponibles, competitivos tanto con un par como consigo mismos, e individualistas. Mientras que desde la psicología del trabajo, Ceccato, Franco y Fuentes (2013) en Argentina; y Assunção (2008) en Brasil, concluyen que los trabajadores en este contexto se caracterizan por la

iniciativa, la seguridad, la empatía para trabajar tanto individual como grupalmente, la creatividad, innovación y capacidad de tomar riesgos.

En otra línea, desde las ciencias sociales, García (2009) estudia las empresas en el contexto flexible y concluye que las empresas innovadoras les dan mayor valor a competencias como la iniciativa, participación y autonomía de los trabajadores. En esta línea, en nuestro país, Massera (2004) afirma que las empresas nacionales cuentan con potencial para innovar.

También distintos autores han investigado sobre la relación trabajo y subjetividad, por ejemplo: Vejar (2012) en Chile, Dias y Fonseca (2014); Tittoni, Perozzo y Da Silva (2009) en Brasil; Bustos (2012) en Colombia; o Ferrari (2009); Zangaro (2010) en Argentina; coinciden en que efectivamente el trabajo influye en la construcción de subjetividad; puesto que en el trabajo es un espacio generador de formas de pensar y sentir a través de dispositivos para sujetar la acción del sujeto, como por ejemplo el disciplinamiento del trabajador en su puesto de trabajo.

Desde la psicología del trabajo, Tittoni, Perozzo y Da Silva (2009) enmarcan su estudio en la acumulación flexible, y concluyen, además de que el trabajo es un aspecto sumamente influyente en la construcción del ser, que la flexibilidad es una noción que marca la manera de vivir. Por su parte Bustos (2012), con un enfoque desde las ciencias sociales, articula su investigación con el tele-trabajo, concluyendo además que este último es generador de “tele-poder” ya que le instala al trabajador la sensación de autocontrol y liberación. Por otro lado concluyen que las variables como lugar, objetos y tiempo deben ser considerados con importancia en este tipo de trabajo ya que se producen resignificaciones ambiguas como son la autonomía y la esclavitud.

Por otra parte y desde la perspectiva de las ciencias políticas, Ferrari (2009) no solo estudia la relación trabajo-subjetividad, sino que también vincula trabajo-ciudadanía, para entender los comportamientos ciudadanos y construcciones

identitarias generados por la vulnerabilidad de la relación trabajo-subjetividad.

Concluyendo al igual que los otros autores que se desarrolla una relación de influencia entre el trabajo y la construcción de identidad, pero no así entre el trabajo y la ciudadanía.

En primer lugar podemos decir que, las investigaciones publicadas que encontré dan la pauta que existe una influencia del trabajo sobre la construcción de subjetividad. En segundo lugar, aquellas que estudiaron el desarrollo de los mercados de América Latina hacia las nuevas modalidades de organización, plantean consecuencias como la precarización del trabajo. En tercer lugar, los artículos arrojan datos sobre las características del trabajador; hay autores que lo describen como competitivo e individualista, a la vez que otros remarcan su iniciativa o su empatía para trabajar tanto individual como grupalmente; pero ¿qué factores o variables de las nuevas modalidades de organización del trabajo generan dicha antagonía? Por último, autores afirman que también existe una antagónica entre la autonomía y la esclavitud por no haber un límite claro en el tiempo y espacio de trabajo, entonces ¿podemos afirmar que el sujeto deviene trabajado todo el tiempo?

5. Marco Teórico

En el marco teórico expondré los conceptos que considero necesarios definir para el presente artículo. Ellos son: trabajo, organización del trabajo y sus nuevas modalidades; y subjetividad.

5.1 Trabajo

El principal concepto de trabajo en esta revisión es el de Marx, quien lo define como:

...un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre, media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida. Al operar por medio de ese movimiento sobre la naturaleza exterior a él y transformarla, transforma a la vez su propia naturaleza. (Marx y Engels, 1873, pp. 216-217).

De esta definición, De la Garza Toledo (2000), remarca que el trabajo humano existe en dos sentidos, uno como proyecto de la mente de quien lo ejecuta y otro como actividad concreta; de lo que concluye que el trabajo es objetivo y a la vez subjetivo ya que no puede reducirse a meras operaciones físicas.

En esta línea de pensamiento, años atrás la teoría social definía trabajo en dos grandes exponentes: Por un lado, la hermenéutica, refiriendo al trabajo como la transformación de la naturaleza desde la construcción cultural y social del mismo y atravesado por las relaciones de poder. Y por otro lado, la objetivista, aludiendo a la transformación consciente de la naturaleza donde también se transforma el hombre. Dicha perspectiva afirma que el trabajo es tan objetivo (creador de riqueza) como subjetivo (valor social de dicha riqueza) (Grint, 1991; Berger 1958).

Por otro lado, Neffa (1999) lo define como una actividad que se expresa tanto en la esfera económica como social, tecnológica, ética, entre otras; por todo lo mencionado es que el autor la define como una actividad multidimensional. Además el autor afirma que esta actividad le permite al individuo ser consciente de sus habilidades como también de sus debilidades, a la vez que

le permite desarrollar su personalidad siempre y cuando la actividad se realice en condiciones adecuadas (Neffa, 1990).

El ser humano tiene la posibilidad, a través del trabajo, de adecuar el medio ambiente a sus necesidades, con el fin de sobrevivir (Rieznik, 2001).

Neffa (2003) plantea el trabajo como una actividad, con un fin que puede ser la producción de un bien o la prestación de un servicio, que tiene la utilidad social de satisfacer una o más necesidades. Involucra a todo el ser humano, tanto sus capacidades físicas como psíquicas y mentales. El producto final, ya sea un bien o un servicio, puede estar destinado al uso doméstico, no mercantil y puede no tener una remuneración salarial. Cuando el trabajo tiene como objetivo obtener dicha remuneración, ya sea a cambio de un ingreso, salario, en calidad de empleador o en cuenta propia, estamos refiriendo a la categoría de empleo. Según Neffa (1999), el empleo: “Es sólo una categoría histórica, sólo una de las modalidades que adoptó el trabajo en un momento histórico dado” (p, 8). Empleo proviene del latín *implicare* y alude a comprometer a alguien con algo. Por su parte, Zanelli y Silva (2008) lo relacionan a un vínculo legal, ya que es una actividad remunerada correlacionada a la estructura de trabajo (tiempo, contrato, tarea). Dejours (1994) plantea que el salario puede presentar diversos significados, por un lado, lo concreto en relación a lo logrado materialmente con él, como puede ser mantener a la familia; y por otro lado un significado abstracto referido a sueños y proyectos; pero también puede cobrar un significado negativo ya que puede representar limitaciones materiales. En esta línea, Franco (2011) manifiesta que el empleo restringe las libertades del trabajador en tanto: ““empleo” nos remite a una organización del trabajo determinada por una forma particular de dividir y coordinar la actividad que los sujetos allí se

desarrollan. Esta organización responderá a determinadas “leyes” (P. 50) a las cuales el trabajador deberá adaptarse.

A modo de síntesis considero que la esencia del concepto trabajo es el proceso dinámico que se da entre el hombre y la naturaleza, en el cual el primero transforma al segundo a la vez que se transforma él mismo. Con el correr del tiempo esta concepción ha sido pensada en distintas áreas, se ha manifestado de distintas formas, se le ha puesto mayor énfasis en lo objetivo o en lo subjetivo, en el emplear físico o mental, pero siempre consistió en el proceso de transformación del hombre con la naturaleza y de él mismo.

A su vez, creo necesario destacar lo importante que ha sido el trabajo a lo largo de la historia, más allá de cómo se conceptualice, éste ha sido una actividad que le permitió al hombre conocerse a sí mismo y evolucionar.

5.2 La organización del trabajo y sus nuevas modalidades.

Para poder comprender las nuevas modalidades de organización de trabajo, debemos conocer qué se entiende por organización de trabajo y cuál ha sido su genealogía.

En cuanto a la organización de trabajo, Mintzberg (1991) afirma que “toda actividad humana organizada (...) hace surgir dos requisitos fundamentales y opuestos: la división del trabajo en diversas tareas a realizar y la coordinación de esas tareas para llevar a cabo la actividad.” (P. 116). En cuanto a la división de trabajo, el autor plantea que son todas las formas en el cual el trabajo se divide en tareas distintas. Toda organización presentará operarios que son los encargados de realizar la tarea de fabricación de productos o servicios, y forman lo que Mintzberg (1991) denomina núcleo operativo. También se necesitará, por más pequeña que sea, el ápice estratégico, donde encontraremos a quienes se encargan exclusivamente de dirigir.

Para comprender las nuevas formas de organización del trabajo, también debemos conocer su genealogía, ya que la organización del trabajo, en tanto se materializa en relaciones sociales, “es pasible de diseño y rediseño” (Leopold, 2007, p. 1). Para el presente trabajo tomaré las modalidades que se dan desde las primeras décadas del siglo XX. Comenzando por la organización científica del trabajo, introducida por Frederick Winslow Taylor (1856 - 1915) en el rubro automotriz en 1911, que luego fue conocido como modelo de producción taylorista. Dicho modelo contribuyó a reflexionar sobre el potenciamiento de las estructuras de producción y de rentabilidad. Esta modalidad de organización se caracteriza por la división del trabajo según las tareas del proceso y tiene sustento en la idea de Valor-Trabajo de Smith (1776) quien priorizaba la automatización de la cadena de producción y reducía el espacio y tiempo del mismo. Por medio de la división del trabajo se garantiza el control del mismo, y a su vez el trabajo es meramente físico, dejando de lado la capacidad intelectual de los trabajadores. Su objetivo era la eficiencia en la producción, esto significa mayor cantidad de productos en menos tiempo. Posteriormente, Henry Ford (1863 - 1947), toma esta modalidad de organización y la mejora. La gran diferencia entre la modalidad de Taylor y la de Ford, radica en que, este último, basa su estrategia en la expansión del mercado, realizando producciones en masa. Además, Ford incorpora el concepto de línea de producción, que consiste en otorgarle a cada trabajador una tarea específica en la cadena productiva, y aumenta el control del tiempo en relación a la ejecución del producto. De todas formas, aquí tampoco se tiene en cuenta la capacidad intelectual del trabajador, éste debe ejecutar su tarea, sin necesidad de conocer el resto de la línea de producción. De aquí una de sus características, la metáfora maquinica, que hace referencia a cómo era visto el trabajador, sólo como un cuerpo que ejecuta tareas impuestas por un supervisor, sin tomar en cuenta el aspecto pensante del mismo (Bonantini, Gallegos, Quiroga, Cattaneo, 2013). Es un modelo que anula las costumbres, pasiones y motivaciones, lo que le permite alcanzar un

modelo de conducta único del trabajador (Bauman, 1999; Clot 2009; Vatin, 1998). El trabajo se ejecuta por movimientos mecánicos, repetitivos, con tareas fragmentadas, quitándole todo valor creativo (Wittke, 2007). Es en este periodo donde la fidelización del trabajador se efectúa por medio de la atadura que implica el consumo y el crédito, y ya no de la represión (Bonantini, et. 2013). En esta modalidad de organización, la rutina regular basada en la disciplina y controlada por un sistema panóptico (Jeremy Bentham 1748 - 1832¹) a través de supervisores es un anhelo que se logra a través de la alineación de los sujetos a la cadena de producción. Estas modalidades, posteriormente conocidas como taylorismo- fordismo fueron las predominantes de la organización fabril de la sociedad industrial (Wittke, 2007) y fueron los que potenciaron el crecimiento exponencial característico del capitalismo industrial, debido a la producción en masa.

Posteriormente con los aportes como los de Elton Mayo (1880 - 1949), se introduce el aspecto emocional y afectivo de los trabajadores. Tras investigaciones se concluye que el reconocimiento y la participación son una necesidad del trabajador. Si estos aspectos no son tenidos en cuenta la organización se resiente (Mayo, 1977).

Sumado al desarrollo económico mundial, tecnológico en relación a la comunicación, comienza a tomar fuerza un nuevo sistema de producción, y un nuevo dispositivo de trabajo en la que sí se consideran y gestionan las capacidades cognitivo-afectivas del trabajador. Esta modalidad, tiempo después, se conoció como toyotista, debido a que fue introducida por Toyota en Japón, a fines de la Segunda Guerra Mundial (Wittke, 2007). Su lema *just in time* refleja la esencia de esta modalidad, donde se valora la relación tiempo de producción con tiempo en que la producción sale al mercado, y

¹Sistema de control carcelario creado por Jeremy Bentham (1748 – 1832) en el siglo XVIII, en el cual Foucault (1986) basó su obra Vigilar y Castigar

donde también se pretende el cero *stock* logrado a través del acople de la cadena de producción a la demanda de productos y cantidades. Es en esta modalidad donde se busca bajar costos para que dicha baja se refleje en los productos y así aumentar el consumo de todas las clases sociales.

La gestión del conocimiento (“introducción del conocimiento, la información y las habilidades y competencias de los sujetos” (Wittke, 2007, p.4)) que comienza en el toyotismo es el pilar fundamental de lo que sería una posterior forma de organizar la producción, la producción flexible. Arocena (2010) mantiene que es a partir de los 60’s donde nace esta nueva forma de organizar, la cual se convierte en el regulador más importante de los comportamientos humanos. Arocena (2010) cita a Drucker (1955) quien expresa:

Con el advenimiento de la sociedad del saber, la sociedad se ha convertido en una sociedad de organizaciones, La mayoría de nosotros trabajamos en y para una organización, dependemos del acceso a una organización para nuestra eficiencia y también para ganarnos la vida, tanto si somos empleados o proveedores de servicios para una de ellas. (...) Y un número cada vez mayor de estos servicios de apoyo a las organizaciones están ellos mismos, organizados como organizaciones... La sociedad del saber es una sociedad de organizaciones, en la cual prácticamente cada tarea social es realizada en y a través de una organización. (Drucker en Arocena, 2010, p. 44).

Esta organización del saber, en combinación con el desarrollo tecnológico donde se reducen las distancias de tiempo y espacio, y en combinación también con un sistema económico mundial es lo que Guattari (2004) llama capitalismo mundial integrado. Es decir, la producción alcanza un nivel mundial.

Blanch (2008) afirma que el escenario productivo que predomina en la actualidad, es producto de grandes cambios generados por la reingeniería de los procesos

organizacionales; Castells (2001) agrega que dicha transformación es de orden económico y tecnológico; en cuanto al orden económico describe que se caracteriza por ser informacional, global y por funcionar en red. Informacional porque es la información, la tecnología y la capacidad de gestión y procesamiento la base de la productividad y competitividad; global porque trabajan en unidad, al mismo tiempo y a nivel planeta; que funcionan en red en tanto se trabaja a la par con el mismo objetivo de acuerdo a una demanda de mercado, la red permite esa rápida adaptación a la demanda, cuando se requiere se forma una red y cuando no, se disuelve.

Dichos cambios se dan en el marco de la globalización económica, la implantación de tecnologías de la información y de la comunicación, y del neoliberalismo político en la economía y sociedad (Blanch, 2008); y además por los cambios demográficos y los movimientos de género en el mercado (Castells, 2001). Este último autor plantea que se ha ido evolucionando de la producción de bienes agrícolas e industriales a la producción de servicios cada vez más sofisticado. Y también que la clave de la producción es la capacidad tecnológica y humana de generar, procesar y producir.

Blanch (2008) define la flexibilización organizacional como un proceso de transición “desde un modelo predominantemente rígido, cerrado, vertical, centralizado y burocratizado hacia otro donde dominan la elasticidad, la apertura, la horizontalidad, la descentralización y la agilidad.” (P. 2). Dicho proceso no lo cataloga como simple y homogéneo, sino todo lo contrario, como un proceso complejo y heterogéneo. (Blanch, 2008). El elemento primordial de este proceso es el conocimiento que aumenta la productividad, acopla hasta las necesidades más específicas del consumidor y genera nuevos productos para este (Castells, 2001).

El mercado laboral es complejo y cambiante. En este escenario se relacionan distintas situaciones laborales como formas de empleo fordista, modalidades de subempleo,

toda modalidad de trabajo informal, entre otras, que le dan el componente emergente de la realidad laboral posmoderna (Blanch, 2008).

Por ello y a diferencia de las modalidades previas, la modalidad de organización flexible no adopta una única forma, sino que la podemos visualizar en varias (Hutchinson y Brewster, 1995). Por ejemplo: *freelance*, trabajo colaborativo, por proyecto, empresas unipersonales, tercerizaciones, organización horizontal del trabajo, trabajo autónomo, por cuenta propia, la reingeniería, producción ajustada, y *offshoring*. Para Wittke (2007) existen dos tipos de trabajos por proyecto, *wired* que refiere a personas que trabajan en red más allá de las fronteras; y otra, emprendedora que se distingue por basarse en problemáticas sociales locales.

Blanch (2008) plantea que, en este nuevo escenario, los factores de cambio más influyentes en la subjetivación del sentido y significado del trabajo como en su experiencia, son la reorganización tecnológica e ideológica. Uno de los efectos estratégicos de todos estos cambios es la naturalización del mercado de trabajo, y lo llama el nuevo espíritu del capitalismo. Podemos afirmar que la flexibilización no solo forma parte del trabajo y sus condiciones, sino que es un factor clave en las premisas culturales de la posmodernidad. En sus palabras “Si el sujeto moderno nace y se desarrolla al compás del capitalismo industrial, el posmoderno lo hace al del capitalismo flexible” (Blanch, 2008, p. 2).

En este marco Castells (2001) plantea que se desarrollan dos tipos de trabajadores, él los llama “autoprogramable” y “genérico”. El primero refiere a trabajador con la capacidad de redefinir sus capacidades para adaptarse a los cambios que vayan surgiendo y así cambiar a un nuevo puesto de trabajo. Y el segundo refiere a aquel con un nivel de estudio básico que solo recibe instrucciones y ejecuta dichas órdenes, este trabajador es el que menos logra adaptarse a la vorágine de la flexibilización y por ende es más fácil de ser eliminado.

A modo de síntesis, cuando el trabajo toma un aspecto racional, debido a su división y coordinación (organización), es creador de cultura a través de las relaciones que allí se producen.

En segundo lugar destacar que en la genealogía de la organización del trabajo podemos notar cómo se ha ido conceptualizando el trabajo, el trabajador, y todo lo que le concierne. En la organización científica el trabajo es automatizado, estándar y lineal; y el trabajador es aprovechado únicamente desde su aspecto físico, siendo controlado externamente con supervisores. Cuando la producción se comenzó a acoplar a las necesidades del mercado, cuando el trabajador comenzó a ser entendido desde su integridad física, emocional y cognitiva; en el marco del desarrollo económico y global, se vive la transición de un modelo rígido, cerrado y vertical a uno con apertura, elástico y horizontal que requiere de una organización del saber. Como vimos, esta transición no se da únicamente en el ámbito laboral, sino también a nivel cultural. En esta nueva modalidad de organización, conocida como organización flexible, no sólo que conceptualiza y exige al trabajador en todas sus capacidades, sino que lo responsabiliza de su producción, es decir, es controlado desde la autogestión.

Por último, señalar que esta modalidad es tan compleja que no se materializa en un tipo de trabajo, sino que podemos verlo en diferentes como el trabajo por proyecto, el emprendedurismo, el trabajo *freelance*, etc.

De estas conclusiones me surgen nuevas interrogantes sobre cómo y desde cuando se desarrollan estas nuevas modalidades de organización en nuestro país. Y qué repercusiones han tenido en la cultura laboral de Uruguay.

5.3 Subjetividad

La subjetividad es considerada un pilar básico de la existencia humana (Aquino, 2013) de aquí que considero importante reflexionar sobre ella.

Para comenzar y entenderla mejor, Quintero (2004) hace un breve recorrido histórico de cómo se ha ido reflexionando hasta llegar al concepto de subjetividad. Dicho recorrido lo comienza con los pensamientos de Sócrates (470 a.C – 399 a.C) sobre las antinomias existenciales (amor/odio, bien/mal), producto, estas últimas, del Ser individuo. Aristóteles (384 a.C – 322 a.C) es quien separa (únicamente para estudiarlas) la noción de ser con la de existencia. Hasta la Edad Media se reflexionaba sobre el mundo desde un enfoque unitario. Es en esta época, con los aportes de Descartes (1596 - 1650) y Kant (1724 – 1804), que se da la separación entre lo objetivo y lo subjetivo, del ser y el pensar. Luego, estas dimensiones (objetivo y subjetivo) se piensan en subordinación una con la otra, en tanto lo objetivo es producto de lo subjetivo. A principios del siglo XX se comienzan a reflexionar desde una mirada integradora, donde lo objetivo y subjetivo se complementan; y a mediados de este siglo se plantea que todo conocer es subjetivo. Aportes como los de Jung (1875 – 1961) (proceso de individuación) dan las bases para pensar en la subjetividad.

Más acá en el tiempo, Aquino (2013) plantea que a pesar que los cuestionamientos sobre sujeto y subjetividad son de muchos años atrás, es a partir de los años 60's que investigadores sociales lo toman como centro de investigación. Desde entonces se han incrementado los estudios sobre cómo se produce la subjetividad en distintos contextos.

Foucault (1926 – 1984) ha sido uno de autores referentes en lo que respecta a subjetividad. Y plantea que la subjetividad es producto de relaciones de poder entre sujetos y de éstos con los dispositivos disciplinarios (escuela, iglesia, etc.). Afirma que la subjetivación es un proceso individualizante de sometimiento (Foucault, 1981).

En esta línea, Guattari (1998) entiende que la subjetividad se “manufactura”, es decir, el sistema produce subjetividad a través de distintos instrumentos como los medios de comunicación masivos. De aquí su afirmación de que la producción de subjetividad es más importante que cualquier otro tipo de producción. El autor manifiesta la idea de subjetividades dentro de la subjetividad, es decir tantas subjetividades como maneras de percibir el mundo, dentro de la gran subjetividad capitalista. Guattari (1998) afirma que el hacer y el pensar esta mediado por el Estado.

En cuanto a su origen, subjetividad proviene del latín *subjectus* referido “colocado debajo”; y se define como “las operaciones del orden consciente con las que un sujeto se auto-reconoce y se auto-afirma como tal y que se construyen en la relación con el otro, en las interacciones, en los procesos de significación e interpretación que se establecen con otros seres humanos.” (López, 2011, p. 15). Escobar (2007) la define como los lentes con los cuales se ve, interpreta y se actúa en el mundo. En la misma línea se plantea la subjetividad como conjunto de formas de percibir, pensar y sentir el mundo, que estimulan a los sujetos a ser sujetos actuantes; formas que son moldeadas por la cultura y la sociedad (Ortner, 2006 en Aquino, 2013).

En cuanto la relación que tiene el trabajo con la subjetividad, Martínez (2005) explica que “el trabajo es un productor y condicionador de subjetividad. En otros términos, el trabajo tiene, para cada individuo y en cada situación socio-psicológica, una importante función en la producción de una personalidad sana o enferma” (P. 55). Además, la autora afirma que no se puede dudar de la importancia del trabajo para el hombre ya que no es únicamente un sustento económico, sino que estructura la personalidad, y otorga roles y estatus en la sociedad. Es el trabajo la actividad humana productora de bienes económicos, políticos, sociales y subjetivos (Martínez, 2005). En base a esto, se cuestiona si con las nuevas formas de organizar el trabajo conforman amenazas o no de la construcción de subjetividad. Y plantea una línea amenazante, ya que estas

nuevas formas (ej.: teletrabajo, empresa unipersonal, etc.) rompen con la idea de espacio y tiempo que conocíamos (un lugar físico compartido al mismo tiempo), necesarias para la construcción de subjetividad. Contrariamente con esa idea, hoy el tiempo y espacio no se comparten ya que las relaciones se dan a distancia. De aquí que se hace nuevas interrogantes sobre cómo se construye la subjetividad en este nuevo contexto.

Otra línea de reflexión que plantea la autora es la construcción de subjetividad en relación a la quebrada idea sobre trabajo estable o para toda la vida. Es decir, al desmoronarse esa idea, crece la idea de trabajo transitorio, y con esta idea, el no pertenecer, la percepción de pasaje, etc. Todas estas, a su vez, atentan con la idea de cultura organizacional. Entendida esta última como “los modos de pensar, creer y hacer en el sistema” (Etkin y Schvarstein, 1995). Con esto, la autora refiere a que se desmorona otro factor influenciado de la construcción de subjetividad en el trabajo.

Paralelamente, Wittke (2005) también relaciona el trabajo con la subjetividad. Para entender su planteamiento, debemos entender cómo conceptualiza la empresa.

Basándose en los aportes de Aubert y Gaulejac (1993) quienes señalan que la empresa es un hecho social producido por la sociedad, transformándose así en un productor de identidad; y también en los aportes de Abraham (2000) que sostiene que la empresa es creadoras de riqueza, pero también de valores morales. A partir de esto, Wittke (2005) afirma que la empresa recorre toda la vida del sujeto, modelando la producción de subjetividad. A su vez, plantea que la empresa es un instrumento del sistema capitalista para tener bajo su control toda actividad humana, asistiendo a una “empresarización de la vida”. En casos extremos, el sujeto es equivalente a una empresa, y pasa no sólo a vender su fuerza de trabajo sino a ser responsable de sí mismo. Pareciera que el control es interno, ya que no se genera un lazo de dependencia con el mercado, pero finalmente es todo lo contrario, debido a que

genera sobreexplotación en tanto el sujeto es su propia organización del trabajo y que los resultados van a depender del mercado. A través de este mecanismo, el sistema le traspassa la responsabilidad al sujeto, impulsando su autogestión. En pocas palabras, el sistema te “sujeta” a través de la empresa autogestionada, y a su vez genera valores como los de éxito de tal forma subjetivar al trabajador. Desde esta perspectiva planteada por Wittke (2005) podemos afirmar que las nuevas modalidades de organización también generan subjetividad.

De este apartado se puede señalar que en tanto entendemos que la subjetividad es entendida como la forma de pensar, sentir y actuar en el mundo; y que es producida en relación con otros y con instituciones, podemos concluir que todo ambiente donde el individuo se relacione va a generar subjetividad (familia, trabajo, escuela, etc.).

También que todo sujeto va a actuar según su experiencia, ya que es ésta quien va a pautar la subjetividad del mismo.

En este sentido podemos afirmar que para estudiar al sujeto es necesario considerar todas sus dimensiones y la integridad de las mismas.

Por último, destacar que este proceso en el cual el sujeto construye su forma de percibir y actuar en el mundo, se da enmarcado en los valores socio-culturales del momento, que a su vez van a ser producidos por los distintos dispositivos disciplinarios.

6. Conclusiones

En pocas palabras quisiera recoger algunas conclusiones importantes del trabajo. En primer lugar responder las inquietudes que impulsaron el trabajo, afirmando que sí existe una relación entre el trabajo y la producción de subjetividad. Es decir, el trabajo

más allá de cómo se organice, es productor de subjetividad, en tanto es un espacio donde se generan formas de pensar, sentir y actuar, generados por dispositivos de trabajo como el disciplinamiento del trabajador a su puesto o la autogestión. Además agregar que la subjetividad influye en la forma en que se va a dar el trabajo, ya que la subjetividad entendida como la forma de percibir y por ende de actuar en el mundo va a influir el accionar del sujeto en todos los ámbitos, también en el trabajo.

En segundo lugar, destacar que las nuevas modalidades de organizar el trabajo han llevado a las capacidades humanas de producción al extremo, en tanto se pretende que el trabajador desarrolle al máximo sus capacidades físicas, intelectuales, cognitivas como emocionales. Es tal la exigencia que se generan formas ambiguas de pensar y actuar en el mundo, como veíamos en investigaciones previas podemos ver características del trabajador individualista, competitivo, y de forma antagónica características de un trabajador que contribuye al trabajo en grupo, que trabaja en red para generar nuevas ideas, y demás. De aquí surgen nuevas preguntas, ¿cuál es el límite máximo de exigencia? ¿Hasta dónde se puede exigir al ser humano que produzca? Y por otro lado, ¿cómo repercuten estas ambigüedades en la subjetividad del trabajador? Son consideraciones que no debemos olvidar desde nuestro qué hacer psicológico ya que el trabajo ha invadido todos los ámbitos del sujeto, exigiéndole el máximo de producción. De aquí se desprende otra posible línea de investigación, ¿cuáles son las repercusiones de dicha exigencia, en la salud de los trabajadores? A esto debemos pensarlo en conexión con el vacío legal y por ende de la desprotección de los trabajadores, que se da en los países de nuestra región, como afirmaban autores de investigaciones previas.

Por último, estas nuevas modalidades de organización del trabajo, con el desarrollo tecnológico rompen las barreras de espacio y tiempo, sumado a las exigencias que se le depositan al trabajador, éste deviene trabajador todo el tiempo. Por ende, podemos

concluir que el trabajo se convierte en una actividad que genera subjetividad todo el tiempo. Entendiendo esto, me pregunto, ¿qué lugar ocupa el trabajo en nuestras vidas? ¿Cuáles son los límites entre trabajo-no trabajo?

Dicho esto, creo que este artículo sirve de insumo para futuras investigaciones en el tema, ya que al tiempo que responde algunas interrogantes, origina otras.

7. Bibliografía

Aquino, A. (2013). La subjetividad a debate. *Sociológica*, 28 (80), pp, 259 – 278.

Arocena, J. (2010). *Las Organizaciones Humanas: de la racionalidad mecánica a la inteligencia organizacional*, Montevideo, Ed. Grupo Magro.

Assunção, F. (2008). Do emprego à empresa?: uma reflexão sobre o auto-emprego, a pequena propriedade e o empreendedorismo. En *Mundos sociais: saberes e práticas*, pp, 345.

Bauman, Z. (1999). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Barcelona, España: 2ª Reedición. Editorial Gedisa. Recuperado de:
<https://alaizquierdadelarazon.files.wordpress.com/2013/01/zygmunt-bauman-trabajo-consumismo-y-nuevos-pobres-libro-completo.pdf>

Berger, P. (1958). *The human shape of work*. London: MacMillan Co.

Blanch, J. M. (2008). *La doble cara (organizacional y personal) de la flexibilización del trabajo, desafíos, responsabilidad y agenda de la psicología del trabajo y de la organización*. Universidad Autónoma de Barcelona.

Bonantini, C; Gallegos, M; Quiroga, V; Cattaneo, M. (2013). La mirada psicológica en la historia del proceso de trabajo en el capitalismo. En V Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XX

Jornadas de investigación, noveno encuentro de investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología, Universidad de Bs. As., Argentina.

Bustos, D. (2012). Sobre subjetividad y (tele) trabajo. Una revisión crítica. *Revista de Estudios Sociales* No. 44, Bogotá, pp, 181-196.

Castells, M. (2001). *La era de la información. Fin de Milenio*, 1 (2). Madrid: Alianza.

Ceccato, V., Franco, C. A., y Fuentes, A. (2013). La subjetividad invita a un reconocimiento. En V Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XX Jornadas de Investigación Noveno Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología- Universidad de Buenos Aires.

Clot, Y. (2009). *¿El trabajo sin seres humanos? Psicología de los entornos de trabajo y devida*. Madrid, España: Editorial Modus Laborandi.

Cruces, G. A., y Ham, A. (2010). *La flexibilidad laboral en América Latina: las reformas pasadas y las perspectivas futuras*.

De la Garza Toledo, E. (2000). El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX. En de la Garza Toledo, E. (coord.). *El Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. México: COLMEX.

Dejours, C. (1994). *Trabajo y desgaste mental: Una contribución a la Psicopatología del Trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Hvmánitas.

Dias, R; Fonesca, N. (2014). O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. *EBAPE.BR*, 13 (2), pp, 332-345.

Escobar, M. (2007). Jóvenes contemporáneos: singularidades nominadas, diferencias incluidas y resistencias emergentes? En Zoleta, M; Cubides, H; y Escobar, M. (2007). *Uno solo o varios mundos? Diferencia, subjetividad y conocimiento en las ciencias sociales contemporáneas*. Bogotá, pp, 146 – 159.

Etkin, J. y Schvarstein, L. (1995). *Identidad de las organizaciones. Invariancia y cambio.* Buenos Aires: Paidós.

Ferrari, L. (2009). Empleo decente y subjetividad en el trabajo. Notas para una agenda de políticas laborales en términos de ciudadanía. *Orientación y sociedad*, 9, pp, 1 – 9.

Foucault, M. (1981). La subjetividad y verdad. *Anuario del colegio de Francia*, 81. "Historia del sistema del pensamiento".

Foucault, M. (1986). *Vigilar y castigar.* Madrid: Siglo XXI Editores

Franco, S. (Ed.). (2011). *Comentarios sobre la conferencia de Lorena Funcasta.* Montevideo Uruguay.

García, I. (2009). Las relaciones entre innovación, nuevas formas de organización del trabajo y políticas de recursos humanos: el caso de la industria asturiana. *Revista de metodología de ciencias sociales*, (17), pp, 63-90.

Gómez Vélez, M. A. (2013). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Diversitas*, 10(1), pp, 103-116.

Grint, K. (1991). *The Sociology of Work.* London: Polity Press.

Guattari, F. (1998) *El devenir de la subjetividad. Conferencias, entrevistas, diálogos* (1991) Santiago de Chile, Chile: Dolmen. Traducción del francés: Cristóbal santa Cruz.

Guattari, F. (2004). *Plan sobre el planeta. Capitalismo mundial integrado y revoluciones moleculares.* Madrid, España: Traficantes de sueños. Disponible en: <https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/Plan%20sobre%20el%20planeta-TdS.pdf>

- Hutchinson, S; Brewster, C. (1995). Flexibilidad en el trabajo. Estrategias y prácticas en Europa. Cómo organizar el trabajo en forma flexible. Barcelona, España: Gestión 2000.
- Leopold, L. (2007): La producción de novedad; en Innovación y cambio en las organizaciones: nuevas perspectivas para el trabajo humano. Montevideo, Uruguay: Psicolibros y Área de Psicología del Trabajo y sus Organizaciones, Fac. Psicología, UdelaR, pp, 126, 264.
- López, M. (2011). Producción y expresión de la subjetividad en la juventud contemporánea. Revista de Facultad de Trabajo Social, 12 (27).
- Martínez, B. (2005). Las nuevas formas de organización del trabajo: obstáculo para la construcción de una identidad. En Trabajo y subjetividad. Buenos Aires, Argentina: Paidós. Disponible en: http://www.academia.edu/591986/Articulo_La_empresa._Nuevos_modos_de_sujektivacion_en_la_organizacion_del_trabajo.
- Marx, K., Engels, F. (1873). El capital: El proceso de producción del capital. Editorial siglo XXI. Disponible en: <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/bas/es/marx-eng/capital1/>.
- Massera, E. (2004). Trabajo e innovación en Uruguay Problemas básicos de nuestra cultura productiva. Uruguay.
- Mayo, E. (1977): Problemas sociales de una civilización industrial. Buenos Aires, Nueva Visión.
- Mintzberg, G. (1991). Mintzberg y la dirección. Ediciones Díaz de Santos.
- Neffa, J, C. (1990): El trabajo humano. En El proceso de trabajo y la economía de tiempo. Contribución al análisis crítico de K. Marx, F.W. Taylor y H. Ford. Buenos Aires: Editorial Humanitas, pp 5-30.

- Neffa, J. C. (1999). Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate. Revista: Orientación y Sociedad, 1. Universidad Nacional de la Plata, Argentina.
- Neffa, J. C. (2003). El trabajo humano: Contribuciones al estudio de un valor que permanece. Buenos Aires: Grupo Editorial Lumen/Humanitas.
- Peralta-Gómez, M. C. (2012). Significados, cambios y contexto actual de trabajo: Estudio interpretativo. Diversitas: Perspectivas en Psicología, 8(1), 165-182.
- Quintero, R. (2004). Qué es subjetividad. Polis: Investigación y análisis político y psicosocial, 1 (4), pp, 185 – 199.
- Rieznik, P (2001). Trabajo, una definición antropológica. Razón y Revolución, 7. Disponible en: <http://razonyrevolucion.org/textos/revryr/prodetrab/ryr7Rieznik.pdf>.
- Smith, A. (1776). Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations. Editorial W. Strahanand. Londres, Inglaterra. [Traducción propia].
- Soto, Á. (2011). Narrativas de profesionales chilenos sobre sus trayectorias laborales: la construcción de identidades en el trabajo. Santiago de Chile, Chile: Psykhe , 20 (1), pp, 15-27.
- Tittoni, J; Perozzo J; Da Silva, F. (2009). O trabalho no contexto da acumulação flexível e a produção de subjetividade. Belo Horizonte, Brasil: Psicologia em Revista, 9 (2), pp, 166 – 183.
- Vatin, F. (1998). Trabajo, ciencias y sociedad: un recorrido por la historia de los hechos y el pensamiento (fines del S. XVIII- fines del S. XIX). Defensa de Trabajo. París, Francia. Recuperado de: <http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2013/06/ds2vatin.pdf>
- Vejar, J. (2012). Dispositivos de disciplinamiento en el trabajo: Relaciones laborales y subjetividad(es) en Chile. Institut für Soziologie, Friedrich-Schiller-Universität

Jena, Jena, Alemania: Sí somos Americanos, revista de estudios transfronterizos, 21 (2), pp, 109-131.

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

Wittke, T. (2007). Modelo Psicológico de Análisis Organizacional. EN V Simposio Internacional de Análisis Organizacional. Buenos Aires: Facultad de Ciencias Económicas, UBA. Disponible en: https://www.academia.edu/591987/Articulo_Modelo_Psicologico_Analisis_Organizacional.

Zanelli, J. C., Silva, N. (2008). Interacción humana y gestión. La construcción psicosocial de las organizaciones de trabajo. Montevideo, Uruguay: Editorial Psicolibros Universitario.

Zangaro, M. (2010). Subjetividad y trabajo: el management como dispositivo de gobierno. Santiago del Estero, Argentina: Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas del CONICET: Trabajo y Sociedad, 15 (16), pp, 163 – 177.