

Trascendencia del capital en la subjetivación laboral: dominación y supervivencia

Transcendence of capital in labor subjectivation: domination and survival

Transcendance du capital dans la subjectivation du travail: domination et survie

William Rojas Rojas¹

Profesor Titular, Departamento de Contabilidad y Finanzas, Universidad del Valle, Cali, Colombia.
e-mail: william.rojas@correounivalle.edu.co

Germán Darío Martínez Palacios²

Profesor, Universidad de San Buenaventura, Cali, Colombia.
e-mail: gdmartinez@usbcali.edu.co

Artículo de Reflexión, PUBLINDEX-COLCIENCIAS clasificación

Sometido: 11/02/2016

Revisado: 30/09/2016

Aceptado: 26/11/2016

Eje temático: Administración y Organizaciones

Clasificación JEL: M19

Resumen

Reconocer la precarización del trabajo en el ejercicio de la gestión organizacional contemporánea requiere un examen crítico de las formas en que se puede estar re-expresando la subordinación, sobre todo la del trabajador. Se propone como objetivo central, aportar al entendimiento de cómo y desde dónde ciertos contextos pueden arrastrar a los trabajadores y directivos al uso de estrategias racionales de supervivencia, convirtiéndolos en individuos dócilmente cooperantes al cumplimiento de metas, que en muchos casos no comparten pero que deben ser llevadas a cabo. Se reflexiona cómo en ciertos escenarios emergentes de la lógica capitalista maximalista se pueden crear mecanismos eficientes de "sometimiento" que se entremezclan en un aparente juego benevolente y objetivo. La trascendencia del capital expresada en ideales como la explotación racional del trabajo y los recursos, y la búsqueda desenfrenada del máximo rendimiento en una organización, puede desfigurar la dignificación del sujeto que intenta sobrevivir/permanecer en una organización. Las perspectivas de formación del administrador no pueden ser ajenas a estos cuestionamientos; la consolidación de un humanismo organizacional hace posible un encuentro permanente con la dignidad del trabajador.

Palabras clave: Elección racional, Racionalidad de la supervivencia, Subjetivación y sometimiento.

Abstract

Recognizing the precariousness of the work in the exercise of contemporary organizational management requires a critical examination of the ways in which subordination may be re-expressed, especially that of the worker. Here, it is proposed as a central objective to contribute to the understanding of how and from where certain contexts can draw workers and managers to use rational strategies of survival, making them docilely cooperating individuals to meet goals that in many cases they do not share, but that must be carried out. It is reflected on how in certain emergent scenarios of the maximalist capitalist logic, there can be created efficient mechanisms of "subjugation" that are inter-

¹ Contador Público, Licenciado en Filosofía, Universidad del Valle, Docteur Sciences de Gestion, Conservatoire des Arts et Métiers (CNAM). Director, Grupo de Investigación Nuevo Pensamiento Administrativo, Universidad del Valle, Categoría C, Colciencias.

² Economista, Magister en Ciencias de la Organización, Universidad del Valle, Integrante Grupo de Investigación Nuevo Pensamiento Administrativo, Universidad del Valle, Categoría C, Colciencias.

mixed in an apparent benevolent and objective game. The transcendence of the capital, expressed in ideals such as the rational exploitation of labor and resources, and the unbridled pursuit of maximum performance in an organization, can disfigure the dignity of the subject who tries to survive/remain in an organization. The training prospects of the manager cannot be alien to these questions; the consolidation of an organizational humanism makes it possible a permanent encounter with the worker's dignity.

Keywords: Rational choice, Survival Rationality, Subjectivation and subjugation.

Résumé

Reconnaître la précarisation du travail dans l'exercice de la gestion organisationnelle contemporaine exige un examen critique des formes sous lesquelles s'exprime la subordination, en particulier celle du travailleur. L'objectif principal est de contribuer à la compréhension de la façon et de l'endroit à partir d'où certains contextes peuvent traîner les travailleurs et les directeurs à utiliser des stratégies rationnelles de survie, ce qui les transforme en individus docilement coopérants à la réalisation des objectifs. Dans de nombreux cas, ils ne partagent pas ces objectifs, mais ils doivent les atteindre. On analyse comment, dans certains scénarios émergents d'une logique capitaliste maximaliste, on peut créer des mécanismes efficaces de «soumission» qui se mêlent dans un jeu apparemment bienveillant et objectif. La transcendence du capital exprimée par des idéaux tels que l'exploitation rationnelle du travail et des ressources, et la poursuite effrénée de la performance maximale dans l'organisation peut dégrader la dignité du sujet qui essaye de survivre / de continuer dans l'organisation. Les perspectives de formation du gestionnaire ne peuvent pas être en dehors de ces questions; la consolidation d'un humanisme organisationnel rend possible une rencontre permanente avec la dignité du travailleur.

Mots clés: Choix rationnel, Rationalité de la survie, Subjectivation et soumission.

La sociedad del control se consume allí donde sus habitantes se comunican no por coacción externa sino por necesidad interna, o sea, donde el miedo de tener que renunciar a su vida privada e íntima, cede el paso a la necesidad de exhibirse sin vergüenza, es decir, donde no pueden distinguirse la libertad y el control. Byung Chul-Han (2014a, p. 101)

En el seno de toda gran mutación viven legiones de hombres sumisos, y para ellos es inescrutable el camino de la salvación. Alesandro Baricco (2007, p. 148)

1. Introducción

Puede resultar irónico que para algunos analistas, las nuevas exigencias del sistema económico mundial contemporáneo sean percibidas como una situación de oportunidad permanente para trabajadores, empleados y desempleados. Esta postura se torna eufemística en tanto sus defensores no pueden demostrar, objetivamente, cómo una situación de precariedad laboral global se pueda constituir en una potenciación de las alternativas racionales libres de elección creativa para quienes, dada su capacidad de juego en la actual lógica moral del capital, apenas si logran sobrevivir.

Una ficción contemporánea es aceptar que en el marco de las libertades que se presenta en el sistema económico imperante, y desde

luego, en el mundo organizacional, se instituye verdaderas oportunidades para la persona trabajadora. El mercado contemporáneo exige que los nuevos trabajadores acepten toda reestructuración organizacional porque existe un aparente juego benevolente y objetivo que produce decisiones que buscan garantizar la sobrevivencia de las organizaciones y también del empleo. Sin embargo, la persona trabajadora poco a poco va entendiendo que en el actual sistema de mercado, no resulta propicio considerar la realización efectiva de su dignidad humana. El mercado mundializado instituye nuevas formas de coacción en las que los trabajadores van viendo como sus principios de respeto se van erosionando en la medida en que requieren mantener sus puestos de trabajo. En la nueva transformación del capitalismo (el capitalismo líquido posindustrial) se pierde la referencia a lo constante, a lo perdurable, y lanza a directivos y trabajadores a convertirse en empresarios de sí en una situación de incertidumbre permanente. La idea de permanencia emocional y laboral digna en una organización se ha desvanecido tanto para los trabajadores, como para los empleados que están en funciones directivas (Alonso y Fernández, 2006).

En la actualidad, la defensa de la dignidad del trabajador se va diluyendo en las reconfiguraciones organizacionales que emergen del mercado mundializado. El *nuevo espíritu*

del capitalismo reconfiguró los principios del bienestar de los trabajadores y de la estabilidad laboral propia de las posguerras europeas (Boltanski y Chiapello, 2002). El sostenimiento de los mínimos vitales se convierte en el motor principal de la persona trabajadora que ve cómo las empresas navegan en océanos cada vez más turbulentos. Muchos de los trabajadores y directivos contemporáneos se ven sometidos a participar de la lógica de la gestión instrumental a-fraternal con el objetivo de permanecer en el trabajo. El sentido en el trabajo se reduce a la conservación de un vínculo laboral a cualquier precio.

En este sentido, uno de los objetivos centrales de esta disertación es pensar cómo al interior de las organizaciones, los dispositivos administrativos disciplinarios y psíquicos presentes en los sistemas de gestión modernos pueden conducir a la victimización de trabajadores y directivos cuando desarrollan estrategias racionales de supervivencia¹ orientadas a la mera conservación del trabajo.

Es posible afirmar que el capitalismo ha impuesto modelos de gestión que desfiguran las representaciones dignificantes de la persona trabajadora y del entorno laboral. Como lo hacen notar Aubert y Gaulejac (1993) “La lógica managerial es a pesar de todo, tenaz, y la organización le pide al individuo que le haga frente a los problemas en términos de gestión. Se le invita a que aprenda a ‘administrar su estrés’ del mismo modo en que ha aprendido a administrarse el tiempo, las motivaciones de sus colaboradores, su familia y su vida” (p. 17).

En esta misma perspectiva, vale la pena resaltar a Plihon (2003) cuando señala que “las condiciones laborales se han visto igualmente trastornadas por la reorganización de las empresas que procuran adaptarse a los datos del nuevo capitalismo: mundialización, informatización, externalización de la producción, presión de los accionistas, diversidad y versatilidad de la demanda” (p. 97-98).

Trabajadores y directivos se encuentran expuestos a un entorno laboral que les hace experimentar sentimientos radicalmente opuestos, tal y como lo expone Montaña (2007): “el individuo se encuentra atrapado en

un rango que solo conoce extremos: el placer y la depresión; el placer proviene de este sentimiento todo poderoso y la depresión de la sensación de haberlo perdido todo” (p. 68-69).

Pero aún bajo este panorama, siempre se le pretende mostrar a las personas que pueden elegir y actuar. Las lógicas de gestión y las imposiciones del mercado, hacen que los trabajadores y empleados participen de una realidad que en muchos casos los deshumaniza. De esta manera, las preguntas que se constituyen en objeto de la presente reflexión son: ¿Cómo se integran las decisiones racionales de directivos y trabajadores al fin organizacional a partir de los dispositivos administrativos disciplinarios y psíquicos presentes en los sistemas de gestión del capitalismo del máximo rendimiento? ¿Qué factores propician que el actuar racional y libre de los trabajadores resulte benéfico a los fines de la organización? La siguiente exhortación de Arendt (2009, p. 95), marca el horizonte metodológico que da nacimiento a este ensayo: “es necesario evaluar las explicaciones y actitudes en términos de la interacción entre las ideologías, intereses, y las prácticas de los distintos actores”.

2. Contexto teórico y de discusión

Para situarnos en una problematización como la que se intenta presentar y para los propósitos que aquí se plantean, se debe señalar que el problema se iluminó en los planteamientos de Bauman (2008, 2011), Bauman y Donskis (2015), Han (2014a, 2014b, 2013), Mèlich (2014), Alonso y Fernández (2013), Aubert y Gaulejac (1993) y Boltanski y Chiapello (2002). Estos autores han reflexionado sobre cómo el mercado mundializado ha transformado la relación laboral y por tanto ha corroído los soportes de la dignidad de la persona trabajadora.

Se considera inoportuno pensar que la mutación del sistema económico mundial centrado en el mercado constituye una situación de oportunidad permanente para trabajadores, empleados y desempleados. Es preferible pensar que los principios sobre los cuales se desarrolla el mercado mundial han hecho que las organizaciones dejen de ser un ver-

¹ Siguiendo a Bauman (2008), sería aquella racionalidad de la propia conservación, del salvar lo que se pueda, que se experimentó en la escalada de destrucción nazi sobre los judíos durante la Segunda Guerra Mundial.

dadero espacio de elección dignificante para que quienes, dada su poca capacidad de juego en la actual lógica del capital, puedan mantener sus aspiraciones de vivir y trabajar dignamente.

Se considera que el actual capitalismo y las lógicas hipermodernas del pensar-vivir centradas en el consumo y el goce, han volatizado la representación de la dignidad humana y del trabajo cooperativo (Legendre, 2008). Se sostiene que las empresas, a pesar de estipular como uno de sus grandes valores la defensa de la dignidad humana, actúan y se transforman considerando a las personas como un recurso más de la organización. Se sabe que en el *capitalismo líquido*, como lo hacen notar Alonso y Fernández (2013, p. 139-145) la incertidumbre y la competencia desahució del imaginario managerial, las ideas de una organización estable, segura, fraterna y solidaria con el otro. Directivos y trabajadores en situación de entornos inciertos y volátiles, se deben convertir en polivalentes y en rentabilizadores de su propio ser. Desde esta perspectiva, la idea de empresa y trabajo digno se trastoca fuertemente, imponiéndose la consigna de luchar por sobrevivir en el puesto de trabajo y permanecer en la sociedad de consumo. Hoy día un extraño destruye imperturbablemente la vida de un hombre o una mujer, bajo el argumento de que posiblemente no existía otro camino, o que simplemente está cumpliendo su deber². Se llega a una nueva forma de mal que hace invisible las cuantificaciones estadísticas que cosifican la vida humana real.

Desde la década de 1980, la mundialización económica ha conducido a que las organizaciones se reestructuren bajo un absolutismo estratégico-funcional rentabilista, que desconoce los costos humanos de la excelencia cuando no los extorsiona vulgarmente. Lo anterior se confirma, en el texto de Dufour (2015) cuando señala:

Con la exigencia de un compromiso personal del trabajador hacia las finalidades de la empresa, tan absoluto como sea posible (...) nos encontramos en esos intercambios

falseados que resultan de una coacción real, más o menos oculta, que podría formularse así: “no tendrás trabajo (o no conservarás tu trabajo) si no demuestras constantemente que te adhieres plenamente a los objetivos de la empresa” (p. 115-116).

Si la organización navega en océanos turbulentos dictados por el mercado financierizado, los directivos y trabajadores deben poner todo de sí (y deponerse) para sostenerla empresa y cuidar su puesto de trabajo. Dicho de otro modo, la trascendencia del capital en la organización ha extorsionado “dulcemente” a todos sus miembros a cooperar bajo una gestión instrumental a-fraternal que ya no acepta a los que no rinden al máximo y/o contradicen el orden de producción (aquel que tiene como único criterio el crecimiento de la riqueza considerada como bien común). Mantenerse en la empresa contemporánea exige para el trabajador la inserción en una lógica moral con formas inéditas de poner a prueba a las personas, mucho más radical, intensa y cruel.

La solidaridad, la identidad y el respeto a los derechos laborales hacen parte de un ideal administrativo (Chanlat, 1995; Chanlat, 2006; Aktouf, 2009) que, visto en la actualidad, parece no tener lugar. En el mundo organizacional resulta difícil para ciertos trabajadores oponerse radicalmente a los dispositivos disciplinarios y psíquicos que impone la gestión centrada en la consecución de fines meramente financieros maximalistas (Han 2014a). La consecución de las metas financieras de los propietarios y de los futuros inversionistas de la organización inscriben al trabajador, primero en un control disciplinario y luego, en un nuevo contrato psicológico (Rousseau, De Rozario, Jardat y Pesqueux, 2014) muy complejo de entender y comprender a la luz de los valores modernos.

Los principios que guían la racionalidad maximalista del capital y los valores que legitiman la flexibilidad laboral hacen que en la empresa el trabajador asuma una lógica centrada únicamente en intentar proteger a cualquier precio su puesto de trabajo, mien-

² Leonidas Donskis en el libro “Ceguera Moral”, en co-autoría con Zygmunt Bauman (2015) expresa: “el mundo analizado por Bauman deja de ser una cueva habitada por demonios y monstruos de la que surgen peligros para la parte buena y brillante de la humanidad. Tristemente y con la suave ironía que le caracteriza, Bauman escribe acerca del infierno que un ser humano completamente normal y aparentemente amable, buen vecino y hombre de familia, crea para el Otro al negarse a concederle su individualidad, misterio, dignidad y un lenguaje sensitivo” (p. 18).

tras que el capital busca por todos los medios su rentabilidad máxima. Por supuesto, este accionar ha promovido que los directivos crean y propaguen un discurso donde los trabajadores se perciban como auto-gestionadores de procesos de trabajo que cambian permanentemente³. En el mundo organizacional resulta difícil para los individuos oponerse a los dispositivos (económicos, disciplinarios y psíquicos) que impone la gestión instrumental, en especial, a los procesos que los “cosifican” y los obligan a cooperar en la consecución de unos fines que desconocen su dignidad, a partir de la obediencia sin límite en beneficio de la organización a la que pertenecen. De esta forma, el beneficio racionalmente calculado para el cumplimiento de los objetivos organizacionales hacen a trabajadores y directivos disciplinados, pero además convertidos en *empresarios de sí*, a enarbolar el lema: “protegerse por sí mismo a cualquier precio”.

En el capitalismo líquido contemporáneo, estamos ante una lógica de gestión que instala nuevos dispositivos de control y de asunción del presente, ajeno al reconocimiento y respeto por el otro (Han, 2014a). Opera bajo lo que Han (2013, 2014a) ha llamado *poder inteligente*⁴ y como lo hace notar Aubert y De Gaulejac (1993, p. 17), se mueve dentro de una la lógica managerial que le pide al individuo hacerse cargo, sin desaire alguno, de las decisiones que se toman en la empresa y que requieren de implementaciones inmediatas. Bajo el eufemismo de la “gestión participativa” y de la “potenciación del talento humano”, se invita a que trabajadores y empleados se responsabilicen y creen los mejoramientos de procesos que permitan a la empresa crecer o como mínimo, mantenerse en el mercado.

En suma, la dominación disciplinaria y psíquica se ha convertido, cada una desde sus lógicas, en fuentes de malestar para el trabajador, en una especie de callejón sin salida que conduce a trabajadores y directivos ha-

cia el desorden psicológico, hacia la necesidad de decidir entre lo malo y lo menos malo. Así, en lo que sigue del documento, pasará a examinar cómo desde una dominación disciplinaria hasta una dominación psíquica, el individuo trabajador se expone a una situación laboral que los obliga a asumirse en su precariedad y a salvar lo que se pueda. Como diría Montaña (2007) “*el individuo se encuentra atrapado en un rango que solo conoce extremos: el placer y la depresión; el placer proviene de este sentimiento todo poderoso y la depresión de la sensación de haberlo perdido todo*” (p. 68-69). Pero por supuesto, la posibilidad de elegir siempre está presente: cada quien está al mando de su propio desempeño y de su propio destino.

2.1 La trascendencia del capital en las decisiones racionales de los trabajadores: dominación disciplinaria y dominación psíquica

Para iniciar la discusión se retomará algunos de los planteamientos de Bauman (2008) sobre cómo el genocidio nazi (caso extremo de genocidio) se llevó a cabo por el encuentro de factores que, a su juicio, son corrientes en todas las sociedades modernas. Entre otros, Bauman expone la existencia de una administración burocrática⁵ racional que puso a funcionar la ciencia y la tecnología como medios racionales que facilitan la resolución de problemas. Si se sigue a Han (2014a), se puede decir que la modernidad post-genocidio legitimó, por un lado, el uso de un poder disciplinario que se caracteriza por la «administración de los cuerpos» y la «gestión calculadora de la vida» (p. 25). Pero por el otro, fomentó un cambio en la forma de producción bajo una definición estricta del objetivo a alcanzar, unida a una dinámica controlada de las decisiones individuales, que requiere de una planificación calculada, una indiferencia

³ Para un análisis del papel de los directivos en la buena marcha del capitalismo véase Boltanski y Chiapello, 2002.

⁴ Para Han (2014, p. 29), “el poder inteligente, amable, no opera de frente contra la voluntad de los sujetos sometidos, sino que dirige esa voluntad a su favor (...) seduce en lugar de prohibir”.

⁵ Para Weber (2001, p. 21-22) los tres elementos que constituyen en el ámbito económico privado, la “administración” burocrática son: 1. Las actividades normales exigidas por los objetivos de la estructura gobernada burocráticamente se reparten de manera estable como deberes oficiales. 2. La autoridad que da las órdenes necesarias para la alternancia de esos deberes está repartida de manera estable y rigurosamente delimitada por normas referidas a los medios coactivos, físicos, sacerdotales o de otra especie, de que pueden disponer los funcionarios. 3. El cumplimiento normal y continuo de esos deberes, así como el ejercicio de los derechos correspondientes, es asegurado por un sistema de normas; sólo pueden prestar servicios aquellas personas que, según reglas generales, están calificadas para ello.

moral y un orden perfecto donde cada etapa del proceso garantiza mayores ganancias y menores costos.

Como lo expone Han (2014a, p. 26), el poder disciplinario -tan característico del taylorismo y mucho después hasta finalizado los treinta gloriosos- es un poder normativo: “somete al sujeto a un código de normas, preceptos y prohibiciones, así como elimina desviaciones y anomalías (...). Una coacción calculada que atraviesa cada parte del cuerpo y está presente hasta en el automatismo de las costumbres”. En efecto, para Bauman (2008) la burocracia es la forma más racional de disciplinamiento del ser humano, se constituye en un instrumento de coordinación racional que de una u otra forma deriva en una especie de silenciamiento moral de las acciones individuales. Según Bauman (2008) la dominación disciplinaria logra incluir entre sus recursos, el uso de las motivaciones racionales de supervivencia de los sometidos al sistema administrativo: “uno de los [aspectos] más importantes es la capacidad del poder moderno, racional y organizado burocráticamente de inducir acciones funcionalmente indispensables para sus fines y que son totalmente contrarias a los intereses de sus actores” (p. 150).

Algunos pensadores como du Gay (2012) defienden la importancia del disciplinamiento burocrático como una forma de garantizar el correcto funcionamiento de las sociedades modernas; por ejemplo, sostiene que “la organización jerárquica, técnica y de procedimientos de la burocracia provee de las condiciones éticas para un particular comportamiento de la persona” (p. 117). Si bien es cierto, los atributos éticos del buen burócrata (adherencia estricta al procedimiento, compromiso con la finalidad del cargo, abnegación frente a los entusiasmos personales en el terreno moral) pueden representar un éxito moral para las organizaciones que compiten en un entorno ético difícil; no hay que olvidar que la administración burocrática no actúa en el vacío ético y moral y no “promueve únicamente facultades racionales e instrumentales excluyendo otras disposiciones propias del individuo, como las sexuales y emocionales” (du Gay 2012, p. 60). Para Weber (2001), la burocracia comprende un *ethos* particular, es decir, “fines e ideales dentro de un código de conducta. Además, de vías y me-

dios de comportarse dentro de un orden de la vida” y en especial dentro de un orden de la vida pública. De tal manera, desde la perspectiva de du Gay (2012, p. 98), en la burocracia las preocupaciones éticas no han sido eliminadas por el ataque de la racionalidad instrumental.

Lo que se pretende sostener, siguiendo a du Gay (2012, p. 108) y Bauman (2008), no es que la organización contemporánea “elimine la posibilidad de los individuos de ejercer su capacidad innata para la acción moral”, sino que en ella y desde ella aparece una lógica de poder disciplinario desde la cual las acciones racionales de los individuos se moldean desde un *ethos* particular, para que estos hagan todo lo que tengan que hacer desde la forma más regulada de vida, para no pasar a ser parte de la cuota de trabajadores prescindibles que se generan en las empresas.

Ahora bien, si se acepta que toda sociedad y por tanto, toda organización funciona, como lo señala Mèlich (2014) bajo una lógica moral, una “gramática moral que es *enmarcadora*, en tanto que, a la vez, (nos) *protege*, (nos) *ignora*, en tanto (nos) *incluye*, (nos) *excluye*, en tanto (nos) *crea*, (nos) *ordena*, en tanto (nos) *distribuye*, (nos) *clasifica*” (p. 51). Se debe considerar entonces, que toda organización al enmarcar, al proteger, al ignorar y al incluir, puede deshacer y rehacer un cierto “modelo de ser humano” que buscando permanecer se apega a los valores y las prácticas disciplinarias dominantes. Si bien es cierto, para Weber (2001), en el modelo burocrático se exige un *ethos* particular que se pliega a “los fines e ideales dentro de un código de conducta”; sin embargo, esto no significa que esos fines siempre partan de reconocer el carácter sagrado de todas las personas trabajadoras. Toda organización reticular construye vías y medios de comportarse que no necesariamente se orientan a respetar la dignidad de todos los miembros de la empresa. Por tanto, silenciar la moralidad del individuo es reemplazarla por un proceso de disciplinamiento, hasta el punto que las acciones racionales individuales se orienten bajo la moralidad del propósito deseado, esto es, en el mundo pasado y actual bajo la moralidad trascendente maximalista del capital.

En este sentido, es oportuno pensar desde Bauman (2008) y du Gay (2012), que la ges-

ción burocrática disciplinaria orientada en los valores del mercado globalizado puede verse como un espacio donde el poder y la autoridad conducen sutilmente a que cada uno de los actores se mueva buscando su propia sobrevivencia sin que importe el otro. Cada organización tiene por supuesto su propia lógica y su propio impulso y los individuos pueden identificarse con diversas lógicas excluyentes e incluyentes en las que el egoísmo humano encuentra sus umbrales para enfrentar al otro y proyectar en él su salvavidas o su obstáculo.

En general, un estudio como el de Bauman (2008) sobre el genocidio judío permite pensar que la planeación, la dirección y la organización de los procesos conceptualizados como meras herramientas funcionales destinadas a un fin (maximización de la utilidad) pueden asegurar su cumplimiento utilizando la adhesión racional de las víctimas que aprueban un “mal menor”. Es decir, toda gerencia que no le importe la moralidad de los medios y explote la necesidad racional de sus subordinados, puede conducirlos a un *ethos* particular en el que la dignidad humana se evapora⁶.

Entonces, la crueldad y la violencia en el trabajo es fruto de unas rutinas organizativas en las que no solo participa el responsable de la orden, sino también quienes la ejecutan: víctimas que se han enganchado a las lógicas a-fraternales del mercado. Es decir, en muchos casos de violencia y crueldad en el trabajo, se puede ver la participación de muchas víctimas que se convierten en victimarios cuando se entregan sorprendentemente al conjunto de tareas que pensaron y sus agresores. Así lo expone Bauman (2008):

Se tuvo un cuidado especial en que todas las víctimas (...), estuvieran en una situación donde poder elegir siguiendo criterios y acciones racionales y en la cual la decisión racional venía a coincidir con el planteamiento general de la gestión pretendida (...) aparentemente, la población condenada, incorporada a la estructura global de poder y con una serie de tareas y funciones dentro

de ella, tenía una gama de opciones entre las que elegir (...) los judíos en consecuencia se acostumbraron a las condiciones de sus opresores, les facilitaron la tarea y acarrearon su perdición, aunque su actuación fuera guiada por el propósito racionalmente interpretado de sobrevivir (p. 150).

La lealtad organizacional y la rutina organizativa hacen referencia a la exigencia de obedecer las órdenes de los superiores hasta llegar a desconocer cualquier otro estímulo de la acción, lo cual significa destruir la identidad individual y sacrificar los intereses personales por el fin organizacional. En definitiva para du Gay (2012):

Son el resultado de un *habitus* organizacional específico -al obligar a declarar los intereses personales de cada uno, coordinar las convicciones íntimamente personales con los dictados del proceso de decisión, etc.-, a través del cual los individuos aprenden a comportarse de una forma que encaja en la vocación del cargo ostentado (p. 117).

Los directivos guiados por la lógica del capitalismo centrado en el mercado, pueden imponer un clima de readaptaciones y reacomodaciones en función de sobrevivir en el trabajo y salvar los años de permanencia en la empresa. Promoviendo una ética del menor daño posible, se instaura en las organizaciones unas conductas racionales motivadas por el interés particular, y que dependiendo desde donde las administraciones las presentan parecen ser siempre sensatas. En apariencia el “salvar lo que se pueda”, con el menor daño posible, resulta ser factible en una situación permanente de fragilidad y prescindibilidad.

2.2 La lógica de la sobrevivencia en la borrado de las responsabilidades: dominación psíquica en el trabajo

Más allá de un poder disciplinario, técnico y de procedimientos, y desde los planteos de Han (2013, p. 40), se puede ver cómo las organizaciones que se instalan en el ciclo acelerado del capitalismo líquido juegan con

⁶ Weber (2001), indica que: «el racionalismo no ofrece en modo alguno el carácter de una evolución progresiva paralela en todas las esferas de la vida [...] Como lema de toda investigación en torno al racionalismo debería figurar este sencillo principio, olvidado a menudo: es posible racionalizar la vida desde los más distintos puntos de vista y en las más variadas direcciones. El racionalismo es un concepto histórico que encierra un mundo de contradicciones». En particular sobre el racionalismo agregaría Weber, “*racionalismo* significa muchas cosas, dependiendo del tiempo, el lugar y las circunstancias”.

un poder que aparentemente no es diabólico en tanto genera a los trabajadores espacios de libertad y juego para sobrevivir, y por supuesto, en ese escenario, todo trabajador se siente participe de la reconfiguración moral y política de su momento. Al anterior *sujeto de obediencia, disciplinado por la estructura organizacional burocrática*, se le ha sumado el ideal del individuo de la exigencia del máximo rendimiento. Hoy la sociedad positiva de rendimiento ha reemplazado la prohibición por el verbo modal “poder”, con su plural afirmativo “Yes, we can” (Han 2012, p. 27). La positividad de “poder” es más eficiente que la negatividad del “deber”, argumenta Han; de este modo el inconsciente social ha pasado del deber al poder, pero sin anularse uno a otro, esto es, como una continuidad: el sujeto de rendimiento sigue disciplinado.

Es evidente, una sociedad del rendimiento no pudo aparecer sin amarres a lo flexible, a lo líquido y al consumo como lo dirían Bauman (2015) y Han (2014a). En una sociedad de rendimiento se torna común la imposibilidad de acceder a una estabilidad laboral digna en la que los trabajadores y empleados consciente o inconscientemente experimenten su subvaloración y la de sus compañeros de trabajo; la flexibilización del trabajo y la sociedad de consumo tienden a la segmentación del entorno social del trabajador y a la fragmentación de las identidades. De esta manera, el régimen de producción contemporáneo trastoca en su raíz las prácticas orientadas a fortalecer las identidades profesionales y comunales (Sennett, 2000).

En la sociedad actual la cohesión de los grupos humanos se ha ido perdiendo; hoy en día la solidaridad se fragiliza y los grandes relatos que unían a los colectivos se han ido diluyendo (Sennett, 2000). El relato humano de la modernidad líquida de consumo individualizado se recrea en la imagen de un trabajador individualizado entrenado para buscar la salvación de sus dolencias (físicas y mentales) en los mercados de consumo y en una lucha sin cuartel para pertenecer a

la sociedad de consumidores. Así, el espacio de las emociones que se despliega en el orden humano se desarrolla en el vacío del descompromiso emocional. Como lo hace notar Bauman y Donskis (2015, p. 85-86), haciendo alusión al término acuñado por Guy Standing: “la sociedad líquida está compuesta por una clase llamada ‘precariado’. Seres que se encuentran en sufrimiento permanente por la ‘incertidumbre existencial’, castigados constantemente por pecados como ‘la insuficiente perspicacia o falta de laboriosidad’.

En la sociedad del mercado estetizado, del conocimiento y de la transparencia contemporánea, se encuentra que las organizaciones son lideradas por gerentes que motivan a que el subordinado, como señala Han (2014a), se convierta en una *fuerza de rendimientos y de optimización sin límite*⁷. En la organización ya no se debe hablar de trabajadores sino de colaboradores, de talento humano; todos hacen parte de esa masa que Han (2014b) llama *enjambre* y en la que los individuos *se funden en una nueva unidad, en la que ya no tienen un perfil propio* (p. 26-27). Para la empresa los trabajadores no son más que individuos aislados que absolutamente son responsables y prestadores de servicios eficientes y eficaces. Los altos mandos directivos ceden el poder y la autoridad para que todo el mundo entienda que en la empresa de lo que trata es de salvar los años pasados de trabajo. Se expresa abiertamente que las reconfiguraciones, los recortes de personal y el cierre de las plantas se debe a la competencia y las lógicas del mercado. Reconstruirse a partir de sus decisiones racionales de supervivencia en el día a día en la empresa y sin alzar la voz, es la fórmula que puede evitar el sufrimiento individual y la vergüenza de quedarse sin empleo⁸. Así, puede decirse que en las organizaciones estamos presenciando ya no solo un disciplinamiento sino también una rentabilización del deseo de sobrevivir del trabajador. La violencia y la crueldad en el trabajo actual se inscriben en la flexibilización del trabajo y la exigencia rentista de un trabajador que buscando sobrevivir, no se hace consciente

⁷ Argumenta Han (2014c, p. 19) “el sujeto de la propia explotación está privado de la libertad en idéntico grado que el sujeto de la explotación ajena. Si entendemos la dialéctica de amo y esclavo como historia de la libertad, no se puede hablar de final de la historia, pues todavía estamos muy lejos de ser realmente *libres*. (...) Somos amos del esclavo o esclavos del amo, pero no hombres libres, cosa que habría de hacerse realidad, justo al final de la historia”.

⁸ Si a lo anterior se suma la perspectiva de la psicopolítica de Han (2014a, p. 18), se diría que “quien fracasa en la sociedad neoliberal del rendimiento se hace a sí mismo responsable y se avergüenza, en lugar de poner en duda a la sociedad o al sistema. En esto consiste la especial inteligencia del régimen neoliberal. No deja que surja resistencia alguna contra el sistema”.

de la insensibilización emocional que le permite agredir su dignidad y la de sus compañeros de trabajo.

Directivos y trabajadores entablan relaciones puras, de la misma forma que la relación consumidor-mercancía. Es decir, los miembros de la organización sobreviven sin obligaciones incondicionales y sin lealtad. De esta manera, vemos “el pasaje de una sociedad de productores y soldados a una sociedad de consumidores” que, como lo dice Bauman y Donskis (2015) “puede ser muy útil para lubricar los engranajes del sistema económico, pero lanza arena en los engranajes de la moralidad” (p. 26, 88). Dicho cambio promueve una actitud egocéntrica del “sálvese quien pueda” y a cualquier costo, lo que implica la institucionalización de una racionalidad centrada en la supervivencia laboral que garantice la permanencia en la “sociedad de consumidores”⁹.

Es interesante mostrar que el sistema capitalista del régimen flexible de producción funciona también bajo una lógica moral (preponderancia del capital, el trabajador empresario de sí, identidad y consumo) que arrastra al individuo (trabajador o directivo) a vivir y actuar a-fraternalmente por la precarización que emerge del incierto mercado laboral. El único deber es tomar decisiones racionales individualizadas en la búsqueda de la felicidad marcada por el consumo y la “negación del derecho a fracasar”, como lo expone Bauman y Donskis (2015):

En nuestra sociedad fuertemente individualizada, se considera que cada individuo ha de asumir la plena responsabilidad de su destino, sugiere la incompetencia del que sufre frente a las acciones de otras personas, evidentemente más exitosas que parecen triunfar frente a su mayor destreza y aplicación. La incompetencia sugiere inferioridad, y ser inferior y ser considerado

como tal es un doloroso golpe a la autoestima, la dignidad personal y el valor de la autoafirmación (p. 128.)

Han (2014a, p. 19), acierta al leer el presente, pues para él, estamos ante nuevas formas de trascendencia humana, nuevas formas de subjetivación, en las que el capital y la sociedad de consumo dictan las normas, crean los marcos de protección e inmunidad, ordenan y organizan, crean subjetividades (o identidades) *normales y patológicas*¹⁰. Siguiendo a Mèlich (2014, p. 65) en una palabra “nos *construyen*”. Se vive en una fase moral del sistema de producción capitalista, que ha hecho del trabajador un sujeto del rendimiento que, pretendiendo cumplir libremente su *proyecto*, se construye en realidad como un esclavo. Diría Han (2014a) “en un esclavo absoluto, en la medida en que sin amo alguno se explota a sí mismo de forma voluntaria” (p. 12). El sujeto de rendimiento, sostiene, carece de un amo que lo obligue a trabajar disciplinadamente, pero se presenta ante él una sociedad moralmente construida para que en la libertad de su propia empresa (en el marco de sus alternativas racionales de elección) se convierta en el mayor de los esclavos: cooperante, agobiado por la imposibilidad de fracasar, culpable¹¹, en vergüenza, deseante¹².

La libertad ha sido un episodio. «Episodio» significa «entreteatro» la sensación de libertad se ubica en el tránsito de una forma de vida a otra. Hasta que finalmente se muestra como una forma de coacción. Así, a la liberación sigue una nueva sumisión. Este es el destino del sujeto que literalmente significa «estar sometido» (Han, 2014a, p. 11).

Agrega Han (2014c):

En una sociedad donde cada uno es empresario de sí mismo domina una economía de supervivencia. Esta es diametralmente opuesta a la negación de la economía por parte del Eros y la muerte. El neoliberalis-

⁹ Para Bauman (2011) una “sociedad de consumidores refiere a un conjunto específico de condiciones de existencia bajo las cuales son muy altas las probabilidades de que la mayoría de los hombres y mujeres adopten el consumismo antes que cualquier otra cultura (...) Una sociedad de consumidores es un tipo de sociedad que ‘interpela’ a sus miembros fundamentalmente en cuanto a su capacidad como consumidores” (p. 77).

¹⁰ La moral, desde la perspectiva de Mèlich (2014, p. 65), se constituye en un horizonte otorgador de sentido, se es en función de la gramática en tanto que bajo una ordenación del lenguaje se determina la manera de pensar, de vivir y de ser. En la lógica de la crueldad, Mèlich sostiene que la moral opera según una lógica que es cruel. Protege a aquellos que previamente han sido calificados como individuos que deben ser protegidos.

¹¹ Como lo hace saber Mèlich (2014), la culpa es una mirada interior que me juzga, una crueldad hacia uno mismo: “la crueldad hacia uno mismo es la peor de todas, porque es una crueldad infinita. Lo terrible del asunto es que siempre seremos culpables”. Y es así porque somos seres en falta, siempre hay una distancia entre el yo y el superyó, entre lo que se es y lo que se ha hecho y se ha dejado de hacer, “por la inevitabilidad del deseo y la imposibilidad de su realización” (p. 97).

mo, con sus desinhibidos impulsos del yo y del rendimiento, es un orden social del que ha desaparecido por completo el Eros. La sociedad positiva, de la que se ha retirado la negatividad de la muerte, es una sociedad de la mera vida, que está dominada tan sólo por la preocupación de «asegurar la supervivencia en la discontinuidad». Y esa vida es la de un esclavo (p. 22).

El mundo de las organizaciones parece que se ha abierto a un juego de condiciones aisladas en el que cada quien tiene que buscar cómo sobrevivir, aprovechando las pocas oportunidades que deja el accionar gerencial capitalista. Bajo la lógica del “por qué no”, del “salvar lo que se pueda”, soy capaz de negociar mi salario, mi dignidad y el compromiso para con los otros (Lipovetsky, 2000, p. 43).

En palabras de Lipovetsky (2000, p. 52), el narcisismo “ha abolido lo trágico y aparece como una forma inédita de apatía hecha de sensibilización epidérmica al mundo a la vez que de profunda indiferencia hacia él”. El narciso obsesionado por él mismo no sueña, no tiene una visión de futuro, vive el presente y lo que le pueda dar. El régimen flexible del trabajo no vive del pasado, sino de la disposición al riesgo presente, lo que hace, en la mayoría de los casos, a vivir en continuo estado de vulnerabilidad. La constante incertidumbre se encuentra siempre a la vuelta de la esquina; ya no es posible construir una carrera en el trabajo; en las organizaciones flexibles contemporáneas el trabajador toma sus decisiones racionales de supervivencia como si siempre viviera con tiempo prestado.

3. Consideraciones finales

Es oportuno aventurar a repensar cómo los controles, los principios y la filosofía de la administración contemporánea pueden afectar los preceptos morales que dignifican y hacen sagrada la vida de la persona trabajadora. En la actualidad organizacional se ve cómo la humanidad del trabajador se diluye en las demandas del rendimiento que imponen la gestión centrada en el mercado. Ejer-

cer una tiranía de la funcionalidad enmarcada en el rendimiento medido por indicadores de logros y desconocer la inestabilidad laboral, conduce a que la condición humana vuelva a sus penumbras de crueldad y violencia, cuando las acciones de los individuos se enmarcan en el actuar racional del mal menor. Los mecanismos de selección y retención laboral que privilegian a los trabajadores que deponen la defensa de su dignidad buscando conservar un vínculo laboral a cualquier precio, es desconocer ingenua o cínicamente que la explotación contemporánea sirve para mostrar una nueva mutación de la subjetividad humana¹³.

En la actualidad, los imaginarios y las políticas que rigen el manejo de los trabajadores parecen no solo haber quedado confinadas a construir rutinas administrativas ceñidas a las nuevas forma de flexibilización del trabajo que sobrepasan la crítica que ha hecho Aktouf (2009) a la organización científica del trabajo que deshumaniza a los trabajadores. Dicho de otro modo, en la actualidad el imaginario administrativo no sólo se representa a los trabajadores y empleados como seres pasivos destinados a cumplir tareas y funciones diseñadas para el trabajo mecánico, sino que les explota su deseo de sobrevivir para hacerlos partícipes de la lógica que opera in-visualizando el carácter sagrado de todos los trabajadores.

Como lo plantea Sennett (2003): “en nuestros sistemas narcisistas, cada uno corteja a sus superiores para obtener un ascenso, desea ser más envidiado que respetado y nuestra sociedad, indiferente al futuro, se presenta como una jungla donde reina la manipulación y la competencia”. Todo parece indicar que la alegría por el trabajo se arrojó de la incertidumbre y desde allí, los chismes, la mala fe, la envidia, el pensamiento a-crítico y la insolidaridad, pasaron a ser componentes de la nueva ciudadanía laboral.

¿De qué manera la administración, como campo del saber, puede defender la dignidad humana si la contemporaneidad del mercado

¹² Al respecto Mèlich (2010) provee algunas pistas sugestivas: “La vida se podría definir, si tal cosa fuese posible, como una especie de tensión entre la situación heredada y nuestro actual modo de administrarla, entre pasado, presente y futuro, entre realidad y deseo (...) La vida cambia (o puede cambiar) porque cada ser humano desea. Somos seres deseantes, anhelantes, en busca de..., y por lo mismo carentes, ausentes, en falta. Esta es, sin duda alguna, una de las causas de nuestra condición doliente (...) Deseamos a nuestro pesar... Y la sociedad de consumo nos ha permitido ser soberanos del consumo que satisface deseos” (p. 17).

¹³ Con respecto a la emergencia de una nueva subjetividad en el mundo contemporáneo pueden verse los textos de Dufour (2007 y 2015).

hace a los individuos libres, para explotarlos y reproducir el capital? Los académicos de las ciencias de la administración están llamados a explorar nuevamente el balcón desde el cual se proyecta la formación en administración. No hay que dejar de reconocer que el trabajador asalariado y la gerencia, inmersos en la lógica del capitalismo líquido o disciplinario, no dejarán, cada uno a su manera, de desplegar un conjunto de estrategias encaminadas a sobrevivir. En este sentido, formar bajo la indiferencia moral que subyace a la racionalidad de las especializaciones funcionales (donde no se relaciona ética y saber-hacer) indica los niveles de ceguera en que puede caer la universidad contemporánea. Una perspectiva académica que niegue, o intente poner en un plano borroso, el respeto de los derechos entre actores en los mundos organizacionales, se debe hacer responsable de la grieta en la que se va cocinando la violencia empresarial de los tiempos actuales.

Bajo la racionalidad instrumental que se sirve de la victimización de las personas trabajadoras, es imposible pensar que en la actualidad se trabaja por un *nosotros* en el sentido de la comunidad y menos, por el forjamiento de una identidad profesional centrada en el respeto humano. En el mundo organizacional, el *nosotros* y el *yo*, están expuestos más que nunca a un quiebre de sentido permanente, donde el sujeto y la pertenencia a un entorno social-laboral, se puede redefinir en planos borrosos como el que se otea en la idea de la supervivencia. El llamado humanista al respeto por el otro, no puede quedar relegado a la indiferencia moral con que se ha refundado el capitalismo centrado en el mercado.

Desconocer que los directivos y sobre todo los trabajadores están dispuestos a lo que sea para protegerse de ser prescindido de sus puestos de trabajo, implica desconocer la emergencia del precariado laboral mundial. Los subordinados sometidos a unas relaciones laborales basadas en la flexibilización saben que no tienen seguridad económica y que el bienestar propio y de sus familias está en constante peligro, entonces, intentan salvar

lo mínimo que la precariedad les permite y desde esa perspectiva encuadran sus comportamientos racionales: eligen continuar dócilmente con su entrega a ser explotados, con tal de no salir a engrosar las filas del desempleo y a no padecer las consecuencias que ello acarrea. En efecto, las propias víctimas llegan a racionalizar la conveniencia de hechos que resultan lesivos, tal como ocurre con los despidos y los cambios en la contratación laboral que provienen del marco en que se estructura la flexibilidad laboral; se considera preferible el despido de unas personas a que todos se queden sin empleo, y los sobrevivientes se adhieren sumisamente a condiciones aún más indignas de trabajo. Esto no es otra cosa que optar racionalmente por un mal menor¹⁴.

Los trabajadores enmarcados en los principios de gestión que ha abierto el neoliberalismo económico, asumen una *ceguera moral* inmanente a la psicopolítica de la buena conciencia. La administración anclada a potenciar ejercicios racionales y estratégicos de sobrevivencia queda instalada en el biopoder contemporáneo, que parafraseando a Agamben (2009, p. 162) “No hace morir, ni hace vivir, sino que conduce a sobrevivir”. Reconocer que en la organización contemporánea no se elimina la dignidad humana, no impide reconocer que en ella se promueve una nueva subjetividad modulable y virtualmente infinita para convivir con la violencia y la crueldad de nuestros tiempos.

3. Referencias

- Agamben, G. (2009). *Lo que queda de Auschwitz. El archivo y el testigo. Homo Sacer III*. España: Pretextos.
- Aktouf, O. (2009). *La Administración: entre la Tradición y la Renovación*. Cali, Colombia: Ediciones Universidad del Valle, tercera Edición en español.
- Alonso L. E., y Fernández C. (2006). El Imaginario Managerial: el Discurso de la Fluidez en la Sociedad Económica. *Política y Sociedad*, 43 (2), 127-151.

¹⁴ En este sentido, hoy es común escuchar entre los trabajadores apreciaciones como: “es necesario que sacrifiquemos algo para el bienestar de la empresa”, “debemos de entender la situación de la compañía, los que quedamos debemos sentirnos reconfortados, es una lástima la política de despidos, pero era la última opción que se tenía o sino, todos estaríamos en la calle”; “si nos hubiésemos negado a aceptar la reestructuración por nosotros mismos, y lo dejamos en manos de los gerentes, de seguro que las consecuencias serían peores”.

- Alonso L. E., y Fernández C. (2013). *Los Discursos del Presente*. Madrid, España: Siglo XXI.
- Arendt, H. (2009). *Eichmann en Jerusalén*. España: Debolsillo.
- Aubert, N., y Gaulejac, V. (1993). *El Costo de la Excelencia. ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?* Barcelona, España: Paidós.
- Baricco, A. (2007). *Esta Historia*. Barcelona, España: Anagrama.
- Bauman, Z. (2011). *Vida de Consumo*. México D.F., México: Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z. (2008). *Modernidad y Holocausto*. Madrid, España: Sequitur.
- Bauman, Z y Donskis, L. (2015). *Ceguera Moral: la pérdida de sensibilidad en la modernidad líquida*. Barcelona, España: Paidós.
- Boltanski, L., & Chiapello, È. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid, España: Ediciones AKAL.
- Chanlat, A. (1995). Carta a Richard Déry: el Occidente Enfermo de sus Dirigentes. *Cuadernos de Administración*, 14(20), 13-41.
- Chanlat, J. F. (2006). *Ciencias Sociales y Administración*. Medellín, Colombia: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Dufour, D. R. (2007). *El arte de reducir cabezas. Sobre la servidumbre del hombre liberado en la era del capitalismo total*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Dufour, D. R. (2015). *El Delirio Occidental*. Barcelona, España: mra Ediciones.
- du Gay, P. (2012). *En Elogio De La Burocracia. Weber, Organización, Ética*. España: Siglo XXI. Traducción y estudio preliminar de C.J. Fernández Rodríguez.
- Han, B-C. (2012). *La sociedad del Cansancio*. Barcelona, España: Colección pensamiento Herder.
- Han, B-C. (2013). *La sociedad de la transparencia*. Barcelona, España: Colección pensamiento Herder.
- Han, B-C. (2014a). *Psicopolítica*. Barcelona, España: Colección pensamiento Herder.
- Han, B-C. (2014b). *En el enjambre*. Barcelona, España: Colección pensamiento Herder.
- Han, B-C. (2014c). *La Agonía del Eros*. Barcelona, España: Colección pensamiento Herder.
- Legendre, P. (2008). *Dominiun Mundi. El Imperio Del Management*. Buenos Aires, Argentina: Nómadas.
- Lipovetsky, G. (2000). *La era del vacío*. Barcelona, España: Anagrama
- Mèlich, J-C. (2014). *Lógica de la Crueldad*. Barcelona, España: Herder.
- Montaño, H. L. (2007). Nuevos modelos organizacionales y violencia en el trabajo. En: Peña, F., Ravelo, P., Guadalupe, S. S. (Coord) *Cuando el trabajo nos castiga: debates sobre el mobbing en México*, México: Eón.
- Rousseau Denise M., De Rozario Pascale, Jardat Rémi, Pesqueux Yvon (2014). *Contrat Psychologique et organisation. Comprendre les accords écrits et non écrits*. Pearson France.
- Plihon, D. (2003). *El nuevo capitalismo*. México D.F., México: Siglo XXI.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona, España: Anagrama.
- Sennett, R. (2003). *El respeto: sobre la dignidad del hombre en un mundo de desigualdad*. Barcelona, España: Anagrama.
- Weber, M. (2001). *¿Qué es la burocracia?* México: Coyoacán

¿Cómo citar este artículo? - How to quote this article?

Rojas Rojas, W., Martínez Palacios, G. D. (2016). Trascendencia del capital en la subjetivación laboral: dominación y supervivencias. *Revista Cuadernos de Administración*, 32(56), 115-126.



Cuadernos de Administración journal by Universidad del Valle is under licence Creative Commons Atribución-Non-Comercial-CompartirIgual 2.5 Colombia. Based in <http://cuadernosdeadministracion.univalle.edu.co/>